



# PROMOUVOIR LE RÔLE DES FEMMES

dans la sécurité et l'antiterrorisme

---

GUIDE POUR LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

## AUTEURS

Pauline Massart, Florence Ferrando  
WIIS Bruxelles

## REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier Pierre Goetz, Daniela PISOIU et Maria Vittoria Abati pour leur contribution à ce rapport, ainsi que les membres du Comité de pilotage stratégique ([voir l'Annexe 3 – Membres du Comité de pilotage stratégique relatif aux femmes dans le secteur de la lutte contre le terrorisme](#)) pour leurs idées, leurs retours et leur précieux soutien. Nous remercions également la Commission européenne, le Service européen pour l'action extérieure et les projets européens de lutte contre le terrorisme, en particulier CT JUST, CT MORSE, CT MENA et CT INFLOW, pour leur temps et leur expertise.

Enfin, un immense merci à nos collègues de WIIS Brussels et du monde entier pour leurs idées, retours et encouragements tout au long de ce projet.

## CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Ce rapport a été produit avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de Pauline Massart et Florence Ferrando et ne reflète pas nécessairement le point de vue de l'Union européenne.

Issu d'un contrat entre WIIS Brussels et le Service des instruments de politique étrangère de la Commission européenne (FPI), il a été développé avec leurs conseils et révisions.

Ce rapport ne traduit pas nécessairement la grande variété de points de vue au sein de la communauté WIIS, mais vise au contraire à susciter le débat et la discussion sur le rôle des femmes dans la réponse pénale antiterroriste.



# Résumé

Le projet « Promouvoir le rôle des femmes dans la sécurité et l'antiterrorisme » a été mené par le chapitre bruxellois de Women in International Security (WIIS), une organisation indépendante à but non lucratif visant à soutenir le leadership et le développement professionnel des femmes dans les domaines de la paix, de la sécurité et de la défense. Le projet s'est focalisé sur le rôle des femmes dans la réponse pénale au terrorisme, c'est-à-dire à la fois leur participation (le nombre de femmes travaillant dans ce domaine) et leur représentation (activités et responsabilités des femmes) au sein des forces de l'ordre, de l'armée, du renseignement, du système judiciaire, et dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Il a été conçu pour favoriser la compréhension et promouvoir une approche stratégique du rôle joué par les femmes dans la réponse pénale au terrorisme, mais aussi pour élaborer un guide destinée à améliorer la participation des femmes dans ce secteur. Le présent rapport propose un guide pratique aux professionnels de la lutte antiterroriste plutôt qu'une publication académique.

La recherche, et par conséquent, les données sur les questions de genre dans la réponse pénale au terrorisme sont limitées. La parité hommes-femmes dans ce secteur est à la fois un impératif moral et légal, mais également un facteur de l'efficacité de cette réponse, améliorant la diversité cognitive, la connaissance de la situation, l'évaluation des risques, la capacité à mener certaines tâches spécifiques et à renforcer la confiance au sein des communautés. L'exploitation par les groupes terroristes des stéréotypes de genre à leur avantage pourrait être contrée par une meilleure diversité au sein des forces luttant contre leurs activités.

Les femmes se heurtent à de nombreuses défis dans ce secteur, d'ordre réglementaire, économique, socioculturel, organisationnel, structurel et systémique. Les recherches et la consultation mondiale dans le cadre de ce projet ont conduit à l'élaboration de 10 recommandations visant à améliorer la parité hommes-femmes dans la réponse pénale au terrorisme :

1. Tirer parti des facteurs favorables à la promotion des femmes
2. Élaborer et proposer des solutions personnalisées
3. Adopter une approche globale
4. Démontrer les avantages opérationnels d'une meilleure parité hommes-femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme
5. Améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes
6. Se concentrer sur les détails pratiques
7. Recruter les hommes comme alliés
8. Inspirer et attirer davantage de femmes
9. Allouer des fonds à des politiques ciblées
10. S'assurer du rôle des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme sur le long terme

Un guide a été élaboré à partir de ces recommandations pour servir de référence aux acteurs du renforcement des capacités pour la lutte antiterroriste. Il vise à appuyer l'opérationnalisation des politiques en matière de parité et à garantir la prise en compte des questions de genre dans les initiatives de renforcement des capacités dans ce domaine. Il reflète l'approche « gender by design » (l'égalité femmes-hommes dès la conception) et a délibérément été rédigé dans des termes généraux pour en permettre l'adaptation aux différents contextes géographiques, culturels et sectoriels. Il est organisé par phases clés et illustré d'exemples concrets, des bonnes pratiques et d'enseignements tirés des quatre coins du monde.

À PROPOS DU PROJET .....	3
CONTEXTE	
DÉFINITIONS PRINCIPALES .....	4
RAISON D'ÊTRE .....	6
RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME.....	18
OBSTACLES À LA PARTICIPATION ET À LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME .....	23
RECOMMANDATIONS.....	26
GUIDE.....	28
SYNTHÈSE .....	28
INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPIs) .....	30
GESTION DES RISQUES.....	32
COMMUNICATION .....	34
PHASE DE CONCEPTION .....	35
PHASE DE MISE EN ŒUVRE.....	47
PHASE D'ÉVALUATION .....	50
ÉTUDES DE CAS ET BONNES PRATIQUES .....	54
MODÈLES.....	73
ANNEXE 1 - DEFINITIONS PRINCIPALES .....	77
ANNEXE 2 – LIENS ET COMPROMIS AVEC D'AUTRES DOMAINES POLITIQUES.....	83
ANNEXE 3 – MEMBRES DU COMITE DE PILOTAGE STRATEGIQUE RELATIF AUX FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA LUTTE CONTRE LE TERRORISME.....	87
ANNEXE 4 – ENQUETE EN LIGNE – CONCLUSIONS PRINCIPALES.....	88
ANNEXE 5 – BIBLIOGRAPHIE.....	91
ANNEXE 6 – NOTES DE FIN .....	103

Ce rapport est le produit d'un projet financé par l'UE et mené par Women in International Security (WIIS) – Brussels.

## WIIS BRUSSELS

Women In International Security (WIIS) Brussels est une organisation indépendante, non partisane et à but non lucratif de droit belge. Elle appartient au groupe mondial des chapitres WIIS, qui œuvrent en faveur du leadership et du développement professionnel des femmes dans les domaines de la paix, de la sécurité et de la défense. Il existe environ 50 chapitres indépendants dans le monde, dont les membres travaillent comme responsables politiques, militaires, diplomates, conseillères législatives, chercheuses, étudiantes, journalistes, entrepreneurs et représentantes d'entreprises à tous les stades de leur carrière.

## "PROMOUVOIR LE RÔLE DES FEMMES DANS LA SÉCURITÉ ET L'ANTITERRORISME"

Ce projet a été dirigé par WIIS Brussels entre janvier 2022 et mai 2023, comportant des phases de recherche et de consultation, des événements en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient, et des interviews ([voir la page Internet du projet](#)).

Il avait pour objectif de **promouvoir une approche stratégique et de favoriser la compréhension du rôle joué par les femmes dans la réponse pénale au terrorisme**, mais aussi d'élaborer un guide destiné à **soutenir la participation des femmes dans ce domaine**.

Ce guide est axé sur les secteurs les plus concernés par la réponse pénale au terrorisme : forces de l'ordre, forces armées, renseignement, système judiciaire, mais aussi élaboration et exécution des politiques. Il vise à servir de **référence aux acteurs du renforcement capacitaire antiterroriste** et à appuyer la **mise en œuvre opérationnelle des politiques en matière de parité**. Le présent rapport vise à fournir un véritable guide pratique aux professionnels du secteur, plutôt que des recherches strictement académiques.

Il traite du **rôle des femmes dans la réponse pénale au terrorisme**, et plus particulièrement de leur **participation** (c'est-à-dire le nombre de femmes dans le secteur), mais aussi de leur **représentation** (c'est-à-dire l'amélioration de leurs activités et responsabilités).



# Contexte

La parité hommes-femmes dans la lutte antiterroriste demeure un problème d'envergure mondiale. Des difficultés d'ordre juridique, culturel, économique et environnemental font obstacle à une participation significative des femmes à la réponse pénale au terrorisme, impactant à terme l'État de droit et l'efficacité de la lutte antiterroriste. L'intégration des femmes dans la lutte antiterroriste et dans la réponse pénale au terrorisme peut être perçue comme un exercice visant simplement à cocher des cases, un luxe, une importation étrangère ou imposée par les donateurs, et sa légitimité et son acceptabilité être ainsi remises en cause.

Les résultats de ce projet financé par l'UE sont destinés à alimenter la réflexion sur la lutte contre le terrorisme par les gouvernements, organisations internationales, ONGs, projets, initiatives, etc, dans le but d'orienter le débat sur les questions de genre dans la lutte antiterroriste et de concevoir de nouvelles normes dans ce domaine.

## DÉFINITIONS PRINCIPALES

Ce document mentionne plusieurs concepts fondamentaux en lien avec la représentation des femmes dans la réponse pénale au terrorisme, résumés ci-dessous et détaillés dans [l'Annexe 1 « Définitions principales »](#). Les auteurs utilisent les définitions suivantes dans ce document, tout en reconnaissant que certaines d'entre elles font encore l'objet de débats.



CONCEPT	RÉSUMÉ
<b>Terrorisme</b>	Il n'existe à l'heure actuelle aucune définition reconnue à l'échelle internationale. L'Union européenne se concentre sur la notion d'infractions terroristes, définies comme des actes commis dans un but terroriste, c'est-à-dire dans le but par exemple d'intimider des populations entières ou de détruire des structures sociales et politiques spécifiques.
<b>Lutte contre le terrorisme/lutte antiterroriste/contre-terrorisme</b>	Mécanismes mis en œuvre par un État ou une organisation internationale pour réagir face à une menace de violence motivée par une politique ou une idéologie.
<b>Prévention et lutte contre l'extrémisme violent</b>	Besoin d'identifier et de combattre les facteurs motivant des individus et des groupes à soutenir ou perpétrer des actes extrémistes violents. L'aspect relatif à la prévention regroupe les interventions visant à encourager l'éducation, l'inclusivité et l'autonomisation, tandis que l'aspect relatif à la lutte se rapproche davantage des méthodes axées sur la sécurité, et consiste à cibler les personnes « à risque » ou les incitations individuelles qui alimentent les facteurs ou les motivations structurelles de l'extrémisme violent.
<b>Réponse pénale au terrorisme</b>	Ce terme, qui s'inscrit dans la notion plus vaste de lutte contre le terrorisme, renvoie à des actes de prévention ou de réponse au terrorisme fondés sur l'État de droit. Les personnes s'adonnant à des actes terroristes sont définies par le droit comme ayant commis des infractions pénales et font par conséquent l'objet de procédures pénales nationales et internationales.
<b>Sexe et genre</b>	Le sexe renvoie aux caractéristiques physiques et biologiques qui définissent les êtres humains en tant que femmes ou hommes. Le genre renvoie quant à lui aux caractéristiques et perspectives sociales associées au fait d'être une femme ou un homme.
<b>Parité hommes-femmes</b>	Participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à tous les domaines de travail, projets et programmes. Si la parité est respectée, les parts respectives de femmes et d'hommes prenant part à ces activités devraient globalement refléter leur part de la population.
<b>Égalité femmes-hommes</b>	Droits, responsabilités et opportunités égales pour les hommes et les femmes.
<b>Équité entre les femmes et les hommes</b>	Garantir un traitement équitable des femmes et des hommes en corrigeant les effets négatifs historiques et systémiques de l'inégalité entre les femmes et les hommes. L'équité entre les femmes et les hommes est fondée sur les principes d'égalité, de justice et d'impartialité.
<b>Intégration de la dimension de genre</b>	Stratégie mise en œuvre pour garantir la qualité et la pertinence des politiques et réglementations visant à lutter contre les inégalités fondées sur le genre.
<b>Aveuglement sexiste</b>	Action consistant à ignorer les différents rôles et besoins liés aux aspects de genre, à maintenir le statu quo et, par conséquent, à ne pas contribuer à l'atténuation de la structure inéquitable des relations hommes-femmes.



## RAISON D'ÊTRE

Il convient, avant d'entamer toute réflexion relative à la promotion des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme, d'**examiner les raisons** de cette entreprise. En plus d'être un impératif moral, il s'agit d'une obligation au regard des droits humains, ancrée dans de nombreuses réglementations internationales incitant les États à prendre des mesures dans cette direction. Par ailleurs, l'intégration des femmes contribue à l'efficacité des efforts antiterroristes, ce qui peut en réalité être un argument plus convaincant dans certaines régions du monde.

### Un champ peu étudié

“ *Les études relatives à la sécurité et celles relatives au terrorisme pâtissent d'une absence flagrante d'analyses universitaires portant sur le rôle des femmes et leur capacité d'agir dans la pratique, notamment en tant qu'actrices de la sécurité, y compris dans le domaine de la lutte contre la terreur et contre l'extrémisme violent.* ”

— Dr. Joana Cook<sup>1</sup>

Professeure adointe, Terrorism et violence politique / Coordinatrice de projet et éditrice en cheffe, Faculté de la Gouvernance et des affaires mondiales, Université de Leiden / Centre international pour le contre-terrorisme

S'il existe une littérature abondante sur la parité hommes-femmes, distincte selon qu'elle traite de la lutte antiterroriste ou de la réponse pénale au terrorisme, celle-ci fait défaut lorsqu'il s'agit de traiter du rôle des femmes dans la réponse pénale au terrorisme. De nombreux ouvrages et articles traitent des femmes dans la lutte contre la radicalisation ou des femmes victimes ou auteures d'actes terroristes, comme Ulrike Meinhof (groupe Baader-Meinhof), Fusakao Shigenobu (Armée rouge japonaise) ou Iratxe Sorzabal Diaz (Euskadi ta Askatasuna, ETA)<sup>2</sup>. Des recherches plus récentes examinent le recours aux femmes et jeunes filles kamikazes<sup>3</sup> ou leur rôle au sein de groupes violents comme Katiba Macina ou Boko Haram<sup>4</sup>. La plupart des travaux menés sur la dimension du genre de la réponse pénale au terrorisme portent sur l'impact que peuvent avoir les perceptions des genres sur les condamnations prononcées à l'encontre de femmes terroristes<sup>5</sup>. Ce champ d'études souffre donc d'un manque général de données ou statistiques quantitatives harmonisées ou exhaustives.

“ *La participation active des femmes suppose leur participation à tous les aspects de la lutte contre le terrorisme, de la formulation des politiques à la réponse judiciaire, en passant par l'application des lois, le travail des services de renseignement et des services de sécurité* ”<sup>6</sup>

— Dr. Aleksandra Dier

Coordinatrice des questions de genre au sein de la Direction exécutive du Comité contre le terrorisme du Conseil de sécurité des Nations Unies (DECT)

### Une sous-représentation des femmes dans la réponse pénale au terrorisme à l'échelle mondiale

Les femmes sont sous-représentées dans le secteur de la sécurité dans toutes les régions du monde, que ce soit au niveau de la formulation de politiques ou de lois, des services de renseignement, du système judiciaire, des services et organisations de sécurité, des services d'application des lois ou des armées. Les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme ne font pas figure d'exception. Ce vide ne reflète pas nécessairement les contextes gouvernementaux, culturels ou religieux. S'il existe quelques statistiques sur les femmes dans le secteur de la sécurité, peu d'informations sont en revanche disponibles sur leur niveau de participation à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme, comme l'illustre par exemple le très faible nombre de données portant sur les services nationaux de renseignement<sup>7</sup>.

*N.B: Les exemples suivants sont limités par le manque de données sur les femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme. La plupart d'entre eux ne fournissent aucune information sur une quelconque base de référence ou sur d'éventuels progrès au fil du temps.*

Ces chiffres sont inacceptables, compte tenu du fait que les **femmes représentent près de la moitié de la population mondiale**, tout en étant exclues depuis longtemps de tous les aspects relatifs à la sécurité et à la défense. S'il est difficile de prétendre à une parité parfaite à court terme dans tous les postes de la lutte contre le terrorisme<sup>8</sup>, l'**augmentation de la part de femmes au sein de ces institutions** doit être un objectif réalisable.



## FORCES DE L'ORDRE



UE



2017-2019:  
un officier de police sur  
**6**  
était une femme

ASEAN



Entre  
**6** et **20%**  
des effectifs  
policiers étaient  
des femmes

PAKISTAN



Environ  
**1%** des forces  
de police étaient de  
sexe féminin

UGANDA



**18,3%**  
de femmes  
(personnel total : 43 177)  
Objectif des Normes communes  
pour le maintien de l'ordre en  
Afrique de l'Est : 30 % des postes  
opérationnels au sein de la police  
occupés par des femmes

Sources : notes de fin 9 à 12

## FORCES ARMÉES



TURQUIE



**0,3%**  
de femmes au sein  
du personnel en  
service actif

HONGRIE



**20%**  
de femmes au sein du  
personnel en service actif

OTAN



Moyenne sur 2019  
**12%**  
de femmes dans les États  
membres de l'OTAN

GUATEMALA



**5,7%**  
de femmes dans  
l'armée

NEPAL



**6,6%**  
de femmes dans  
l'armée

NOUVELLE ZÉLANDE



**17,5%**  
de femmes dans  
l'armée

INDE



Armée de terre : **0,56%**  
Marine : **6,5%**

Sources : Notes de fin 13 à 15

## SYSTÈME JUDICIAIRE



MONDE



À l'échelle mondiale, environ **40%**  
des juges sont des femmes

UE



## Plus de la moitié des juges

ans 19 des 27 États membres de l'UE sont des femmes.

Elles se voient souvent assigner des cas peu médiatisés ou des postes dans des « domaines du droit traditionnellement associés aux femmes, comme le droit de la famille »

Une étude du Parlement européen a révélé que « les femmes peuvent être majoritaires aux échelons les plus bas du système judiciaire, mais la réalité est tout autre aux échelons les plus élevés des juridictions et des parquets ».

SENEGAL



Part des  
femmes dans  
les institutions  
les plus élevées  
du système  
judiciaire :

**15 à 30%**

Sources : notes de fin 16 à 20

## #SHECURITY

## INDICE 2021

## INDICE 2022

**POLITIQUE**

[% de femmes au sein du Parlement européen, des parlements nationaux, des communautés nationales des affaires étrangères et de la défense et de femmes ministres des Affaires étrangères et de la Défense]

- Parité entre hommes et femmes atteinte dans les parlements de seulement 2 pays (Rwanda et Émirats arabes unis, grâce à des quotas législatifs)
- Hausse dans les parlements nationaux
- Légère baisse aux affaires étrangères
- Moins de femmes ministres de la Défense (18,6 %) que de femmes ministres des Affaires étrangères (24,3 %)

- Parité atteinte au parlement d'un troisième pays (Mexique)
- Première nomination de femmes ministres des Affaires étrangères au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, en République démocratique du Congo et en Allemagne

**DIPLOMATIE**

[femmes ambassadrices, travaillant pour le corps diplomatique national ou membres du personnel du ministère des Affaires étrangères et du Service européen pour l'action extérieure (SEAE)]

- Parité quasi atteinte au sein des corps diplomatiques et des ministères des Affaires étrangères
- Seulement 25,5 % d'ambassadrices

- Parité quasi atteinte au sein des ministères des Affaires étrangères (48,6 %)
- 17 pays recensés ont atteint la parité, voire atteint un déséquilibre en faveur des femmes
- Baisse du nombre d'ambassadrices (23,1 %)

**ARMÉE**

[femmes servant dans les forces armées nationales]

- Moyenne de 11,4 %

- Moyenne de 12,6 %
- Différences régionales importantes, allant de 1,1 % (Arabie saoudite) à 26,2 % (Népal)

**POLICE**

[femmes servant dans les forces de l'ordre]

- Moyenne de 23,3 %

- Moyenne de 22 %

**MISSIONS INTERNATIONALES**

[women employed in UN peacekeeping missions, as head and deputy head of missions, and in CSDP missions]

- Hausse du nombre de femmes
- Non reflétée aux échelons hiérarchiques supérieurs

- Parité atteinte aux Nations Unies au rang de chef(fe) et chef(fe) adjoint(e)
- Le nombre de missions de l'UE dirigées par des femmes reste nettement inférieur : 0 % de cheffes de missions d'exécution militaire, 27,3 % de cheffes de missions civiles
- Légère amélioration de la représentation aux postes de chef de mission de la PSDC

**RECHERCHE**

[femmes siégeant dans les groupes de réflexion sur la sécurité et la politique étrangère de l'UE et des États-Unis]

- Seulement 25 % de femmes dans les groupes de réflexion aux USA
- 48 % dans les groupes de réflexion de l'UE

- Aucune donnée

Certaines initiatives, telles que #SHEcurity, collectent des données dans un grand nombre de pays et publient un index annuel <sup>21</sup> sur les pays de l'UE et du G20, les institutions de l'UE et tous les États s'étant engagés en faveur du programme pour les femmes et la paix et la sécurité (voir Annexes 4 et 5 pour plus de détails sur ce programme).

Le dernier index #SHEcurity dévoile des tendances intéressantes :

- Les femmes sont de mieux en mieux représentées dans les secteurs de la politique et de la sécurité en Afrique.
- L'UE et différentes organisations internationales fournissent un appui conséquent aux projets encourageant l'égalité femmes-hommes dans ces domaines.
- Les événements récents au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ont eu un effet négatif sur la représentation des femmes (Liban, Afghanistan, Iran).
- Les phénomènes mondiaux comme la pandémie, l'inflation ou la guerre ont tendance à l'emporter sur l'égalité femmes-hommes dans le secteur de la sécurité dans l'opinion publique, et, par conséquent, dans les ressources publiques allouées pour traiter la question de la promotion des femmes dans le secteur de la sécurité.

## Satisfaire aux exigences légales

La promotion du rôle des femmes dans les secteurs de la sécurité et de la lutte contre le terrorisme est devenue un impératif légal (voir les Annexes 4 et 5 pour une brève présentation du cadre juridique et des principales organisations internationales travaillant sur le sujet). Pourtant, les données disponibles suggèrent que, **si elles contribuent à la sensibilisation, les initiatives politiques et juridiques peinent à produire des résultats tangibles.**

“ Il est nécessaire de continuer à plaider en faveur de l'inclusion des femmes [...] parce que les progrès ont jusqu'ici été lents et très inégaux<sup>22</sup>. ”

— Rasa Ostrauskaite,

Coordinatrice de l'OSCE pour les activités visant à lutter contre les menaces transnationales

La stratégie de l'UE en matière d'égalité femmes-hommes est un objectif politique clé de son action extérieure. Elle est guidée par trois principes de base : une approche axée sur la transformation des rapports entre hommes et femmes, la prise en compte des intersections entre les différentes formes de discrimination, y compris à l'égard du genre, et une approche fondée sur les droits humains.

Les approches fondées sur les droits humains et la primauté de l'État de droit peuvent toutefois être remises en cause dans certains pays où les perceptions sociétales, certains environnements de travail et des traditions profondément ancrées<sup>23</sup> empêchent encore aujourd'hui les femmes d'occuper des postes intéressants dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme. La place des femmes dans la lutte contre le terrorisme est souvent considérée comme un sujet peu urgent, quelque chose à régler une fois les problématiques plus pressantes (conflit ou instabilité, par exemple) résolues, ou être perçue comme poussée par les donateurs, et peu adapté aux contextes locaux<sup>24</sup>.

Une approche exhaustive de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme doit respecter les principes du droit international des droits humains et l'État de droit. La dissociation entre les droits humains et l'égalité/équité entre les femmes et les hommes peut avoir des effets contreproductifs, comme l'illustre le rapport 2021 de la Rapporteuse spéciale sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste<sup>25</sup>.

Si les arguments juridiques et éthiques en faveur de la promotion du rôle des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme sont parfois remis en cause dans certaines régions ou contextes, cela ne doit pas pour autant en minimiser l'importance. Ils doivent être avancés en même temps que l'argument relatif à l'efficacité opérationnelle pour en maximiser l'impact.

## Améliorer l'efficacité de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

Un corpus grandissant de recherches tend à suggérer qu'une plus grande parité au sein des équipes intervenant dans ces secteurs (voir « Réponse pénale au terrorisme ») améliore leur efficacité, que ce soit à l'échelle nationale ou internationale<sup>26</sup>. Les institutions chargées de la sécurité conservent une mentalité patriarcale, justifiant souvent l'existence d'unités exclusivement composées d'hommes au nom de la cohésion et du moral.

« L'approche adoptée pour garantir la parité dans le secteur de la lutte contre le terrorisme a toujours été « **entrante** », passant par la formation et la création d'incitations pour encourager les femmes à rejoindre les organisations concernées. Mais le changement doit aussi provenir de l'intérieur, le secteur devant s'attacher à transformer, avec la coopération des hommes, **la culture institutionnelle de ces organisations**. Il est là, le vrai défi. »

— José María Fernández Villalobos,  
magistrat et directeur de projets de CT JUST<sup>27</sup>

### AMÉLIORER LA DIVERSITÉ COGNITIVE, LA SENSIBILISATION OPÉRATIONNELLE ET L'ÉVALUATION DES RISQUES

La question aujourd'hui n'est plus de savoir si les femmes sont capables de travailler aux côtés des hommes dans la lutte contre le terrorisme, de l'élaboration des politiques au déroulement des opé-

rations, mais plutôt de comprendre **comment tirer parti de leurs complémentarités pour assurer une efficacité optimale**. Une plus grande parité peut apporter une valeur ajoutée, en « tirant parti de l'expertise, des compétences et des perspectives du personnel à la fois masculin et féminin, afin de maximiser l'efficacité des opérations »<sup>28</sup>.

« L'aspect le plus important de l'intégration de la question de genre est la **diversité cognitive** apportée aux opérations militaires pour **garantir la prise de décisions optimales** tenant systématiquement compte de la perspective de genre. »<sup>29</sup>

— LT. Col. Natalie M. Trogus,  
Marine Corps des États-Unis

La différenciation entre les genres dans l'évaluation des risques doit toutefois être envisagée avec prudence, puisqu'elle s'appuie sur des normes et attentes issues de constructions sociales. Dans le cadre de leur socialisation, les filles et les garçons sont élevés de façon à réagir et à se comporter d'une certaine manière, et développent des systèmes de réflexion qui ne découlent pas nécessairement de leur nature individuelle, quel que soit leur genre.

Selon le Centre d'excellence de l'OTAN pour la coopération civilo-militaire (CCOE), la prise en compte des questions de genre améliore la perception générale de la situation, conduisant ainsi à des conseils plus avisés au commandement et à l'amélioration des processus décisionnels<sup>30</sup>. Des études portant sur les opérations de stabilisation et de maintien de la paix au Cambodge, au Kosovo, au Timor Leste, en Afghanistan, au Libéria et en République démocratique du Congo ont montré que « l'égalité femmes-hommes est reconnue comme un multiplicateur de forces dans la planification opérationnelle et l'exécution des missions par les responsables politiques »<sup>31</sup>. Ces constatations cadrent avec les conclusions d'organisations civiles, qui démontrent que les équipes inclusives prennent de meilleures décisions jusqu'à 87 % du temps<sup>32</sup>.





**NOUVELLE ZÉLANDE** - Parmi les arguments utilisés par les services de renseignement de Nouvelle-Zélande pour assurer la participation des femmes, citons l'amélioration des performances, l'amélioration de la qualité grâce à un vivier de recrutement plus important et à des idées et perspectives nouvelles, l'amélioration de la compréhension des autres cultures et l'amélioration de la confiance accordée aux services, qui reflètent mieux la société néozélandaise<sup>33</sup>.

La lutte contre le terrorisme suppose une évaluation des risques, visant notamment à évaluer la probabilité d'attaques et à en déterminer les conséquences. Il semblerait que les hommes et les femmes adoptent des approches différentes au moment d'évaluer les risques. En résumé, les femmes ont tendance à favoriser les choix moins risqués et estiment différemment les chances et la gravité des issues négatives<sup>34</sup>.

“ La diversité femmes-hommes doit réduire les chances de sous-estimer ou surestimer un risque. ”<sup>35</sup>

— **Gavin D. Brown,**  
**Anne Largey and Caroline McMullan**  
Dublin City University Business School

L'inclusion des femmes dans la lutte contre le terrorisme contribue par conséquent à des évaluations plus fines des menaces. De plus, à mesure que les profils et méthodes terroristes évoluent (p. ex., multiplication des terroristes de sexe féminin, modification du mode opératoire), l'intégration d'une approche genrée peut améliorer la détection et à l'analyse de menaces terroristes.

## MENER DES TÂCHES SPÉCIFIQUES

Les femmes travaillant pour ces institutions fournissent une valeur ajoutée au niveau tactique, en particulier pour collecter « *de précieuses informations sur les menaces pour la sécurité dans des contextes où les différences entre les genres et les attentes culturelles empêchent les hommes d'accéder à certaines communautés* »<sup>36</sup>. Pre-

nons l'Afghanistan comme exemple, où « *le dialogue entre le personnel féminin et les femmes locales a permis aux forces armées d'accéder à des informations autrement inaccessibles* »<sup>37</sup>. Ces méthodes apportent généralement de nombreux avantages, en réduisant l'hostilité à l'égard de la mission dans son ensemble<sup>38</sup>. Dans certains environnements, les professionnelles de la sécurité sont indispensables.

En Afghanistan, des professionnelles de la sécurité de nationalité jordanienne étaient chargées de fouiller les Afghanes entrant sur des sites militaires<sup>39</sup>. Cette situation diffère du Kenya et du Nigéria, où « *des femmes kamikazes [...] auraient probablement été repérées si des femmes avaient été présentes pour effectuer les fouilles corporelles* »<sup>40</sup>.

Il est largement reconnu que **les femmes soldats peuvent apporter des compétences supplémentaires à leurs unités**. Elles peuvent atteindre « un segment plus important de la population (femmes, enfants et hommes) dans des régions [...] culturellement conservatrices »<sup>41</sup>, ce qui peut s'avérer plus difficile pour leurs homologues masculins.

Une unité de police indienne exclusivement féminine, déployée par les Nations Unies au Libéria en 2006<sup>42</sup>, a montré que **les femmes soldats étaient généralement perçues comme étant plus accessibles et sensibles aux besoins de la population locale**, ce qui peut s'avérer inestimable dans le cadre d'interventions en environnement marqué par de fortes tensions, même si cela renforce les stéréotypes de genre. Il convient de voir cette situation comme un exemple de transformation des stéréotypes en valeur ajoutée opérationnelle plutôt que comme un moyen de lutter contre ces stéréotypes, ce qui génère un débat passionné entre spécialistes des questions de genre et de la sécurité.



## MILITAIRE

### États-Unis : les « lionnes » et équipes de mobilisation féminine (FET) des Marines

ÉTATS-UNIS



→ Les « lionnes » américaines, qui ont précédé les équipes de mobilisation féminines (FET), ont été créées pour faire face aux menaces émanant de la population féminine dans les régions conservatrices d'Iraq\*.

→ Elles avaient pour rôle de fouiller les Iraquiennes à la recherche d'armes, rôle que ne pouvaient jouer leurs homologues masculins en raison de la culture locale.

IRAQ



→ Cette approche a fait l'objet de critiques :

- La création d'équipes exclusivement féminines représente un recul en termes de parité
- Peu d'attention portée à la formation, aux compétences, aux aspirations ou à l'intérêt de ces soldats de servir dans des équipes 100 % féminines
- Les membres de ces équipes n'étaient que peu, voire pas du tout, préparées : « les femmes déjà présentes sur le terrain étaient retirées de leurs emplois réguliers et n'avaient que peu ou pas de temps pour se former à leurs nouvelles responsabilités »\*\*. Pour intervenir à l'étranger, le personnel, qu'il soit masculin ou féminin, doit être formé aux spécificités culturelles et sociétales locales.

AFGHANISTAN



→ Les FET ont disparu au profit d'équipes de soutien culturel (CST), déployées pour la première fois en 2011 au sein des forces spéciales pour appuyer les opérations de sécurité, de gouvernance et de développement.

→ Le terme CST a supprimé les dimensions de sexe et de genre, et pourtant les équipes étaient encore une fois composées uniquement de femmes : en Afghanistan, cette situation a donné la possibilité aux femmes soldats américaines d'intervenir aux côtés des unités spéciales d'intervention sur le terrain.\*\*

Source : Notes de fin 43 et 44

## DÉVELOPPER LA CONFIANCE DES COMMUNAUTÉS GRÂCE À LA REPRÉSENTATIVITÉ

Un maintien de l'ordre paritaire et sensible aux questions de genre peut améliorer l'accès à la justice de certaines catégories de la population : « les femmes dénoncent plus facilement certaines infractions et expriment plus facilement leurs inquiétudes auprès des policières »<sup>45</sup>. La présence d'au moins certaines femmes au sein des forces de sécurité est nécessaire pour avoir une image complète de la situation.

« Une meilleure diversité au sein des forces de l'ordre (définie non seulement en termes d'origine ethnique et de genre, mais aussi d'autres caractéristiques, comme la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les capacités linguis-

tiques, les antécédents et l'expérience) est un outil important pour susciter la confiance au sein des communautés. »<sup>46</sup>

### — Ministère de la Justice des États-Unis, Commission de l'égalité d'accès à l'emploi

L'un des objectifs principaux de la lutte contre le terrorisme est la prévention des attaques. Il est donc essentiel d'obtenir des renseignements exploitables. Cela suppose d'avoir accès aux communautés et de gagner leur confiance. L'intégration de femmes dans les organismes concernés peut faciliter la prise de contact avec certains segments de la population difficilement abordables par les hommes. **La stratégie américaine de lutte contre le terrorisme estime qu'une approche tenant compte de l'autre « moitié de la population » est nécessaire pour assurer « l'adhésion et la prise en considération de groupes divers et traditionnellement ignorés** comme les femmes, les jeunes ou les minorités, de façon



à garantir une paix durable »<sup>47</sup>. La présence de femmes au sein de l'armée et des forces de police produit des effets positifs sur la perception qu'en ont les populations et aboutit à une plus grande efficacité des mesures prises pour assurer la sécurité et lutter contre le terrorisme<sup>48</sup>.



**IRLANDE DU NORD** - En Irlande du Nord, la police avait besoin d'être davantage acceptée par les communautés. La présence d'un nombre accru de femmes dans les forces de police a été jugée essentielle pour atteindre cet objectif. Le Service de police de l'Irlande du Nord (PSNI) compte aujourd'hui 56,94 % d'effectifs féminins au sein de son personnel, dont 30,81 % de policières à proprement parler<sup>49</sup>.



**JORDANIE** - En Jordanie, les membres du Centre communautaire de la paix (CPC) récemment créé organisent des formations sur ces questions dans les universités du pays et nouent le dialogue avec la société civile pour susciter une prise de conscience sur le sujet. Les formatrices orientent leurs activités sur la sensibilisation à l'existence d'idéologies extrémistes

vers les mères et les familles, et luttent ainsi contre le recrutement de jeunes au sein de groupes terroristes. L'effet obtenu a montré l'importance du rôle joué par les communautés.

## VALEUR AJOUTÉE DE LA DIVERSITÉ AU SEIN DES FORCES DE L'ORDRE

Les femmes peuvent être à l'origine d'un changement positif dans la culture policière.

“ [Les femmes] apportent leur propre palette de compétences à une culture traditionnellement masculine, ce qui a son utilité. ”<sup>50</sup>

— **Chuck Wexler,**

directeur exécutif, Police Executive Research Forum  
(organisation indépendante de recherche basée à Washington)

### À PROPOS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

La diversité ne peut se limiter à l'intégration d'un nombre plus élevé de femmes : **la diversité vise à garantir l'hétérogénéité d'un groupe**, en y incluant des hommes et des femmes issus de tous les segments de la société, tels que différents groupes religieux, minorités, origines ethniques, profils socio-économiques, etc.

La notion d'inclusion va au-delà du simple recrutement de profils différents, et intéresse davantage les mesures et les cadres qui visent à **préserver la diversité et à garantir la reconnaissance et l'intégration des perspectives apportées par différents individus** dans les décisions et activités.

Par exemple, les policières ont tendance à mieux désamorcer les violences<sup>51</sup>, ce qui est une compétence essentielle aux interventions dans les environnements marqués par de fortes tensions. Des études mettent en lumière la valeur ajoutée par les femmes, qui ont tendance à communiquer davantage et à moins recourir à la force que leurs homologues masculins<sup>52</sup>.

Ces leçons peuvent être transposées dans le domaine de la lutte contre le terrorisme. Nabeel Khoury, alors chef de mission adjoint à l'ambassade des États-Unis à Sanaa, a indiqué que l'une des institutions de sécurité avec lesquelles il préférerait travailler était une unité de lutte contre le terrorisme entièrement féminine, créée en 2003, en partie parce qu'elle était exempte de toute forme de corruption<sup>53</sup>.



## FORCES DE L'ORDRE

### Police péruvienne

#### PÉROU



- Expérience menée en 1998 dans le cadre d'études commandées par la Banque mondiale :  
Les recherches ont conclu que les femmes « qui se révélaient, dans les tests de personnalité, plus strictes et disciplinées que les hommes », étaient bien moins susceptibles que les hommes d'accepter des pots-de-vin proposés pour éviter une amende routière.
- La police nationale du Pérou a décidé de féminiser ses forces de police de la route, aboutissant ainsi à une force composée à 93 % de femmes en 2009.
- Cette politique a porté ses fruits : un sondage d'opinion mené par Apoyo Opinión y Mercado a montré l'appui général de la population pour l'intégration de policières, qui avaient joué un rôle important dans la lutte contre la corruption.

Source : Notes de fin 54 et 55

### VALEUR AJOUTÉE DE LA DIVERSITÉ AU SEIN DU SYSTÈME JUDICIAIRE

La promotion des femmes peut également entraîner des évolutions importantes au sein du système judiciaire.

D'après l'Ambassadeur Jean-Paul Laborde, ce système, de même que ses représentants au sein de la magistrature, doit refléter la population qu'elle sert<sup>56</sup>, de façon à garantir le respect de l'État de droit<sup>57</sup>. Vanessa Ruiz, magistrate et ancienne présidente de l'Association internationale des femmes juges, explique que « par leur seule présence, **les femmes juges améliorent la légitimité des juridictions, en envoyant un signal fort** qu'elles sont ouvertes et accessibles à toute personne s'adressant à la justice »<sup>58</sup>.

“ *Puisqu'aucun point de vue, masculin ou féminin, n'est plus "correct" que l'autre, il convient d'avoir des représentants des deux sexes pour garantir l'impartialité du jugement, qui constitue un facteur reconnu de légitimité normative*<sup>59</sup>. ”

Les magistrates, qu'elles travaillent ou non au parquet, **contribuent également à réduire l'effet des clichés sexistes concernant la condamnation de femmes terroristes**. Un vaste corpus suggère que les hommes et les femmes sont traités différemment lorsque jugés pour des infractions à caractère terroriste. Par exemple, les médias utilisent fréquemment les termes « veuves noires »<sup>60</sup> et « épouses djihadistes » pour décrire les terroristes de sexe féminin, mettant en lumière leurs liens maritaux avec des terroristes et les privant par la même occasion de tout pouvoir d'action. Les peines plus clémentes réservées aux femmes peuvent être expliquées par la qualification pénale de leurs actes : la plupart d'entre elles auraient des rôles de soutien, s'occuperaient des enfants et de la maison, ce qui fait qu'elles sont perçues comme « de simples complices, et non comme de véritables autrices, facilitatrices ou partisans d'actes d'extrémisme violent, renforçant ainsi les idées amoindrisant leur culpabilité »<sup>61</sup>. Le rapport qu'entretiennent ces femmes avec la cause est généralement décrit comme personnel plutôt que politique, ce qui ne reflète pas toujours la réalité.

— Nienke Grossman,

Faculté de droit de l'Université de Baltimore

## Exemples documentés de peines différenciées selon le sexe prononcées pour des infractions terroristes



### ÉTATS UNIS

Une analyse comparative d'hommes et de femmes ayant commis des infractions radicales violentes similaires, menée en 2020 par Nathalia Galica, a abouti à une conclusion sans équivoque : « les femmes écotent généralement de peines moins lourdes que leurs homologues masculins ».

Aux États-Unis, les juristes ont une perception biaisée des femmes, qui sont vues comme étant « plus naïves, solitaires ou innocentes que les hommes lorsqu'il s'agit de crimes violents de cette nature ».

Préjugés sexistes dans les procédures judiciaires aux États-Unis :

- Période d'incarcération moyenne des hommes : 13,8 ans
- Période d'incarcération moyenne des femmes : 5,8 ans

Des stratégies genrées seraient souvent déployées pour défendre les femmes, même si « les données suggèrent que la gravité des infractions commises ne diffère pas selon qu'elles ont été commises par un homme ou par une femme radicalisé(e) ».

Source : Notes de fin 62 et 63



### UE

Même observation dans l'UE, où les femmes revenant de territoires sous contrôle de Daech ont été graciées ou ont reçu, en moyenne, des peines moins lourdes que les combattants masculins : leur pouvoir d'action et leur autonomie étaient généralement niés, et elles étaient vues elles-mêmes comme des « victimes mal comprises, plutôt que comme des agents motivés ».

Distinction peu claire, chez les femmes jugées, entre les victimes et les coupables d'infractions.

Source : Notes de fin 64 et 65



### JORDANIE

Deux cas connus de femmes condamnées pour avoir recruté pour l'État islamique en 2017.

Les femmes ont commencé à prendre une part plus importante dans les mouvements radicalisés (à la fois en perpétrant des actes terroristes et en diffusant l'idéologie défendue).

Source : Note de fin 66

**Les femmes peuvent aussi être condamnées plus sévèrement** pour leur adhésion à des organisations terroristes ou pour la commission d'actes de terrorisme : au-delà de l'acte lui-même, elles sont **considérées comme n'ayant pas respecté les normes sociales attendues des femmes** (douceur, non-violence).

Ceci constitue un **problème sur le plan légal**. Le fait de considérer que les femmes sont, par définition, des « victimes » ou des protagonistes privées de leur pouvoir d'action contredit directement l'article 5(a) de la Convention

sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en introduisant des « préjugés fondés sur des rôles sexospécifiques stéréotypés »<sup>67</sup>.

Cette idée peut s'avérer inexacte, comme le montrent par exemple les femmes qui ont rejoint l'État islamique, poussées par les mêmes raisons que leurs homologues masculins et non pas nécessairement par des raisons sentimentales<sup>68</sup>. Dans la même veine, d'après les déclarations relatives à l'attaque d'un théâtre moscovite par des Tchétchènes armés, les femmes « étaient les plus déterminées et les plus agressives »<sup>69</sup> du groupe de preneurs d'otages. En d'autres termes, **le fait de systématiquement présenter les femmes rejoignant des groupes radicaux violents comme des victimes ou des personnes naïves ne dépeint pas réellement la situation.**



Pour **éviter l'influence injustifiée de ces stéréotypes généralisés sur les verdicts**, une solution pourrait être d'inclure plus de juges de sexe féminin dans les procédures relatives au terrorisme : « les femmes ont tendance à être moins influencées par le genre, même si cela signifie être plus dures avec les autres femmes »<sup>70</sup>. Max Schanzenbach, qui est parvenu à des conclusions similaires après avoir observé le système de justice pénale aux États-Unis, a estimé que cela était dû à un « biais paternaliste favorable aux femmes que présentaient les juges de sexe masculin »<sup>71</sup>.

L'inclusion de femmes dans le système judiciaire est également essentielle pour inspirer une nouvelle génération de professionnelles dans ce domaine<sup>72</sup>.

## Lutter contre « l'utilisation » de femmes par les groupes terroristes

### LES GROUPES TERRORISTES EXPLOITENT AVEC SUCCÈS LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

Les femmes terroristes sont généralement décrites comme un paradoxe dans les médias<sup>73</sup>, comme des exceptions, des anomalies. Christopher Dickey et Gretel C. Kovach vont jusqu'à écrire que « les liens entre testostérone et terrorisme ont toujours été forts, même parmi les kamikazes et les kidnappeurs laïques comme les Brigades Rouges italiennes ou le gang Baader-Meinhof en Allemagne »<sup>74</sup>. La conséquence logique serait que les femmes peuvent, par définition, n'être impliquées dans l'extrémisme violent que de manière marginale. Les données dressent un tout autre portrait : **à l'échelle mondiale, plus d'un tiers des terroristes sont des femmes et celles-ci occupent des postes opérationnels clés** dans la quasi-totalité des groupes radicaux<sup>75</sup>. Ce qui est tout à fait logique d'un point de vue opérationnel.

Souvent confrontés à des adversaires plus puissants, les groupes terroristes doivent adopter des stratégies opportunistes. Ils testent constamment de nouveaux modes opératoires pour maximiser leur impact. Les femmes étant généralement perçues « comme étant foncièrement innocentes

ou peu dangereuses »<sup>76</sup>, elles éveillent moins de soupçons que les hommes. **Les groupes radicaux violents ont conscience de ces stéréotypes et ont rapidement compris comment les exploiter. Même les groupes défendant des idéologies contraires à l'égalité femmes-hommes n'hésitent pas à confier aux femmes des missions critiques au nom de l'efficacité.**

Un terroriste allemand du Mouvement du 2 juin, Michael Bauman, a observé que les femmes pouvaient s'approcher des cibles d'enlèvements ou d'assassinats sans éveiller les soupçons, contrairement à leurs homologues masculins<sup>77</sup>.



**SRI LANKA** - Les Tigres de libération de l'Eelam tamoul ont réussi à assassiner des figures politiques et militaires emblématiques grâce à des femmes kamikazes<sup>78</sup>. Des tactiques similaires ont été utilisées par le Parti des travailleurs du Kurdistan.



**RUSSIE** - En Russie, une vague d'attentats perpétrés par des kamikazes tchéchènes de sexe féminin a été signalée comme ayant porté ses fruits parce que les femmes tchéchènes étaient en mesure de se déplacer plus librement que les hommes<sup>79</sup>.



**SYRIE & IRAQ** - L'État islamique a commencé à former des femmes à des fonctions clés telles que « *l'espionnage, les infiltrations, les assassinats et les attaques clandestines* »<sup>80</sup>. L'organisation a par la suite donné aux femmes l'accès à des rôles de combat lorsqu'elle a eu besoin de forces supplémentaires pour conserver les territoires en Syrie et en Iraq.

En bref, **la perception, fautive mais généralisée, selon laquelle les femmes ne correspondent pas au profil type du terroriste est largement exploitée par les groupes radicaux violents.**

« Nous n'avons jamais perçu les femmes comme pouvant être aussi létales que les hommes. Et à cause de cette sensibilité culturelle, nous avons fait des femmes un outil précieux pour les insurgés.<sup>81</sup> »

— Haut responsable au sein de l'armée américaine participant à des opérations de renseignement en Iraq

Les groupes terroristes n'hésitent pas à recourir aux tactiques spécifiques au genre, c'est-à-dire à exploiter les normes de genre établies à leur avantage : les femmes enceintes, par exemple, sont universellement considérées comme « au-dessus de tout

soupçon ou échappant à tout reproche »<sup>82</sup>, et ont plus de chances de se déplacer sans éveiller les soupçons ; de même, les hommes se déguisent en femmes pour éviter d'être repérés.

## Exemples d'attaques terroristes menées à l'aide de tactiques spécifiques au genre

### Fausse grossesse



#### IRLANDE

En 1990, une militante de l'IRA a fait semblant d'être enceinte pour dissimuler des armes sous ses vêtements : ce mode opératoire a été largement repris par la suite.

En avril 2006, Kanapathipillai Manjula Devi a utilisé la même tactique pour avoir accès au quartier général de l'armée sri lankaise, à Colombo, et y mener un attentat.

### Déguisements de femmes



#### AFGHANISTAN

En 2010, un attentat a été mené au sein de la Zone verte (où se trouvaient la Force internationale d'assistance et de sécurité et l'ambassade des États-Unis) par des terroristes portant une burqa.

Lors de combats à Fallujah, en Iraq, certains combattants de l'État islamique ont essayé de fuir la ville en se faisant passer pour des femmes.

### Femmes exploitant les clichés sexistes

### pour commettre des attentats



#### ISRAËL

En 2004 sur le territoire israélien, une Palestinienne de 22 ans a prétendu être handicapée, signalant que les plaques métalliques à l'intérieur de son corps allaient déclencher le détecteur de métaux. Elle a été autorisée à attendre dans une zone dédiée en attendant qu'une agente de sécurité la fouille. Elle a fait exploser sa bombe quelques minutes plus tard, tuant quatre membres du personnel de sécurité israélien et blessant 11 civils. D'après certains témoignages, elle a demandé à voir un médecin, ce qui a convaincu le soldat de la laisser entrer en vue d'être fouillée dans un espace privé.



#### FRANCE

En septembre 2016, un commando composé de cinq femmes a ciblé la cathédrale Notre-Dame de Paris avec une voiture piégée, repérée à temps par un voisin. Ce commando n'avait pas été repéré par les services de renseignement français. Ses membres ont été condamnées en 2019.


Source : Notes de fin 83 à 88

Le **recours aux femmes par les groupes terroristes dans des rôles d'appui ne doit pas être ignoré**. Ces rôles d'appui sont importants, quel que soit le type d'organisation concerné. Des études menées sur Katiba Macina et Boko Haram<sup>89</sup> révèlent comment les femmes se voient confier les rôles opérationnels de kamikazes, d'éclaireuses

ou de préposées à l'armurerie en fonction des rôles traditionnels qui leur sont socialement assignés dans la sphère domestique et reproductive. Les femmes et les filles kidnappées servent souvent à générer des ressources financières pour les organisations terroristes, ou comme monnaie d'échange à d'autres fins.

## LES GROUPES TERRORISTES TIRENT PARTI DE L'ABSENCE DE FEMMES DANS LA LUTTE ANTITERRORISTE ET LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

Les groupes terroristes cherchent à identifier et à tirer parti des points faibles du dispositif de sécurité mis en place par leurs adversaires, par exemple l'absence de femmes dans la lutte contre le terrorisme.

 **NIGERIA** - Entre 2014 et 2018, Boko Haram a mené une vaste campagne d'attentats-suicides commis par des femmes, qui ont fait 1 200 victimes. **Leur efficacité a été justifiée par "leur exploitation de l'écart entre les genres au sein des forces de sécurité nigérianes, qui manquent de personnel féminin pour fouiller les femmes" <sup>90</sup>.**

**Dans de nombreuses régions du monde, les hommes n'ont pas le droit de fouiller les femmes<sup>91</sup>.** Ceci peut se révéler problématique pour les forces chargées de la lutte contre le terrorisme. « Si vos responsables vous disent de ne pas regarder les femmes parce que la culture arabe l'interdit, comment pouvez-vous les soupçonner?<sup>92</sup> », souligne

un marine américain de retour de Fallujah. Exclure la moitié de la population en tant que menace potentielle demeure un réel problème.

**La non-prise en compte du contexte local peut avoir des conséquences catastrophiques.**



**IRAQ** - 2004, une femme interrogée par les forces de la Coalition a, après sa libération, été condamnée à mort par lynchage. Sa propre famille ne lui faisait plus confiance et pensait qu'elle avait peut-être été agressée sexuellement. Son mari s'est suicidé par la suite, de honte d'être perçu comme incapable de protéger son épouse<sup>93</sup>. Le fait de recruter davantage de femmes au sein de l'armée et des forces de police permettrait de relever le défi opérationnel lié aux interrogatoires de suspects dans les environnements traditionnels.

**Une meilleure parité dans les organisations de lutte antiterroriste et de réponse pénale au terrorisme peut atténuer le risque d'aveuglement sexiste** (voir la définition de l'aveuglement sexiste dans la partie Définitions principales) tout en permettant de répondre aux menaces terroristes.

## RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

### Rôles et responsabilités

La lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme constituent une matrice complexe. Nous tentons ci-après d'analyser en détail les différents rôles et responsabilités de l'écosystème de la réponse pénale au terrorisme. Cette typologie s'applique à la fois au niveau national et international (organisations régionales, UE, OTAN, Nations Unies).

*N. B. L'analyse détaillée des rôles, en particulier la participation des acteurs militaires à la lutte contre le terrorisme, peut varier d'un pays à l'autre.*









### Rôles et responsabilités

- Identification des menaces
- Élaboration et mise en œuvre de politiques
- Création de programmes de renforcement des capacités (y compris de formation)
- Rédaction de lois
- Intégration des obligations internationales dans les cadres nationaux
- Criminalisation du terrorisme
- Cadre juridique procédural

### Postes/emplois

- Responsables politiques
- Législateurs (y compris au sein de commissions spéciales)
- Ministres
- Députés
- Diplomates
- Spécialistes des droits humains

### Rôles et responsabilités

- Jugement des personnes s'étant rendues coupables d'actes terroristes
- Enquêtes
- Garantie du respect de la légalité des opérations de contreterrorisme

### Postes/emplois

- Juges
- Membres du parquet
- Avocats

### Rôles et responsabilités

- Prévention
- Enquête
- Arrestations
- Détention
- Interrogatoires
- Protection des témoins et des victimes
- Collecte d'informations (y compris financières)
- Dialogue avec les communautés locales
- Coopération avec les homologues étrangers

### Postes/emplois

- Unités de police
- Unités spéciales de police
- Police aux frontières

### Rôles et responsabilités

- Conduite d'opérations de contreterrorisme
- Fourniture de renseignements sur le terrain
- Formation des hôtes/partenaires et homologues
- Collecte de renseignements
- Collecte de données probantes sur le terrain

### Postes/emplois

- Forces armées
- Prestataires/secteur privé



### Rôles et responsabilités

- Faire avancer les connaissances sur le sujet
- Analyse de données, conduite d'études et d'enquêtes approfondies

### Postes/emplois

- Scientifiques spécialistes en données (« Data scientist »)
- Chercheur/chercheuse
- Prestataires/secteur privé

### Rôles et responsabilités

- Appui aux responsables politiques dans la définition d'une stratégie de contreterrorisme
- Identification de réseaux terroristes (membres, organisation, motivations, niveau de mobilisation, facteur d'engagement, type d'appuis internes et externes, techniques, tactiques et procédures)
- Collecte et analyse d'informations pour empêcher les complots/opérations terroristes

### Postes/emplois

- Analystes
- Enquêteurs/enquêtrices
- Linguistes/traducteurs/traductrices
- Agents spéciaux
- Spécialistes politiques
- Prestataires/secteur privé

### Rôles et responsabilités

- Application des ordonnances de placement en détention
- Réhabilitation

### Postes/emplois

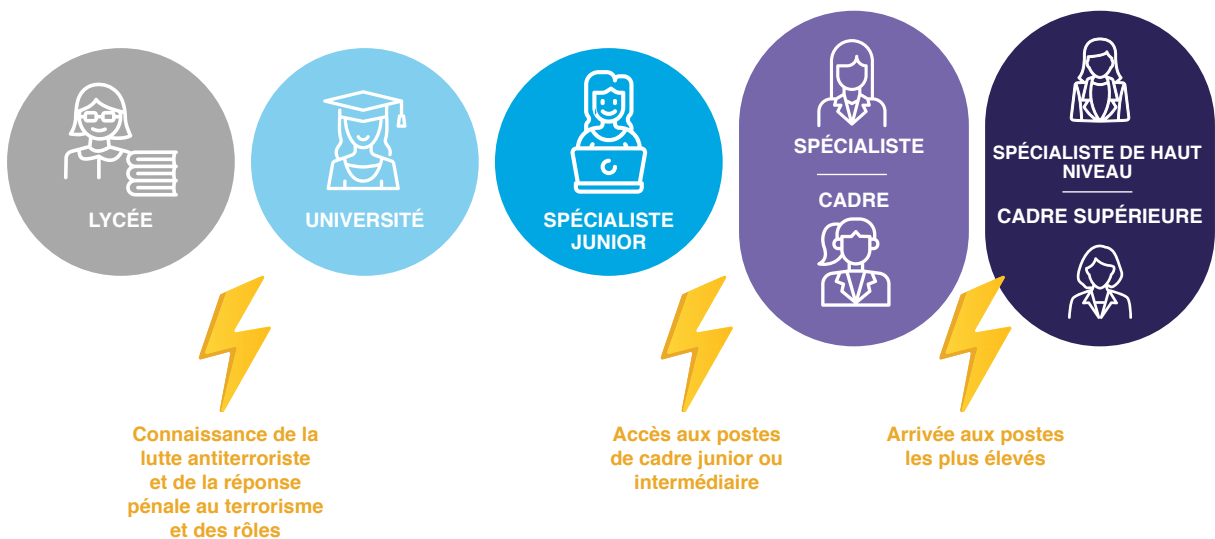
- Personnel et direction pénitentiaires
- ONG
- Prestataires/secteur privé



## Carrières dans le domaine de la réponse pénale au terrorisme

Les carrières dans le secteur de la réponse pénale au terrorisme passent, à l'instar des autres secteurs professionnels, par différentes phases. Le schéma suivant vise à identifier l'éventuelle absence de représentation féminine aux différentes étapes de carrière dans le secteur de la réponse pénale au terrorisme, de façon à trouver des solutions adaptées à chaque étape. Parmi les solutions possibles, citons :

- La création de filières au lycée/à l'université pour attirer les femmes dans ce domaine
- L'organisation d'examens/procédures de recrutement adaptés au sein des organisations du secteur public
- La formation spécifique à la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme
- La formation professionnelle
- La création de voies d'accès aux postes de direction et d'encadrement



Le contrôle sur les ressources humaines peut être plus ou moins complexe selon le type d'organisation concerné. Par exemple, certaines organisations internationales dépendent des candidats présentés par leurs États membres dans le cadre de processus de recrutement ou de nomination, ce qui peut limiter le nombre de candidates dans les filières.

# OBSTACLES À LA PARTICIPATION ET À LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

Plusieurs obstacles et difficultés font barrage à la participation et à la représentation des femmes dans la réponse pénale au terrorisme. Il est difficile de mettre en place une approche universelle, compte tenu des aspects politiques, économiques, socio-culturels et structurels qui diffèrent d'un pays à l'autre. Il convient par conséquent d'adopter une approche holistique et exhaustive pour promouvoir la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme.

## PARTICIPATION OU REPRÉSENTATION DES FEMMES ?

- La participation des femmes renvoie au nombre de femmes présentes au sein d'une organisation/activité.
- La représentation des femmes renvoie aux rôles endossés par ces femmes (p. ex., position hiérarchique, postes, types d'activités).
- Aux fins du présent document, la promotion des femmes renvoie à la fois à la participation et à la représentation des femmes dans le secteur de la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme.

## Restrictions réglementaires

Le cadre légal et réglementaire doit permettre aux femmes d'accéder dans un premier temps à l'éducation, dans un second temps aux entités intervenant dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme, puis, dans un troisième temps, à tous les postes proposés au sein de ces organisations.



### ARMÉE

#### Levée récente des restrictions imposées aux femmes dans les unités de combat

ÉTATS  
UNIS



Les femmes ont été autorisées à postuler à tous les postes de combat au sein de l'armée américaine (y compris les unités d'infanterie et les opérations spéciales) à partir de 2015.

Cette décision a été largement critiquée, y compris par Heather Mac Donald, chroniqueuse, essayiste et juriste américaine, qui s'appuie sur le raisonnement suivant pour justifier son argument selon lequel « les femmes n'ont pas leur place au sein des unités de combat » :

- Les femmes n'ont pas la même force physique que les hommes, et sont plus susceptibles d'être blessées au combat
- La présence de femmes dans les unités de combat peut conduire à des contacts de nature sexuelle et mettre ainsi à mal la discipline
- Le recrutement de femmes peut supposer de revoir les standards à la baisse et nuire à l'efficacité générale des forces armées.

Source : Notes de fin 94 et 95

## Difficultés économiques

Les difficultés économiques et financières contribuent à décourager les femmes de travailler dans le domaine de la réponse pénale au terrorisme. Citons, par exemple :

- Les inégalités salariales, dues en partie au fait que les femmes occupent généralement des postes inférieurs
- Les salaires peu élevés, et le manque d'attractivité économique général de ces secteurs (pour les femmes comme pour les hommes)
- L'absence d'infrastructures disponibles ou abordable de garde d'enfants
- L'absence de ressources pour financer l'accès à des formations d'enseignement supérieur ou spécialisé.

## Obstacles socioculturels

« De nombreux postes au sein de l'armée et de la police n'ont pas été occupés par des femmes, étant jugés réservés aux hommes<sup>96</sup> »

### — Une conseillère en matière de police au sein du PNUD

Ce sont à la fois des facteurs culturels, sociaux et sociétaux qui empêchent les femmes d'occuper une place plus importante dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme. La plupart des sociétés modernes sont marquées par des perceptions basées sur le genre, elles-mêmes fondées sur des systèmes patriarcaux, et par des normes sociales qui édictent les comportements typiques attendus des hommes et des femmes. Quelle que soit l'ampleur des écarts ou des évolutions par rapport à ces normes, celles-ci ont eu un effet direct sur les femmes dans le secteur de la réponse pénale au terrorisme.

- La lutte contre le terrorisme est encore perçue comme une profession masculine (associée au pouvoir, à la protection et à l'autorité)<sup>97</sup>, dans le cadre de laquelle tous les métiers sont vus, à tort, comme étant

de première ligne, violents et nécessitant des compétences jugées masculines par la société. Cela crée des obstacles pour les femmes, qui se traduisent à la fois par un rejet des organisations de lutte contre le terrorisme et des sociétés, mais aussi par un rejet de la part des femmes elles-mêmes.

- Les femmes sont généralement sujettes à un système de deux poids, deux mesures, en particulier dans les domaines à prédominance masculine : elles peuvent ressentir le besoin de se surpasser pour prouver leur légitimité et leur crédibilité.
- Les responsabilités et engagements professionnels peuvent entrer en conflit avec les autres responsabilités sociétales confiées aux femmes ou attendues d'elles, comme les tâches ménagères et familiales.
- Les organisations de lutte antiterroriste et de réponse pénale au terrorisme reflètent les valeurs patriarcales des sociétés qu'elles servent, ce qui peut conduire à des cultures professionnelles discriminatoires. S'ils peuvent être bien intentionnés (p. ex., des hommes se comportant différemment en présence d'une femme), les comportements adoptés maintiennent une approche différenciée à l'égard des femmes.



## POLICE

### Perceptions sociétales des policières

#### YEMEN



#### Sondage dans les bureaux de vote au Yémen :

- Seuls 20 % des personnes interrogées aideraient une proche à intégrer la police
- 80 % des personnes interrogées aideraient un proche à intégrer la police.

#### NEPAL



Une policière a par exemple expliqué que les membres du public lui désobéissaient plus qu'à ses collègues masculins, et que même « les personnes très instruites avaient refusé d'accepter l'arrivée des femmes dans ce secteur ».



## Limites organisationnelles et structurelles

“ *Malgré le nombre d'arguments en faveur d'une participation accrue des femmes à la lutte contre le terrorisme, celle-ci suscite encore des résistances en raison d'une réaction politique défavorable et d'obstacles structurels inhérents à un système patriarcal*<sup>100</sup>. ”

— Dr. Aleksandra Dier

L'intégration d'un nombre accru de femmes est quelque peu remise en cause par des normes et pratiques sociales<sup>101</sup> existant au sein des organisations de lutte antiterroriste et de réponse pénale au terrorisme.

- **Les équipements et infrastructures non adaptés aux femmes rendent** leur intégration difficile et dangereuse. Les équipements dangereux, les tenues et équipements de protection inadaptés peuvent davantage exposer les femmes au danger, ainsi que l'absence d'installations adaptées lors de la formation.
- **La participation des femmes à la réponse pénale au terrorisme se limite souvent à des tâches spécifiques**, jugées plus « féminines », comme la police de proximité, les fouilles ou la conduite d'interrogatoires ou d'arrestations de femmes, ou fondées sur des clichés sexistes. Ce cloisonnement les empêche de contribuer à d'autres fonctions de la lutte contre le terrorisme<sup>102</sup>.
- **Les processus de recrutement, les conditions de travail et les exigences opérationnelles peuvent empêcher les femmes d'obtenir et de conserver des postes dans le secteur de la réponse pénale au terrorisme**, notamment en raison de leur vie personnelle et de famille (congé maternité, soutien social/familial, emplois du temps exigeants, systèmes de promotion, transferts réguliers, etc.).
- Dans ces environnements de travail, les femmes peuvent être sujettes à la **violence basée sur le genre** et d'autres formes d'agression (remarques sexistes, harcèlement, y compris en ligne).

## Défis professionnels

Les carrières des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme sont marquées par des étapes clés en lien avec les problèmes auxquels seules les femmes sont confrontées (*voir Carrières dans le domaine de la réponse pénale au terrorisme*). Il convient d'appliquer une perspective de genre aux politiques de ressources humaines pour améliorer la représentation des femmes dans ces secteurs, sur un plan tant quantitatif que qualitatif, et d'y assortir des mesures spécifiques.

- Les jeunes femmes ne sont pas suffisamment sensibilisées aux professions de ces secteurs.
- Les **critères et processus de recrutement** aux niveaux hiérarchiques d'entrée des organisations de ces secteurs ont jusqu'ici échoué à prendre en compte le genre, empêchant ainsi systématiquement les femmes d'intégrer ces organisations, par la formulation des descriptions de postes, de la définition de critères physiques comme la taille, par la composition exclusivement masculine des panels d'entretien, etc.).
- Les objectifs quantitatifs (p. ex., des forces de police composées à 50 % de femmes) ne suffisent pas : la parité n'est pas atteinte si les femmes sont maintenues au bas de la hiérarchie ou à des postes d'assistance. De même, recruter des personnes ne possédant pas les compétences ou la motivation nécessaires simplement parce qu'elles sont des femmes est contre-productif et peut avoir de graves conséquences.
- En l'absence de mesures correctives, la **réétention du personnel féminin et leur accession garantie aux postes décisionnels** peuvent s'avérer problématiques pour différentes raisons, comme l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le manque de confiance des femmes pour postuler à des postes à responsabilités ou l'absence de représentativité aux échelons supérieurs.
- **Pour s'inscrire dans le temps, la participation accrue des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme doit être institutionnalisée.** Les résultats obtenus dans le cadre d'efforts isolés peuvent être mis en péril par des évolutions politiques, sécuritaires ou organisationnelles.

# RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes sont issues des recherches et de l'analyse du rôle des femmes dans la réponse pénale au terrorisme. Elles forment la base du guide qui les met en opération.

## 1. Tirer parti des facteurs favorables à la promotion des femmes

- L'importance que revêt l'inclusion des femmes dans les secteurs de la sécurité, de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme est de plus en plus connue grâce, entre autres, à un cadre juridique et politique mondial plus favorable.
- Les organisations non gouvernementales et la société civile ont accru leurs efforts visant à autonomiser les femmes et doivent inspirer l'introduction de réelles transformations fondées sur des solutions non conventionnelles.

## 2. Élaborer et proposer des solutions personnalisées

- L'autonomisation des femmes dans le secteur de la lutte contre le terrorisme ne sera pas appliquée de la même façon selon les contextes.
- Le franchissement des obstacles à l'autonomisation des femmes est lié à des facteurs culturels et sociétaux profondément ancrés : les solutions doivent par conséquent tenir compte de nombreuses variables culturelles locales.
- L'adhésion locale à des programmes et mesures personnalisés améliore leur réussite et leur pérennité.
- Il convient de concevoir des programmes qui tiennent compte des perceptions des populations locales.

## 3. Adopter une approche globale

- La promotion des femmes dans la lutte contre le terrorisme suppose de travailler sur différents aspects : droit, politique, ressources humaines, cultures des organisations, etc.
- Une approche globale garantira que la promotion des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale

au terrorisme reflète la réalité concrète des organisations, et contribuera à la production de résultats tangibles.

## 4. Démontrer les avantages opérationnels d'une meilleure parité hommes-femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme

- Des organisations diversifiées et paritaires produisent généralement de meilleurs résultats et abordent la résolution de problèmes de manière plus complète et holistique. Cela vaut également dans le domaine de la lutte contre le terrorisme.
- Dans certains contextes, les avantages opérationnels liés à l'efficacité de cette lutte peuvent être plus convaincants que les arguments juridiques ou moraux.

## 5. Améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes

- Les efforts doivent être adaptés pour multiplier les voies pour les femmes souhaitant travailler dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme, que ce soit par le biais de campagnes de sensibilisation destinées aux étudiantes ou par la création de réseaux informels, de programmes de mentorat, de formations spécifiques aux examens d'entrée, de formations professionnelles tout au long de leurs carrières, etc.
- Recruter un nombre plus élevé de femmes, assurer leur accès à l'ensemble des postes et fonctions à tous les niveaux hiérarchiques et les encourager à y postuler sont essentiels pour garantir l'égalité femmes-hommes. Des formations et programmes de mentorat ciblés pourraient notamment permettre d'atteindre cet objectif.
- Il convient de prêter une attention particulière à la rétention du personnel féminin. Les chiffres actuels montrent que, si les femmes

sont nombreuses aux échelons d'entrée des organisations de lutte contre le terrorisme, elles sont de moins en moins représentées à mesure que l'on gravit les échelons hiérarchiques.

- Le suivi de données harmonisées et durables sur le personnel féminin est indispensable pour mieux identifier les obstacles et problèmes qu'elles rencontrent en matière d'emploi, de progression de carrière et de rétention.

## 6. Se concentrer sur les détails pratiques

- La multiplication des femmes travaillant dans la réponse pénale au terrorisme suppose de leur fournir des équipements adaptés (uniformes, équipements de protection) et des infrastructures appropriées (toilettes, vestiaires).
- Les conditions de travail doivent garantir tant aux hommes qu'aux femmes la possibilité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en tenant compte des problématiques spécifiques aux femmes comme le congé maternité.

## 7. Recruter des alliés de sexe masculin

- Si les hommes font partie du problème, ils font également partie de la solution par le soutien, le mentorat et l'encouragement de leurs collègues de sexe féminin.
- Les hommes et les femmes doivent chercher à collaborer pour atteindre au mieux l'objectif de la mission. La réticence affichée par les membres du personnel masculins (quel que soit leur échelon) peut être atténuée à l'aide de programmes de sensibilisation ou de formation.

## 8. Inspirer et attirer davantage de femmes

- Les modèles féminins positifs et exemples de réussites peuvent inciter les femmes et les jeunes filles à envisager d'intégrer ce secteur.
- Les femmes doivent avoir le même accès que les hommes aux informations sur les carrières et les voies d'accès aux secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale

au terrorisme.

- Les modèles féminins de réussite sensibiliseront indirectement les garçons et les hommes à la légitimité des femmes dans le secteur de la sécurité.
- Les médias traditionnels et les réseaux sociaux peuvent jouer un rôle central dans la diffusion de messages positifs sur la présence des femmes dans la lutte contre le terrorisme.

## 9. Allouer des fonds à des politiques ciblées

- Pour être éclairées, les politiques ont besoin de données précises. Or il n'existe que peu, voire pas, de données quantitatives sur les femmes dans la réponse pénale au terrorisme. Des fonds publics doivent être débloqués pour effectuer des recherches de base et assurer le suivi continu des évolutions.
- Un répertoire structuré des mesures et politiques réussies de promotion des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme pourrait améliorer les projets futurs dans ce domaine et tirer parti des enseignements tirés.

## 10. Promouvoir la place des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme sur le long terme

- S'efforcer d'assurer la durabilité des initiatives, de telle façon qu'elles résistent à tout changement de situation (politique, économique ou sécuritaire).
- Soutenir la mise en place d'une « nouvelle norme » de collaboration systématique des personnels féminins et masculins dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme.

Le guide qui suit a été élaboré à partir des recommandations ci-dessus afin de soutenir, de manière concrète et opérationnelle, les initiatives visant à l'amélioration de la représentation des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme. Ce guide vise à assurer l'opérationnalisation des recommandations susmentionnées.

# Guide

## SYNTHÈSE

Ce guide présente des mesures pratiques pour renforcer et améliorer la participation des femmes à la réponse pénale au terrorisme. Il adopte une approche holistique de l'intégration de la dimension de genre pour que **les initiatives de lutte contre le terrorisme soient conçues dès le départ dans une optique d'égalité femmes-hommes (« gender by design »).**

Le guide est délibérément général et **adaptable à des contextes géographiques, culturels et sectoriels spécifiques.** Il est destiné à tous les acteurs qui visent à concevoir et mettre en œuvre des projets de lutte contre le terrorisme, quels que soient le lieu, les sources de financement ou les partenaires, des professionnels et professionnelles du secteur aux responsables politiques, en passant par les acteurs publics, privés ou non gouvernementaux régionaux, locaux ou internationaux.

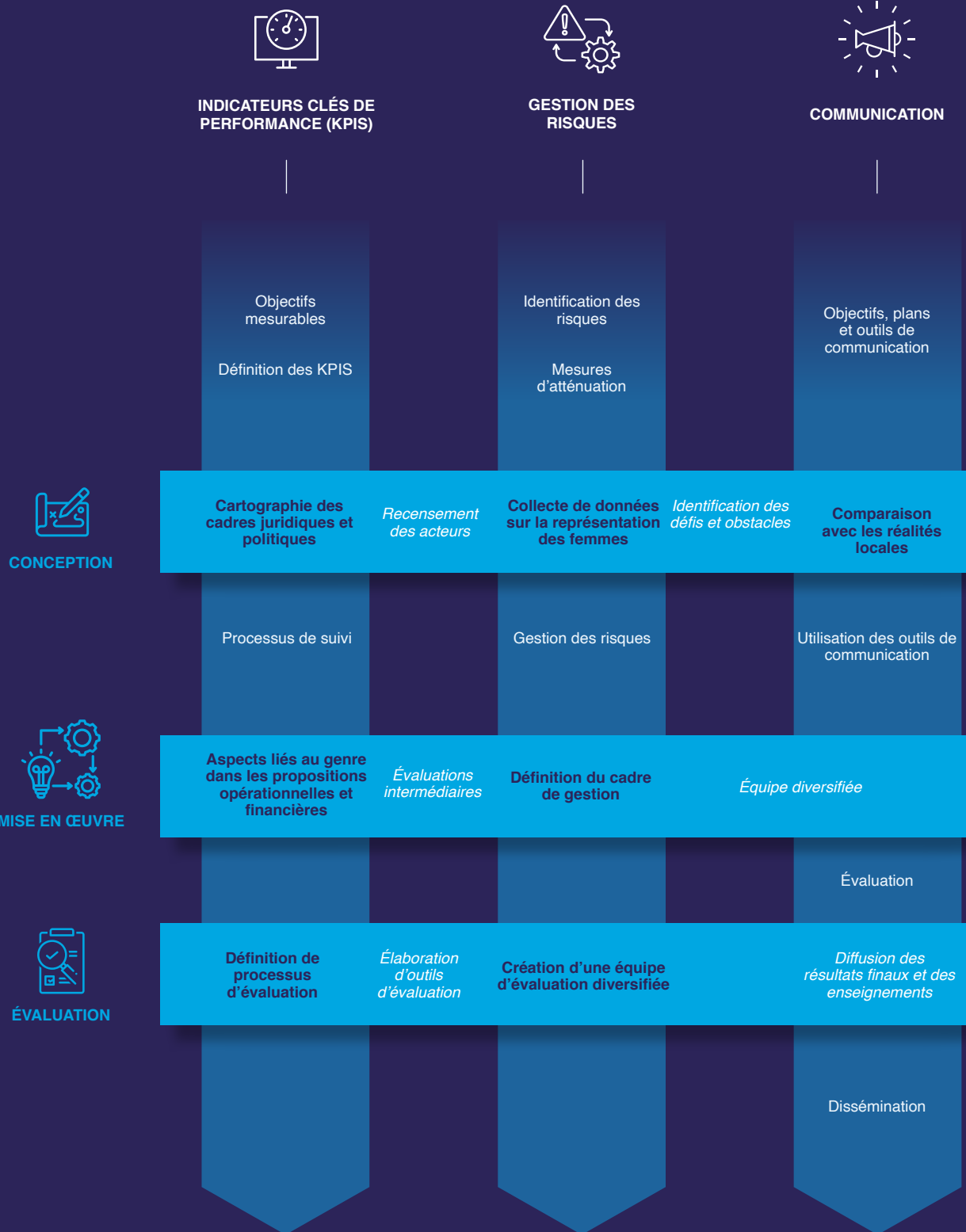
Il s'accompagne d'exemples concrets, de bonnes pratiques et d'enseignements tirés des quatre coins du monde ([voir la partie Études de cas, modèles et bonnes pratiques](#)).

Le guide part des postulats suivants :

- Le problème à régler a été identifié : secteur concerné de la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme (forces de l'ordre, système judiciaire, etc.), lieu, portée régionale/ nationale/mondiale, etc.
- L'objectif général a été défini. Le guide soutient l'intégration de la dimension de genre dans les objectifs prédéfinis et propose des pistes pour y parvenir.

Il est organisé en **trois phases et trois éléments transversaux**, respectivement les indicateurs clés de performance, la gestion des risques et la communication, qu'il conviendra de prendre en compte dès le début de toute initiative et d'intégrer aux trois phases principales.







## INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

### Définir des objectifs clairs et mesurables

#### DÉTERMINER DES OBJECTIFS PRÉCIS ET QUANTIFIABLES

Réfléchir à des objectifs précis et mesurables en fonction du ou des besoins à traiter. Il convient de fixer un seuil pour décider de critères mesurables minimaux (description du résultat/objectif, bénéficiaire(s) ciblé(s) et calendrier indicatif). Les résultats peuvent concerner à la fois les résultats minimaux attendus et les résultats complémentaires, p. ex., résultats essentiels et souhaitables, résultats supplémentaires, résultats indirects, « bonus ». Si ces derniers ne sont pas la priorité absolue de l'initiative, ils peuvent tout de même contribuer à sa réussite.

Classer les objectifs par ordre de priorité, en fonction de leur pertinence, de leur importance et de leur niveau d'urgence dans le contexte local (niveau de contribution, effet sur les femmes dans le secteur de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme). Ce classement peut conduire à la définition de groupes d'objectifs classés par ordre de priorité ou par degré de faisabilité en fonction des ressources (humaines, financières, etc.).



### NIVEAU D'ENTRÉE

#### OBJECTIF

Augmenter le nombre de candidates aux postes vacants de premier niveau au cours des trois prochaines années

#### RÉSULTATS ESCOMPTÉS

- Essentiel – doubler le volume de candidates
- Essentiel – définir un cadre organisationnel et fournir des équipements adéquats
- Souhaitable – doubler le nombre de femmes promues au niveau hiérarchique supérieur au cours des cinq années suivantes

#### INDICATEURS

- QUANTITATIF** → Nombre de candidates (par rapport au nombre de candidats)
- QUANTITATIF** → Nombre de femmes reçues en entretien
- QUANTITATIF** → Nombre de femmes recrutées
- QUANTITATIF** → Nombre de femmes retenues après un an
- QUANTITATIF** → Nombre de femmes retenues après deux ans
- QUANTITATIF** → Nombre de femmes retenues après trois ans
- QUANTITATIF** → Nombre d'entretiens de départ menés
- QUALITATIF** → Raisons expliquant les abandons de candidature par les femmes
- QUALITATIF** → Motifs expliquant l'absence de promotion des femmes au niveau hiérarchique supérieur
- QUALITATIF** → Amélioration de l'efficacité du ou des département(s)/service(s) où les femmes ont été nommées
- QUALITATIF** → Disponibilité d'infrastructures et d'équipements adaptés





CONCEPTION

La liste finale des résultats escomptés peut être soumise pour consultation aux participant(e)s ou partenaires attendus (par le biais d'outils en ligne, de réunions en personne pour favoriser les interactions ou d'autres moyens adaptés au contexte local).

## DÉFINIR DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPIs) ET PROCESSUS DE SUIVI



MISE EN ŒUVRE

Les processus d'évaluation doivent s'appuyer sur des KPIs pour déterminer si oui ou non les objectifs de l'initiative ont été atteints. Ces KPIs peuvent concerner quatre aspects clés de chaque objectif :

- Efficacité
- Efficience
- Impact
- Durabilité.

Les KPIs doivent être déterminés dès le début de l'initiative, refléter ses objectifs généraux et spécifiques et être précis et mesurables.

En fonction de la durée de l'initiative, les mécanismes et méthodes de suivi devront être adaptés de façon à parvenir à un équilibre entre la régularité de la collecte d'informations (afin de veiller à la bonne exécution des méthodes et du calendrier de l'initiative) et la charge administrative.



## SYSTEME JUDICIAIRE

### Exemples – KPIs pour une formation dans la magistrature spécialisée dans la lutte contre le terrorisme

#### EFFICACITÉ :

- Participation totale des hommes et femmes
- Intérêt et implication des participantes
- Nombre de candidates à la formation
- Nombre de femmes formées
- Motivations justifiant la participation (volontaire ou obligatoire) à la formation

#### IMPACT :

- Nombre de femmes formées, ventilation par région/origine sociale/organisation
- Nombre de modèles de femmes stagiaires promues
- Impression et taux d'engagement relatif à la formation sur les réseaux sociaux
- Couverture réservée à la formation par les médias grand public

#### DURABILITÉ :

- Nombre de stagiaires participant par la suite à des affaires de lutte contre le terrorisme (statistiques comparatives hommes-femmes)
- Possibilité d'autres sessions de formation
- Nombre de candidates à la prochaine formation



## GESTION DES RISQUES

### Identifier les risques liés aux effets de l'initiative sur les femmes

Lister les risques liés au genre que l'initiative peut comporter, en les reliant à la phase, à l'élément ou à l'activité auxquels ils peuvent se rattacher. Cette liste doit être exhaustive et recenser les risques divers liés aux objectifs et au contexte local de l'initiative.



#### CONSEILS

Faire appel à une équipe paritaire pour faciliter le repérage des risques liés au genre et les mesures à mettre en œuvre pour les atténuer

Veiller à intégrer des spécialistes du genre dans l'équipe

Détailler les types de risque concernés et déterminer, pour chacun d'entre eux, leur probabilité de survenue et leurs effets potentiels sur l'initiative, de façon à dresser un tableau réaliste et exhaustif des risques pouvant entraver la réussite de l'initiative, par exemple :

#### RISQUES ÉLEVÉS

- Juridiques : entrée en vigueur de réglementations produisant des effets sur les droits fondamentaux des femmes
- Politiques : érosion de l'importance du programme de travail en faveur de l'égalité femmes-hommes
- Économiques : manque ou absence totale de financements/ressources
- Sociétaux : opinion publique hostile aux mesures en faveur des femmes
- Sécuritaires : apparition de tensions, conflits armés, programme militaro-sécuritaire

#### MODIFICATION DE L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE

- Élections nationales à venir
- Modification du paysage politique (multiplication des conversations ayant un impact sur la perception du rôle des femmes au sein de la société)

#### DÉFIS CULTURELS

- Perception selon laquelle la lutte contre le terrorisme est un domaine « masculin »
- Opposition culturelle aux structures existantes

## RISQUES FINANCIERS

- Disponibilité de fonds
- Précision des estimations des coûts
- Inflation élevée

## BARRIÈRES LINGUISTIQUES

- Difficultés à converser avec les communautés linguistiques
- Limitation de la collecte et de l'analyse des données

## RISQUES LIÉS À L'INFORMATION

- Données incomplètes
- Informations non fiables
- Informations obsolètes/périmées
- Divulgence d'informations sensibles, mettant en péril les acteurs impliqués, partenaires ou participant(e)s

## EFFETS SECONDAIRES EN MATIÈRE DE GENRE

- Cloisonnement (p. ex., limiter les fonctions attribuées aux femmes en raison de leur genre)
- Perception de l'intégration de la dimension de genre comme un luxe, une « importation étrangère » ou un exercice visant simplement à cocher des cases
- Pression supplémentaire pesant sur les épaules des femmes ciblées (sentiment de devoir se surpasser)
- Conditions de travail et environnements peu sûrs pour le personnel féminin fraîchement recruté (violences basées sur le genre)
- Introduction d'éléments de genre dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme
- Amélioration de l'efficacité de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

## Développer un cadre exhaustif de gestion des risques

Chaque risque identifié doit être associé à une solution potentielle. Le cadre de gestion des risques doit donc porter sur la création de processus de suivi, de prévention ou d'atténuation des risques identifiés. Ce cadre de gestion des risques doit englober les éléments suivants :

- Méthodologie visant à garantir le suivi des risques
- Affectation de ressources au suivi et à la gestion des risques



## COMMUNICATION

### Élaborer un plan et des outils de communication

Le plan de communication doit contenir les sections suivantes :

- Objectifs de la communication relative aux femmes et à l'intégration de la dimension de genre
- Publics cibles (hommes et femmes, communication non genrée, communication destinée à des publics féminins)
- Éléments clés à communiquer et à ne pas communiquer
- Outils et canaux de communication (médias, réseaux sociaux, radio, télévision)
- Calendrier et étapes principales
- Équipe et points de contact
- Résultats escomptés

Le plan de communication doit être adapté en fonction du contexte local et des acteurs concernés, et refléter les priorités de l'initiative.



### CHOISIR DES OUTILS DE COMMUNICATION ET CRÉER DES SUPPORTS ADAPTÉS

Créer des outils de communication nécessaires à la diffusion, qui soient conformes aux objectifs de communication et adaptés au public ciblé. Le cas échéant, ces outils peuvent être partagés avec les parties prenantes de l'initiative.

#### Exemples d'activités ou d'outils de communication

##### Outils pour une communication sexospécifique

- Dépliants et brochures (papier ou électroniques)
- Vidéos et autres contenus médiatiques (p. ex. podcasts)
- Articles, newsletters, rapports (longs ou courts)
- Site web dédié, ou page web d'un site existant
- Série de publications pour diffusion sur les réseaux sociaux
- Ateliers, conférences, activités (de réseautage ou autres), ou participation à des événements

##### Activités

- Identification des médias pertinents en

fonction des publics ciblés

- Intégration de l'élément relatif à la participation des femmes dans les communications de tous types
- Traduction dans les langues pertinentes le cas échéant
- Contribution à la recherche universitaire sur la question de la représentation des femmes : intégration de points liés à la participation des femmes à l'initiative, modèles, données et résultats fondés sur le genre
- Version publique des résultats/livrables
- Présentation de modèles féminins
- Groupes dédiés sur les réseaux sociaux (LinkedIn)
- Présentation interactive de l'initiative ou de ses résultats principaux (p. ex., résultats d'une consultation des parties prenantes)
- Utilisation de références à la télévision/pop culture pour promouvoir les aspects liés au genre

Pour garantir la pertinence de ses activités et de ses impacts, l'équipe devra par ailleurs créer des communautés de soutien adaptées, composées de partenaires, spécialistes et émissaires ayant pour mission de relayer leurs connaissances, expertises et expériences. Elle pourra pour cela mettre sur pied un comité, un conseil, un réseau de spécialistes sur la portée de l'initiative, qu'elle pourra consulter pour recueillir des informations, obtenir des recommandations, mobiliser différents réseaux ou accéder aux expertises et autres perspectives sur cette portée.

## Mettre en œuvre et suivre les activités de communication



Suivre le plan de communication, en l'adaptant si nécessaire à la mise en œuvre de l'initiative et en anticipant les risques, de façon à en atténuer l'impact. Veiller à inclure les parties prenantes pertinentes dans toutes les communications, le cas échéant.



Surveiller les résultats des activités de communication à l'aide d'un outil de reporting dynamique. Celui-ci devrait produire des enseignements à mesure de la progression de l'initiative, et fournir un éclairage sur la meilleure façon d'attribuer les ressources pour garantir un impact optimal (les critères liés à l'impact des communications doivent être inclus dans les indicateurs clés de performance).



## PHASE DE CONCEPTION

La phase de conception est l'occasion de s'assurer qu'une initiative tient compte des questions de genre. Réfléchir dès le début aux retombées, négatives ou positives, d'une initiative sur les femmes permettra de garantir que celle-ci est conçue dès le départ dans une optique d'égalité femmes-hommes (« gender by design »).

Comme évoqué plus haut, une **approche universelle et non ciblée ne peut fonctionner**. Toute initiative visant à améliorer la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme doit être **adaptée à son environnement et ancrée dans les réalités locales**. Elle doit prévoir une collaboration avec les acteurs pertinents, ce qui **garantira également l'adhésion et contribuera à l'obtention de résultats concrets** en matière de promotion de la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme.

### Objectifs

- Collecter des **données et informations contextuelles sur le rôle joué par les femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme** dans l'organisation, le pays ou la région ciblée, y compris sur les autres initiatives (antérieures, actuelles ou prévues)
- Identifier les **obstacles stratégiques et opérationnels s'opposant à la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme** au sein de l'organisation, du pays ou de la région ciblée, ainsi que les **facteurs sous-jacents**

## Définir le cadre juridique et politique et collecter des données sur la représentation des femmes

### ÉTABLIR UN TABLEAU RÉCAPITULATIF DES LOIS, RÈGLEMENTS ET CADRES POLITIQUES PERTINENTS

- Mesures législatives et réglementaires relatives à la lutte antiterroriste, à la réponse pénale au terrorisme et à l'égalité femmes-hommes, y compris celles à venir ou en projet
- Politiques relatives à la lutte antiterroriste, à la réponse pénale au terrorisme et à l'égalité femmes-hommes, y compris les initiatives à venir ou en projet

Les informations collectées doivent être structurées de façon à permettre une analyse comparative et les actualisations futures, par exemple :

### EXEMPLE DE TABLEAU RÉCAPITULATIF DES LOIS ET POLITIQUES

TYPE DE CADRE	TITRE DU DOCUMENT	DATES		ORGANISATION(S)/INSTITUTION(S) RESPONSABLE(S)	
		PUBLICATION	MISE EN ŒUVRE	DE LA REDACTION	DU SUIVI/DE LA MISE EN ŒUVRE
<b>Législatif/ réglementaire</b>	Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019	20 juin 2019	12 juillet 2019	Commission européenne	Institutions européennes
<b>Législatif/ réglementaire</b>	Conclusions du Conseil sur les femmes, la paix et la sécurité (10 décembre 2018)	10 décembre 2018	Depuis leur publication	Conseil de l'Union européenne	Institutions européennes
<b>Politique</b>	Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025	5 mars 2020	Depuis leur publication	Commission européenne	Institutions européennes
<b>Politique</b>	Plan d'action de l'UE sur les femmes, la paix et la sécurité 2019-2024	5 juillet 2019	Depuis leur publication	Service européen pour l'action extérieure (SEAE)	Service européen pour l'action extérieure (SEAE)





DOMAINE DE LA LT/RPT CONCERNÉ	BRÈVE DESCRIPTION DU CONTENU DU DOCUMENT	ASPECTS SPÉCIFIQUES AU GENRE	SOURCE
Tous les domaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Définit des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs</li> <li>→ Dispose que tous les hommes et toutes les femmes qui ont un contrat de travail ont droit à un congé parental et la possibilité de demander des heures de travail flexibles pour gérer leurs besoins et priorités privés et professionnels</li> </ul>	S'attache à donner aux femmes les mêmes opportunités qu'aux hommes dans l'environnement de travail, leur permettant ainsi de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle sans porter atteinte à leur carrière	<a href="#">URL</a>
Tous les domaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Réaffirme l'engagement de l'Union européenne et de ses États membres en faveur de la mise en œuvre intégrale du programme pour les femmes et la paix et la sécurité, décrit dans les résolutions no 1325 et suivantes du Conseil de sécurité des Nations Unies</li> <li>→ Conclut que la dimension de genre doit être intégrée dans toutes les politiques internes et externes de l'UE liées à la sécurité, aux conflits et au terrorisme</li> </ul>	Portent sur la mise en œuvre des mesures visant à atteindre l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes dans tous les cadres politiques pertinents, y compris dans les domaines des politiques relatives à la sécurité et aux affaires étrangères, de la justice, de l'éducation et de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme	<a href="#">URL</a>
Tous les domaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ En se fondant sur l'engagement de la Commission à instaurer une Union de l'égalité, présente les objectifs stratégiques et actions visant à réaliser des progrès significatifs d'ici 2025 vers une Europe de l'égalité entre les femmes et les hommes</li> <li>→ Vise, entre autres, à remettre en cause les stéréotypes de genre, à resserrer les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et à parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et la politique</li> </ul>	Porte sur l'amélioration de l'égalité femmes-hommes dans l'Union, par la mise en œuvre d'actions concrètes fondées sur une double approche, à savoir des mesures ciblées et une meilleure intégration de la dimension de genre. L'UE vise à remettre en cause les stéréotypes de genre et à parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et la politique	<a href="#">URL</a>
Tous les domaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Vise à transformer les Conclusions du Conseil sur les femmes, la paix et la sécurité en mesures concrètes</li> <li>→ Comprend 6 objectifs : la participation ; l'intégration de la dimension de genre ; l'exemplarité ; la prévention ; la protection ; l'aide et le relèvement</li> </ul>	Porte sur la concrétisation des efforts de l'UE pour atteindre l'égalité femmes-hommes. Vise à améliorer le leadership et la participation des femmes dans tous les domaines liés à la paix et à la sécurité dans les États membres de l'UE et à l'échelle internationale	<a href="#">URL</a>

- Initiatives locales actuelles et à venir en matière de lutte antiterroriste et de réponse pénale au terrorisme et résultats liés au genre, le cas échéant. Inclure les initiatives d'organisations gouvernementales et non gouvernementales locales, nationales, européennes ou internationales. Outre les informations de base comme le nom, le(s) objectif(s), le(s) domaine(s) d'action (lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme), les acteurs impliqués, la durée, la collecte devra également porter sur les effets prévus et non prévus des objectifs sur les femmes.

## RECENSER LES ACTEURS PERTINENTS

- Recenser de manière exhaustive les acteurs pertinents, y compris les organisations ayant un impact sur les femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme, nationales, étrangères, publiques, privées et de la société civile, ainsi que les acteurs de toute la chaîne de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme :

### POLITIQUE



**Responsables politiques, législateurs (y compris les commissions spéciales), ministères, parlements, corps diplomatiques, spécialistes des droits humains**

### POLICE



**Unités de police et écoles/établissements de formation, unités de police spéciales, unités frontalières**

### SYSTÈME JUDICIAIRE



**Juges, procureurs, avocats, juristes**

### RENSEIGNEMENT



**Analystes, enquêteurs et enquêtrices, linguistes/spécialistes en traduction, agents spéciaux, spécialistes politiques, prestataires/secteur privé**

### ARMÉE



**Forces armées, prestataires/secteur privé**

### ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE



**Personnel et administration pénitentiaires, ONG, prestataires/secteur privé**

### MILIEU ACADÉMIQUE



**Scientifiques spécialistes des données, chercheurs et chercheuses, prestataires/secteur privé**

Le recensement des acteurs peut être effectué de manière descendante par secteur ou type d'organisation, ou de manière ascendante en commençant par les individus ou programmes clés, ou en com-

binant les deux techniques. Les résultats devront être structurés de façon à faciliter la consultation future, par exemple :



## EXEMPLE DE RECENSEMENT DES PARTIES PRENANTES

TYPE DE PARTIE PRENANTE	NOM	ACTEUR NATIONAL OU ÉTRANGER	TYPE DE RÔLE	DOMAINES D'ACTION PERTINENTS
<b>Gouvernementale</b>	Direction de la sécurité publique (DSP)	National	Opérationnel	LT/RPT : Exécution des lois, renseignement
<b>Gouvernementale/ publique</b>	Centre International du Caire pour la Résolution des Conflits, le Maintien et la Consolidation de la Paix (CCCCPA)	National et étranger	Politique Formation Recherche	LT/Intégration de la dimension de genre : Politique, militaire
<b>Non gouvernementale/ société civile</b>	Association des Femmes Magistrates de Côte d'Ivoire (AFEMCI)	National	Formation	LT/RPT – système judiciaire



POSITIONNEMENT SUR LES ASPECTS LIÉS AU GENRE	FAITS ET CHIFFRES	RÔLE POTENTIEL AU SEIN DE L'INITIATIVE
<p>1972 : création de la première école de police pour femmes 2006 : postes de direction vacants ouverts aux femmes</p>	<p>Personnel : près de 40 000</p> <p>Évolutions prévues : meilleure participation des femmes aux différents départements de la DSP et à différents postes hiérarchiques</p>	<p><i>À déterminer</i></p>
<p>2022 : en collaboration avec le ministère égyptien de la Défense, organisation de formations préalables au déploiement de contingents militaires féminins égyptiens dans des opérations de maintien de la paix de l'ONU 2022 : organisation de la première vague de formations sur le terrain de dirigeantes communautaires sur la prévention de la radicalisation et de l'extrémisme menant au terrorisme</p>	<p>Personnel : près de 30, majoritairement composé de femmes</p>	<p><i>À déterminer</i></p>
<p>Depuis 2016 : organisation de formations de renforcement des capacités destinées à améliorer le niveau de préparation des femmes à l'examen de la magistrature et à avancer dans leur carrière</p>	<p>Évolutions prévues : Le nombre de magistrates a légèrement augmenté depuis le début des activités de l'AFEMCI (entre 2016 et 2019). Ce chiffre devrait continuer à augmenter lentement à l'avenir.</p>	<p><i>À déterminer</i></p>

## COLLECTER DES DONNÉES SUR LES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS DE LUTTE ANTITERRORISTE ET DE RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

Compte tenu de l'absence de données quantitatives et qualitatives harmonisées, fiables et complètes sur la représentation des femmes, la collecte de données doit se concentrer sur les organisations locales de lutte antiterroriste/réponse pénale au terrorisme.

### Poser les questions suivantes avant d'entamer la collecte de données :

- Existe-t-il, au sein de la ou des organisations ciblées, des statistiques fondées sur le genre ou ventilées par sexe ?
- Si oui, les données sont-elles publiques ? Si non, peuvent-elles être partagées par des voies privilégiées ?
- Si oui, de quand datent les données ?
- Quel est le point de référence le plus pertinent pour la nouvelle initiative ?
- Comment les données doivent-elles être stockées pour avoir une vue d'ensemble statistique efficace, complète et sûre ?

**Le point de référence quantitatif sera essentiel pour mesurer l'impact de l'initiative.**

**Il variera en fonction de l'étape de la carrière ou du domaine de la réponse pénale au terrorisme ciblé.**

- Est-il plus judicieux de collecter des données quantitatives en pourcentage de la représentation des femmes ou en chiffres ?
- Quels indicateurs quantitatifs sont les plus intéressants ?



## SYSTÈME JUDICIAIRE

### Exemple – Collecte de données sur la représentation des femmes dans les écoles nationales de la magistrature

#### CONTEXTE PRÉALABLE À LA COLLECTE :

- Pas de contraintes légales pour les statistiques et analyses spécifiques au genre dans le pays ciblé
- Écoles nationales de la magistrature identifiées
- Écoles nationales de la magistrature autorisant l'admission de candidates
- Statistiques disponibles sur les candidatures et admissions féminines

#### DONNÉES QUANTITATIVES

- Nombre annuel de candidatures féminines au cours des 10 dernières années/nombre total de candidatures
- Nombre de candidates acceptées
- Nombre d'enseignantes/formatrices/membres féminines du jury d'examen
- Nombre de diplômées

#### DONNÉES QUALITATIVES

- Tendances relatives aux faiblesses des candidates aux examens d'entrée
- Retours des anciennes élèves sur le programme et l'environnement scolaire
- Motivations des étudiantes quittant l'école avant d'être diplômées



## Identifier les défis, les obstacles et les lacunes

### ANALYSER LES DONNÉES COLLECTÉES

Analyser les données collectées afin de déterminer :

- Si le contexte politique est favorable ou défavorable à la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme
- Si le cadre législatif actuel est favorable ou défavorable à la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme, et, le cas échéant, s'il est (dé)favorable de manière directe ou indirecte
- Si les politiques identifiées visent les questions de genre, et, le cas échéant, quel est leur impact sur les femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme
- Les justifications, motivations, objectifs et moyens permettant d'améliorer la participation des femmes à la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme, en mettant en lumière tout décalage ou double emploi

### Exemples de forces, vulnérabilités et bonnes pratiques

#### Forces

- Sensibilisation croissante aux besoins et avantages de la participation des femmes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme
- Introduction d'éléments de genre dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme
- Amélioration de l'efficacité de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

#### Vulnérabilités

- Difficultés posées par l'environnement sécuritaire locale (zones de conflit)
- Limitation des rôles des femmes à ceux traditionnellement associés au genre (clichés)

#### Bonnes pratiques

- Recrutement fondé sur les compétences
- Diversité des responsables/acteurs de ces politiques

Utiliser ici la structure de cartographie en ajoutant une colonne « Analyse » afin d'y communiquer **les résultats de l'analyse et de l'évaluation**.

**En l'absence de législation/réglementation pertinente**, l'analyse doit porter sur les raisons expliquant une telle lacune et scanner la littérature disponible à la recherche d'explications structurelles, culturelles ou politiques expliquant ce vide juridique.

L'analyse des données doit s'intéresser aux éléments suivants :

- **Évaluation** de la participation des femmes et des hommes à la lutte antiterroriste et à la réponse pénale au terrorisme : **dans quels domaines la participation des femmes est-elle satisfaisante? Où ne l'est-elle pas?** Dans quels domaines la participation des hommes est-elle satisfaisante? Où ne l'est-elle pas?
- **Lacunes** dans la représentation des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme : certains rôles, domaines ou organismes sont-ils particulièrement touchés par le manque de parité entre les genres?
- **Raisons expliquant la sous-représentation des femmes** dans la lutte antiterroriste ou la réponse pénale au terrorisme : facteurs socio-culturels, structurels, organisationnels, économiques, opérationnels
- Le cas échéant, liens entre la représentation des femmes dans la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme et l'efficacité des départements concernés, en examinant par exemple les tendances en matière de :
  - Collecte d'informations et de renseignements
  - Évaluation et analyse des menaces terroristes
  - Détection et prévention des attentats terroristes
  - Condamnation des personnes responsables d'attentats terroristes
  - Instauration d'un climat de confiance avec les communautés
  - Perceptions publiques des organisations de lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme

## DÉDUIRE LES DÉFIS ET OBSTACLES À SURMONTER

Déduire de l'analyse les défis et domaines à améliorer en matière de promotion des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme dans le champ d'application ciblé. Cela devrait **mener à une vision à 360° des défis locaux** s'opposant à la promotion des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme : qu'est-ce qui doit changer, et où? Une fois identifiés, **les défis doivent faire l'objet d'une analyse croisée avec les objectifs des initiatives identifiées de lutte antiterroriste et de réponse pénale au terrorisme** de façon à repérer les lacunes et les domaines à améliorer dans la promotion des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme qui n'ont pas encore été abordés. **Les doublons inutiles** doivent être évités. Cela formera la base nécessaire pour développer une initiative pertinente fondée sur la réalité locale, qui répond aux besoins concrets, lutte contre les lacunes identifiées et apporte des solutions concrètes.

## Comparer les conclusions aux réalités locales

### CONSULTER LES ACTEURS PERTINENTS

Les acteurs doivent être identifiés avant d'être mobilisés, de même que leur rôle direct ou indirect dans la promotion des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme, leur objectif et leur pertinence. Cela facilitera la prise de contact, en mettant en lumière la valeur ajoutée de leur participation, ainsi que la collecte précise d'informations manquantes fondée sur leur nature. En utilisant le modèle de collecte de données et ses résultats, élaborer un questionnaire à faire valider par les acteurs, de façon à étoffer les données collectées et les résultats de l'analyse. Diffuser ce questionnaire auprès des acteurs identifiés, en l'accompagnant d'une communication personnalisée de façon à partager toute information pertinente appuyant l'évaluation du rôle des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme dans l'organisation/le pays/la région.

## Exemple – Collecte de données quantitatives et qualitatives

### Données quantitatives générales sur la représentation des femmes renforcement des capacités

- Représentation quantitative des femmes : combien (ou quel pourcentage) de femmes travaillent dans l'organisation analysée ?
  - Ventilation par type de position : décideuse, cadre supérieure, cadre intermédiaire, cadre inférieure, opératrice, autre
  - Ventilation par nombre d'années d'expérience : moins de 2 ans, 2-5 ans, 5-10 ans, plus de 10 ans

### Recrutement

- Nombre de femmes dans des cursus pertinents
- Nombre de candidates à des formations/une éducation spécialisée(s)
- Nombre de femmes formées/diplômées
- Nombre de candidates
- Nombre de femmes reçues en entretien
- Nombre de femmes siégeant au jury d'examen/comité d'entretien
- Nombre de femmes recrutées
- Aspects sexospécifiques des critères de recrutement

### Rétention

- Nombre annuel de femmes bénéficiant d'une promotion/nombre total de personnels bénéficiant d'une promotion
- Nombre annuel de femmes quittant des emplois spécifiques
- Nombre annuel de femmes quittant leur emploi (ventilé par départements et services)
- Tendances, points communs aux motivations poussant les femmes à quitter leur emploi

### Infrastructures et équipements

- Disponibilité, nombre et état des installations séparées (toilettes, vestiaires, armoires)
- Nombre et disponibilité des équipements conçus pour les femmes
- Quantité d'équipements conçus pour les femmes achetés par an

### Conditions de travail

- Politiques et procédures en place pour la prévention des violences basées sur le genre
- Accès aux bureaux/bases
- Déménagements/transferts/déplacements professionnels (durée et fréquence)

### Culture de l'organisation et sensibilisation aux questions de genre

- Formations, ateliers de sensibilisation et cours sur les notions de genre
- Inclusion d'éléments spécifiques au genre dans les formations générales et partage de connaissances au sein du personnel
- Horaires flexibles, culture de travail favorable à une vie de famille, congé parental
- Existence de quotas
- Présence et nombre de femmes impliquées dans les formations de soutien à une promotion et aux examens d'entrée
- Existence de réseaux masculins ou féminins ou mixtes formels ou informels au sein de l'organisation
- Durée, description et résultats (quantitatifs et qualitatifs) des initiatives liées au genre mises en œuvre auparavant dans la ou les organisations ciblées

Analyser les résultats de l'enquête menée en vue de produire un aperçu complémentaire de la perception qu'ont les acteurs de la participation des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme. En comparant les résultats avec l'analyse précédente :

- Comblent les manques d'information
- Comparer les points de vue des observateurs extérieurs et des acteurs locaux
- Observer les points communs et différences en termes d'approche du problème
- Collecter des informations qualitatives supplémentaires sur les conclusions analytiques initiales.

## COMPARER LES CONCLUSIONS POLITIQUES ET JURIDIQUES AUX RÉALITÉS LOCALES

Il existe souvent des divergences entre les cadres juridiques et politiques et la réalité. Un cadre juridique national peut octroyer aux femmes l'égalité totale des droits et l'accès à toutes les professions, mais les héritages culturels peuvent continuer de leur poser problème sur le terrain. Il peut également y avoir des divergences entre les effets escomptés des politiques sur la parité dans les organisations de lutte antiterroriste et de réponse pénale au terrorisme et la réalité sur le terrain en matière de représentation des femmes dans ces secteurs.

Cette étape vise à enquêter sur des questions telles que :

- Les cadres légal/réglementaire et politique se sont-ils traduits par une hausse du nombre de femmes dans la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme ?
- Les cadres légal/réglementaire et politique se sont-ils traduits par une hausse du nombre de femmes dans des postes à responsabilité dans les secteurs de la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme ?
- Les cadres légal/réglementaire et politique se sont-ils traduits par une hausse du nombre de candidates à des postes dans les secteurs de la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme ?
- Le fondement légal fournit-il une base suffisamment solide pour promouvoir la place des femmes dans la lutte antiterroriste/ réponse pénale au terrorisme ?
- Les politiques ou stratégies se sont-elles traduites par une hausse du nombre de femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme ?
- Des femmes ont-elles participé à l'élaboration des règlements et politiques identifiés ?



## PHASE DE MISE EN ŒUVRE

La phase de mise en œuvre, qui concerne le **lancement** réussi et la **conduite efficace de l'initiative**, est le moment où il convient de prêter une attention particulière à l'objectif prévu en matière d'impact sur les femmes.

Il est essentiel de faire preuve d'**anticipation**, de souplesse et d'**adaptation** aux risques estimés et phénomènes imprévus tout au long de cette phase, de façon à garantir la réussite de la mise en œuvre de l'initiative et des effets positifs pour les femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme.

### Objectifs

- Garantir l'**exécution, la gestion et la mise en œuvre efficaces** des éléments de l'initiative relatifs au genre.
- **Surveiller la mise en œuvre** en faisant bien attention au cadre, aux objectifs, aux critères sexospécifiques et aux KPIs définis.

### Intégrer les aspects liés au genre dans les propositions opérationnelles et financières

Garantir l'intégration des aspects liés au genre dans l'initiative :

- Réfléchir aux problématiques spécifiques touchant les femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme au sein de l'organisation/du pays/de la région
- Adapter l'initiative de façon à y inclure ces problématiques, en particulier dans le ou les objectifs déclarés et résultats escomptés
- Garantir l'intégration des femmes parmi les participants ciblés, sauf si le programme est conçu exclusivement pour les hommes (le cas échéant, expliquer pourquoi)
- Inclure les femmes dans la liste des acteurs (partenaires, donateurs, spécialistes) et rôles connexes attendus dans l'initiative
- Estimer les ressources financières, humaines et autres destinées à assurer la sensibilisation ou l'adaptation de l'initiative aux femmes
- Identifier les mesures d'atténuation correspondantes
- Garantir que les donateurs potentiels n'entravent pas la participation des femmes ni ne produisent d'effets négatifs.

La proposition opérationnelle et financière doit tenir compte de toute difficulté éventuelle liée aux :

- Aspects juridiques (p. ex., remise en cause de la collecte de statistiques liées au genre par le contexte légal et réglementaire local)



- Aspects techniques (p. ex., disponibilité et pérennité des ressources financières et humaines nécessaires, ou des installations et équipements le cas échéant)
- Aspects culturels (p. ex., il peut être difficile ou mal perçu par la famille ou la communauté pour une femme de travailler tard le soir à l'extérieur).

## Mettre en œuvre un cadre de gestion bien défini

### ÉLABORER UN CADRE DE GESTION DE PROJET

Le cadre de gestion du projet doit préciser tous les processus à mobiliser pendant la conduite des activités et définir un plan précis pour gérer l'initiative de bout en bout. Il doit porter sur les éléments suivants et les aspects liés au genre (susmentionnés), au minimum pour :

- Le calendrier (dates de début et de fin, jalons, échéances)
- Processus de gestion de projet (suivi des activités, gestion du budget, aspects administratifs, gestion des acteurs impliqués, etc.)
- Rôles et responsabilités des acteurs impliqués
- Processus de validation (méthodes, durée, etc.)
- Processus de consultation et/ou collaboration, partenariats avec les acteurs pertinents (méthodes, durée, etc.)

### MONTER UNE ÉQUIPE DIVERSIFIÉE



La bonne prise en compte de l'effet d'une initiative sur les femmes dépendra en grande partie du personnel mobilisé pour mener ladite initiative. Cette tâche sera facilitée par la création d'une équipe paritaire, qui montrera par ailleurs l'exemple aux communautés de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme. La parité des sexes ne devra bien entendu n'être qu'un critère parmi d'autres, l'équipe devant être composée de personnes présentant des profils et rôles spécifiques (expertise, expérience). Plusieurs facteurs de diversité devront être appliqués conformément à la nature, aux objectifs et aux activités de l'initiative, tels qu'une diversité socioculturelle et économique, ethnique et générationnelle.

Enfin, un ou une cheffe d'équipe de l'initiative devra être nommée pour gérer l'initiative, et endosser le rôle de point de contact central pour les partenaires financiers, les acteurs et les participants. Sous sa supervision, tous les outils et processus devront être mobilisés pour mettre en œuvre l'initiative en vertu des plans détaillés.

## Suivre régulièrement les progrès

### MENER DES ÉVALUATIONS PROVISOIRES



KPIS

Préparer des évaluations provisoires à mener à intervalles réguliers tout au long de l'initiative, de façon à suivre les indicateurs liés au genre développé (par exemple, le nombre de femmes représentées dans une activité menée). Le calendrier de l'évaluation doit refléter la portée, la complexité et la durée de l'initiative. Tous les supports pour l'évaluation et la collecte de données doivent être préparés au début de l'initiative, et communiqués à l'équipe chargée de l'évaluation.



COMMUNICATION

Les résultats de l'évaluation provisoire doivent être partagés au sein de l'équipe d'évaluation, y compris les données brutes le cas échéant, avec l'équipe de l'initiative, et avec les partenaires financiers et autres parties prenantes pertinentes le cas échéant.

Les évaluations provisoires menées à des étapes clés permettront de vérifier que le genre continue d'être pris en compte à mesure que l'initiative progresse et de mettre en place toute mesure corrective le cas échéant.

### METTRE EN ŒUVRE DES MESURES D'ATTÉNUATION SI NÉCESSAIRE



GESTION DES RISQUES

En fonction des résultats des évaluations provisoires, des mesures d'atténuation et des adaptations devront être apportées au plan de mise en œuvre pour remédier à toute lacune identifiée. Par exemple, si un événement réunit 80 % de participants de sexe masculin, une mesure d'atténuation sera déployée pour garantir la participation d'un plus grand nombre de femmes.

Les mesures d'atténuation ou corrections devront être discutées avec les partenaires financiers et participants le cas échéant, et ce avant d'être mises en œuvre, afin d'atténuer le risque d'échec et de garantir la réussite de l'initiative.



## PHASE D'ÉVALUATION



KPIS

La phase d'évaluation sert à **vérifier les résultats de l'initiative**. Des processus rigoureux et fondés sur des données probantes doivent être utilisés pour garantir la précision de l'évaluation des résultats, succès et manquements de l'initiative.

Au bout du compte, l'évaluation devra **fournir les éléments essentiels permettant de réfléchir** au rôle joué par les femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme **au-delà de l'initiative à proprement parler**. Certains des outils et processus d'évaluation décrits ci-dessous ne sont pas spécifiques au genre mais peuvent être utilisés pour évaluer des KPIs spécifiques à la fin de l'opération.

La mesure de l'impact sur le genre est un défi bien connu. Des efforts doivent néanmoins être déployés pour recueillir des résultats quantitatifs et qualitatifs liés au genre, de façon à évaluer les travaux effectués et à prouver les résultats obtenus.

### Objectifs

- **Créer des processus d'évaluation ciblés** pour les aspects de l'initiative liés au genre
- **Évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité** des **mesures liées au genre de l'initiative**
- Tirer des enseignements pour les communautés et futures initiatives pertinentes sur les **bonnes pratiques** à mettre en place pour produire un effet sur le rôle des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme.

### Mettre en place des processus d'évaluation et ressources

#### FORMULER LES PROCESSUS D'ÉVALUATION FINAUX



KPIS

Créer des processus, mécanismes et méthodes d'évaluation adaptés et efficaces pour garantir la précision de l'évaluation des résultats de l'initiative, en indiquant :

- Le nombre d'évaluations et la date à laquelle elles seront menées : en fonction de la durée de l'initiative, une ou plusieurs évaluations provisoires devront être effectuées. Il est fortement recommandé d'effectuer au moins une évaluation provisoire à mi-parcours.
- Processus d'établissement de rapports
- Données à collecter (voir la liste des indicateurs fournie)
- Outils à déployer
- Ressources à affecter.



CONCEPTION

## PRODUIRE DES SUPPORTS POUR ÉVALUER LES PARAMÈTRES LIÉS AU GENRE

Tous les supports nécessaires à l'évaluation devront être produits pour garantir l'harmonie et la cohérence du processus. Ces supports peuvent prendre différentes formes :

- Enquêtes/questionnaires en ligne
- Réunion(s)/session(s) d'évaluation/d'examen
- Enquêtes de satisfaction
- Visite sur les lieux.

## NOMMER ET METTRE SUR PIED UNE ÉQUIPE D'ÉVALUATION



Seule une bonne équipe pourra mener un processus approfondi de suivi et d'évaluation. Il pourra être nécessaire de faire appel à des ressources internes (équipe) et externes ou de mobiliser divers profils et domaines d'expertise.

Les dynamiques de groupe doivent également être prises en compte. La taille de l'équipe d'évaluation doit refléter la portée et la durée de l'initiative et les fonds qui y sont attribués. Il convient par exemple, si l'équipe d'évaluation doit être structurée autour de plusieurs équipes d'évaluation, de tenir compte de la dynamique équipe A/équipe B, de la présence d'évaluateurs et évaluatrices thématiques et individuels, de la logique équipe A/équipe B, pour n'en citer que quelques-uns. Il est important de veiller à la présence de femmes au sein de l'équipe d'évaluation, pour garantir la prise en compte d'une perspective liée au genre dans l'évaluation de l'initiative.

Certains bailleurs peuvent avoir prédéfini des conditions concernant le suivi et l'évaluation des projets, ce qui aura un impact à la fois sur les processus et les équipes d'évaluation.

Les personnes internes et externes chargées de l'évaluation devraient être clairement informées de leurs rôles et responsabilités, ainsi que des objectifs de l'évaluation, des méthodes, du calendrier, des procédures à suivre et des critères d'évaluation liés au genre. Des sessions de formation pourront être prévues, en fonction de la portée de l'initiative et donc de la complexité des processus de suivi et d'évaluation.

## Mener l'évaluation finale



Suivre les processus d'évaluation définis au préalable pour collecter toutes les données nécessaires à l'évaluation de l'atteinte des objectifs, en fournissant des valeurs pour chaque KPI. L'évaluation doit être holistique, le fruit d'une analyse croisée des évaluations de l'équipe d'initiative, des acteurs concernés, des participants et de l'équipe d'évaluation.

Les acteurs impliqués (partenaires, bailleurs, participants, etc.) peuvent être consultés de façon à recueillir des retours qualitatifs et quantitatifs sur les quatre éléments clés de l'évaluation de l'initiative : **efficacité, efficience, impact et durabilité** (voir liste des critères liés au genre). Une fois reçus les retours des acteurs, effectuer l'analyse croisée pour identifier les tendances communes et spécificités en fonction de la perspective de la partie prenante, de son expertise et de son rôle dans l'initiative.



L'évaluation finale doit être effectuée en personne ou tout du moins de façon hybride, et rassembler au moins l'équipe de l'initiative et l'équipe d'évaluation (les acteurs et participants impliqués peuvent être invités si nécessaire ou pour observation). Les résultats de l'évaluation finale seront déduits des discussions et partages des différents points de vue sur les résultats de l'évaluation ainsi que des éléments analysés par l'équipe de l'initiative, et validés collectivement. L'équipe du projet diffusera les résultats de l'évaluation finale à l'ensemble des participants.

## Diffuser les résultats finaux et les enseignements

### PARTAGER LES RÉSULTATS FINAUX POUR PROMOUVOIR L'INITIATIVE

Communiquer les résultats principaux de l'initiative (si possible/le cas échéant et si cela ne pose pas de risque), accompagnés d'éléments visuels pour mettre en lumière les principales réalisations auprès des partenaires, bailleurs et autres acteurs, et, le cas échéant, du grand public. Veiller à ce que les résultats de l'initiative liés au genre soient mis en avant, afin de susciter une prise de conscience collective de l'initiative et de promouvoir l'importance des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme.

### TIRER LES BONNES PRATIQUES ET LES ENSEIGNEMENTS DE L'INITIATIVE

Les enseignements et bonnes pratiques doivent porter sur la meilleure façon d'atteindre les femmes et sur la façon d'éviter les conséquences négatives pour les femmes.

La collecte des retours des acteurs impliqués au sein de l'initiative permettrait de comprendre ses effets sur les femmes. Comme toujours, le choix du ou des modes de communication appropriés est essentiel pour assurer une transmission efficace des principaux messages au(x) public(s) ciblé(s).

Les enseignements et bonnes pratiques qui résultent de l'initiative doivent être partagés avec un large public, composé notamment de réseaux de femmes, à la fois directement et indirectement (les partenaires et acteurs doivent être encouragés à les partager avec leurs propres réseaux). Le cas échéant, certains éléments sensibles de l'initiative sur le plan de la sécurité peuvent être omis, mais le partage des enseignements et des bonnes pratiques sera essentiel pour améliorer la conduite d'initiatives futures sur la promotion de la place des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme.



Cette checklist a été conçue pour fournir un résumé du guide et faciliter sa mise en oeuvre

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPIs)	Objectifs spécifiques et quantifiables	<input type="checkbox"/>
	Indicateurs clés de performance	<input type="checkbox"/>
	Processus de suivi	<input type="checkbox"/>
GESTION DES RISQUES	<b>Risques liés aux effets de l'initiative sur les femmes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Risques élevés (juridiques, politiques, économiques, sociétaux, relatifs à la sécurité)</li> <li>— Défis culturels (perception du domaine de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme, opposition culturelle au sein des structures existantes)</li> <li>— Risques financiers (disponibilité des fonds, précision des estimations de coûts, inflation haute)</li> <li>— Barrières linguistiques (conversation avec les communautés, collecte et analyse limitées des données)</li> <li>— Risques liés à l'information (liés à l'exhaustivité, à la fiabilité et à la pertinence des données, divulgation de données sensibles)</li> <li>— Effets secondaires en matière de genre (cloisonnement, intégration de la dimension de genre perçue comme un luxe, une « importation étrangère » ou un exercice visant à cocher des cases, pression supplémentaire sur les épaules des femmes ciblées, conditions de travail et environnements dangereux pour le personnel féminin, intégration des éléments liés à la dimension de genre)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
	Cadre de gestion des risques	<input type="checkbox"/>
COMMUNICATION	Plan de communication	<input type="checkbox"/>
	Outils et activités de communication	<input type="checkbox"/>
	Activités de communication suivies	<input type="checkbox"/>
CONCEPTION	Tour d'horizon des cadres juridiques et politiques	<input type="checkbox"/>
	Recensement des acteurs pertinents	<input type="checkbox"/>
	Données collectées sur la représentation des femmes	<input type="checkbox"/>
	Défis et obstacles à surmonter identifiés	<input type="checkbox"/>
	Comparaison des conclusions aux réalités locales	<input type="checkbox"/>
MISE EN ŒUVRE	Intégration des aspects liés au genre dans les propositions opérationnelles et financières	<input type="checkbox"/>
	Mise en œuvre avec un cadre de gestion	<input type="checkbox"/>
ÉVALUATION	Formulation des processus d'évaluation finaux	<input type="checkbox"/>
	Supports pour l'évaluation des paramètres liés au genre	<input type="checkbox"/>
	Équipe d'évaluation	<input type="checkbox"/>
	Évaluation finale	<input type="checkbox"/>
	Diffusion des résultats finaux et des enseignements	<input type="checkbox"/>

# Études de cas et bonnes pratiques

Cette liste non exhaustive d'études de cas, de modèles et de bonnes pratiques a été dressée à partir de sources ouvertes et après consultation de spécialistes de la lutte contre le terrorisme du monde entier. Elle concerne des actions et initiatives ayant utilisé diverses méthodes, portant sur diverses zones géographiques et portant sur des domaines distincts de la réponse pénale au terrorisme, de façon à fournir des éléments de réflexion sur la promotion de la place des femmes dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme.

Les exemples mentionnés portent sur un large éventail de sujets, tels que l'adaptation des cultures des organisations pour les rendre plus inclusives, la production de données spécifiques au genre ou ventilées par sexe, ou encore l'adoption de mesures destinées à inciter les femmes à intégrer des organisations à prédominance masculine, et à y rester.

Les bonnes pratiques et études de cas suivantes sont fondées sur une grande variété de sources qui fournissent différents niveaux de données. Par conséquent, certains éléments peuvent manquer, tels que des résultats quantifiables ou des détails sur les bénéficiaires. Par ailleurs, il convient de reconnaître que les résultats peuvent découler d'une accumulation de facteurs plutôt que de la seule initiative décrite.



## ADAPTATION DE LA CULTURE PROFESSIONNELLE

Allemagne – Bureau de protection de la Constitution (surveillance de l'extrémisme sur le territoire national), ministère fédéral de l'Intérieur

### PROBLÈME : Absence de femmes à tous les niveaux de l'organisation



#### Solutions mises en œuvre :

- Intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques de ressources humaines
- Postes représentatifs de l'égalité femmes-hommes, impliqués dans toutes les mesures prises au niveau administratif
- Mise en place d'objectifs en matière d'égalité femmes-hommes, fondés sur la loi fédérale relative à l'égalité femmes-hommes, contrôle par le représentant

Sources: 103, 104

Irlande du Nord – Service de police

### PROBLÈME : Absence de femmes dans les forces de police, au sein du personnel d'appui et au conseil



#### Solutions mises en œuvre :

- Introduction de deux plans d'action lors de la mise en place d'un nouveau service de police en Irlande du Nord
- Conseil chargé d'élaborer un Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes et de le réexaminer à intervalles réguliers, de suivre le nombre de femmes dans les forces de police, au sein du personnel d'appui et au conseil, et d'adopter des mesures correctives le cas échéant

Sources: 105

Allemagne – ministère fédéral de l'Intérieur

### PROBLÈME : Le travail à temps plein peut empêcher les femmes de participer au marché du travail, puisqu'une grande majorité des femmes a encore la charge des enfants et des personnes âgées.



#### Solutions mises en œuvre :

Ensemble de mesures pour institutionnaliser l'emploi à temps partiel :

- Possibilité de travailler à temps partiel à des postes de gestion et de direction
- Travail à domicile ou modèles spéciaux de temps de travail – congés sabbatiques ou comptes de temps de travail
- L'emploi à temps partiel ne doit pas entraver l'évolution de la carrière
- Interdiction de traiter différemment le personnel à temps partiel

Sources: 106

## ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX ÉVÉNEMENTS PUBLICS

Belgique – The Brussels Binder

— **PROBLÈME : Absence de parité aux événements, conférences et panels dans les débats européens**



### Solutions mises en œuvre :

- Boîte à outils fournissant des conseils et outils pratiques pour améliorer la parité des panels intervenant aux conférences et événements, tout au long du processus d'organisation
- Création d'un référentiel en ligne d'expertes en politiques publiques
- Campagne pour encourager les hommes à refuser de participer à des panels entièrement composés d'hommes
- Organisation d'événements
- Campagnes régulières sur les réseaux sociaux



### Résultats :

- Campagne réussie de collecte de fonds populaires
- Appui financier de la part des institutions européennes
- Création de projets similaires dans les États membres de l'UE
- Base de données composée d'expertes

Sources: 107

Commission européenne – Lettre de mission au haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité/vice-président

— **PROBLÈME : Manque de parité dans les événements organisés par la Commission**



### Solutions mises en œuvre :

- Engagement écrit de la Commission européenne pour garantir des panels paritaires

Sources: 108

## ACCÈS ET PROGRESSION DES FEMMES DANS LES SECTEURS DE LA LUTTE ANTITERRORISTE ET DE LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

Côte d'Ivoire – Association des femmes magistrates de Côte d'Ivoire (AFEMCI)

— **PROBLÈME : Absence de femmes dans le système judiciaire** <sup>109</sup>

### Solutions mises en œuvre :



- Organisation d'ateliers et d'événements de renforcement des capacités destinés aux femmes
- Préparation des femmes à l'examen de la magistrature ivoirienne
- Aide fournie aux magistrates pour renforcer leurs compétences professionnelles

### Résultats connus :



- Hausse du nombre de magistrates, de 23 % en 2016 à 29 % en 2019

Sources: 109

Sénégal – ministère de l'Intérieur

— **PROBLÈME : Peu de femmes dans les forces de police (9,18 %)**

### Solutions mises en œuvre :



- Élaboration d'une stratégie de genre pour le ministère (initiative similaire mise en œuvre au ministère sénégalais de la Défense)
- Création d'un groupe de travail sur le genre pour répondre aux besoins spécifiques en matière de représentation féminine dans les forces de police
- Audit des aspects liés au genre par une société de conseil externe au ministère de l'Intérieur

### Résultats :



- Impact positif sur la perception des questions de genre dans les organisations du secteur public sénégalais

Source : Entretien avec un membre des forces de police sénégalais



## Suède – forces armées

## PROBLÈME : Faible nombre de femmes dans les forces armées



## Solutions mises en œuvre :

- Actualisation des conditions de recrutement, notamment dans les forces aériennes et navales
- Création de meilleures conditions pour les femmes à l'aide de développements de nature technique
- Objectif fixé pour 2025 : 30 % de femmes enrôlées



## Résultats :

- 1 % de hausse annuelle du nombre de femmes dans les forces armées depuis la réintroduction du service militaire obligatoire en 2017
- 17 % de femmes enrôlées (objectif initial de 20 %) en 2020
- Ventilation par corps d'armée – armée de l'air : 24-40 % de femmes enrôlées ; marine nationale (Centre Karlskrona de guerre navale) : 31 % de femmes enrôlées ; armée de terre : encore en retard en raison d'un niveau exigé de force physique plus élevé
- Tendance observée : intérêt accru des jeunes femmes (multiplication des candidatures) pour le service militaire

Sources: 110



## MEILLEURE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ GRÂCE À DES ENGAGEMENTS LIÉS AU GENRE

NÉPAL 2010-2018

**En un coup d'œil :** Mise en œuvre d'engagements internationaux en faveur de la parité et de l'intégration de la dimension de genre, introduction de budgets et de quotas tenant compte de la dimension de genre

## Description:

- 2011 : le Népal était le premier pays d'Asie à adopter un Plan d'action national relatif à la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies 2015 : élection à la présidence de Bidhya Devi Bhandari, militante pour les droits des femmes et ancienne ministre de la Défense, première femme présidente du pays Meilleure intégration des femmes dans l'appareil de sécurité de l'État
- Mise en œuvre nationale d'engagements internationaux en faveur de l'intégration de la dimension de genre, comme les Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU
- 2007-2008 : introduction d'un système de budget et de quotas tenant compte de la dimension de genre pour le recrutement de groupes marginalisés dans le secteur public, y compris la police et l'armée, avec 20 % de postes réservés aux femmes

### Évaluation et principales conclusions :

- Résultats quantitatifs :
  - Police : de 4 162 femmes en 2014 à 5 467 femmes en 2018
  - Armée : de 1 776 femmes en 2014 à 4 094 femmes en 2018
- Aucune donnée disponible sur la rétention du personnel féminin
- Depuis 2012, le nombre de femmes dans les forces de sécurité a augmenté mais demeure faible (en 2017 : 8 % du personnel de police ; 4,5 % du personnel militaire)
- Outre leurs responsabilités en matière de sécurité et de lutte contre la criminalité, les femmes militaires et policières jouent souvent le rôle de modèles (ce qui est positif, mais peut également constituer une pression supplémentaire)
- Des difficultés demeurent, par exemple les tâches domestiques et la discrimination de la part des familles, des institutions et de la société dans son ensemble

Sources: 111

## Ghana – Service national du renseignement

### PROBLÈME : Absence de parité dans les équipes d'analystes



#### Solutions mises en œuvre :

- Création d'un ministère des Affaires féminines dans les années 2000, jouissant d'un soutien politique important
- Création de quotas pour les femmes

**Moteur :** repose sur le rôle culturel et sociétal valorisé attribué aux femmes ghanéennes (« reines des mères », particulièrement impliquées dans la gestion des communautés) et sur le fait que les femmes sont en majorité dans la population générale, tradition de femmes conseillères des décideurs politiques



#### Résultats :

- Plus de candidates à l'entrée dans les forces de police et forces armées
- 1/3 du personnel du Centre du renseignement sont des femmes
- Modèle d'inspiration pour les pays voisins

Source : Entretiens avec des représentants du Service national du renseignement



## FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE CONTRE L'ÉTAT ISLAMIQUE SYRIE ET IRAQ – UNITÉS DE PROTECTION DE LA FEMME KURDE SYRIENNE (YPJ) ET FORCES DÉMOCRATIQUES SYRIENNES (FDS), SOUTENUES PAR LA COALITION INTERNA- TIONALE CONTRE L'ÉTAT ISLAMIQUE (DIRIGÉE PAR LES ÉTATS-UNIS) ET PAR LE GOU- VERNEMENT RÉGIONAL KURDE EN IRAQ

SYRIE & IRAQ

### En un coup d'œil :

- Création des unités de protection de la femme kurde syrienne (YPJ) en 2013, dans le cadre de l'unité de protection du peuple kurde (YPG), une force locale liée aux Forces démocratiques syriennes qui ont soutenu la Coalition internationale contre l'État islamique
- Les YPJ, formées dans un premier temps de femmes kurdes de Syrie, ont par la suite accueilli des femmes yézidiées et étrangères (souvent d'origine kurde)

### Description :

- Contexte historique et culturel : premières combattantes kurdes apparues au XIXe siècle, résistantes faisant partie des mouvements pour l'indépendance kurde dans les années 1960-70, concept de jînéologie (science relative aux femmes, une forme de féminisme), création de la première unité armée de femmes dans les années 1990 autour de Sakine Cansiz (qui avait auparavant contribué à la création du PKK, une organisation terroriste reconnue), création d'une brigade féminine Peshmerga à la faculté militaire de Choualan
- La création des YPJ est étroitement liée au mouvement nationaliste kurde au Kurdistan occidental (PKK), répond à la fois à des objectifs politiques et de sécurité et vise une société plus égalitaire
- Mobilisation de femmes à des postes de combat et d'assistance contre l'État islamique, participation aux opérations militaires en Syrie et en Iraq (campagne de libération de Raqqa et de Tabqa, siège de Kobani, combats urbains) et intégration à des unités mixtes
- Création de plusieurs centres universitaires et d'entraînement, dont une section spéciale consacrée aux rôles d'assistance à l'académie militaire d'Erbil et un centre d'entraînement pour les femmes yézidiées à Dohouk (tous deux au Kurdistan iraqien), permettant aux femmes de combattre sans rejoindre le PKK
- Fin 2014 : 7 000 femmes âgées de 18 à 40 ans ; 20 000 membres en novembre 2016, et près de 24 000 en août 2017, principalement en Syrie, avec « seulement » 500 femmes inscrites en Iraq pour 200 000 soldats. Ces chiffres ont baissé après la défaite de l'État islamique, atteignant un nombre estimé de 5 000 femmes
- Un mois minimum de formation portant sur l'entraînement physique, les tactiques militaires, les armes, la théorie politique, la philosophie et l'histoire du féminisme. Rotation sur la ligne de front toutes les deux semaines.

### Évaluation et principales conclusions :

- Démonstration des capacités des combattantes (snipers, tacticiennes, commandantes du champ de bataille respectées)
- La participation des femmes aux combats est considérée comme une base pour susciter le changement dans les modèles régionaux patriarcaux
- Promotion des YPJ dans les médias internationaux, présentées comme un avantage opérationnel sur les soldats de l'État islamique
- Les factions armées locales n'étaient pas toutes ouvertes aux femmes

- La motivation poussant les femmes à s'enrôler était souvent associée à des contextes domestiques violents
- Réponse violente de l'État islamique contre les femmes, campagne de terreur sur les réseaux sociaux et assassinat de figures féminines
- Les femmes sont encore en minorité dans les forces kurdes
- Absence de salaire/contrat, exclusion des femmes mariées depuis 2017
- Enrôlement d'enfants soldats en dépit de l'accord de Genève (alerte des Nations Unies lancée en 2020)
- Impulsion en faveur de l'autonomisation des femmes dans d'autres domaines dans la région : politique, réseaux sociaux, journalisme, création d'autres forces exclusivement féminines (Forces de protection des femmes du Bethnahrain, 2015), création de conseils féminins dans certaines régions du Kurdistan
- Schémas traditionnels persistants : mariages arrangés/forcés, crimes d'honneur et violence domestique (dans les petites villes et villages)
- Amélioration de la protection juridique des droits des femmes par l'Administration autonome du Nord et de l'Est de la Syrie (interdiction des mariages d'enfants et des crimes d'honneur)
- Glorification des combattantes des YPJ par les médias occidentaux : utilisation de clichés sexistes, décrites comme étant motivées par des justifications psychologiques et émotionnelles

Sources: 112

## UE – Réseau Olympia

### PROBLÈME : Absence d'informations et de soutien pour les femmes du Conseil de l'Union Européenne



#### Solutions mises en œuvre :

- Réseau d'administratrices au sein du Secrétariat général
- Aide à l'avancement de la carrière



#### Résultats connus :

- Création de liens entre les femmes de différents niveaux hiérarchiques
- Personnel du Secrétariat général du Conseil en janvier 2023 : 1 783 femmes contre 1 325 hommes au total : 18 femmes cadres supérieures (contre 33 hommes), 37 femmes cadres intermédiaires (contre 46 hommes), 814 administratrices (contre 648 hommes), 882 assistantes et secrétaires (contre 529 hommes)
- En 2022, sur 11 directeurs généraux, 4 étaient des femmes (36 %, aucune donnée de référence disponible)

Sources: 113

Institut international de justice, unité académique  
Programme de formation en ligne sur la lutte contre le terrorisme (eCTAC)

— **PROBLÈME : Absence de femmes spécialisées dans la lutte contre le terrorisme dans le système judiciaire**

**Solutions mises en œuvre :**



- Création du Programme de formation en ligne sur la lutte contre le terrorisme (eCTAC) et du programme du même nom en présentiel (CTAC) pour développer des compétences spécifiques en matière de lutte contre le terrorisme ; le processus de sélection des candidatures tient compte des aspects liés au genre
- Les programmes sont composés d'exercices pratiques de mise en contexte et donnent accès à une plateforme collaborative et au réseau d'anciens élèves
- Accès à une formation intensive prodiguée par des formatrices, au sein d'équipes mixtes, pour garantir la coopération entre participants et participantes

**Résultats :**



- 160 participants (dont 50 femmes – positions hiérarchiques supérieures) de plus de 31 pays en 2 ans, 12 formations organisées
- À titre d'exemple, le pourcentage de femmes est passé de 0 à 25 % entre la première et la troisième cohortes issues du Sahel et d'Afrique de l'Ouest

*Source : Entretien avec Marie Compère, Directrice de l'Unité académique*

Belgique – ministère des Affaires étrangères  
Projet « Top Skills »

— **PROBLÈME : Sous-représentation des femmes au sein du service diplomatique, en particulier dans des postes à responsabilités (15 % de ces postes)**

**Solutions mises en œuvre :**



- Programme annuel pour développer les compétences en management du personnel féminin
- Mesures pour encourager les femmes à endosser plus de responsabilités dans le service après le programme

**Résultats :**



- Initiative complémentaire au plan d'action de la Première ministre de l'époque, Sophie Wilmès, pour diversifier le corps diplomatique

*Sources: 114*



## Burkina Faso – Forces de police

### PROBLÈME : Sous-représentation des femmes



#### Solutions mises en œuvre :

- Réseau actif de policières
- Ateliers pour sensibiliser aux questions de genre et à l'intégration des femmes dans les forces de sécurité



#### Résultats :

- Police : 11 à 12 % de femmes présentant différents parcours professionnels en fonction de si elles ont intégré l'organisation à la sortie de l'université (promotion rapide) ou au bas de l'échelle (davantage de difficultés à obtenir une promotion). La plupart ont le titre d'officières (Aucune donnée de référence disponible)
- Première femme nommée au poste de directrice de la police

Source : Entretien avec une représentante politique burkinabée

## Conseil de l'Union européenne – Programme de mentorat

### PROBLÈME : Le personnel féminin au Secrétariat général se trouve principalement aux échelons inférieurs, manque de parité au niveau de l'encadrement intermédiaire et supérieur



#### Solutions mises en œuvre :

- Sensibilisation à l'existence de modèles et aux fonctions et responsabilités disponibles



#### Résultats :

- Légère augmentation du nombre de femmes à des postes à responsabilités :
- 44 % de femmes à des postes de cadres intermédiaires (2022)
- 35,8 % de femmes à des postes de cadres supérieures (2022)

Sources: 115

## Afghanistan – Forces nationales de défense et de sécurité (ANDSF)

— **PROBLÈME : La culture locale empêche un certain nombre d'interactions entre hommes et femmes, ce qui conduit les soldats et les policiers de sexe masculin à ignorer les femmes afghanes et à une absence de femmes policières.**

### Solutions mises en œuvre :

- Le Plan d'action national 2008 pour les femmes d'Afghanistan du gouvernement a souligné le manque de femmes dans les ministères de l'Intérieur et de la Défense et proposé de combler cette absence à l'aide de politiques et stratégies de discrimination positive. Un objectif consistant à garantir, d'ici 10 ans, la présence de 20 % de femmes au sein des Forces nationales de défense et de sécurité a été défini.
- Mai 2010 : engagement des ministères de l'Intérieur et de la Défense à accueillir 10 % de femmes dans leur personnel à l'horizon 2020
- Affectation par le Congrès états-unien de 240,6 millions de dollars du Fonds pour les forces de sécurité en Afghanistan à la féminisation du personnel (recrutement, rétention, intégration, formation et traitement)
- Création de plusieurs groupes de travail et d'un bureau dédié à l'intégration des questions de genre au sein de l'ANDSF, poursuivant des objectifs comme la création d'une base pour une culture organisationnelle bienveillante envers les femmes, l'institutionnalisation des mécanismes de ressources humaines (structures et programmes d'alphabétisation favorables aux femmes)
- Affaires publiques et campagnes médiatiques menées par les deux ministères
- Formations à l'attention du personnel, y compris d'encadrement, sur l'intégration de la dimension de genre, le harcèlement sexuel, la prévention des agressions
- Ouverture de certains postes aux femmes
- Mesures salariales incitatives
- Uniformes pour les femmes
- Améliorations des bâtiments et en matière de sécurité (centres de formation, écoles, hébergement, garderies, salles de sport, salles à manger, toilettes)
- Formation spécifique pour les femmes, cours sur la violence à l'égard des femmes et sur le harcèlement sexuel, self-défense
- Adaptation des emplois du temps de formation aux besoins des bénéficiaires de sexe féminin
- Conseillers et conseillères pour les questions de genre assignés aux deux ministères



### Résultats :

- Première formation destinée aux officières dispensée par l'Armée nationale
- 29 établissements construits entre juillet 2015 et décembre 2017 par les États-Unis en vue du recrutement, de la rétention et de l'intégration des femmes au sein de l'ANDSF
- Absence de documentation du ministère de la Défense des États-Unis recensant les décisions, mesures ou évaluations liées aux projets
- Autres questions d'ordre structurel non réglées (restrictions à la mobilité des femmes, obstacles sociaux aux interactions avec les recruteurs de sexe masculin, résistance culturelle et familiale)
- Les femmes dans les forces de sécurité sont encore confrontées à des stigmatisations, à une discrimination de la part de leurs collègues masculins (harcèlement, inconduite sexuelle, agressions) et limitées à des tâches subalternes quelle que soit leur formation
- Janvier 2020 : 3,25 % de femmes en uniforme au sein de la police nationale ; 1 % de femmes en uniforme dans l'armée

Sources: 116, 117



## AUGMENTATION DU NOMBRE DE CANDIDATES

Royaume-Uni – Police antiterroriste du Royaume-Uni et service de police de l'Irlande du Nord

— **PROBLÈME** : Moins de candidates que de candidats, absence de femmes dans les campagnes de recrutement



### Solutions mises en œuvre :

- Modification de la page « Carrières » du site Internet de la police pour y représenter plus de femmes
- Publication d'entretiens avec des policières à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes

Sources: 118

Nouvelle-Zélande – Services de renseignement

— **PROBLÈME** : Manque d'étudiantes en science, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)



### Solutions mises en œuvre :

- Campagne par le Bureau de sécurité des communications du gouvernement (GCSB) pour encourager les jeunes femmes et les filles à se lancer dans des études de STIM : publicités, bourses et organisation d'événements dans les écoles et les universités

Sources: 119

McKinsey – Programme « Next Generation Leaders »

Programme de coaching « A place for her »

— **PROBLÈME** : Sous-représentation des femmes au sein du personnel d'encadrement intermédiaire et supérieur, femmes aux échelons supérieurs quittant l'entreprise



### Solutions mises en œuvre :

- « A place for her » : campagne de coaching et de préparation personnalisée visant à aider les étudiantes et professionnelles à passer les processus de recrutement avec succès
- « Next Generation Leaders » : événement de 3 jours réunissant des femmes d'Europe et du Moyen-Orient (réseautage, ateliers, discussions sur les réalités du travail de consultante)



### Résultats :

- Hausse du nombre total de femmes dans le personnel en 2022 (pas de chiffres exacts).

Sources: 120

## LUTTE CONTRE LES PRÉJUGÉS GRÂCE À LA POP CULTURE

### Royaume-Uni – Police antiterroriste

— **PROBLÈME : Absence de communication engageante sur le rôle des femmes dans la lutte contre le terrorisme**



### Solutions mises en œuvre :

- Tweets sur le fait que les rôles féminins forts n'existent pas qu'à la télévision, avec l'image d'une policière du film Trigger Point
- Tweet contenant un lien vers la page « Carrières » de la police antiterroriste britannique

Sources: 121

### Suède – Campagne de recrutement dans les forces armées

— **PROBLÈME : Perception selon laquelle les femmes sont inaptes au service militaire**



### Solutions mises en œuvre :

- Lancement de la campagne « Many Have Many Questions » au moment de la création de la conscription sans distinction de sexe
- Réponses aux questions que pouvaient se poser les femmes concernant le service militaire et remise en cause des préjugés selon lesquels les caractéristiques biologiques des femmes les rendent inaptes au service militaire
- Présente les femmes comme des êtres forts et démystifie les caractéristiques et fonctions physiques des femmes
- Campagne « This is bloody serious » pour normaliser la menstruation

Sources: 122



**Espagne – Série télévisée Movistar *La Unidad*****PROBLÈME : Absence de modèles de femmes travaillant dans la sécurité à la télévision****Solutions mises en œuvre :**

- Création d'une série télévisée sur une enquête menée par le service de renseignement de la police nationale (Comisaría General de Información de España) dirigé par une femme
- L'histoire se déroule en Espagne, en France et au Maroc et est basée sur les témoignages non publiés de cadres supérieurs de la lutte contre le terrorisme fournissant une vision réaliste du travail quotidien d'une équipe diversifiée
- Femmes inspirantes dans les rôles principaux d'une « force de police moderne, spécialisée et bien formée qui parle des langues étrangères et où les femmes ont un rôle spécifique en tant que femmes, sans assumer de rôles féminins ou masculins, en étant simplement elles-mêmes ».
- Montre des femmes européennes et arabes

Sources: 123

## POLITIQUES EXHAUSTIVES TENANT COMPTE DES QUESTIONS DE GENRE



### STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION NATIONAUX POUR LA PRÉVENTION DE L'EXTRÉMISME VIOLENT

LIBAN – PRÉSIDENTE DU CONSEIL DES MINISTRES - 2018

**En un coup d'œil :** Élaboration d'une stratégie nationale portant à la fois sur la lutte contre le terrorisme et la prévention de l'extrémisme violent, suivie d'un plan d'action pour 2021-2023

#### Description:

- La stratégie nationale se compose de 9 piliers, dont le pilier 5, « Égalité femmes-hommes et autonomisation des femmes » définit les objectifs suivants :
  - Sensibiliser les femmes à leurs droits constitutionnels et légaux et aux risques de l'extrémisme violent à l'échelle individuelle et familiale
  - Amender la législation relative aux femmes de façon à assurer la justice et à éliminer toutes les formes de discrimination à leur égard
  - Encourager la participation des femmes aux activités sociales, culturelles et de développement
  - Encourager la participation des femmes aux processus de prise de décision et d'élaboration de politiques
- Le genre est considéré comme une thématique transversale présente dans tous les autres piliers de la stratégie
- Les mesures suivantes sont envisagées dans le cadre du pilier 5 :
  - Renforcement des capacités des médias en matière de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes
  - Examen des obligations et évaluation de la vulnérabilité liées aux questions relatives aux femmes
  - Réhabilitation des détenues
  - Renforcement de la résilience des femmes à risque
  - Les femmes comme actrices du renforcement de la résilience
  - Intégration de la dimension de genre dans la prévention de l'extrémisme violent
- Plan d'action national (2021-2023) :
  - Adopte une approche qui englobe l'ensemble de la société et a été élaborée en étroite collaboration avec l'unité de prévention de l'extrémisme violent et des partenaires techniques pour détailler les plans et développer sa propre théorie du changement
  - Deux principes fondamentaux et transversaux : cohérence avec la stratégie nationale, agilité et réactivité
  - 45 actions relevant des 9 piliers de la stratégie nationale, assorties d'un calendrier, et les femmes figurent parmi les quatre populations cibles spécifiques
  - Huit domaines : renforcement des capacités, recherche et développement de données probantes, réforme politique, alerte précoce, réhabilitation et déradicalisation, programmes nationaux et locaux, modes opératoires, communication stratégique et sensibilisation

### Évaluation et principales conclusions :

- Le groupe de travail chargé de l'élaboration de la politique a noté au cours de ses travaux que 45 % des personnes représentant le ministère étaient des femmes, qui ont pu donner une perspective spécifique de genre à la stratégie
- En vertu du pilier 5, un réseau local de prévention a été créé, composé de membres d'établissements scolaires, d'organismes religieux, d'ONG, de la société civile et d'autres institutions. Son objectif est de sensibiliser la communauté. Les femmes sont perçues comme essentielles dans ce processus, car elles peuvent aider à identifier les facteurs d'incitation et d'attraction de la radicalisation
- Preuve de l'importance des données et recherches pour élaborer des politiques fondées sur des données probantes :
  - Recherche menée à partir d'entretiens avec 156 individus radicalisés (dont 63 % qui avaient moins de 30 ans lorsqu'ils ont rejoint un groupe extrémiste violent)
  - Des juges ont indiqué à la chercheuse principale, Rubina Abu Zeinab, que les détenus ne pouvaient être interviewés par une femme. Contrairement aux attentes, toutefois, ces derniers étaient ouverts à l'idée de lui parler.
  - Ses recherches ont montré l'importance d'assurer la participation des femmes à la prévention de l'extrémisme violent et à la lutte contre le terrorisme.
- Mise en œuvre des mesures suivie à l'aide d'un cadre dédié, sous la responsabilité de l'unité nationale de prévention de l'extrémisme violent :
  - Examen et alignement du système national existant
  - Un tableau de bord national sera créé afin de rendre compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action (accessible par le grand public)
  - Création d'un système d'alerte précoce connectant les communautés et villes mettant en œuvre le plan d'action : appuyer le signalement de facteurs et événements émergents susceptibles de favoriser ou précipiter d'une manière ou d'une autre l'extrémisme violent.
- Les mécanismes sociaux tiennent compte des spécificités locales et sont conçus pour aider à la mise en œuvre d'un système cohérent qui tienne compte de la diversité tout en assurant la coordination. Cette approche a pour objectif général de surveiller les transformations sociales en se concentrant sur l'analyse des interactions entre les éléments de la société et sur la compréhension de leurs déterminants, causes et effets.

## Allemagne – gouvernement fédéral

### PROBLÈME : Absence de réglementations sur l'égalité femmes-hommes



#### Solutions mises en œuvre :

Introduction d'une loi fédérale visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, à éliminer les discriminations existantes basées sur le genre, en particulier contre les femmes, à prévenir les discriminations futures et à améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la compatibilité entre la famille, les soins et le travail pour les personnes employées.

Sources: 124

## PRODUCTION DE STATISTIQUES GENRÉES



### CRÉATION D'UN BUREAU NATIONAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ESPAGNE – DIRECTION DE LA POLICE - 2018

#### En un coup d'œil :

- Résolution adoptée en février 2018 pour créer un bureau pour l'égalité femmes-hommes dédié au sein de la police nationale espagnole, suite à l'adoption du deuxième Plan d'action national 2017-2023 pour les femmes, la paix et la sécurité. Ceci a conduit à l'élaboration d'un cadre législatif et réglementaire adéquat pour appuyer l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la vie quotidienne.
- Les objectifs du Plan II pour l'égalité entre femmes et hommes dans les organes publics de l'Administration générale de l'État, approuvé en 2015, sont de réduire les inégalités pouvant persister dans le domaine des carrières des fonctionnaires, soutenir la recherche d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et prêter attention aux situations nécessitant une protection spéciale, par exemple pour les victimes de violences basées sur le genre ou de harcèlement.

#### Description:

- Objectifs du bureau national pour l'égalité femmes-hommes :
  - Maintenir des connaissances actualisées sur la situation des femmes au sein de la police nationale
  - Repérer les éventuels domaines où des discriminations sont exercées
  - Faire avancer l'adoption de mesures favorisant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle
  - Améliorer les conditions de représentation et d'autonomisation des femmes dans la police nationale
- Activités du bureau national pour l'égalité femmes-hommes, par le biais de son cabinet technique :
  - Fonctionner comme un observatoire en matière d'égalité : organe spécifique ayant pour mission de collecter, d'analyser et de diffuser toutes les informations relatives aux politiques transversales sur l'égalité femmes-hommes dans leurs domaines d'activité respectifs, issues de sources nationales ou internationales, mais aussi de fournir des conseils sur des projets ou des modifications réglementaires liées à l'égalité femmes-hommes

- Assurer les fonctions de délégué à la protection de l'égalité, exerçant les fonctions d'interlocuteur social dans ce domaine et de point focal aux niveaux central et périphérique
- Produire des rapports relatifs à l'effet sur le genre des mesures et politiques prises au sein des forces de police nationale
- Évaluer et mener des études diagnostiques sur la violence de genre, le harcèlement sexuel et les autres formes de discrimination, qui permettront de formuler des recommandations et des propositions visant à prévenir ces fléaux et, le cas échéant, des résolutions obligatoires en vue de leur éradication
- Assurer un suivi des cas méritant un tel suivi compte tenu de leur gravité, en informant et en conseillant les victimes
- Garantir l'égalité des chances professionnelles pour les femmes et les hommes au sein des forces de police, en particulier en matière de développement des carrières professionnelles (intégration, promotion, postes et situations administratives), en analysant et en évaluant régulièrement l'efficacité des mesures prises dans ce cadre
- Favoriser l'équilibre entre la vie de famille et la vie professionnelle, en proposant des initiatives et des mesures qui favorisent la coexistence entre les engagements professionnels et les responsabilités familiales
- Promouvoir les programmes de formation à l'égalité femmes-hommes, en coordonnant un plan de formation à l'égalité femmes-hommes destiné au personnel de la police nationale (programme annuel d'exposés, de cours, de conférences, de colloques ou d'ateliers sur ce sujet, sensibilisant les participants et participantes à l'utilisation non sexiste du langage au sein de la police nationale et assurant l'inclusion de contenus relatifs à l'égalité femmes-hommes dans les programmes de formation de la police nationale)
- Promouvoir les campagnes de sensibilisation et d'information sur l'égalité femmes-hommes, en créant un site Internet comme mécanisme de diffusion
- Entretenir des relations avec d'autres administrations et institutions publiques ou privées nationales et internationales qui favorisent l'égalité femmes-hommes, créant ainsi un forum d'échange et de communication d'informations et de bonnes pratiques et participant aux projets de recherche de ces organismes
- Recevoir des propositions d'amélioration des questions d'égalité, pouvant être remises par les points de contact, les syndicats ou de l'initiative des fonctionnaires eux-mêmes

#### Évaluation et principales conclusions :

- 2007 : Création d'un observatoire des femmes dans les forces de sécurité de l'État, conçu pour maintenir des connaissances actualisées sur la situation des femmes dans la police nationale et la garde civile. Un observatoire de l'égalité a été créé par la police nationale.
- 2019 : Promotion d'un guide en espagnol inclusif relatif au langage non sexiste à utiliser au quotidien par les fonctionnaires de police
- Création de points de contact dans les organes de police suivants, chargés de désigner un ou une fonctionnaire à former sur l'égalité femmes-hommes : la Direction centrale de la sécurité citoyenne et de la coordination, le Commissariat général chargé de la sécurité citoyenne et la Direction supérieure de la police, la Direction centrale de l'information, des enquêtes et de la cybercriminalité, les Commissariats généraux à l'information, la police judiciaire, aux étrangers et aux frontières, la police scientifique et la Division de la coopération internationale, la Direction centrale des ressources humaines et de la formation, la Division du personnel et la Division de la formation et du développement, la Direction centrale de la logistique et de l'innovation, la Division de l'économie et de la technique, et la Division de la documentation.

# MODÈLES

Certains postes de sécurité de très haut niveau au sein des institutions européennes sont occupés par des femmes (Europol, garde civile, Commission européenne, SecPol du SEAE, etc.), et le réseau européen de la lutte contre le terrorisme a enregistré des avancées majeures en matière de représentation féminine (alors que les femmes n'y étaient absolument pas représentées jusqu'à récemment). Si elles sont moins connues à l'échelle mondiale, les femmes listées ci-dessous n'en ont pas moins des carrières intéressantes qui peuvent inspirer les prochaines générations. Comme pour les études de cas, cette section vise à présenter des modèles diversifiés.

## Général Dina Hwetat

Branche spéciale de la Division de coopération internationale,  
Direction de la sécurité publique, Jordanie

### Carrière et expérience

- Informaticienne, enquêtes numériques
- 9 ans de service au sein de la Direction de la sécurité publique

### Motivations pour travailler dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Attentats terroristes dans son pays et sa région natale, ayant un effet croissant sur les femmes et les enfants
- Souhait de prévenir les attentats terroristes et la propagation de l'extrémisme

### Soutiens, mentors et modèles

- Inspirée par ses collègues des différentes divisions de la Direction de la sécurité publique confrontés à des difficultés et problématiques similaires
- Mentor (Capitaine Khalil Alsagarat) qui la soutient
- La générale Hwetat est la seule femme de son équipe, chargée de l'échange d'informations sur les menaces transnationales pour les forces de l'ordre

### Point de vue sur les obstacles s'opposant à la présence de femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Obstacles socio-culturels : une femme ne peut travailler tard en dehors de son domicile, est perçue négativement par les familles et communautés (p. ex., il est difficile d'être appelée en cas d'urgence la nuit). Les mentalités évoluent doucement, la culture et les coutumes ne peuvent changer d'un jour à l'autre.



- Obstacles organisationnels et culturels : les hommes doivent comprendre et accepter la présence de femmes occupant des fonctions dans le secteur de la sécurité.
- Obstacles opérationnels et techniques : absence d'infrastructures (garde d'enfants) sur le lieu de travail, pourtant essentiel lorsque les femmes retournent au travail après un congé maternité (p. ex., en cas d'allaitement) ; les contraintes physiques nécessitent une formation plus poussée pour les femmes.

### Valeur ajoutée des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Facilite les auditions de terroristes de sexe féminin et la prévention de la propagation des idéologies extrémistes au sein des communautés de femmes

### Mesures d'appui à la promotion des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Le Général Hwetat a reçu une formation spécifique de 2 mois sur la cybersécurité, le renseignement et les techniques de surveillance
- Existence d'un bureau dédié au genre au sein de la Direction de la sécurité publique, qui soutient l'intégration de la dimension de genre et qui est chargé de proposer un plan annuel, des mises à jour régulières, la préparation et la formation d'unités féminines en vue de missions de maintien de la paix et d'instaurer des quotas annuels de recrutement de personnel féminin au sein de la police.

### Conseils aux femmes intéressées par une carrière dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme

- La lutte contre le terrorisme suppose d'être passionnée par ce travail, afin de faire face aux pressions psychologiques, intellectuelles et physiques qui y sont associées
- Cela est d'autant plus vrai pour les femmes, puisque les conditions de travail sont peu susceptibles de faciliter leur intégration, et qu'elles peuvent subir des pressions de la part de leur famille ou de leur communauté les incitant à ne pas travailler dans ce secteur
- Les femmes doivent avoir confiance en elles, il n'y a pas lieu au doute dans les situations dangereuses

## Esperanza Jalkh Guerrero

Experte en projets européens (CT JUST)

### Carrière et expérience

- A rejoint la police nationale espagnole en 1990, puis a commencé à travailler dans le secteur de la lutte contre le terrorisme
- Travaille aujourd'hui comme experte en matière d'application de la loi pour CT JUST (dans la région du Moyen-Orient), dans le secteur de la formation et du renforcement des capacités

### Motivations pour travailler dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- À l'origine, pour aider autrui
- Travailler dans le secteur de la lutte contre le terrorisme était un défi personnel et professionnel, qui constitue pour elle « un travail passionnant et épanouissant »

### Soutiens, mentors et modèles

- Esperanza a été inspirée et mentorée par des femmes et des hommes au cours de ses plus de 30 ans de carrière dans la police

### Point de vue sur les obstacles s'opposant à la présence de femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Certains défis relèvent spécifiquement du travail de lutte contre le terrorisme, par exemple l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle : le personnel doit renoncer à une partie de sa vie privée, à un coût personnel élevé, en particulier dans les postes d'encadrement supérieur. Cela peut par exemple conduire à une maternité tardive pour les femmes

### Conseils aux femmes intéressées par une carrière dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme

- La formation, la spécialisation et la connaissance de plusieurs langues sont essentielles

## Dany Dwi Wulandari

Analyste politique, Direction de la coopération régionale et multilatérale,  
Agence nationale de lutte contre le terrorisme, Indonésie

### Motivations pour travailler dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- L'histoire de son pays en matière de menaces terroristes, et ses vulnérabilités à ces menaces
- Voulait profiter des opportunités offertes aux femmes de jouer un rôle fondamental dans la lutte contre le terrorisme
- Occasion de mettre ses connaissances et ses capacités en action

### Soutiens, mentors et modèles

- Son superviseur, M. Andhika Chrisnayudhanto (adjoint à la coopération internationale au sein de l'Agence nationale de lutte contre le terrorisme), avec qui elle a travaillé pendant plus de 5 ans, qui

lui a permis d'acquérir une expérience de première main, d'élargir son réseau auprès d'acteurs de différentes disciplines (dont des nouveaux collègues et des homologues étrangers) et de participer à différents programmes de renforcement des capacités, forums nationaux et internationaux, et qui l'a encouragée à développer son leadership et à participer à la formulation de politiques de lutte contre le terrorisme fondées sur des données probantes.

### Point de vue sur les obstacles s'opposant à la présence de femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Mêmes difficultés que dans les autres domaines de la sécurité
- La lutte contre le terrorisme est un secteur à prédominance masculine pour des raisons culturelles, mais des progrès conséquents ont été enregistrés en matière de participation des femmes dans les secteurs de la sécurité et de la lutte antiterroriste
- Difficultés restantes : représentation des femmes dans l'élaboration de politiques, le leadership, le renforcement des capacités, l'autonomisation et la prévention

### Mesures d'appui à la promotion des femmes dans les secteurs de la lutte antiterroriste et de la réponse pénale au terrorisme

- Les politiques nationales systémiques, intégrées et exhaustives relatives à la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent, adoptées récemment par l'Indonésie, reconnaissent le principe d'intégration de la dimension de genre, en particulier le Règlement présidentiel pour un plan d'action national
- Le Plan d'action national est conforme aux Résolutions des Nations Unies, ainsi qu'à sa Stratégie antiterroriste mondiale, tout en mettant l'accent sur le contexte national indonésien
- À l'échelle régionale, l'Indonésie est un leader régional en matière de lutte contre le terrorisme (principalement par le biais de la Réunion ministérielle de l'ANASE sur la criminalité transnationale [AMMTC]/Réunion des hauts fonctionnaires sur le mécanisme de lutte contre la criminalité transnationale [SOMTC]) et a fourni son soutien à plusieurs initiatives de lutte contre le terrorisme, comme le Plan d'action 2018-2025 de l'ANASE pour prévenir et contrer la montée de la radicalisation et de l'extrémisme violent (PCRVE), et sa mise en œuvre, par le biais du Plan de travail PCRVE 2019-2025 de Bali. Le plan de travail a pour objectif « l'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité femmes-hommes ». Ces deux politiques sont devenues ses références en sa qualité d'analyste politique pour examiner, contrôler, évaluer et développer différents programmes de lutte contre le terrorisme/prévention et lutte contre l'extrémisme violent, y compris ceux liés au genre.

### Conseils aux femmes intéressées par une carrière dans la lutte antiterroriste et la réponse pénale au terrorisme

- L'implication de toutes les acteurs pertinents est nécessaire pour élaborer et mettre en œuvre des politiques, programmes et stratégies de lutte contre le terrorisme et contre l'extrémisme violent qui soient efficaces et durables et qui aient du sens.
- Les femmes présentant des profils disciplinaires différents peuvent contribuer positivement à la formulation de politiques, à la prévention (en assurant la participation et l'autonomisation des communautés, ainsi qu'en encourageant les contre-arguments), ainsi qu'à l'exécution des lois.

## ANNEXE 1

# Définitions principales

Cette annexe présente les définitions détaillées mentionnées dans l'[introduction](#), ainsi que plusieurs concepts fondamentaux en lien avec la représentation des femmes dans la réponse pénale au terrorisme. Les autrices utilisent les définitions suivantes dans ce document, tout en reconnaissant que certaines d'entre elles font encore l'objet de débats.

## TERRORISME

Il est particulièrement difficile de trouver une définition largement reconnue du terrorisme et d'autres concepts associés, tels que l'extrémisme violent. Richard E. Rubenstein, professeur spécialisé dans la résolution des conflits à l'Université George Mason, est même allé jusqu'à déclarer que cette tâche était sans issue, indiquant que, au bout du compte, « *le terrorisme, c'est juste des violences qu'on n'aime pas* »<sup>125</sup>.

Cette déclaration quelque peu provocante illustre le fait qu'**il n'existe pas de consensus international sur le terme « terrorisme »**. Sans surprise, il en va de même pour l'extrémisme violent, qualifié de « *phénomène diversifié, sans définition claire* » par l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Ban Ki-Moon<sup>126</sup>. Pour le Conseil de sécurité des Nations Unies, le terrorisme est caractérisé lorsque trois éléments cumulatifs sont réunis. La Résolution 1566 du Conseil de sécurité des Nations Unies le définit comme suit : « (...) *les actes criminels, notamment ceux dirigés contre des civils dans l'intention de causer la mort ou des blessures graves ou la prise d'otages dans le but de semer la terreur parmi la population, un groupe de personnes ou chez des particuliers, d'intimider une population ou de contraindre un gouvernement ou une organisation internationale à accomplir un acte ou à s'abstenir de le faire, qui sont visés et érigés en infractions dans les conventions et protocoles internationaux relatifs au terrorisme* »<sup>127</sup>.

Les Nations Unies considèrent que la définition de ces concepts à fortes connotations politiques

est une prérogative des pays, ce qui donne lieu à « *un patchwork d'approches* »<sup>128</sup>. Pour n'en citer que quelques-unes, la Convention interaméricaine contre le terrorisme<sup>129</sup> de l'Organisation des États américains s'appuie sur une liste de conventions internationales, la Convention sur la Prévention et la Lutte contre le Terrorisme<sup>130</sup> de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) définit un « **acte terroriste** » comme « *tout acte ou menace d'acte en violation des lois pénales de l'État Partie susceptible de mettre en danger la vie, l'intégrité physique, les libertés d'une personne ou d'un groupe de personnes, qui occasionne ou peut occasionner des dommages aux biens privés ou publics, aux ressources naturelles, à l'environnement ou au patrimoine culturel, et commis dans l'intention : (...) i) d'intimider, provoquer une situation de terreur, forcer, exercer des pressions ou amener tout gouvernement, organisme, institution, population ou groupe de celle-ci, d'engager toute initiative ou de s'en abstenir (...); ii) de perturber le fonctionnement normal des services publics, la prestation de services essentiels aux populations ou de créer une situation de crise au sein des populations; ou iii) de créer une insurrection générale dans un État Partie* » et comme « *toute promotion, financement, contribution, ordre, aide, incitation, encouragement, tentative, menace, conspiration, organisation ou équipement de toute personne avec l'intention de commettre tout acte [mentionné au paragraphe précédent]* »<sup>131</sup>. Le Conseil de l'Europe rappelle quant à lui dans sa Convention de 2005 que « *les actes de terrorisme, par leur nature ou leur contexte, visent à intimider gravement une population, ou à contraindre indûment un gouvernement ou une organisation internationale à accomplir ou à s'abstenir d'accomplir un acte quelconque, ou à gravement déstabiliser ou détruire les structures fondamentales politiques, constitutionnelles, économiques ou sociales d'un pays ou d'une organisation internationale* »<sup>132</sup>.

En l'absence d'accord politique international sur la définition du terrorisme, il est intéressant de se pencher sur les **définitions** du terrorisme **spéci-**

### riques au secteur et sur les définitions légales des actes de terrorisme.

Les définitions spécifiques au secteur portent sur la quasi-totalité des actes de terrorisme. Les 19 conventions et instruments internationaux suivants fournissent des définitions ou éléments de définition par sujet/secteur :

- Aviation civile : Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs<sup>133</sup> (1963), Convention pour la répression de la capture illicite d'aéronefs<sup>134</sup> (1970), Convention pour la répression d'actes illicites dirigés contre la sécurité de l'aviation civile<sup>135</sup> (1971), Protocole pour la répression des actes illicites de violence dans les aéroports servant à l'aviation civile, complémentaire à la Convention pour la répression d'actes illicites dirigés contre la sécurité de l'aviation civile<sup>136</sup> (1988), Convention sur la répression des actes illicites dirigés contre l'aviation civile internationale<sup>137</sup> (2010), Protocole complémentaire à la Convention pour la répression de la capture illicite d'aéronefs<sup>138</sup> (2010), Protocole portant amendement de la Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs<sup>139</sup> (2014)
- Protection du personnel international : Convention sur la prévention et la répression des infractions contre les personnes jouissant d'une protection internationale<sup>140</sup> (1973)
- Prise d'otages : Convention internationale contre la prise d'otages<sup>141</sup> (1979)
- Matières nucléaires : Convention sur la protection physique des matières nucléaires<sup>142</sup> (1980), Amendement de la Convention sur la protection physique des matières nucléaires<sup>143</sup> (2005)
- Navigation maritime : Convention pour la répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime<sup>144</sup> (1988), Protocole relatif à la Convention pour la répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime<sup>145</sup> (2005), Protocole pour la répression d'actes illicites contre la sécurité des plates-formes fixes situées sur le plateau continental<sup>146</sup> (1988), Protocole relatif au Protocole pour la répression d'actes illicites contre la sécurité

des plates-formes fixes situées sur le plateau continental<sup>147</sup> (2005)

- Matériaux explosifs : Convention sur le marquage des explosifs plastiques et en feuilles aux fins de détection<sup>148</sup> (1991)
- Attentats terroristes à l'explosif : Convention internationale pour la répression des attentats terroristes à l'explosif<sup>149</sup> (1997)
- Financement du terrorisme : Convention internationale pour la répression du financement du terrorisme<sup>150</sup> (1999)
- Terrorisme nucléaire : Convention internationale pour la répression des actes de terrorisme nucléaire<sup>151</sup> (2005)

S'il n'existe pas une seule et unique définition du terrorisme au niveau politique, les conventions et actes internationaux portent sur les actes terroristes, auxquels ils donnent des définitions claires et convenues.

“Si la communauté internationale s'est mise d'accord sur les définitions des éléments constitutifs des actes de terrorisme, il n'existe pas en revanche d'accord sur une définition exhaustive, en raison de l'absence de consensus sur l'exception concernant les mouvements de libération ou « combattants de la liberté »”

#### — Jean-Paul Laborde,

Directeur du Centre d'expertise sur la lutte contre le terrorisme et Ambassadeur itinérant à l'Assemblée parlementaire de la Méditerranée

Pour illustrer cela, la Stratégie antiterroriste mondiale des Nations Unies affirme que « les actes, méthodes et pratiques terroristes sous toutes leurs formes et dans toutes leurs manifestations **visent l'anéantissement des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de la démocratie, menacent l'intégrité territoriale et la sécurité des États et déstabilisent des gouvernements légitimement constitués** » et réaffirme que « le terrorisme ne saurait ni ne devrait être associé à une religion, une nationalité, une civilisation ou une origine ethnique donnée »<sup>152</sup>.

L'UE, pour sa part, parle d'« infractions terro-

ristes », qu'elle caractérise de la manière suivante : « lorsque et dans la mesure où ils sont commis dans un but terroriste particulier, à savoir **gravement intimider une population, contraindre indûment des pouvoirs publics ou une organisation internationale à accomplir ou à s'abstenir d'accomplir un acte quelconque, ou gravement déstabiliser ou détruire les structures politiques, constitutionnelles, économiques ou sociales fondamentales d'un pays ou d'une organisation internationale** »<sup>153</sup>.

La liste des infractions suit, entre autres, les conventions internationales relatives au terrorisme susmentionnées : les enlèvements ou prises d'otages ; le fait de causer des destructions massives à une installation gouvernementale ou publique ; la capture d'aéronefs et de navires ou d'autres moyens de transport collectifs ou de marchandises ; l'utilisation d'explosifs ou d'armes, y compris d'armes chimiques, biologiques, radiologiques ou nucléaires<sup>154</sup>. Le même document catégorise la provocation publique à commettre une infraction terroriste, le recrutement pour le terrorisme, le fait de dispenser ou de recevoir un entraînement au terrorisme, le fait de voyager ou d'organiser un voyage à des fins de terrorisme et le financement du terrorisme comme des infractions terroristes.

**Aux fins du présent projet, la définition du terrorisme de l'UE est utilisée comme référence** et le terme est considéré comme un synonyme d'extrémisme violent. Ces deux concepts renvoient en effet à des actes violents, motivés par des considérations politiques et dirigés contre le grand public ou ses représentants<sup>155</sup>.

## LUTTE CONTRE LE TERRORISME/LUTTE ANTITERRORISTE/CONTRE-TERRORISME

La lutte contre le terrorisme peut se définir comme le mécanisme de réponse d'un État face à la menace d'une violence motivée par des considérations politiques ou idéologiques<sup>156</sup>. Le nouveau programme de lutte contre le terrorisme de l'UE<sup>157</sup>, publié en décembre 2020 et inspiré des législations précédentes, rappelle les quatre piliers d'action de l'Union dans ce domaine, à savoir

**anticiper** (les menaces existantes et émergentes), **prévenir** (les attentats), **protéger** (les citoyens et citoyennes européennes) et **réagir** (aux attentats). Il indique également explicitement que les actions à l'échelle internationale sont « **essentielle[s] pour améliorer la sécurité au sein de l'UE** ».

Cette stratégie illustre le fait que la lutte contre le terrorisme couvre un large éventail de politiques dans différents secteurs. À cet égard, il est également utile de faire la différence entre les programmes spécifiques à la lutte contre le terrorisme et les programmes pertinents en matière de lutte contre le terrorisme. En quelques mots, les premiers sont conçus pour combler directement les lacunes en matière de sécurité ou de contrer les terroristes, tandis que les seconds concernent les actions qui peuvent avoir des effets positifs en matière de lutte contre le terrorisme mais qui ne sont pas nécessairement conçues à cette fin (p. ex., la réforme du secteur de la sécurité)<sup>158</sup>.

## PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE L'EXTRÉMISME VIOLENT (P/LEV)

Premièrement, selon l'UNESCO<sup>159</sup>, l'extrémisme violent se définit comme l'utilisation de la violence idéologique afin d'atteindre des objectifs politiques, religieux ou sociaux qui ont un sens pour une personne ou un groupe de personnes.

Le concept de prévention de l'extrémisme violent (PEV) renvoie par conséquent au besoin d'identifier et de lutter contre les facteurs clés qui motivent les individus et les groupes à soutenir des actes extrémistes violents et à y participer. Plusieurs facteurs peuvent alimenter la propagation de l'extrémisme violent (liés à la pauvreté, à la discrimination, à l'absence de redevabilité de l'État, au manque d'éducation ou d'inclusion sociale). La Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur le soutien à la prévention de la radicalisation conduisant à l'extrémisme violent<sup>160</sup> souligne que les États membres doivent axer leurs plans nationaux de prévention de l'extrémisme violent sur certains domaines spécifiques, tels que « *la promotion d'une éducation ouverte à tous et (...) d'une société*



[...] ouverte et résiliente »<sup>161</sup>. Comme le souligne l'UNESCO, il est essentiel, pour prévenir l'extrémisme violent et garantir des avancées dans ce domaine, de tendre la main aux jeunes et de les autonomiser<sup>162</sup>.

« La PEV joue un rôle fondamental, puisqu'elle aide à prédire des actions futures possibles dans un contexte d'incertitude. Les activités de la Branche spéciale ont prouvé l'importance de cet organe par le biais de cas pratiques en Iraq, en Jordanie, en Syrie, ainsi que dans le cadre de la lutte contre le phénomène des combattants étrangers »

#### — Capitaine Khalil Alsagrat

Branche spéciale de la Direction publique de la sécurité de Jordanie

La prévention et la lutte contre l'extrémisme violent sont souvent confondues avec la prévention de l'extrémisme violent, et cette différence est expliquée dans une publication du RUSI, « STRIVE pour le développement » : « La PEV est généralement axée sur des programmes de prévention généralisés en amont. La LEV est quant à elle plus localisée, elle cible les bénéficiaires «à risque», les incitations individuelles, les facteurs favorables et/ou les motivations structurelles spécifiquement identifiés comme contribuant à l'extrémisme violent »<sup>163</sup>.

## RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

La réponse pénale au terrorisme fait partie intégrante de la lutte antiterroriste et reflète une approche fondée sur l'État de droit, qui est un élément important d'« une réponse au terrorisme qui soit effective et fondée sur la prévention »<sup>164</sup>. Les personnes s'adonnant à des actes terroristes sont définies par le droit comme ayant commis des infractions pénales et font par conséquent l'objet de procédures pénales. La réponse pénale au terrorisme est encadrée par des cadres juridiques nationaux, qui reflètent souvent les conventions et

traités internationaux. Elle se distingue de la réponse militaire au terrorisme, dans le cadre de laquelle les actes de terrorisme sont considérés comme des actes de guerre commis par des combattants ennemis<sup>165</sup>.

Comme le souligne le Manuel de l'ONUDD, les objectifs de la réponse pénale au terrorisme couvrent à la fois la prévention (« y compris les interventions qui ciblent le financement des terroristes et des organisations terroristes et permettent d'intercepter des complots en vue de commettre des attentats et l'interdiction de l'incitation au terrorisme »<sup>166</sup>), la réaction et la sanction des actes terroristes.

La définition des actes de terrorisme et l'incrimination de ces actes sont un prérequis nécessaire à l'intervention des systèmes pénaux nationaux et à la création d'une coopération internationale dans ce domaine<sup>167</sup>.

Le terrorisme résulte de facteurs multidimensionnels, dont des problématiques sociales et sociétales complexes (pauvreté, éducation, corruption, etc.). Si ce projet se penche sur la réponse pénale au terrorisme, celle-ci ne peut être le seul outil utilisé pour faire face au terrorisme et à ses facteurs sous-jacents, mais doit s'inscrire dans une approche globale de lutte contre ce phénomène.

## SEXE ET GENRE

Le sexe et le genre sont deux termes qui sont souvent utilisés de manière interchangeable, bien qu'il s'agisse de réalités, de concepts et de notions différentes.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes définit le sexe ainsi : « caractéristiques physiques et biologiques qui définissent les êtres humains en tant que femmes ou hommes »<sup>168</sup>. Une note supplémentaire soulignant la notion d'aspect non binaire du sexe précise que « ces ensembles de caractéristiques biologiques ne s'excluent pas mutuellement, étant donné que certains individus présentent les deux types de caractéristiques, mais elles tendent à différencier les êtres humains entre femmes et hommes »<sup>169</sup>.

Le genre se définit comme les « caractéristiques et perspectives sociales associées au fait d'être

*une femme ou un homme et aux relations femmes-hommes et filles-garçons, ainsi qu'aux rapports entre les femmes d'une part et entre les hommes d'autre part* »<sup>170</sup>. Si l'on considère le genre comme une construction sociale, cette définition peut être remise en cause, puisqu'elle repose sur une structuration binaire de la société et ignore l'identité de genre, qui se définit comme « *l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non à la physiologie de la personne ou au sexe assigné à la naissance* »<sup>171</sup>.

Les normes et comportements rattachés à une vision binaire du genre (p. ex., attributs de la masculinité ou de la féminité) sont généralement intégrés dans le cadre du processus de socialisation des individus. Dans de nombreuses sociétés, la non-adhésion à cet ensemble de règles, qui est généralement spécifique au contexte et peut être modifié, peut donner lieu à une stigmatisation<sup>172</sup>.

La notion de genre est essentielle, en ce qu'elle a tendance à définir et à déterminer les comportements attendus, autorisés et valorisés des hommes et des femmes dans différents contextes. Dans de nombreuses sociétés, ces différenciations se traduisent par des inégalités, au détriment des femmes sur les plans de la liberté d'agir ou de prendre part à des activités économiques, sociales ou politiques<sup>173</sup>, ainsi que dans la sphère privée.

Ce projet **porte sur le genre, non sur l'identité de genre, et plus précisément sur l'autonomisation des femmes dans le secteur de la réponse pénale au terrorisme**. Ainsi, ce document renvoie aux termes binaires hommes/femmes<sup>174</sup>.

## PARITÉ, ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET ÉQUITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le terme **parité** renvoie à la « *participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à tous les domaines de travail, projets et programmes* »<sup>175</sup>. Toutes choses égales par ailleurs, si la parité est respectée, les parts respectives de femmes et d'hommes prenant part à ces activités devraient

globalement refléter leur part de la population. Ainsi, la parité doit donner lieu à une représentativité adéquate des sociétés à tous les niveaux et dans toutes les activités économiques, politiques et sociétales.

Pour atteindre la parité, **l'égalité femmes-hommes** semble être une solution qui permet aux femmes d'être représentées équitablement. En essayant de garantir que « *l'égalité, entre femmes et hommes, de la jouissance de biens, opportunités, ressources, récompenses [et] changements de vie valorisés socialement ne dépend[er] pas de leur sexe et ne soit pas limitée par celui-ci* »<sup>176</sup>, l'égalité femmes-hommes vise à traiter des systèmes et situations où les femmes sont désavantagées ou exclues des processus décisionnels ou de l'accès aux ressources. Elle met l'accent sur **l'autonomisation des femmes** destinée à atténuer le déséquilibre des pouvoirs entre femmes et hommes, en élaborant et en déployant des stratégies et des outils pour promouvoir l'estime de soi chez les femmes et les encourager à faire leurs propres choix et à être autonomes.

Pour atteindre l'égalité femmes-hommes, les réalités historiques et sociales des femmes ne doivent pas être niées. La **notion d'équité** entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire les stratégies et mesures conçues pour « *compenser les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes d'opérer par ailleurs sur un pied d'égalité* »<sup>177</sup>, peut fournir des outils pour parvenir à l'égalité femmes-hommes.

## INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

L'intégration de la dimension de genre se définit comme « *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus politiques, visant à incorporer la perspective de l'égalité de genre dans toutes les politiques, dans tous les domaines et à chaque étape, par les acteurs généralement impliqués dans l'élaboration des politiques* »<sup>178</sup>.

En d'autres termes, si la parité correspond à un résultat souhaité, l'intégration de la dimension de genre renvoie, elle, à l'une des stratégies à mettre

en œuvre pour garantir la qualité et la pertinence des activités politiques et réglementaires et lutter contre les inégalités existantes fondées sur le genre<sup>179</sup>. D'après ONU Femmes, cette stratégie est pertinente pour tous les secteurs et domaines politiques et suppose de prêter une attention explicite à la fois aux femmes et aux hommes<sup>180</sup>, sans se concentrer sur les mesures ciblant soit les femmes soit les hommes en tant que groupe spécifique<sup>181</sup>. Par conséquent, l'intégration de la dimension de genre repose sur l'engagement des différents genres à élaborer des politiques destinées à réduire les inégalités identifiées.

En tant que stratégie, l'intégration de la dimension de genre est fondée sur deux piliers : un engagement politique en faveur des objectifs d'égalité femmes-hommes, et un cadre juridique compatible<sup>182</sup>.

## AVEUGLEMENT SEXISTE

D'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, l'aveuglement sexiste peut se définir de deux façons différentes, dont l'« *incapacité à reconnaître que les rôles et responsabilités des femmes/filles et des hommes/garçons leur sont attribués ou imposés dans des contextes sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques* »<sup>183</sup>. Les actions menées sans distinction de genre ont par conséquent tendance à ignorer les aspects et les impacts liés au genre, alimentant ainsi le statu quo et ne favorisant pas la réduction des inégalités femmes-hommes.

## ANNEXE 2

# Liens et compromis avec d'autres domaines politiques

### AUTRES DOMAINES POLITIQUES PERTINENTS

La parité (ou l'égalité femmes-hommes) et l'intégration de la dimension de genre figurent dans de nombreux domaines politiques, à la fois à l'échelle de l'UE et au niveau national. Le principe de parité en particulier fait désormais partie intégrante des législations nationales et européennes et est promu en conséquence. Plusieurs acteurs, qu'ils soient publics ou privés, soulignent les avantages concrets et pragmatiques de l'égalité femmes-hommes, tels qu'une culture d'entreprise positive, plus d'innovation et de créativité, une meilleure réputation et une résolution des conflits plus efficace<sup>184</sup>. Plusieurs études citées par le gouvernement canadien concluent que l'égalité femmes-hommes stimule le PIB et que les entreprises « ayant un leadership diversifié sur le plan de l'égalité entre les sexes surpassent leurs concurrents » et que « les équipes de diverses identités de genre sont souvent mieux informées et plus innovantes parce qu'elles facilitent la diversité des perspectives »<sup>185</sup>.

Parmi les initiatives visant à promouvoir la parité et l'intégration de la dimension de genre, par exemple celles visant à augmenter le nombre d'employées, à atteindre l'égalité salariale, etc. ou à promouvoir la sensibilisation aux questions de genre et sa rationalisation au sein des activités institutionnelles, en tenant compte des aspects sexospécifiques dans les stratégies, actions, etc. Les domaines politiques où ces initiatives sont le plus visibles sont l'emploi, l'éducation, la recherche et des activités plus spécifiques d'ordinaire perçues comme typiquement masculines, comme les tech-

nologies de l'information et de la communication, l'ingénierie, la construction ou plus généralement les sciences naturelles.

La politique de l'UE en matière d'égalité femmes-hommes porte principalement sur l'emploi et prévoit notamment de « *promouvoir une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, améliorer la parité femmes-hommes dans la prise de décision, mettre fin aux violences sexistes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au-delà de l'UE* »<sup>186</sup>.

La Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée vise, entre autres, à améliorer la représentation des femmes sur le marché du travail et à promouvoir un partage plus équitable des responsabilités parentales. Elle prévoit ainsi un congé paternité, un congé parental non transférable, un congé d'aidant et des formules souples de travail pour les aidants et les parents actifs d'enfants de moins de 8 ans. Il est important de noter que ce texte envisage la possibilité de revenir au régime de travail de départ : « *Art. 9. 3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie* »<sup>187</sup>.

Une autre initiative récente pertinente est une proposition de directive visant à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes<sup>188</sup>. Si elle est adoptée, elle exigera des employeurs qu'ils rendent publiques les informations relatives

à l'écart de rémunération au sein de leur entreprise. De plus : « Afin de garantir le caractère non sexiste de la rémunération et de la progression de carrière, cette disposition impose aux employeurs de mettre à la disposition des travailleurs une description des critères non sexistes utilisés pour définir leur rémunération et leur progression de carrière », de façon à « communiquer aux travailleurs les informations nécessaires pour déterminer s'ils sont rémunérés de manière non discriminatoire par rapport aux autres travailleurs de la même organisation exerçant un même travail ou un travail de même valeur, et pour faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération si besoin est » (articles 6 et 7).

À l'échelle nationale, les politiques et initiatives ciblent différents aspects, de façon à favoriser la présence de femmes dans les institutions publiques et entreprises privées. Elles prévoient des mesures directes, par exemple le ciblage des femmes au stade du recrutement, et des mesures indirectes, pour traiter les aspects sexospécifiques qui conditionnent la participation des femmes au marché du travail. Celles-ci portent sur la parentalité, les soins, l'accès aux connaissances, la biologie, les comportements sexospécifiques, etc. Des mesures directes, telles que des quotas, ont été introduites dans le secteur de la sécurité de plusieurs pays, comme le présente la section suivante. Les mesures indirectes visent à réellement lever les obstacles sexospécifiques (parentalité ou soins familiaux, accès aux connaissances, comportements sexospécifiques conditionnés), et sont potentiellement applicables à tous les secteurs, y compris celui de la sécurité.

## EMPLOI

L'égalité femmes-hommes sur le marché du travail reste un but à atteindre, tant au sein de l'UE qu'à l'échelle mondiale. Un rapport récent conclut que « *Malgré des recommandations politiques de longue date, les progrès restent lents, ce qui suscite des inquiétudes quant à la nature des mesures prises jusqu'à présent. Le ralentissement de la croissance économique a accru le risque que l'égalité entre les femmes et les hommes soit reléguée au second plan par les États membres et les autres acteurs, ce qui réduit l'efficacité des actions et mesures précédentes* »<sup>189</sup>.

Ce rapport recense toutefois des observations

encourageantes sur les avantages des environnements de travail mixtes, par exemple « une meilleure qualité de l'emploi et [d]es écarts plus faibles entre les femmes et les hommes »<sup>190</sup>. En comparaison avec les milieux de travail paritaires, la qualité de l'emploi laisse autant à désirer dans les environnements de travail à prédominance masculine que dans ceux à prédominance féminine.

Au-delà des quotas, des lois et des politiques institutionnelles, un certain nombre de mesures indirectes ciblent les obstacles concrets fondés sur le genre qui entravent la promotion active de la participation des femmes au marché du travail. Les modèles qui permettent de concilier vie professionnelle et vie de famille peuvent par exemple lutter contre les barrières imposées aux femmes par la maternité. En Estonie, par exemple, deux publications privées ont lancé un concours pour déterminer quelle sera l'entreprise la plus respectueuse de la vie de famille. Le gouvernement a par la suite introduit une politique pour soutenir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille<sup>191</sup>. Au Danemark, l'hôpital Aalborg et la municipalité du même nom offrent des services de garde d'enfants 24 heures sur 24<sup>192</sup>.

À l'échelle internationale, l'OCDE a formulé plusieurs recommandations de mesures indirectes, telles que :

- Garantir les soins à long terme pour les personnes dépendantes
- Offrir des congés maternité et paternité rémunérés et avec une garantie de protection de l'emploi
- Encourager les pères à prendre un congé paternité en rendant une partie du congé non transférable
- Sensibiliser aux stéréotypes de genre au sein des ménages
- Garantir l'accès au marché du travail quel que soit le statut du marital
- Offrir des incitatifs aux femmes pour augmenter leur temps de travail<sup>193</sup>

## TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

Les TIC ont été, et sont encore, l'un des secteurs de notre économie ayant connu la plus forte croissance, mais aussi un secteur à forte prédominance masculine. Des initiatives menées dans les États membres de l'UE illustrent certaines des solutions adoptées pour favoriser la participation des femmes au secteur.

En Pologne, dans le but d'augmenter le nombre de femmes employées dans le secteur des TIC, plusieurs mesures ont été prises dans différentes branches de l'informatique :

- Heures de travail flexibles et télétravail, permettant au personnel de combiner travail et responsabilités familiales
- Subventions pour la garde d'enfants
- Programmes permettant au personnel d'amener leurs enfants au bureau en cas de problème imprévu avec leur garde d'enfants habituelle
- Centres aérés pour les enfants
- Offres de soins de santé avec la possibilité d'assurer les membres de sa famille<sup>194</sup>

Cette initiative vise également à mentorer les étudiantes et lycéennes sur les emplois du secteur<sup>195</sup>. Dans le cadre de l'Initiative New Technology for Girls (« Les nouvelles technologies pour les filles »), les bénéficiaires de bourses « s'engagent dans une relation individuelle d'une durée de 8 mois avec un ou une employé(e) d'Intel spécialisé(e) dans les questions relatives aux nouvelles technologies. Ce lien a pour objectif de les aider à se développer – tant sur le plan professionnel que personnel »<sup>196</sup>.

Dans le même secteur, une initiative danoise vise à promouvoir l'implication des filles, en adaptant les formations et les mentorats aux comportements conditionnés par le genre. Le DigiPippi<sup>197</sup> s'appuie sur des observations selon lesquelles les filles réagissent différemment des garçons face

aux activités informatiques : manque d'initiative (vs tâtonnements) ; peur de l'échec (absence de peur de l'échec) ; marche arrière rapide (regroupement et observation) ; besoin d'un groupe ou d'un mentor pour continuer (vs attirés et engagés par la technologie).

## ÉDUCATION

Les politiques d'égalité femmes-hommes dans le secteur de l'éducation sont souvent élaborées dans l'optique d'assurer l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail. En effet, la législation et les politiques institutionnelles favorables aux femmes ne peuvent être mises en œuvre de manière effective en l'absence de femmes dotées des compétences et de l'éducation requises. En France, par exemple, la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif dispose que « *la réussite scolaire des filles contribue pleinement à la construction de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'éducation à l'égalité, au respect mutuel et la lutte contre toutes les formes de violence à l'école s'inscrivent dans la perspective d'une forte mobilisation contre les représentations sexistes* »<sup>198</sup>.

Ce document vise à éduquer les filles et les garçons dans un esprit d'égalité, tout en promouvant la diversité à tous les niveaux d'éducation, en passant outre les stéréotypes de genre, comme l'illustre parfaitement le secteur de la construction. La Convention envisage différentes manières d'aborder ces objectifs, par exemple :

- La réalisation d'études scientifiques pour comprendre les facteurs qui facilitent et entravent les choix des filles et des garçons portant sur des voies éducatives « atypiques »
- L'exclusion des informations sexistes présentées dans les publicités relatives aux différentes voies éducatives et professionnelles
- La coordination entre les ministères en charge de l'éducation et de l'emploi

La politique suédoise en matière d'égalité



femmes-hommes dans le secteur éducatif prévoit l'obligation, pour les établissements scolaires, de promouvoir activement l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, ainsi que de « contrer les normes de genre traditionnelles ». Par ailleurs, toujours selon cette politique, « les secteurs de l'éducation et de l'enseignement ne doivent pas séparer les enfants et les élèves en fonction de leur genre »<sup>199</sup>. En Suède, le nombre de femmes diplômées de l'enseignement supérieur est supérieur au nombre d'hommes diplômés, et pourtant elles ne représentent que 29 % des professeurs d'université. La stratégie s'est donc fixée comme objectif d'atteindre la parité dans le nombre de professeurs d'université nouvellement nommés d'ici 2030<sup>200</sup>.

À l'échelle internationale, des recommandations de l'OCDE remontant à 2013 prévoient des mesures pour adapter les programmes scolaires de manière à supprimer les discriminations et les stéréotypes liés au sexe, des campagnes de sensibilisation relatives aux avantages de l'éducation pour l'emploi ou l'entrepreneuriat futurs, et une stratégie visant à garantir l'ouverture et l'attractivité de certains domaines pédagogiques aux yeux de l'autre genre, par exemple l'enseignement des STEM et de la finance pour les femmes, et l'éducation, les arts et les lettres pour les garçons<sup>201</sup>.

L'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a produit des boîtes à outils pour l'intégration de la dimension de genre<sup>202</sup>, axées sur des sujets tels que la formation à l'égalité femmes-hommes, l'évaluation des impacts sur l'égalité entre les genres et la transformation institutionnelle. Cette dernière comprend plusieurs phases et fournit des exemples tirés d'États de l'UE et d'organisations internationales. Par exemple, la phase de préparation se conclut avec l'élaboration d'une stratégie et d'un plan de travail. L'exemple utilisé est la Stratégie pour l'égalité femmes-hommes du GIZ, qui, « pour atteindre ses objectifs, a défini des mesures contraignantes accompagnées de jalons, d'échéances et de responsabilités, représentées dans une matrice de mesures annexée à la stratégie »<sup>203</sup>. L'un des éléments de la phase de mise en œuvre est le développement des compétences. L'exemple utilisé ici est le projet finlandais de « l'optique sexospécifique », dont l'objectif était d'éduquer le personnel des administrations nationales sur le sujet de l'intégration de la dimension de genre<sup>204</sup>.

## COMPROMIS OU CONTINUITÉ

Il semblerait ne pas y avoir de compromis concernant la parité entre le secteur de la lutte contre le terrorisme et d'autres domaines politiques de l'UE, mais plutôt une continuité. Le moyen de faire avancer la place des femmes dans le secteur de la lutte contre le terrorisme et, plus généralement, de la sécurité, concerne essentiellement d'autres domaines stratégiques, et plus particulièrement l'emploi. Dans de nombreux pays, les mesures visant à atteindre la parité dans les institutions de sécurité ne sont pas spécifiques, mais s'inscrivent plutôt dans le cadre d'une stratégie générale portant sur l'ensemble des institutions publiques. La Suède, par exemple, a adopté une stratégie générale d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des agences publiques. Le ministre suédois de la Justice et de l'Intérieur est responsable de la lutte contre le terrorisme, en collaboration avec d'autres agences publiques telles que le service de sécurité, les autorités chargées des poursuites, les services pénitentiaires et de probation, le système judiciaire et la police. Selon la stratégie suédoise de lutte contre le terrorisme de 2014, « Prévenir, Anticiper, Protéger », « il est important d'intégrer une perspective de genre dans le travail de prévention de l'extrémisme violent et du terrorisme »<sup>205</sup>.

Il existe plusieurs exemples de modèles et d'initiatives mises en place dans le secteur et les institutions chargées de la sécurité, y compris de la lutte contre le terrorisme. Les arguments avancés par ces modèles et initiatives pour favoriser le recrutement des femmes portent davantage sur les avantages concrets et pratiques de ces recrutements plutôt que sur une vision plus générale de la parité.

## ANNEXE 3

# Membres du Comité de pilotage stratégique relatif aux femmes dans le secteur de la lutte contre le terrorisme

- **Francisca Bostyn**, Administratrice générale, Sûreté de l'État belge (VSSE)
- **Irina Bratosin**, Conseillère principale en matière d'égalité femmes-hommes, Interpol (bureau de Singapour)
- **Gabriele Cascone**, Chef de la section antiterrorisme, OTAN
- **Joana Cook**, Professeure adjointe spécialisée dans le terrorisme et la violence politique/ coordinatrice principale de projets/rédactrice en chef, Faculté de gouvernance et d'affaires internationales (FGGA) – Université de Leiden/Centre international de lutte contre le terrorisme (ICCT)
- **Marie Compère**, Directrice, unité académique, Institut international pour la justice et l'État de droit
- **Alexandra Couvreur**, Conseillère régionale en matière de sécurité et de lutte contre le terrorisme pour la Corne de l'Afrique, délégation de l'Union européenne au Kenya
- **Katarzyna Cuadrat-Grzybowska**, Responsable politique, DG HOME de la Commission européenne (représente Monique Pariat)
- **Cristina Gallach**, Ancienne secrétaire d'État aux Affaires étrangères pour l'Espagne, Présidente honoraire de WIIS Bruxelles
- **Maria Gámez Gámez**, Directrice générale, Garde civile espagnole
- **Esperanza Jalkh Guerrero**, Spécialiste police, CT JUST
- **Christiane Höhn**, Conseillère principale du coordinateur de l'UE pour la lutte contre le terrorisme, Conseil de l'UE
- **Amrita Kapur**, Spécialiste genre, justice et sécurité ; Directrice, Amripur Consulting
- **Gilles de Kerchove**, Ancien coordinateur de l'UE pour la lutte contre le terrorisme
- **Jean-Paul Laborde**, ambassadeur à la lutte contre le terrorisme, la cybercriminalité et la criminalité organisée, Assemblée parlementaire de la Méditerranée
- **Maria Montserrat Marin Lopez**, Directrice exécutive, Agence de l'Union européenne pour la formation des services répressifs (CEPOL)
- **Everjoyce Ndove**, Responsable de l'égalité femmes-hommes, Interpol (Bureau régional de Harare)
- **Laura Nyirinkindi**, Présidente du Conseil, Association ougandaise des avocates
- **Colonel Khadessa Sy**, Coordinatrice du groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes, ministère des Forces armées du Sénégal
- **Idriss Mounir Lallali**, Directeur adjoint, Centre africain d'études et de recherche sur le terrorisme de l'Union africaine
- **Roula Derbas**, Consultante en droit international des droits de l'homme, lutte contre le terrorisme et diplomatie culturelle

## ANNEXE 4

# Enquête en ligne – Conclusions principales

## À PROPOS DE L'ÉCHANTILLON DE PERSONNES INTERROGÉES

### Types d'organisation

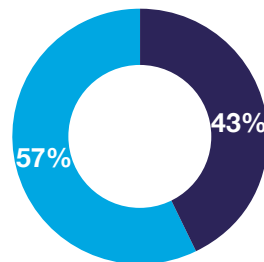
Gouvernementale : 72 %, ventilé de la façon suivante :

- Ministère de la Défense : 3 %
- Ministère de l'Intérieur : 50 %
- Ministère de la Justice : 27 %
- Services du renseignement : 7 %
- Services d'enquêtes/d'enquêtes financières : 4 %
- Autre : 4 %

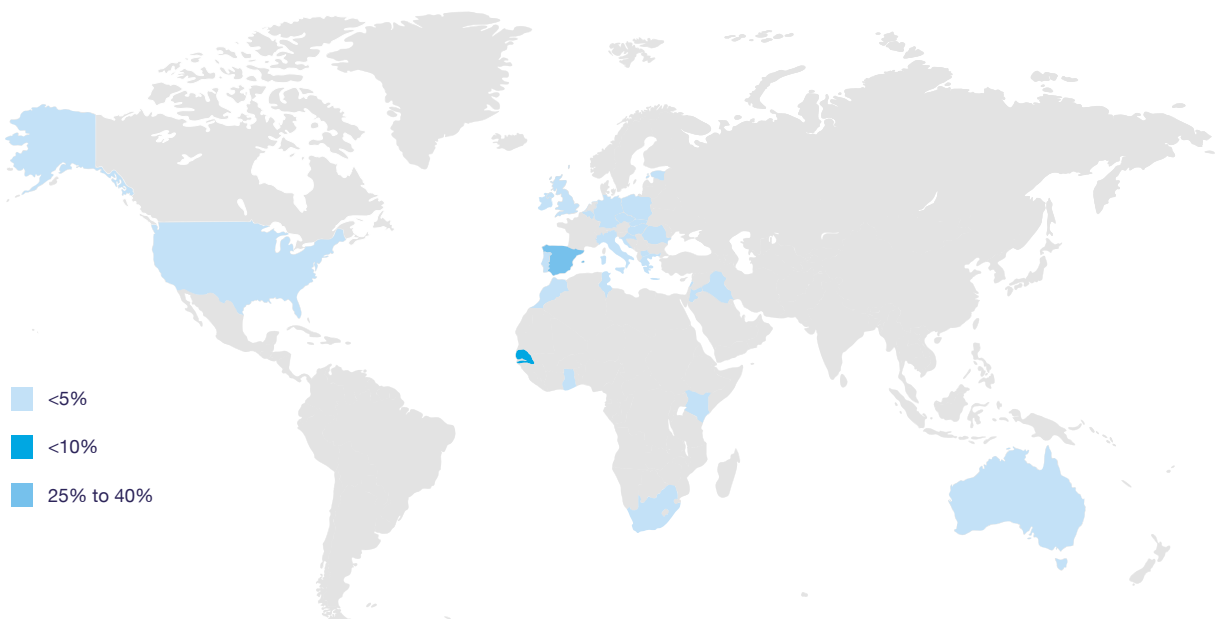
Institutions internationales : 11 %, ventilé de la façon suivante :

- Institutions de l'UE : 2 %
- Nations Unies : 6 %
- Organisations régionales : 3 %
- Autre : 4 %
- Groupe de réflexion/université : 7 %
- ONG : 4 %
- Autre : 5 %

■ Homme  
■ Femme

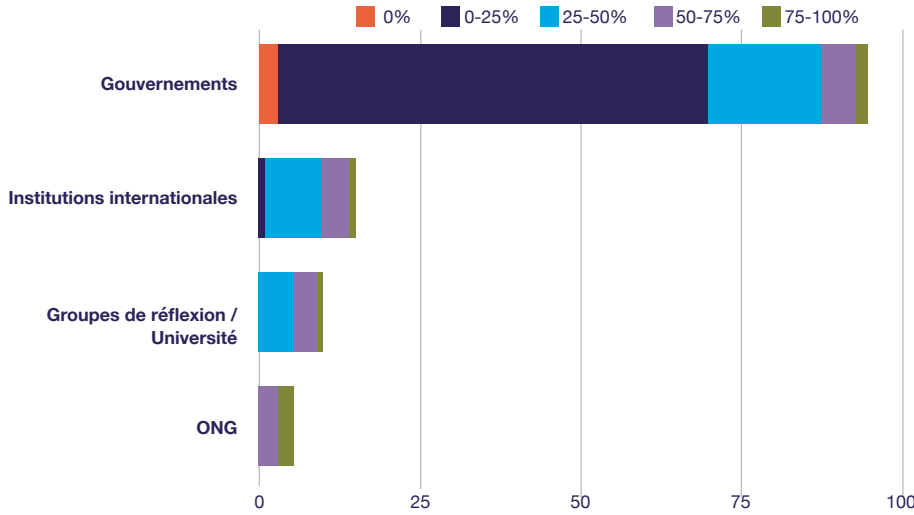


### Working localisation



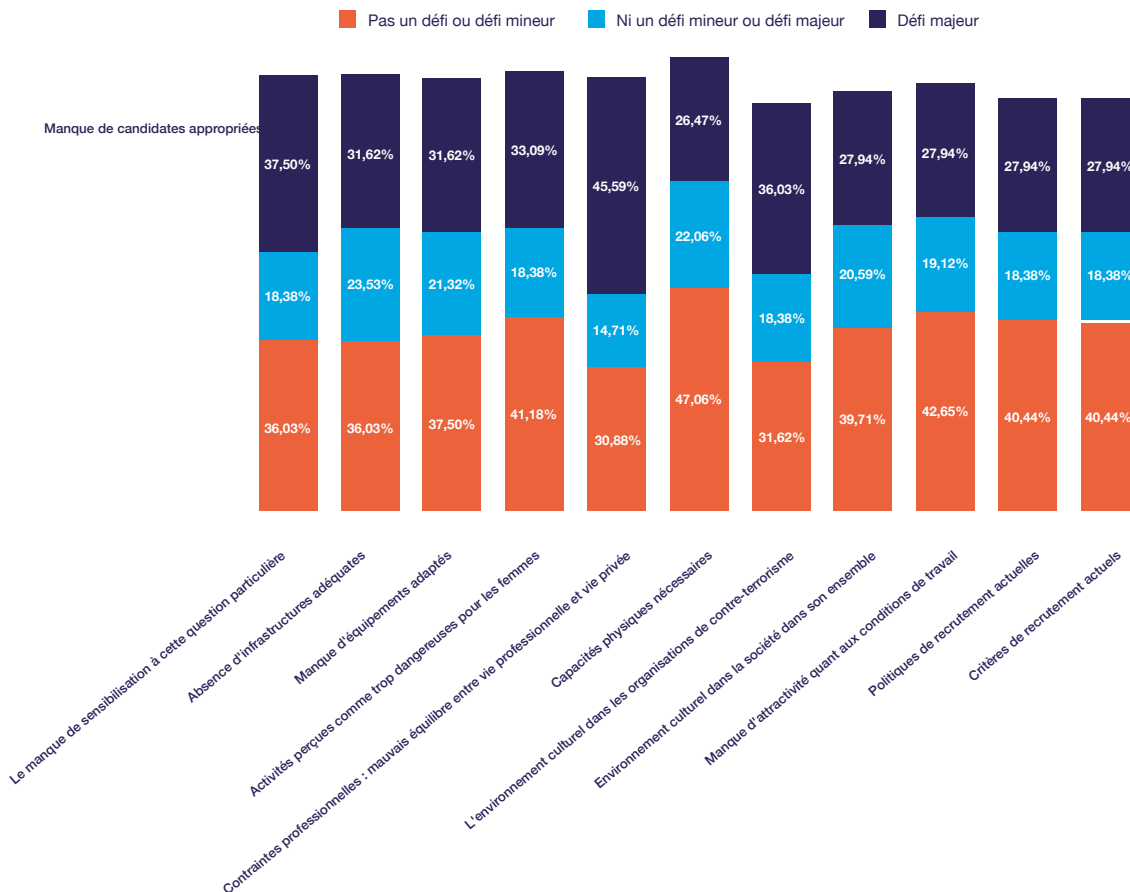
### REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES ORGANISATIONS DES PERSONNES INTERROGÉES

Les personnes interrogées ont indiqué que les femmes étaient représentées au sein de leurs organisations de la façon suivante :



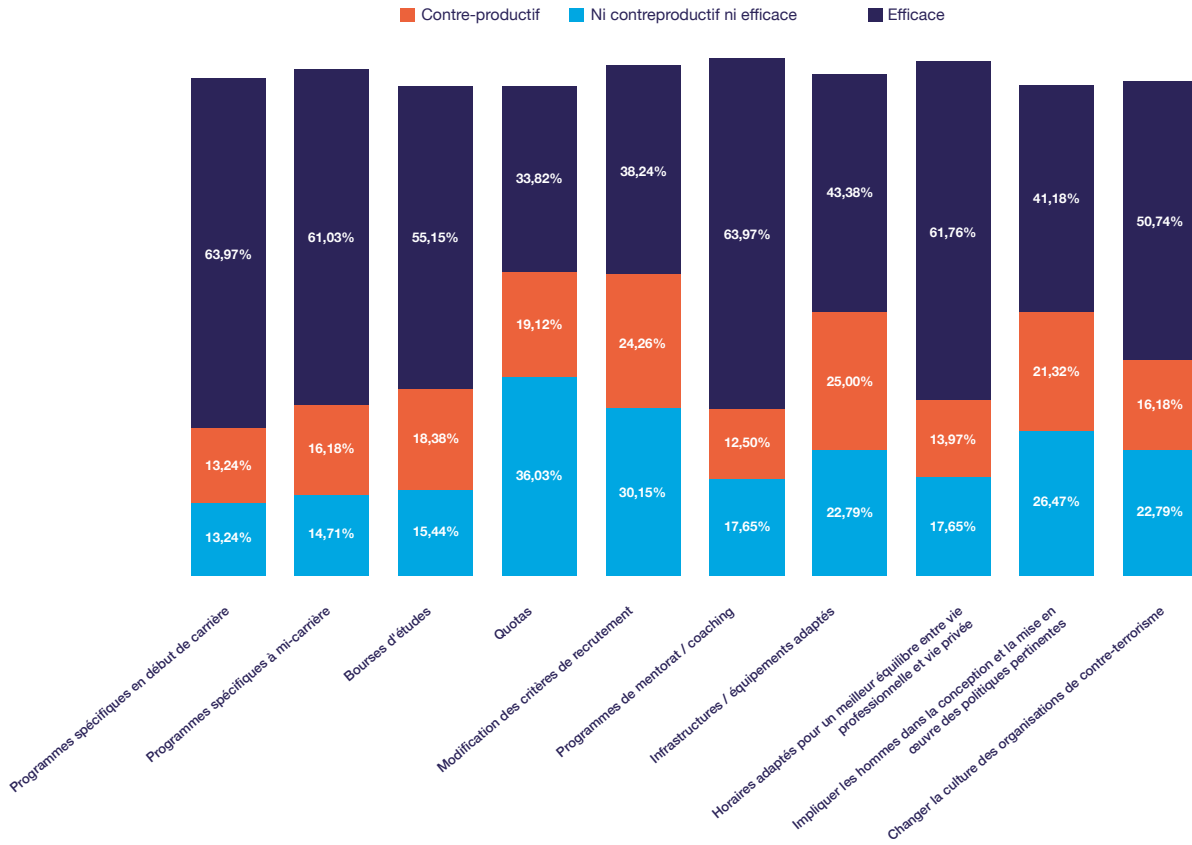
### PERCEPTION DES QUESTIONS DE GENRE DANS LA LUTTE CONTRE LE TERRORISME

Reflétant les stéréotypes culturels et basés sur le genre existants, **37 % des personnes interrogées considèrent que les femmes étaient plus adaptées à des tâches spécifiques, contre 33 % de personnes qui considèrent le contraire.** Pour la même question concernant les hommes, les réponses sont différentes : **36 % sont d'accord pour dire que les hommes sont plus adaptés à des tâches spécifiques** (renvoyant particulièrement aux capacités physiques et à la capacité de faire face à la violence), contre 48 % qui ne sont pas d'accord.



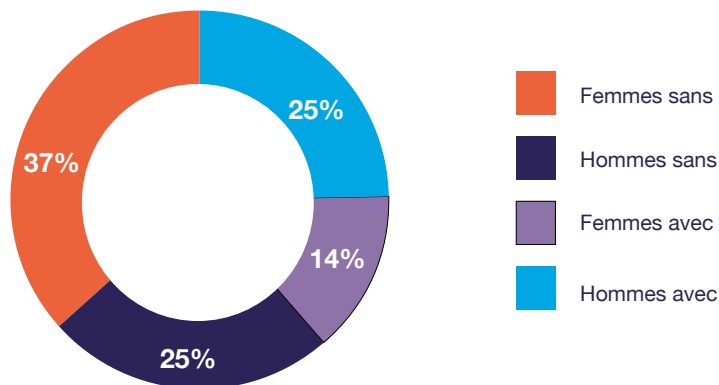
### PERCEPTION RELATIVE AUX FACTEURS FAVORISANT LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES SECTEURS DE LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME ET DE LA LUTTE ANTITERRORISTE

Les mêmes personnes interrogées évaluent la pertinence et l'efficacité des solutions suivantes visant à promouvoir la place des femmes dans les secteurs de la réponse pénale au terrorisme et de la lutte antiterroriste



### PRÉSENCE DE MODÈLES FÉMININS DANS LES SECTEURS DE LA LUTTE ANTITERRORISTE ET DE LA RÉPONSE PÉNALE AU TERRORISME

Les personnes interrogées ont indiqué si elles avaient ou non un modèle féminin qui les avait inspirées à faire carrière dans ce domaine.



# ANNEXE 5

# Bibliographie

## SOURCES OFFICIELLES

### Union européenne

Commission européenne, « Égalité entre femmes et hommes », disponible à l'adresse : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_fr)

Commission européenne, Orientations opérationnelles pour la préparation et la mise en œuvre des actions financées par l'UE spécifiques à la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent dans les pays tiers

Commission européenne, Programme de lutte antiterroriste pour l'UE : anticiper, prévenir, protéger et réagir, 2020

Commission européenne, Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, 5 mars 2020

Commission européenne, Plan d'action de l'UE sur l'égalité des sexes III, 25 novembre 2020

Commission européenne, Communication conjointe au Parlement européen et au Conseil, Plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) – Un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'Union européenne, 25 novembre 2020

Commission européenne, Operational Human Rights Guidance for EU external cooperation actions addressing Terrorism, Organised Crime and Cybersecurity (Orientations en matière de droits humains pour les actions de coopération extérieure de l'UE portant sur le terrorisme, la criminalité organisée et la cybercriminalité), 2015

Conseil de l'Union européenne, Approche globale pour la mise en œuvre par l'Union européenne des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des

Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, 1er décembre 2008

Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les femmes, la paix et la sécurité, 10 décembre 2018

Conseil de l'Union européenne, Indicateurs révisés relatifs à l'Approche globale pour la mise en œuvre par l'Union européenne des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, 22 septembre 2016

Conseil de l'Union européenne, The New Consensus on Development "Our World, Our Dignity, Our Future" (Le nouveau consensus sur le développement «Notre monde, notre dignité, notre avenir»), 7 juin 2017

Conseil de l'Union européenne, « Groupe «Nations Unies» (CONUN) », disponible à l'adresse : <https://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/preparatory-bodies/united-nations-working-party/>

Directive (UE) 2017/541 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2017 relative à la lutte contre le terrorisme et remplaçant la décision-cadre 2002/475/JAI du Conseil et modifiant la décision 2005/671/JAI du Conseil

Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, disponible à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FR/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A32019L1158>

EU Monitor, « Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) » (« Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM) »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vh7ykb9knayt>

Eurofound, « Égalité entre les femmes et les hommes au travail », Synthèse, 2020, disponible à l'adresse : <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef19003fr1.pdf>



Eurostat, « Police, Court and Prison Personnel Statistics » (« Statistiques sur la police, les tribunaux et le personnel pénitentiaire »), disponible (en anglais) à l'adresse : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,\\_court\\_and\\_prison\\_personnel\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics)

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Contest for family-friendly firms » (« Concours pour des entreprises respectueuses de la vie de famille »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/estonia/contest-family-friendly-firms>

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender mainstreaming, Institutional Transformation, Example 4: Developing a gender mainstreaming strategy and a working plan to institutionalise gender mainstreaming » (« Intégration de la dimension de genre, Transformation des institutions, exemple 4 : Élaborer une stratégie d'intégration de la dimension de genre et un plan de travail pour institutionnaliser l'intégration de genre »)

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender mainstreaming, Institutional Transformation, Example 9: Developing Gender Equality Competence, Gender Equality Competence Training approach in Finland » (« Intégration de la dimension de genre, Transformation des institutions, exemple 9 : Développer les compétences en matière d'égalité femmes-hommes, Formation à l'égalité femmes-hommes en Finlande »)

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender mainstreaming, Toolkits » (« Intégration de la dimension de genre. Boîtes à outils »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Girls as Engineers and Girls Go Science! Motivation and support for girls in IT and STEM » (« Initiatives «Des filles ingénieures!» et «Des filles scientifiques!» – Motivation et soutien aux filles dans les secteurs des technologies de l'information et des STIM »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/poland/girls-engineers-and-girls-go-science-motivation-and-support-girls-it-and-stem>

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Round-the-clock childcare suits flexible workers » (« La garde d'enfants 24h/24 convient aux employé(e)s flexibles »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/round-clock-childcare-suits-flexible-workers>

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Glossary & Thesaurus » (« Glossaire et thésaurus »)

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « What is gender mainstreaming » (« Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre? »)

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Institutional Transformation. Example 4: Developing a gender mainstreaming strategy and a working plan to institutionalise gender mainstreaming – Gender Strategies of the GTZ (now: GIZ) » (« Transformation des institutions, exemple 4 : Élaborer une stratégie d'intégration de la dimension de genre et un plan de travail pour institutionnaliser l'intégration de genre – Les stratégies sexospécifiques du GTZ (aujourd'hui GIZ) »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/example-4-developing-gender-mainstreaming-strategy-and-working-plan-institutionalise-gender>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/example-9-developing-gender-equality-competence>

Parlement européen, Résolution du 12 mars 2019 sur le renforcement des capacités de l'Union en matière de prévention des conflits et de médiation

Parlement européen, Résolution du 23 octobre 2020 sur l'égalité des genres dans la politique étrangère et de sécurité de l'Union

Parlement européen, Understanding definitions of terrorism (Comprendre les définitions du terrorisme), novembre 2015

Parlement européen, Women in CSDP missions (Étude sur les femmes dans les missions de la PSDC), 2017

Proposition de Directive du Parlement européen

et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution, Bruxelles, 4 mars 2021, disponible à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FR/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A52021PC0093>

Service européen pour l'action extérieure, EEAS Gender and Equal Opportunities Strategy 2018-2023 (Stratégie 2018-2023 du SEAE relative à l'égalité des sexes et des chances), novembre 2017

Service européen pour l'action extérieure, EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019-2024 (Plan d'action de l'UE sur les femmes, la paix et la sécurité 2019-2024), 4 juillet 2019, Document de travail du Service européen pour l'action extérieure

## OTAN

Bureau de la Représentante spéciale du secrétaire général de l'OTAN pour les femmes, la paix et la sécurité, *Concepts et définitions – Les femmes, la paix et la sécurité à l'OTAN*, 2019

Lt Col Peter Houdjik, Lt Col (R) René Teijgeler et Maj (R) Marian Feddema, *Gender Makes Sense (La dimension de genre a du sens)*, OTAN, 2008

Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, *Women in Terrorism and Counterterrorism (Femmes, terrorisme et lutte antiterroriste)*, 2019

Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, *Gender and counterterrorism: enhancing women's role and empowering women (Genre et lutte contre le terrorisme : autonomiser les femmes et améliorer leur rôle dans la lutte contre le terrorisme)*, 2020

Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, *Women in Terrorism and Counterterrorism (Femmes, terrorisme et lutte antiterroriste)*, rapport d'atelier par le Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, mai 2019

OTAN, « Bureau du conseiller pour les questions de genre de l'État-major militaire international », dernière mise à jour du 11 décembre 2020,

disponible à l'adresse : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm?selectedLocale=fr](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm?selectedLocale=fr)

[https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_187485.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm?selectedLocale=en)

[https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2018\\_09/180920-WPS-Action-Plan-2018-fr.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/180920-WPS-Action-Plan-2018-fr.pdf)

OTAN, « Action Plan for the MISE EN ŒUVRE of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security 2021-2025 » (« Plan d'action pour la mise en œuvre de la Politique OTAN/CPEA sur les femmes, la paix et la sécurité 2021-2025 »), dernière mise à jour du 21 octobre 2021, disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_187485.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm?selectedLocale=en)

OTAN, « Nomination de la nouvelle représentante spéciale du secrétaire général de l'OTAN pour les femmes, la paix et la sécurité », dernière mise à jour le 11 novembre 2021, disponible à l'adresse : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/news\\_188472.htm?selectedLocale=fr](https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_188472.htm?selectedLocale=fr)

OTAN, *Politique et plan d'action OTAN/CPEA sur les femmes, la paix et la sécurité*, 2018

OTAN, *Directive bistratégique de commandement 040-001 sur l'intégration de la Résolution 1325 et des dimensions de genre dans la structure de commandement de l'OTAN – octobre 2017*

OTAN, « L'OTAN accueille la 4<sup>e</sup> réunion annuelle de la Commission consultative de la société civile sur les femmes, la paix et la sécurité », dernière mise à jour du 19 novembre 2019, disponible à l'adresse : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/news\\_170985.htm?selectedLocale=fr](https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_170985.htm?selectedLocale=fr)

OTAN, « Les femmes, la paix et la sécurité », avril 2022, disponible à l'adresse : [nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm?selectedLocale=fr](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=fr)

OTAN, « Politique OTAN/CPEA de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, et des résolutions connexes », 2011, disponible à l'adresse : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_76395.htm?selectedLocale=fr](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_76395.htm?selectedLocale=fr)

OTAN, « Policy for Implementing UNSCR 1325 on Women, Peace and Security, and Related Resolutions » (« Politique OTAN/CPEA de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la

sécurité, et des résolutions connexes », 2014, disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_109830.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en)

OTAN, *Policy for Implementing UNSCR 1325 on Women, Peace and Security, and Related Resolutions (Politique OTAN/CPEA de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, et des résolutions connexes)*, 2007, disponible (en anglais) à l'adresse : <http://peacewomen.org/sites/default/files/NATO%20POLICY.pdf>

OTAN/CPEA, *Action Plan for the MISE EN ŒUVRE of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security (Plan d'action pour la mise en œuvre de la politique OTAN/CPEA sur les femmes, la paix et la sécurité)*, disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_t\\_2016\\_07/160718-wps-action-plan.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_t_2016_07/160718-wps-action-plan.pdf)

Programme de l'OTAN pour la science au service de la paix et de la sécurité (SPS), Rapport annuel 2018

Rapporteuse générale Ulla Schmidt, *Rapport général – Faire avancer le programme «Femmes, paix et sécurité»*, Avant-projet de rapport, Assemblée parlementaire de l'OTAN, Commission sur la dimension civile de la sécurité (CDS), 14 avril 2020

Résumé des rapports nationaux des États membres et partenaires de l'OTAN au Comité OTAN sur la dimension de genre, 2019

## NATIONS UNIES

Assemblée générale des Nations Unies, *Plan d'action pour la prévention de l'extrémisme violent, Rapport du Secrétaire général*, 24 décembre 2015

Assemblée générale des Nations Unies, *Stratégie antiterroriste mondiale des Nations Unies, septième examen, Résolution 75/291*, 30 juin 2021

Bureau des Nations Unies pour la lutte contre le terrorisme, *Stratégie antiterroriste mondiale des Nations Unies, septième examen*, juin 2021

Conseil de sécurité des Nations Unies, *MISE EN ŒUVRE of Security Council Resolution 2178 (2014), by States affected by foreign fighters; Third report*

(*Mise en œuvre de la Résolution 2178 (2014) par les États où des combattants étrangers interviennent, Troisième rapport*), 29 décembre 2015

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 1325, 31 octobre 2000

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 1820, 19 juin 2008

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 1888, 30 septembre 2009

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 1889, 5 octobre 2009

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 1960, 16 décembre 2010

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 2106, 24 juin 2013

Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution n° 2122, 18 octobre 2013

Conseil de sécurité des Nations Unies, *Les femmes et la paix et la sécurité. Rapport du Secrétaire général*, 27 septembre 2021

Fonds des Nations Unies pour la population, « Frequently asked questions about gender equality » (« Questions fréquentes sur l'égalité femmes-hommes »), 2005

Henri Myrtilinen « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », Boîte à outils Genre et sécurité, Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, OSCE et ONU Femmes, 2019

Nations Unies, « 10 mars, Journée internationale des femmes juges », disponible à l'adresse : <https://www.un.org/fr/observances/women-judges-day>

Nations Unies, *Plan d'action pour la prévention de l'extrémisme violent*, 24 décembre 2015

Nations Unies, Résolution n° 2395, 21 décembre 2017

Nations Unies, 2014, *Stratégie antiterroriste mondiale des Nations Unies, Résolution 68/276*, 13 juin 2014

Nations Unies, *Cadre de résultats stratégiques des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité : 2011-2020*, juillet 2011

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Manuel sur les dimensions de genre dans les ripostes pénales au terrorisme*, 2019

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Handbook on Criminal Justice Responses to Terrorism (Manuel sur les ripostes pénales au terrorisme)*, 2009

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, « Module 4: Criminal Justice Responses to Terrorism, Criminal Justice Responses » (« Module 4 : Riposte pénale au terrorisme, Riposte pénale »), juillet 2018

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, « Module 5: Regional Counter-Terrorism Approaches, Inter-American Region » (« Module 5 : Approches régionales en matière de lutte contre le terrorisme, région interaméricaine »), juillet 2018

ONU DC, Interpol et ONU Femmes, *Women in Law Enforcement in the ASEAN Region (Femmes au sein des forces de l'ordre dans la région de l'ANASE)*, 2020

ONU Femmes, « À propos d'ONU Femmes », disponible à l'adresse : <https://www.unwomen.org/fr/about-un-women>

ONU Femmes, « Commission de la condition de la femme », disponible à l'adresse : <https://www.unwomen.org/fr/csw>

ONU Femmes, *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results (Manuel sur l'intégration de la dimension du genre au service de l'égalité femmes-hommes)*, 2022

PNUD, « Gender Policy Officer, Office of the Special Envoy on Women, Peace and Security of the Chairperson of African Union Commission » (« Responsable de la politique d'égalité femmes-hommes, Bureau de l'Envoyée spéciale pour les femmes, la paix et la sécurité du Président de la Commission de l'Union africaine »), disponible à l'adresse : [https://jobs.undp.org/cj\\_view\\_job.cfm?cur\\_job\\_id=56268](https://jobs.undp.org/cj_view_job.cfm?cur_job_id=56268)

UNOWAS, Appel (à l'action) de Dakar, avril 2018

UNOWAS, « Le Groupe de travail Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel dresse le bilan de ses 10 ans », 25 avril 2019, disponible à l'adresse : <https://unowas.unmissions.org/fr/le-groupe-de-travail-femmes-jeunes-paix-et-s%C3%A9curit%C3%A9-en-afrique-de-l%E2%80%99ouest-et-au-sahel-dresse-le>

[unowas.unmissions.org/fr/le-groupe-de-travail-femmes-jeunes-paix-et-s%C3%A9curit%C3%A9-en-afrique-de-l%E2%80%99ouest-et-au-sahel-dresse-le](https://unowas.unmissions.org/fr/le-groupe-de-travail-femmes-jeunes-paix-et-s%C3%A9curit%C3%A9-en-afrique-de-l%E2%80%99ouest-et-au-sahel-dresse-le)

UNOWAS, « Les femmes et les jeunes s'engagent à se mobiliser davantage pour la paix et la sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel », 27 juin 2019, disponible à l'adresse : <https://unowas.unmissions.org/fr/les-femmes-et-les-jeunes-s%E2%80%99engagent-%C3%A0-se-mobiliser-davantage-pour-la-paix-et-la-s%C3%A9curit%C3%A9-en-afrique>

Vanessa Ruiz, *Le rôle des femmes juges et d'une prise en compte des questions de genre pour assurer l'indépendance et l'intégrité du système judiciaire*, ONU DC, 2019

## OSCE

Leena Avonius, Meerie-Maria Jaarva, Ulrike Schmidt et Talia Wohl, « Inclusion of Women and Effective Peace Processes, a Toolkit » (« Boîte à outils : Inclusion des femmes et processus de paix efficaces »), OSCE, 2 décembre 2019

OSCE, LSE Centre for Women, Peace and Security, *Implementing the Women, Peace and Security Agenda in the OSCE Region (Mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité dans la région de l'OSCE)*, 2020

OSCE, « Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalisation that Lead to Terrorism – Good Practices of Law Enforcement » (« Comprendre le rôle du genre dans la prévention et la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation conduisant au terrorisme – bonnes pratiques en matière d'application des lois »), mai 2019

OSCE, Décision n° 14/04 – Plan d'action de l'OSCE 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes, 7 décembre 2004

OSCE, « Defense and gender » (« Genre et défense »), Boîte à outils Genre et sécurité, 2019

OSCE, « Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalisation that Lead to Terrorism »

(« Comprendre le rôle du genre dans la prévention et la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation conduisant au terrorisme »), 2019

OSCE, Décision n° 14/05 – Les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit, 6 décembre 2005

Tara Denham, « Place du genre dans la réforme de la police », Paquet de ressources de formation sur le genre et réforme du secteur de la sécurité, OSCE, 2008

## UNION AFRICAINE

Union africaine, Département Paix et Sécurité, « Gender Bite One; Introducing the AU PSD Gender Bites and the GPSP Gender Taskforce » (« Gender Bite 1 : Introduction à la série Gender Bites et au Groupe de travail sur le programme Genre, paix et Sécurité du Département Paix et Sécurité de l'UA »), mai 2019

Union africaine, *Stratégie de l'Union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes*, 24 mai 2022

Union africaine, *Gender Policy, Rev. 2 (Politique sur le genre, Rév. 2)*, 10 février 2009

Union africaine, *Rapport sur la mise en œuvre de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité en Afrique*, octobre 2019

Union africaine, *Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique*, 2004

## AUTRES

Carrières dans la police antiterroriste, disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.counterterrorism.police.uk/careers/?utm\\_source=Twitter&utm\\_medium=Recruitment&utm\\_campaign=28Jan\\_Recruitment&utm\\_id=TriggerPoint](https://www.counterterrorism.police.uk/careers/?utm_source=Twitter&utm_medium=Recruitment&utm_campaign=28Jan_Recruitment&utm_id=TriggerPoint)

Centre d'excellence de l'OTAN pour la coopération civilo-militaire (CCOE), *Gender Makes Sense. A Way to Improve Your Mission (La dimension de genre a du sens. Comment améliorer vos missions)*, 2008

Communication du gouvernement 2014/15:146,

Prevent, preempt and protect – the Swedish counter-terrorism strategy (Prévenir, anticiper et protéger – La stratégie suédoise de lutte contre le terrorisme), soumission du gouvernement au Riksdag, Stockholm, 27 août 2015, Stefan Löfven, Anders Ygeman (ministère de la Justice)

Compte Twitter de la police antiterroriste du Royaume-Uni, 30 janvier 2022, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://twitter.com/TerrorismPolice/status/1487757459603271681>

Conseil de l'Europe, Convention pour la prévention du terrorisme, 2005

Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, 2013-2018, disponible à l'adresse : [http://cache.media.education.gouv.fr/file/02\\_Fevrier/17/0/2013\\_convention\\_egalite\\_FG\\_241170.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/17/0/2013_convention_egalite_FG_241170.pdf).

Counter Terrorism Policing News, « International Women's Day » (« Journée internationale des droits des femmes »), 8 mars 2022, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.counterterrorism.police.uk/international-womens-day-counter-terrorism-policing/>

Département de droit international, Convention interaméricaine contre le terrorisme

Département d'État des États-Unis, *Country Reports on Terrorism 2017 – Jordan (Rapports de pays sur le terrorisme 2017 – Jordanie)*, 19 septembre 2018, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.refworld.org/docid/5bcf1f9ea.html>

Forces armées suédoises, « Growing number of women in military service » (« Le nombre de femmes effectuant leur service militaire est en hausse »), 21 octobre 2020, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2020/10/growing-number-of-women-in-military-service/>

Forces armées suédoises, « Campagne relative aux protections menstruelles sur les réseaux sociaux », 25 janvier 2021, disponible (en suédois) à l'adresse : <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2021/01/kampanj-om-mensskydd-i-sociala-medier/?msdyntrid=wmasn2cLbxNdmUNEHXNGqifztJcSkIDMLJtXim664zk>

Forces armées suédoises, « What is NCGM? »



(« Qu'est-ce que le NCGM? »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=ZZIbWgsyHs>

Gouvernement du Canada, « Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail », disponible à l'adresse : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html#h2.2-3.3>

Gouvernement du Canada, « Vidéoconférence ouverte du Conseil de sécurité sur les Femmes, la paix et la sécurité – Déclaration du Groupe des amis des femmes, de la paix et de la sécurité », 29 octobre 2020, disponible à l'adresse : [https://www.international.gc.ca/world-monde/international\\_relations-relations\\_internationales/un-onu/statements-declarations/2020-10-29-wps-fps.aspx?lang=fra](https://www.international.gc.ca/world-monde/international_relations-relations_internationales/un-onu/statements-declarations/2020-10-29-wps-fps.aspx?lang=fra)

Gouvernement suédois, ministère de l'Emploi, *Gender equality policy in Sweden. A feminist Government (Politique d'égalité femmes-hommes en Suède. Un gouvernement féministe)*, disponible à l'adresse : <https://www.government.se/49c8d9/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf>

Institut national de justice, ministère de la Justice des États-Unis, *Women in Policing: breaking barriers and blazing a path (Femmes policières : éliminer les obstacles et ouvrir la voie)*, juillet 2019

Loi de 2000 relative à la police (Irlande du Nord), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/32/section/48/2010-04-12?view=plain>

Ministère de la Justice des États-Unis, Commission de l'égalité d'accès à l'emploi, « Advancing Diversity in Law Enforcement » (« Faire avancer la diversité au sein des forces de l'ordre »), 2016

Ministère fédéral de la Justice, Loi sur l'égalité femmes-hommes dans l'administration fédérale et les tribunaux fédéraux, disponible (en allemand) à l'adresse : [https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/_1.html)

Ministère fédéral de l'Intérieur et de la Patrie, « Les départements et leurs missions », disponible (en allemand) à l'adresse : <https://www.bmi.bund.de/DE/ministerium/das-bmi/abteilungen-und-aufgaben/abteilungen-und-aufgaben.html#doc9390452bodyText18>

Ministère irlandais des Affaires étrangères, « Ireland and Women, Peace and Security on the International Level » (« L'Irlande et le programme Femmes, Paix et Sécurité à l'échelle internationale »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.dfa.ie/our-role-policies/international-priorities/peace-and-security/women-peace-and-security/ireland-and-women-peace-and-security/>

OCDE, Recommandation du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, 29 mai 2013, disponible à l'adresse : <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0398>

Office fédéral de la protection de la Constitution, « Diversité », disponible (en allemand) à l'adresse : [https://www.verfassungsschutz.de/DE/karriere/arbeiten-beim-verfassungsschutz/diversitaet/diversitaet\\_node.html;jsessionid=6CD5508D60BE1A76DFDE9C85B377BE43.intranet232#doc1068294bodyText1](https://www.verfassungsschutz.de/DE/karriere/arbeiten-beim-verfassungsschutz/diversitaet/diversitaet_node.html;jsessionid=6CD5508D60BE1A76DFDE9C85B377BE43.intranet232#doc1068294bodyText1)

Organisation de l'Unité Africaine, Convention sur la Prévention et la Lutte contre le Terrorisme, juillet 2003

Organisation mondiale de la Santé, « Gender and health » (« Genre et santé »), disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)

Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes (IANWGE), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.un.org/womenwatch/ianwge/>

Service de police de l'Irlande du Nord, page « Recrutement », disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.joinpsni.co.uk>

Service de police de l'Irlande du Nord, « Workforce Composition Statistics » (« Statistiques sur la composition des effectifs »), disponible à l'adresse : <https://www.psni.police.uk/about-us/our-publications-and-reports/our-publication-scheme/who-we-are-and-what-we-do/workforce>

Service de police de l'Irlande du Nord, « Workforce Composition Statistics » (« Statistiques sur la composition des effectifs »), disponible à l'adresse : <https://www.psni.police.uk/about-us/our-publications-and-reports/our-publication-scheme/who-we-are-and-what-we-do/workforce>



## ARTICLES DE PRESSE ET UNIVERSITAIRES

Allison Peters et Jahanara Saeed, *Promoting inclusive policy frameworks for countering violent extremism, bridging theory and practice: a Pakistani Policewomen Case Study* (*Encourager le recours aux cadres politiques inclusifs pour lutter contre l'extrémisme violent ; Réduire l'écart entre théorie et pratique : étude de cas sur les femmes policières au Pakistan*), GIWPS et Inclusive Security, 2017

Amalia R. Miller et Carmit Segal, « Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality? Effects on Crime Reporting and Domestic Violence Escalation » (« Les femmes améliorent-elles la qualité du maintien de l'ordre? Effets sur le nombre de signalements d'infractions et sur l'escalade des violences domestiques »), Document de travail n° 9, 2014

Amie M. Schuck et Cara Rabe-Hemp, « Women Police : The Use of Force by and Against Female Officers » (« Femmes au sein de la police : l'usage de la force par et contre les policières »), *Women & Criminal Justice*, vol. 16, n° 4, 2005

Arnaud Philippe, « Gender Disparities in Criminal Justice » (« Disparités de genre en matière de justice pénale »), Toulouse School of Economics, février 2017

Association du Traité de l'Atlantique, « ATA Task Force Women, Peace and Security » (« Groupe de travail sur les femmes, la paix et la sécurité »), disponible (en anglais) à l'adresse : <http://www.atahq.org/wp-content/uploads/2019/06/ATA-WPS-Situational-Report.pdf>

Audrey Alexander et Rebecca Turkington, « Treatment of Terrorists: How Does Gender Affect Justice? » (« Traitement des terroristes : comment le genre affecte-t-il la justice? »), *CTC Sentinel*, vol. 11, n° 8, 2018

Brigitte Nacos, « The Portrayal of Female Terrorists in the Media: Similar Framing Patterns in the News Coverage of Women In Politics and In Terrorism » (« Représentation des femmes terroristes dans les médias : des schémas similaires dans la couverture médiatique des femmes en politique et dans le terrorisme »), *Studies in Conflict and Terrorism*, 2005

Brittnee Carter, *Analyzing the Criminal Justice and Military Model of Counterterrorism: Evidence from the United States* (*Analyse du modèle pénal et militaire de la lutte contre le terrorisme : données probantes issues des États-Unis*), 2017

Bureau européen de liaison pour la construction de la paix, « UNSCR 1325 and Gender Mainstreaming in the EU » (« La Résolution n° 1325 et l'intégration de la dimension de genre au sein de l'UE »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eplo.org/activities/policy-work/gender-peace-security/gender-mainstreaming-eu/>

Callum Watson, « Defense and gender » (« Genre et défense »), Boîte à outils Genre et sécurité, Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit\\_Tool-3%20EN%20FINAL\\_0.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-3%20EN%20FINAL_0.pdf)

Capitaine Artur M. Loureiro, « Can Terrorism Be Politically (Ethically) Justified? A Philosophical Approach » (« Le terrorisme peut-il être justifié politiquement (éthiquement)? Une approche philosophique »), Armée des États-Unis

Centre international d'étude de l'extrémisme violent, *The Operational Ranks and Roles of Female ISIS Operatives: From Assassins and Morality Police to Spies and Suicide Bombers* (*Rangs et rôles opérationnels des agentes de l'État islamique : des tueuses aux kamikazes, en passant par l'espionnage et la police des mœurs*), 2017

Chantal de Jonge Oudraat, Sonja Stojanovic-Gajic, Carolyn Washington et Brooke Stedman, *The 1325 Scorecard: Gender Mainstreaming: Indicators for the MISE EN ŒUVRE of UNSCR 1325 and its Related Resolutions* (*Le tableau de bord 1325 : intégration de la dimension de genre : indicateurs pour la mise en œuvre de la Résolution n° 1325 et autres résolutions connexes*), OTAN, WIIS, Centre de Belgrade pour les politiques de sécurité, 2015

Chloe Teevan, Lidet Tadesse Shiferaw et Mariella Di Ciommo, *Taking the Gender Agenda Forward in EU Programming* (*Faire avancer le genre dans les programmes de l'UE*), Document de réflexion n° 297, The European Centre for Development Policy Management (ECDPM), avril 2021

Chris McGreal, « Human-bomb mother kills four Israelis at Gaza checkpoint » (« À Gaza, une mère de famille tue quatre Israéliens dans un attentat à un point de contrôle »), *The Guardian*, 15 janvier 2004

Christine R. Harris, Michael Jenkins et Dale Glaser, « Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men? » (« Différences entre les genres dans l'évaluation des risques : pourquoi les femmes prennent-elles moins de risques que les hommes? »), *Judgment and Decision Making*, vol. 1, n° 1, Université de Californie, San Diego et Glaser Consulting Firm, 2006

Christopher C. Harmon, *Terrorism Today (Le terrorisme aujourd'hui)*, 2000

Christopher Dickey et Gretel C. Kovach, « Married to Jihad » (« Mariée au djihad »), *Newsweek*, 14 janvier 2002

Combating Terrorism Center, *Exploding Stereotypes : The Unexpected Operational and Demographic Characteristics of Boko Haram's Suicide Bombers (Faire sauter les stéréotypes : les caractéristiques opérationnelles et démographiques inattendues des kamikazes de Boko Haram)*, 2017

Council on Foreign Relations, *Women and Terrorism: Hidden Threats, Forgotten Partners (Les femmes et le terrorisme : des menaces cachées, des partenaires oubliées)*, Document de travail, mai 2019

Erik Larson, « New Research: Diversity + Inclusion = Better Decision Making at Work » (« Nouvelle recherche : Diversité + Inclusion = Meilleure prise de décision au travail »), *Forbes*, 21 septembre 2017

Erin Marie Saltman et Melanie Smith, *'Till Martyrdom Do Us Part': Gender and the ISIS Phenomenon («Jusqu'à ce que le martyre nous sépare» : le genre et le phénomène État islamique)*, Institute for Strategic Dialogue, 2015

Ester E.J. Strømme, « Jihadi Brides or Female Foreign Fighters? Women in Da'esh – from Recruitment to Sentencing » (« Femmes de djihadistes ou combattantes étrangères? Les femmes de Daech – du recrutement à la condamnation »), *GPS Policy Brief, 1*, PRIO Centre on Gender, Peace and Security, 2017

Gavin D. Brown, Anne Largey et Caroline McMullan,

« The impact of gender on risk perception: Implications for EU member states' national risk assessment processes » (« L'impact du genre sur la perception du risque : implications pour les processus nationaux d'évaluation des risques des États membres de l'UE »), *International Journal of Disaster Risk Reduction*, DCU Business School, Université de Dublin, 2021

Ginny Hill, « Yemeni Women Sign Up to Fight Terror » (« Les femmes yéménites répondent présentes pour lutter contre la terreur »), *BBC News*, 2 avril 2007

Global Center on Cooperative Security, *From Policy to Action: Advancing an Integrated Approach to Women and Countering Violent Extremism (De la politique à l'action : assurer l'avancée d'une approche intégrée des femmes et de la lutte contre l'extrémisme violent)*, Note de politique, juin 2016

Heather Mac Donald, « Women Don't Belong in Combat Units » (« Les femmes n'ont pas leur place au sein des unités de combat »), *Wall Street Journal*, 2019

ICCT, « A Woman's Place : Reflections on Women in Counter-Terrorism since 9/11 » (« La place des femmes. Réflexions sur les femmes dans le secteur de la lutte contre le terrorisme depuis le 11 septembre »), Briefing en ligne et en direct, 9 septembre 2021

International Business Times, « Battle for Fallujah: ISIS Fighters disguising themselves as "beautiful" women to escape conflict » (« La bataille de Fallujah : les combattants de l'État islamique se déguisent en femmes «magnifiques» pour échapper au conflit »), *International Business Times*, 21 juin 2016

Jeannine Ella A Abatan et Boubacar Sangaré, *Katiba Macina and Boko Haram : Including women to what end (Katiba Macina et Boko Haram : inclure les femmes, mais à quelles fins)*, mars 2021

Jessica Almqvist, « Rekindling the Agenda on Women, Peace and Security: Can the EU Lead by Example » (« Relancer le Programme pour les femmes, la paix et la sécurité : l'UE peut-elle montrer la voie? »), Real Instituto Elcano, 23 mars 2021

Joana Cook, « Analysing the formal and informal roles of women in security and justice in Yemen: Reflections for future considerations » (« Analyse des rôles formels et informels des femmes dans les secteurs de la sécurité et de la justice au Yémen : réflexions pour l'avenir »), TSAS : Réseau canadien pour la recherche sur le terrorisme, la sécurité et la société, *Série de documents de travail*, mai 2016

Joana Cook, *Women's role in Yemen's Police Force; Background information (Le rôle des femmes dans les forces de police yéménites ; informations sur le contexte)*, Safer World, 2014

Joana Cook, *A Woman's Place. US Counterterrorism since 9/11 (La place de la femme. Lutte contre le terrorisme aux États-Unis depuis le 11 septembre)*, Oxford University Press, 2019

Kimberly A. Lonsway, *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies (Recruter et retenir plus de femmes : avantages pour les forces de l'ordre)*, Centre national pour les femmes et le maintien de l'ordre, printemps 2003

Lauren Hutton, « Genre et renseignement », Boîte à outils Genre et sécurité, Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, disponible à l'adresse : [https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit\\_Tool-14FR.pdf](https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-14FR.pdf)

Louise Allen, *Mapping of the Gender Recommendations in the Three 2015 Peace and Security Reviews (Liste des recommandations relatives au genre contenues dans les trois bilans de 2015 sur la paix et la sécurité)*, Note stratégique, juin 2019

MAJ Marne L. Suttan, Armée des États-Unis, *The Rising Importance of Women in Terrorism and the Need to Reform Counterterrorism Strategy (L'importance croissante des femmes dans le terrorisme et la nécessité de réformer la stratégie de lutte contre le terrorisme)*, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA506225.pdf>

Maria Eriksson Baaz et Mats Utas, « Beyond "Gender and Stir?": Reflections on gender and SSR in the aftermath of African conflicts » (« Ne pas se contenter « d'ajouter quelques femmes » ? : Réflexions sur le genre et la réforme du secteur de

la sécurité au lendemain des conflits en Afrique »), The Nordic Africa Institute, *Policy Dialogue* n° 9, 2012

Maria Stern et Sanna Strand, « Periods, Pregnancy, and Peeing: Leaky Feminine Bodies in Swedish Military Marketing » (« Menstruations, grossesses et miction : les fuites du corps féminin dans le marketing de l'armée suédoise »), *International Political Sociology*, vol. 16, n° 1, mars 2022, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://academic.oup.com/ips/article/16/1/1/6403477>

Max M. Shanzenbach, « Racial and Gender Disparities in Prison Sentences : The Effect of District-Level Judicial Demographics » (« Des peines de prison différenciées selon l'origine ethnique et le genre : l'effet de la démographie judiciaire au niveau du district »), The University of Chicago Press, *The Journal of Legal Studies*, vol. 34(1), janvier 2005

Megan Katt, « Blurred Lines: Cultural Support in Afghanistan » (« Des lignes floues : soutien culturel en Afghanistan »), *Joint Force Quarterly* 75, National Defence University Press, octobre 2014

Mia Bloom, *Bombshell: Women and Terrorism (Bombshell : les femmes et le terrorisme)*, University of Pennsylvania Press, 2011

Mia Bloom, « Female Suicide Bombers: A Global Trend » (« Femmes kamikazes : une tendance mondiale »), *Daedalus*, vol. 136, 2007

Michael Balsamo, « Growing number of women leading US police departments » (« Un nombre croissant de femmes à la tête des services de police aux États-Unis »), *Associated Press News*, 4 février 2017

Mihaela Racovita, *Women in State Security Provision in Nepal: Meaningful Participation ? (Les femmes au service de la sécurité d'État au Népal : une participation pleine de sens ?)*, Small Arms Survey Briefing Paper, mars 2018

Natalia Galica, « Lifting the Veil: The Impact of Framing on Sentencing Disparities Between Males and Females Convicted of Terrorism since the Rise of ISIS » (« Lever le voile : l'impact du récit sur les disparités de peines entre hommes et femmes condamnés pour terrorisme depuis l'essor de l'État islamique »), *53 UIC J. Marshall L. Rev.* 113, 2020

Newsweek, 29 juillet 2008, « Commentary : Why Women Become Suicide Bombers » (« Analyse : pourquoi les femmes deviennent-elles des kamikazes ? »)

Nicola Pratt et Sophie Richter-Devroe, « Critically Examining UNSCR 1325 on Women, Peace and Security » (« Examen critique de la Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité »), *International Feminist Journal of Politique*, Université de Warwick, Université d'Exeter, 19 décembre 2011

Nienke Grossman, « Sex Representation on the Bench: Legitimacy and International Criminal Courts » (« Représentation des sexes dans la magistrature : légitimité et tribunaux pénaux internationaux »), *International Criminal Law Review*, 2011

Patrice M. Jones, « To Fight Corruption, Peru Turns to Female Cops » (« Pour lutter contre la corruption, le Pérou recrute des policières »), *Chicago Tribune*, 23 avril 2000

Rahel Kunz, « Gender and Security Sector Reform: Gendering Differently? » (« Genre et réforme du secteur de la sécurité : une approche différente du genre ? »), *International Peacekeeping*, vol. 21, 2014

Raoul Wallenberg Institute, *Women in the Uganda Police Force – Barriers to women in operational policing (Femmes et forces de l'ordre ougandaises – entraves à l'accès des femmes au maintien de l'ordre opérationnel)*, 2021

Robert Egnell, « Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace and Security » (« Perspectives de genre et efficacité militaire : mettre en œuvre la Résolution n° 1325 et le Plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité »), *PRISM, The Journal of Complex Operation*, Université de la Défense nationale, 1<sup>er</sup> mars 2016

Sabrina Karim, « Madame Officer » (« Madame l'officière »), *Americas Quarterly*, 9 août 2011

Sahana Dharmapuri, « Just Add Women and Stir? » (« Suffit-il d'ajouter quelques femmes et de mélanger ? »), *Parameters*, vol. 41, 2011

Steven Lee Myers, « Female Suicide Bombers Unnerve Russians » (« Ces femmes kamikazes qui déconcertent les Russes »), *The New York Times*, 7 août 2003

The Economic Times, « Over 9 100 women officers serving in armed forces, 1,700 females to join as Jawans in the army: Defence Ministry » (« Selon le ministère de la Défense, plus de 9 100 femmes servent dans les forces armées, et 1 700 femmes devraient rejoindre les rangs des Jawans dans l'armée »), 8 février 2021

Tom Vanden Brook et Jim Michaels, « Military will open all combat jobs to women, Defence secretary announces » (« Nouvelle annonce du ministre de la Défense : l'armée ouvre tous les postes de combat aux femmes »), *USA Today*, 3 décembre 2015

Toni Hastrup, « Women, Peace and Security – the African Experience » (« Les femmes, la paix et la sécurité – L'expérience africaine »), *Political Insight*, vol. 10, mars 2019

Vikram Dodd, Alexandra Topping et Aisha Gani, « Missing girls lured by ISIS won't face terrorism charges, says Met chief » (« Les filles séduites par l'État islamique ne seront pas accusées de terrorisme, déclare le chef de la police »), *The Guardian*, 10 mars 2015

*Women in Terrorism and the Need to Reform Counterterrorism Strategy (Femmes et terrorisme, et le besoin de réformer la stratégie de lutte contre le terrorisme)*, School of Advanced Military Studies, United States Army Command et General Staff College, Fort Leavenworth, Kansas

Yvonne Galligan, Renate Haupfleisch, Lisa Irvine, Katja Korolkova, Monika Natter, Ulrike Schultz et Sally Wheeler, *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU (La représentation des femmes et des hommes dans les professions juridiques au sein de l'UE)*, Étude du Parlement européen, août 2017

## AUTRES

Anna Downs, « Prevent Domestic Terrorism by recruiting more women into law enforcement » (« Prévenir le terrorisme national en recrutant plus de femmes au sein des forces de l'ordre »), Counterpart International, 29 décembre 2020, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.counterpart.org/stories/prevent-domestic-terrorism-by-recruiting-more-women-into-law-enforcement/>

Digipippi - <https://digipippi.dk/?lang=en>

Événement conjoint de l'EAWG et du WAWG – « A Gendered Approach to Preventing and Countering Violent Extremism (PCVE) & Counterterrorism (CT) » (« Une approche genrée de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme ») ; Forum mondial de lutte contre le terrorisme, Dakar (Sénégal), 10-11 mai 2022

Gnamiabra Eunice Rachel Prisca Enoukou, « La prise en compte de la dimension du genre dans la lutte contre le terrorisme au sein du système judiciaire », Forum mondial de lutte contre le terrorisme, Dakar (Sénégal), 10-11 mai 2022

Indeed, « How to Promote Gender Equality in the Workplace », (« Comment promouvoir l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail »), disponible à l'adresse : <https://www.indeed.com/hire/c/info/gender-inequality-in-the-workplace>

Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, « The WPS National Focal Point Network »

(« Le réseau de points focaux nationaux relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.peacewomen.org/node/97093>

New Technologies for Women, « Scholarship programme » (« Programme de bourses »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.stypendiadladziewczyn.pl/en/mentoring-program>

The #SHEcurity Index (Index #SHEcurity), édition 2021

The #SHEcurity Index, An Overview (« Présentation de l'index #SHEcurity »), édition 2021

« WILPF Monitoring and Analysis of National Action Plans on Women, Peace and Security » (« Suivi et analyse des plans d'action nationaux sur les femmes, la paix et la sécurité par la WILPF »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://1325naps.peacewomen.org>



## ANNEXE 6

# Note de fin

<sup>1</sup> Joana Cook; Analysing the formal and informal roles of women in security and justice in Yemen: Reflections for future considerations; TSAS: Canadian network for research on terrorism, security and society; Working Paper Series; May 2016; p. 1

<sup>2</sup> ONUDC, Manuel sur les dimensions de genre dans les ripostes pénales au terrorisme, 2019

<sup>3</sup> Combating Terrorism Center, Exploding Stereotypes : The Unexpected Operational and Demographic Characteristics of Boko Haram's Suicide Bombers (Faire sauter les stéréotypes : les caractéristiques opérationnelles et démographiques inattendues des kamikazes de Boko Haram), 2017

<sup>4</sup> Jeannine Ella A Abatan et Boubacar Sangaré, Katiba Macina and Boko Haram : Including women to what end (Katiba Macina et Boko Haram : inclure les femmes, mais à quelles fins), mars 2021

<sup>5</sup> Hodwitz, Omi (dir.), Gender-Disaggregated Data: Regional Analyses of Criminal Justice Outcomes in Terrorism Prosecutions (Données ventilées par sexe : analyses régionales des résultats en matière de justice pénale dans les affaires de terrorisme), Ankara : Centre of Excellence Defence Against Terrorism, 2022

<sup>6</sup> NATO Center of Excellence, Defence Against Terrorism; Women in Terrorism and Counterterrorism; 2019; p. 29

<sup>7</sup> Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste, janvier 2022

<sup>8</sup> Raoul Wallenberg Institute, Women in the Uganda Police Force – Barriers to women in operational policing (Femmes et forces de l'ordre ougandaises – entraves à l'accès des femmes au maintien de l'ordre opérationnel), 2021, p. 23

<sup>9</sup> Eurostat ; Police, Court and Prison Personal Statistics available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,\\_court\\_and\\_prison\\_personnel\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics)

<sup>10</sup> Women in Law Enforcement in the ASEAN Region; UNODC, Interpol, UN Women; 2020

<sup>11</sup> Allison Peters et Jahanara Saeed, Promoting inclusive policy frameworks for countering violent extremism, bridging theory and practice: a Pakistani Policewomen Case Study (Encourager le recours aux cadres politiques inclusifs pour lutter contre l'extrémisme violent ; Réduire l'écart entre théorie et pratique : étude de cas sur les femmes policières au Pakistan), GIWPS, 2017, p. 3

<sup>12</sup> Raoul Wallenberg Institute, Women in the Uganda Police Force – Barriers to women in operational policing (Femmes et forces de l'ordre ougandaises – entraves à l'accès des femmes au maintien de l'ordre opérationnel), 2021, p. 7

<sup>13</sup> Résumé des rapports nationaux des États membres et partenaires de l'OTAN au Comité OTAN sur la dimension de genre, 2019

<sup>14</sup> The #SHEcurity Index (L'Index #SHEcurity), édition 2021

<sup>15</sup> The Economic Times, « Over 9 100 women officers serving in armed forces, 1,700 females to join as Jawans in the army: Defence Ministry » (« Selon le ministère de la Défense, plus de 9 100 femmes servent dans les forces armées, et 1 700 femmes devraient rejoindre les rangs des Jawans dans l'armée »), 8 février 2021

<sup>16</sup> Eurostat, « Police, Court and Prison Personnel Statistics » (« Statistiques sur la police, les tribunaux et le personnel pénitentiaire »), disponible (en anglais) à l'adresse : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,\\_court\\_and\\_prison\\_personnel\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics)

<sup>17</sup> Eurostat, « Police, Court and Prison Personnel Statistics » (« Statistiques sur la police, les tribunaux et le personnel pénitentiaire »), disponible (en anglais) à l'adresse : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,\\_court\\_and\\_prison\\_personnel\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics)

<sup>18</sup> ONUDC, Manuel sur les dimensions de genre dans les ripostes pénales au terrorisme, 2019

- <sup>19</sup> Yvonne Galligan, Renate Hauptfleisch, Lisa Irvine, Katja Korolkova, Monika Natter, Ulrike Schultz et Sally Wheeler, Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU (La représentation des femmes et des hommes dans les professions juridiques au sein de l'UE), Étude du Parlement européen, août 2017
- <sup>20</sup> Gnamiabra Eunice Rachel Prisca Enoukou, « La prise en compte de la dimension du genre dans la lutte contre le terrorisme au sein du système judiciaire », Forum mondial de lutte contre le terrorisme, Dakar (Sénégal), 10-11 mai 2022
- <sup>21</sup> The #SHEcurity Index, An Overview (Présentation de l'Index #SHEcurity), édition 2022 (URL)
- <sup>22</sup> Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, Women in Terrorism and Counterterrorism (Femmes, terrorisme et lutte antiterroriste), 2019, p. 36
- <sup>23</sup> Institut national de justice, ministère de la Justice des États-Unis, Women in Policing: breaking barriers and blazing a path (Femmes policières : éliminer les obstacles et ouvrir la voie), juillet 2019
- <sup>24</sup> Henri Myrntinen, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », Boîte à outils Genre et sécurité, Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, OSCE et ONU Femmes, 2019
- <sup>25</sup> Assemblée générale des Nations Unies, Incidences des politiques et pratiques relatives à la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme (violent) sur les droits humains des filles, des femmes et de la famille, 2021
- <sup>26</sup> Voir par exemple Tara Denham, « Place du genre dans la réforme de la police », Paquet de ressources de formation sur le genre et réforme du secteur de la sécurité, OSCE, 2008
- <sup>27</sup> Projet CT JUST de l'UE portant sur les ripostes pénales au terrorisme dans la région MOAN, Sahel et Corne de l'Afrique
- <sup>28</sup> ONUDC, Manuel sur les dimensions de genre dans les ripostes pénales au terrorisme, 2019
- <sup>29</sup> Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, Gender and counterterrorism: enhancing women's role and empowering women (Genre et lutte contre le terrorisme : autonomiser les femmes et améliorer leur rôle dans la lutte contre le terrorisme), 2020
- <sup>30</sup> Centre d'excellence de l'OTAN pour la coopération civilo-militaire (CCOE), Gender Makes Sense. A Way to Improve Your Mission (La dimension de genre a du sens. Comment améliorer vos missions), 2008, p. 10
- <sup>31</sup> Sahana Dharmapuri, « Just Add Women and Stir? » (« Suffit-il d'ajouter quelques femmes et de mélanger ? »), Parameters, vol. 41, 2011
- <sup>32</sup> Erik Larson, « New Research: Diversity + Inclusion = Better Decision Making at Work » (« Nouvelle recherche : Diversité + Inclusion = Meilleure prise de décision au travail »), Forbes, 21 septembre 2017
- <sup>33</sup> Lauren Hutton, « Genre et renseignement », Boîte à outils Genre et sécurité, Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, disponible à l'adresse : [https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit\\_Tool-14FR.pdf](https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-14FR.pdf)
- <sup>34</sup> Christine R. Harris, Michael Jenkins et Dale Glaser, « Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men? » (« Différences entre les genres dans l'évaluation des risques : pourquoi les femmes prennent-elles moins de risques que les hommes ? »), Judgment and Decision Making, vol. 1, no 1, Université de Californie, San Diego et Glaser Consulting Firm, 2006
- <sup>35</sup> Gavin D. Brown, Anne Largey et Caroline McMullan, « The impact of gender on risk perception: Implications for EU member states' national risk assessment processes » (« L'impact du genre sur la perception du risque : implications pour les processus nationaux d'évaluation des risques des États membres de l'UE »), International Journal of Disaster Risk Reduction, DCU Business School, Université de Dublin, 2021
- <sup>36</sup> OSCE, « Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalisation that Lead to Terrorism » (« Comprendre le rôle du genre dans la prévention et la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation conduisant au terrorisme »), 2019
- <sup>37</sup> OSCE, « Defense and gender » (« Genre et défense »), Boîte à outils Genre et sécurité, 2019, p. 10
- <sup>38</sup> OSCE, « Defense and gender » (« Genre et défense »), Boîte à outils Genre et sécurité, 2019, p. 10
- <sup>39</sup> Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, Gender and counterterrorism: enhancing women's role and empowering women (Genre et lutte contre le terrorisme : autonomiser les femmes et améliorer leur rôle dans la lutte contre le terrorisme), 2020, p. 17



- <sup>40</sup> Global Center on Cooperative Security, From Policy to Action: Advancing and Integrated Approach to Women and Countering Violent Extremism (De la politique à l'action : assurer l'avancée d'une approche intégrée des femmes et de la lutte contre l'extrémisme violent), Note de politique, juin 2016, p. 7
- <sup>41</sup> Sahana Dharmapuri, « Just Add Women and Stir? » (« Suffit-il d'ajouter quelques femmes et de mélanger ? »), Parameters, vol. 41, 2011, p. 60
- <sup>42</sup> Sahana Dharmapuri, « Just Add Women and Stir? » (« Suffit-il d'ajouter quelques femmes et de mélanger ? »), Parameters, vol. 41, 2011, p. 60
- <sup>43</sup> Sahana Dharmapuri, « Just Add Women and Stir? » (« Suffit-il d'ajouter quelques femmes et de mélanger ? »), Parameters, vol. 41, 2011, p. 60
- <sup>44</sup> Megan Katt, « Blurred Lines: Cultural Support in Afghanistan » (« Des lignes floues : soutien culturel en Afghanistan »), Joint Force Quarterly 75, National Defence University Press, octobre 2014
- <sup>45</sup> OSCE, « Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalisation that Lead to Terrorism » (« Comprendre le rôle du genre dans la prévention et la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation conduisant au terrorisme »), 2019, p. 65
- <sup>46</sup> Ministère de la Justice des États-Unis, Commission de l'égalité d'accès à l'emploi, « Advancing Diversity in Law Enforcement » (« Faire avancer la diversité au sein des forces de l'ordre »), 2016, p. ii
- <sup>47</sup> Joana Cook, A Woman's Place. US Counterterrorism since 9/11 (La place de la femme. Lutte contre le terrorisme aux États-Unis depuis le 11 septembre), Oxford University Press, 2019, p. 34-35
- <sup>48</sup> Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, Women in Terrorism and Counterterrorism (Femmes, terrorisme et lutte antiterroriste), Rapport d'atelier, mai 2019, p. 29
- <sup>49</sup> Service de police de l'Irlande du Nord, « Workforce Composition Statistics » (« Statistiques sur la composition des effectifs »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.psn.police.uk/about-us/our-publications-and-reports/our-publication-scheme/who-we-are-and-what-we-do/workforce>
- <sup>50</sup> Michael Balsamo, « Growing number of women leading US police departments » (« Un nombre croissant de femmes à la tête des services de police aux États-Unis »), Associated Press News, 4 février 2017
- <sup>51</sup> Kimberly A. Lonsway, Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies (Recruter et retenir plus de femmes : avantages pour les forces de l'ordre), Centre national pour les femmes et le maintien de l'ordre, printemps 2003
- <sup>52</sup> Amie M. Schuck et Cara Rabe-Hemp, « Women Police : The Use of Force by and Against Female Officers » (« Femmes au sein de la police : l'usage de la force par et contre les policières »), Women & Criminal Justice, vol. 16, no 4, 2005
- <sup>53</sup> Ginny Hill, « Yemeni Women Sign Up to Fight Terror » (« Les femmes yéménites répondent présentes pour lutter contre la terreur »), BBC News, 2 avril 2007
- <sup>54</sup> Patrice M. Jones, « To Fight Corruption, Peru Turns to Female Cops » (« Pour lutter contre la corruption, le Pérou recrute des policières »), Chicago Tribune, 23 avril 2000
- <sup>55</sup> Sabrina Karim, « Madame Officer » (« Madame l'officière »), Americas Quarterly, 9 août 2011
- <sup>56</sup> Jean-Paul Laborde, « La dimension du genre dans la lutte contre le terrorisme », discours prononcé à l'événement conjoint de l'EAWG et du WAWG – « A Gendered Approach to Preventing and Countering Violent Extremism (PCVE) & Counterterrorism (CT) » (« Une approche genrée de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme ») ; Forum mondial de lutte contre le terrorisme, Dakar (Sénégal), 10-11 mai 2022
- <sup>57</sup> Jean-Paul Laborde, « La dimension du genre dans la lutte contre le terrorisme », discours prononcé à l'événement conjoint de l'EAWG et du WAWG – « A Gendered Approach to Preventing and Countering Violent Extremism (PCVE) & Counterterrorism (CT) » (« Une approche genrée de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme ») ; Forum mondial de lutte contre le terrorisme, Dakar (Sénégal), 10-11 mai 2022
- <sup>58</sup> Vanessa Ruiz, Le rôle des femmes juges et d'une prise en compte des questions de genre pour assurer l'indépen-

dance et l'intégrité du système judiciaire, ONUDC, 2019

<sup>59</sup> Nienke Grossman, « Sex Representation on the Bench: Legitimacy and International Criminal Courts » (« Représentation des sexes dans la magistrature : légitimité et tribunaux pénaux internationaux »), *International Criminal Law Review*, 2011

<sup>60</sup> Brigitte Nacos, « The Portrayal of Female Terrorists in the Media: Similar Framing Patterns in the News Coverage of Women In Politics and In Terrorism » (« Représentation des femmes terroristes dans les médias : des schémas similaires dans la couverture médiatique des femmes en politique et dans le terrorisme »), *Studies in Conflict and Terrorism*, 2005

<sup>61</sup> Audrey Alexander et Rebecca Turkington, « Treatment of Terrorist: How Does Gender Affect Justice? » (« Traitement des terroristes : comment le genre affecte-t-il la justice ? »), *CTC Sentinel*, 2018, p. 27

<sup>62</sup> Natalia Galica, « Lifting the Veil: The Impact of Framing on Sentencing Disparities Between Males and Females Convicted of Terrorism since the Rise of ISIS » (« Lever le voile : l'impact du récit sur les disparités de peines entre hommes et femmes condamnés pour terrorisme depuis l'essor de l'État islamique »), *53 UIC J. Marshall L. Rev.* 113, 2020

<sup>63</sup> Audrey Alexander et Rebecca Turkington, « Treatment of Terrorist: How Does Gender Affect Justice? » (« Traitement des terroristes : comment le genre affecte-t-il la justice ? »), *CTC Sentinel*, 2018, p. 25

<sup>64</sup> Ester E.J. Strømme, « Jihadi Brides or Female Foreign Fighters? Women in Da'esh – from Recruitment to Sentencing » (« Femmes de djihadistes ou combattantes étrangères ? Les femmes de Daech – du recrutement à la condamnation »), *GPS Policy Brief*, 1, PRIO Centre on Gender, Peace and Security, 2017

<sup>65</sup> Ester E.J. Strømme, « Jihadi Brides or Female Foreign Fighters? Women in Da'esh – from Recruitment to Sentencing » (« Femmes de djihadistes ou combattantes étrangères ? Les femmes de Daech – du recrutement à la condamnation »), *GPS Policy Brief*, 1, PRIO Centre on Gender, Peace and Security, 2017

<sup>66</sup> Département d'État des États-Unis, « Country Reports on Terrorism 2017 – Jordan » (« Rapports de pays sur le terrorisme 2017 – Jordanie ») ; Entretien avec Rubina Abu Zainab, coordinatrice nationale pour la prévention de l'extrémisme violent à la Présidence du Conseil des ministres du Liban

<sup>67</sup> Ester E.J. Strømme, « Jihadi Brides or Female Foreign Fighters? Women in Da'esh – from Recruitment to Sentencing » (« Femmes de djihadistes ou combattantes étrangères ? Les femmes de Daech – du recrutement à la condamnation »), *GPS Policy Brief*, 1, PRIO Centre on Gender, Peace and Security, 2017

<sup>68</sup> Erin Marie Saltman et Melanie Smith, 'Till Martyrdom Do Us Part': Gender and the ISIS Phenomenon ("Jusqu'à ce que le martyr nous sépare" : le genre et le phénomène État islamique), *Institute for Strategic Dialogue*, 2015

<sup>69</sup> Brigitte Nacos, « The Portrayal of Female Terrorists in the Media: Similar Framing Patterns in the News Coverage of Women In Politics and In Terrorism » (« Représentation des femmes terroristes dans les médias : des schémas similaires dans la couverture médiatique des femmes en politique et dans le terrorisme »), *Studies in Conflict and Terrorism*, 2005

<sup>70</sup> Arnaud Philippe, « Gender Disparities in Criminal Justice » (« Disparités de genre en matière de justice pénale »), *Toulouse School of Economics*, février 2017

<sup>71</sup> Max M. Shanzenbach, « Racial and Gender Disparities in Prison Sentences : The Effect of District-Level Judicial Demographics » (« Des peines de prison différenciées selon l'origine ethnique et le genre : l'effet de la démographie judiciaire au niveau du district »), *The University of Chicago Press, The Journal of Legal Studies*, vol. 34(1), janvier 2005

<sup>72</sup> Jean-Paul Laborde, « La dimension du genre dans la lutte contre le terrorisme », discours prononcé à l'événement conjoint de l'EAWG et du WAWG – « A Gendered Approach to Preventing and Countering Violent Extremism (PCVE) & Counterterrorism (CT) » (« Une approche genrée de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme ») ; Forum mondial de lutte contre le terrorisme, Dakar (Sénégal), 10-11 mai 2022

<sup>73</sup> Brigitte Nacos, « The Portrayal of Female Terrorists in the Media: Similar Framing Patterns in the News Coverage of Women In Politics and In Terrorism » (« Représentation des femmes terroristes dans les médias : des schémas similaires dans la couverture médiatique des femmes en politique et dans le terrorisme »), *Studies in Conflict and Terrorism*, 2005

<sup>74</sup> Christopher Dickey et Gretel C. Kovach, « Married to Jihad » (« Mariée au djihad »), *Newsweek*, 14 janvier 2002, p. 48

<sup>75</sup> Christopher C. Harmon, *Terrorism Today (Le terrorisme aujourd'hui)*, 2000, p. 212

- <sup>76</sup> Combating Terrorism Center, *Exploding Stereotypes : The Unexpected Operational and Demographic Characteristics of Boko Haram's Suicide Bombers* (Faire sauter les stéréotypes : les caractéristiques opérationnelles et démographiques inattendues des kamikazes de Boko Haram), 2017, p. 29
- <sup>77</sup> Christopher C. Harmon, *Terrorism Today* (Le terrorisme aujourd'hui), 2000, p. 212
- <sup>78</sup> ONUDC, *Manuel sur les dimensions de genre dans les ripostes pénales au terrorisme*, 2019, p. 34
- <sup>79</sup> Steven Lee Myers, « Female Suicide Bombers Unnerve Russians » (« Ces femmes kamikazes qui déconcertent les Russes »), *The New York Times*, 7 août 2003
- <sup>80</sup> Centre international d'étude de l'extrémisme violent, *The Operational Ranks and Roles of Female ISIS Operatives: From Assassins and Morality Police to Spies and Suicide Bombers* (Rangs et rôles opérationnels des agentes de l'État islamique : des tueuses aux kamikazes, en passant par l'espionnage et la police des mœurs), 2017
- <sup>81</sup> Newsweek, « Commentary : Why Women Become Suicide Bombers » (« Analyse : pourquoi les femmes deviennent-elles des kamikazes ? »), 29 juillet 2008
- <sup>82</sup> Mia Bloom, « Female Suicide Bombers: A Global Trend » (« Femmes kamikazes : une tendance mondiale »), *Daedalus*, vol. 136, 2007, p. 95
- <sup>83</sup> Mia Bloom, *Bombshell: Women and Terrorism* (Bombshell : les femmes et le terrorisme), University of Pennsylvania Press, 2011, p. 70
- <sup>84</sup> Mia Bloom, « Female Suicide Bombers: A Global Trend » (« Femmes kamikazes : une tendance mondiale »), *Daedalus*, vol. 136, 2007, p. 95
- <sup>85</sup> Centre international de lutte contre le terrorisme, « A Woman's Place : Reflections on Women in Counter-Terrorism since 9/11 » (« La place des femmes. Réflexions sur les femmes dans le secteur de la lutte contre le terrorisme depuis le 11 septembre »), Briefing en ligne et en direct, 9 septembre 2021
- <sup>86</sup> International Business Times, « Battle for Fallujah: ISIS Fighters disguising themselves as "beautiful" women to escape conflict » (« La bataille de Fallujah : les combattants de l'État islamique se déguisent en femmes "magnifiques" pour échapper au conflit »), 21 juin 2016
- <sup>87</sup> Chris McGreal, « Human-bomb mother kills four Israelis at Gaza checkpoint » (« À Gaza, une mère de famille tue quatre Israéliens dans un attentat à un point de contrôle »), *The Guardian*, 15 janvier 2004
- <sup>88</sup> France 24, « Attentat raté près de Notre-Dame : Inés Madani condamnée en appel à 30 ans de prison », 2021
- <sup>89</sup>
- <sup>90</sup> Council on Foreign Relations, *Women and Terrorism: Hidden Threats, Forgotten Partners* (Les femmes et le terrorisme : des menaces cachées, des partenaires oubliées), document de travail, mai 2019
- <sup>91</sup> MAJ Marne L. Suttin, *Armée des États-Unis, The Rising Importance of Women in Terrorism and the Need to Reform Counterterrorism Strategy* (L'importance croissante des femmes dans le terrorisme et le besoin de réformer la stratégie de lutte contre le terrorisme, School of Advanced Military Studies, United States Army Command et General Staff College, Fort Leavenworth, Kansas, 2009
- <sup>92</sup> Newsweek, « Commentary : Why Women Become Suicide Bombers » (« Analyse : pourquoi les femmes deviennent-elles des kamikazes ? »), 29 juillet 2008
- <sup>93</sup> Lt Col Peter Houdjik, Lt Col (R) René Teijgeler et Maj (R) Marian Feddema, *Gender Makes Sense* (La dimension de genre a du sens), OTAN, 2008
- <sup>94</sup> Tom Vanden Brook et Jim Michaels, « Military will open all combat jobs to women, Defence secretary announces » (« Nouvelle annonce du ministre de la Défense : l'armée ouvre tous les postes de combat aux femmes »), *USA Today*, 3 décembre 2015
- <sup>95</sup> Heather Mac Donald, « Women Don't Belong in Combat Units » (« Les femmes n'ont pas leur place au sein des unités de combat »), *Wall Street Journal*, 2019
- <sup>96</sup> Joana Cook, *Women's role in Yemen's Police Force; Background information* (Le rôle des femmes dans les forces de police yéménites ; informations sur le contexte), *Safer World*, 2014, p. 7

<sup>97</sup> Amalia R. Miller et Carmit Segal, « Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality? Effects on Crime Reporting and Domestic Violence Escalation » (« Les femmes améliorent-elles la qualité du maintien de l'ordre ? Effets sur le nombre de signalements d'infractions et sur l'escalade des violences domestiques »), 2014, p. 1

<sup>98</sup> Joana Cook, Women's role in Yemen's Police Force; Background information (Le rôle des femmes dans les forces de police yéménites ; informations sur le contexte), Safer World, 2014, p. 7

<sup>99</sup> Mihaela Racovita, Women in State Security Provision in Nepal: Meaningful Participation? (Les femmes au service de la sécurité d'État au Népal : une participation pleine de sens ?), Small Arms Survey Briefing Paper, mars 2018, p. 11

<sup>100</sup> Centre d'excellence de l'OTAN pour la défense contre le terrorisme, Women in Terrorism and Counterterrorism (Femmes, terrorisme et lutte antiterroriste), 2019, p. 29

<sup>101</sup> Rahel Kunz, « Gender and Security Sector Reform: Gendering Differently? » (« Genre et réforme du secteur de la sécurité : une approche différente du genre ? »), International Peacekeeping, 2014

<sup>102</sup> Maria Eriksson Baaz et Mats Utas, « Beyond "Gender and Stir": Reflections on gender and SSR in the aftermath of African conflicts » (« Ne pas se contenter "d'ajouter quelques femmes" ? : Réflexions sur le genre et la réforme du secteur de la sécurité au lendemain des conflits en Afrique »), The Nordic Africa Institute, Policy Dialogue no 9, 2012, p. 25-26

<sup>103</sup> Ministère fédéral de l'Intérieur et de la Patrie, « Les départements et leurs missions », disponible (en allemand) à l'adresse : <https://www.bmi.bund.de/DE/ministerium/das-bmi/abteilungen-und-aufgaben/abteilungen-und-aufgaben.html#doc9390452bodyText18>

<sup>104</sup> Office fédéral de la protection de la Constitution, « Diversité », disponible (en allemand) à l'adresse : [https://www.verfassungsschutz.de/DE/karriere/arbeiten-beim-verfassungsschutz/diversitaet/diversitaet\\_node.html;jsessionid=6CD5508D60BE1A76DFDE9C85B377BE43.intranet232#doc1068294bodyText1](https://www.verfassungsschutz.de/DE/karriere/arbeiten-beim-verfassungsschutz/diversitaet/diversitaet_node.html;jsessionid=6CD5508D60BE1A76DFDE9C85B377BE43.intranet232#doc1068294bodyText1)

<sup>105</sup> Loi de 2000 relative à la police (Irlande du Nord), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/32/section/48/2010-04-12?view=plain>

<sup>106</sup> Ministère fédéral de la Justice, Loi sur l'égalité femmes-hommes dans l'administration fédérale et les tribunaux fédéraux, disponible (en allemand) à l'adresse : [https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/_1.html)

<sup>107</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/towards-new-normal-greater-gender-balance-brussels-events> ; <https://toolbox.brusselsbinder.org/gender-balance/> ; <https://www.eesc.europa.eu/fr/news-media/eesc-info/022020/articles/76024> ; <https://www.brusselstimes.com/158883/brussels-organisation-seeks-to-bring-womens-voices-to-the-forefront-of-eu-policy-discussions-international-womens-day-2021>

<sup>108</sup> Commission européenne, « Lettre de mission, haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité/vice-président de la Commission européenne », décembre 2019, URL

<sup>109</sup> <https://news.abidjan.net/articles/595465/la-faible-presence-de-femmes-dans-la-profession-de-magistrat-en-cote-divoire-deploree> ; <https://www.linfordrome.com/societe/48613-promotion-des-droits-des-femmes-magistrats-abidjan-accueille-une-rencontre-internationale> ; <https://news.abidjan.net/articles/627888/justice-projustice-et-lafemci-pour-le-leadership-de-la-femme-magistrat> ; <https://www.youtube.com/watch?v=JCy5pnHXQJI> ; <https://news.abidjan.net/articles/658508/cote-divoire-rencontre-regionale-des-femmes-juges-magistrats-dafrique-a-abidjan>

<sup>110</sup> <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2020/10/growing-number-of-women-in-military-service/>

<sup>111</sup> Mihaela Racovita, Women in State Security Provision in Nepal: Meaningful Participation? (Les femmes au service de la sécurité d'État au Népal : une participation pleine de sens ?), Small Arms Survey Briefing Paper, mars 2018

<sup>112</sup> Pauline Beyler, « Repenser le rôle de la femme en temps de guerre à travers le prisme du genre : les combattantes kurdes contre l'État islamique », 2020 ; Juliette Mincez, « À la rencontre des femmes combattantes au Kurdistan », 2016 ; Rachele Momi, « The Women's Protection Units: All Female Armed Forces » (« Les unités de protection de la femme : des forces armées exclusivement féminines »), 2021

<sup>113</sup> <https://www.consilium.europa.eu/fr/general-secretariat/jobs/diversity-and-inclusion/> ; <https://www.consilium.europa.eu/media/35512/gsc-organisation-chart-en.pdf>

<sup>114</sup> <https://news.belgium.be/fr/selor-lance-la-5e-edition-du-projet-top-skills-nouveaute-cette-annee-un-assessment-pour-les> ; [https://www.selor.be/media/101109/selor\\_le\\_projet\\_top\\_skills\\_porte\\_ses\\_fruits.pdf](https://www.selor.be/media/101109/selor_le_projet_top_skills_porte_ses_fruits.pdf) ; <https://www.thebulletin.be/belgium-comes-bottom-new-women-diplomacy-ranking> ; <https://www.brusselstimes.com>

com/273521/belgian-diplomacy-still-a-mans-game ; <https://www.selor.be/fr/égalité-des-chances/égalité-des-chances-pour-les-femmes,-les-hommes-et-toutes-les-égalités-de-genre/>

<sup>115</sup> <https://www.consilium.europa.eu/fr/infographics/gsc-staff-gender/>

<sup>116</sup> Inspecteur général spécial pour la reconstruction de l'Afghanistan, Support for Gender Equality: Lessons from the U.S. experience in Afghanistan (Appui à l'égalité femmes-hommes : leçons tirées de l'expérience des États-Unis en Afghanistan), février 2021

<sup>117</sup> Inspecteur général spécial pour la reconstruction de l'Afghanistan, Facilities to Support Women in the Afghan Security forces: Better Planning and Program Oversight Could have Helped DOD Ensure Funds Contributed to Recruitment, retention and Integration (Équipements pour favoriser la présence de femmes dans les forces de sécurité de l'Afghanistan : une meilleure planification et une meilleure supervision du programme auraient pu aider le ministère de la Défense à affecter des fonds destinés au recrutement, à la rétention et à l'intégration des femmes), octobre 2020

<sup>118</sup> Carrières dans la police antiterroriste, disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.counterterrorism.police.uk/careers/?utm\\_source=Twitter&utm\\_medium=Recruitment&utm\\_campaign=28Jan\\_Recruitment&utm\\_id=TriggerPoint](https://www.counterterrorism.police.uk/careers/?utm_source=Twitter&utm_medium=Recruitment&utm_campaign=28Jan_Recruitment&utm_id=TriggerPoint) ; Counter Terrorism Policing News, « International Women's Day » (« Journée internationale des droits des femmes »), 8 mars 2022, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.counterterrorism.police.uk/international-womens-day-counter-terrorism-policing/> ; Service de police de l'Irlande du Nord, page consacrée au recrutement, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.joinpsni.co.uk>

<sup>119</sup> Maria Eriksson Baaz et Mats Utas, « Beyond "Gender and Stir?": Reflections on gender and SSR in the aftermath of African conflicts » (« Ne pas se contenter "d'ajouter quelques femmes" ? : Réflexions sur le genre et la réforme du secteur de la sécurité au lendemain des conflits en Afrique »), The Nordic Africa Institute, Policy Dialogue no 9, 2012, p. 25-26

<sup>120</sup> <https://www.mckinsey.com/careers/meet-our-people/women-at-mckinsey> ; <https://www.mckinsey.com/careers/a-place-for-her-a-place-for-you/overview> ; <https://www.mckinsey.com/about-us/diversity/women-at-mckinsey> ; [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured\\_insights/diversity\\_and\\_inclusion/women\\_in\\_the\\_workplace\\_2022/women-in-the-workplace-2022.pdf](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured_insights/diversity_and_inclusion/women_in_the_workplace_2022/women-in-the-workplace-2022.pdf) ; <https://www.mckinsey.com/next-generation-women-leaders/emea>

<sup>121</sup> Compte Twitter de la police antiterroriste du Royaume-Uni, 30 janvier 2022, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://twitter.com/TerrorismPolice/status/1487757459603271681>

<sup>122</sup> Forces armées suédoises, « Campagne relative aux protections menstruelles sur les réseaux sociaux », 25 janvier 2021, disponible (en suédois) à l'adresse : <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2021/01/kampanj-om-mensskydd-i-sociala-medier/?msdyntrid=wmasn2cLbxNdmUNEHXNGqifzJcSkIDMLJtXim664zk> ; Maria Stern et Sanna Strand, « Periods, Pregnancy, and Peeing: Leaky Feminine Bodies in Swedish Military Marketing » (« Menstruations, grossesses et miction : les fuites du corps féminin dans le marketing de l'armée suédoise »), International Political Sociology, vol. 16, no 1, mars 2022, p. 1-21, disponible (en anglais) à l'adresse : <https://academic.oup.com/ips/article/16/1/1/6403477>

<sup>123</sup> Patricia Ortega Dolz, « "La Unidad", une vraie police », El País, 11 mai 2020, disponible (en espagnol) à l'adresse : <https://elpais.com/television/2020-05-10/la-unidad-una-policia-de-verdad.html> ; Rosana Lakunza, « Nathalie Poza : j'étais très impressionnée par mon personnage dans "La Unidad" », Deia, 24 juin 2020, disponible (en espagnol) à l'adresse : <https://www.deia.eus/television/2020/06/24/nathalie-poza-personaje-unidad-impresionado-4696642.html>

<sup>124</sup> Ministère fédéral de la Justice, Loi sur l'égalité femmes-hommes dans l'administration fédérale et les tribunaux fédéraux, disponible (en allemand) à l'adresse : [https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/_1.html)

<sup>125</sup> Capitaine Artur M. Loureiro, « Can Terrorism Be Politically (Ethically) Justified? A Philosophical Approach » (« Le terrorisme peut-il être justifié politiquement (éthiquement) ? Une approche philosophique »), Armée des États-Unis

<sup>126</sup> Nations Unies, Plan d'action pour la prévention de l'extrémisme violent, 24 décembre 2015

<sup>127</sup> Nations Unies, Résolution 1566 (2004) du Conseil de sécurité sur les menaces que le terrorisme fait peser sur la paix et la sécurité internationales

<sup>128</sup> Parlement européen, « Understanding definitions of terrorism » (« Comprendre les définitions du terrorisme »), novembre 2015

- <sup>129</sup> Département de droit international, Convention interaméricaine contre le terrorisme ; Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Module 5 : « Regional Counter-Terrorism Approaches, Inter-American Region » (« Approches régionales en matière de lutte contre le terrorisme, région interaméricaine »), juillet 2018
- <sup>130</sup> Organisation de l'Unité Africaine, Convention sur la Prévention et la Lutte contre le Terrorisme, juillet 2003
- <sup>131</sup> Organisation de l'Unité Africaine, Convention sur la Prévention et la Lutte contre le Terrorisme, juillet 2003
- <sup>132</sup> Conseil de l'Europe, Convention pour la prévention du terrorisme, 2005
- <sup>133</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv1-french.pdf>
- <sup>134</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv2-french.pdf>
- <sup>135</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv3-french.pdf>
- <sup>136</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv7-french.pdf>
- <sup>137</sup> Disponible à l'adresse : [https://www.icao.int/secretariat/legal/Administrative%20Packages/Beijing\\_Convention\\_FR.pdf](https://www.icao.int/secretariat/legal/Administrative%20Packages/Beijing_Convention_FR.pdf)
- <sup>138</sup> Disponible à l'adresse : [https://www.icao.int/secretariat/legal/Administrative%20Packages/Beijing\\_protocol\\_FR.pdf](https://www.icao.int/secretariat/legal/Administrative%20Packages/Beijing_protocol_FR.pdf)
- <sup>139</sup> Disponible à l'adresse : [https://www.icao.int/secretariat/legal/list%20of%20parties/montreal\\_prot\\_2014\\_fr.pdf](https://www.icao.int/secretariat/legal/list%20of%20parties/montreal_prot_2014_fr.pdf)
- <sup>140</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/terrorism/french-18-7.pdf>
- <sup>141</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/terrorism/french-18-5.pdf>
- <sup>142</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv6-french.pdf>
- <sup>143</sup> Disponible à l'adresse : [https://www.francetnp.gouv.fr/IMG/pdf/amendement\\_2005.pdf](https://www.francetnp.gouv.fr/IMG/pdf/amendement_2005.pdf)
- <sup>144</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv8-french.pdf>
- <sup>145</sup> Disponible à l'adresse : [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/1923\\_1923\\_1923/fr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/1923_1923_1923/fr)
- <sup>146</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv9-french.pdf>
- <sup>147</sup> Disponible à l'adresse : <http://www.fortunes-de-mer.com/mer/images/documents%20pdf/legislation/Internationale/Piraterie/SUA%20PROT%202005%20FR%20Plates-formes.pdf>
- <sup>148</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/Conv10-french.pdf>
- <sup>149</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/french-18-9.pdf>
- <sup>150</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/french-18-11.pdf>
- <sup>151</sup> Disponible à l'adresse : <https://treaties.un.org/doc/db/Terrorism/french-18-15.pdf>
- <sup>152</sup> Bureau des Nations Unies pour la lutte contre le terrorisme, Stratégie antiterroriste mondiale des Nations Unies, septième examen, juin 2021
- <sup>153</sup> Directive (UE) 2017/541 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2017 relative à la lutte contre le terrorisme et remplaçant la décision-cadre 2002/475/JAI du Conseil et modifiant la décision 2005/671/JAI du Conseil
- <sup>154</sup> Directive (UE) 2017/541 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2017 relative à la lutte contre le terrorisme et remplaçant la décision-cadre 2002/475/JAI du Conseil et modifiant la décision 2005/671/JAI du Conseil
- <sup>155</sup> Commission européenne, Orientations opérationnelles pour la préparation et la mise en œuvre des actions financées par l'UE spécifiques à la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent dans les pays tiers
- <sup>156</sup> Commission européenne, Orientations opérationnelles pour la préparation et la mise en œuvre des actions financées par l'UE spécifiques à la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent dans les pays tiers
- <sup>157</sup> Commission européenne, Programme de lutte antiterroriste pour l'UE : anticiper, prévenir, protéger et réagir,



2020

- <sup>158</sup> Commission européenne, Orientations opérationnelles pour la préparation et la mise en œuvre des actions financées par l'UE spécifiques à la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent dans les pays tiers
- <sup>159</sup> UNESCO, « Prévention de l'extrémisme violent par l'autonomisation des jeunes en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie », 2018
- <sup>160</sup> Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Soutien à la prévention de la radicalisation conduisant à l'extrémisme violent, 2016
- <sup>161</sup> Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Soutien à la prévention de la radicalisation conduisant à l'extrémisme violent, 2016
- <sup>162</sup> UNESCO, « Prévention de l'extrémisme violent par l'autonomisation des jeunes en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie », 2018
- <sup>163</sup> Commission européenne, « STRIVE pour le développement : Renforcer la résilience face à la violence et à l'extrémisme », 2019
- <sup>164</sup> Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Handbook on Criminal Justice Responses to Terrorism (Manuel sur les ripostes pénales au terrorisme), 2009
- <sup>165</sup> Brittnee Carter, Analyzing the Criminal Justice and Military Model of Counterterrorism: Evidence from the United States (Analyse du modèle pénal et militaire de la lutte contre le terrorisme : données probantes issues des États-Unis), 2017
- <sup>166</sup> Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Handbook on Criminal Justice Responses to Terrorism (Manuel sur les ripostes pénales au terrorisme), 2009
- <sup>167</sup> Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, « Module 4 : Criminal Justice Responses to Terrorism, Criminal Justice Responses » (« Module 4 : Riposte pénale au terrorisme, Riposte pénale »), juillet 2018
- <sup>168</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Glossary & Thesaurus » (« Glossaire et thésaurus »), « Sexe », disponible à l'adresse : <https://eige.europa.eu/fr/thesaurus/terms/1361>
- <sup>169</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Glossary & Thesaurus » (« Glossaire et thésaurus »), « Sexe », disponible à l'adresse : <https://eige.europa.eu/fr/thesaurus/terms/1361>
- <sup>170</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Glossary & Thesaurus » (« Glossaire et thésaurus »), « Genre », disponible à l'adresse : <https://eige.europa.eu/fr/thesaurus/terms/1141>
- <sup>171</sup> Organisation mondiale de la Santé, « Gender and health » (« Genre et santé »), disponible (en anglais) à l'adresse : [https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)
- <sup>172</sup> Conseil de l'Europe, « Sexe et genre », disponible à l'adresse : <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>
- <sup>173</sup> Conseil de l'Europe, « Sexe et genre », disponible à l'adresse : <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>
- <sup>174</sup> Le projet reconnaît l'existence de populations marginalisées en raison de leur identité de genre, qui remettent en cause la construction sociale binaire.
- <sup>175</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Glossary & Thesaurus » (« Glossaire et thésaurus »), « Gender Balance » (« Parité »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1148>
- <sup>176</sup> Fonds des Nations Unies pour la population, « Frequently asked questions about gender equality » (« Questions fréquentes sur l'égalité femmes-hommes »), 2005
- <sup>177</sup> Fonds des Nations Unies pour la population, « Frequently asked questions about gender equality » (« Questions

fréquentes sur l'égalité femmes-hommes »), 2005

<sup>178</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Glossary & Thesaurus » (« Glossaire et thésaurus »), « Intégration de la dimension de genre », disponible à l'adresse : <https://eige.europa.eu/fr/thesaurus/terms/1185>

<sup>179</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « What is gender mainstreaming » (« Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ? »)

<sup>180</sup> ONU Femmes, Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results (Manuel sur l'intégration de la dimension du genre au service de l'égalité femmes-hommes), 2022

<sup>181</sup> Fonds des Nations Unies pour la population, « Frequently asked questions about gender equality » (« Questions fréquentes sur l'égalité femmes-hommes »), 2005

<sup>182</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « What is gender mainstreaming » (« Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ? »)

<sup>183</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender blindness » (« Aveuglement sexiste »)

<sup>184</sup> Indeed, « How to Promote Gender Equality in the Workplace », (« Comment promouvoir l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail »), disponible à l'adresse : <https://www.indeed.com/hire/c/info/gender-inequality-in-the-workplace>

<sup>185</sup> Gouvernement du Canada, « Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail », disponible à l'adresse : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html#h2.2-3.3>

<sup>186</sup> Commission européenne, « Égalité entre femmes et hommes », disponible à l'adresse : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_fr)

<sup>187</sup> Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, disponible à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FR/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A32019L1158>

<sup>188</sup> Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution, Bruxelles, 4 mars 2021, disponible à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FR/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A52021PC0093>

<sup>189</sup> Eurofound, « Égalité entre les femmes et les hommes au travail », 2020, Synthèse, disponible à l'adresse : <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef19003fr1.pdf>

<sup>190</sup> Ibid.

<sup>191</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Contest for family-friendly firms » (« Concours pour des entreprises respectueuses de la vie de famille »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/estonia/contest-family-friendly-firms>

<sup>192</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Round-the-clock childcare suits flexible workers » (« La garde d'enfants 24h/24 convient aux employé(e)s flexibles »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/round-clock-childcare-suits-flexible-workers>

<sup>193</sup> OCDE, Recommandation du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, 29 mai 2013, disponible à l'adresse : <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0398>

<sup>194</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Girls as Engineers and Girls Go Science! Motivation and support for girls in IT and STEM » (« Initiatives «Des filles ingénieures !» et «Des filles scientifiques !» – Motivation et soutien aux filles dans les secteurs des technologies de l'information et des STIM »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/poland/girls-engineers-and-girls-go-science-motivation-and-support-girls-it-and-stem>

<sup>195</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Girls as Engineers and Girls Go Science! Motivation and support for girls in IT and STEM » (« Initiatives «Des filles ingénieures !» et «Des filles scientifiques !» – Motivation et soutien aux filles dans les secteurs des technologies de l'information et des STIM »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/poland/girls-engineers-and-girls-go-science-motivation-and-support-girls-it-and-stem>

[engineers-and-girls-go-science-motivation-and-support-girls-it-and-stem](#)

<sup>196</sup> New Technologies for Women, « Scholarship programme » (« Programme de bourses »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://www.stypendiadludziewczyn.pl/en/mentoring-program>

<sup>197</sup> Site web disponible (en anglais) à l'adresse <https://digipippi.dk/?lang=en>

<sup>198</sup> Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, 2013-2018, p. 2, disponible à l'adresse : [http://cache.media.education.gouv.fr/file/02\\_Fevrier/17/0/2013\\_convention\\_egalite\\_FG\\_241170.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/17/0/2013_convention_egalite_FG_241170.pdf).

<sup>199</sup> Gouvernement suédois, Ministère de l'emploi, « Gender equality policy in Sweden. A feminist Government » (« Politique d'égalité femmes-hommes en Suède. Un gouvernement féministe »), p. 13, disponible à l'adresse : <https://www.government.se/49c8d9/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf>

<sup>200</sup> Ibid.

<sup>201</sup> OCDE, Recommandation du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, 29 mai 2013, disponible à l'adresse : <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0398>

<sup>202</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender mainstreaming, Toolkits » (« Intégration de la dimension de genre. Boîtes à outils »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

<sup>203</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender mainstreaming, Institutional Transformation, Example 4: Developing a gender mainstreaming strategy and a working plan to institutionalise gender mainstreaming – Gender Strategies of the GTZ (now: GIZ) » (« Intégration de la dimension de genre, Transformation des institutions, exemple 4 : élaborer une stratégie d'intégration de la dimension de genre et un plan de travail pour institutionnaliser l'intégration de genre – Stratégies sexospécifiques du GTZ (aujourd'hui GIZ) »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/example-4-developing-gender-mainstreaming-strategy-and-working-plan-institutionalise-gender>

<sup>204</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender mainstreaming, Institutional Transformation, Example 9: Developing Gender Equality Competence, Gender Equality Competence Training approach in Finland » (« Intégration de la dimension de genre, Transformation des institutions, exemple 9 : Développer les compétences en matière d'égalité femmes-hommes, Formation à l'égalité femmes-hommes en Finlande »), disponible (en anglais) à l'adresse : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/example-9-developing-gender-equality-competence>

<sup>205</sup> Communication du gouvernement 2014/15:146, « Prevent, preempt and protect – the Swedish counter-terrorism strategy » (« Prévenir, anticiper et protéger – La stratégie suédoise de lutte contre le terrorisme »), soumission du gouvernement au Riksdag, Stockholm, 27 août 2015, Stefan Löfven, Anders Ygeman (ministère de la Justice), p. 9

Les images utilisées dans ce rapport ont été achetées et sont sous licence de Shutterstock.



[WWW.WIIS-BRUSSELS.ORG](http://WWW.WIIS-BRUSSELS.ORG)



Funded by  
the European Union

