

Mandat du Groupe de travail sur l'utilisation des mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes

Questions directrices pour les contributions

Le groupe de travail apprécierait des informations sur les questions suivantes présentant un intérêt pour son futur rapport thématique sur la question du genre et les entreprises militaires et de sécurité privées (EMSP).

Les réponses au questionnaire peuvent être envoyées au Groupe de travail en anglais, français, ou espagnol à mercenaries@ohchr.org. Sauf indication contraire dans votre communication, les réponses reçues seront publiées sur le site web du Groupe de travail. Toutefois, si la demande en est faite, le Groupe de travail peut traiter de manière confidentielle les contributions reçues.

1. Dimensions sexospécifiques du secteur des EMSP

- Analyse des tendances spécifiques au genre au sein du secteur des EMSP, y compris les variations éventuelles entre les différentes régions, secteurs d'activité et/ou contextes de sécurité.
- Informations, analyses ou expériences reflétant les cultures particulières du lieu de travail au sein des EMSP, et qui influencent sur la manière dont les questions de genre sont exprimées et traitées.
- Impact éventuel du point de vue du genre des opérations des EMSP dans les contextes spécifiques dans lesquels elles opèrent.

2. Politique, procédures et mécanismes liés au genre

Instruments et politiques au niveau de l'entreprise

- Données ventilées par sexe et rapports transparents sur les indicateurs en matière d'égalité des sexes (p.ex. par rapport aux rôles, postes, structures hiérarchiques, niveaux d'inclusion et de prévalence, impact éventuel sur l'embauche et le déploiement du personnel féminin des EMSP, notamment dans les situations de conflit et de post-conflit). Veuillez souligner les mesures et mécanismes visant à atteindre la parité et la participation égale dans les processus de prise de décision, y compris des exemples concrets et leur efficacité ainsi que les bonnes pratiques qui se sont révélées efficaces.
- Formulation et mise en œuvre des programmes sensibles au genre et à l'orientation sexuelle et identité de genre, des politiques spécifiques sur le genre et intégration des questions liées au genre et à l'orientation sexuelle et identité de genre dans les politiques, procédures et

codes de conduite de l'entreprise. Veuillez fournir des exemples concrets si disponibles, notamment les bonnes pratiques.

- Cours de formation pertinents pour le personnel des EMSP, la périodicité de la formation fournie et toute analyse concernant son efficacité.
- Procédures de sélection du personnel de sécurité privée, y compris les considérations particulières données au genre, et leur application aux sous-traitants de la sécurité. Veuillez fournir des exemples de décisions et procédures appliquées à ce sujet.
- Évaluations des risques, y compris les analyses sur les droits de l'homme et le genre conduites par les EMSP, ainsi que les évaluations d'inégalités structurelles plus larges et des normes sociales discriminatoires dans les contextes spécifiques d'opérations des EMSP. Les implications éventuelles sur les activités des EMSP et la conduite de leur personnel, ainsi que les mesures prises pour activement promouvoir l'égalité des sexes à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

Instruments et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux

- Inclusion et efficacité des dispositions relatives au genre dans les cadres réglementaires nationaux, régionaux et internationaux pour les EMSP (p.ex. Document de Montreux, Code de conduite international, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹).
- Intégration des préoccupations sexospécifiques dans les normes de l'industrie en mettant l'accent sur les droits de l'homme des femmes et la non-discrimination des personnes LGBTI. Informations sur les mécanismes de surveillance et de contrôle de la mise en œuvre de ces normes et leur efficacité avec des exemples concrets si disponibles.
- Exigences spécifiques liées au genre dans l'octroi des licences et de l'enregistrement des EMSP par l'État.
- Inclusion des clauses sensibles au genre dans les contrats entre EMSP et clients (entreprises privées, gouvernements ou organisations multilatérales) et contrôle du respect de ces obligations contractuelles, y compris par les sous-traitants le cas échéant.

3. Abus spécifiques liés au genre contre les membres de la communauté locale ou contre les collègues

- Informations, y compris des données statistiques, sur les allégations de violence sexuelle et sexiste et de discrimination impliquant du personnel des EMSP. Cela peut par exemple inclure la violence, discrimination et stigmatisation des femmes, des filles et des personnes LGBTI, ainsi que la violence sexuelle à l'égard des hommes et des garçons.

¹ <https://shop.icrc.org/document-de-montreux-sur-les-entreprises-militaires-et-de-securite-privees-2633.html>;
https://icoca.ch/en/the_icoc;
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

- Information et analyse sur les formes de discrimination multiples et croisées (par exemple discrimination liée à l'origine ethnique ou raciale, la nationalité, le statut migratoire, l'âge, le handicap, le statut de minorité et l'orientation sexuelle et identité de genre, qui, combinée à une discrimination fondée sur le sexe, contribue à créer des couches d'inégalité multiples).

4. Responsabilité et recours

- Politiques et mécanismes de l'entreprise visant à prévenir, dénoncer et traiter les allégations de violence sexiste et de discrimination à l'encontre des membres de la communauté locale, y compris par les sous-traitants. Veuillez fournir des informations sur les bonnes pratiques à ce sujet.
- Politiques et mécanismes de l'entreprise visant à prévenir, dénoncer et combattre la discrimination et la violence fondées sur le sexe, le harcèlement et d'autres formes de fautes graves et/ou d'abus par le personnel des EMSP dans le lieu de travail. Veuillez inclure des exemples spécifiques et informations sur l'efficacité de ces politiques et mécanismes si possible.
- Législations nationales, politiques et mécanismes nationaux qui traitent les abus sexospécifiques commis par le personnel des EMSP, y compris ceux conçus pour contrôler, enquêter, poursuivre en justice et offrir un recours à ces abus.
- Veuillez fournir des informations sur des cas spécifiques, en précisant d'éventuels mécanismes de signalement sensibles à la question du genre, d'enquête et de protection des témoins et victimes, ainsi que les procédures judiciaires et leurs résultats, y compris en ce qui concerne la justice et les réparations attribuées aux victimes. Veuillez indiquer les bonnes pratiques en cette matière.
- Obstacles spécifiques rencontrés par les victimes de violence sexuelle et sexiste et de discrimination commises par le personnel des EMSP pour accéder à la justice (par exemple barrières culturelles, obstacles juridiques ou internes) et pour obtenir un recours et des réparations efficaces.

Merci de votre collaboration. Le Groupe de travail apprécie toute autre information pertinente sur les dimensions sexospécifiques du secteur des EMSP qui pourrait l'aider dans l'élaboration de son rapport. Conformément à son mandat, le Groupe de travail apprécierait également de recevoir des informations sur des allégations d'abus liés au genre commis par des mercenaires et/ou sur d'autres questions concernent le genre et les mercenaires.