



# Recrutement et formation sensibles au genre dans l'action contre les mines

Directives

© Gender and Mine Action Programme  
Genève - 2013

Photo de couverture: Démineuse, Mozambique © A. Calza Bini  
Quatrième de couverture: Mine détectée, Mozambique © A. Calza Bini

Conception graphique, mise en page et impression par Full Global Concept SA

Cette publication est également disponible en anglais et en arabe sur [www.gmap.ch](http://www.gmap.ch)  
Pour toute information complémentaire, veuillez contacter [info@gmap.ch](mailto:info@gmap.ch)



## **SOMMAIRE**

<b>CONTEXTE</b> .....	<b>4</b>
<b>POURQUOI LE GENRE EST IMPORTANT DANS L'ACTION CONTRE LES MINES</b> .....	<b>4</b>
<b>OBJECTIFS ET PORTÉE DE CES DIRECTIVES</b> .....	<b>4</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>POURQUOI LE PERSONNEL DOIT ÊTRE MIXTE</b> .....	<b>5</b>
<b>MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES D'ENQUÊTE ET DE DÉPOLLUTION</b> .....	<b>8</b>
<b>HISTORIQUE</b> .....	<b>8</b>
<b>PROCÉDURES DE RECRUTEMENT SENSIBLES AU GENRE</b> .....	<b>9</b>
<b>GROSSESSE, CONGÉ PARENTAL ET GARDE D'ENFANTS</b> .....	<b>11</b>
<b>INSTALLATIONS SÉPARÉES</b> .....	<b>12</b>
<b>COMPOSITION DES ÉQUIPES ET ORGANISATION DE LA FORMATION</b> .....	<b>12</b>
<b>LE DILEMME DE LA FORMATION</b> .....	<b>13</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>14</b>
<b>RÉFÉRENCES</b> .....	<b>16</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>17</b>

## CONTEXTE

### POURQUOI LE GENRE EST IMPORTANT DANS L'ACTION CONTRE LES MINES

Les mines et REG représentent une menace considérable pour la vie, le bien-être et le développement économique et social des femmes, filles, garçons et hommes dans de nombreux pays du monde entier. Cependant, cette menace affecte chacun de manière différente. Les femmes, filles, garçons et hommes d'une même communauté ont souvent des rôles et responsabilités distincts qui leur sont attribués en fonction de leur sexe et qui modifient leur exposition aux risques des mines/REG ainsi que la connaissance qu'ils en ont. Parce que leurs tâches quotidiennes les amènent à se déplacer dans des endroits différents (par exemple, les hommes travaillent dans l'industrie et les femmes dans leur foyer ou dans les champs), hommes et femmes sont menacés différemment, à des moments différents.

L'intégration d'une perspective de genre<sup>1</sup> dans l'action contre les mines réduit le risque d'intensifier les injustices et inégalités fondées sur le genre. Une approche intégrée du genre dans les directives, programmes et opérations de la lutte antimines permet de reconnaître et de prendre en compte les contributions, préoccupations et besoins de tous les éléments de la société de manière impartiale<sup>2</sup>. Les équipes mixtes (hommes-femmes) de l'action antimines (déminage, enquête, liaison communautaire et éducation à la réduction des risques) permettent d'établir plus facilement le dialogue avec les différents groupes des populations affectées. L'interaction et la consultation de ces équipes avec tous les groupes de genre favorisent des activités de lutte antimines plus inclusives et efficaces dont la communauté entière bénéficie grâce à une réponse multidimensionnelle, cohérente et globale aux besoins des femmes, filles, garçons et hommes affectés par la présence de mines. L'approche intégrée du genre dans l'action contre les mines ne vise pas uniquement à promouvoir l'égalité hommes-femmes, elle permet également d'améliorer la qualité des interventions.

Un des aspects importants de l'approche intégrée du genre est l'égalité dans le recrutement et la formation du personnel de l'action contre les mines. Une représentation équilibrée des sexes n'est pas seulement importante au niveau de la communauté ou des opérations, elle l'est aussi à des postes de direction et de cadres supérieurs des organisations de déminage, car la présence de femmes en haut de la hiérarchie leur permet d'être entendues lors de la prise de décisions et de la définition des priorités aux niveaux national et international. Ces décisions ont souvent des répercussions sur les niveaux inférieurs, et lorsque les voix des femmes sont écoutées en haut lieu, elles le sont aussi souvent au bas de la hiérarchie. En l'absence de représentation équilibrée des sexes à des postes à responsabilités, le point de vue unique d'un genre tout entier risque d'être ignoré et les discriminations fondées sur le genre de se perpétuer.

## OBJECTIFS ET PORTÉE DE CES DIRECTIVES

Ces directives ont été élaborées pour aider les Autorités nationales de l'action antimines (ANAM), les organisations non gouvernementales (ONG), les agences des Nations Unies, les organisations nationales, les sociétés commerciales et toute autre organisation de la lutte antimines employant du personnel pour effectuer des activités de remise à disposition de terres, notamment les enquêtes techniques et non techniques, la cartographie, la dépollution, les relevés, la liaison communautaire et le transfert de responsabilités des terres dépolluées.<sup>3</sup> Ces directives visent à permettre de mieux comprendre les problématiques de genre liées au recrutement et à la formation du personnel des organisations de déminage à tous les niveaux et dans tous les secteurs, ainsi qu'à présenter les bonnes pratiques et retours d'expérience suite à l'étude des différents pays. Elles ont également pour but de fournir des recommandations pratiques et des exemples d'intégration d'une dimension de genre dans les pratiques de recrutement et de formation.

## MÉTHODOLOGIE

Ces directives sont le résultat de la compilation et de l'analyse d'informations et de témoignages obtenus auprès d'organisations de l'action contre les mines, ainsi que de l'observation directe du Programme genre et action antimines<sup>4</sup> (GMAP) sur le terrain<sup>5</sup>.

1. Pour une terminologie du genre, voir Annexe 1.
2. La Stratégie interinstitutionnelle des Nations Unies contre les mines: 2006-2010 indique explicitement que « les programmes antimines des Nations Unies tiendront compte des besoins spécifiques des hommes, des femmes, des garçons et des filles et viseront à les faire participer dans la mesure du possible à la planification et à la mise en œuvre des activités prévues ».
3. NILAM 04.10.
4. Le Programme genre et action antimines (GMAP) mène des activités de plaidoyer, de sensibilisation, de recherche et d'assistance technique, y compris de formation et de renforcement de capacités, pour aider les professionnels et autorités de l'action contre les mines à s'assurer que les femmes, filles, garçons et hommes affectés par les mines/REG peuvent bénéficier des activités de lutte antimines et y contribuer à pied d'égalité. Pour plus d'informations, voir [www.gmap.ch](http://www.gmap.ch).
5. Les personnes suivantes ont contribué à cet article: Sonia Pezier, Gillian White, Arianna Calza Bini et Abigail Jones.



Elles visent à aborder les questions et problématiques liées au recrutement et à la formation sensibles au genre soulevées à l'occasion des formations et autres activités du GMAP. Dans le cadre d'une collaboration avec la Norwegian People's Aid (NPA)<sup>6</sup>, le GMAP a collecté des données de terrain de première main entre décembre 2011 et avril 2012 en menant une enquête auprès du personnel de déminage. Un total de 46 femmes et 102 hommes employés comme démineurs par la NPA en Jordanie, au Liban, en Angola, en Guinée Bissau, en Thaïlande, en Serbie et en République démocratique du Congo (RDC), ont participé à cette enquête du GMAP sur le recrutement et la formation (cf. Annexe 2).

## INTRODUCTION

Un nombre croissant d'acteurs de la lutte antimines a affirmé qu'il cherchait à avoir un personnel plus mixte, mais a aussi indiqué qu'il avait besoin de conseils, bonnes pratiques et retours d'expérience pour atteindre cet objectif. Bien que certaines publications comme le *Guide to Contracting in Mine Action* (Guide des contrats de l'action contre les mines<sup>7</sup>) du Centre international de déminage humanitaire de Genève (CIDHG), les Directives des Nations Unies sur l'égalité entre les sexes dans les programmes de lutte antimines<sup>8</sup> et le rapport *Gender and Landmines from Concept to Practice* (Genre et mines, du concept à la pratique<sup>9</sup>) de la Campagne suisse contre les mines antipersonnel (SCBL) abordent la question des procédures de recrutement et de formation sensibles au genre, il est nécessaire d'obtenir des recommandations plus concrètes et des conseils clairs.

Un recrutement, une formation et des codes de conduite sensibles au genre sont essentiels pour atteindre et maintenir une représentation équilibrée des sexes dans tous les domaines du déminage, des équipes d'enquête et de dépollution aux formateurs et cadres de haut niveau. Hormis les obligations juridiques contenues dans plusieurs accords internationaux, une représentation équilibrée des sexes permet d'établir le contact avec les groupes d'hommes, de femmes, de garçons et de filles afin de collecter des informations plus précises pour la dépollution, d'intégrer des perspectives différentes dans les activités de remise à disposition des terres, et de répondre aux exigences des donateurs. De plus, l'accès des femmes à l'emploi leur permet d'obtenir un revenu et d'accéder à un certain statut et leur confère un rôle de modèle auprès d'autres femmes et filles. Un recrutement sensible au genre et des organisations dont le personnel est mixte permettent d'atteindre les objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sur le long terme. L'équilibre entre les sexes connaît certains obstacles, qui peuvent être cependant surmontés avec de bonnes pratiques.

## POURQUOI LE PERSONNEL DOIT ÊTRE MIXTE

### Les avantages d'un personnel mixte pour une action contre les mines plus inclusive, précise et efficace



**DROITS**  
Égalité des chances

**DÉVELOPPEMENT**  
OMD 3:  
Égalité des sexes et autonomisation des femmes

**FINANCEMENT**  
Exigence des donateurs

**ENQUÊTES**  
Meilleur accès à toutes les sources d'information

**LC/ERM et AV**  
Meilleur accès à, et participation de tous les groupes à risques et affectés

**RÉSULTATS**  
Une équipe aux talents variés et un meilleur environnement de travail

Équipe mixte au Liban © J. Eklund

6. Le GMAP remercie la NPA pour sa collaboration au cours des enquêtes.

7. CIDHG. A Guide to Contracting in Mine Action, quatrième édition. Juin 2010

8. Nations Unies. Directives sur l'égalité entre les sexes dans les programmes de lutte antimines. Mars 2010

9. SCBL. Gender and Landmines from Concept to Practice. 2008

## CADRES JURIDIQUE ET NORMATIF

Par souci de conformité à la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (RCS 1325) sur *Les femmes, la paix et la sécurité* (2000), le secteur de l'action contre les mines doit systématiquement tenir compte des problématiques de genre dans ses activités. Les Plans d'action de Nairobi et de Carthagène de la CIMAP, ainsi que la CASM et le Plan d'action de Vientiane, ont inclus un certain nombre de points obligeant les opérateurs de l'action antimines à intégrer une perspective de genre dans leurs activités. L'apparition d'un personnel plus mixte dans l'action contre les mines, autrement dit l'embauche d'un nombre croissant de femmes dans beaucoup de domaines, peut être directement lié à ces exigences. Cela peut également contribuer à l'Objectif du millénaire pour le développement n°3 (OMD 3), *Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes*, en offrant du travail dans des situations post-conflit, plus particulièrement aux femmes nécessitant un revenu pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille. La plupart des pays affectés par les mines/REG sont également dotés d'une législation nationale interdisant la discrimination à l'emploi, qui, dans certains cas, encourage l'égalité des chances. Certains bailleurs de fonds ont fait de l'approche intégrée du genre et/ou de la conformité à la RCS 1325 une condition incontournable du financement de projets (notamment la Norvège, la Suisse, l'Australie, les Pays-Bas, le Canada, le Danemark, le Royaume-Uni et l'ONU).

## L'ARGUMENT OPÉRATIONNEL

Alors que l'on trouve généralement une main d'œuvre mixte dans les secteurs de l'éducation au risque des mines (ERM) et de l'assistance aux victimes (AV), le déminage est resté un secteur typiquement dominé par les hommes depuis ses débuts, du temps où les militaires étaient chargés de la dépollution des terres pour des raisons stratégiques et sécuritaires. Cette domination masculine a persisté lorsque les organisations humanitaires nationales et internationales ont pris la direction des activités de déminage. De nombreux arguments contre la participation des femmes au déminage ont été mis en avant, tels que leur faiblesse physique et psychologique, leur manque d'intérêt pour les emplois de déminage ou leur faible productivité par rapport aux hommes. Cependant, ces arguments ont été souvent réfutés par un nombre croissant de preuves appuyées par des données, aujourd'hui disponibles. Différents acteurs de la lutte antimines qui ont recruté des équipes féminines et mixtes ont donné des arguments positifs en faveur de l'embauche de femmes.

En effet, il a été démontré que:

### LES FEMMES POSSÈDENT LES CONDITIONS PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES NÉCESSAIRES À CE TRAVAIL

Dans un article publié par le Centre d'information sur la lutte antimines, Paul Collinson, Chef de projet en Croatie pour la NPA, affirme qu'une « démineuse a les mêmes capacités physiques qu'un collègue masculin car tous les démineurs, quel que soit leur sexe, doivent être en bonne condition physique et se soumettre à des bilans de santé annuels ». Il explique que « si le bilan de santé d'un(e) candidat(e) n'est pas satisfaisant, celui/celle-ci n'est pas retenu(e) pour le poste, quel que soit son sexe ». Selon l'enquête NPA/GMAP, 8,8% des femmes ont rencontré des difficultés physiques en exécutant des travaux de déminage, contre 9,9% des hommes. 9,9% des démineurs ont également déclaré avoir des difficultés psychologiques alors que seul 2,9% des démineuses ont rencontré ce type de problème (cf. Annexe 3).

### LES FEMMES SONT AUSSI PRODUCTIVES QUE LES HOMMES

Les preuves relatives à la productivité restent anecdotiques, voire contradictoires dans certains cas. Selon Iris-Marie Norvor du Centre d'information sur la lutte antimines aux États-Unis, les experts recommandent d'embaucher des femmes pour la dépollution non seulement pour des questions d'égalité, « mais aussi parce que les démineuses excellent dans leur travail ».<sup>10</sup>

Bien que la majorité des opérateurs de l'action antimines estiment qu'il n'existe pas de différence de productivité entre démineurs et démineuses, une étude réalisée par International Women's Agency (IWDA) pour le Mines Advisory Group (MAG) au Cambodge démontre que les équipes féminines récupèrent plus d'engins que les équipes masculines ou mixtes, mais que les équipes masculines dépolluent de plus grandes surfaces de terrain par semaine que celles composées uniquement de femmes.<sup>11</sup>

Le *Journal of Mine Action* a identifié quelques études suggérant que les équipes exclusivement féminines étaient capables de dépolluer 10% de terrain en plus par jour.<sup>12</sup> Halo Trust a également démontré que les démineuses semblaient plus productives au Somaliland: « alors que les démineurs dépolluent 4,1 m<sup>2</sup> (44,1 pieds carrés) par jour, les démineuses dépolluent 4,5 m<sup>2</sup> (48,4 pieds carrés) par jour. »<sup>13</sup>

Cependant, ces exemples ne reflètent pas la diversité de facteurs qui affectent chaque situation, tels que les conditions météorologiques, le lieu d'activité, la végétation, le type de terrain, la contamination par des métaux, etc. Chaque équipe, mixte ou non, est unique et travaille dans des conditions différentes, et la productivité n'est pas une question de genre.

10. NORVOR, Iris-Marie. Female and Integrated Demining Teams: Past, Present and Future. The Journal of Mine Action, Centre d'information sur la lutte antimines. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

11. REEVES, Jenny. Feasibility assessment for the greater inclusion of women in operations. MAG Liban, août 2011

12. NORVOR, Iris-Marie. Female and Integrated Demining Teams: Past, Present and Future. The Journal of Mine Action, Centre d'information sur la lutte antimines. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

13. Ibid.

*NB: Il est important de noter que les observations anecdotiques sur les comportements respectifs des hommes et des femmes au travail reflètent les attributions fondées sur le genre et risquent de renforcer les stéréotypes. La productivité ne devrait pas être utilisée comme facteur discriminatoire car « la performance varie d'un individu à l'autre et non pas selon le genre », comme l'affirme Jennette Townsend dans un article sur les démineuses en Croatie, publié en août 2003 par le Centre d'information sur la lutte antimines.<sup>14</sup>*

### **AMENER PLUS DE FEMMES DANS UN SECTEUR DOMINÉ PAR LES HOMMES AMÉLIORE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

Aujourd'hui, beaucoup d'organisations recrutent des femmes car elles estiment que leur présence dans leurs équipes améliore l'environnement de travail. La présence de femmes dans une équipe peut modifier l'équilibre des relations et encourager des comportements favorables à un meilleur environnement de travail tant pour les hommes que pour les femmes. De plus, embaucher des femmes permet d'avoir leur perspective et ainsi de mieux comprendre leurs besoins et leurs capacités. Cela leur permet également de montrer qu'elles sont aussi compétentes que les hommes.

### **LES FEMMES SONT AUSSI COMPÉTENTES QUE LES HOMMES À DES POSTES À RESPONSABILITÉS**

Nombreux sont les cas où les femmes restent désavantagées dans l'accès aux promotions et aux postes à responsabilités. Les perceptions culturelles des rôles respectifs des hommes et des femmes peuvent être un défi de taille dans la lutte pour l'égalité des sexes. Ici encore, cette question doit être examinée en fonction du contexte. En effet, dans certains contextes culturels, il est acceptable que des femmes accèdent à des postes plus hauts placés que ceux de certains hommes, alors que cela peut ne pas l'être ailleurs. En effet, il peut être très difficile pour certains hommes d'accepter d'être subordonné à une femme. D'après l'expérience de la NPA, il peut parfois être difficile pour une femme d'être respectée lorsqu'elle occupe un poste à responsabilité. Mais cela peut aussi être un moyen pour elle de prouver tant aux hommes qu'aux femmes qu'elle est capable d'accomplir des tâches techniques et d'assumer autant de responsabilités qu'un homme.

Les organisations de la lutte antimines doivent s'efforcer d'offrir les mêmes possibilités de promotion à chacun, quel que soit son genre, sa race, son origine, sa religion, etc. Même dans un contexte hostile à l'égalité des sexes, il existe des moyens d'offrir les mêmes chances aux femmes. Par exemple, les femmes peuvent devenir chefs ou formatrices dans des équipes féminines ou mixtes.



Une équipe mixte de maîtres-chiens, Cambodge © E. Tollefsen, GICHD

14. TOWNSEND, Jennette. Women Deminers in Croatia. Centre d'information sur la lutte antimines, août 2003. <http://maic.jmu.edu/journal/7.2/focus/townsend/townsend.htm>



## LES FEMMES EMPLOYÉES DANS LE DÉMINAGE DEVIENNENT DES MODÈLES À SUIVRE

L'expérience de la NPA au Soudan du Sud démontre que les équipes de déminage féminines apportent des perspectives différentes dans un secteur autrefois dominé par les hommes.<sup>15</sup> Elles permettent en effet d'apprendre davantage sur le rôle des femmes, leurs capacités, leurs connaissances et les problèmes qu'elles doivent affronter, etc.<sup>16</sup> Par ailleurs, Lou McGrath du MAG remarque que « les populations bénéficieraient du travail des femmes dans le processus de dépollution des MNE (munitions non explosées) »<sup>17</sup> Dans un premier temps, cela accentue la sensibilité aux questions de genre des programmes de l'action contre les mines, en permettant par exemple aux femmes et aux filles d'exprimer plus facilement leur point de vue sur le problème des mines en parlant à d'autres femmes. Adopter une perspective de genre pour la remise à disposition des terres peut changer entièrement les priorités du déminage. Au Laos par exemple, un conseiller technique des Nations Unies a affirmé qu'« il est probable que les hommes concentrent leur attention sur les champs, alors que les femmes choisiront plutôt les chemins conduisant aux puits. »<sup>18</sup> C'est pourquoi la présence de femmes dans les équipes de déminage participe à l'autonomisation de l'ensemble des femmes au niveau local. Ces dernières aident à identifier les préférences de la population afin de définir les priorités, en tenant compte du point de vue spécifiquement féminin. Selon la NPA, cela offre également la possibilité de créer des modèles féminins pour d'autres femmes au sein des différentes communautés.<sup>19</sup> Les démineuses de la NPA ont confirmé ce point dans de nombreux pays. En effet, sur les 46 femmes ayant participé à l'enquête, 90% ont indiqué que beaucoup de femmes les voyaient comme un modèle. Les résultats sont un peu moins positifs pour les démineurs: 64% des 102 hommes interrogés ont dit être considérés comme des modèles par les membres des communautés. Grâce à leur travail, 92,9% des femmes ont vu leur statut s'élever auprès de leur famille et de leur communauté, contre 75% seulement chez les hommes.

## LES FEMMES VEULENT ÊTRE DÉMINEUSES

Les données collectées par la NPA démontrent que la plupart des démineuses ont eu une réaction positive la première fois qu'elles ont entendu parler du poste. Les mots les plus fréquemment employés étaient « heureuse », « contente », « bien » et « curieuse ». Beaucoup d'entre elles ont vu l'offre d'emploi comme une bonne opportunité. Par ailleurs, lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles s'étaient portées candidates, 65,9% d'entre elles ont déclaré que c'est parce qu'elles souhaitaient aider la population, 45,5% parce qu'elles avaient besoin d'un revenu pour subvenir aux besoins de leur famille, 40,9% pour acquérir de nouvelles compétences, 25% parce qu'elles trouvaient que le salaire était bon et 11,4% parce qu'elles avaient du mal à trouver un autre emploi.

La difficulté de trouver des femmes démineuses peut s'expliquer par d'autres facteurs tels que les procédures de recrutement insensibles au genre et la pression sociale - 76,4% des femmes travaillant pour la NPA ayant répondu à l'enquête ont fait face à l'opposition de leur famille (41%), de la population (18%) et/ou de leurs collègues masculins (18%) lorsqu'elles ont commencé leur travail en tant que démineuses.

## MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES D'ENQUÊTE ET DE DÉPOLLUTION

Le terme mixité tel qu'il est évoqué dans cette publication fait référence au nombre de femmes et d'hommes occupant les différents postes au sein de l'organisation, et à leur accès ou non aux mêmes opportunités. De plus en plus d'organisations de déminage tentent d'embaucher des femmes pour leurs activités d'enquêtes et de dépollution. Ces initiatives fournissent aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à l'emploi, aux bénéfices économiques, aux avantages sociaux, ainsi qu'à la possibilité d'être entendus.

## HISTORIQUE

Les premières démineuses ont été recrutées par le Mines Advisory Group (MAG) au Cambodge en 1995. Le MAG a déployé sa première équipe féminine au Cambodge en 2004, puis en RDP Lao en 2006, et a poursuivi ses efforts de parité dans le déminage en promouvant des femmes au titre de chef d'équipe. En 2008, deux femmes ont suivi la formation avec succès en RDP Lao.

La NPA a embauché ses premières démineuses au Kosovo en 1999 et a continué d'en recruter au Liban, à Sri Lanka, au Soudan et en Jordanie.

15. YOUNG, Leah. NPA's all-female demining teams in Sudan. Centre d'information sur la lutte antimines, 2008. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

16. Ibid.

17. MAG International, News. Ladies first, says chief executive. <http://www.maginternational.org/news/ladies-first-says-chief-executive-/?keywords=ladies+first>.

18. IRIN. Laos: Female deminers attract fans but little funding. 4 janvier 2011. <http://www.irinnews.org/Report/91526/LAOS-Female-deminers-attract-fans-but-little-funding>

19. Ibid.



HALO Trust et l'Agence suédoise de services de secours (SRSA) (actuellement MSB) ont employé des démineuses pour la première fois en 2007 au Somaliland et au Liban respectivement. Dans les deux cas, les organisations ont d'abord constitué des équipes féminines pour ensuite les intégrer à des équipes masculines.

Actuellement, de nombreuses organisations emploient, ou ont employé, des femmes dans les activités de remise à disposition de terres, et en particulier de déminage, dans 20 pays et territoires: Sri Lanka, Mozambique, Cambodge, Thaïlande, Jordanie, Liban, Guinée Bissau, RDC, Serbie, Croatie, Kosovo, Soudan, Soudan du Sud, RDP Lao, Somaliland, Sénégal, Albanie, Népal, Sahara Occidental et Mauritanie. De nombreux pays ont constitué des équipes féminines de déminage (ex: Soudan du Sud, Jordanie, Laos, Cambodge, Mozambique et Liban<sup>20</sup>), tandis que d'autres ont utilisé des équipes mixtes ou intégré des femmes dans des équipes masculines avec succès (Somaliland, Laos, Liban, Cambodge et Croatie).

La question des équipes mixtes est encore plus importante pour les activités de liaison communautaire et d'enquête, surtout dans les pays où les hommes ne peuvent pas interroger les femmes et où des informations vitales pourraient leur échapper si les équipes n'incluaient pas de femmes.

Hommes et femmes à tous les niveaux des organisations de déminage devraient avoir les mêmes opportunités d'emploi, des salaires égaux pour le même travail et des chances égales de promotion et de développement. Cependant, à cause de la domination masculine toujours d'actualité dans le domaine du déminage, il existe des obstacles à surmonter pour une bonne intégration d'une perspective de genre dans les politiques de recrutement et d'emploi.

## **PROCÉDURES DE RECRUTEMENT SENSIBLES AU GENRE**

Un recrutement sensible au genre signifie que les organisations de déminage doivent prendre des mesures pour adapter leur recrutement à des groupes ciblés - en l'occurrence femmes et hommes - afin de donner à chacun les mêmes chances d'accès à l'emploi. Pour cela, il est important de bien comprendre les rôles, capacités et besoins de chaque groupe, ainsi que les obstacles auxquels ils devront faire face après avoir obtenu le poste. Les procédures de recrutement doivent être sensibles au genre pour lutter efficacement contre les discriminations fondées sur le sexe pouvant surgir à toutes les étapes de l'emploi : recrutement, formation, activité, rémunération, promotions et licenciements.

### **AVIS DE VACANCE DE POSTE**

Les avis de vacance de poste sont essentiels au recrutement des femmes dans une organisation et doivent être sensibles au genre pour donner aux femmes l'impression que l'annonce s'adresse à elles. À cet effet, les avis doivent indiquer explicitement qu'hommes et femmes peuvent postuler et contenir des mentions spécifiques, concernant notamment les installations séparées et les congés parentaux, afin d'encourager les femmes à présenter leur candidature.

Dans les enquêtes conduites par la NPA, 61% des femmes ont eu connaissance de l'avis de vacance de poste par des amis, 19,5% par des membres de la famille, 12,2% par un journal local et 9,8% l'ont lu sur un tableau d'affichage dans un lieu public. Les démineurs ont eu accès à l'avis par l'intermédiaire d'amis (72,4%), de journaux locaux (13,2%), de membres de la famille (10,5%), d'un tableau d'affichage dans un lieu public (9,2%) et de journaux nationaux (3,9%). Afin de garantir une diffusion de l'avis de vacance de poste auprès des hommes et des femmes, les organisations doivent varier les moyens de communication, et les lieux et heures de diffusion, et choisir ceux auxquels hommes et femmes ont accès de manière égale.

### **DESCRIPTIONS ET CRITÈRES DE POSTE**

En établissant la liste des critères de poste, les organisations doivent s'assurer qu'hommes et femmes peuvent remplir ces critères. En raison d'un accès inégal à l'éducation et aux opportunités d'emploi, les niveaux d'éducation et d'expérience peuvent être différents entre hommes et femmes. Ainsi, en fonction du contexte, les exigences de poste doivent être aussi accessibles aux femmes qu'aux hommes et contenir des informations spécifiques, concernant notamment les congés parentaux et les installations séparées, pour encourager les femmes à se porter candidates.

### **ENTRETIENS**

Au cours des entretiens, le panel doit être composé d'hommes et de femmes afin d'éviter tout préjugé sexiste lors de la décision, mais aussi afin de créer un environnement confortable pour le/la candidat(e). Outre le panel d'entretien mixte, les critères de sélection doivent être passés en revue ou mentionnés par écrit et utilisés pour chaque candidat(e), quel que soit son sexe.

---

20. MOORE, Michael P. Landmines in Africa. 19 septembre 2011. <http://landminesinafrica.wordpress.com/tag/female-deminers/>



Équipe mixte, Liban © J. Eklund

## CONTRATS

Les contrats écrits et juridiquement contraignants sont importants pour garantir le respect de l'égalité des chances et la prévention des discriminations fondées sur le sexe. Ces contrats doivent contenir des clauses spéciales afin de permettre le travail des femmes en équipes mixtes, concernant par exemple les installations séparées, ainsi que des clauses concernant les éventuelles grossesses. L'utilisation des pronoms il/elle dans les contrats doit être adaptée au sexe de l'employé. Bien que les contrats doivent être adaptés pour inclure les besoins des femmes, ils doivent aussi stipuler qu'hommes et femmes perçoivent un salaire égal pour un travail égal et bénéficient du même droit aux assurances. Les contrats doivent aussi mentionner les conditions et principes généraux de promotion et d'évolution de carrière.

## CODES DE CONDUITE

Une des conditions préalables à l'égalité de l'accès à l'emploi pour tous est de fournir un environnement sécurisé aux employés, tant aux femmes qu'aux hommes. L'arrivée des femmes dans un environnement professionnel masculin peut conduire à des comportements inappropriés et à du harcèlement, en particulier pendant les périodes d'adaptation. La prévention, ainsi que les réponses appropriées aux discriminations, à la violence sexiste, au harcèlement et à l'abus sexuel, sont essentielles pour garantir l'accès des femmes à l'emploi, car elles sont les principales cibles de ce type de comportements. Les codes de conduite sont utiles pour définir ce qui est acceptable au travail ou non, et doivent être communiqués à tous les membres du personnel.

De nombreuses organisations de déminage ont déjà intégré ces valeurs dans leur code de conduite. Par exemple:

- La NPA promeut une attitude fondée sur le respect mutuel et condamne l'exploitation sexuelle.
- L'Agence suédoise pour la protection civile traite en détail un certain nombre de questions sur le genre, l'exploitation et les abus sexuels.
- Le Conseil norvégien pour les réfugiés (CNR) promeut le respect et la dignité dans la conduite professionnelle et personnelle. NRC interdit également l'exploitation et les abus sexuels.
- Le Conseil danois pour les réfugiés (CDR) affirme que l'égalité des sexes est une valeur fondamentale et un principe directeur. Le CDR encourage son personnel à traiter toute personne de manière juste, respectueuse et digne, et dresse une liste de mesures permettant de prévenir, résister et combattre toute forme d'exploitation et d'abus.
- Le code de conduite d'Alliance Act est un exemple de bonne pratique en terme d'approche intégrée du genre et de mesures spéciales sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (cf. Annexe 4).

## GROSSESSE, CONGÉ PARENTAL ET GARDE D'ENFANTS

Un des arguments contre l'embauche des femmes est qu'elles peuvent tomber enceintes, ce qui implique des frais supplémentaires pour l'employeur, tels que les congés maternités payés ou non, la garde d'enfant, les coûts de formation et de recrutement de remplaçants, etc. Bien que les cas de grossesse ne soient pas fréquents (les programmes du MAG au Liban, Laos, Vietnam et Cambodge ont eu peu de cas, DCA au Liban a déclaré n'avoir eu qu'un seul cas par an, le MAG à Sri Lanka et la NPA au Liban n'avaient aucune démineuse enceinte en 2011<sup>21</sup> et la NPA Liban n'a signalé que deux cas de démineuses enceintes depuis 2008 lorsque l'organisation a commencé à recruter des démineuses), cette question est la cause de discriminations sexistes dans le déminage. Cependant, le GMAP a identifié les solutions suivantes pour permettre aux femmes d'avoir les mêmes opportunités que les hommes dans les activités de déminage.

### GROSSESSE

Les acteurs de la lutte antimines ont cité la grossesse comme étant un problème car les femmes enceintes ne peuvent pas gérer les tâches physiques du travail de déminage. Les programmes de déminage du MAG au Cambodge et au Laos ont exprimé leur inquiétude à ce sujet. Cependant, le programme cambodgien a dit que des « politiques (de ressources humaines) efficaces étaient nécessaires pour ne pas voir (la grossesse) comme un inconvénient de l'embauche de démineuses. <sup>22</sup>» Au Laos, le MAG a pris l'initiative de former les gardes comme techniciens afin qu'ils puissent remplacer les femmes en congés maternité. Ce programme possède également un personnel médical « qui effectue des rotations dans les hôpitaux locaux pour gagner en expérience » <sup>23</sup>.

En ce qui concerne le programme d'action contre les mines de la NPA au Liban, une décision est prise au cas par cas après qu'une femme ait décidé d'annoncer sa grossesse, généralement autour du 4<sup>ème</sup> mois. La direction décide alors avec la démineuse et le superviseur du site comment gérer la grossesse, et quand la femme doit cesser le travail de terrain. La NPA lui confie ensuite des tâches plus légères ou du travail de bureau en fonction de ses qualifications, jusqu'à ce qu'elle parte en congé maternité.

Pour l'équipe DCA du Liban, la démineuse enceinte est tenue d'informer l'organisation « dès qu'elle a connaissance de sa grossesse - en général dans le mois qui suit. »<sup>24</sup> DCA procède ensuite à une approche au cas par cas après entretien avec la coordinatrice médicale<sup>25</sup> qui détermine quand la démineuse devra être assignée à d'autres tâches (« généralement après deux ou trois mois »<sup>26</sup>).

Cependant, ces procédures ne sont possibles que lorsque l'organisation de déminage dispose de bonnes installations médicales. Les politiques de certaines organisations permettent à certaines démineuses enceintes de continuer à travailler sur le terrain jusqu'aux derniers mois précédant l'accouchement, cependant ces organisations doivent avoir une assurance adaptée à ce genre de situations. Les agences de déminage proposent souvent des tâches allégées vers la fin de la grossesse. Par exemple, dans les programmes du MAG au Vietnam, les démineuses enceintes peuvent travailler deux mois dans un bureau avant de prendre leur congé maternité. Au Cambodge et Laos, les femmes sont transférées à des fonctions allégées après avoir informé l'organisation de leur grossesse. Pendant le mois qui suit leur retour de congé maternité, on leur donne également des tâches allégées. <sup>27</sup> Halo Trust allège également les travaux des démineuses pendant la durée de leur grossesse.

Proposer une alternative de travail à une femme au cours des mois précédant et suivant la naissance peut également être pour elle une opportunité d'acquérir de nouvelles compétences informatiques ou administratives, etc. La NPA au Soudan du Sud offre aux femmes enceintes un poste dans le centre d'opération ou la salle de radio, ainsi que la possibilité de recevoir une formation en informatique.<sup>28</sup>

Cependant, selon une enquête de faisabilité menée par le MAG, les normes sanitaires du Royaume-Uni recommanderaient une approche au cas par cas pour tout le personnel chargé de la dépollution, « avec des évaluations des risques individuelles, car chaque personne a une expérience de grossesse unique » <sup>29</sup>

### CONGÉ PARENTAL ET GARDE D'ENFANT

Si les mêmes droits doivent être accordés aux hommes et aux femmes, alors les hommes devraient eux aussi bénéficier de congés parentaux, autrement dit de temps libre après la naissance de leur enfant. En accordant un congé parental aux hommes,

---

21. REEVES, Jenny. Feasibility assessment for the greater inclusion of women in operations. MAG Liban, août 2011, p.25.

22. Ibid.

23. Ibid.

24. Ibid.

25. Ibid, p.27.

26. Ibid.

27. Ibid.

28. SLAM. Gender Guidelines in Mine Action. DPKO, 2010, p.17.

29. REEVES, Jenny. Feasibility assessment for the greater inclusion of women in operations. MAG Liban, août 2011, p.8.

le congé maternité cesse d'être une question qui ne concerne que les femmes et ne peut donc pas être utilisé comme excuse pour les discriminer. Les informations concernant les congés maternité et paternité devraient être indiqués de façon claire dans le manuel du personnel.

Certaines organisations organisent la garde d'enfants afin de permettre aux femmes de reprendre leur travail dès que possible. Au Soudan du Sud, la NPA a mis en place un système de « baby-sitter de camp »<sup>30</sup>. Cette solution permet par exemple aux femmes de continuer à allaiter ou de rester proches de leurs plus jeunes enfants lorsqu'elles sont loin de chez elles pendant des périodes prolongées. Cependant, emmener des enfants sur le terrain a de nombreuses implications en termes de sécurité du bébé et soulève des questions de responsabilité et d'assurance pour l'employeur. C'est pourquoi au Soudan du Sud, la NPA a préféré prolonger le congé maternité dans certains cas.<sup>31</sup> La garde d'enfant de camp représente des coûts supplémentaires pour l'organisation, qui doit embaucher des baby-sitters et assurer le transport des enfants - ce qui implique aussi l'achat de sièges de voiture, etc. Certaines organisations mettent en place des gardes avec l'aide d'associations et de réseaux de femmes.

Le congé paternité n'est actuellement pas une pratique répandue dans l'action contre les mines et est souvent influencé par le droit du travail du pays concerné. Le MAG a déclaré qu'il donnait le congé paternité le plus généreux au Laos, « avec 15 jours de congés lorsque l'employé a travaillé pour le MAG pendant plus de six mois. » Dans les équipes de déminage du MAG au Cambodge, les pères peuvent prendre cinq jours de congé paternité non payés par an.<sup>32</sup> Bien que ces pratiques soient un pas vers l'égalité des sexes, elles restent toutefois insuffisantes en comparaison d'autres programmes dans le monde, où le congé maternité est d'environ trois mois.

## **INSTALLATIONS SÉPARÉES**

Quelques organisations de déminage ont indiqué que le fait d'employer des démineuses impliquait des dépenses supplémentaires pour la logistique, l'équipement, les infrastructures, etc., afin de garantir le confort, la sécurité et le respect de la vie privée des femmes. Cependant, de nombreuses organisations ont signalé que ces coûts étaient négligeables.

Selon les opérateurs, les démineuses n'ont pas besoin d'un équipement spécial. Cependant, lorsqu'elles travaillent en équipe mixte, les femmes ont besoin de salles de bain, de toilettes, de chambres et de vestiaires, voire dans certains cas de moyens de transport, séparés. Les expériences de terrain montrent que les équipes mixtes peuvent revenir plus cher que des équipes de même sexe, qui ne nécessitent pas d'installations et de logements séparés. Les groupes de femmes peuvent générer des coûts supplémentaires en raison du paiement des congés maternité, du recrutement de personnel de remplacement pendant la grossesse et de la garde d'enfants lorsqu'elle est proposée par l'employeur. D'autres coûts peuvent être engagés pour la séparation des installations lors de déploiements et les dépenses liées aux situations où les femmes doivent être accompagnées par un homme de leur famille (système de chaperonnage).

Il est préférable pour les organisations de l'action contre les mines d'adopter une approche intégrée du genre dès le début d'un projet et tout au long de son cycle afin de budgétiser les coûts éventuels liés aux équipes mixtes. Les donateurs sont de plus en plus convaincus que cette approche améliore les projets humanitaires et les projets de développement et ils donnent donc souvent la priorité aux organisations avec une approche de genre claire et affirmée. Selon l'expérience de la NPA, les donateurs « ont très bien répondu »<sup>33</sup> aux demandes de fonds supplémentaires pour couvrir ces dépenses.

## **COMPOSITION DES ÉQUIPES ET ORGANISATION DE LA FORMATION**

Les organisations de déminage doivent tenir compte des relations entre hommes et femmes lorsqu'elles décident de la composition des équipes de dépollution et de formation. Il est difficile d'affirmer qu'une composition est meilleure qu'une autre, mais les organisations de déminage devraient passer en revue toutes les options lorsqu'elles assemblent les équipes.

### **ÉQUIPES MIXTES ET ÉQUIPES DE MÊME SEXE**

Les équipes de même sexe ont pour avantage d'être moins coûteuses car l'organisation ne doit pas fournir d'installations ou de logements séparés pour chaque sexe. D'un point de vue managérial, les équipes de même sexe permettent d'éviter les problèmes de rapports entre hommes et femmes dans un petit environnement de travail. Elles sont également plus acceptables culturellement et permettent aux familles d'autoriser les femmes à travailler si elles savent qu'elles seront dans une équipe du même sexe. Cependant, comme il est mentionné plus haut, l'expérience de plusieurs organisations démontre que les équipes mixtes améliorent le moral et l'atmosphère de travail.

30. WHEELER, Skye. Women Join Demining Charge in South Sudan. Reuters, 23 mars 2008. <http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>.

31. Ibid.

32. REEVES, Jenny. Feasibility assessment for the greater inclusion of women in operations. MAG Liban, août 2011, p.27.

33. YOUNG, Leah. NPA's all-female demining team in Sudan. The Journal of Mine Action. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>



Les recherches dans le domaine du déminage ont révélé que les différences entre les équipes féminines, masculines et mixtes peuvent être importantes.<sup>34</sup> Alors que les équipes féminines semblent être plus efficaces que les équipes masculines, les équipes mixtes tendent « à obtenir d'excellents résultats et enregistrent moins de blessures ». <sup>35</sup> C'est pourquoi chaque situation doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte du rapport coût/efficacité, des normes culturelles et religieuses locales et de la sécurité du personnel masculin et féminin.



Formation d'une équipe d'enquête non-technique, HALO Trust, Colombie © G. Salisbury

## LE DILEMME DE LA FORMATION

Il faudrait systématiquement envisager des sessions de formation séparées. Des groupes de formation exclusivement féminins ou masculins peuvent se révéler plus appropriés lorsqu'il existe par exemple des écarts de niveaux de qualification entre les sexes. Il faut également réfléchir au moment, au lieu et à l'accessibilité de la formation. Si les femmes doivent être chez elles à un moment donné, lorsque les hommes sont disponibles, et vice versa, il convient de choisir un moment où hommes et femmes sont tous disponibles ou organiser des sessions séparées. Hommes et femmes peuvent participer et poser leurs questions plus aisément dans des groupes de formation exclusivement masculins/féminins. Cependant, d'après les résultats de l'enquête NPA/GMAP, le sexe du formateur ne semble important dans les classes de même sexe, ni pour les hommes (60%), ni pour les femmes (75%), malgré une légère préférence pour les classes de même sexe (cf. Annexe 5). De même que pour la composition des équipes, la composition des classes de formation est contextuelle et doit être examinée au cas par cas.

L'adaptation du contenu, des méthodes et du matériel de formation au niveau d'éducation et d'expérience des hommes et femmes potentiellement intéressés peut permettre d'attirer plus de candidates et leur donner les mêmes chances d'emploi que les hommes. Il est également important d'utiliser un langage sensible au genre dans le matériel de formation (par exemple en utilisant les pronoms « il » et « elle ») et de présenter des exemples et des images qui montrent des hommes et des femmes participant à des activités de lutte antimines.

34. CRIBB, Julian. Female De-Miners. Focus, AusAid, avril-juin 2005. [http://www.ausaid.gov.au/publications/focus/0105/focus\\_jan05\\_25.pdf](http://www.ausaid.gov.au/publications/focus/0105/focus_jan05_25.pdf)

35. HARRISON Katherine, Women and Cluster Munitions.

<http://www.wilpf.int.ch/PDF/DisarmamentPDF/ClusterMunitions/WILPF-Women-and-Cluster-Munitions.pdf>

# RECOMMANDATIONS

## AVIS DE VACANCE DE POSTE

- Les avis devraient explicitement mentionner que les femmes peuvent postuler en indiquant par exemple: « Nous encourageons les femmes/hommes qualifié(e)s à postuler ». <sup>36</sup>
- Les dispositions spéciales concernant le transport, les congés paternité/maternité, la garde d'enfants, les installations séparées, les équipes/formations féminines/masculines distinctes, les déplacements requis, etc., devraient figurer dans l'avis de vacance de poste afin d'encourager les femmes à postuler.
- Les avis devraient être mis à disposition des femmes et des hommes en choisissant les relais (journal local/national, tableau d'affichage dans un lieu public, radio et entourage), les lieux et heures de transmission appropriés.

## DESCRIPTION ET CRITÈRES DE POSTE

- Les exigences de poste devraient tenir compte de l'accès des hommes et des femmes à l'éducation dans le pays, de sorte que les femmes puissent satisfaire aux exigences.
- Permettre aux candidat(e)s d'être sélectionné(e)s sur les mêmes critères quel que soit leur sexe.

## ENTRETIEN D'EMBAUCHE

- Faire participer des hommes et femmes aux jurys de sélection. <sup>37</sup>
- Évaluer les candidat(e)s en fonction des mêmes critères, quel que soit leur sexe. <sup>38</sup>
- Ne pas présumer qu'un travail est trop difficile ou dangereux pour une femme <sup>39</sup> et qu'elle ne voudra pas le faire.

## CONTRAT

- Mentionner clairement et fournir des informations détaillées sur les dispositions spéciales concernant les congés maternité/paternité, la garde d'enfants (si proposée), les installations séparées (toilettes, transport, camp, etc.), les déplacements requis, la composition de l'équipe dans laquelle la personne sera amenée à travailler (mixte ou de même sexe), etc.
- Adapter le vocabulaire au contractant (il/elle) afin de démontrer que l'organisation respecte les singularités de genre de l'employé.
- Offrir le même salaire aux hommes et aux femmes pour le même travail.
- Prévoir une couverture d'assurance appropriée.
- Offrir des conditions claires et égalitaires de promotion et d'évolution de carrière au sein de l'organisation (formateur, chef d'équipe, etc.).

## CODE DE CONDUITE

- Adopter un code de conduite interne qui spécifie les mesures prises en cas d'abus et d'exploitation sexuels, de violence sexiste, de harcèlement et de discrimination. S'assurer que tous les membres du personnel ont connaissance de ces règles et des conséquences de leur violation.
- Établir des politiques et des procédures claires et efficaces permettant de signaler les infractions du personnel au code de conduite.
- Permettre aux populations locales de connaître ces procédures et les mettre à leur disposition.
- Prévenir le harcèlement et la violence sexiste en répondant à des besoins spécifiques liés au genre (installations séparées, verrous sur les portes, lumière dans les camps, etc.).
- Prendre des mesures contre le harcèlement, la violence sexiste et la discrimination.
- Renforcer la compréhension des notions de diversité, de genre, de violence sexiste et de discrimination au travail grâce à des formations.
- Encourager les hommes à traiter leurs collègues femmes avec respect et prendre les mesures appropriées pour prévenir les violences sexistes.

## GROSSESSE, CONGÉ PARENTAL, GARDE D'ENFANTS

- Offrir aux femmes enceintes la possibilité de prolonger leur emploi rémunéré le plus longtemps possible, en s'adaptant au cas par cas et à la situation médicale, en leur proposant par exemple des tâches allégées lors de la phase finale de grossesse.
- Dans la mesure du possible, offrir au personnel les mêmes congés maternité/paternité afin d'éviter de discriminer les femmes dans le recrutement, sur la base d'un éventuel congé maternité.

36. Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire de l'IASC, p.7.

37. Ibid.

38. Ibid.

39. Ibid.

- Permettre aux femmes de s'occuper de leur enfant pendant les premiers mois suivant la naissance en organisant une garde d'enfants si nécessaire ou en leur proposant des activités de bureau et un emploi du temps flexible, etc.
- S'assurer que tou(te)s les employé(e)s connaissent leurs droits et leurs obligations avant et pendant toute la durée de leur contrat.

### **INSTALLATIONS SÉPARÉES**

- Tenir compte des besoins et des capacités spécifiques des hommes et des femmes dans leur travail quotidien.
- Consulter tous les membres du personnel afin de mieux identifier leurs exigences et d'évaluer leur niveau de satisfaction en ce qui concerne les installations.
- Offrir les installations et les services nécessaires pour que tous les membres du personnel se sentent à l'aise au travail.

### **COMPOSITION DE L'ÉQUIPE**

- Évaluer les avantages et les inconvénients d'avoir des équipes d'enquête et de dépollution mixtes ou de même sexe.
- Prévoir les coûts supplémentaires liés à un personnel mixte et, si nécessaire, rappeler aux donateurs quelles sont les implications juridiques et pratiques des opérations d'action contre les mines sensibles au genre.

### **FORMATION**

- Évaluer les besoins en formations séparées, en tenant compte du lieu, du moment et de l'accessibilité pour tous les participants.
- Utiliser un langage, des images et des exemples sensibles au genre.
- Adapter le contenu, les méthodes et le matériel de la formation au niveau d'éducation et d'expérience des hommes et des femmes potentiellement intéressé(e)s.

# RÉFÉRENCES

## DIRECTIVES

CIDHG. Guide de l'action contre les mines, quatrième édition. Genève, juin 2010.

CIDHG. A Guide to Contracting in Mine Action (Guide des contrats de l'action contre les mines), quatrième édition. Juin 2010.

IASC. Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire - femmes, filles, garçons et hommes: des besoins différents, des chances égales. New York, 2008.

SCBL. Gender and Landmines from Concept to Practice (Genre et mines, du concept à la pratique). 2008.

Nations Unies. Directives sur l'égalité entre les sexes dans les programmes de lutte antimines. Mars 2010.

## ARTICLES

CRIBB, Julian. Female De-Miners (Démineuses). Focus, AusAid, avril-juin 2005.  
[http://www.ausaid.gov.au/publications/focus/0105/focus\\_jan05\\_25.pdf](http://www.ausaid.gov.au/publications/focus/0105/focus_jan05_25.pdf)

HARRISON, Katherine. Women and Cluster Munitions (Les femmes et les armes à sous-munitions).  
<http://www.wilpf.int.ch/PDF/DisarmamentPDF/ClusterMunitions/WILPF-Women-and-Cluster-Munitions.pdf>

IRIN. Laos: Female deminers attract fans but little funding (Laos : les démineuses ont de nombreux admirateurs mais peu de financements). 4 janvier 2011.  
<http://www.irinnews.org/Report/91526/LAOS-Female-deminers-attract-fans-but-little-funding>

- Ladies first, says chief executive (Honneur aux femmes, annonce le Directeur général). MAG News.  
<http://www.maginternational.org/news/ladies-first-says-chief-executive-/?keywords=ladies+first>

MOORE, Michael P. Landmines in Africa (Les mines en Afrique). 19 septembre 2011.  
<http://landminesinafrica.wordpress.com/tag/female-deminers/>

NORVOR, Iris-Marie. Female and Integrated Demining Teams: Past, Present and Future. (Les femmes et les équipes de déminage intégrées : passé, présent et futur). The Journal of Mine Action, Centre d'information sur la lutte antimines. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

REEVES, Jenny. Feasibility assessment for the greater inclusion of women in operations (Etude de faisabilité en vue d'une participation accrue des femmes aux opérations de déminage). MAG Liban, août 2011.

TOWNSEND, Jennette. Women Deminers in Croatia (Les démineuses en Croatie). Centre d'information sur la lutte antimines, août 2003.  
<http://maic.jmu.edu/journal/7.2/focus/townsend/townsend.htm>

WHEELER, Skye. Women Join Demining Charge in South Sudan (Des femmes rejoignent les équipes de déminage au Sud Soudan). Reuters, 23 mars 2008. <http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>

YOUNG, Leah. NPA's all-female demining teams in Sudan (Les équipes de déminage exclusivement féminines de la NPA au Soudan) . Centre d'information sur l'action antimines, 2008.  
<http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

ONU DPKO. Gender mainstreaming in peacekeeping operations (Parité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix), rapport de situation. New York.

ONU-Femmes. Concepts et définitions. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>



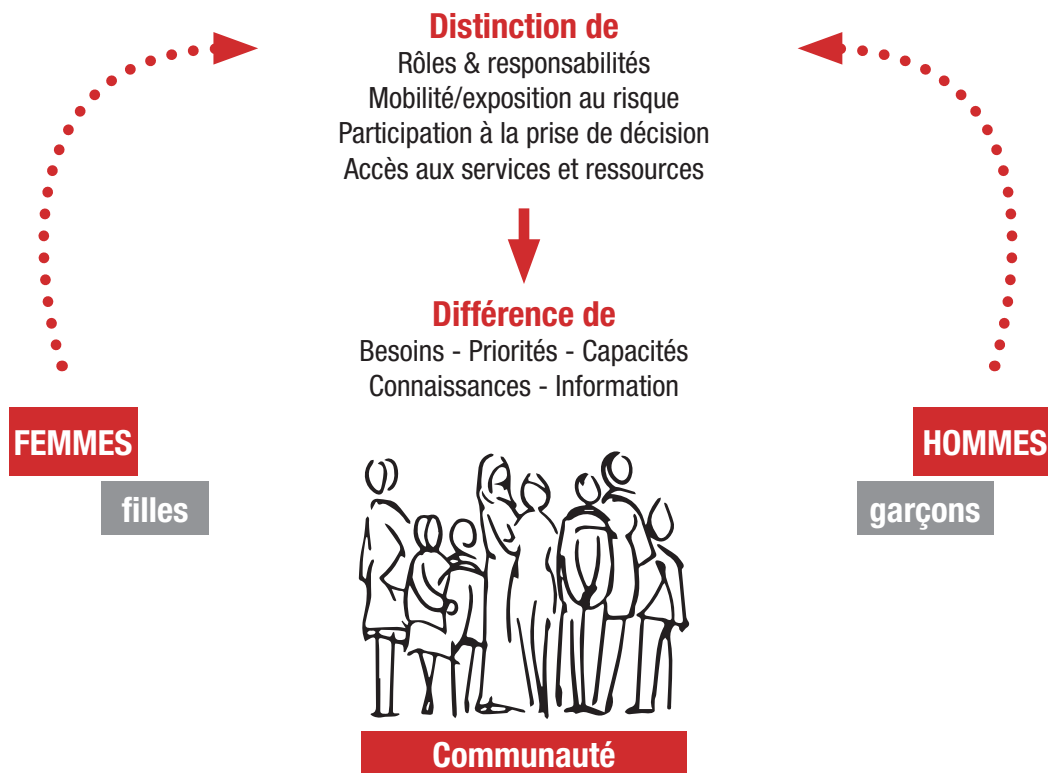
# ANNEXES

## ANNEXE 1

Le mot « genre » désigne les rôles et opportunités déterminés socialement qui sont associés aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons. Ces attributs, opportunités et relations sont acquis par le processus de socialisation et l'établissement de normes concernant ce qui est attendu, autorisé et apprécié pour une femme, une fille, un garçon et un homme dans une situation donnée. Ces constructions sociales multidimensionnelles sont liées au contexte et au temps et peuvent évoluer<sup>40</sup>.

L'approche intégrée du genre est « le processus d'évaluation des implications pour les hommes et les femmes de toute action planifiée. » Cette stratégie permet de garantir la prise en considération des préoccupations et de l'expérience des individus de chaque sexe dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes. Elle a pour but de contribuer à l'égalité des sexes.<sup>41</sup>

Selon l'ONU-Femmes, l'égalité des sexes « désigne les responsabilités et les chances des hommes et des femmes, ainsi que des garçons et des filles. L'égalité ne signifie pas qu'hommes et femmes deviendront identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendront pas de leur sexe. »<sup>42</sup>



40. Directives des Nations Unies relatives à l'égalité entre les sexes aux fins des programmes de lutte antimines. New York, mars 2010.

41. Ibid.

42. ONU Femmes. Concepts et définitions.

## ANNEX 2

### ENQUÊTE GMAP-NPA

Pays	Démineuses	Démineurs
Thaïlande	2	7
Guinée B	8	16
RDC	1	8
Angola	12	19
Liban	10	20
Jordanie	12	12
Serbie	1	20
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>102</b>

## ANNEX 3

### ENQUÊTE GMAP-NPA

Environ 56% des démineuses et 25% des démineurs interrogés ont déclaré que leur travail était difficile au début mais qu'ils avaient fini par s'y habituer. Par ailleurs, 37% des femmes et 52% des hommes pensent qu'ils sont suffisamment formés. La plupart des démineurs interrogés étaient auparavant des militaires, des officiers de police, des agriculteurs ou des mécaniciens, alors que la majorité des femmes étaient étudiantes, sans emploi ou employées domestiques avant de devenir démineuses.

Après avoir commencé ce travail, 5% des femmes et 5% des hommes ont trouvé qu'il était moins difficile que ce qu'ils pensaient. De plus, 37% des femmes et 40% des hommes n'étaient pas du tout inquiets par rapport aux risques que ce travail comporte. 51% des démineuses pensent qu'avec une formation adéquate, ce travail est aussi sûr qu'un autre, alors que c'est le cas de 30% des démineurs.

Cette enquête révèle que l'obstacle principal que les démineuses ont dû surmonter était l'opposition de leur famille, des populations et de leurs collègues masculins (76%). Cependant, les femmes n'ont pas été les seules à rencontrer un tel obstacle puisque 57% des démineurs sont également concernés. Enfin, 12% des hommes ont exprimé des inquiétudes concernant les risques que comporte ce travail, contre 10% des femmes seulement.

## **ALLIANCE ACT - CODE DE CONDUITE POUR LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS, DE LA FRAUDE ET DE LA CORRUPTION, ET DE L'ABUS DE POUVOIR**

### **OBJECTIFS:**

- Promouvoir une plus grande transparence entre et parmi les membres de l'Alliance et les individus avec lesquels nous travaillons dans le cadre de nos programmes humanitaires et de développement;
- Protéger le personnel ainsi que tout homme, femme, fille et garçon avec lesquels nous travaillons des abus que pourraient commettre des individus ou groupes d'individus au sein de nos organisations membres d'ACT;
- Être un guide donnant aux agents d'ACT des orientations pour que les décisions qu'ils prennent dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie personnelle, soient éthiques.

### **DISPOSITIONS IMPORTANTES DU CODE**

- Respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne, sans discrimination (tels qu'énoncés, par exemple, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948);
- Traiter les communautés avec lesquelles nous travaillons équitablement et avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales (code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge lors des opérations de secours en cas de catastrophe et normes Sphere);
- Signaler immédiatement toute information, préoccupation ou soupçon fondé concernant une violation du Code à son supérieur hiérarchique direct et/ou à la haute direction de l'organisation membre d'ACT (...), qui devra prendre des mesures pour qu'une enquête soit diligentée;
- Être conscients qu'en (cas) (...) d'infraction au présent Code de conduite, les agents d'ACT s'exposent à des mesures disciplinaires;
- Se sentir protégés par la volonté ferme d'ACT de garantir un environnement sûr, dans lequel on pourra exprimer ses préoccupations sans craintes de représailles ni d'inégalité de traitement, conformément à la Politique de gestion des plaintes et directives en matière d'enquêtes d'ACT (2010);
- Coopérer si nécessaire à toute enquête portant sur des accusations de violations du présent Code.

### **DISPOSITIONS SPÉCIALES CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS**

L'exploitation et les abus sexuels constituent une forme de violence sexiste. ACT a conscience que l'exploitation et les abus sexuels peuvent se produire dans n'importe quel contexte humanitaire ou de développement. Dans les cas de crise humanitaire, cependant, la dépendance des populations affectées envers les agences humanitaires pour leurs besoins fondamentaux fait naître une responsabilité éthique et un devoir de vigilance supplémentaires de la part de l'ensemble du personnel d'ACT.

Afin de protéger toutes les parties prenantes d'ACT, quelle que soit la situation, les agents d'ACT, qu'ils soient en service ou non, doivent: (...)

### **DISPOSITIONS SPÉCIALES CONTRE LE HARCÈLEMENT**

Les agents d'ACT ne doivent en aucun cas se livrer à une quelconque forme de harcèlement, car celui-ci cause des torts et des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique aux individus, en particulier aux femmes et aux enfants. ACT ne tolère sur le lieu de travail aucune forme de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, sexiste et racial, d'intimidations ni de discrimination, c'est-à-dire tout propos ou comportement déplacé pouvant être considéré comme offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié ne respectant pas la dignité d'un individu.

### **PLAINTES ET PROCÉDURES DISCIPLINAIRES**

rendre les personnes responsables de leurs actes.

### ENQUÊTE GMAP-NPA

Dans l'enquête GMAP-NPA, 65% des femmes et 78% des hommes ayant répondu ont été formés par des instructeurs de sexe masculin. Lorsqu'on leur a demandé s'ils auraient préféré un formateur ou une formatrice, 74% des femmes et 60% des hommes ont répondu que cela n'avait pas d'importance. 23% des hommes et 18,6% des femmes seulement préféreraient un formateur du même sexe.

En Thaïlande, Angola et RDC, 29,4% des démineurs ont été formés par un homme et une femme, et 70,6% d'entre eux travaillaient en équipe mixte. 88,2% de ces démineurs ont répondu à la question « Si c'était une femme, auriez-vous préféré un formateur de sexe masculin? » que cela n'avait pas d'importance et 5,9% ont répondu qu'ils ne préféreraient pas les instructeurs de sexe masculin.

Les chiffres semblent indiquer que dans les pays où les hommes ont eu peu d'occasions d'être formés par des femmes, ils préfèrent avoir un instructeur de sexe masculin. Au Liban par exemple, 100% des formations étaient délivrées par des hommes dans des classes d'hommes exclusivement. 80% des démineurs interrogés ont indiqué qu'ils préféreraient un instructeur de sexe masculin et 40% qu'ils préféreraient être dans une classe d'hommes. En revanche, seuls 23% de tous les hommes interrogés par la NPA dans le monde entier (y compris au Liban) ont indiqué qu'ils préféreraient un instructeur de sexe masculin et 16% qu'ils préféreraient être dans une classe d'hommes.

En Guinée Bissau cependant, tous les démineurs ont été formés par des hommes et 100% d'entre eux estiment que le sexe du formateur n'a pas d'importance. Cela peut s'expliquer par le fait que 100% d'entre eux ont été formés en classes mixtes et pensent qu'il n'y a pas de différence entre une classe mixte et une classe de même sexe.

Les démineuses de la NPA ont aussi été interrogées sur leur sentiment à propos de la formation. En Thaïlande, RDC et Angola, 66,7% des femmes ont été formées par des hommes et des femmes. Toutes ces femmes ont dit que le sexe du formateur n'avait pas d'importance. Cela n'a pas été le cas au Liban où 70% des femmes ayant été formées par des hommes ont déclaré qu'elles auraient préféré une formatrice et 80% auraient préféré une classe de femmes exclusivement si elles avaient eu le choix. En Angola, Guinée Bissau, RDC et Thaïlande, les démineuses ont été formées en classes mixtes et n'ont pas exprimé de préférence entre une classe mixte et une classe de même sexe.





