



Méthodologie MOWIP

MESURER LES OPPORTUNITÉS POUR LES
FEMMES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX

Octobre 2020

Méthodologie MOWIP

Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix

Une méthodologie innovante et complète permettant aux PFCPP d'identifier et d'évaluer les obstacles et les opportunités de participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix.

2020

Auteure principale : **Sabrina Karim**

Auteur·e·s collaborateur·rice·s : **Laura Huber, Léa Lehouck, Solène Brabant, Callum Watson, Ingrid Munch**

Remerciements

La méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) a été élaborée par le DCAF - Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, en partenariat avec l'Université Cornell, avec le soutien financier d'Affaires Mondiales Canada et du ministère norvégien des affaires étrangères, dans le cadre de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix.

Cette méthodologie a été développée par Sabrina Karim avec les contributions d'Ann Blomberg, Solène Brabant, Ruby French, Laura Huber, Léa Lehouck, Ingrid Munch, Angie Torres-Beltran, Vanessa Navarro Rodriguez et Callum Watson. La méthodologie a également beaucoup bénéficié des commentaires reçus des huit pays pilotes :

BANGLADESH | Niloy Biswas, Zaman Rashed, Lailufar Yasmin, Mamun Ur Rashid et le personnel de Development Research Initiative (dRi) dri-int.org ;

GHANA | Joana Osei-Tutu, Fiifi Edu-Afful, Adelaide E.M. Otoo, Horname Noagbesenu et le personnel du Kofi Annan International Peacekeeping Training Center kaiptc.org ;

JORDANIE | Salma Nims, Janette Shurdum, Sanaa Akram, Nuha Zaidah et le personnel de la Jordanian National Commission for Women women.jo ;

MONGOLIE | Bayartsetseg Jigmiddash, Mandkhaitsetsen Urantulkhuur, Urantsooj Gombosuren et le personnel du Centre for Human Rights and Development (CHRD) chrdsingolia.wordpress.com ;

NORVÈGE | Louise Olsson, Andreas Forø Tollefsen et le personnel du Peace Research Institute Oslo (PRIO) prio.org ;

SÉNÉGAL | Christiane Agboton Johnson, Ndeye Amy Ndiaye, Edouard Mbenge et le personnel du Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS) www.cheds.gouv.sn ;

URUGUAY | Marcela Donadio, Samanta Kussrow, Juan Rial, Rosario Rodriguez et le personnel du Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL) resdal.org ;

ZAMBIE | Boniface Cheembe et le personnel du Southern African Centre for Constructive Resolution of Disputes (SACCORD).

En outre, la méthodologie a été améliorée grâce aux commentaires des réviseurs et réviseuses universitaires suivant-e-s : Gretchen Baldwin (International Peace Institute) ; Fitri Bintang Timur (Centre for Strategic and International Studies, Indonésie) ; Katharina P. Coleman (Université de la Colombie-Britannique) ; Cedric de Coning (Norwegian Institute of International Affairs) ; Carmen Rosa de Leon- Escribano (Instituto de Enseñanza para el Desarrollo Sostenible [IEPADES]) ; Priscilla Torres (Duke University) ; Theodora-Ismene Gizelis (University of Essex) ; Georgina Holmes (University of Reading) ; Aiko Holvikivi (London School of Economics and Political Science) ; Robert U . Nagel (Georgetown Institute for Women, Peace and Security) ; Kari M. Osland (Norwegian Institute of International Affairs) ; Lesley Pruitt (University of Melbourne) ; Natasja Rupesinghe (Norwegian Institute of International Affairs) ; Stéphanie von Hlatky (Queen's University) and Zhingang Wang (Ministère de la Défense nationale canadien).

Sabrina Karim, PhD, est assistante professeure de la Famille Hardis au sein du département de Gouvernement de l'université Cornell. Ses recherches portent sur les conflits infra-étatiques, la construction de l'État, la réforme du secteur de la sécurité, le genre et le maintien de la paix. Son premier livre, *Equal Opportunity Peacekeeping*, a remporté le prix du meilleur livre de la Conflict Research Society en 2017 et le prix du meilleur livre de l'American Political Science Association Conflict Processes en 2018. Elle a effectué un travail de terrain approfondi au Liberia et au Pérou en utilisant des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives. Ses recherches ont été publiées dans diverses revues universitaires de premier plan.

Conception graphique par Rodrigo Amorim et Stephanie Pierce-Conway.

Contents

Préface	7
Guide d'utilisation	9
1. Présentation de l'Initiative Elsie	12
2. Aperçu de la méthodologie MOWIP	16
2.1 Les objectifs de la méthodologie MOWIP	17
2.2 Bénéfices de l'utilisation de la méthodologie MOWIP	18
2.3 Définir le contexte	21
2.4 Les dix thèmes	24
3. La méthodologie MOWIP	38
3.1 Les outils de collecte de données	39
3.2 Lancer le processus d'évaluation MOWIP au niveau stratégique	60
3.3 Constitution de l'équipe d'évaluation	61
3.4 Cartographie des parties prenantes	63
3.5 Stratégie de communication et obtention de l'accès	65
3.6 L'élaboration d'un plan d'évaluation	67
3.7 Éthique de la recherche	75
4. Analyse des données	80
4.1 Préparer les données	80
4.2 Créer des notes et des échelles : la fiche d'indicateurs MOWIP	88
4.3 Classification des thèmes (possibilité élevée, moyenne et faible d'être un obstacle)	95
4.4 Contextualiser les notes	98
5. Le rapport MOWIP	102
6. Le processus de validation	110
6.1 Le rapport oral préliminaire	110
6.2 L'atelier de validation	112
6.3 Étapes suivantes et suivi	117
7. Autres ressources	120
Annexes	
A. Exemple de fiche d'information institutionnelle (police et gendarmerie)	123
B. Exemple de fiche d'information institutionnelle (forces armées)	125

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AIFP	Association internationale des femmes policières
DCAF	Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève
EAS	Exploitation et abus sexuels
FII	Fiche d'information institutionnelle
FPS	Femmes, paix et sécurité
IPO	Policière hors unités de police constituées
LGBTI	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes
MAE	Ministère des affaires étrangères
MD	Ministère de la défense
MOWIP	Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix
OG (armée)	Officière (gradée)
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
PAN	Plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité (ou la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et les résolutions ultérieures)
PIB	Produit intérieur brut
PFCPP	Pays fournisseur de contingents ou de personnel de police
RCSNU	Résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies
SWAT	Équipe « armes et tactiques spéciales » (équipe d'intervention des forces de police)
UNPOL	Police des Nations Unies
UPC	Unité de police constituée
UPCF	Unité de police constituée entièrement de femmes
VBG	Violences basées sur le genre

Préface

La méthodologie MOWIP (Evaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix) n'est pas un simple document d'orientation. Elle est plutôt le fruit du travail acharné et de la détermination d'une longue série d'individus et d'institutions visionnaires, qui ont eu le courage de remettre en question le statu quo dans la quête de l'égalité des genres, comme étant à la fois la bonne et la plus intelligente des choses à faire.

Elizabeth «Elsie» Muriel Gregory MacGill (1905-1980), qui a donné son nom à l'initiative Elsie, a été la première femme au monde à obtenir un diplôme d'ingénierie aéronautique. En tant qu'ingénieure en chef de la Canada Car and Foundry (CC&F), elle a été surnommée la «reine des ouragans» et a été le fer de lance de la production d'avions de chasse pendant la Seconde Guerre mondiale. Faire ses preuves dans un domaine initialement réservé aux hommes n'a pas été chose facile, d'autant plus qu'Elsie avait dû réapprendre à marcher avec des cannes métalliques après un combat contre la polio dans sa vingtaine. Après la guerre, Elsie a consacré son temps à faire progresser les droits des femmes, notamment le droit au congé de maternité payé, et a été nommée à la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme en 1967.¹

Le travail et l'exemple d'Elsie MacGill ont inspiré de nombreux·ses Canadien·ne·s et ont sans doute contribué à l'adoption de la politique d'aide internationale féministe du Canada en 2017. S'exprimant au sujet de cette politique, Chrystia Freedland, alors ministre canadienne des affaires étrangères, a déclaré : «Le Canada défendra toujours les droits humains - y compris les droits des femmes - même si le fait de faire entendre sa voix a des conséquences».² Dans le cadre de cette politique, l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix a été lancée la même année lors de la réunion ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix et la défense à Vancouver.³ La méthodologie MOWIP a été développée dans le cadre de l'Initiative Elsie avec le soutien généreux du Canada et de la Norvège.

Outre le Canada et la Norvège, un nombre croissant de pays défendent les droits des femmes dans les opérations de paix. À compter d'août 2020, la méthodologie MOWIP a été testée dans six institutions de sécurité dans quatre pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP). Ces institutions ont gracieusement accepté de permettre aux équipes d'évaluation respectives d'accéder à leur personnel et à leurs données, et de s'engager franchement et honnêtement dans des conversations constructives sur les bonnes pratiques et les obstacles qui en ressortent. Les six institutions pilotes ont toutes reconnu qu'un engagement à accroître la participation significative des femmes dans des rôles militaires et policiers implique une ouverture à développer et à tester des approches innovantes. Le développement de cette méthodologie n'aurait pas été possible sans elles, et cette version révisée est devenue infiniment meilleure grâce à leurs commentaires. Le DCAF et les nombreux partenaires qui ont collaboré à l'élaboration de cette méthodologie sont très reconnaissants de leur confiance et de leurs contributions. Nous reconnaissons qu'être parmi les premiers pays à se soumettre à une nouvelle méthodologie n'est pas sans risque pour la réputation. Cela comporte également une charge beaucoup plus importante en termes de temps et de ressources humaines, ce pour quoi nous sommes également très reconnaissant·e·s.

1 Canadian Broadcasting Corporation, 'Queen of the Hurricanes', *CBC Learning*, 2001, disponible à : www.cbc.ca/history/EPISCONTENTSE1EP14CH-3PA2LE.html, Consulté le 3 Septembre 2020.

2 Gouvernement du Canada, 'Déclaration du Ministre des Affaires Étrangères à la Journée Internationale des Femmes', le 8 Mars 2019, disponible à : www.canada.ca/en/global-affairs/news/2019/03/statement-by-foreign-affairs-minister-on-international-womens-day.html, consulté le 3 Septembre 2020.

3 Gouvernement du Canada, 'Elsie Initiative for Women in Peace Operations', 30 juillet 2020, disponible à : www.international.gc.ca/world-monde/issues_de-veloppement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng&=undefined&wb-disable=true, consulté le 3 Septembre 2020.

Cette version de la méthodologie MOWIP s'appuie sur les bonnes pratiques et leçons issues des institutions pilotes suivantes, au sein desquelles la mise en œuvre de la méthodologie avait été finalisée en août 2020 :

- Les Forces Armées du Ghana
- La Gendarmerie nationale du Sénégal
- La Police nationale du Sénégal
- La Police nationale de l'Uruguay
- Les Forces Armées de l'Uruguay
- Le Service de Police de la Zambie

La méthodologie a été développée en partenariat avec l'Université Cornell, sous la direction de Dr Sabrina Karim qui a consacré sa carrière universitaire à la recherche dans le domaine du genre et du maintien de la paix, et huit partenaires nationaux. Ces partenaires nationaux ont ouvert la voie en convainquant les gouvernements et le personnel de sécurité à tous les niveaux de leur permettre de mettre en œuvre la méthodologie, en instaurant la confiance, en travaillant sans relâche à la collecte de données, en administrant l'enquête et en menant les entretiens.

Lorsque certains éléments de la méthodologie n'ont pas fonctionné comme prévu, ce sont nos partenaires nationaux qui ont mené le processus de résolution des problèmes. Seules des personnes ayant de fortes convictions personnelles en matière de droits humains, d'égalité des genres et d'amélioration des institutions de sécurité dans leur pays de travail peuvent relever ce genre de défi. Le courage, la détermination, le travail acharné et les commentaires honnêtes de nos partenaires nationaux sont la raison pour laquelle cette méthodologie peut être appliquée de manière pratique dans un large éventail de contextes à travers le monde. Nos partenaires nationaux sont :

- CHEDS - Le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (Sénégal)
- CHRD - The Centre for Human Rights and Development (Mongolie)
- DRI - Development Research Initiative (Bangladesh)
- JNCW - The Jordanian National Commission for Women (Jordanie)
- KAIPTC - The Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (Ghana)
- PRIO - The Peace Research Institute Oslo (Norvège)
- RESDAL - Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Uruguay)
- SACCORD - The Southern African Centre for the Constructive Resolution of Disputes (Zambie).

Au moment de la rédaction du présent document, un grand nombre de nos partenaires nationaux sont encore en train de mettre en œuvre la méthodologie dans leurs pays respectifs. Les documents qui se trouvent dans la boîte à outils MOWIP en ligne seront continuellement mis à jour sur la base de leurs commentaires.

Nous espérons que la méthodologie MOWIP sera largement appliquée dans les années à venir, contribuant ainsi à une mine de bonnes pratiques sur la façon d'accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies et inspirant des changements positifs de politiques et de pratiques dans les institutions militaires et policières du monde entier qui envoient leur personnel au service de la paix mondiale. Les pays et institutions pilotes qui ont si généreusement et de manière constructive contribué à l'élaboration de cette méthodologie montrent la voie.

Guide d'utilisation

La méthodologie MOWIP est conçue pour être utilisée par les PFCPP qui souhaitent mettre en œuvre une évaluation MOWIP et par les équipes d'évaluation sélectionnées pour ce faire. La réalisation d'une évaluation MOWIP implique un grand nombre de participant-e-s, de sorte que chaque partie de la méthodologie MOWIP a un public cible légèrement différent.

LA SECTION 1 fournit des **informations générales sur l'Initiative Elsie**. Cette partie est conçue pour contextualiser la naissance de la méthodologie MOWIP, et pour expliquer le « problème » que la méthodologie MOWIP cherche à résoudre, à savoir **la lenteur du changement en ce qui a trait à la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix**. Cette section peut être utile au personnel des ministères des affaires étrangères, de la défense, de l'intérieur, et à d'autres personnes engagées sur le thème des femmes dans les forces armées, la gendarmerie et la police. Elle peut également fournir des informations utiles à une équipe d'évaluation cherchant à expliquer les objectifs de la méthodologie MOWIP.

LA SECTION 2 donne **un aperçu de la méthodologie MOWIP**. Elle commence par une discussion de la définition de la « participation significative », des objectifs de la méthodologie, des avantages de la méthodologie pour les institutions évaluées et des normes minimales pour qu'une évaluation soit considérée comme une évaluation « MOWIP ». Elle fournit plus d'informations sur le statut actuel des femmes dans les opérations de paix et sur la manière dont la méthodologie MOWIP cherche à améliorer la situation. Elle se termine par une vue d'ensemble des dix thèmes que la méthodologie MOWIP évalue, en s'appuyant sur la littérature universitaire pour expliquer pourquoi chacun des sujets a été inclus. Cette section peut être utile au personnel ministériel, ainsi qu'au personnel de direction des forces armées, de la gendarmerie et de la police qui souhaitent en savoir plus sur ce que mesure la méthodologie MOWIP. Elle peut également fournir un contexte utile à une équipe d'évaluation ainsi qu'à un groupe de travail au sein d'une institution de sécurité, en particulier lorsqu'il s'agit d'expliquer ce que la méthodologie mesure et comment cela peut être bénéfique à l'institution faisant l'objet d'une évaluation. Enfin, les membres de l'équipe chargé-e-s de rédiger un rapport MOWIP peuvent revenir sur ce chapitre afin d'avoir une idée précise de ce qu'il faut inclure dans le rapport et de la manière de le présenter.

LA SECTION 3 explique en détail **comment appliquer la méthodologie du début à la fin**, et plus particulièrement comment mettre en œuvre les trois outils de collecte de données, à savoir la fiche d'information institutionnelle (FII), les entretiens avec les décideurs clés et l'enquête. Cette section est assez technique et s'adresse principalement à l'équipe d'évaluation qui mettra en œuvre la méthodologie. Toutefois, elle est également utile aux personnes qui participent à la sélection d'une équipe d'évaluation et à l'élaboration de son mandat, ainsi qu'aux personnes chargées de rédiger le budget de la méthodologie. De plus, en détaillant exactement ce qu'implique une évaluation MOWIP, elle permet aux décideurs clés de prendre une décision éclairée sur l'opportunité de se soumettre à une évaluation MOWIP.

LA SECTION 4 fournit des **instructions détaillées sur la manière d'analyser les données collectées** par l'équipe d'évaluation, depuis la préparation des données jusqu'à la création des notes et des échelles, le classement des thèmes et la contextualisation des notes. Il s'agit de la partie la plus technique de la méthodologie et elle s'adresse à l'équipe d'évaluation. Bien que cette partie soit conçue pour être accessible à tou-te-s, l'analyse de données requiert une expérience et des compétences spécifiques dans l'analyse de données au niveau académique. L'équipe d'évaluation peut utiliser cette partie pour expliquer en termes simples à l'institution

de sécurité (lors du processus de validation) comment les données ont été traitées ainsi que la manière dont le classement des thèmes a été déterminé. Enfin, cette partie peut aider à déterminer si l'équipe d'évaluation a la capacité de traiter et d'analyser les données par elle-même ou si le plan d'évaluation doit inclure le soutien du Laboratoire Genre et Secteur de la Sécurité (Labo GSS) Cornell, de consultant·e·s ou institutions externes.

LA SECTION 5 fournit des **lignes directrices et un modèle pour la rédaction du rapport MOWIP et l'élaboration de recommandations**. Elle s'adresse principalement à l'équipe d'évaluation; cependant, elle peut également donner un aperçu de la structure du rapport final pour l'institution de sécurité.

LA SECTION 6 fournit des **conseils sur le processus de validation du rapport MOWIP**. Elle décrit la manière de mener le rapport oral préliminaire et l'atelier de validation, et fournit des indications sur la marche à suivre une fois l'évaluation MOWIP terminée. Cette partie devrait être utile à l'équipe d'évaluation et à l'institution de sécurité faisant l'objet de l'évaluation, en particulier si un groupe ou un comité de travail a été créé pour soutenir la mise en œuvre du processus.

LA SECTION 7 fournit **d'autres ressources** sur le thème des femmes dans les opérations de paix et sur les moyens par lesquels les forces armées, la gendarmerie et la police pourraient s'attaquer à certains des obstacles identifiés.

La méthodologie MOWIP est accompagnée d'une **BOÎTE À OUTILS MOWIP** en ligne. Cette boîte à outils contient des outils et des modèles en format Word et Excel qui peuvent être adaptés et utilisés par l'équipe d'évaluation. Ils peuvent être mis à jour au fil du temps en fonction des commentaires des équipes d'évaluation. Elle contient également un ensemble de « Notes Explicatives MOWIP », qui fournissent des informations supplémentaires sur la manière de mettre en œuvre la méthodologie sur la base des questions fréquemment reçues par Cornell et le DCAF. D'autres Notes Explicatives MOWIP pourront être ajoutées au fil du temps si nécessaire. Elle contient aussi des outils de communication tels que des exemples de présentations PowerPoint sur la méthodologie MOWIP ainsi que du matériel de formation pour les enquêteurs et enquêtrices. Des liens vers les rapports publics MOWIP publiés sont également inclus, ainsi que des détails sur l'appui supplémentaire offert par le service d'assistance du DCAF et le Labo GSS Cornell.

La boîte à outils MOWIP se trouve sur le lien suivant : dcaf.ch/mowip.

01

Présentation de l'Initiative Elsie

Présentation de l'Initiative Elsie

À propos de l'Initiative

En novembre 2017, lors de la Conférence ministérielle de l'ONU sur la défense et le maintien de la paix à Vancouver, le premier ministre canadien Justin Trudeau a lancé l'**Initiative Elsie**, un ambitieux projet international de cinq ans visant à élaborer des mesures innovantes afin de « passer d'une progression lente et graduelle à un changement transformationnel concernant la participation significative des femmes aux opérations de paix ». Le cadre de l'Initiative Elsie comprend un certain nombre de composantes, notamment le **Fonds de l'Initiative Elsie**, le **plaidoyer politique**, la **recherche novatrice** et **plusieurs partenariats bilatéraux et multilatéraux**. Les partenaires de mise en œuvre comprennent **des entités et départements des Nations Unies, des États membres, des groupes de réflexion (think tanks) et la société civile**.

En 2018, **Affaires Mondiales Canada** et le **Ministère norvégien des affaires étrangères** ont mandaté le DCAF pour développer et piloter une méthodologie complète afin d'identifier les obstacles et les opportunités de participation des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU. L'objectif de cette méthodologie est d'aider les PFCPP à identifier les obstacles et les opportunités de nature universelle et contextuelle pour une participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies au sein de leurs institutions militaires, de police et de gendarmerie nationales. Les résultats de l'évaluation permettront aux PFCPP de développer des activités ciblées, basées sur des faits, qui cherchent à identifier les obstacles et à y remédier.

Au début de ce projet, le DCAF a publié une étude de référence compilant les obstacles à une participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, tels qu'ils ont été identifiés dans la littérature universitaire et les documents de politique existants. L'élaboration de la **méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)** constitue l'étape suivante du projet. Le DCAF travaille avec des chercheur·se·s de l'université Cornell - qui ont conçu la méthodologie, supervisent sa mise en œuvre et traitent les données - ainsi qu'avec des partenaires nationaux dans huit pays pilotes, qui sont chargés de la collecte des données. En sélectionnant les pays pilotes pour cette recherche, le DCAF a cherché à identifier un ensemble géographiquement diversifié de PFCPP majeurs qui ont démontré leur engagement à déployer un nombre croissant de femmes dans les opérations de paix. Les pays pilotes sont le Bangladesh, le Ghana, la Jordanie, la Mongolie, la Norvège, le Sénégal, l'Uruguay et la Zambie. À la date de la publication de la méthodologie MOWIP, la collecte de données est terminée au Ghana, au Sénégal, en Uruguay et en Zambie.

La méthodologie MOWIP est essentielle pour le **Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix** lancé en mars 2019. Le Fonds soutient des activités basées sur des faits et visant à accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs des Nations Unies en matière de participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix. En particulier, le Fonds Elsie apporte un financement aux PFCPP (actuels et futurs) pour qu'ils entreprennent une évaluation afin de déterminer si, et dans quelle mesure, il existe des obstacles à la participation significative des femmes selon les dix thèmes présentés dans la section 2.4. Il fournit également un soutien financier aux PFCPP pour l'élaboration de mesures visant à éliminer les obstacles spécifiques identifiés lors de l'évaluation. Afin de bénéficier d'un financement, les PFCPP doivent prévoir d'utiliser, ou avoir déjà utilisé, la méthodologie MOWIP ou une méthodologie fiable équivalente (suivant les normes minimales énoncées dans la section 2.2).⁴

4 Voir les informations supplémentaires concernant les modalités de soutien fournies par le DCAF et Cornell pour la mise en œuvre d'une évaluation MOWIP dans le cadre du Fonds Elsie dans la Note Explicative MOWIP 1 (dans la boîte à outils MOWIP en ligne : dcaf.ch/mowip).

Aperçu général sur les femmes en uniforme dans les opérations de paix

Accroître la participation significative des femmes en uniforme dans les opérations de paix est à la fois la bonne et la plus intelligente des choses à faire. L'avancement de l'égalité des genres dans les opérations de paix est un objectif essentiel en soi.⁵ Il doit y avoir une absence de discrimination fondée sur le sexe d'une personne en ce qui concerne les possibilités de déploiement dans les opérations de paix, l'attribution de ressources ou d'avantages et l'accès aux services. En outre, les opérations de paix dont les mandats sont de plus en plus complexes et multidimensionnels ont tendance à être plus efficaces sur le plan opérationnel si elles sont diversifiées et si elles comprennent du personnel venant de contextes divers et ayant des compétences différentes.⁶

Encadré 1.1 : Evolution de la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU



Au cours des deux dernières décennies, malgré les efforts déployés pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, notamment les dix résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU) sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS), le pourcentage global de femmes déployées dans des opérations de paix n'a augmenté que lentement (voir encadré 1.1).

L'objectif des Nations Unies pour 2028 est que les femmes représentent 20% des unités de police constituées (UPC), 30% des agents de police hors unités constituées (IPO), 25% des observateur·trice·s et du personnel militaires et 15% des effectifs militaires des opérations de paix. Toutefois, en 2019, la proportion de femmes en uniforme participant à des opérations de paix reste bien en deçà de ces objectifs : 10,8% des UPC, 28,9% des IPO, 16,7% des observateur·trice·s et du personnel militaires et 4,7% des troupes.⁷

Le taux de progression vers les objectifs des Nations Unies varie selon le type de déploiement et les missions. Les chiffres de la police sont généralement plus élevés que ceux des forces armées, et les opérations de paix qui comportent une importante composante policière ont tendance à avoir une représentation plus importante des femmes que les opérations plus militarisées. Même

5 L'égalité des genres est comprise comme « l'absence de discrimination fondée sur le sexe du point de vue tant des opportunités que de l'attribution de ressources et des avantages et de l'accès aux services ». La réalisation de l'égalité entre les genres exige de surmonter les structures hiérarchiques de pouvoir qui, pour la plupart, privilégient les hommes et sont à l'origine de l'inégalité entre les genres. Voir : DCAF, UN Women et OSCE/ODIHR, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », dans Boîte à outils Genre et sécurité, Genève : DCAF, UN Women et OSCE/ODIHR, 2019.

6 Kari M. Osland; Jenny Nortvedt; et Maria Gilen Røysamb, « Unity in Goals, Diversity in Means and the Discourse on Female Peacekeepers in UN Peace Operations » (Oslo: Norwegian Institute of International Affairs, 2020).

7 UN Peacekeeping, « Women in Peacekeeping Infographic and Uniformed Gender Parity Strategy », disponible à : peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed_women_infographic_150520_updated.pdf, consulté le 12 Août 2020.

dans une mission dans un environnement à haut risque, où il y a eu des pertes humaines, comme la Mission de stabilisation de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUSCO), les données de 2006 à 2013 montrent que si les femmes étaient systématiquement sous-représentées dans la composante militaire (2%), le niveau de participation des femmes dans la composante de police était relativement élevé (jusqu'à 10%).⁸ Cela indique que les obstacles à la participation des femmes dans la composante militaire peuvent être plus importants que pour la police. En outre, les processus de déploiement diffèrent selon les institutions policières et militaires. Il est donc nécessaire d'analyser séparément les tendances des déploiements des forces armées et de la police.⁹

Les recherches existantes montrent également que le niveau de risque perçu au sein d'une mission donnée peut affecter la représentation et la participation des femmes ainsi que la capacité dans laquelle elles sont déployées. Par exemple, les PFCPP sont réticents à déployer des femmes dans des environnements considérés comme plus dangereux en raison du nombre élevé de décès parmi le personnel de maintien de la paix, de décès liés aux combats ou de violences sexuelles.¹⁰ De plus, les femmes qui sont déployées dans des missions caractérisées par un taux élevé de violences sexuelles sont moins susceptibles d'être affectées à des postes à haut risque.¹¹ Par conséquent, la participation significative des femmes en uniforme est souvent plus faible dans les contextes où la population civile est plus exposée au risque de décès ou de violences basées sur le genre (VBG).

On observe cependant une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction dans les opérations de paix de l'ONU. Depuis 2002, on constate une augmentation des nominations de femmes en tant que Représentantes spéciales du Secrétaire général (RSSG) et de RSSG adjointes (RSSGA). En mai 2014, la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) est devenue la première opération de paix à compter deux femmes aux postes les plus élevés (la RSSG, Lisa Buttenheim, et la commandante de la force de maintien de la paix, la générale de division Kristin Lund).¹² En février 2020, le pourcentage de femmes cheffes et cheffes adjointes de mission dans les opérations de paix était de 35%, trois femmes cheffes de mission et cinq femmes adjointes étant actuellement en poste. Deux femmes commandantes de forces et deux femmes commandantes adjointes de forces sont également en poste.¹³

En outre, bien que certaines études de cas spécifiques à un pays ou à une mission y fassent allusion,¹⁴ il n'existe pas de recherche systématique concernant l'écart entre la représentation numérique des femmes dans les opérations de paix et la participation significative de ces femmes. Par exemple, il n'existe pas de données ventilées par genre sur les types de rôles que le personnel en uniforme joue dans les missions et il n'est donc pas possible d'évaluer le degré d'attribution des tâches en fonction des compétences, ou plutôt des stéréotypes liés au genre. En outre, il n'est pas clair si le simple fait d'être présentes dans une mission de paix a pour conséquence que les femmes ont une quelconque influence sur la manière dont les opérations sont menées. Il est donc nécessaire d'obtenir davantage d'informations sur les facteurs qui empêchent les femmes déployées de contribuer de manière significative. (Voir la section 2 pour une discussion sur ce que l'on entend par participation significative).

La méthodologie MOWIP vise à combler une partie des lacunes d'information décrites ci-dessus en ce qui concerne la participation significative des femmes aux opérations de paix, tant en termes quantitatifs que qualitatifs.

8 Louise Olsson ; Anita Schjølset ; et Frida Möller, « Women's Participation in International Operations and Missions », dans Gizelis, Theodora-Ismene ; et Louise Olsson, eds., *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325* (Abingdon: Routledge, 2015) pp. 62–97.

9 Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson, *Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix – Étude de référence* (Genève, DCAF, 2018), p. 7.

10 Kyle Beardsley, « The Known Knowns and Known Unknowns of Peacekeeping Data: Advances in the Analysis of Contributor-level Peacekeeping Data, With a Focus on Gender Data », *International Peacekeeping*, 24: 1 (2017), pp. 9–13.

11 Annika Berg ; et Elin Bjarnegård, « Dissecting Gender Imbalance: A Horizontal Perspective on When Risk Matters For the Assignment of Women to UN Peacekeeping Missions », *Res Militaris*, 2: 2 (2016), pp. 1–14.

12 Natasja Rupesinghe ; Eli Stamnes ; et John Karlsrud, « WPS and Female Peacekeepers », dans Davies, Sara E.; et Jacqui True, eds., *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security* (Oxford: Oxford University Press, 2019), p. 212.

13 United Nations Peacekeeping, « Women in Peacekeeping », disponible à : peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping, consulté le 28 Juillet 2020.

14 Voir par exemple, Heineken, Lindy, « Are Women "Really" Making a Unique Contribution to Peacekeeping? The Rhetoric and the Reality », *Journal of International Peacekeeping*, 19 (2015), pp. 227–248.

02

Aperçu de la méthodologie MOWIP

Aperçu de la méthodologie MOWIP

La méthodologie MOWIP évalue la mesure dans laquelle les femmes peuvent participer de manière significative aux opérations de paix. Une **participation significative** se réfère non seulement au nombre ou à la proportion de femmes déployées, mais aussi à la garantie que les besoins des femmes sont satisfaits lorsqu'elles participent à l'institution et aux missions, que les femmes ont accès aux mêmes opportunités, rôles et ressources que les hommes, et que les compétences et qualifications des femmes correspondent à leurs responsabilités et aux attentes auxquelles elles sont confrontées.

La méthodologie MOWIP mesure la participation significative des femmes aux opérations de paix du point de vue des PFCPP en examinant cinq facteurs clés qui façonnent une participation significative : **les besoins, l'accès, la participation, les ressources et l'impact (BAPRI)**. Dans ce cadre, la participation significative se produit lorsque :

- Les besoins des femmes avant, pendant et après le déploiement sont satisfaits ;
- Les femmes ont accès aux droits, avantages et ressources qu'allouent le processus de pré-déploiement, les opportunités de déploiement et les transitions post-déploiement ;
- Les femmes participent équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix ;
- Les ressources au niveau national et organisationnel sont allouées pour créer des environnements de travail équitables ; et
- Les femmes ont un impact mesurable sur la façon dont les opérations de paix sont menées et lorsque l'impact du déploiement sur la vie des femmes en uniforme est positif.

En utilisant le cadre BAPRI, la méthodologie MOWIP développe dix thèmes qui affectent la participation significative des femmes. La méthodologie MOWIP mesure ensuite spécifiquement le degré auquel les thèmes constituent un obstacle à la participation significative des femmes ou le degré auquel ils créent des opportunités pour la participation significative des femmes.

Les dix thèmes mentionnés dans l'encadré BAPRI sont expliqués plus en détail dans la section 2.4.

Encadré 2.1 : Le cadre BAPRI

BESOINS

Les besoins identifiés des femmes en uniforme qui souhaitent être déployées sont-ils satisfaits ? Les besoins des femmes en uniforme déployées dans le cadre des opérations de paix des Nations unies sont-ils satisfaits ?

- A-t-on pris des dispositions pour répondre aux besoins des femmes qui ont des rôles de prestataires de soins ? (thème 4)
- L'hébergement, l'équipement, les uniformes et les services sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ? (thème 5)
- Les besoins des femmes en matière de transition post-déploiement sont-ils satisfaits ? Les rumeurs et la stigmatisation des femmes déployées sont-elles prises en compte ? (thème 4)

ACCÈS

Les femmes en uniforme ont-elles un accès égal aux droits, aux avantages et aux ressources qu'allouent le processus de pré-déploiement, les opportunités de déploiement et les transitions post-déploiement ?

- Les femmes ont-elles un accès égal aux opportunités d'emploi dans les institutions de sécurité, y compris à une variété de rôles ? (thème 1)
- Les femmes ont-elles un accès égal aux opportunités de redéploiement et de prolongation ? (thème 1)
- Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé-e ? Les hommes et les femmes reçoivent-ils-elles les mêmes informations quant aux opportunités de déploiement ? (thème 2)
- Les critères de déploiement donnent-ils accès au personnel le plus qualifié en faisant correspondre les compétences nécessaires à l'opération ? Les femmes ont-elles accès à des rôles et à des possibilités de formation qui les rendent qualifiées pour le déploiement ? Les hommes et les femmes sont-ils-elles également conscient-es des critères nécessaires au déploiement ? (thème 3)

PARTICIPATION

Les femmes en uniforme participent-elles équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix ?

- L'environnement de travail permet-il aux femmes de participer équitablement à la prise de décision et aux opérations ? (thème 10)
- Les dirigeant-e-s à tous les niveaux soutiennent-ils le déploiement des femmes ? Les femmes ont-elles la possibilité d'être des leaders et les femmes leaders ont-elles le même niveau d'influence que leurs homologues masculins ? (thème 8)
- Les attitudes préconçues à l'égard des femmes empêchent-elles leur capacité à se déployer et à accomplir certaines tâches en mission ? (thème 9)
- Les femmes peuvent-elles participer à des missions à la hauteur de leurs compétences ? (thème 6)

RESSOURCES

Les ressources au niveau national et organisationnel sont-elles affectées à la création d'environnements de travail équitables ?

- Existe-t-il un cadre national et institutionnel pour des environnements de travail équitables et ce cadre est-il doté de ressources adéquates ? (thème 8)
- Les femmes disposent-elles de ressources, notamment matérielles et de réseaux, pour rendre leur environnement de travail sûr et équitable ? (thèmes 6 et 10)

IMPACT

Les femmes en uniforme ont-elles un impact mesurable sur la façon dont les opérations de paix sont menées ? L'impact du déploiement sur la vie des femmes en uniforme est-il aussi positif que pour les hommes ?

- Les femmes en uniforme peuvent-elles avoir un impact sur la réalisation des mandats des missions ? (thème 6)
- Les femmes en uniforme peuvent-elles avoir un impact sur la réalisation de leurs propres objectifs dans les opérations de paix ? (thème 6)
- Les déploiements font-ils progresser la carrière des femmes en uniforme ? Les femmes et les hommes sont-ils également reconnu-e-s pour leurs déploiements ? (thème 7)
- L'inclusion des femmes dans les opérations de paix a-t-elle modifié les attitudes individuelles et la culture institutionnelle au point que les femmes sont traitées comme des membres à part entière de l'équipe ? (thème 10)

2.1 LES OBJECTIFS DE LA MÉTHODOLOGIE MOWIP

La méthodologie MOWIP est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles sur chacun des dix thèmes identifiés comme essentiels à la participation significative des femmes.

Ces **dix thèmes**, décrits dans la section 2.4 ci-dessous, comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix du point de vue du PFCPP. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau du PFCPP qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau du PFCPP). Pour chaque thème, la méthodologie MOWIP permet de déterminer si et dans quelle mesure il constitue un obstacle ou une opportunité. Elle permet également de mesurer les progrès d'un PFCPP sur chacun des dix thèmes.

De nombreux facteurs pertinents ne sont toutefois pas limités au contexte spécifique de la participation des femmes aux déploiements des Nations Unies. Ils reflètent plutôt la manière dont les femmes et les hommes sont traité-e-s dans l'institution de sécurité de manière plus générale. Bien que la méthodologie MOWIP soit spécifiquement axée sur les opérations de paix des Nations Unies, les bonnes pratiques et les améliorations possibles qu'elle identifie peuvent bénéficier à l'institution de sécurité dans un sens beaucoup plus large.

L'utilisation de cet outil comparatif est utile car l'impact (positif ou négatif) des dix thèmes diffère d'un pays à l'autre et d'une institution à l'autre. La méthodologie permet au PFCPP d'identifier l'impact relatif de chaque thème. En effectuant une évaluation à l'aide de cette méthodologie, une

institution de sécurité sera habilitée à prendre des mesures efficaces en vue d'un changement transformateur pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies.

Les principaux objectifs de la méthodologie sont les suivants :

- Apporter un ensemble complet de thèmes au sein d'une institution de sécurité donnée qui pourraient être améliorés pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies ;
- Identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées plus largement ;
- Appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thème pour accroître la participation effective des femmes au sein de l'institution de sécurité ; et
- Déterminer l'impact différentiel de chaque thème dans l'institution de sécurité.

Grâce à cette méthodologie, les PFCPP seront en mesure de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les bonnes pratiques qui ont contribué à améliorer la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU jusqu'à présent ?
- Quels sont les thèmes qui constituent les principaux obstacles à une participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies ?
- Les obstacles identifiés sont-ils propres aux femmes ou sont-ils partagés par les hommes ?
- Quelles sont les expériences des hommes et des femmes en ce qui concerne les opérations de paix de l'ONU ?
- Y a-t-il des différences entre les politiques institutionnelles relatives à la participation significative des femmes et les expériences réelles des femmes en matière de participation significative ?
- Quelles sont des recommandations concrètes pour améliorer la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU ?

2.2 BÉNÉFICES DE L'UTILISATION DE LA MÉTHODOLOGIE MOWIP

La méthodologie MOWIP comprend trois outils : une **fiche d'information institutionnelle (FII)**, une **enquête auprès du personnel masculin et féminin**, et des **entretiens avec les décideurs** clés dans le cadre des opérations de paix. Ces trois outils sont utilisés pour évaluer un ensemble complet d'indicateurs qui mesurent les obstacles et les opportunités dans les dix thèmes concernés. Les performances dans ces indicateurs se traduisent par une note et un classement de l'importance relative de chaque thème pour améliorer la participation significative des femmes dans l'institution et dans les opérations de paix des Nations Unies. Chaque outil est un élément nécessaire à l'efficacité de la méthodologie, et chaque thème doit être évalué à l'aide des trois outils afin de fournir une note et un classement fiables des dix thèmes.

La méthodologie MOWIP est une méthodologie unique et complète qui s'appuie sur les évaluations précédentes de la participation significative des femmes. D'autres évaluations liées à la participation significative des femmes, telles que la fiche de notation 1325 de l'OTAN¹⁵, l'étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies¹⁶ et l'indice mondial Femmes, Paix et Sécurité (Global WPS Index)¹⁷, ont réalisé des examens documentaires des politiques et des programmes et/ou utilisé des indicateurs institutionnels ou nationaux qui mesurent

15 Chantal de Jonge Oudraat ; Sonja Stojanović-Gajić ; Carolyn Washington ; et Brooke Stedman, « The 1325 Scorecard: Preliminary Findings » (Washington, DC et Belgrade: Women in International Security and the Belgrade Centre for Security Policy, 2015), disponible à : wiisglobal.org/wp-content/uploads/2014/03/UNSCR-1325-Scorecard-Final-Report.pdf, consulté le 12 Août 2020.

16 Radhika Coomaraswamy, « Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 » (New York: UN Women, 2015), disponible à : wps.unwomen.org, consulté le 12 Août 2020.

17 Jeni Klugman ; Amie Gaye ; Marianne Dahl ; Kelly Dale ; et Elena Ortiz, « Women, Peace, and Security Index 2019/20 : Tracking Sustainable Peace Through Inclusion, Justice, and Security for Women » (Washington, DC: GIWPS and PRIO, 2019), disponible à : gps.prio.org/Publications/Publication/?x=1288, consulté le 12 Août 2020.

les politiques et les programmes afin de mettre en évidence les obstacles à la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ou les entraves au bien-être des femmes. Parfois, les indicateurs sont utilisés pour établir un score pour la performance de chaque pays dans la mise en œuvre de la RCSNU 1325¹⁸. Comme ces exemples, la méthodologie MOWIP utilise des indicateurs et un ensemble de questions - la FII et les entretiens avec les décideurs clés - pour évaluer la performance institutionnelle pour chacun des dix thèmes.

Là où la méthodologie MOWIP progresse dans ces évaluations, c'est dans l'inclusion des expériences et des perspectives des femmes et des hommes dans l'évaluation des dix thèmes. La méthodologie MOWIP fournit une approche globale et scientifique pour enquêter auprès du personnel des institutions de sécurité afin de comparer les expériences des hommes et des femmes en ce qui concerne la nature et la signification de leur participation. Elle sert également à évaluer si leurs expériences correspondent aux politiques mises en place pour accroître la participation significative des femmes. Sans tenir compte des expériences du personnel, il n'est pas possible de comprendre si les politiques et les programmes qu'identifient les évaluations ont réellement un effet sur la participation significative. En outre, sans comparer les expériences des femmes avec celles des hommes, il n'est pas possible de comprendre si les obstacles à la participation sont uniquement des obstacles pour les femmes. Ainsi, non seulement la méthodologie MOWIP évalue les politiques et les programmes d'une institution, mais elle permet également de déterminer si les politiques et les programmes en question correspondent aux expériences des hommes et des femmes et s'il existe des différences systématiques entre les expériences des hommes et des femmes.

Un avantage supplémentaire de la méthodologie MOWIP est que l'enquête sur le personnel masculin et féminin est menée en utilisant une approche scientifique de conception des enquêtes, ce qui permet d'effectuer des comparaisons systématiques entre le personnel masculin et féminin et entre le personnel déployé et non déployé. Sans l'utilisation de méthodes de conception de recherche rigoureuses pour l'enquête, il est impossible de faire des comparaisons entre les hommes et les femmes et des généralisations sur les expériences du personnel. Certaines évaluations ont utilisé des groupes de discussion avec des femmes pour mieux comprendre la participation significative des femmes, comme l'Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ; cependant, l'inconvénient de l'utilisation de groupes de discussion pour comprendre les expériences des femmes est l'impossibilité de comparer systématiquement les expériences des femmes avec celles des hommes ; le nombre limité de sujets qui peuvent être couverts ; et les problèmes éventuels liés au maintien de l'anonymat des données provenant des groupes de discussion. D'autres avantages de la méthodologie MOWIP sont le format de l'enquête et l'analyse quantitative à laquelle elle conduit, permettant de contrôler d'autres facteurs confondants, tels que le grade et l'âge, que les groupes de discussion ne sont pas en mesure de prendre en compte de manière systématique. Ainsi, si les groupes de discussion peuvent être utilisés en plus des trois outils de collecte de données de la méthodologie MOWIP (par exemple pour recueillir des informations supplémentaires afin de remplir la FII), les groupes de discussion ne remplacent pas l'enquête auprès du personnel masculin et féminin.

Enfin, comme la méthodologie a été testée dans plusieurs pays de différentes régions du monde et a été approuvée par des universitaires, des équipes d'évaluation et des décideurs politiques de différents pays, les dix thèmes, **les outils de mesure et les indicateurs qui correspondent à ces thèmes constituent l'ensemble le plus complet de mesures des opportunités et des défis des femmes pour une participation significative à ce jour**. Bien que tous les thèmes ne constituent pas des obstacles pertinents pour toutes les institutions de sécurité des PFCPP, les preuves de performances solides sur un thème donné indiquent que ce thème constitue une opportunité d'accroître la participation significative des femmes dans ce pays, et qu'il a de bonnes pratiques à partager avec d'autres pays. La méthodologie permet aux pays d'identifier les thèmes sur lesquels ils obtiennent de bons résultats et ceux sur lesquels ils doivent s'améliorer.

2.2.1 Quelles sont les normes minimales de la méthodologie MOWIP ?

Pour répondre aux normes minimales d'une évaluation MOWIP, l'évaluation doit répondre à tous les critères suivants:

1. Être menée avec impartialité et dans le respect des exigences éthiques nationales et internationales (voir les sections 3.3 et 3.7).
2. Fournir une liste complète des politiques, des faits et des chiffres concernant l'institution pour chacun des dix thèmes (voir section 3.1.1).



Ce que cela signifie en termes techniques

- Pour chaque thème, on dispose de suffisamment de données sur les chiffres, les politiques, les faits, etc. pour permettre une comparaison avec les perceptions et les expériences du personnel.
 - Le nombre de membres du personnel doit être ventilé par sexe et par grade ou unité pour l'année en cours et l'année précédente, ou à un autre moment au cours de la dernière décennie.
 - Si les chiffres ne peuvent être partagés, les institutions de sécurité doivent être en mesure de fournir la proportion de femmes pour l'année en cours et l'année précédente ou à un autre moment au cours de la dernière décennie.
 - Chaque réponse est vérifiée par le nombre minimum requis de source.
3. Saisir les expériences du personnel masculin et féminin sur les dix thèmes de manière à permettre une comparaison systématique entre les groupes (voir partie 3.1.3).



Ce que cela signifie en termes techniques

- Doivent répondre à l'enquête pas moins de 380 personnes (sur une base individuelle, et non dans des groupes de discussion) dont 50 % sont des femmes et 50 % sont déployé·e·s.¹⁹
 - Dans la stratégie d'échantillonnage de l'enquête, la probabilité de sélectionner une femme qui a été déployée pour participer à l'enquête parmi toutes les femmes qui ont été déployées devrait être la même pour toutes les personnes de ce groupe; la probabilité de sélectionner un homme qui a été déployé pour participer à l'enquête parmi tous les hommes qui ont été déployés devrait être la même pour toutes les personnes de ce groupe ; la probabilité de sélectionner une femme qui n'a pas été déployée pour participer à l'enquête parmi toutes les femmes qui n'ont pas été déployées devrait être la même pour toutes les personnes de ce groupe ; et la probabilité de sélectionner un homme qui n'a pas été déployé pour participer à l'enquête parmi tous les hommes qui n'ont pas été déployés devrait être la même pour toutes les personnes de ce groupe.
 - Si les expériences des hommes et des femmes ne sont pas saisies pour chacun des dix thèmes, cela est explicitement abordé dans le rapport MOWIP et des recommandations sont faites pour explorer ce sujet particulier.
4. Expliquer comment sont prises les décisions stratégiques concernant les priorités des opérations de paix pour un pays (voir section 3.1.2).



Ce que cela signifie en termes technique

- Entretiens avec au moins 30 décideurs clés avec transcriptions.
5. Recueillir des données pour les dix thèmes (voir section 4.2)



Ce que cela signifie en termes technique

- Au moins 75 % des indicateurs de chaque thème doivent être remplis.
6. Validation des résultats et recommandations par l'institution de sécurité (voir section 6).

¹⁹ Si une institution compte 190 femmes ou moins, ou 190 personnes ou moins déployées ou non déployées, il est alors obligatoire d'inclure toutes les femmes de l'institution ou toutes les personnes déployées/non déployées dans l'échantillon. Par exemple, si une institution ne compte que 20 femmes, ces 20 femmes seront incluses dans l'échantillon et les 360 autres enquêtes seront menées auprès d'hommes.

2.3 DÉFINIR LE CONTEXTE

2.3.1 Tendances générales de la demande de personnel pour les opérations de paix de l'ONU

Le nombre d'opérations de paix multilatérales est resté relativement constant, aux alentours de 60, dont 13 sont dirigées par le Département des opérations de paix des Nations Unies (UNDPO)²⁰. Le nombre de personnel déployé a toutefois diminué. En mars 2020, 81 370 personnes participaient aux opérations de paix de l'ONU, contre 107 805 en avril 2015.²¹

Si cette baisse s'explique en partie par la diminution du nombre total de missions, les contraintes budgétaires sont un facteur plus important ; il semble que les opérations de paix soient confrontées à un manque de personnel de 20% presque tous les mois²². Cette tendance devrait se poursuivre alors que les missions des Nations Unies au Darfour (UNAMID) et en République démocratique du Congo (MONUSCO) commencent à se réduire. Aucune nouvelle mission n'a été autorisée depuis 2014²³.

Lorsque les effectifs des opérations de paix changent rapidement au cours de l'ouverture et de la fermeture de missions, le nombre d'hommes déployés varie beaucoup plus que le nombre de femmes. Cela est dû en grande partie au fait que les hommes sont surreprésentés dans les divisions d'infanterie qui se déploient et se retirent rapidement²⁴. On peut donc s'attendre à ce que la proportion de femmes augmente à mesure que les déploiements globaux continuent de diminuer, car le nombre de femmes déployées reste plus constant que le nombre d'hommes déployés. Cela ne doit pas être considéré comme une indication que les femmes contribuent davantage - et pleinement - à ces missions. Nous devrions anticiper que cette tendance s'inversera la prochaine fois qu'il y aura un appel à une augmentation rapide des effectifs.

2.3.2 Demande de femmes en uniforme et capacité à appliquer une perspective de genre

Les Nations Unies ont reconnu l'urgente nécessité « d'incorporer dans les opérations de maintien de la paix une démarche sexospécifique » dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur le Programme Femmes, Paix et Sécurité (FPS), ainsi que dans la déclaration de Windhoek et le plan d'action de Namibie sur « l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix », tous deux publiés en 2000²⁵. Ces appels ont été lancés dans le contexte d'une évolution des mandats traditionnels des opérations de paix vers des mandats multidimensionnels.

En plus du maintien de la paix et de la sécurité, les opérations de paix sont désormais censées « faciliter le processus politique, protéger les civils, aider au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration des anciens combattants, faciliter l'organisation d'élections libres, protéger et promouvoir les droits de l'homme et aider à rétablir l'État de droit»²⁶.

20 Timo Smit ; Sofia Sacks Ferrari ; et Jaïr van der Lijn, « Trends in Multilateral Peace Operations », 2019, SIPRI Fact Sheet, May 2020, p.1, disponible à : www.sipri.org/sites/default/files/2020-05/fs_2005_pko_2019_o.pdf, consulté le 12 Août 2020.

21 United Nations Peacekeeping, « Troop and Police Contributors », disponible à : peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors, consulté le 12 Août 2020.

22 Timothy J.A. Passmore ; Megan Shannon ; et Andrew F. Hart. « Rallying the Troops: Collective Action and Self-interest in UN Peacekeeping Contributions », *Journal of Peace Research*, 55: 3 (2018), pp. 366–379 ; T. Smit ; S. Sacks Ferrari ; et J van der Lijn, « Trends in Multilateral Peace Operations, 2019 », p.1, disponible à : www.sipri.org/sites/default/files/2020-05/fs_2005_pko_2019_o.pdf, consulté le 12 Août 2020.

23 Charles T. Hunt ; et Adam Day, « Why COVID-19 Offers a Chance to Transform UN Peacekeeping », *The Conversation*, 28 May 2020, disponible à : theconversation.com/why-covid-19-offers-a-chance-to-transform-un-peacekeeping-139416, consulté le 12 Août 2020.

24 T. Smit ; S. Sacks Ferrari ; et J. van der Lijn, p. 5

25 Conseil de Sécurité des Nations Unies, Résolution 1325, Préambule, S/RES/1325 (31 Octobre 2000) ; and United Nations, Déclaration de Windhoek à l'occasion du dixième anniversaire du Groupe d'assistance des Nations Unies pour la période de transition, A/55/138 – S/2000/693 (31 mai 2000).

26 United Nations Peacekeeping, « What is Peacekeeping? », disponible à : peacekeeping.un.org/en/what-is-peacekeeping, consulté le 12 Août 2020.

Aujourd'hui, les dispositions du Programme FPS de l'ONU sont régulièrement incorporées dans les mandats des opérations de paix. **Les quatre principaux «piliers» de ce mandat sont les suivants²⁷**:

PRÉVENTION La prévention des conflits et de toutes les formes de violence contre les femmes et les filles dans les situations de conflit et d'après-conflit;

PARTICIPATION La participation égale des femmes et l'égalité des genres dans les processus de prise de décision en matière de paix et de sécurité à tous les niveaux ;

PROTECTION Les femmes et les filles sont protégées contre toutes les formes de violence basées sur le genre (VBG) et leurs droits sont protégés et promus dans les situations de conflit ; et

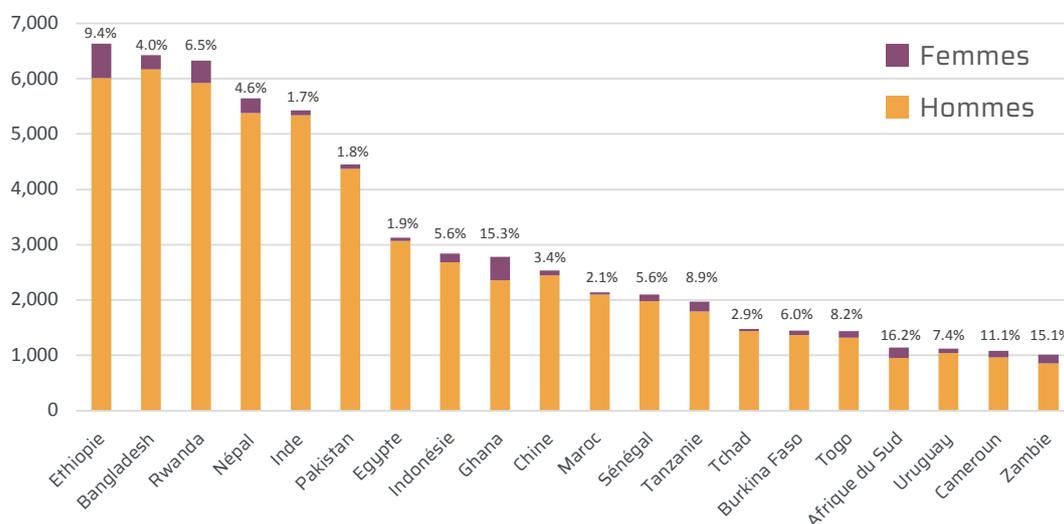
SECOURS ET REDRESSEMENT Les besoins spécifiques des femmes et des filles en matière d'aide sont satisfaits et leurs capacités à agir en tant qu'agentes de secours et de redressement sont renforcées dans les situations de conflit et d'après-conflit.

La Stratégie unifiée des Nations Unies pour la parité entre les sexes (2018-2028) souligne qu'il est essentiel d'assurer une participation significative des femmes aux opérations de paix pour atteindre ses objectifs, car cela améliore les opérations et les performances, permet au personnel de maintien de la paix d'accéder plus facilement à l'ensemble de la population, reflète mieux les communautés desservies et crée des modèles de pouvoir pour les femmes et les filles dans les situations de conflit.²⁸

Il convient de souligner que l'augmentation du nombre de femmes en uniforme dans les opérations de paix n'est pas l'objectif en tant que tel. Il s'agit plutôt d'un préalable à l'approfondissement de l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. L'élimination des obstacles à une participation significative des femmes est un processus d'apprentissage qui exige d'une institution de sécurité qu'elle développe la capacité d'intégrer une perspective de genre dans toute sa structure de gestion. Ce processus devrait mieux équiper l'institution de sécurité pour développer sa capacité à appliquer une perspective de genre dans ses opérations.

2.3.3 Tendances générales dans l'approvisionnement en personnel des opérations de paix de l'ONU

Encadré 2.2 : Représentation des femmes parmi les contributeurs importants aux opérations de paix des Nations Unies, juin 2020



27 United Nations Development Programme, « Parliaments as Partners Supporting the Women, Peace and Security Agenda – A Global Handbook » (Oslo: UNDP Oslo Governance Centre, 2019), p. 5, disponible à : <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/crisis-prevention-and-recovery/parliament-as-partners-supporting-women-peace-and-security-agend.html>, consulté le 12 Août 2020.

28 UN Peacekeeping, *Women in Peacekeeping Infographic and Uniformed Gender Parity Strategy*, disponible à : peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed_women_infographic_290420_updated_1.pdf, consulté le 12 Août 2020.

L'encadré 2.2 représente une liste de pays qui fournissent un nombre élevé de personnel aux opérations de paix. Depuis les années 1990, les principales contributions des pays en développement proviennent des PFCPP proches de l'opération de paix, des pays disposant de forces armées plus importantes et des pays démocratiques.²⁹ Si certains PFCPP peuvent être motivés en partie par le prestige, d'autres peuvent utiliser les indemnités reçues des Nations Unies pour leur permettre d'entretenir une armée permanente importante. Pour d'autres armées qui sont peu exposées aux menaces extérieures, les opérations de paix des Nations Unies offrent une occasion rare et précieuse d'acquérir une expérience sur le terrain.³⁰

Les contributions en matière de troupes sont également affectées par des préoccupations de sécurité. Par exemple, les contributions ont tendance à diminuer lorsqu'une opération de paix devient plus dangereuse ou se situe dans un pays moins prospère.³¹ En outre, les pays peuvent déployer du personnel militaire en particulier dans le cadre d'opérations de paix dans l'espoir de prévenir de futurs conflits internes, tels que des coups d'État dans leur propre pays.³²

2.3.4 L'offre de femmes en uniforme par les PFCPP

Les pays qui contribuent fortement au personnel militaire et de police déployé n'envoient pas nécessairement une proportion élevée de femmes. Bien qu'ils puissent envoyer un nombre total élevé de femmes, la proportion de femmes est souvent inférieure à la moyenne (actuellement 5,8% pour le personnel militaire et policier combiné).³³ Le Népal déploie 265 femmes, soit le quatrième plus grand nombre de tous les PFCPP. Cependant, les femmes représentent 4,7% de sa contribution totale, ce qui est inférieur à la moyenne. La Zambie, en revanche, déploie 139 femmes, ce qui représente 13,6% de sa contribution globale, soit le double de la moyenne mondiale. Le Zimbabwe envoie un contingent équilibré de 48 hommes et 49 femmes, mais comme il envoie un nombre relativement faible de personnel dans l'ensemble, cela n'aura pas un grand impact sur le nombre total de femmes dans les opérations de paix dans le monde.³⁴

En outre, la proportion de femmes dans la police est souvent très différente de la proportion de femmes dans les troupes du même pays. Le Bangladesh, par exemple, envoie quelques UPC entièrement féminines. Cela signifie que 32,6% de ses déploiements de police sont des femmes, contre seulement 1,5% de ses déploiements militaires.³⁵

Ces considérations soulignent la nécessité, lorsque l'on s'efforce d'accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, de tenir compte du contexte spécifique, des priorités et de la contribution globale du PFCPP concerné.

Le déploiement de femmes est une condition préalable nécessaire, mais non une garantie, de leur participation significative aux missions de paix. Au cours des opérations de paix, les femmes sont encore affectées de manière disproportionnée à des rôles stéréotypés tels que la cuisine, le nettoyage et le travail administratif, quel que soit le rôle pour lequel elles ont été formées. En outre, celles qui assument des rôles à prédominance masculine sont plus exposées au harcèlement de leurs collègues masculins.³⁶ Pour concrétiser les engagements en faveur d'une participation accrue et significative des femmes, il faut encourager la parité des genres et intégrer une perspective de genre dans toutes les institutions et tous les processus ayant trait au déploiement.

29 Vincenzo Bove ; et Leandro Elia, « Supplying Peace: Participation in and Troop Contribution to Peacekeeping Missions », *Journal of Peace Research*, 48 : 6 (2011), pp. 699–714 ; Jonah, Victor, « African Peacekeeping in Africa: Warlord Politics, Defense Economics, and State Legitimacy », *Journal of Peace Research*, 47: 2 (2010), pp. 217–229 ; James H. Lebovic, « Uniting for Peace?: Democracies and United Nations Peace Operations After the Cold War », *Journal of Conflict Resolution*, 48: 6 (2004), pp. 910–936 ; Allard Duursma ; et John Gledhill, « Voted Out: Regime Type, Elections and Contributions to United Nations Peacekeeping Operations », *European Journal of International Relations*, 25: 4 (2019), pp. 1157–1185.

30 Sandra Whitworth, « Men, Militarism, and UN Peacekeeping: A Gendered Analysis » (Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers, 2004), p. 34.

31 V. Bove ; et L. Elia, « Supplying Peace », pp. 699–714 ; Andrew Levin, « Peacekeeper Fatalities and Force Commitments to UN Operations », *Conflict Management and Peace Science*, Online article (2019), disponible à : doi.org/10.1177/0738894218818815 ; Richard Perkins ; et Eric Neumayer, « Extra-territorial Interventions in Conflict Spaces: Explaining the Geographies of Post-Cold War Peacekeeping », *Political Geography*, 27: 8 (2008), pp. 895–914.

32 Jacob D. Kathman ; et Molly M. Melin, « Who Keeps the Peace? Understanding State Contributions to UN Peacekeeping Operations », *International Studies Quarterly*, 61: 1 (March 2017), pp. 150–162 ; Magnus Lundgren, « Backdoor Peacekeeping: Does Participation in UN Peacekeeping Reduce Coups at Home? » *Journal of Peace Research*, 55: 4 (2018), pp. 508–523.

33 En juin 2019 : peacekeeping.un.org/sites/default/files/190725_6_special_gender_report_dpo_military_30_june_2019_troops-merged.pdf

34 En juin 2019 : peacekeeping.un.org/sites/default/files/190725_6_special_gender_report_dpo_military_30_june_2019_troops-merged.pdf

35 En juin 2019 : peacekeeping.un.org/sites/default/files/190725_6_special_gender_report_dpo_military_30_june_2019_troops-merged.pdf

36 Lesley J. Pruitt, « The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit » (Oakland, CA: University of California Press, 2016), pp. 110–111.

2.3.5 Utilisation de la méthodologie MOWIP pour améliorer l'offre mondiale de femmes en uniforme par les PFCPP

Par conséquent, s'assurer que les femmes peuvent participer de manière significative aux opérations de paix des Nations Unies de façon à soutenir les objectifs du Programme FPS nécessite des changements institutionnels au sein des institutions nationales des PFCPP ainsi que dans les missions des Nations Unies elles-mêmes. S'assurer que les actions et les politiques sont effectivement mises en œuvre implique de changer les comportements et les attitudes de ceux et celles qui occupent des postes de direction et de décision à tous les niveaux - dont la majorité sont des hommes. Pour cette raison, la méthodologie MOWIP examine dix thèmes différents englobant les facteurs qui constituent des obstacles et des opportunités pour la participation des femmes aux opérations de paix. Les activités de suivi des recommandations du rapport d'évaluation MOWIP spécifique à chaque pays impliqueront donc une meilleure mise en œuvre d'une perspective de genre dans le travail de l'institution de sécurité nationale de manière plus générale.

Toutefois, tout comme les PFCPP tirent profit de leur participation aux opérations de paix sur le plan financier et en termes d'expérience de mission, le fait de suivre la méthodologie MOWIP peut également apporter des avantages supplémentaires aux institutions de sécurité au niveau national. Le fait de pouvoir recruter et retenir le personnel le plus talentueux, quel que soit son genre, aura un impact positif sur la constitution des forces. L'augmentation de la capacité à appliquer une perspective de genre conduira à une amélioration des prestations de sécurité au niveau national.

Les activités de suivi du rapport MOWIP s'alignent facilement sur les engagements nationaux en matière d'égalité des genres, tels que les plans d'action nationaux (PAN) sur la résolution 1325, les plans d'action en matière d'égalité des genres et les obligations légales découlant de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). La collaboration internationale dans la mise en œuvre de ces activités aidera donc le pays à atteindre ses objectifs nationaux en matière d'égalité entre les genres.

2.4 LES DIX THÈMES

Cette partie met en lumière dix thèmes qui ont une incidence sur la participation significative des femmes. Ils ont été identifiés sur la base d'ateliers d'expert·e·s, de recherches universitaires et d'évaluations pilotes dans quatre pays de différentes régions du monde (voir encadré 2.3).³⁷ Huit de ces thèmes concernent les obstacles et les opportunités de nature institutionnelle. Les obstacles peuvent être réduits ou surmontés, et les opportunités exploitées, grâce à des modifications des règles, des réglementations, des politiques et des programmes, ainsi que des infrastructures et des équipements de l'institution nationale de sécurité ou par l'intermédiaire des Nations Unies. En outre, il existe deux thèmes transversaux qui, en plus des obstacles et des opportunités qui leur sont propres, façonnent les obstacles ou les opportunités à la participation effective des femmes dans chacun des huit autres thèmes. Les thèmes transversaux reflètent les valeurs, les normes, les perceptions, les comportements et les pratiques des individus au sein des institutions de sécurité, ainsi que les cultures institutionnelles et les dynamiques de groupe qui en découlent.

La méthodologie MOWIP cherche à déterminer l'impact différent de chaque thème sur la participation effective des femmes aux opérations de paix. Elle met en évidence la mesure dans laquelle chaque thème constitue un obstacle ou une opportunité à la participation significative des femmes.

Lors de l'élaboration de recommandations visant à réduire les obstacles sur la base des résultats de l'évaluation, il convient de tenir compte du fait que les stratégies et le temps nécessaires pour les surmonter varient. En outre, le fait d'identifier un thème qui a un impact sur la participation effective des femmes aux opérations de paix ne signifie pas que les autres thèmes n'ont pas également un impact sur la participation effective des femmes. Les obstacles peuvent toucher plusieurs thèmes (comme les questions transversales) ; ou un obstacle dans un thème peut affecter la probabilité ou la manifestation d'un autre obstacle dans un

37 Le DCAF a organisé un atelier de conception de la méthodologie de recherche en février 2019 à Genève, en Suisse, réunissant des expert·e·s du DCAF, des chercheur·se·s universitaires et des équipes nationales d'évaluation provenant de huit PFCPPs pour discuter et définir la méthodologie d'évaluation. Avant la méthodologie MOWIP, le DCAF a publié l'étude de référence « Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix », qui a identifié quatorze obstacles à la participation des femmes au maintien de la paix. Nous les utilisons comme point de départ de la méthodologie MOWIP.

autre thème. En pratique, cela signifie que lorsqu'un obstacle est détecté au sein d'un thème, il ne peut être traité ou surmonté de manière isolée, mais doit être examiné avec les obstacles au sein d'autres thèmes qui pourraient l'affecter.

Encadré 2.3 : Les dix thèmes

Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la constitution des forces			Thèmes transversaux	
	1	POPULATION ÉLIGIBLE Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales ?	 9	 10
	2	CRITÈRES DE DÉPLOIEMENT Les critères correspondent-ils aux compétences requises dans les opérations de paix ?		
	3	SÉLECTION POUR LE DÉPLOIEMENT Tout le monde a-t-il une chance équitable de se déployer ?		
	4	LES CONTRAINTES DOMESTIQUES Y a-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?		
Phase de déploiement : y compris les difficultés pour les femmes pendant les opérations de paix			RÔLES BASÉS SUR LE GENRE Les attitudes préconçues à l'égard des femmes limitent-elles leur capacité à se déployer ?	EXCLUSION SOCIALE Les femmes sont-elles traitées comme des membres à part entière de l'équipe ?
	5	L'INFRASTRUCTURE DES OPÉRATIONS DE PAIX Les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ?		
	6	EXPÉRIENCES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX Les expériences positives et négatives au sein des opérations de paix affectent-elles les décisions de déploiement des femmes ?		
Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement			Toutes les étapes	
	7	AVANCEMENT PROFESSIONNEL Les déploiements font-ils progresser la carrière des femmes ?		
	8	LEADERSHIP EN CASCADE Les dirigeant-e-s à tous les niveaux soutiennent-il-elle-s le déploiement des femmes ?		

 THÈMES INSTITUTIONNELS

 THÈMES TRANSVERSAUX



THÈME 1 Population éligible

La population éligible mesure le nombre et la proportion de femmes dans l'ensemble de l'institution de sécurité, et constitue donc la forme la plus limitée de participation des femmes. Selon le Secrétaire général des Nations Unies, la lenteur des progrès dans l'augmentation du nombre de femmes déployées au sein du personnel militaire et policier dans les opérations de paix « est liée à la proportion restreinte de femmes dans les contingents militaires et les effectifs de police au niveau national ». ³⁸ Bien que cela puisse sembler logique, des études statistiques suggèrent qu'une augmentation de 5% des femmes dans les forces armées nationales se traduit par une augmentation de 1 à 2% seulement du déploiement de femmes. De même, la corrélation entre la proportion de femmes dans la police et le nombre de femmes déployées n'est pas statistiquement significative. ³⁹ En d'autres termes, la seule augmentation du pourcentage de femmes dans les forces nationales ne permettrait pas à l'ONU d'atteindre ses objectifs, bien qu'il s'agisse d'un facteur qui doit être pris en compte. ⁴⁰

Le thème de la population éligible examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en faisant progresser les droits des femmes et en augmentant les avantages et les ressources qu'allouent le processus de pré-déploiement, les opportunités de déploiement et les transitions post-déploiement. L'objectif de ce thème est de veiller à ce que les femmes aient un accès égal aux opportunités d'emploi dans tous les domaines de l'institution et pendant les déploiements.

Pour déterminer la taille du groupe de femmes éligibles pour un déploiement, il est important de ventiler le nombre total de femmes et d'hommes dans la police nationale, la gendarmerie ou les forces armées par grade, unité et spécialisation. En effet, seules les femmes de certains grades, unités et spécialisations peuvent être déployées. Ainsi, la population éligible s'applique non seulement à l'institution dans son ensemble, mais aussi aux unités spécifiques et aux rôles individuels. Il doit y avoir suffisamment de femmes dans un ensemble diversifié de rôles et d'unités. Il est également important de pouvoir conserver la population de femmes dans les forces de sécurité, car les taux d'attrition peuvent être plus élevés pour les femmes.

Deux autres domaines ont une incidence sur le bassin de recrutement : les prolongations et le redéploiement. Les officier·ère·s de la police des Nations Unies (UNPOL) et les observateur·trice·s militaires ont parfois la possibilité de prolonger leur temps de mission en fonction de leur poste et de leurs qualifications. Il est donc important de comprendre si les déploiements des femmes sont prolongés au même rythme que ceux des hommes. En outre, les policier·ère·s et les militaires sont souvent déployé·e·s plus d'une fois. Dans certains pays, il y a eu plusieurs séries de déploiements, et rares sont ceux qui n'ont jamais été déployé·e·s. La fatigue des déploiements est une préoccupation pour les pays qui ont déployé l'ensemble de leur personnel militaire ou policier (alors que d'autres n'ont déployé qu'un petit nombre de leurs forces). La fatigue du déploiement peut être pire pour les femmes dans les endroits où il y a peu de femmes à déployer en premier lieu. Il est important d'étudier cette variation du nombre de déploiements pour comprendre si les pays ont atteint un niveau de fatigue du déploiement.

Afin de s'assurer que la participation des femmes aux forces de sécurité nationales et aux opérations de paix des Nations Unies est significative, nous examinons également la nature de leur participation au sein des institutions de sécurité nationales. Cela implique de comprendre leur motivation à rejoindre les forces de sécurité, leur expérience de formation, leur expérience des installations, des uniformes et des infrastructures, les congés et les avantages dont elles bénéficient et leur expérience de travail au sein de l'institution.

38 Conseil de sécurité des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité, document des Nations Unies S/2016/822 (29 septembre 2016), paragraphe 24, cité dans Ghittoni, Lehouck et Watson, 15.

39 Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité, Doc. NU S/2017/861 (16 octobre 2017), par. 30, cité dans Ghittoni, Lehouck, et Watson, 21.

40 Sabrina Karim ; et Kyle Beardsley, « Equal Opportunity Peacekeeping : Women, Peace and Security in Post-conflict States » (Oxford : Oxford University Press, 2017).



THÈME 2 Critères de déploiement

Les critères de déploiement mesurent les compétences et les critères nécessaires et prioritaires pour le déploiement, si les hommes ou les femmes sont plus susceptibles de posséder ces compétences, et si les critères sont plus susceptibles de favoriser les hommes pour le déploiement que les femmes.

Le thème des critères de déploiement examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en améliorant les droits des femmes, les avantages et les ressources qu'allouent le processus de pré-déploiement, les opportunités de déploiement et les transitions post-déploiement. Pour ce faire, il s'agit de s'assurer que les compétences nécessaires à la mission sont correctement prises en compte dans les critères requis par les PFCPP. Si les compétences et les exigences nécessaires au déploiement sont diversifiées, les femmes et les hommes seront mieux à même de s'assurer que leurs compétences particulières sont utilisées à bon escient pendant une opération de paix.

L'ONU stipule que les recrues doivent répondre à certains critères pour être sélectionnées en vue d'un déploiement. Les exigences de base pour un déploiement dans le cadre d'une opération de paix sont généralement les suivantes:

- La capacité de conduire un véhicule 4x4 à changement de vitesses manuel ;
- Des compétences de base en informatique ;
- L'aptitude physique ;
- Des compétences en langue ;
- La possession d'un passeport ;
- Le grade ;
- Des compétences en matière de maniement d'armes légères ou moyennes⁴¹ ; et
- Entre cinq et huit ans d'expérience dans l'institution de sécurité nationale.⁴²

Les femmes peuvent être confrontées à certains désavantages pour certains des critères d'éligibilité. Par exemple, dans certains pays ou contextes, elles peuvent être désavantagées en ce qui concerne les compétences informatiques, les compétences en conduite de véhicule 4x4, la formation tactique et aux armes légères, les compétences linguistiques, et elles peuvent être moins susceptibles d'avoir un passeport.

Les PFCPP peuvent également avoir des critères de déploiement arbitraires et spécifiques à chaque pays. Par exemple, certains pays imposent une limite de taille pour certains déploiements, ce qui n'est pas nécessairement une exigence des Nations Unies. D'autres pays appliquent des tests de virginité pour les déploiements. Plus il y a de tests, plus il peut être difficile pour les femmes d'y participer, car elles peuvent avoir moins accès à la formation et au développement des compétences que les hommes.

Le thème des critères de déploiement mesure également le degré auquel les compétences requises par les Nations Unies correspondent aux besoins sur le terrain. De nombreux·ses membres du personnel de maintien de la paix ont déclaré que les compétences les plus nécessaires sont notamment la communication, la résolution des conflits, la résolution des problèmes et l'écoute. Cependant, ces compétences ne sont pas requises pour le déploiement au sein d'une mission. Les femmes seraient peut-être mieux à même de répondre aux critères si ces compétences étaient incluses dans le déploiement, car elles peuvent avoir plus d'expérience dans ces domaines. La participation significative des femmes dépend de leur capacité à faire correspondre leurs compétences à ce qui est nécessaire sur le terrain. Si ces compétences ne sont pas valorisées, leur participation à la mission risque de ne pas l'être non plus.

41 Ibid., 28

42 Marko Milošević, « Challenges of Women's Participation in Serbian Peacekeeping Missions » (Centre de Belgrade pour la politique de sécurité, juin 2012), www.files.ethz.ch/isn/145909/challenges_of_womens_participation_in_serbian_peac.pdf, 7, consulté le 12 août 2020, cité dans Ghittoni, Lehouck et Watson, 28 ; Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, « Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations » (Nations Unies, juillet 2000), 21, cité dans Ghittoni, Lehouck et Watson, 28.



THÈME 3 Sélection pour le déploiement

La sélection pour les déploiements concerne spécifiquement le processus de constitution des forces dans les pays. Elle évalue les processus en place pour la sélection du personnel à déployer. Elle mesure si les femmes ont un accès égal à l'information sur les possibilités de déploiement au sein des opérations de paix, si le processus est injuste et si le processus lui-même est inhibiteur pour les femmes.

Le thème de la sélection pour le déploiement examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en améliorant les droits des femmes, les avantages et les ressources qu'allouent le processus de pré-déploiement, les opportunités de déploiement et les transitions post-déploiement. Pour ce faire, il s'agit de veiller à ce que tout le personnel ait accès aux mêmes informations et à ce que les processus de sélection du personnel pour les déploiements soient équitables et inclusifs.

Les femmes disposent souvent de peu d'informations sur les opportunités d'opérations de paix. Parmi les obstacles souvent cités figurent le manque d'informations sur les opportunités d'opérations de paix, notamment sur les types de postes offerts par l'institution, et le manque de familiarité avec le processus de recrutement.⁴³ Pour donner un exemple, plus de 50% des personnes interrogées par l'Association internationale des femmes policières (AIFP) n'avaient aucune connaissance de la Police des Nations Unies ou de la manière de s'y impliquer.

En plus des informations sur les déploiements dans le cadre des opérations de paix, le personnel peut ne pas avoir d'informations sur les exigences ou les compétences nécessaires pour postuler. Dans certains pays, il n'existe pas de méthode standard pour fournir des informations sur les déploiements, ou certains membres du personnel peuvent avoir plus facilement accès à l'information que d'autres. Les zones rurales peuvent être moins susceptibles d'avoir accès aux informations sur les déploiements.

La sélection pour le déploiement peut être injuste ou inhibitrice.⁴⁴ Le fait de servir dans des postes des Nations Unies peut s'accompagner d'une augmentation de salaire, de sorte que les dirigeant·e·s peuvent utiliser des systèmes de parrainage pour recruter leurs amis et les membres de leur famille. Sous une forme moins directe, les informations sur les possibilités de déploiement peuvent être diffusées uniquement dans certains réseaux, comme les « clubs de vieux copains » (old boys' club). Les femmes sont souvent exclues de ces réseaux. Parfois, les hauts responsables et les superviseur·e·s ne sont pas conscient·e·s des critères de base, ce qui peut également entraîner des biais dans les processus de nomination.

Les processus de sélection des officier·ère·s de l'UNPOL et des observateur·rice·s sont différents de ceux des contingents et des unités constituées. Ils exigent souvent la réussite d'un examen centralisé, organisé par les Nations Unies, et ces examens peuvent ne pas être accessibles à tou·te·s. Par exemple, les femmes et les hommes des zones rurales peuvent devoir se déplacer et payer leurs frais pour se rendre sur le lieu de l'examen. En outre, les examens peuvent ne pas être organisés de manière à convenir à tou·te·s. Des personnes de grade supérieur se sont souvent plaintes qu'elles étaient gênées de passer l'examen au cas où elles seraient amenées à échouer, alors que les personnes de grade inférieur s'en sortent mieux.

43 Maria Hadjipavlou, « Gender, Conflict and Peace-keeping Operations », Oxford Research Encyclopedia of International Studies (2017), 16, oxfordre.com/internationalstudies/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-190, consulté le 12 août 2020, cité dans Ghittoni, Lehouck et Watson, 22 ; Maxi Schoeman, « South African Female Peacekeepers on Mission in Africa : Progress, Challenges and Policy Options for Increased Participation » (Nordiska Afrika institute Policy Notes, janvier 2010), www.files.ethz.ch/isn/113152/2010_1.pdf, 4, consulté le 12 août 2020, cité dans Ghittoni, Lehouck et Watson, 22.

44 Ghittoni, Lehouck, et Watson, 23



THÈME 4 Contraintes domestiques

Les contraintes domestiques mesurent le degré auquel les pressions exercées au sein du foyer et de la communauté limitent la capacité des femmes à se déployer dans le cadre d'opérations de paix. Les femmes peuvent être confrontées à une stigmatisation ou à des rumeurs au sein de leur famille si elles sont déployées, ainsi qu'au sein de la communauté.

Le thème des contraintes domestiques examine les moyens d'améliorer la participation significative des femmes en identifiant les besoins des femmes en uniforme et en s'assurant que les ressources sont allouées équitablement en fonction de ces besoins. Pour ce faire, il s'agit de veiller à ce que les femmes et les hommes qui s'occupent de leur foyer disposent de politiques équitables pour pouvoir se déployer. Ce thème examine également les moyens de garantir que les femmes qui sont déployées ne subissent pas de contrecoups dans leur foyer et leur communauté pour leur décision de se déployer dans des opérations.

Les femmes peuvent ne pas être en mesure de se déployer si elles ont des responsabilités de soins dans leur foyer ou leur communauté. Certaines femmes peuvent ne pas rechercher ou accepter des possibilités de déploiement si elles ont de jeunes enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales.⁴⁵ Les obligations familiales ne se limitent pas aux enfants, mais incluent également la nécessité de s'occuper des membres de la famille âgé·e·s ou malades. Les femmes s'occupent généralement de manière disproportionnée des enfants, ainsi que des membres de la famille âgé·e·s et malades, y compris la belle-famille, mais ce type de travail domestique ou de soins est rarement reconnu. De nombreuses femmes indiquent qu'il n'existe pas de mécanismes nationaux satisfaisants d'aide à l'enfance si elles veulent être déployées et que la durée du déploiement est trop longue, malgré la politique des Nations Unies limitant les déploiements à six mois pour les femmes ayant de jeunes enfants. La nécessité de mettre en œuvre des politiques favorables à la famille et un soutien financier pour répondre à ces besoins est rarement abordée dans le contexte du déploiement des opérations de paix.⁴⁶

Les contraintes domestiques sont propres à chaque pays car, dans de nombreuses régions du monde, il est fréquent que la famille élargie s'occupe des enfants, surtout si plusieurs membres de la famille vivent ensemble.⁴⁷ Dans d'autres parties du monde, les soins aux enfants ont tendance à incomber exclusivement aux mères et aux pères.

Dans certaines institutions, les décisions relatives à la possibilité de déploiement des femmes ayant des enfants ou en âge de procréer sont prises pour elles sans qu'elles soient consultées.⁴⁸ Parfois, ces décisions sont prises par les haut·e·s dirigeant·e·s. Il est important de déterminer si l'obstacle est dû aux préférences réelles des femmes, à des décisions politiques prises par inadvertance ou à des hypothèses stéréotypées et à des préjugés de la part des dirigeant·e·s (thème 9) pour aller au cœur de cet obstacle et savoir comment le surmonter.

Enfin, le déploiement peut ne pas être socialement acceptable pour les femmes dans certaines sociétés. Les femmes peuvent être stigmatisées socialement pour avoir été déployées, par des stéréotypes nuisibles tels que « mauvaise épouse », « mauvaise mère » ou s'entendre dire qu'elles sont moralement faibles. Les femmes peuvent également être tenues d'obtenir la permission de leur mari ou de leur père pour être déployées.

45 Ibid., 34.

46 Mei-Lan Chen, « The Growing Costs and Burden of Family Caregiving of Older Adults : A Review of Paid Sick Leave and Family Leave Policies », *The Gerontologist*, 56 : 3 (21 octobre 2014), pp. 391-96, doi.org/10.1093/geront/gnu093 ; Charlotte Muller ; et Oleg Volkov, « Older Women : Work and Caregiving in Conflict ? A Study of Four Countries », *Social Work in Health Care*, 48 : 7 (19 octobre 2009), p. 665-95, doi.org/10.1080/00981380902921732.

47 Ghittoni, Lehouck, et Watson, 34.

48 Ibid., 34.



THÈME 5 Infrastructure dans les opérations de paix

L'infrastructure dans les opérations de paix mesure le degré auquel le pays est capable de fournir l'équipement, l'infrastructure et les services spécifiques nécessaires pour répondre aux besoins des femmes en mission. Si l'ONU fournit parfois des équipements, la majeure partie de la charge de l'infrastructure qui accompagne la constitution des forces doit être fournie par le PFCPP. Les pays qui manquent d'équipement approprié, par exemple, peuvent choisir de ne pas envoyer de femmes parce qu'ils ne peuvent pas leur fournir l'équipement dont elles ont besoin. Il s'agit également de déterminer si les personnes qui se déploient bénéficient d'une formation et d'une préparation adéquates.

Le thème de l'infrastructure dans les opérations de paix examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en veillant à ce que les femmes et les hommes disposent de ressources adéquates pour le déploiement et en s'assurant que les besoins des femmes sont satisfaits avant le déploiement, pendant le déploiement et à leur retour. Plus précisément, il s'agit également de garantir que les besoins particuliers des hommes et des femmes sont pris en considération dans le processus de constitution des forces afin de s'assurer que les femmes disposent d'uniformes, d'équipements, d'infrastructures et de services répondant à leurs besoins.

Si les Nations Unies fournissent certains équipements et infrastructures pour les opérations de paix aux différents PFCPP, les gouvernements sont en grande partie responsables de leurs propres équipements, uniformes et infrastructures. Les gouvernements citent souvent le manque d'équipements appropriés et d'infrastructures adéquates au sein des opérations de paix de l'ONU comme un obstacle au déploiement des femmes. Certaines opérations de paix n'ont pas la possibilité de fournir des salles de bain ou des dortoirs à part pour les hommes et les femmes. De même, les uniformes et autres équipements tels que les armes à feu ou les gilets pare-balles peuvent ne pas être adaptés aux femmes. Le pays peut également ne pas être en mesure de fournir des services adéquats aux femmes lorsqu'elles sont en mission, tels que des services de santé sexuelle et reproductive.

Bien qu'un logement, un équipement, des uniformes et des services adéquats soient essentiels pour le bien-être des femmes pendant leur service à l'étranger, l'effet direct sur le nombre de femmes disposées à être déployées n'est pas clair.

En outre, le PFCPP ne dispose peut-être pas de l'infrastructure nécessaire pour former les policier-ère-s et les soldat-e-s aux opérations de paix. La plupart des pays ne disposent pas d'un centre de formation aux opérations de paix, par exemple. Les pays peuvent envoyer leurs troupes ou leurs agent-e-s de police dans d'autres pays où la formation est disponible, mais les femmes sont moins susceptibles de chercher ou d'obtenir une formation aux opérations de paix à l'étranger.



THÈME 6 Les expériences dans les opérations de paix

L'expérience dans les opérations de paix mesure le degré auquel l'expérience des individus dans la mission affecte leur désir de se déployer à nouveau et si leur expérience influence les autres à prendre la décision de se déployer. Les femmes qui ont des expériences négatives dans la mission peuvent être peu susceptibles de se redéployer et peuvent décourager d'autres femmes de se déployer. Si leur expérience est positive, l'inverse peut être vrai. Les expériences négatives peuvent prendre de nombreuses formes, mais elles sont en grande partie dues au fait que les femmes ne peuvent pas participer de manière significative. Cela peut être dû à une discrimination qui force les femmes à effectuer des tâches pour lesquelles elles ne sont pas formées ou qu'elles ne veulent pas effectuer, ou qui les expose à la violence physique et psychologique de leurs propres collègues.

Le thème des expériences dans les opérations de paix examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en veillant à ce qu'elles puissent avoir un impact sur la manière dont les opérations de paix sont conduites. Pour ce faire, il s'agit de veiller à ce que leur participation à la mission soit valorisée et qu'elles soient en mesure de travailler dans un environnement de travail adéquat, à l'abri de toute réaction négative et d'un environnement de travail hostile.

Il peut arriver qu'on s'attende à ce que les femmes assument des tâches supplémentaires, telles que des travaux domestiques ou de soins au sein de leur propre contingent ainsi que pour les populations locales.⁴⁹ En revanche, les unités composées principalement d'hommes ne subissent généralement pas de telles attentes institutionnelles. Par exemple, l'UPC entièrement féminine de l'Inde au Liberia a été saluée comme un succès en raison de son haut degré d'implication dans la communauté. Les Nations Unies ont souligné les cours de cuisine et de danse qu'elles ont offerts à la communauté locale. Cependant, leur travail avec la communauté a été mené en plus de leur devoir normal. Ainsi, elles ont été louées pour leur travail genré, et non pour l'exécution de leur mandat réel.

En ce qui concerne les tâches pour lesquelles elles ont été formées, il arrive que le personnel féminin trouve que sa mobilité est limitée et que les femmes ne sont pas autorisées à échanger avec la population civile en raison de la « norme de protection genrée » (voir thème 9), c'est-à-dire la perception de leur direction selon laquelle cela serait trop dangereux pour elles.⁵⁰ Par conséquent, les femmes se retrouvent confinées à des postes administratifs dans la base, avec très peu de visibilité et peu de perspectives d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience de direction.⁵¹ Elles ont également moins accès à des postes influents dans l'opération.⁵²

Les femmes peuvent également être confrontées à des attentes injustes pendant la mission. Une raison souvent citée pour le déploiement de femmes est la réduction de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) par le personnel des opérations de paix.⁵³ La responsabilité de ces questions disciplinaires incombe cependant clairement à la chaîne de commandement. Les femmes qui n'occupent pas de postes de direction n'ont ni le mandat ni l'autorité nécessaires pour traiter cette question.⁵⁴ La dénonciation de l'EAS n'est pas dans leur intérêt, car elle est souvent le fait de leurs supérieur·e·s, qui contrôlent leur avancement professionnel.⁵⁵ Ces rôles accrus et ces attentes plus élevées poussent souvent les femmes à l'échec, ce qui peut amener leurs supérieurs masculins à les humilier en raison de leurs inaptitudes.⁵⁶

49 Marsha Henry, « Peacexploitation ? Interrogating Labor Hierarchies and Global Sisterhood Among Indian and Uruguayan Female Peacekeepers », *Globalizations*, 9 : 1 (2012), pp. 15-33, cité dans Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*, 19 ; L. Pruitt, « All-female Police Contingents : Feminism and the Discourse of Armed Protection », *International Peacekeeping*, 20 : 1 (2013), pp. 67-79, cité dans Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*, 19 ; L. Pruitt, « The Women in Blue Helmets », cité dans Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*, 19.

50 Karim et Beardsley, 127.

51 Ibid., 130.

52 Ibid., 125.

53 Kerry Crawford ; et Julia Macdonald, « Establishing a Marketplace of Women in Peacekeeping : An Analysis of Gender Mainstreaming and its Viability in United Nations Peacekeeping Operations », *Air and Space Power Journal-Africa & Francophonie* (2013), pp. 86-87, cité dans Ghittoni, Lehouck, et Watson, 16.

54 Karim et Beardsley, 53 ; Kathleen Jennings, « Protecting Whom ? Approaches to Sexual Exploitation and Abuse in UN Peacekeeping Operations » (Oslo : Rapport Fafo, 2008).

55 Karim et Beardsley, 53.

56 Ibid., 130.

Les femmes sont systématiquement confrontées aux VBG de la part de leurs collègues lorsqu'elles sont déployées.⁵⁷ Bien que ce phénomène soit également omniprésent dans les institutions de sécurité nationale, les incidences sont probablement plus élevées dans les opérations de paix en raison de la séparation physique de leur pays d'origine, ce qui entraîne des niveaux inférieurs de contrôle interne et une ambiguïté quant aux répercussions. Il en résulte un assouplissement des règles, une rivalité entre les différentes unités et cohortes, et le développement de « clubs de vieux copains » (voir également le thème 10).

D'autres problèmes peuvent surgir pour le personnel déployé, tels que la nourriture/l'hygiène, le mal du pays, l'insécurité, le travail avec du personnel de nombreux pays différents et les problèmes avec la population locale. Les femmes peuvent être plus susceptibles de ressentir des pressions de la part de leur foyer, ce qui rend l'expérience de leur mission difficile. Selon les normes de genre en vigueur dans les autres pays contributeurs aux missions et dans le pays hôte, les femmes peuvent être victimes de discrimination ou d'abus lorsqu'elles travaillent avec d'autres membres du personnel de la paix et/ou la population locale.

Enfin, il se peut que l'assistance à la transition après le déploiement soit minimale. De nombreux membres du personnel sont confrontés à des problèmes lorsqu'il-elle-s rentrent dans leur pays, notamment des problèmes conjugaux, des problèmes financiers, la stigmatisation, etc. Il y a rarement un soutien pour eux-elles lorsqu'il-elle-s reprennent leur rôle dans leur propre pays.



THÈME 7 Avancement professionnel

L'avancement professionnel mesure le degré de valorisation des opérations de paix dans le pays, car cela affecte la trajectoire de carrière du personnel déployé. Si les déploiements dans le cadre d'opérations de paix sont valorisés, ils peuvent être utiles pour la promotion. En revanche, s'ils ne sont pas valorisés, ils peuvent ne pas aider aux promotions ou même les retarder.

Le thème de l'avancement professionnel examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en veillant à ce que les déploiements dans le cadre d'opérations de paix favorisent de la même manière les carrières des femmes et des hommes. Pour ce faire, il s'agit de veiller à ce que l'impact des déploiements dans des opérations de paix sur la carrière et la vie des femmes en uniforme soit le même que celui des hommes.

Les membres de la police et des forces armées ne sont pas susceptibles de se déployer s'il-elle-s pensent que cela ne sera pas bénéfique ou ne fera pas avancer leur carrière. Par exemple, dans certains pays, comme aux États-Unis, le déploiement est considéré comme une « mission facile ». Les femmes, qui se heurtent déjà à des obstacles importants pour obtenir un grade plus élevé, peuvent être encore plus réticentes à s'écarter de leur parcours de carrière si cela n'est pas gratifiant. Elles peuvent choisir de ne pas être déployées en premier lieu si elles savent que le déploiement dans des opérations de paix n'est pas utile pour leur carrière. Ou bien, elles peuvent apprendre seulement après leur déploiement initial que la participation à une opération de paix n'aide pas leur carrière et, par conséquent, ne seront pas disposées à se redéployer.

En outre, si les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes d'acquérir de nouvelles compétences pendant leur déploiement, elles risquent de ne pas pouvoir prétendre à une promotion à leur retour (voir le thème 6). Cette situation est aggravée par le fait que les femmes ont moins accès aux réseaux d'initiés qui facilitent le tutorat, le parrainage et le partage d'informations (voir le thème 3). Cela peut avoir un impact négatif sur les perspectives de promotion à leur retour ainsi que sur les possibilités de redéploiement, en particulier aux postes de direction.

Le fait qu'un déploiement soit bénéfique ou non pour la carrière d'une personne dépend en grande partie de la valeur des opérations de paix dans le pays. Si les déploiements dans les opérations de paix sont un domaine prioritaire pour l'institution ou pour la sécurité nationale, il est plus probable que le déploiement soit important pour l'évolution de la carrière d'une personne



THÈME 8 Leadership en cascade

Le leadership en cascade mesure le degré de mise en place d'un cadre national pour valoriser et encourager la participation significative des femmes ainsi que l'existence d'une volonté politique au niveau national et également à mi-carrière pour mettre en œuvre le changement.

Le thème du leadership en cascade examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en veillant à ce qu'elles participent équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix. Pour ce faire, ce thème est axé sur les moyens d'intégrer la participation significative des femmes dans les domaines de politiques prioritaires pour le pays et pour le personnel.

Les haut·e·s responsables du gouvernement et de l'institution de sécurité sont des acteur·rice·s centraux·ales pour réaliser les changements institutionnels nécessaires pour garantir l'inclusion des femmes dans les opérations de paix.⁵⁸ Un signal clair de la volonté politique pour de tels changements est l'adoption d'un Plan d'Action National (PAN) sur le Programme FPS et l'inclusion de dispositions sur la participation des femmes aux opérations de paix dans le cadre du PAN.⁵⁹ D'autres cadres nationaux pour le genre pourraient également signaler l'importance de la question pour les dirigeant·e·s nationaux·ales. S'il est important d'établir un cadre national pour accroître la participation significative des femmes, les dirigeant·e·s d'un PFCPP doivent avoir la volonté politique de mettre en œuvre ces changements.

Comme les institutions militaires, de gendarmerie et de police fonctionnent par le biais de chaînes de commandement, les priorités des dirigeant·e·s sont importantes pour l'ensemble de l'institution. Les dispositions du PAN ou d'autres déclarations ou cadres de politique publique peuvent fournir des indications aux dirigeant·e·s sur les types d'actions qu'il·elle·s doivent privilégier. Les institutions de sécurité doivent mettre en place des politiques qui guident la prise en compte de la dimension de genre. Sans ces politiques formalisées, les questions liées au genre seront ignorées et ne seront pas prises au sérieux. Les dirigeant·e·s au sommet ainsi que les commandant·e·s de niveau intermédiaire doivent également avoir la volonté de mettre en œuvre le cadre au sein de leurs institutions et parmi le personnel sous leur commandement.

Les femmes dirigeantes et/ou les femmes qui ont été les premières à être déployées dans des missions peuvent servir de modèles à d'autres femmes. Les femmes pionnières qui sont les premières à être déployées aident parfois à promouvoir d'autres femmes. En même temps, des histoires anecdotiques sont racontées sur certaines femmes qui n'utilisent pas leur influence pour faire avancer la carrière d'autres femmes, probablement parce qu'elles ont elles-mêmes lutté pour arriver au sommet et qu'elles pensent donc que d'autres femmes doivent également lutter pour progresser.

Pour inciter les dirigeant·e·s à soutenir une participation accrue des femmes en uniforme aux opérations de paix, l'ONU affirme que « ... les priorités mandatées relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité doivent être incluses dans le mandat des hauts dirigeants et leurs performances doivent être évaluées en fonction de ces critères ».⁶⁰ En outre, la formation des dirigeant·e·s à l'importance de la participation des femmes peut garantir qu'il·elle·s fixent des objectifs pour l'institution, mettent en œuvre ces objectifs et respectent l'obligation de rendre des comptes.⁶¹ En plus de la formation, des outils tels que des lignes directrices, des plans d'action et des conseiller·ère·s en matière d'égalité des genres, en particulier aux premiers stades, lorsque les capacités sont faibles, peuvent contribuer à favoriser le changement institutionnel.⁶²

58 Louise Olsson ; et Anna Bjorsson, « Gender Training for Leaders : The Swedish Gender Coach Program » (Washington, DC : Institut de Georgetown pour les femmes, la paix et la sécurité, avril 2017).

59 Robert Egnell, « Gender Perspectives and Military Effectiveness : Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security », PRISM, 6 : 1 (2016), p. 75.

60 Nations Unies, « Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité », 52.

61 L. Olsson ; et A. Bjorsson, « Gender Training for Leaders », 7.

62 Ibid, 8.



THÈME 9 Les rôles basés sur le genre (Thème transversal)

Les rôles basés sur le genre mesurent les croyances sous-jacentes sur les rôles des hommes et des femmes au sein de l'institution. Nous mesurons deux types de croyances : les stéréotypes de genre ou les croyances sur les rôles que les hommes et les femmes doivent jouer dans l'institution et la société dans son ensemble ; et la norme de protection genrée,⁶³ ou l'idée que les femmes doivent être protégées même si elles sont membres de l'institution de sécurité.

Le thème des rôles basés sur le genre examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en veillant à ce qu'elles participent équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix. Pour ce faire, ce thème est axé sur l'élimination des attitudes préconçues concernant les rôles et les capacités des femmes par rapport à leur travail ainsi qu'aux déploiements dans le cadre des opérations de paix.

Les rôles basés sur le genre est un thème transversal qui recoupe et influence les huit autres thèmes mentionnés ci-dessus. Les attitudes discriminatoires (parfois involontaires) des décideurs gouvernementaux, des militaires et du personnel de police concernant les rôles appropriés des hommes et des femmes dans la société et au sein de l'institution peuvent être l'une des causes profondes de tous les autres obstacles. Les perceptions des femmes comme pacifiques et des hommes comme agressifs et violents, ainsi que des femmes comme attentionnées et émotives et des hommes comme plus stoïques et non émotifs, sont susceptibles d'influencer les rôles que les décideurs et les autres membres du personnel prévoient pour les femmes et les hommes dans les opérations de paix. Cela peut être à l'origine de pratiques, d'infrastructures et de normes institutionnelles discriminatoires qui empêchent une participation significative des femmes. Les femmes ne peuvent pas participer de manière significative aux opérations de paix si elles ne sont pas libres de s'engager dans tous les différents rôles possibles dans une opération de paix. De même, les hommes ne peuvent pas participer pleinement à une mission s'ils ne participent pas à la variété des rôles disponibles, y compris les rôles qui sont traditionnellement considérés comme étant de nature plus féminine.

Les normes sociétales liées au genre peuvent amener les femmes, dans de nombreux contextes culturels, à sous-estimer leurs propres capacités et à ne postuler que pour des emplois où elles répondent à 100% des critères, ce qui signifie que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à postuler pour des déploiements dans le cadre d'opérations de paix. Les normes de genre peuvent être renforcées par des règles et des règlements, tels que ceux qui empêchent les femmes de servir dans des rôles de combat, qui empêchent les femmes ayant de jeunes enfants de travailler ou qui empêchent les hommes de prendre des congés parentaux de même durée - ce qui peut à son tour empêcher une mère de travailler ou d'être déployée.

Il existe des preuves de l'existence d'une norme de protection genrée pour le personnel féminin des opérations de paix, qui empêche leur participation significative à tous les différents types de missions. Les femmes ne sont pas susceptibles d'être déployées dans des missions à risque ou des lieux dangereux. Le personnel féminin est systématiquement déployé dans les missions les plus sûres, en partie parce que les sociétés qui soutiennent fermement les droits des femmes peuvent être moins résilientes aux pertes militaires féminines.⁶⁴ De plus, les décideurs peuvent vouloir empêcher le personnel féminin d'être exposé aux VBG. La reconnaissance de la nécessité de prévenir les VBG et d'y répondre est une évolution positive dans la promotion de l'égalité des genres. Cependant, si elle entraîne des attitudes paternalistes selon lesquelles les femmes ne sont pas déployées dans des zones dangereuses « pour leur propre protection », elle peut compromettre les perspectives de déploiement des femmes, leur participation significative, ainsi que la capacité de l'opération de paix à répondre aux VBG.



THÈME 10 Exclusion sociale

(Thème transversal)

L'exclusion sociale mesure le degré auquel la cohésion et l'identité du groupe sont fondées sur la création d'un groupe d'appartenance en excluant ceux et celles qui ne ressemblent pas à ce groupe d'appartenance ou ne se comportent pas comme ses membres. Elle mesure les pratiques utilisées pour maintenir ce groupe.

Le thème de l'exclusion sociale examine les moyens de renforcer la participation significative des femmes en s'assurant que les femmes ont un impact mesurable sur la manière dont les opérations de paix sont menées et que les impacts du déploiement sur la vie des femmes en uniforme sont aussi positifs que pour les hommes. Pour ce faire, ce thème est axé sur le changement des attitudes individuelles et de la culture institutionnelle au point qu'elles soient traitées comme des membres égales de l'équipe.

L'exclusion sociale est transversale, en ce sens que si les membres d'un groupe soudé (ou « intra-groupe ») ont des croyances négatives ou stéréotypées à l'égard de ceux qui sont en dehors du groupe (le « hors-groupe »), ces personnes privilégient alors ceux et celles qui sont dans leur groupe et créent un environnement de travail hostile pour ceux et celles qui sont dans l'hors-groupe. En outre, si un groupe puissant, dominé par les hommes, harcèle, sous-estime ou rabaisse systématiquement les femmes, le harcèlement peut être davantage toléré au sein de l'institution.

Les institutions militaires, de gendarmerie et de police peuvent développer des mentalités particulières d'intra/hors-groupe qui sont préjudiciables aux femmes, d'autant plus que les femmes sont plus susceptibles d'être en dehors du groupe. La mentalité d'intra/hors-groupe comporte plusieurs caractéristiques:

- Les membres pensent que l'appartenance à un groupe est un privilège et doit être obtenue grâce à certains critères arbitraires, comme un rituel d'initiation.
- Les membres méprisent toute personne qui n'est pas membre.
- L'adhésion est souvent basée sur des traits communs comme la masculinité, l'hétérosexualité et un groupe ethnique particulier qui est estimé dans la société.
- Les activités des membres se déroulent souvent en secret, car le secret crée l'exclusivité.
- L'appartenance à un groupe dépend du respect d'un « code d'honneur » mutuellement compris. La violence est utilisée contre toute personne perçue comme ayant enfreint le code. L'honneur, dans sa forme la plus sinistre, signifie que les individus gagnent un statut et des privilèges au sein d'un groupe en projetant la domination, la force et la violence.⁶⁵

Les divisions entre intra-groupe et hors-groupe sont parfois encouragées au nom de la cohésion de l'unité.⁶⁶ Elles sont utilisées comme moyen de socialiser les hommes (et les femmes) dans l'armée (et la police) car elles créent un environnement de lutte et de souffrance partagées, qui à son tour peut conduire à une camaraderie et une loyauté accrues entre les pairs.⁶⁷ Bien que les activités visant à encourager la cohésion de l'unité soient importantes, l'utilisation de la violence ou du harcèlement comme moyen de créer la cohésion favorise un environnement malsain pour de nombreuses personnes dans l'institution, y compris pour les femmes.

Dans les institutions militaires, de gendarmerie et de police, le renforcement de l'appartenance à un groupe et de la solidarité repose souvent sur le dénigrement ou le bizutage de ceux qui sont considérés comme ne correspondant pas à la norme générique d'un groupe, en raison de leur genre, de leur groupe ethnique, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur grossesse, de leur maternité, de leur âge ou de leur handicap. Parfois, les rituels institutionnels impliquent un

65 Richard E. Nisbett ; et Dov Cohen, « Culture of Honor : The Psychology of Violence in the South : Nouvelles orientations de la psychologie sociale » (Oxford : Westview Press, 1996), p. 751.

66 Karim et Beardsley.

67 Jana L. Pershing, « Men and Women's Experiences with Hazing in a Male-dominated Elite Military Institution », *Men and Masculinities*, 8 : 4 (2006), p. 473.

comportement dénigrant - souvent de nature sexuelle - qui vise particulièrement les personnes hors du groupe, renforçant la distinction entre les personnes qui ont « le droit d'être là » et les personnes qui sont perçus comme n'y ayant pas droit. Par exemple, les rituels de bizutage signalés incluent des hommes qui s'habillent comme des femmes et des hommes qui doivent avoir des relations sexuelles avec un certain nombre de femmes. Les membres des unités militaires ont créé des groupes en ligne dans lesquels ils classent l'attrait des femmes et confèrent du respect à certains membres pour avoir eu des relations sexuelles avec des femmes.⁶⁸ Les rituels de bizutage sont utilisés pour éliminer les candidat-e-s non conformes et pour renforcer l'intra-groupe.⁶⁹

Encadré 2.4 : Définition du bizutage

Le bizutage est souvent décrit comme l'abus de membres potentiels et nouveaux d'un groupe (il peut également inclure des mauvais traitements infligés aux membres actuels) par une cohorte plus âgée dans le but d'amener les nouveaux membres dans le groupe. Et « ...le bizutage comprend deux éléments clés qui doivent continuer de faire partie de toute définition révisée du bizutage : (1) le bizutage peut être psychologique et ne pas impliquer uniquement un contact physique et (2) le consentement de la victime n'élimine pas la culpabilité des auteur-ric-e-s du bizutage ».

Kirsten M. Keller, Miriam Matthews, Kimberly Curry Hall, William Marcellino, Jacqueline A. Mauro, Nelson Lim, 'Hazing in the US Armed Forces: Recommendations for Hazing Prevention Policy and Practice' (Santa Monica, California: RAND Corporation, 2015), pp. 86–87 and p. 85.

En raison des cultures d'exclusion sociale qui règnent dans certaines institutions de sécurité, certains membres pourraient considérer les femmes comme des membres hors du groupe. Ces personnes peuvent avoir ces opinions par inadvertance, mais tout comme la rétention des stéréotypes de genre au niveau subconscient, le fait d'avoir des opinions d'exclusion sur les femmes peut conduire à des prises de décision qui excluent de fait les femmes, y compris lorsqu'il s'agit de déploiement dans le cadre d'opérations de paix.

Si les thèmes 9 et 10 sont liés, le thème 9 concerne principalement la manière dont les individus sont perçus en fonction de leur sexe biologique, tandis que le thème 10 concerne les dynamiques de groupe au sein des institutions. Les deux thèmes 9 et 10 nécessitent des changements d'attitudes et de comportements, ce qui peut prendre des décennies. Lorsqu'ils constituent des obstacles, ils sont de loin les plus difficiles à surmonter. Pourtant, ils sont importants parce que la culture générale d'une institution influe sur de nombreuses décisions institutionnelles qui y sont prises et parce qu'ils ont une incidence sur la mise en œuvre effective des politiques visant à surmonter les obstacles.

68 James Clark, « Marine Corps Finds It Tough To Shut Down Sexist Facebook Groups », NPR (2014), www.npr.org/sections/alltechconsidered/2014/11/19/365220051/marine-corps-finds-it-tough-to-shut-down-sexist-facebook-groups, consulté le 12 août 2020.

69 J.L. Pershing, « Men and Women's Experiences with Hazing in a Male-dominated Elite Military Institution », p. 482.

03

La méthodologie MOWIP

La méthodologie MOWIP

La méthodologie MOWIP évalue la mesure dans laquelle chaque thème affecte la capacité d'un PFCPP à accroître la participation significative des femmes. Bien qu'il puisse y avoir des tendances globales en ce qui concerne les thèmes qui ont un impact sur le déploiement du personnel féminin dans l'ensemble du monde, chaque institution peut être affectée par des thèmes individuels de différentes manières et à des degrés différents.

La méthodologie MOWIP permet à chaque institution de sécurité du PFCPP d'utiliser un ensemble complet, mais flexible, d'indicateurs pour mesurer les obstacles et les opportunités dans chaque thème dans leur propre contexte. Elle permet d'établir des comparaisons entre les thèmes afin de déterminer quels sont les obstacles les plus importants à la participation significative des femmes dans une institution spécifique. Elle permet également d'identifier les défis qui sont propres aux femmes et ceux qui sont partagés par les hommes et les femmes. Ainsi, elle peut être utilisée pour identifier les thèmes sur lesquels le plus grand nombre de changements devraient être apportés, en fonction des thèmes qui ont été identifiés comme des obstacles.

La méthodologie MOWIP est également utilisée pour mettre en évidence les thèmes sur lesquels les politiques et les actions ont contribué à accroître la participation significative des femmes, permettant ainsi aux pays de présenter leurs bonnes pratiques existantes. Ces bonnes pratiques peuvent être partagées avec d'autres institutions et éventuellement étendues à plus grande échelle. La méthodologie aidera donc à identifier les stratégies spécifiques à chaque pays qui indiquent où placer les ressources pour améliorer efficacement la participation significative des femmes aux opérations de paix.

La méthodologie MOWIP comprend **trois outils différents**, qui doivent être mis en œuvre par une équipe d'évaluation, en utilisant une approche flexible qui permet une mise en œuvre simultanée mais intégrée des outils. Le **PREMIER OUTIL** est la **fiche d'information institutionnelle (FII)**, qui est utilisée pour recueillir des données institutionnelles de base, spécifiques à chaque pays, sur chaque thème. Le **DEUXIÈME OUTIL** est un **ensemble d'entretiens avec des décideurs clés** du personnel du gouvernement et des institutions de sécurité qui prennent des décisions sur les déploiements dans les opérations de paix. Le **TROISIÈME OUTIL** est une **enquête auprès des hommes et des femmes des forces armées, de la police et/ou de la gendarmerie du pays**, qui est utilisée pour recueillir des données sur les perceptions et les expériences individuelles relatives aux thèmes concernés.

Ces trois outils triangulent différents types de données et permettent une évaluation complète de chaque thème. Ils sont complémentaires - le fait de remplir un outil peut fournir des informations ou des opportunités de progresser avec la réalisation d'un autre outil (voir partie 3.6). Il est important d'utiliser ces trois outils, qui reposent sur des sources d'information différentes, pour saisir comment les thèmes peuvent être institutionnalisés, conçus, expérimentés et perçus. Aucun outil ne peut se substituer à l'autre, et les autres méthodes ne peuvent se substituer à aucun des trois outils.

Les trois outils sont utilisés pour évaluer un ensemble d'indicateurs qui mesurent les politiques générales, les pratiques et les programmes en place pour chaque thème (la FII), le contexte du pays et la priorité accordée à la participation significative des femmes (les entretiens avec les décideurs clés), les expériences du personnel féminin et masculin avec chacun des indicateurs (l'enquête), et l'écart entre les politiques, les pratiques et les programmes et les expériences personnelles (différences entre la FII et l'enquête). L'équipe d'évaluation sera également apte à mesurer à quel degré chacun des indicateurs affecte les femmes de manière disproportionnée par rapport aux hommes. Ces comparaisons permettent à l'équipe d'évaluation de déterminer dans quelle mesure le thème concerné constitue un obstacle à la fois pour les hommes et les femmes, ou pour les femmes uniquement.

Encadré 3.1 : L'évaluation de la gendarmerie

Pour une évaluation MOWIP d'une institution de gendarmerie, l'équipe d'évaluation doit décider au cas par cas s'il faut utiliser les outils de collecte de données des forces armées ou de la police. Cette décision doit être prise sur la base de facteurs contextuels, dont les suivants : la gendarmerie constitue-t-elle une unité militaire ? La gendarmerie relève-t-elle du ministère de la défense ou du ministère de l'intérieur/sécurité ? Le personnel de la gendarmerie est-il déployé en tant que personnel policier ou militaire ?

3.1 LES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES

Cette partie examine les trois outils de collecte de données. Bien que chacun des outils puisse être supervisé et mis en œuvre par des équipes différentes, il est important qu'ils soient mis en œuvre de manière intégrée et coordonnée afin de garantir une collecte de données efficace et cohérente. La partie 3.3 présente différentes options pour la constitution d'une équipe d'évaluation et la partie 3.6 met en évidence les intersections entre les différents outils ainsi que les séquences et la chronologie suggérées.

3.1.1 Remplir la fiche d'information institutionnelle (FII)

La FII se trouve en ligne dans la boîte à outils MOWIP, avec des exemples en annexes A et B

Encadré 3.2 : Coordination avec les entretiens avec les décideurs

À tout moment, les membres de l'équipe d'évaluation chargé-e-s de remplir la FII doivent se coordonner avec les membres de l'équipe qui mènent les entretiens avec les décideurs clés (voir partie 3.1.2). Les deux processus se déroulent en même temps et les décideurs clés peuvent disposer d'informations qui n'ont pas été trouvées lors de l'étude documentaire, ce qui pourrait aider à remplir la FII, en particulier les informations sur les politiques institutionnelles et les prises de décisions concernant les opérations de paix. La coordination entre les personnes qui remplissent la FII et celles qui réalisent les entretiens avec les décideurs clés est donc très importante.

Une formation sur la manière de remplir la FII doit être organisée avec les membres de l'équipe d'évaluation qui effectueront la recherche pour cette fiche. La formation doit être dirigée par le ou la chercheur-se principal-e dans le pays et doit comprendre un didacticiel sur les recherches sur Internet, l'accès aux archives nationales, la recherche de la législation dans le pays concerné et la conduite d'entretiens informels.

Encadré 3.3 : Qualifications des chercheur-se-s de la FII

Diplôme universitaire	Expérience en matière d'analyse documentaire et de revue de la littérature
Comprendre les bases de l'éthique de la recherche	Savoir comment effectuer des recherches sur Internet et dans les archives, et être capable de localiser les documents pertinents dans le pays concerné
Comprendre la conception de base de la recherche qualitative	Souci du détail
Parler la (les) langue(s) locale(s)	L'équipe doit être composée d'un nombre égal de chercheur-se-s hommes et femmes
Différences d'âge pour pouvoir coordonner et assurer la liaison avec l'institution de sécurité. L'armée et la police étant des organisations hiérarchiques, l'âge importe parfois plus que le genre. Par exemple, il peut être préférable que les membres plus âgé-e-s de l'équipe de recherche interrogent des fonctionnaires de haut rang afin de s'assurer que ces dernier-ère-s prennent la recherche au sérieux	Bonne connaissance de l'institution de sécurité ou expertise nationale en matière de genre et d'opérations de paix

Certaines questions de la FII peuvent être classifiées. Trois domaines en particulier pourraient être particulièrement sensibles pour les institutions de sécurité :

LES EFFECTIFS DE LA FORCE

Certains pays peuvent être réticents à partager le nombre de leurs forces de sécurité. Si c'est le cas, les équipes d'évaluation peuvent demander les pourcentages d'hommes et de femmes afin que les chiffres ne soient pas dévoilés. En outre, l'équipe d'évaluation doit procéder à une étude documentaire approfondie pour voir s'il existe des chiffres/pourcentages accessibles au public. Si l'équipe ne peut pas trouver les pourcentages actuels, elle doit voir s'il y a des données accessibles des années précédentes.

LES POLITIQUES CLASSIFIÉES

Certains pays peuvent avoir adopté des politiques ou des programmes classifiés, notamment en matière de formation. Si tel est le cas, l'équipe d'évaluation peut demander des descriptions générales des politiques et programmes plutôt que les textes spécifiques. Elle peut également obtenir des informations par le biais d'entretiens informels.

DES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION

Les pays peuvent ne pas être disposés à partager des informations sur les affaires en cours liées au harcèlement ou à la discrimination. Si c'est le cas, l'équipe de recherche doit faire une recherche exhaustive des communications dans les médias autour des affaires et inclure ces informations dans la FII. Elle peut également trouver des informations par le biais d'entretiens informels.

Tout au long du processus, il est important de rappeler à l'institution de sécurité que les données complètes ne seront jamais rendues publiques et qu'elle aura la possibilité de décider quelles parties du rapport sont autorisées dans la sphère publique. En outre, il peut être utile de rappeler à l'institution de sécurité que sans une collecte complète des données, il n'est pas possible de mener une évaluation complète et valable des dix thèmes concernés. Les données de la FII sont utilisées pour examiner les politiques et les faits de l'institution, pour ensuite les comparer aux perceptions, aux expériences et aux pratiques de l'institution (à partir de l'enquête et des entretiens). Il est donc essentiel de disposer d'une FII complète, bien référencée et validée.

Un autre problème qui peut être rencontré est que le pays ne conserve tout simplement pas de registre des données ou ne ventile pas les données de la manière spécifiée par la méthodologie MOWIP. Si c'est le cas, l'équipe d'évaluation doit inclure la collecte et la diffusion de données ventilées par sexe comme recommandation pour le thème 1 : la population éligible. De plus, ce manque de données indique que le leadership en matière de questions liées au genre est minimal (thème 8 : leadership en cascade). L'équipe de recherche doit utiliser toutes les estimations qui figurent dans les sources de données accessibles au public, telles que les rapports du DCAF ou du Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI).

Enfin, la FII est un processus itératif dans la mesure où, au fur et à mesure que l'équipe de recherche rédige le rapport, il est probable que des questions de suivi et des clarifications supplémentaires soient nécessaires. Ainsi, le processus de la FII ne se termine pas lorsque la fiche a été remplie. L'équipe responsable de la FII, y compris le personnel de l'institution de sécurité qui y participe, doit être disponible pour répondre aux questions et effectuer des recherches tout au long du processus MOWIP jusqu'à la fin de la phase de rédaction du rapport.

3.1.2 Conduite des entretiens avec les décisionnaires clés

Les décisionnaires clés identifié·e·s par l'équipe d'évaluation au cours de l'élaboration du plan d'évaluation (voir parties 3.4 à 3.6) se verront poser une série de questions standardisées (disponibles en ligne dans la boîte à outils MOWIP), qui sont les mêmes pour tous les pays faisant l'objet d'une évaluation MOWIP.

L'équipe d'évaluation doit dresser une liste de tou·te·s les décisionnaires clés, tant au sein de l'institution de sécurité que du gouvernement civil. Cela peut prendre un certain temps car l'équipe d'évaluation doit trouver les personnes responsables des décisions réelles, et non les chef·fe·s de service symboliques. Souvent, le ou la ministre ou même le ou la ministre adjoint·e ne prend pas les décisions réelles concernant les opérations de paix. L'équipe d'évaluation doit donc s'assurer qu'elle effectue les recherches nécessaires pour savoir qui sont les décisionnaires clés.

Les décisionnaires clés seraient des personnes ayant les fonctions suivantes (ou leurs homologues respectives dans le pays concerné) :

- **Officier·ère(s) militaire(s)** de haut rang responsable(s) de la prise de décision concernant les déploiements dans les opérations de paix (c'est-à-dire chef·fe d'état-major, conseiller·ère genre, chef·fe de département), ainsi que les responsables de programmes qui participent aux processus quotidiens
- **Officier·ère(s) de police ou de gendarmerie** de haut rang responsable(s) de la prise de décision concernant les déploiements dans les opérations de paix (c'est-à-dire chef·fe d'état-major, conseiller·ère genre, chef·fe de département), ainsi que les responsables des programmes qui participent aux processus quotidiens
- **Des responsables civil·e·s de haut niveau** chargé·e·s des décisions relatives à la constitution des forces (haut·e·s fonctionnaires des ministères de la défense, de l'intérieur/des affaires intérieures et des affaires étrangères), ainsi que les responsables des programmes qui participent aux processus quotidiens
- **Des responsables civil·e·s de haut niveau** chargé·e·s des décisions concernant le personnel des opérations de paix, le déploiement et l'approvisionnement (haut·e·s fonctionnaires des ministères de la défense, de l'intérieur/des affaires intérieures et des affaires étrangères) ainsi que les responsables des programmes qui participent aux processus quotidiens
- **Des responsables civil·e·s de haut niveau** chargé·e·s d'intégrer les opérations de paix dans la stratégie de sécurité nationale (haut·e·s fonctionnaires des ministères de la défense, de l'intérieur/des affaires intérieures et des affaires étrangères), ainsi que les responsables.

L'équipe d'évaluation doit travailler avec la personne ou le groupe de travail désigné par l'institution de sécurité pour avoir accès à cet ensemble de personnes. Les entretiens doivent être menés selon la technique de la boule de neige (encadré 3.4). Pour les questions auxquelles une personne ne peut pas répondre, les chercheurs doivent demander une liste de noms de personnes qui pourraient être en mesure de répondre à ces questions. La norme minimale est de mener au moins 30 entretiens avec transcription, dont cinq à dix entretiens avec des représentant·e·s du gouvernement. Si nécessaire, l'équipe d'évaluation doit contextualiser et adapter localement les questions.

Encadré 3.4 : La technique de la boule de neige

Le terme « boule de neige » signifie que les personnes interrogées renvoient l'équipe d'évaluation à d'autres personnes qui seront en mesure de fournir des informations supplémentaires nécessaires à l'évaluation. Cela peut se produire lors des entretiens avec les décisionnaires clés et lors des entretiens informels menés pour remplir la FII. Il peut être extrêmement utile d'identifier les personnes qui seront en mesure de fournir les informations manquantes sur la FII et d'identifier les décisionnaires clés à interviewer, que l'équipe d'évaluation n'avait pas à l'esprit au début du processus. Dans certains pays, la technique de la boule de neige a été essentielle pour identifier le personnel des ressources humaines compétent qui a pu aider l'équipe d'évaluation en lui fournissant les données chiffrées nécessaires.

Chaque entretien devrait durer entre 30 et 90 minutes selon la disponibilité de la personne interrogée. Dans un entretien de 30 minutes, l'équipe d'évaluation ne peut poser environ que cinq des questions et doit se préparer en conséquence. Dans un entretien d'une durée comprise entre 60 et 90 minutes, il est probable que toutes les questions recevront une réponse. Les données de l'entretien doivent être enregistrées à l'aide du modèle 6 (*rapport de données pour les entretiens avec les décisionnaires clés*) dans la boîte à outils MOWIP en ligne.

Les chercheur·se·s doivent commencer par des « questions de mise en train », qui leur permettront de gagner plus facilement la confiance des représentant·e·s des institutions de sécurité ou du gouvernement. Ils peuvent demander leur nom, leur grade, le nombre d'années passées dans l'institution, et/ou des informations sur leurs déploiements ou leur expérience des opérations de paix. Les questions les plus importantes ou celles pour lesquelles des réponses doivent être obtenues doivent être posées en premier, immédiatement après les questions de mise en train. Toutefois, tout au long de l'entretien, les chercheur·se·s doivent inclure des questions faciles et fermées afin que la personne interrogée ne se lasse pas de répondre aux questions. Il peut s'agir de questions telles que « Le pays déploie-t-il du personnel policier et militaire, ou seulement du personnel d'une seule institution de sécurité ? » (Voir les questions d'entretien standardisées dans la boîte à outils MOWIP en ligne).

Les entretiens avec les décisionnaires clés doivent se poursuivre jusqu'à ce que trois personnes fournissent la même réponse, au moins une de ces trois personnes étant une femme. Lorsque trois personnes (dont une femme) ont répondu à la question de la même manière, il n'est plus nécessaire de poser cette question aux futurs personnes interrogées. (Encadré 3.5)

Encadré 3.5 : Scénarios d'entretien

Exemple de scénario 1

QUESTION D'ENTRETIEN: Comment les possibilités de déploiement sont-elles communiquées au personnel de police ?

Personne interrogée A (homme): « Nous recevons une notification du siège des Nations Unies et nous envoyons ensuite un bulletin à tous les dépôts du pays ».

Personne interrogée B (homme): « Nous recevons les informations spécifiques de l'ONU, puis le bureau de l'ONU envoie une communication dans tout le pays ».

Personne interrogée C (femme): « L'information nous parvient de l'ONU, puis nous l'envoyons à tout le personnel dans tout le pays ».

La question ci-dessus peut maintenant être retirée de la liste des questions d'entretien, et plus de temps peut être consacré à d'autres questions, si nécessaire.

Exemple de scénario 2

QUESTION D'ENTRETIEN: Comment les possibilités de déploiement sont-elles communiquées au personnel de police ?

Personne interrogée A (homme): « Nous recevons une notification du siège des Nations Unies et nous envoyons ensuite un bulletin à tous les dépôts du pays ».

Personne interrogée B (homme): « Nous recevons les informations spécifiques de l'ONU, puis le bureau de l'ONU envoie une communication dans tout le pays ».

Personne interrogée C (homme): « L'information de l'ONU arrive, et ensuite nous l'envoyons à tout le personnel dans tout le pays ».

Continuez à inclure la question ci-dessus dans les entretiens jusqu'à ce qu'une femme donne la même réponse. Si elle ne le fait pas, continuez à interviewer jusqu'à ce qu'une femme et deux autres (hommes ou femmes) donnent une réponse similaire.

Exemple de scénario 3

QUESTION D'ENTRETIEN: Comment les possibilités de déploiement sont-elles communiquées au personnel de police ?

Personne interrogée A (homme): « Nous recevons une notification du siège des Nations Unies et nous envoyons ensuite un bulletin à tous les dépôts du pays ».

Personne interrogée B (homme): « Nous recevons les informations spécifiques de l'ONU et ensuite le bureau de l'ONU envoie une communication dans tout le pays ».

Personne interrogée C (femme): « Les informations sur les déploiements ne sont partagées qu'avec les chef-fe-s des unités dans les dépôts, et beaucoup de gens ne reçoivent pas les informations des chef-fe-s de section ».

Continuez à inclure la question dans les entretiens jusqu'à ce qu'une femme corrobore les personnes interrogées A et B, ou jusqu'à ce que deux autres corroborent la personne interrogée C.

Les questions standardisées servent de questions de base. Si une réponse est incomplète ou confuse, l'enquêteur-riche doit poser immédiatement des questions de clarification afin d'obtenir la meilleure réponse à cette question spécifique. Si l'enquêteur-riche pense à des questions complémentaires liées à la question standardisée, il ou elle doit les poser après avoir recueilli toutes les informations nécessaires. L'enquêteur-riche doit se sentir libre de poser les questions dans l'ordre qui lui semble le plus approprié, mais il ou elle doit s'efforcer d'obtenir des réponses à toutes les questions.

Les entretiens doivent commencer par des formulaires de consentement écrits. Ces formulaires indiquent aux rédacteur-riche-s des rapports quelles informations peuvent être utilisées dans le rapport. Certaines des personnes interrogées peuvent choisir de voir leur nom divulgué, soit dans le rapport MOWIP, soit dans d'autres matériels promotionnels produits ultérieurement. Les entretiens doivent être enregistrés et transcrits. Les transcriptions doivent être traitées uniquement par l'équipe d'évaluation, afin de garantir la confidentialité, et ne doivent pas être externalisées. Les enregistrements sont détruits une fois les transcriptions terminées et les transcriptions doivent être sauvegardées dans un endroit sûr. Si un enregistrement n'est pas possible, le ou la chercheur-se demande à deux preneur-se-s de notes de se joindre à l'entretien pour enregistrer les notes, qui sont ensuite stockées dans un endroit sécurisé, accessible uniquement à l'équipe d'évaluation.

Encadré 3.6 : Coordination entre les enquêteur-riche-s de l'équipe d'évaluation

À tout moment, l'équipe d'évaluation doit communiquer et assurer la coordination entre ses membres, qui travaillent sur différents outils de collecte de données. La réalisation de la FII (voir partie 3.1.1) et la conduite des entretiens avec les décideurs clés sont des processus qui se déroulent simultanément. Si l'objectif principal des entretiens avec les décideurs clés n'est pas d'alimenter la FII, les décideurs clés peuvent disposer d'informations pertinentes qu'il n'a pas été possible de trouver ailleurs. La coordination au sein de l'équipe permettra d'identifier les informations manquantes dans la FII qui peuvent être complétées par des entretiens avec les décideurs clés. Pour ce faire, les enquêteur-riche-s peuvent ajouter à la liste standardisée des questions destinées à des décideurs clés spécifiques.

Les membres de l'équipe d'évaluation qui vont mener les entretiens avec les décideurs clés doivent être formé-e-s au préalable par le ou la chercheur-se principal-e du pays. Cette formation doit comprendre l'apprentissage des profils de base des personnes sélectionnées pour être interrogées et la conduite d'entretiens simulés avec d'autres membres de l'équipe d'évaluation.

Encadré 3.7 : Qualifications officielles des enquêteurs et enquêtrices

Diplôme universitaire	Expérience de la conduite d'entretiens
Comprendre les bases de l'éthique de la recherche	Expérience en matière de transcription
Comprendre la conception de base de la recherche qualitative	Bonne aptitude à l'écoute active et à poser des questions de suivi
Parler la (les) langue(s) locale(s)	L'équipe doit être composée d'un nombre égal de chercheur·se·s hommes et femmes
Avoir une expérience des opérations de paix et de l'égalité des genres et une expertise nationale en matière d'égalité des genres et d'opérations de paix	Être capable de coordonner et d'assurer la liaison avec les forces de sécurité. L'armée, la gendarmerie et la police étant des organisations hiérarchiques, l'âge importe parfois plus que le genre. Par exemple, il peut être préférable que les membres plus âgé·e·s de l'équipe de recherche interrogent des fonctionnaires de haut rang pour s'assurer que ces dernier·ère·s prennent la recherche au sérieux

3.1.3 Mise en œuvre de l'enquête

3.1.3.i Options pour la mise en œuvre de l'enquête

L'enquête (disponible en ligne dans la boîte à outils MOWIP)⁷⁰ est le principal outil permettant de recueillir des informations sur les perceptions des thèmes concernés et sur les expériences réelles du personnel militaire et des policier·ère·s. Les pays ont deux options pour mener une enquête :

- **Enquête représentative** : une enquête représentative permet de faire des généralisations sur l'ensemble de l'institution de sécurité. Cependant, l'inconvénient est qu'elle est plus coûteuse et plus longue à mettre en œuvre car le nombre de personnes nécessaires pour ce type d'enquête est beaucoup plus important que pour l'échantillonnage par quotas. De plus, s'il y a peu de femmes dans les forces de sécurité, il est difficile de faire des inférences sur les femmes.
- **Échantillonnage par quotas** : l'échantillonnage par quotas permet de faire des généralisations sur des groupes spécifiques de personnel au sein de l'institution de sécurité et peut être moins coûteux et moins long. Cependant, il n'est pas possible de faire des généralisations sur l'ensemble de l'institution de sécurité en utilisant une telle méthode d'échantillonnage. Si l'équipe d'évaluation utilise cette méthode d'échantillonnage, elle doit veiller à ne pas généraliser ses conclusions à l'ensemble de l'institution de sécurité. Cette méthode ne permet pas de créer un échantillon représentatif de l'institution de sécurité.

Nous fournissons des conseils sur la manière de mettre en œuvre les deux types d'enquêtes. Nous recommandons aux pays/institutions ayant un nombre plus élevé de femmes (au moins un tiers étant des femmes) et/ou plus de ressources pour mener une enquête avec un échantillon supérieur à 380, de réaliser un échantillon représentatif. Pour les pays/institutions ayant un nombre inférieur de femmes et/ou moins de ressources pour mener une enquête, l'institution de sécurité devrait utiliser un échantillonnage par quotas.

70 Notez que si vous recevez une aide du Labo GSS de Cornell, vous devez envoyer un courriel à Sabrina Karim à smk349@cornell.edu pour recevoir la version 2.0 de l'enquête. Sinon, utilisez la version 1.0 disponible dans la boîte à outils MOWIP à l'adresse www.dcaf.ch/mowip

L'Équipe d'enquête

L'enquête doit être réalisée par l'équipe d'évaluation elle-même. Toutefois, si l'équipe n'a pas l'expérience nécessaire pour mener des enquêtes, elle doit sous-traiter la mise en œuvre à une entreprise spécialisée, une institution ou un département universitaire qui possède l'expérience nécessaire. Les enquêteur·rice·s, qui réaliseront l'enquête, doivent avoir les qualifications indiquées dans l'encadré 3.8. La taille de l'équipe variera en fonction du nombre d'enquêtes à réaliser et du budget. Nous recommandons une équipe d'environ huit enquêteur·rice·s pour une enquête de 380 personnes. En fonction de la durée du travail quotidien des enquêteur·rice·s et de leur facilité d'accès, il·elle·s doivent être en mesure de mener entre trois et quatre enquêtes par jour.

Une fois les enquêteur·rice·s sélectionné·e·s et formé·e·s, les étapes suivantes (l'adaptation au contexte local, l'essai pilote, la réalisation) doivent avoir lieu dans un délai relativement court afin de s'assurer que la formation est fraîche dans leur esprit et d'éviter le renouvellement de l'équipe d'enquête.

Encadré 3.8 : Qualifications des enquêteur·rice·s

Diplôme universitaire	Expérience antérieure d'exécution d'enquêtes
Comprendre les bases de l'éthique de la recherche	Pouvoir utiliser la plate-forme d'enquête sur un appareil numérique
Comprendre la conception de base de la recherche qualitative et quantitative	Capacité à traduire les questions de l'enquête du français vers la ou les langues locales (à moins que l'enquête complète ne puisse être traduite dans la langue locale avant la mise en œuvre de l'enquête)
Parler la (les) langue(s) locale(s)	L'équipe doit être composée d'un nombre égal d'hommes et de femmes
Différences d'âge. L'armée et la police étant des organisations hiérarchiques, l'âge importe parfois plus que le genre. Par exemple, il peut être préférable que les membres plus âgé·e·s de l'équipe de recherche interrogent des fonctionnaires de haut rang pour s'assurer que ces dernier·ère·s prennent la recherche au sérieux	Bonne connaissance de l'institution de sécurité

L'enquête doit être réalisée en utilisant une plate-forme d'enquête en ligne telle que iSurvey⁷¹ ou Qualtrics⁷² afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'erreurs provenant des enquêtes faites sur papier. L'enquête sera effectuée dans le cadre d'entretiens en face à face dans un cadre privé, bien que nous fournissions des stratégies de réalisation alternatives dans la partie 3.1.3.iv.

Mise en œuvre d'une enquête représentative

Un échantillon représentatif est un sous-ensemble d'une population⁷³ qui cherche à refléter avec précision les caractéristiques du groupe plus large. Pour qu'une enquête soit représentative, chaque personne dans l'ensemble de l'institution de sécurité doit avoir une chance égale d'être choisie pour l'enquête. En outre, la taille de l'échantillon doit être suffisamment importante pour minimiser les biais. La taille optimale de l'échantillon dépend de la différence entre l'échantillon et la population étudiée (soit le personnel de l'institution de sécurité). Par exemple, si 50% de tou·te·s les membres de l'institution de sécurité ont déjà été déployé·e·s dans le cadre d'une mission, il faudrait que l'échantillon soit le plus représentatif possible de ces 50% (dans ce cas, l'échantillon ne serait pas représentatif si seulement 25% de l'échantillon avait déjà été déployé). Elle dépend également de la probabilité que l'échantillon reflète la valeur réelle de la population (la valeur d'un recensement, si un recensement était possible) si l'enquête devait être répétée plusieurs fois.

71 Voir <https://www.harvestyourdata.com/>, consulté le 12 août 2020. Des conseils supplémentaires sur l'utilisation de iSurvey peuvent être trouvés dans la Note Explicative 2 de la boîte à outils MOWIP en ligne.

72 Voir www.qualtrics.com/uk, consulté le 12 août 2020.

73 Une population englobe l'ensemble des individus à étudier. Par exemple, si les sujets de l'évaluation sont les institutions policières ou militaires, la population serait l'ensemble des policier·ère·s de la police et l'ensemble du personnel militaire.

Par exemple, si 50% de tou-te-s les membres de l'institution de sécurité sont déployé-e-s dans le cadre d'une mission, nous voudrions que l'échantillon reflète le plus fidèlement possible cette proportion à chaque fois qu'il est tiré. Pour qu'une enquête soit représentative, nous recommandons à l'équipe d'évaluation de réaliser une enquête avec un échantillon de 380 personnes ou plus pour chaque institution.

Le fait de générer l'échantillon de manière aléatoire permet d'obtenir un échantillon représentatif. Un échantillon aléatoire est un groupe ou un ensemble choisi dans la population plus large d'une manière aléatoire qui permet à chaque membre du groupe plus large d'avoir une probabilité égale d'être choisi-e.

Un échantillon aléatoire peut être généré de plusieurs façons.

Sélection aléatoire à partir du répertoire principal : L'équipe d'évaluation/l'institution de sécurité peut utiliser le répertoire principal de l'institution de sécurité pour générer un échantillon aléatoire. Chaque membre de l'institution de sécurité se verrait attribuer un numéro correspondant, et l'équipe d'évaluation/les forces de sécurité utiliserai(en)t un générateur de numéros aléatoires pour produire les numéros correspondants des personnes qui doivent être interrogées. Cela garantit que l'échantillon est choisi au hasard et que chaque sélection d'une personne est indépendante de la sélection d'une autre personne.

Échantillonnage systématique à partir du répertoire principal : L'équipe d'évaluation/l'institution de sécurité peut utiliser le répertoire principal de l'institution de sécurité pour générer un échantillon. Tou-te-s les membres de l'institution de sécurité seraient listé-e-s par ordre alphabétique, soit par leur prénom ou leur nom (ou dans un autre ordre tel que le jour de naissance), et l'équipe choisirait un sujet à intervalles réguliers, par exemple toutes les vingt personnes de la liste.

Échantillon stratifié provenant du répertoire principal : Si l'équipe d'évaluation a accès à des données sur les pourcentages de certaines caractéristiques telles que le sexe, le rang, l'unité et l'unité géographique, elle peut utiliser ces caractéristiques pour générer un échantillon aléatoire. Par exemple, si 30% des membres des forces de sécurité sont des femmes, l'équipe doit s'assurer que 30% de l'échantillon est constitué de femmes. De même, si 10% des forces de sécurité sont stationnées dans les régions du sud, alors 10% de l'échantillon doit provenir de cette région. Cela permet de s'assurer que les principales caractéristiques nécessaires à l'enquête reflètent avec précision la population de l'institution de sécurité. C'est la manière la plus compliquée de garantir un échantillon aléatoire, car la méthode de tirage de l'échantillon pour chaque groupe (par exemple, les femmes ou la région du sud) doit garantir que chaque individu de ce groupe a une probabilité égale d'être sélectionné.

Mise en œuvre d'un échantillon par quotas

Un échantillon par quotas est similaire à un échantillon stratifié ; cependant, les groupes sélectionnés ne sont pas proportionnels à la population du groupe au sein de l'institution de sécurité. Si certaines caractéristiques présentent un intérêt, l'échantillon de quotas est utilisé pour assurer la sur-représentation des personnes présentant ces caractéristiques.

Dans le cadre de la méthodologie MOWIP, comme nous sommes particulièrement intéressé·e·s par les informations sur l'expérience de certains types de personnel - les femmes et les personnes qui ont été déployées ou non - nous voulons nous assurer que nous interrogeons suffisamment de ces personnes pour observer ces caractéristiques. Ceci est particulièrement important dans les pays où il y a relativement peu de femmes dans l'institution de sécurité, ou dans lesquels relativement peu de personnel a été déployé, ou dans lesquels presque tout le personnel a été déployé dans une opération de paix. Par conséquent, nous sur-représentons ces groupes dans les échantillons : les femmes et le personnel déployé/non déployé.⁷⁴ L'échantillon comprend plus de personnel féminin et de personnel déployé/non déployé que les proportions réelles de ces groupes dans l'ensemble de la population de l'institution de sécurité. Par exemple, si les femmes ne représentent que 5% de la population de l'institution de sécurité, nous nous assurons qu'elles constituent 50% de l'échantillon. Nous voulons également sur-représenter dans l'échantillon ceux et celles qui ont été déployé·e·s dans des pays où les déploiements sont plus rares et nous voulons sur-représenter dans l'échantillon ceux et celles qui n'ont pas été déployé·e·s dans des pays où les déploiements sont très fréquents. Si les pays utilisent l'échantillon par quotas, nous recommandons de veiller à ce que 50% de l'échantillon soit composé de femmes et que 50% de l'échantillon ait été déployé. Dans le cas où tout le personnel a été déployé, nous suggérons que 50% de l'échantillon soit constitué de personnes qui ont été déployées plusieurs fois. Si la quasi-totalité du personnel a été déployée plusieurs fois, alors cette caractéristique n'est pas importante et n'a pas besoin d'être prise en compte.

Là encore, nous recommandons un nombre minimum de 380 personnes pour chaque institution, ce qui signifie que, dans la mesure du possible, l'échantillon comprend 95 femmes qui ont été déployées, 95 femmes qui n'ont pas été déployées, 95 hommes qui ont été déployés et 95 hommes qui n'ont pas été déployés. Si un pays trouve difficile d'atteindre la taille de l'échantillon pour l'un des groupes, il peut inclure les ancien·ne·s combattant·e·s ou ceux et celles qui ont quitté la police ou l'armée (retraité·e·s, etc.). L'enquête permet cette option.

Outre le sexe et le statut de déploiement du personnel, d'autres facteurs sont importants :

- le grade
- l'unité⁷⁵
- la géographie
- le groupe ethnique

Si l'équipe d'évaluation dispose de ressources et d'un accès à des informations sur le personnel situé dans différentes zones géographiques, dans différentes unités et/ou à chaque grade individuel, elle devrait également inclure l'une ou l'ensemble de ces trois caractéristiques dans le cadre de la méthode de tirage de l'échantillon.⁷⁶

Les chercheur·se·s doivent utiliser des techniques d'échantillonnage aléatoire pour sélectionner les participant·e·s dans chaque groupe de quotas. Par exemple, si l'équipe d'enquête utilise un échantillon de quotas basé sur Géographie + Déploiement + Sexe (voir exemple ci-dessous), parmi les femmes, déployées, dans chaque unité géographique, l'individu doit être choisi au hasard, et chaque femme, déployée, de l'unité géographique doit avoir une probabilité égale d'être choisie. Il existe plusieurs façons de mettre en œuvre cette méthode plus complexe d'échantillonnage par quotas.

L'encadré 3.9 présente les informations que l'équipe d'évaluation doit connaître afin de mettre en œuvre l'enquête en utilisant la géographie, l'historique de déploiement et le sexe comme quotas.

74 Dans certains pays, le nombre de personnes déployées est supérieur au nombre de personnes non déployées, et vice versa.

75 Pour l'armée, cela pourrait inclure les corps d'officier·ère·s et les corps de non-officier·ère·s, différentes branches et différentes unités administratives. Pour la police, cela pourrait inclure différentes unités administratives.

76 Bien que ne relevant pas du champ d'application de la méthodologie MOWIP, les pays peuvent utiliser l'enquête pour recueillir des données sur d'autres groupes d'intérêt tels que l'ethnicité, la religion, etc. Toutefois, plus les caractéristiques ajoutées sont nombreuses, plus l'échantillon doit être important pour garantir qu'il y a suffisamment de personnes dans chacune des catégories pour en tirer des conclusions valables.

Encadré 3.9 : Informations que l'équipe d'évaluation doit connaître pour établir l'échantillon par quotas en fonction de la géographie, du déploiement et du sexe

- L'emplacement de tous les principaux sièges/bases/dépôts/stations régionaux
- Le nombre d'hommes et de femmes stationnés dans chacun des sièges/bases/dépôts/stations régionaux
- Des unités supplémentaires qui ne sont pas basées géographiquement
- Nombre d'hommes et de femmes dans ces unités

Quotas basés sur : Géographie + Déploiement + Sexe

Étape 1

Déterminer le nombre (ventilé par sexe) d'hommes et de femmes dans toutes les zones géographiques. Si la population totale de femmes dans l'institution de sécurité est inférieure ou égale à la moitié de la taille de l'échantillon, les chercheurs doivent alors tenter d'interroger toutes les femmes. Par exemple, si la taille de l'échantillon est de 380 et qu'il y a 190 femmes ou moins au total dans l'institution, toutes les femmes doivent être interrogées, quel que soit leur localisation géographique. De même, si le nombre total de personnel déployé ou non déployé est inférieur à 190 dans l'institution au total, toutes les personnes déployées ou non déployées doivent être interrogées, quelle que soit leur localisation géographique.

Encadré 3.10 : Utilisation du sexe comme indicateur du genre

La méthodologie MOWIP vise à comparer les expériences du personnel de sécurité selon le genre, en explorant spécifiquement la manière dont les expériences des femmes diffèrent de celles des hommes. La majorité des données disponibles sont toutefois ventilées selon le sexe biologique attribué au personnel à la naissance (par exemple, sexe masculin ou sexe féminin). La méthodologie MOWIP permet d'utiliser le sexe comme indicateur du genre. En d'autres termes, nous supposons que les personnes enregistrées comme étant de sexe féminin sur leurs documents d'identité s'identifient comme étant des femmes. Cela signifie que les personnes trans (qui ne s'identifient pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance) ou les personnes qui s'identifient comme non binaires, non genrées ou par une autre expression de genre minoritaire peuvent ne pas être identifiées avec précision dans les données. Cependant, un nombre croissant de PFCPP reconnaissent officiellement plus de deux genres, et plusieurs d'entre eux autorisent les personnes trans à servir dans l'armée et la police. Pour obtenir les meilleurs résultats, il convient donc d'utiliser des données ventilées par genre (y compris les données qui reconnaissent plus de deux genres) plutôt que des données ventilées par sexe, lorsqu'elles sont disponibles.

Étape 2

Sur la base du nombre total de personnel dans chaque lieu, calculez la proportion de personnel dans chaque lieu. Il y a deux façons de procéder à l'échantillonnage de ces unités géographiques :

- L'équipe d'évaluation peut faire en sorte que les échantillons soient proportionnels aux proportions de personnel dans chaque lieu. Par exemple, s'il y a quatre régions, le nord (20 % de la population), le sud (10 % de la population), l'ouest (40 % de la population) et l'est (30 % de la population), alors 20 % de l'échantillon sera tiré du nord, 10 % de l'échantillon du sud, 40 % de l'échantillon de l'ouest et 30 % de l'échantillon de l'est.
- L'équipe d'évaluation peut décider de pondérer les régions de manière égale. Par exemple, s'il y a quatre régions, le nord (20 % de la population), le sud (10 % de la population), l'ouest (40 % de la population) et l'est (30 % de la population), alors l'échantillon sera composé de proportions égales, 25 % de chaque région. Cette méthode permet de sur-représenter dans l'échantillon les régions plus éloignées.⁷⁷

77 L'équipe peut le faire si sa recherche documentaire indique que le personnel des régions éloignées est confronté à des défis distincts ou si le pays contribue peu aux opérations de paix.

Étape 3

Sur chaque lieu, l'équipe d'enquêteur·rice·s doit s'assurer que 50 % de l'échantillon est constitué de femmes et que 50 % de l'échantillon a été déployé dans des opérations de paix. Dans la mesure du possible, les femmes et le personnel déployé qui constituent les 50 % doivent être choisi·e·s au hasard dans le groupe de femmes et le groupe de personnel qui a été déployé.

Quotas basés sur : GRADE + DÉPLOIEMENT + SEXE

L'encadré 3.11 présente les informations que l'équipe d'évaluation doit connaître pour mettre en œuvre l'enquête en utilisant le grade, le déploiement et le sexe comme quotas.

Encadré 3.11 : Informations que l'équipe d'évaluation doit connaître pour établir l'échantillon par quotas en fonction du grade, du déploiement et du sexe

- Le nombre/proportion des effectifs de chaque grade
- Le nombre d'hommes et de femmes dans chaque grade
- Le nombre d'hommes et de femmes précédemment ou actuellement déployé·e·s dans une opération de paix des Nations unies, à chaque grade.

Étape 1

Déterminer ce qui constitue un grade élevé ou inférieur. Recueillir les chiffres ventilés par sexe des hommes et des femmes de grade inférieur et supérieur. Sinon, si le pays dispose de données précises, l'équipe d'évaluation doit déterminer les proportions pour chaque grade et échantillonner en fonction de chaque grade. Si la population totale de femmes dans l'institution de sécurité est inférieure ou égale à la moitié de la taille de l'échantillon, les chercheur·se·s doivent alors tenter d'interroger toutes les femmes, quel que soit leur grade. Par exemple, si la taille de l'échantillon est de 380 et qu'il y a 190 femmes ou moins au total dans l'institution, toutes les femmes doivent être interrogées, quel que soit leur grade. De même, si le nombre total de déployé·e·s ou non déployé·e·s dans l'institution est inférieur à la moitié de l'échantillon, toutes les personnes déployées ou non déployées doivent être interrogées, quel que soit leur grade.

Étape 2

Sur la base du nombre total de grades inférieurs ou supérieurs, calculez la proportion de personnel dans chaque grade. Il y a deux façons de procéder à l'échantillonnage :

- S'assurer que l'échantillon est proportionnel au personnel de chaque grade. Par exemple, si 30 % du personnel est de haut rang, alors 30 % de l'échantillon proviendra également du groupe de haut rang. De même, si 30 % du personnel sont des commandant·e·s, alors 30 % de l'échantillon doit être constitué de commandant·e·s (voir le deuxième chiffre dans l'encadré 3.12).
- Si l'échantillon est divisé en deux catégories, grade inférieur et grade supérieur, l'équipe d'évaluation s'assure que 50 % de l'échantillon est de grade inférieur et 50 % de grade supérieur (voir le premier chiffre dans l'encadré 3.12).

Étape 3

Lorsque l'équipe d'évaluation choisit au hasard des individus de chaque grade, elle doit s'assurer que 50% de son échantillon sont des femmes. Elle peut choisir des individus au hasard dans les catégories de grade inférieur/moyen/élevé ou dans chaque grade, en alternant entre hommes et femmes.

Étape 4

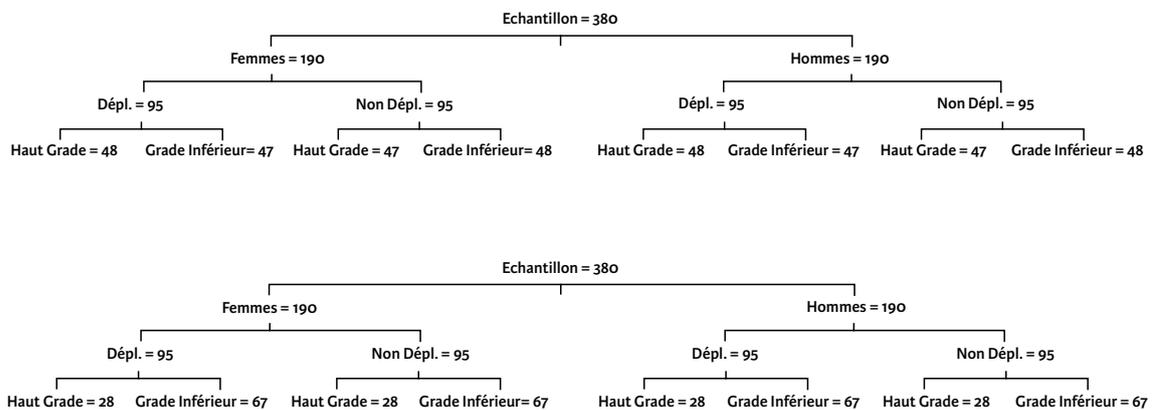
L'équipe d'évaluation doit également s'assurer que 50% de l'échantillon a été déployé et que les 50% restants n'ont pas été déployés.

L'encadré 3.12 montre comment les groupes peuvent être créés sur la base de cet échantillonnage.

Encadré 3.12 : Échantillon par quotas (d'individus actuellement non déployés) basé sur le grade + le déploiement + le sexe

La figure du haut montre à quoi ressemblerait l'échantillon par quotas si l'équipe d'évaluation décidait de diviser l'échantillon en parts égales entre les répondant-e-s de haut grade et ceux de grade inférieur en utilisant la taille minimale suggérée de l'échantillon. Tout d'abord, l'échantillon est divisé à parts égales entre les femmes et les hommes : 190 personnes interrogées doivent être des femmes et 190 des hommes. Deuxièmement, les répondant-e-s masculins et féminins sont réparti-e-s à parts égales par statut de déploiement - la moitié des 190 femmes interrogées auraient dû être déployées (95 femmes déployées) et l'autre moitié n'aurait jamais dû l'être (95 femmes non déployées), et il en va de même pour les hommes (95 hommes déployés et 95 hommes non déployés). Enfin, dans le cadre de ces quotas d'hommes et de femmes déployé-e-s/non déployé-e-s, la moitié des personnes interrogées doivent être de haut grade et l'autre moitié de grade inférieur. Cela conduit à un échantillon final qui comprend 48 femmes de haut grade déployées, 47 femmes de grade inférieur déployées, 47 femmes de haut grade non déployées, 48 femmes de grade inférieur non déployées, 48 hommes de haut grade déployés, 47 hommes de grade inférieur déployés, 47 hommes de haut grade non déployés et 48 hommes de grade inférieur non déployés.

La figure du bas montre l'échantillon de quotas si l'équipe d'évaluation assure un échantillonnage proportionnel par grade. En utilisant la même méthode que celle décrite ci-dessus pour le premier chiffre, l'échantillon minimum de 380 est divisé à parts égales entre les hommes et les femmes et le personnel déployé et non déployé, de sorte que l'échantillon comprendra 95 femmes déployées, 95 femmes non déployées, 95 hommes déployés et 95 hommes non déployés. Dans le cadre de ces quotas d'hommes et de femmes déployé-e-s/non déployé-e-s, l'équipe d'évaluation divise les groupes par grade proportionnel à la valeur dans l'institution de sécurité. Si, par exemple, 30 % du personnel de l'institution est considéré comme étant de grade supérieur, alors 30 % des femmes déployées interrogées devraient être de haut grade et 70 % des femmes déployées interrogées devraient être de rang inférieur, il en est de même pour les hommes et le personnel non déployé. Cela donne un échantillon composé de 28 femmes de haut grade déployées, 67 femmes de grade inférieur déployées, 28 femmes de haut grade non déployées, 67 femmes de grade inférieur non déployées, 28 hommes de haut grade déployés, 67 hommes de grade inférieur déployés, 28 hommes de haut grade non déployés et 67 hommes de grade inférieur non déployés.



Les étapes mentionnées ici pourraient être reproduites si l'équipe d'évaluation choisit de diviser l'échantillon en groupes basés sur des unités ou sur des groupes ethniques. L'équipe d'évaluation doit examiner les facteurs susceptibles d'avoir un impact direct sur les expériences et les perspectives du personnel afin de décider si ce facteur doit être inclus dans la conception du quota. Par exemple, si l'équipe d'évaluation estime que les membres des groupes ethniques minoritaires ont une expérience ou une perspective nettement différente de celle des membres de la majorité ethnique, elle peut vouloir diviser l'échantillon par groupe ethnique en plus de la géographie/du grade, du sexe et de l'historique de déploiement.

Il est important de noter qu'un échantillon par quotas n'est pas représentatif de la population, ce qui signifie que les chercheur·se·s ne peuvent pas généraliser les résultats de l'échantillon à l'ensemble de l'institution de sécurité. Cependant, les chercheur·se·s peuvent généraliser à un groupe particulier. Si l'échantillon par quotas est basé sur les femmes et les personnes déployées, les chercheur·se·s peuvent alors affirmer que X% des femmes déployées avaient X opinions. Si l'échantillonnage par quotas est basé sur des femmes déployées de grade inférieur, les chercheur·se·s peuvent déclarer que X% des femmes déployées de grade inférieur ont déclaré X. En outre, les chercheur·se·s peuvent faire des comparaisons entre les groupes. Par exemple, ils peuvent déclarer qu'il existe des différences statistiquement significatives entre les opinions des hommes et des femmes ou entre les opinions des personnes déployées et celles qui ne le sont pas. Les chercheur·se·s ne peuvent pas dire que ces opinions reflètent l'ensemble de l'institution de sécurité.

L'équipe d'évaluation doit travailler en étroite collaboration avec les forces armées, la police et/ou la gendarmerie pour constituer l'échantillon et recruter les participant·e·s. L'équipe d'évaluation doit expliquer à l'institution de sécurité l'importance d'un échantillon aléatoire pour aider à assurer la coopération, car les forces de sécurité ne doivent pas choisir les personnes interrogées. Si elles devaient le faire, elles pourraient alors choisir consciemment ou inconsciemment du personnel qui soit commode ou qui ait eu des expériences positives, ce qui signifie également que toutes les personnes du groupe n'ont pas les mêmes chances d'être sélectionnées, ce qui entraîne un biais dans l'enquête. Si les forces de sécurité ne souhaitent pas fournir leurs chiffres ventilés, l'équipe d'évaluation peut alors demander des proportions. Dans de nombreux cas, les pays peuvent ne pas être en possession des données nécessaires, telles que l'historique des déploiements, pour établir l'échantillon. Dans de tels cas, l'équipe d'évaluation doit utiliser toutes les informations dont disposent les forces de sécurité ou qu'elles sont prêtes à partager. Elle doit ensuite se rendre sur les lieux où se trouve le personnel et travailler avec chaque responsable pour créer un répertoire qui donne des informations sur le sexe du personnel et l'historique de déploiement. Elle tire ensuite un échantillon du répertoire ainsi créé. Ainsi, le recrutement des personnes à interroger peut se faire de deux manières.

- En utilisant le répertoire principal, les personnes sélectionnées pour l'enquête seront contactées par l'équipe d'évaluation ou par les forces de sécurité pour organiser une réunion. L'équipe d'évaluation obtient le consentement des participant·e·s lors de leur premier contact.
- S'il n'y a pas de répertoire principal, l'équipe d'enquête se rendra dans les différents sites sélectionnés (par exemple, les dépôts de la police) et travaillera avec les commandant·e·s pour dresser une liste de tout le personnel présent dans ce lieu. Elle sélectionnera ensuite une personne au hasard sur la base des critères mentionnés ci-dessus. L'équipe d'évaluation doit obtenir le consentement des participant·e·s lors de leur premier contact.

3.1.3.ii Adaptation au contexte local, formation et enquête pilote

Adaptation au contexte local

L'enquête fournie dans la méthodologie MOWIP est une version générique, ce qui signifie que les équipes d'évaluation doivent s'assurer que l'enquête est adaptée localement et contextualisée. Nous recommandons deux processus d'adaptation locale, avant et après l'enquête pilote.

Au cours du premier processus d'adaptation locale, l'équipe d'évaluation ou la société d'enquête sous-traitante - en étroite collaboration avec les représentant·e·s des institutions de sécurité - travaille sur l'enquête générique et la modifie pour la rendre accessible au contexte local. Cela peut signifier que l'enquête doit être traduite dans une langue locale et peut également comprendre la reformulation des questions et des réponses afin de refléter la terminologie appropriée ainsi que le dialecte et l'environnement locaux. Les options de réponse doivent également être adaptées localement pour la langue, la région géographique, etc. Dans l'idéal, les questions seront formulées de manière à ce que le sens de la question soit clair pour la personne interrogée sans que l'enquêteur·rice ait à reformuler ou paraphraser la question lorsqu'il·elle mène l'enquête. L'équipe d'évaluation doit s'assurer que la question a un sens dans le contexte local et que le sens général de la question reste le même, même si la formulation est légèrement modifiée, par exemple si la formulation française originale n'a pas de sens dans le contexte local.

Le processus d'adaptation locale doit éviter la suppression de toute question de l'enquête. Si certaines questions sont sensibles, nous proposons des questions ou des formulations alternatives dans la Note Explicative 3 de la méthodologie MOWIP (*poser des questions sensibles*).⁷⁸ Cependant, l'équipe d'évaluation doit proposer des alternatives si aucune des suggestions ne suffit. Enfin, elle doit s'assurer que le script de consentement générique est traduit dans le contexte local.

Nous recommandons que le processus d'adaptation locale soit mené conjointement avec l'institution de sécurité. Cet effort conjoint peut avoir lieu au cours d'un atelier commun, ou séparément, où chaque groupe examine les documents et procède à des révisions itératives. (Dans certains cas, il peut être préférable que l'équipe d'évaluation adapte localement d'abord les questions de l'enquête afin de reformuler de manière préventive les questions qui peuvent être particulièrement répréhensibles pour l'institution de sécurité). L'effort conjoint permet d'établir la confiance entre l'équipe d'évaluation et les forces de sécurité et de s'assurer que toutes les parties acceptent l'enquête.

*L'enquête générique complète peut être consultée en ligne dans la boîte à outils MOWIP.*⁷⁹

Encadré 3.13 : Questions pour l'adaptation au contexte local

- | | |
|--|--|
| 1. Existe-t-il de meilleures façons de poser cette question dans ce pays ? | 10. Certaines réponses doivent-elles être supprimées ? Pourquoi ? Quelle(s) autre(s) question(s) peut-on poser ? |
| 2. Comment cette question serait-elle formulée dans votre pays/région ? | 11. Faut-il inclure « Je ne sais pas » ? |
| 3. Faut-il prévoir un autre type de séries de réponses ? | 12. Faut-il inclure « Je ne souhaite pas répondre » ? |
| 4. Quelles seraient les réponses typiques au niveau local ? | 13. Quel est le moment approprié pour faire une pause ? |
| 5. Les participant·e·s doivent-il·elle·s pouvoir choisir plus d'une réponse ? | 14. Faut-il supprimer « Je ne sais pas » des options de réponse ? |
| 6. Les questions sont-elles formulées correctement ? | 15. Faut-il supprimer « Je ne souhaite pas répondre » des options de réponse ? |
| 7. Y a-t-il des termes que les gens ne comprendront pas ? | 16. L'ordre des questions est-il logique ? |
| 8. Y a-t-il d'autres façons plus familières de poser la question ? | 17. Certaines questions devraient-elles être posées plus tôt ? |
| 9. Toutes les séries de réponses possibles sont-elles incluses ? Y a-t-il des réponses manquantes ? Si oui, lesquelles ? | 18. Certaines questions doivent-elles être posées plus tard ? |
| | 19. Y a-t-il des questions manquantes ? Si oui, lesquelles ? |
| | 20. Pourquoi est-il important de les inclure ? |

78 Il peut être utile de s'inspirer des questions d'enquête utilisées précédemment dans d'autres pays où la même langue est parlée. Le DCAF, Cornell et les différentes équipes d'évaluation pourront peut-être vous conseiller.

79 www.dcaf.ch/mowip

Formation des enquêteur·rice·s

Tou·te·s les enquêteur·rice·s impliqué·e·s dans l'étude doivent participer à une session de formation et à la réalisation d'une enquête pilote. La formation doit être menée par les chercheur·se·s principaux·ales du pays, doit durer au moins une journée et comprendre une introduction à l'objectif de la méthodologie MOWIP, à l'éthique de la recherche, au processus d'échantillonnage, à l'enquête et à la manière d'utiliser le logiciel d'enquête. La formation permet au ou à la chercheur·se principal·e d'identifier d'éventuels biais parmi les enquêteur·rices et d'adapter la formation en conséquence (par exemple, une session sur les biais implicites pourrait être incluse). Des conseils pour les sessions de formation et des exemples de diapositives de formation sont disponibles en ligne dans la boîte à outils MOWIP.⁸⁰ Les enquêteur·rice·s doivent également jouer des scénarios pour se préparer à toute résistance éventuelle de la part des personnes interrogées ou pour qu'il·elle·s se sentent plus à même de faire face à d'autres défis ou à des situations inattendues. La formation doit couvrir la réponse appropriée à chaque scénario et à tout autre scénario qui pourrait se présenter dans le contexte particulier du pays.

- Vous arrivez sur le lieu de rencontre convenu pour interroger un·e sous-officier·ère de police ou militaire qui a accepté d'être interrogé·e. Lorsque vous arrivez, il·elle dit qu'il·elle n'est plus intéressé·e.
- Vous interrogez une femme sous-officière de police ou militaire et à mi-chemin de l'entretien, elle révèle que son mari la bat et qu'elle a très peur.
- Vous êtes en plein milieu d'un entretien et un·e officier·ère supérieur·e de la base s'approche de vous et vous demande qui vous êtes. Il·elle vous demande alors vos références et vous dit que vous ne pouvez pas poursuivre l'entretien.
- Vous êtes prêt à réaliser l'entretien, mais les amis ou le ou la superviseur·e de votre interlocuteur·rice ne veulent pas quitter la pièce, déclarant qu'il·elle·s veulent également être interviewé·e·s.
- Pendant que vous menez l'enquête, la personne interrogée semble mentir.
- Pendant que vous menez l'enquête, la personne interrogée est contrariée ou agitée en réponse à une certaine question.
- Pendant que vous menez l'enquête, votre tablette/téléphone ou autre appareil cesse soudainement de fonctionner.
- La personne interrogée continue à ne pas se présenter, quitte prématurément ou refuse de remettre l'enquête à plus tard.
- La personne interrogée vous dit carrément qu'elle ne croit pas à « ces histoires de genre ».
- Au milieu de l'enquête, la personne interrogée reçoit un appel téléphonique d'urgence et doit soudainement partir.
- La personne interrogée demande de l'argent ou une compensation.
- Harcèlement sexuel de l'enquêteur·rice.

En plus de s'entraîner à ces scénarios, les enquêteur·rice·s doivent télécharger la plate-forme d'enquête sur un appareil numérique (téléphone ou tablette), s'assurer que l'enquête fonctionne correctement et s'initier au logiciel d'enquête.

Dans certains pays, une formation similaire dispensée à l'institution de sécurité par l'équipe d'évaluation a permis à celle-ci d'expliquer le projet et de gagner la confiance des participant·e·s. Ainsi, toute équipe d'évaluation doit être prête et disposée à présenter la méthodologie MOWIP à l'institution de sécurité, si elle pense que cela l'aidera à gagner accès aux informations et à rendre le processus de réalisation plus facile.

L'enquête pilote

La formation de l'équipe d'enquête est suivie d'une enquête pilote de deux jours avec des personnes qui ne font pas partie de la population cible. Ces deux jours comprennent le débriefing après l'enquête pilote et le deuxième processus d'adaptation locale. Les meilleures options pour les participant·e·s à l'enquête pilote sont les vétéran·e·s (qui ne font plus partie de la police, de la gendarmerie ou de l'armée) ; les étudiant·e·s d'une université affiliée aux forces armées, à la police et/ou à la gendarmerie (mais où les étudiant·e·s ne sont pas membres des forces armées, de la police et/ou de la gendarmerie) ; les organisations bénévoles/de la société civile (OSC); ou d'autres étudiant·e·s universitaires. L'enquête pilote ne peut pas être menée avec des membre actif·ve·s de la police, et/ou de la gendarmerie, ou des forces armées, car s'il·elle·s participent à l'enquête pilote, il·elle·s ne peuvent pas participer à l'enquête ultérieurement, ce qui constitue une violation de l'échantillonnage aléatoire. De même, si des vétéran·e·s doivent être inclus·es dans l'échantillon de l'enquête, il·elle·s ne peuvent pas prendre part au pilote de l'enquête.

L'enquête pilote inclut le test de l'instrument d'enquête afin de résoudre les éventuels problèmes avant le lancement de l'enquête.

L'objectif de l'enquête pilote est de :

- Vérifier la durée de l'enquête
- Faire en sorte que les enquêteur·rice·s s'entraînent à utiliser le script de consentement, y compris à expliquer l'enquête et sa durée
- Pratiquer les scénarios mentionnés ci-dessus
- Avoir une idée du nombre d'enquêtes qui peuvent être réalisées par jour, pour calculer le nombre total de jours nécessaires à l'enquête
- Donner aux enquêteur·rice·s la possibilité de s'exercer à l'ensemble du processus d'enquête
- Se faire une idée des questions qui pourraient conduire à un biais de désirabilité sociale ou qui sont sensibles
- S'assurer que le déroulement de l'enquête fonctionne correctement
- Apporter les dernières modifications à la formulation de l'enquête.

Les journées d'enquêtes pilotes doivent être traitées comme s'il s'agissait de journées d'enquête normales. Chaque enquêteur·rice enregistre les informations relatives à chaque enquête dans **la feuille de travail de l'enquête pilote** (voir le modèle 11 dans la boîte à outils MOWIP)⁸¹ afin que les corrections nécessaires puissent être apportées à l'enquête avant sa mise en œuvre. L'équipe d'évaluation doit évaluer les capacités et les attitudes ainsi que les préjugés personnels de chaque enquêteur·rice, et fournir une formation supplémentaire si nécessaire. Il est possible que pour certains contextes nationaux, certaines questions doivent être modifiées ou même supprimées. C'est pourquoi le pilote est utilisé comme une opportunité d'identifier ces questions et réponses.

Veillez noter que pendant l'enquête pilote, il est normal que l'enquête prenne deux fois plus de temps que lorsqu'elle est mise en œuvre sur le terrain ; en effet, les enquêteur·rice·s ont besoin de temps pour s'habituer aux questions. Plus il·elle·s seront familiarisé·e·s avec l'enquête, plus il·elle·s seront rapides à poser les questions. La durée de l'enquête se raccourcit donc après plusieurs jours de mise en œuvre.

La deuxième partie du processus d'adaptation locale a lieu après l'enquête pilote, au cours de laquelle l'équipe apporte les dernières modifications à l'enquête en fonction de l'enquête pilote. Quelques questions utiles sont incluses dans l'encadré 3.14.

L'une des raisons de la réalisation de l'enquête pilote est d'identifier les questions qui pourraient conduire à un biais de désirabilité sociale. Il s'agit de questions auxquelles les personnes interrogées ont tendance à répondre d'une manière qui sera considérée favorablement par les autres, en particulier par l'enquêteur·rice. Par exemple, si une personne sait que la violence est considérée comme mal, elle est moins susceptible de révéler un comportement violent. Pour identifier les

questions qui pourraient conduire à un biais de désirabilité sociale, l'équipe d'évaluation évalue les questions de l'enquête qui portent sur des sujets sensibles, inconfortables, privés ou politiquement chargés (violence, harcèlement sexuel, etc.) et détermine si toutes les personnes impliquées dans l'enquête pilote y ont répondu de la même manière. S'il existe des preuves de biais de désirabilité sociale pour des questions spécifiques (lorsque toutes les personnes interrogées ont répondu à la question d'une manière socialement souhaitable), les enquêteur·rice·s peuvent remettre leur appareil électronique aux personnes interrogées afin qu'elles puissent saisir leur réponse directement pour s'assurer que leurs réponses sont plus privées. Les enquêteur·rice·s doivent également poser la question de différentes manières pour essayer de susciter une réponse précise. Les enquêteur·rice·s formé·e·s ont l'expérience de ce type de situation, c'est pourquoi nous recommandons de travailler avec des personnes qui ont mené plusieurs enquêtes dans le passé.

Bien que l'enquête pilote MOWIP ait identifié des questions avec un grand nombre de réponses de type « je ne sais pas » et « je ne souhaite pas répondre », qui ont ensuite été retirées de l'enquête, il est possible que certaines questions restent en place et génèrent un grand nombre de réponses de type « je ne sais pas » ou « je ne souhaite pas répondre ». Si certaines questions ont un taux de réponse élevé (95%) de « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre », l'équipe d'évaluation doit remettre l'appareil électronique à la personne interrogée pour répondre à ces questions. L'équipe d'évaluation doit également examiner si la question doit être reformulée pour être mieux comprise dans le contexte local, en particulier si l'enquête a été traduite dans la langue locale. Les enquêteur·rice·s peuvent poser la question à la personne interrogée d'une manière différente, par exemple réfléchir à un scénario hypothétique, il·elle·s peuvent demander de fournir plus de détails, ou il·elle·s peuvent donner un exemple. En dernier recours, ces questions peuvent être retirées de l'enquête si elles continuent à donner de telles réponses.

Parfois, les équipes d'évaluation peuvent penser que certaines questions devraient être supprimées, parce qu'elles pensent que la réponse est évidente et que tout le monde répondra de la même manière. Nous suggérons de ne supprimer aucune question de l'enquête, même si elles semblent non pertinentes, car les réponses peuvent souvent varier même si les équipes d'évaluation ne s'y attendent pas. En outre, les questions ont été examinées dans différents contextes nationaux et sont pertinentes pour l'évaluation de chaque thème ; chaque question correspond à un ensemble pertinent d'indicateurs pour chaque thème. La suppression de questions signifie que l'équipe d'évaluation ne pourra pas évaluer l'indicateur correspondant. De plus, les questions permettent aux chercheur·se·s de comprendre à la fois les thèmes sur lesquels les femmes rencontrent des problèmes et ceux sur lesquels le pays se porte bien. Par exemple, si une équipe d'évaluation remarque qu'une question particulière ne donne pas lieu à beaucoup de variations et que la réponse est très majoritairement positive (par exemple à la question « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette affirmation : « Les femmes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales » ? »), le pays est probablement performant sur cet indicateur particulier et cela sera souligné dans le rapport comme une bonne pratique.

Une fois le pilote réalisé, l'enquête doit être lancée peu de temps après (pas plus de deux semaines après) pour s'assurer que les enquêteur·rice·s ne perdent pas les compétences qu'il·elle·s ont acquises. Ainsi, l'enquête pilote ne doit être menée que lorsque les forces de sécurité ont autorisé l'enquête, lorsque l'échantillonnage est terminé et que l'équipe d'évaluation a élaboré un calendrier de réalisation de l'enquête. Une fois les vérifications pilotes effectuées, chaque enquêteur·rice doit parcourir l'enquête dans son intégralité au moins une fois avant d'interroger une personne pour voir où des changements ont pu être apportés et pour se familiariser avec l'enquête ainsi qu'avec le logiciel.

Encadré 3.14 : Questions auxquelles l'équipe d'évaluation doit répondre sur la base de l'enquête pilote

- Veuillez évaluer les forces et les faiblesses de chaque enquêteur-riche.
- Qui seront les enquêteur-riche-s dans la mise en œuvre de l'enquête ? Satisfont-il-elle-s tou-te-s la norme (voir l'encadré 3.8 pour les qualifications requises) ?
- Sont-il-elle-s porteur-se-s de préjugés implicites ?
- Une formation supplémentaire est-elle nécessaire avant la mise en œuvre ?
- Quels ont été les principaux problèmes de mise en œuvre de l'enquête pilote ?
- Quelles actions doivent être entreprises entre la mise en œuvre de l'enquête pilote et celle de l'enquête ?
- Faut-il modifier le déroulement de l'enquête ?
- Quelles questions, le cas échéant, doivent être modifiées

3.1.3.iii Logiciel de collecte de données et programmation

L'enquête est réalisée à l'aide d'une plateforme en ligne (voir encadré 3.15). De nombreuses options sont disponibles et les sociétés d'enquête locales peuvent disposer de leur propre plateforme et de leurs propres tablettes. La société d'enquête ou l'équipe d'évaluation choisit une plateforme qui permet de télécharger les données immédiatement et de réaliser l'enquête hors ligne. La tablette ne doit pas nécessiter de service internet ou de forfait mobile pour que les données soient sauvegardées sur la plateforme. Dans l'idéal, lorsque l'appareil est connecté à l'internet, il doit télécharger automatiquement les enquêtes sur la plateforme et disparaître de l'appareil de l'enquêteur-riche, afin de renforcer la confidentialité. Cela permet à l'équipe d'évaluation d'avoir un accès immédiat aux résultats.

La plateforme utilisée doit répondre aux directives de protection des données et respecter les lois nationales en la matière. Au minimum, l'utilisation de la plateforme doit être protégée par un mot de passe. Seule la société d'enquête ou l'équipe d'évaluation doit avoir accès aux données de l'enquête ; les enquêteur-riche-s ne doivent pas pouvoir accéder aux données ou aux réponses après avoir terminé une enquête. Si possible, les enquêteur-riche-s doivent télécharger les résultats immédiatement après l'enquête et, au plus tard, dans les 24 heures.

Après le processus d'adaptation au contexte local, qui est basé sur l'enquête standard de la boîte à outils MOWIP en ligne⁸², l'équipe d'évaluation programme l'enquête sur la plateforme en ligne. Nous suggérons que l'enquête subisse la première phase du processus d'adaptation locale avant d'être introduite dans la plateforme car les modifications sont plus faciles à effectuer sur papier. L'enquête peut être modifiée sur la plateforme en ligne après le pilote et le deuxième processus d'adaptation locale.

Il est nécessaire de concevoir un flux approprié pour les questions, ce qui signifie que les questions de l'enquête sont placées dans l'ordre le plus approprié lorsque l'enquête est programmée dans le logiciel - le flux garantit une façon efficace de poser les questions. Par exemple, les questions destinées aux personnes interrogées qui ont été déployées doivent être regroupées, tout comme doivent l'être les questions destinées aux personnes interrogées qui n'ont pas été déployées. Les personnes interrogées qui ont été déployées ne doivent pas se voir poser de questions spécifiques à celles qui n'ont pas été déployées et vice versa. L'équipe d'enquête doit avoir les connaissances nécessaires pour programmer le déroulement de l'enquête afin de la rendre efficace.

Encadré 3.15 : Choisir un logiciel d'enquête

Le logiciel devrait :

- recueillir facilement et rapidement les réponses à l'enquête
- pouvoir être utilisé sur les appareils Apple et Android
- pouvoir être utilisé même s'il n'y a pas de signal Wi-Fi ou téléphonique
- fournir un suivi GPS pour localiser le lieu où les enquêtes sont menées en cas de problème lors de la collecte des données
- pouvoir être utilisé dans plusieurs langues et types d'alphabets, y compris l'arabe, le français, le russe et l'espagnol
- transformer les données collectées en un fichier CSV gérable.

3.1.3.iv Suivi et collecte des résultats

L'équipe d'évaluation sera fortement impliquée dans le suivi des progrès de l'enquête. Cela signifie qu'il faut programmer un traceur GPS dans l'enquête pour s'assurer que les enquêteur·rice·s se rendent aux endroits prévus. Cela signifie également qu'il faut vérifier l'heure du début et de la fin de l'enquête pour s'assurer que l'enquête est correctement réalisée. Enfin, cela signifie qu'il faut vérifier un échantillon aléatoire de données au fur et à mesure de leur arrivée pour s'assurer que toutes les questions reçoivent une réponse. Si l'équipe d'évaluation constate des problèmes avec les données de l'enquête, tels que des taux élevés de réponses « je ne sais pas », ou que les enquêtes sont menées dans un laps de temps exceptionnellement court, elle doit contacter les enquêteur·rice·s pour s'assurer que la collecte de données est cohérente et solide. En outre, l'équipe d'évaluation doit garder une trace du nombre d'enquêtes menées chaque jour et s'assurer que les enquêtes sont correctement téléchargées dans un délai convenable.

Dans l'idéal, les enquêtes doivent être menées dans un lieu privé, loin des locaux de l'institution de sécurité. Toutefois, s'il n'existe pas d'alternative appropriée aux locaux de l'institution de sécurité, il convient alors d'utiliser un lieu privé tel qu'une salle de conférence. Le·la superviseur·e ou le·la supérieur·e hiérarchique de la personne interrogée ne doit pas pouvoir écouter ou entendre les réponses de celle-ci.

En général, les enquêteurs doivent interroger des hommes et les enquêtrices doivent interroger des femmes. Les enquêteur·rice·s plus âgé·e·s et plus expérimenté·e·s doivent interroger les personnes les plus gradées et les plus âgées. Cela permet de s'assurer que la personne interrogée se sent à l'aise et détendue et contribue à garantir la sécurité de la personne interrogée et de l'enquêteur·rice.

Dans de nombreux pays, la stratégie de réalisation idéale consiste à mener des enquêtes en face à face. Cela signifie que chaque enquête serait menée en tête-à-tête entre l'enquêteur·rice et la personne interrogée. Aucune autre personne ne devrait être présente dans la salle, afin de garantir la confidentialité des réponses. L'envoi d'un lien vers l'enquête par courrier électronique est déconseillé, car seules les personnes ayant des opinions bien arrêtées répondraient alors à l'enquête, ce qui entraînerait un biais.

L'enquête ne peut pas être menée en groupe - les groupes de discussion ne font pas partie de la méthodologie MOWIP - à moins que le processus ne soit mené de manière à permettre à chaque personne de répondre individuellement à l'enquête (voir le paragraphe suivant). En effet, les personnes cachent souvent leurs véritables attitudes et sentiments lorsqu'il·elle·s sont en groupe, et l'objectif de l'enquête est d'obtenir des réponses véridiques. Bien que les groupes de discussion puissent parfois être utiles pour obtenir des réponses, étant donné la nature sensible de certaines questions, la nature hiérarchique des institutions de sécurité, le risque élevé de biais de désirabilité sociale et la longueur de l'enquête, certains individus peuvent ne pas se sentir à l'aise pour

partager leurs points de vue uniques dans un groupe. Par conséquent, les groupes de discussion limiteraient probablement le nombre de sujets qui pourraient être couverts. Les groupes de discussion sont également incapables de garantir l'anonymat des réponses. Il n'y a aucune garantie que ce qui est dit dans une salle pleine de monde ne se répandra pas en dehors de cette salle. Une enquête permet de s'assurer que les réponses sont privées. De plus, des enquêteur·rice·s formé·e·s sont capables de poser des questions pour obtenir des réponses et évaluer le niveau d'intérêt et d'honnêteté du ou de la participant·e. En outre, les groupes de discussion sont moins à même de comparer systématiquement les expériences des femmes avec celles des hommes. Ainsi, alors qu'une équipe d'évaluation peut choisir d'utiliser des groupes de discussion pour approfondir certains des résultats initiaux de l'enquête, les groupes de discussion ne peuvent pas être utilisés à la place de l'enquête.

Une autre possibilité consiste à faire participer un groupe d'individus à l'enquête en même temps, mais de manière indépendante et séparée. En d'autres termes, le-la ou les enquêteur·rice(s) aménagent une ou plusieurs salles contenant un certain nombre de tablettes sur lesquelles les participant·e·s peuvent répondre à l'enquête, et chaque personne choisie au hasard doit se trouver seule dans une salle ou avoir sa propre cabine privée. Les personnes doivent être informées de leur sélection et être invitées à se présenter à l'endroit choisi à une date et une heure précises. Un·e enquêteur·rice (ou plusieurs enquêteur·rice·s) doit être présent·e pour s'assurer que les bonnes personnes sont choisies dans l'échantillon, pour répondre aux questions et s'assurer que les enquêtes sont correctement téléchargées. Toutefois, il est important de garder à l'esprit que si ce format peut être plus rapide, la qualité des réponses peut être sacrifiée car les personnes interrogées qui répondent individuellement sur une tablette sans interaction directe avec un·e enquêteur·rice peuvent être moins susceptibles de répondre honnêtement, moins susceptibles de comprendre pleinement la question et moins susceptibles de comprendre le contexte des questions.⁸³ Si les pays décident en faveur de cette option, quelques points doivent être pris en considération :

- Tou·te·s les participant·e·s à l'enquête doivent être capables de lire et de comprendre les questions.
- Aucune question ne peut être sautée, ce qui signifie que l'enquête doit être programmée de manière à ce que cela ne soit pas possible.
- Lorsque les personnes interrogées posent des questions, elles doivent pouvoir le faire en privé.
- Les enquêteur·rice·s doivent être disponibles pour répondre aux questions.

Les enquêteur·rice·s doivent disposer d'un plan de sécurité qui décrit les protocoles à suivre en cas d'urgence, de danger ou de complications. Il peut également être utile pour tou·te·s les enquêteur·rice·s d'avoir une lettre officielle avec eux·elles à tout moment, qui indique qu'il·elle·s ont la permission de mener des enquêtes dans un lieu particulier. Les équipes d'évaluation doivent travailler en étroite collaboration avec leurs enquêteur·rice·s et le personnel de l'institution de sécurité locale afin d'organiser au préalable tous les documents nécessaires et l'accès.

3.1.3.v Stockage des données

Le stockage et la sécurité des données sont des facteurs importants à prendre en compte avant d'entreprendre les enquêtes. Il est important que toute donnée sensible concernant l'institution de sécurité soit stockée de manière sûre. De même, il est important que les données fournies par les participant·e·s aux enquêtes soient gardées confidentielles afin de protéger leur sécurité personnelle. Après avoir été téléchargées, les enquêtes doivent être stockées dans un site protégé par un mot de passe auquel seul·e·s les membres désigné·e·s de l'équipe d'évaluation ont accès et, lorsque la collecte des données est terminée, le stockage des données doit rester protégé par un mot de passe dans un serveur sécurisé. L'équipe d'évaluation doit élaborer une stratégie de gestion des données à long terme qui comprend un plan de stockage de l'enquête, des données des entretiens et de la FII.

83 Cette option n'a pas été proposée aux pays pilotes car elle n'a pas été jugée optimale en termes de qualité des résultats. Elle est mentionnée pour des raisons de flexibilité, mais elle ne doit pas être privilégiée par rapport à l'option du face à face si elle est réalisable.

Si les forces de sécurité souhaitent utiliser les données à des fins de suivi, cela doit être négocié avec l'équipe d'évaluation avant la réalisation de l'enquête. Cela permet de s'assurer que les personnes interrogées pour l'enquête savent comment leurs données peuvent être utilisées et qui peut y avoir accès lorsqu'elles consentent à participer à l'enquête. Il est recommandé que si les forces de sécurité demandent les données, l'équipe d'évaluation fournisse des données dépersonnalisées aux forces de sécurité. Pour dépersonnaliser les données de l'enquête, les chercheur·se·s doivent supprimer plusieurs variables avant que les données ne soient partagées, notamment le grade, l'unité, le département et le lieu géographique. Les chercheur·se·s doivent également examiner si d'autres variables peuvent être utilisées pour identifier les participant·e·s en fonction du contexte du pays, comme l'ethnie/tribu, la religion et le lieu de naissance.

3.2 LANCER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION MOWIP AU NIVEAU STRATÉGIQUE

L'évaluation MOWIP est un processus complexe en plusieurs étapes, qui peut être lancé au niveau national par différents types d'acteur·rice·s (le gouvernement du PFCPP, la direction de l'institution de sécurité, un organisme de recherche intéressé, le bureau de pays ONU Femmes, etc.). Quel·le que soit l'acteur·rice qui lance le processus d'évaluation, les considérations stratégiques suivantes doivent être prises en compte une fois que la décision a été prise de poursuivre l'évaluation. Le processus d'adaptation locale de la méthodologie MOWIP commence ici au niveau stratégique, en s'assurant que les structures et les fondations appropriées sont en place dans le PFCPP pour permettre un processus sans heurts et réussi. D'après l'expérience des pays pilotes, il est extrêmement difficile de mettre en œuvre la méthodologie MOWIP si les points ci-dessous ne sont pas abordés dès le début, lors de la phase de conceptualisation.

Assurer l'adhésion et l'appropriation de l'institution de sécurité

- Tou·te·s les acteur·rice·s concerné·e·s au sein de l'institution de sécurité doivent avoir dès le début **une compréhension commune claire de la portée de l'évaluation**, de ses objectifs et des résultats attendus et de la manière dont elle peut leur être utile. En outre, il·elle·s doivent comprendre leur rôle dans le soutien du processus d'évaluation, y compris ce qu'eux·elles-mêmes et, plus largement, l'institution de sécurité sont censé·e·s apporter en termes de temps, de ressources humaines et matérielles et d'informations.
- **La transparence et la définition d'attentes claires** sont essentielles dès le départ car la méthodologie MOWIP est très complète, prend du temps et nécessite l'accès à des informations sensibles. Si nécessaire, un protocole d'accord ou toute autre forme d'accord peut être signé entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité.
- La réalisation de la méthodologie MOWIP est un processus visant à **transformer l'ensemble de l'institution** et à modifier les attitudes, les valeurs, les comportements, les politiques et les pratiques à tous les niveaux. Cela doit être compris et approuvé dès le début afin de créer un environnement réceptif dans lequel les conclusions et les recommandations résultant de l'évaluation seront exploitées et utilisées après la fin du processus d'évaluation pour développer des interventions efficaces afin d'accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix.
- Bien que des mesures importantes doivent être prises pour garantir l'adhésion et l'appropriation de l'institution de sécurité dès le stade initial, il s'agit d'un processus continu qui s'étend sur toute la durée du projet (voir la partie 3.5 sur la stratégie de communication).

Avoir une bonne connaissance des **lois et règlements au niveau national qui encadrent la collecte et le partage d'informations sur la sécurité nationale** afin de s'assurer que la méthodologie MOWIP est conforme à toutes les exigences et que ces lois ne seront pas un obstacle une fois que la planification aura déjà commencé.

Mettre en place un **groupe de travail ou un comité au sein de l'institution de sécurité** pour superviser la mise en œuvre de la méthodologie MOWIP

- Il est recommandé de mettre en place une structure au sein de l'institution de sécurité (plutôt qu'une seule personne) pour soutenir le processus d'évaluation. Au sein du groupe de travail ou comité, l'équipe d'évaluation peut avoir un point focal avec lequel elle sera le plus régulièrement en contact, mais il est essentiel de mettre en place une structure de base avec des termes de référence clairs pour assurer la continuité de l'évaluation malgré un éventuel renouvellement du personnel ou de la direction et compte tenu du temps relativement important à consacrer au processus qui peut s'avérer trop élevé pour une seule personne de l'institution de sécurité.
- Le groupe de travail ou le comité doit comprendre des personnes de différents services et niveaux de décision, afin de soutenir efficacement le processus d'évaluation aux niveaux stratégique, opérationnel et tactique. Cela signifie qu'il doit comprendre des personnes en position d'autorité (pour accorder l'accès à des informations sensibles ou allouer du temps au personnel pour participer à l'évaluation, etc.), et des personnes ayant une connaissance directe du sujet en question (participation des femmes aux opérations de paix), et/ou un accès direct aux informations qui seront nécessaires (département de recherche ou département des ressources humaines, etc.)
- Ce groupe est également essentiel à la durabilité du projet, car ce sont probablement ses membres qui prendront ou soutiendront les actions de suivi basées sur les résultats de l'évaluation.

Identifier un-e partenaire d'évaluation approprié-e

- Si le processus d'évaluation est lancé par le gouvernement du PFCPP ou l'institution de sécurité, la première priorité doit être de trouver un-e partenaire d'évaluation approprié-e qui réponde aux exigences énoncées à la partie 3.3 (Constitution de l'équipe d'évaluation).

Capacité de gestion de projets

- Quel-le que soit l'acteur-riche qui lance le processus d'évaluation au niveau stratégique, il-elle doit s'assurer qu'il y a une capacité de gestion de projet suffisante pour gérer les aspects du projet tels que la budgétisation, la planification, la coordination, la logistique, les réunions, les déplacements, etc. Le-la partenaire d'évaluation peut disposer de ces capacités en interne, mais, dans le cas contraire, il est essentiel de déterminer qui assumera ces rôles pendant la durée du projet (du stade de la planification jusqu'à la publication du rapport). Il est également important de déterminer qui a la responsabilité globale de veiller à ce que l'évaluation soit menée à bien. Il est possible d'engager un-e coordinateur-riche de projet pour la durée totale de l'évaluation afin qu'il-elle assume cette responsabilité.

3.3 CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE D'ÉVALUATION

Si les forces armées et la police ou la gendarmerie d'un pays ont sans aucun doute des unités de recherche qui auraient la capacité d'entreprendre une évaluation, l'évaluation MOWIP doit être menée par une entité de recherche indépendante qui ne fait pas partie de l'institution de sécurité ou du gouvernement, comme une OSC, une université ou un consortium de consultant-e-s et d'institutions. Il est important de travailler avec une entité de recherche indépendante pour plusieurs raisons :⁸⁴

- Le personnel en uniforme peut se sentir obligé de répondre à des questions d'une certaine manière qui pourrait biaiser les résultats de l'évaluation s'il sait que les données sont collectées par les forces armées, la gendarmerie ou la police. Avec une équipe d'évaluation indépendante, les résultats sont susceptibles d'être plus impartiaux et plus fiables.

84 Il peut y avoir des exceptions à cette règle, car certaines forces armées ont des divisions, des organisations ou des écoles indépendantes qui ont une expertise dans ces domaines. Si les pays insistent pour utiliser l'une de ces organisations, il est important qu'elles limitent autant que possible les préjugés, suivent un protocole éthique et restent aussi indépendantes et objectives que possible. Elles ne doivent pas essayer d'insérer leurs propres opinions ou connaissances dans la recherche et doivent suivre la méthodologie MOWIP aussi étroitement que possible.

- La méthodologie exige une expertise avancée en matière de méthodologies de recherche, dont disposent de nombreuses entités de recherche nationales, universités et organisations de la société civile, et qui pourrait être mise à profit dans l'évaluation (voir partie 4). L'analyse requiert une expertise dans le domaine de l'agenda FPS et une connaissance pratique des études sur le genre. Toutes les institutions de sécurité n'ont pas de divisions de recherche qui sont équipées de ces connaissances.
- Du point de vue éthique, les entités de recherche indépendantes sont tenues d'obtenir une autorisation éthique pour la recherche, ce qui garantit un niveau minimum de pratiques éthiques pendant le processus de recherche (voir partie 3.7).
- Les bailleur-esse-s de fonds externes potentiel-le-s sont plus susceptibles d'accepter une évaluation réalisée par un tiers neutre.

Il est important que les personnes qui composent l'équipe d'évaluation remplissent les conditions énumérées dans l'encadré 3.16 :

Encadré 3.16 : Exigences pour l'équipe d'évaluation

Exigences	Ce que cela implique
Expertise en matière du Programme femmes, paix et sécurité	Comprendre les subtilités de la conception de la recherche liée au genre Être capable d'interpréter les données dans l'optique d'une analyse genrée
Accès à l'institution de sécurité et confiance de celle-ci	Obtenir l'accès et la permission de l'institution de sécurité pour mener la recherche - y compris l'enquête et les entretiens avec les décideurs clés. En plus de l'accès, l'institution doit avoir la confiance de l'institution de sécurité
Méthodes de recherche quantitatives et qualitatives	Conception, mise en œuvre et analyse de l'enquête Utilisation de la technologie d'enquête et programmation des logiciels d'enquête Conduite d'entretiens avec les décideurs clés, y compris la transcription et l'analyse Compétences en matière d'analyse des données
Expertise en matière de rédaction de rapports	Traduire les résultats de l'évaluation en un rapport pertinent en matière de politiques et facilement compréhensible pour le personnel de l'institution et du gouvernement du PFCPP
Compétences en matière de gestion de projets	Créer, mettre en œuvre et adapter le plan d'évaluation. Gestion d'une équipe de projet, y compris une équipe d'enquêteur-riche-s
Compétences linguistiques	Consultation de la documentation sur la méthodologie MOWIP en anglais, français, espagnol ou arabe. ⁸⁵ Traduction des outils de collecte de données dans la ou les langues nationales et du rapport final en anglais et/ou dans d'autres langues pertinentes. Liaison avec les institutions des Nations Unies et les partenaires internationaux concerné-e-s
Compétences en matière de présentation et d'animation	Présenter avec tact les résultats potentiellement sensibles aux cadres supérieur-e-s de l'institution de sécurité, les engager dans des conversations constructives pour affiner l'analyse et produire des recommandations réalistes et applicables, et veiller à ce que l'institution de sécurité s'approprie les résultats et valide une version publique du rapport MOWIP qui reste pertinente en matière de politiques

85 Pour les PFCPP qui souhaitent utiliser le soutien du service d'assistance du DCAF ou du Labo GSS de Cornell (voir la Note Explicative 1 de la méthodologie MOWIP), l'équipe d'évaluation doit être en mesure de communiquer en anglais.

L'équipe d'évaluation peut être une organisation ou une multitude d'acteur·rice·s travaillant ensemble à l'évaluation. Par exemple, une OSC peut sous-traiter la réalisation de l'enquête à une entité de recherche ou à une université si elle ne dispose pas elle-même de l'expertise nécessaire dans ce domaine. Lorsque des fonds sont disponibles, il peut être possible de faire appel au soutien d'une université, ou de Cornell ou du DCAF (voir la Note Explicative 1 de la méthodologie MOWIP) pour certaines des tâches énumérées dans l'encadré 3.16.

S'il n'a pas été possible de trouver une OSC qui réponde aux exigences ci-dessus, il peut être approprié qu'une institution financée par l'État qui a des liens avec l'institution de sécurité constitue l'équipe d'évaluation. Cette équipe doit être indépendante de l'institution évaluée et doit pouvoir travailler en toute indépendance pour répondre aux normes minimales de pratiques éthiques.

Nous donnons plusieurs exemples de la façon dont les pays ont mis en place des équipes pour appliquer la méthodologie MOWIP:

- Une OSC/un groupe de recherche et de réflexion (think tank) conduit l'ensemble de la méthodologie.
- Une OSC/un groupe de recherche et de réflexion (think tank) mène la FII et les entretiens avec les décideurs clés, et sous-traite les enquêtes à une société spécialisée.
- Un groupe universitaire mène la FII et les entretiens avec les décideurs clés, et sous-traite les enquêtes à des étudiant·e·s diplômé·e·s.
- Un groupe universitaire mène la FII et les entretiens avec les décideurs clés, et sous-traite à une société spécialisée la réalisation des enquêtes.
- Un cabinet de consultant·e·s mène l'ensemble de la méthodologie.

Quelle que soit la composition de l'équipe d'évaluation, elle doit compter au moins un·e chercheur·se principal·e dans le pays qui est chargé·e de superviser la collecte globale des données. Cette tâche consiste à s'assurer que les formations sont menées et que les directives éthiques sont respectées, à coordonner étroitement avec la personne de référence ou le groupe/comité de travail au sein de l'institution de sécurité, à superviser la contextualisation de la méthodologie MOWIP et la mise en œuvre des différents outils de collecte de données (FII, enquête et entretiens avec les décideurs clés). Le·la chercheur·e principal·e est également chargé·e d'élaborer un plan de stockage des données et d'assurer le stockage sécurisé de toutes les données, de superviser l'analyse des données en partenariat avec le Labo GSS de Cornell si cela est souhaité et de rédiger le rapport MOWIP. Enfin, le·la chercheur·se principal·e peut endosser les responsabilités de coordination du projet s'il n'y a pas de coordinateur·rice de projet désigné·e.

3.4 CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

La cartographie des parties prenantes peut dévoiler les liens spécifiques entre les différent·e·s acteur·rice·s et aider à identifier les décideurs clés, grâce à qui l'accès peut être sécurisé, qui devront être tenu·e·s régulièrement informé·e·s tout au long de l'évaluation et qui pourraient éventuellement être interviewé·e·s. Cet exercice doit être effectué par l'équipe d'évaluation au début du processus d'évaluation afin de faciliter le processus d'obtention de l'accès à l'institution de sécurité aux différents niveaux (accès global, accès au personnel avec lequel l'enquête sera menée, accès aux données numériques, accès aux personnes visées par les entretiens, etc.)

La cartographie des parties prenantes est également l'occasion d'identifier des « allié·e·s » : des personnes ou des institutions influentes qui soutiennent les questions de genre et l'Initiative Elsie. Ces personnes n'ont peut-être pas de pouvoir décisionnel direct au sein de l'institution de sécurité, mais elles peuvent être en mesure de défendre les intérêts de l'équipe d'évaluation ou de soutenir le processus d'accès. Les allié·e·s peuvent être des membres actuel·le·s ou ancien·ne·s du personnel de l'institution de sécurité, des universitaires ayant des liens avec l'institution de sécurité et/ou des représentant·e·s du gouvernement.

Le point de départ de l'exercice de cartographie des parties prenantes couvre la structure organisationnelle de l'institution faisant l'objet de l'évaluation. Une fois que la structure organisationnelle a été cartographiée, l'équipe d'évaluation devra identifier les principales parties prenantes, à l'aide de différentes couleurs. Les parties prenantes clés sont identifiées en fonction de leur pouvoir de décision au sein de l'institution et de leur accès aux informations nécessaires.

1. De qui l'équipe d'évaluation a-t-elle besoin d'obtenir la permission pour réaliser l'évaluation au sein de l'institution?
2. Qui est la principale source d'information sur les ressources humaines?
3. Qui est la principale source d'informations relatives au déploiement?
4. Qui est la principale source d'information sur les questions liées au genre?
5. De qui l'équipe d'évaluation a-t-elle besoin d'obtenir la permission pour pouvoir remplir la FII, mener les entretiens ou réaliser l'enquête?
6. [En dehors de l'institution] Quelles parties prenantes externes peuvent aider l'équipe d'évaluation à obtenir la permission de mettre en œuvre l'évaluation et/ou l'accès aux informations nécessaires?
7. [En dehors de l'institution] Qui pourrait avoir une expertise politique ou académique sur les thèmes de la méthodologie MOWIP?

Les parties prenantes identifiées aux points 2, 3 et 4 pourraient être incluses dans la liste des personnes à interroger pour les entretiens avec les décisionnaires clés (voir 3.1.2) ou être interrogées de manière informelle pour remplir la FII (voir 3.1.1).

Cet exercice peut également aider à identifier les «partenaires» et les « fauteur-ric-e-s de troubles » potentiel-le-s, qui doivent apparaître clairement sur la carte des parties prenantes

1. Qui soutient les questions de genre et l'initiative Elsie?



Encerlez en vert les noms de ceux et celles qui vous soutiennent. Pensez à d'autres noms ou postes de personnes qui vous soutiennent, notez-les et encerlez-les.

2. Qui l'équipe d'évaluation doit-elle convaincre?



Dessinez un triangle bleu autour de ceux et celles qui ont besoin d'être convaincu-e-s.

Pensez à d'autres noms/positions de personnes qu'il faudra convaincre, notez-les et tracez un triangle autour d'eux.

3. Quelles sont les résistances que vous devez surmonter?



Dessinez un diamant rouge autour de ceux et celles qui sont résistant-e-s. Pensez à d'autres noms ou positions de personnes qui pourraient être résistantes, notez-les et dessinez un diamant.

Lors de l'élaboration d'une stratégie de communication, l'équipe d'évaluation devra adapter ses messages en fonction du soutien, de la réticence ou de la résistance des parties prenantes. Il est donc important de connaître ces informations bien à l'avance.

La cartographie des parties prenantes est essentielle dans la conception de l'évaluation ainsi que pour obtenir l'accès nécessaire pour réaliser l'évaluation. L'engagement avec les principales parties prenantes, qu'elles soient facilitatrices ou résistantes, doit avoir lieu le plus tôt possible dans le processus d'évaluation et tout au long de la mise en œuvre de la méthodologie. Par exemple, s'il doit y avoir un groupe de travail ou un comité MOWIP au sein de l'institution de sécurité, la cartographie des parties prenantes peut être utile pour identifier les membres potentiel-e-s.

La cartographie des parties prenantes est un document évolutif qui doit prendre en compte la rotation du personnel et le fait que l'équipe d'évaluation peut identifier de nouvelles parties prenantes pertinentes au cours du processus d'évaluation. Le·la chercheur·se responsable de l'évaluation doit donc veiller à ce qu'elle soit régulièrement affinée et mise à jour à toutes les phases de l'évaluation, à mesure que l'on comprend mieux quelles informations seront nécessaires et de qui, et qui a le pouvoir de faire avancer le processus. Le groupe de travail ou le comité peut également être très utile dans ce processus.

3.5 STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET OBTENTION DE L'ACCÈS

Une bonne communication entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité est un élément essentiel de l'évaluation. Plus précisément, il y a différentes catégories de personnes avec lesquelles il est nécessaire de communiquer, y compris celles :

- Dont il faut obtenir la permission et/ou qui peuvent obtenir l'accès pour mener l'évaluation (différentes autorisations peuvent être nécessaires pour autoriser la recherche, mener l'enquête, réaliser les entretiens et accéder à certaines informations telles que les statistiques) ;
- Dont il faut l'aval pour mener l'évaluation (les éventuels « fauteur·rice·s de troubles ») ;
- Dont le soutien aiderait à mener l'évaluation (allié·e·s potentiel·le·s au niveau national ou international) ;
- Qui peuvent être directement affectées par les conclusions (c'est-à-dire le personnel de l'institution, y compris ceux et celles qui pourraient être éligibles pour de futurs déploiements) ; et
- Qui peuvent être indirectement touchées (ou intéressées) par les résultats (le public, les OSC, les associations du personnel, les universitaires, la communauté internationale, etc.).

Pour réussir à réaliser ce qui est décrit ci-dessus, il sera nécessaire de disposer d'un ensemble d'outils de communication adaptés et de s'engager dans différentes activités de communication au cours de l'évaluation et de son suivi. Le Modèle 5 de la boîte à outils MOWIP en ligne (stratégie de communication) fournit des suggestions sur les types de méthodes d'information et de communication qui pourraient être nécessaires.

Différents messages clés devront être transmis à chacune de ces catégories de personnes, étant donné qu'elles ont toutes des intérêts et des préoccupations différents en ce qui concerne l'évaluation. Il est également important de tenir compte du niveau d'influence et de la position hiérarchique des différentes parties prenantes lors de la priorisation de celles à cibler dans la stratégie de communication : dans un contexte de temps restreint et de ressources limitées, il se peut que l'équipe d'évaluation choisisse de se concentrer sur l'obtention de l'adhésion et du soutien formel des personnes ayant un pouvoir de décision.

Lors de l'élaboration d'une stratégie de communication, il faut envisager d'identifier les différents niveaux de communication au sein de l'institution de sécurité. Les haut·e·s responsables doivent être informé·e·s des progrès de l'évaluation et sont essentiel·le·s pour garantir un accès permanent, mais il·elle·s ne peuvent pas être les personnes à contacter pour les mises à jour de routine, les demandes de renseignements, de clarification ou de logistique. Il est donc recommandé d'identifier des points de contact au niveau opérationnel au sein de l'institution de sécurité à cette fin. La stratégie de communication doit donc tenir compte de ces différents publics cibles lorsqu'elle détermine la fréquence, le format, les méthodes et le contenu de la communication, ainsi que le type de décision/point d'action demandé. La création d'un groupe de travail ou d'une structure de comité au sein de l'institution (voir partie 3.2) peut être utile pour établir des canaux de communication efficaces avec l'institution de sécurité.

En plus de garantir l'accès pendant la durée de l'évaluation, la stratégie de communication vise également à favoriser l'appropriation de l'évaluation par l'institution. Le renforcement du

sentiment d'appropriation pendant toute la durée de l'évaluation est essentiel pour créer un environnement favorable à la publication des conclusions, pour s'assurer qu'elles sont acceptées par l'institution de sécurité et suivies d'actions concrètes. Les parties prenantes doivent approuver et soutenir l'évaluation, non seulement pour que l'évaluation se déroule sans heurts, mais aussi pour que les recommandations et les conclusions soient utilisées et suivies par l'institution de sécurité après la fin du projet.

3.5.1 Obtenir l'accès pour la mise en œuvre de l'évaluation

Lors de la première cartographie des parties prenantes, l'équipe d'évaluation aura identifié les parties prenantes du gouvernement et de l'institution de sécurité sélectionnée qui doivent donner leur consentement pour que l'équipe d'évaluation puisse mener à bien ses activités. Leur autorisation est nécessaire pour mener l'évaluation et pour garantir l'accès à l'institution, y compris à ses données, ses ressources et son personnel. L'équipe d'évaluation doit s'assurer qu'elle communique avec les dirigeant·e·s le plus tôt possible tout au long du processus.

L'engagement avec la direction doit avoir lieu régulièrement (par exemple sur une base mensuelle) afin de garantir l'accès à des informations et des ressources supplémentaires chaque fois que cela est nécessaire. Il est également important que la direction, et ceux et celles qui travaillent avec elle, puissent accéder à des informations actualisées sur l'évaluation et ses progrès dans un délai très court. Cela peut se faire en envoyant des mises à jour écrites régulières, toutes les quelques semaines et lorsque des étapes clés sont franchies pendant l'évaluation, aux personnes les plus haut placées dans l'institution de sécurité et en s'assurant que les chef·fe·s ou coordinateur·rice·s de projet informent régulièrement le groupe de travail et/ou la personne focale institutionnelle pour la méthodologie MOWIP.

3.5.2 Développer des outils de communication adaptés

L'équipe d'évaluation doit réfléchir à la meilleure façon de communiquer avec chacune de ces parties prenantes. Il est essentiel de combiner les moyens et les canaux de communication formels et informels, car la communication informelle et les relations interpersonnelles sont essentielles pour établir la confiance et une relation de travail solide entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité.

Les méthodes de communication comprendront :

- Les documents formels (par exemple, les termes de référence et les protocoles d'accord)
- Des lettres formelles (de l'équipe d'évaluation et des supérieur·e·s à leurs subordonné·e·s)
- Des réunions en personne avec des individus et des personnes focales ou groupes de travail
- Des réunions d'information formelles et informelles
- Les informations données aux personnes interrogées et aux participant·e·s à l'enquête
- Information mise en ligne et sur les réseaux sociaux
- Une ébauche du rapport MOWIP
- Les communiqués de presse et les monographies
- Un rapport oral et un atelier de validation
- Un rapport final MOWIP comprenant les activités de lancement et de diffusion.

La boîte à outils MOWIP en ligne⁸⁶ comprend quelques outils de communication qui peuvent être utiles.

Toutes les communications doivent tenir compte des différentes préoccupations et attentes que les gens peuvent avoir à l'égard de l'évaluation. Il faut veiller à cadrer l'évaluation en fonction des intérêts des différentes parties prenantes, qui peuvent différer de ceux de l'équipe d'évaluation. Chaque outil de communication adapté doit faire ressortir la pertinence et les avantages de l'évaluation pour les intérêts et les priorités spécifiques de la partie prenante. Enfin, la communication est un processus à double sens. Les idées et les réactions des parties prenantes sont essentielles pour affiner la conception de l'évaluation elle-même.

3.6 L'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ÉVALUATION

Le plan d'évaluation est un élément essentiel de la conception et de la planification globale de l'évaluation. Il aidera l'équipe d'évaluation à avoir une vue d'ensemble du processus d'évaluation, en définissant les rôles et les responsabilités, ainsi qu'en obtenant une estimation des ressources financières, humaines et temporelles nécessaires. Cela permet à l'équipe d'évaluation de concevoir l'évaluation tout en gardant à l'esprit les défis et les actions spécifiques nécessaires pour mener à bien l'évaluation. Le plan d'évaluation n'est pas fixe mais doit être adapté au fil du temps car l'équipe sera inévitablement confrontée à des défis et des retards imprévisibles, comme cela a été le cas dans les pays pilotes. Le plan d'évaluation peut être présenté à la haute direction de l'institution de sécurité lorsque la relation initiale est établie pour recevoir l'autorisation de mener l'évaluation et les différents niveaux d'accès nécessaires pour mettre en œuvre la méthodologie.

La mise en réserve d'un budget d'urgence est une suggestion pour atténuer les nouveaux besoins ou les circonstances imprévues. Par exemple, dans un pays pilote, un tel budget d'urgence a servi à rémunérer une personne servant de coordinatrice de l'institution de sécurité qui gérait la collecte de données du côté de l'institution de sécurité (en communiquant sur le projet au sein de l'institution de sécurité, en facilitant les réunions entre l'équipe d'évaluation et le personnel requis) une fois que l'équipe d'évaluation a réalisé que cela serait la clé du succès du projet.

Étape 1 Élaboration d'une stratégie pour la fiche d'information institutionnelle

La FII est composée d'une liste de questions sur les opérations de paix et les politiques et infrastructures institutionnelles de la gendarmerie/police et des forces armées liées aux thèmes 1 à 10, que l'équipe d'évaluation doit remplir. Un échantillon de la fiche se trouve dans les annexes A et B. La fiche elle-même se trouve en ligne dans la boîte à outils MOWIP⁸⁷.

Si certaines des questions posées dans la FII peuvent trouver une réponse dans le cadre d'un examen approfondi des données existantes facilement disponibles - telles que les politiques nationales, les lois nationales, les règles et réglementations institutionnelles (voir la partie 3.1.1), d'autres nécessiteront des recherches plus approfondies. Dans les cas où les données ne sont consignées nulle part, les équipes d'évaluation peuvent avoir besoin de mener des entretiens informels avec le personnel de l'institution ou de collecter les données manquantes pour la FII lors des entretiens avec les décideurs clés (bien que, comme indiqué à la partie 3.1.2, ce ne soit pas l'objectif premier de ces entretiens). Dans d'autres cas, l'équipe d'évaluation peut avoir besoin de demander l'accès à des données restreintes ou confidentielles.

La première étape du plan d'évaluation consiste à coder par couleur et à regrouper toutes les questions de la FII en fonction de leur niveau de difficulté :

VERT pour les questions **faciles** (données facilement accessibles)

JAUNE pour les questions **moyennes** (données difficiles d'accès)

ROUGE pour les questions **difficiles** (les données n'existent pas, sont classifiées ou inaccessibles).

L'élaboration d'une stratégie pour la FII, pour laquelle le modèle 1 est disponible en ligne dans la boîte à outils MOWIP⁸⁸, aide l'équipe d'évaluation à classer les questions, à définir la source de données et à élaborer des stratégies pour surmonter les difficultés préalablement identifiées. Un exemple de modèle complété se trouve dans l'encadré 3.17. Une fois que la stratégie pour la FII a été rédigée et les sources de données potentielles identifiées, les chercheur·se·s principaux·ales peuvent former l'équipe à toutes les compétences nécessaires à la collecte des données afin qu'elle puisse remplir la FII.

Encadré 3.17 : Exemple de modèle de stratégie pour la FII

Voir le modèle 1 dans la boîte à outils MOWIP⁸⁹ pour la version Word téléchargeable

PERSONNE RESPONSABLE : Mary Mowip			
<p>Veillez attribuer un code de couleur aux questions de la FII : FACILE (données facilement accessibles), MOYENNE (données difficiles d'accès) et DIFFICILE (données inexistantes, classifiées ou inaccessibles). Dans le tableau ci-dessous, veuillez regrouper les questions pour lesquelles la facilité d'accès aux données et/ou les difficultés d'accès sont similaires.</p>			
Questions 'Facile'			
Thème /indicateurs	8 : Une formation sur les questions de genre est-elle obligatoire pour toutes les nouvelles recrues de l'académie ?	Source des données	Site web de l'académie ; personnel de l'académie
Toute planification, action préalable ou soutien nécessaire			
Préparer un texte standard expliquant l'évaluation s'il faudra contacter le personnel par courrier électronique			
Questions 'Moyenne'			
Thème /indicateurs	2 : Des efforts particuliers sont-ils faits pour sélectionner des femmes pour des rôles dans les opérations de paix ?	Source des données	Entretiens d'information
Défis			
Nécessité d'établir qui détient ces informations			
Stratégie pour relever les défis			
Contacter l'association du personnel féminin et les conseiller·ère·s en matière de genre pour obtenir des suggestions			
Questions 'Difficile'			
Thème /indicateurs	1 : les unités opérationnelles sont-elles composées de 10% de femmes ?	Source des données	Département du personnel/ entretiens d'information avec les haut·e·s responsables
Défis			
Les effectifs totaux et le nombre d'unités sont des informations classées de sorte que l'on ne peut pas calculer le pourcentage			
Stratégie pour relever les défis			
Expliquer aux haut·e·s responsables pourquoi cela est nécessaire ; demander un pourcentage si possible, plutôt que le nombre total ; assurer que les données ne seront pas incluses dans le rapport MOWIP			
Plan d'urgence (questions et données de substitution pour déterminer l'importance relative du thème concerné)			
Rechercher des données ou des articles de journaux récents en libre accès. Demander aux vétérans des chiffres approximatifs			

Étape 2 Préparation des entretiens avec les décisionnaires clés

Le deuxième outil de collecte de données est la série d'entretiens avec les décisionnaires clés de l'institution de sécurité et du gouvernement sur la prise de décision pour les opérations de paix. Les entretiens avec les décisionnaires clés fournissent des réponses contextuelles qui sont utiles pour déterminer la faisabilité d'une augmentation de la participation significative des femmes aux opérations de paix. Bien que ce ne soit pas leur objectif premier, des questions supplémentaires peuvent être ajoutées à ces entretiens pour combler les lacunes de la FII en matière de données. Les données issues des entretiens aident également à comprendre les incohérences des données de l'enquête et de la FII, et fournissent des preuves qualitatives à l'appui des données de l'enquête.

La première étape de la préparation des entretiens consiste à identifier au moins 30 décisionnaires clés. L'équipe d'évaluation dresse une liste des décisionnaires clés des forces armées, de la police, de la gendarmerie et du gouvernement qui prennent des décisions concernant les opérations de paix tant au niveau stratégique et national qu'au niveau du personnel et des approvisionnements. Ces personnes seront en mesure de fournir à l'équipe un aperçu complet de la manière dont les décisions relatives aux opérations de paix sont prises dans le pays. L'exercice de cartographie des parties prenantes permettra d'établir une liste de personnes à interviewer. En outre, un examen initial de la FII et du Modèle 1 complété (élaboration d'une stratégie pour la FII) doit permettre d'identifier certaines informations qui pourraient être recueillies par le biais d'entretiens avec les décisionnaires clés. D'autres lacunes apparaîtront au fil du temps, de sorte qu'une communication régulière est nécessaire entre les personnes menant les entretiens et les personnes qui remplissent la FII.

Le modèle 2 de la boîte à outils MOWIP en ligne⁹⁰, mentionné dans l'encadré 3.18, énumère plusieurs questions à aborder avant le début des entretiens avec les décisionnaires clés. Il peut aider l'équipe d'évaluation à planifier et à programmer les entretiens, ainsi qu'à identifier les difficultés éventuelles et à élaborer des stratégies pertinentes d'atténuation des risques. Cela fait partie de la formation des personnes menant les entretiens qui doit être entreprise avant la tenue de tout entretien.

Encadré 3.18 : Modèle pour la préparation des entretiens avec les décisionnaires clés

(Voir le modèle 2 dans la boîte à outils MOWIP⁹¹ pour la version Word téléchargeable)

PERSONNE RESPONSABLE :
Qui sont les décisionnaires clés à interroger ?
L'équipe d'évaluation a-t-elle déjà des liens avec eux-elles ? Si ce n'est pas le cas, qui peut aider à leur accéder ?
Veuillez indiquer le lieu de chaque entretien
Dans quelle(s) langue(s) l'entretien sera-t-il mené ?
Qui mènera les entretiens ? (veuillez indiquer les noms ou le nombre/les qualifications des personnes requises)
À qui l'équipe d'évaluation doit-elle demander la permission pour mener les entretiens ? Un soutien supplémentaire est-il nécessaire ?
Comment le consentement sera-t-il reçu ? Ecrit ou verbal ? Réfléchissez à la possibilité d'enregistrer la conversation ou à la nécessité de prendre des notes
Si les entretiens sont enregistrés, qui en fera la transcription ?
Y a-t-il des risques ou des défis prévisibles ? Comment peut-on les surmonter ou les atténuer ? L'équipe d'évaluation doit-elle apporter son soutien ?

Au fil du temps, l'équipe pourra déterminer si elle doit mener des entretiens supplémentaires avec les décisionnaires clés (cela dépend si trois personnes interrogées, dont au moins une femme, donnent la même réponse à chaque question d'entretien) et si l'utilisation de la technique de la boule de neige est nécessaire (voir partie 3.1.2).

90 www.dcaf.ch/mowip

91 www.dcaf.ch/mowip

Étape 3 Préparation de l'enquête

L'enquête est l'outil de collecte de données qui nécessite le plus de préparation. Les étapes suivantes pour la mise en œuvre de l'enquête sont énumérées dans l'ordre idéal :

1. Obtenir l'accès à l'institution de sécurité (cela comprend l'accès aux données sur les effectifs et leur localisation, ainsi que l'autorisation écrite de mener une enquête).
2. Identifier/recruter des enquêteur·rice·s qualifié·e·s.
3. Adapter les questions de l'enquête au contexte local par l'équipe d'évaluation et les enquêteur·rice·s, et de préférence par les représentant·e·s de l'institution de sécurité. Traduire dans la langue locale si nécessaire.
4. Former les enquêteur·rice·s.
5. Programmer l'enquête dans le logiciel.
6. Élaborer la stratégie d'échantillonnage (représentative ou basée sur des quotas).
7. Identifier les lieux clés à visiter en fonction de l'échantillon choisi.
8. Programmer les visites des enquêteur·rice·s dans les différentes casernes, garnisons, commissariats de police.
9. Faire l'enquête pilote.
10. Finaliser l'adaptation au contexte local de l'enquête sur la base des suggestions issues de l'enquête pilote.
11. Élaborer un plan de suivi : les enquêteur·rice·s doivent tenir un tableau quotidien des enquêtes qu'il·elle·s réalisent (grade, genre, lieu) pour suivre le nombre total d'enquêtes réalisées et le comparer avec le nombre d'enquêtes enregistrées dans le logiciel.

Le modèle 3 mentionné dans l'encadré 3.19 donne à l'équipe d'évaluation un aperçu des principaux aspects logistiques de l'enquête :

Encadré 3.19 : Modèle pour la préparation de l'enquête

(Voir le modèle 3 dans la boîte à outils MOWIP⁹² en ligne pour une version Word téléchargeable)

PERSONNE RESPONSABLE :
Est-il nécessaire de procéder à un examen éthique au niveau national pour mener l'enquête ? Existe-t-il des réglementations sur la protection des données ou d'autres lois pertinentes auxquelles vous devez adhérer ?
De qui doit-on obtenir l'autorisation pour mener cette enquête ? Réfléchissez à la question de savoir qui doit donner son autorisation à tous les niveaux, des haut·e·s responsables aux dirigeant·e·s de chaque lieu d'enquête.
S'agira-t-il d'une enquête représentative ou d'une enquête par quotas ?
Comment les informations et les données requises pour l'échantillon seront-elles obtenues ? Qui élaborera la stratégie d'échantillonnage ?
Sera-t-il possible d'accéder aux données afin de sélectionner les participant·e·s de manière aléatoire ? L'accès sera-t-il donné à tous les lieux ?
Veillez énumérer tous les lieux où l'enquête sera menée, en indiquant le nombre d'hommes/femmes et de personnes déployées/non déployées dans chaque lieu afin d'avoir suffisamment de réponses de chaque type de participant·e.
Dans quelle(s) langue(s) l'enquête sera-t-elle menée ?
L'équipe d'évaluation dispose-t-elle des appareils numériques appropriés (par exemple, tablettes, téléphones) pour pouvoir télécharger l'application ? Combien d'appareils ?
Qui mettra en œuvre l'enquête ? Comment seront-il·elle·s sélectionné·e·s ? (veuillez indiquer les noms ou le nombre/les qualifications des personnes requises)
Comment la formation de l'équipe d'enquête sera-t-elle assurée ? Quand sera-t-elle effectuée ? Qui sera formé et quelles méthodes seront utilisées ?
Qui se chargera de l'adaptation au contexte local de l'enquête et quand ? Qui traduira l'enquête si nécessaire ?
Qui mènera l'enquête pilote ? Avec quel groupe l'enquête pilote sera-t-elle menée ? Quand sera-t-elle mise en œuvre ? Combien d'enquêtes pilotes seront menées ?
Qui va éditer l'enquête après le pilote ?
Qui va programmer le logiciel d'enquête ?
Y a-t-il des risques ou des défis prévisibles ? Comment peut-on les surmonter ou les atténuer ?
Comment seront organisés le voyage et l'hébergement dans les différentes régions du pays ?
Quel est le budget pour la réalisation de l'enquête dans tout le pays ?

Étape 4 Chronologie du plan d'évaluation

La dernière partie du plan d'évaluation est la chronologie. Voir l'encadré 3.21 pour un exemple de chronologie. Le modèle de chronologie sera disponible dans la boîte à outils MOWIP en ligne⁹³. Elle doit être régulièrement mise à jour et partagée avec l'équipe d'évaluation. Elle permet de définir les différentes étapes, d'éviter le chevauchement des activités, de répartir les rôles et les responsabilités au sein de l'équipe d'évaluation, ainsi que de suivre les retards potentiels. En plus des activités, la chronologie doit indiquer toutes les dates et périodes où il sera difficile, voire impossible, d'entreprendre des activités liées à l'évaluation (fêtes nationales, engagements préalables, congés des institutions nationales, etc.)

Nous recommandons de fixer des périodes flexibles pour chaque étape de la chronologie, car la mise en œuvre de la collecte de données peut être influencée par des facteurs imprévisibles tels que la météo, la santé publique, les élections, les mouvements sociaux (qui peuvent limiter la capacité de l'équipe d'évaluation à se rendre dans différentes parties du pays pour collecter des données), la transition politique, les événements internes d'une institution de sécurité, la rotation ou le changement de direction dans l'institution de sécurité, et la disponibilité du personnel du secteur de la sécurité à un moment donné pour participer au projet.

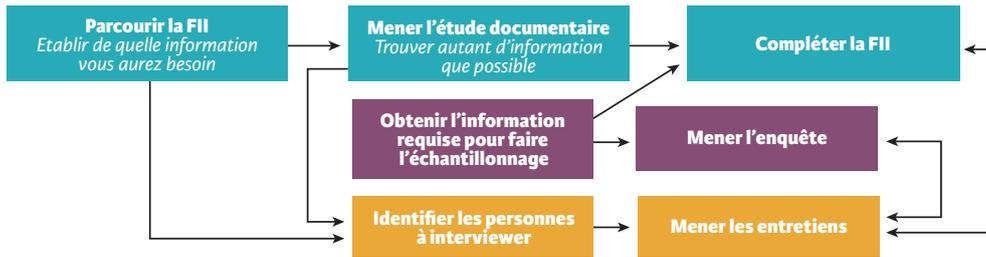
L'équipe d'évaluation doit tenir les points de contact/groupe de travail ou comité au sein de l'institution de sécurité informés de la chronologie et de tout changement qui se produit, afin de renforcer l'appropriation et l'implication de l'institution.

Lors de la détermination de l'ordre des différentes composantes de l'évaluation et de la répartition des tâches entre les membres de l'équipe d'évaluation, il convient de tenir compte de la complémentarité des outils de collecte de données et de planifier conjointement la mise en œuvre des trois outils (en suivant les trois grandes phases décrites ci-dessous). Dans le diagramme suivant (encadré 3.20), les flèches représentent les interconnexions entre les outils de collecte de données et la manière dont ils peuvent se compléter les uns les autres :

- La **première étape** consiste à **passer en revue la FII** afin de déterminer l'étendue des informations qui doivent être collectées par le biais de **l'étude documentaire** et des **entretiens informels**.
- Cela permet à l'équipe d'évaluation de **commencer l'étude documentaire** et d'**identifier les personnes à interroger ou les questions à ajouter au modèle d'entretien standard** pour les entretiens avec les décideurs clés. L'étude documentaire permet également à l'équipe d'évaluation de trouver certaines informations nécessaires à la **stratégie d'échantillonnage pour l'enquête**.
- Prévoir simultanément la mise en œuvre des **entretiens** avec les décideurs clés et de **l'enquête** : si l'équipe d'évaluation doit interroger des personnes en dehors de la capitale, elle peut combiner cela avec les déplacements nécessaires pour interroger le personnel dans tout le pays.
- Planifier simultanément la mise en œuvre des **entretiens** avec les décideurs clés et la **FII** : les entretiens peuvent être utilisés pour trouver les informations manquantes pour la FII.

Comme les trois outils de collecte de données interagissent et se complètent mutuellement, leur période de mise en œuvre doit se chevaucher et les membres de l'équipe d'évaluation travaillant sur chaque outil doivent communiquer étroitement et régulièrement sur les progrès et les besoins. Certain·e·s membres de l'équipe d'évaluation peuvent travailler sur plus d'un outil pour assurer la coordination.

Encadré 3.20 : Mise en œuvre des trois outils de collecte de données



Encadré 3.21 : Modèle de chronologie du plan d'évaluation

(Voir le modèle 4 dans la boîte à outils MOWIP en ligne⁹⁴ pour une version Word téléchargeable)

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Dec	Remarques et dates spécifiques
Préparation													
Obtenir l'accès à tous les niveaux													
Examen éthique (si nécessaire)													
Vérification des cadres juridiques pertinents en matière de protection des données, etc.													
Fiche d'information institutionnelle (FII)													
Formation sur la FII													
Adaptation au contexte local de la FII													
Collecte de documents pour l'étude documentaire													
Etude documentaire - questions faciles													
Etude documentaire - questions moyennes													
Etude documentaire - questions difficiles													
Questions restantes pour les entretiens informels													
Remplissage de la fiche des indicateurs avec les données de la FII													
Entretiens avec les décideurs clés													
Identification des personnes à interroger													
Formation des interrogateur·rice·s													

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Dec	Remarques et dates spécifiques
Traduction et adaptation au contexte local des questions (si nécessaire)													
Finalisation de la stratégie ; planification des entretiens ; demande des autorisations													
Entretiens (institution)													
Entretiens (gouvernement)													
Entretiens (autres)													
Transcription des entretiens													
Extraction des citations et analyse des données													
Enquête													
Identifier les enquêteur-ric-e-s qualifié-e-s													
Adaptation au contexte local de l'enquête													
Traduction de l'enquête (si nécessaire)													
Obtenir les informations nécessaires pour générer l'échantillon													
Planifier les visites													
Programmation du logiciel d'enquête													
Formation des enquêteur-ric-e-s													
Enquête pilote													
Deuxième adaptation au contexte local													
Finaliser la stratégie ; planifier l'enquête													
Mise en oeuvre de l'enquête													
Nettoyage des données													
Analyse des données													

Étape 5 La budgétisation

La réalisation de l'évaluation nécessite des ressources financières. L'élaboration d'un budget au cours de l'élaboration du plan d'évaluation donne un aperçu du financement nécessaire à la réalisation de l'évaluation et du moment où ce financement sera nécessaire. Un exemple des lignes budgétaires à inclure est présenté dans l'encadré 3.22.

Encadré 3.22 : Description des besoins budgétaires

Ligne budgétaire	Description
Gestion de projet (le cas échéant)	Ressources humaines nécessaires au sein de l'institution ou de l'entité qui demande l'évaluation pour superviser la mise en œuvre par l'équipe d'évaluation. Il peut s'agir d'un-e coordinateur-riche au sein de l'institution de sécurité
Contrat de l'équipe d'évaluation	Honoraires pour l'entité de recherche contractuelle, l'OSC ou l'université qui effectuera l'évaluation. Inclure les frais généraux
Élaboration d'un plan d'évaluation	Atelier avec l'équipe d'évaluation pour élaborer le plan d'évaluation
Processus d'autorisation	Frais d'autorisation éthique (le cas échéant), frais de transport pour assister à des réunions de haut niveau
Adaptation au contexte local	Atelier avec l'équipe d'évaluation, les enquêteur-riche-s, et les représentant-e-s de l'institution de sécurité pour adapter localement l'enquête. (Cela peut nécessiter la traduction en langue(s) nationale(s) des questions standard de l'enquête)
Formation des enquêteur-riche-s	Formation de tou-te-s les enquêteur-riche-s avant la mise en œuvre de l'enquête. Nous recommandons de prévoir un budget pour au moins deux jours
Paiement des enquêteur-riche-s	Paiement aux enquêteur-riche-s qui ne font pas partie de l'équipe d'évaluation pour le nombre de jours ou le nombre d'enquêtes réalisées, y compris pendant l'enquête pilote
Licence d'enquête	Licence d'utilisation du logiciel d'enquête
Enquête pilote	Pilotage de l'enquête pendant au moins une journée complète avec tou-te-s les enquêteur-riche-s
Mise en œuvre de l'enquête et des entretiens	Mise en œuvre de l'enquête dans tout le pays, conformément à la stratégie d'échantillonnage, et réalisation des entretiens. Comprend, si nécessaire, l'achat de matériel pour l'enquête, comme des tablettes ; l'achat de matériel pour les entretiens, comme des dictaphones ; et les frais de transport, de repas et d'hébergement des enquêteur-riche-s lorsqu'il-elle-s se trouvent dans des lieux éloignés. Peut également inclure une collation pour les personnes interrogées. Dans les cas où l'organisme de recherche sélectionné pour effectuer l'évaluation n'a pas la capacité de mener l'enquête, il sous-traitera à une société d'enquête
Analyse des données et rédaction du rapport	(Si non inclus dans le contrat de l'équipe d'évaluation) Assistance à la recherche, utilisation de logiciels statistiques, impression, relecture, mise en page et traduction du rapport final
Atelier de validation et événements de lancement	Frais de déplacement, de restauration et de location de locaux pour l'atelier de validation (1 à 2 jours) et les ateliers de lancement, y compris pour l'équipe d'évaluation et le personnel des institutions. Impression des ébauches de documents et interprétation si nécessaire. Supports de communication Conception et mise en page du rapport, impression du rapport final.

3.7 ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

La méthodologie MOWIP comprend des outils d'évaluation, ou de recherche, qui ont été développés pour fournir des résultats valides et solides. En tant que telle, la conduite d'une évaluation MOWIP est équivalente à la conduite d'une recherche qui, comme toute recherche, nécessite de suivre un protocole éthique. Certains pays peuvent avoir leurs propres exigences pour la conduite de la recherche. L'équipe d'évaluation doit s'assurer de suivre les protocoles spécifiques au pays. Les pays peuvent avoir leur propre processus d'évaluation éthique, que ce soit par l'intermédiaire d'une université ou d'une division gouvernementale indépendante. Il peut également y avoir certaines restrictions légales qui interdisent aux pays de recueillir certains types de données ou de mener certaines formes de recherche. Avant qu'un pays n'entame le processus MOWIP, il doit s'assurer que la recherche est réalisable.

Outre les obligations éthiques et juridiques propres à chaque pays, nous identifions ici les facteurs à prendre en compte lors de la conception et de la mise en œuvre de la méthodologie MOWIP :

Les participant·e-s comprennent qu'il·elle-s participent à un projet de recherche

Il s'agit généralement de préciser l'objectif du projet de recherche - l'évaluation dans le cas présent. Pour la méthodologie MOWIP, il faut informer les participant·e-s que l'évaluation vise à mieux comprendre les obstacles et les opportunités de participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies. Si l'institution de sécurité a demandé que l'équipe d'évaluation utilise l'évaluation pour explorer des sujets supplémentaires, ceux-ci doivent également être mentionnés.

Les participant·e-s doivent avoir une idée de ce qu'on leur demande de faire

Lorsque les enquêteur·rice-s réalisent l'enquête, il·elle-s indiquent que les participant·e-s seront invité·e-s à participer à une enquête sur leurs expériences dans la police, les forces armées, la gendarmerie et les opérations de paix, et que cela prendra un certain temps. L'enquête de la présente évaluation prend environ 60 à 90 minutes. Il·elle-s peuvent également indiquer comment les participant·e-s ont été sélectionné·e-s et le nombre total de personnes participant à l'étude.

Les participant·e-s doivent être informé·e-s des risques et des avantages de la recherche

Dans ce cas, les risques sont minimes car l'équipe d'évaluation aura l'accord du gouvernement du pays pour interroger et enquêter sur les soldat·e-s et les policier·ère-s et gendarmes présent·e-s dans le pays. Néanmoins, certaines questions sont délicates et pourraient déclencher des souvenirs inconfortables et/ou traumatisants (voir le point sur le soutien psychosocial ci-dessous). En plus des risques, les participant·e-s seront informé·e-s des avantages de l'évaluation. Le principal avantage de cette évaluation est qu'elle aidera le pays à améliorer la participation significative de son personnel aux opérations de paix. Les enquêteur·rice-s souligneront qu'il n'y a pas de contribution monétaire pour la participation et que leur participation à l'enquête ne garantit en aucun cas leur participation aux opérations de paix.

L'équipe d'évaluation doit indiquer que la participation à l'évaluation est volontaire, tant pour les personnes interrogées que pour celles qui ont répondu à l'enquête

Le processus de sélection des participant·e-s à l'enquête devrait, en théorie, être aléatoire, de sorte que les enquêteur·rice-s peuvent mentionner qu'il n'y a pas de raison particulière pour laquelle les participant·e-s ont été choisi·e-s, mais aussi que leur participation est volontaire, à la fois s'il·elle-s choisissent de ne pas répondre à l'enquête (ou de ne pas faire l'entretien dans le cas d'un·e décisionnaire clé) et de ne pas répondre à certaines questions. Un·e participant·e a le droit de sauter ou de refuser de répondre à une question. Si une personne refuse de participer, elle est remplacée par une autre personne choisie au hasard. Pour garantir le caractère volontaire de la participation, les chercheur·se-s doivent demander le consentement verbal ou écrit de chaque personne avant de lui faire passer l'enquête ou l'entretien. Pour les entretiens, les chercheur·se-s ont également besoin d'un consentement écrit ou verbal pour partager des citations du ou de la participant·e.

Encadré 3.23 : Exemple de consentement verbal pour les participant·e·s à l'enquête

Bonjour, je m'appelle [nom de l'enquêteur·rice] et je suis de [nom de l'équipe d'évaluation]. L'organisation fait [X]. Je suis ici aujourd'hui dans le cadre d'un projet appelé [X]. Le but de cette évaluation est de mieux comprendre les obstacles et les opportunités de participation significative du personnel aux opérations de paix de l'ONU. Il s'agit de mieux comprendre ce que [insérer le pays] fait de bien en ce qui concerne les contributions aux opérations de paix. Les recommandations issues de cette étude seront transmises à [X]. Nous vous demandons de répondre à une enquête sur vos expériences dans les forces armées/police et la gendarmerie. L'enquête devrait durer environ 60 à 90 minutes. Nous avons l'autorisation des dirigeant·e·s de [insérer le pays] pour mener cette enquête. Toutefois, votre participation est entièrement volontaire et vous pouvez arrêter l'enquête à tout moment. Votre supérieur·e hiérarchique ne saura pas si vous choisissez ou non de participer, si vous refusez de répondre à des questions spécifiques ou si vous arrêtez l'enquête. Il n'y aura aucune compensation pour votre participation et nous ne prévoyons aucun risque. Toutefois, certaines questions pourraient déclencher des souvenirs inconfortables ou traumatisants. Nous vous fournissons une liste de services de conseil psychosocial gratuits et confidentiels au cas où vous éprouveriez un quelconque malaise. Vous avez été sélectionné·e pour l'enquête par un processus de sélection aléatoire et vous faites partie d'un nombre [X] de personnes sélectionnées dans [insérer l'institution de sécurité]. Vos réponses sont totalement confidentielles et personne ne pourra remonter jusqu'à vous, pas même vos supérieur·e·s. Seul [X] aura accès aux données et celles-ci seront stockées dans [X]. Vous avez également le droit de ne répondre à aucune question ou de mettre fin à votre participation à tout moment. Consentez-vous à cette étude ?

Note : Il s'agit d'un formulaire de consentement verbal très stylisé. L'équipe d'évaluation est encouragée à modifier le langage dans le formulaire de consentement verbal afin de l'adapter au contexte local et aux expressions familières.

Nous fournissons un modèle similaire pour les formulaires de consentement aux entretiens, le modèle 12, dans la boîte à outils MOWIP en ligne⁹⁵. Le consentement à l'enquête est verbal afin de ne pas avoir de trace écrite des personnes interrogées ; cependant, le formulaire de consentement à l'entretien est rédigé de manière à ce qu'il y ait une trace du type de permission accordée par la personne interrogée. Par exemple, lorsque l'équipe d'évaluation rédige les rapports, elle peut se référer au formulaire de consentement pour savoir si elle a la permission d'utiliser des citations directes et/ou si elle peut faire référence directement à la personne interrogée.

L'équipe d'évaluation doit faire savoir aux participant·e·s que leurs réponses aux questions de l'enquête sont dépersonnalisées et confidentielles

C'est-à-dire que personne ne pourra identifier les participant·e·s sur la base des réponses qu'il·elle·s donnent. Les enquêteur·rice·s ne recueillent aucune information qui permettrait de les identifier dans les données ; il·elle·s ne recueillent pas de noms, de numéros de téléphone, etc. Pour les entretiens avec les décideurs clés, il est important de faire savoir aux personnes interrogées que les chercheur·se·s collecteront des informations permettant de les identifier, mais que toutes les informations seront rendues anonymes lorsqu'elles seront rassemblées dans le rapport.

Encadré 3.24 : Définitions des données anonymes, confidentielles et dépersonnalisées⁹⁶

Les données **anonymes** sont collectées de telle manière que l'identité du sujet ne peut être déterminée par personne à aucun moment, pas même par le-la chercheur·se. Il n'y a pas de lien entre les données et la personne concernée. Les données anonymes sont dépouillées des informations permettant d'identifier la personne (par exemple, les noms et les numéros d'étudiants).

Le fait que les données soient confidentielles ne signifie pas qu'elles sont anonymes. Par exemple, les enquêtes recueillies dans un environnement en face à face sont généralement qualifiées de confidentielles. Cela signifie que les informations partagées par les participant·e·s à une étude de recherche resteront protégées de toute divulgation en dehors du cadre de la recherche. Le-la chercheur·se s'engage à collecter, stocker et partager les données de recherche de manière à ce que les informations obtenues sur le-la participant·e à la recherche soient protégées et ne soient pas divulguées de manière inappropriée.

Les données dépersonnalisées empêchent que l'identité d'une personne soit liée à ses réponses. Cela signifie que tous les identifiants ont été supprimés de l'ensemble des données, même si les identifiants peuvent encore exister dans un fichier séparé. Par exemple, l'ensemble de données est dépersonnalisé et la liste principale contenant les noms et les codes anonymes correspondant est stockée dans un endroit différent qui n'est pas facilement accessible au ou à la chercheur·se ou à toute autre personne.

L'équipe d'évaluation doit offrir un soutien psychosocial aux personnes interrogées dans le cadre de l'enquête

Certaines questions de l'enquête peuvent déclencher des réactions négatives chez les personnes interrogées. L'équipe d'évaluation doit veiller à ce que chaque enquêteur·rice fournisse les coordonnées d'un·e conseiller·ère de garde pour la durée de la réalisation de l'enquête ou une liste prête à être partagée de services d'aide psychosociale gratuits. Pour garantir la confidentialité, la liste doit être partagée avec tou·te·s les participant·e·s au début de chaque enquête plutôt que sur demande - les enquêteur·rice·s ne doivent pas savoir si le ou la participant·e a l'intention d'accéder au service de soutien. Parfois, s'il est difficile de trouver des prestataires externes de services psychosociaux gratuits, l'équipe d'évaluation peut souhaiter discuter avec l'institution de sécurité afin de garantir un accès gratuit et confidentiel aux services d'aide psychosociale internes à l'institution de sécurité. Les organisations ou mécanismes de coordination en matière de VBG - que le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) coordonne dans de nombreux pays - peuvent fournir une liste actualisée des prestataires de services psychosociaux gratuits dans le pays. Dans l'idéal, ces conseiller·ère·s doivent être locaux·ales et formé·e·s aux questions de VBG, de traumatisme et de stress post-traumatique. S'il existe d'autres moyens culturellement appropriés de fournir un soutien, ceux-ci doivent être étudiés et utilisés.

L'équipe d'évaluation doit fournir des informations sur le stockage des données

Par exemple, l'équipe d'évaluation doit disposer d'un moyen de s'assurer que les données, y compris les formulaires de collecte de données et les notes, sont stockées dans un endroit sûr, par exemple dans un fichier protégé par un mot de passe sur un ordinateur et/ou dans un coffre scellé pour garantir que personne ne pourra y accéder physiquement ou numériquement. En outre, l'équipe d'évaluation doit établir un plan de stockage des données à long terme avant de commencer la recherche, qui précise par qui, où et pendant combien de temps les données seront conservées.

Cela implique de trouver un site sécurisé pour héberger les données afin qu'elles continuent d'être accessibles uniquement à l'équipe d'évaluation, à moins que les données ne soient entièrement supprimées. L'équipe d'évaluation pourrait partager les données de l'enquête avec l'institution de sécurité après qu'elles aient été rendues anonymes, mais il n'est pas recommandé de partager les données brutes avec l'institution de sécurité au cas où elles seraient utilisées pour traiter injustement les personnes ayant participé à l'évaluation. Pour dépersonnaliser les données de l'enquête, les chercheur·se·s doivent supprimer plusieurs variables avant de partager les données, notamment le grade, l'unité, le département et le lieu géographique.

Les chercheur·se·s doivent également examiner si d'autres variables pourraient être utilisées pour identifier les participant·e·s en fonction du contexte du pays, comme l'ethnie/la tribu, la religion et le lieu de naissance. L'équipe d'évaluation doit examiner attentivement toute autre manière dont les supérieur·e·s pourraient éventuellement suivre les réponses de leurs subordonné·e·s, soit pendant l'enquête elle-même, soit en utilisant les données dépersonnalisées si elles sont partagées. Toutes les informations découlant des entretiens doivent être détruites après le lancement des rapports, à moins que l'équipe d'évaluation n'ait l'autorisation de les utiliser pour des recherches futures.

L'équipe d'évaluation et tou·te·s les enquêteur·rice·s doivent s'engager à conserver la confidentialité de toutes les données

Les membres de l'équipe d'évaluation et les enquêteur·rice·s recueilleront des données confidentielles. Les enquêteur·rice·s et les autres membres de l'équipe d'évaluation doivent s'engager à ne pas discuter avec d'autres personnes de ce qu'il·elle·s apprennent ou entendent dans le cadre de l'enquête. Si possible, les membres de l'équipe d'évaluation et de l'équipe d'enquête doivent signer un accord de confidentialité. Le logiciel d'enquête doit supprimer automatiquement de l'appareil électronique toute information recueillie au cours de l'enquête et les enquêteur·rice·s ne doivent pas être autorisé·e·s à accéder aux enquêtes complétées une fois qu'elles sont terminées. Dans la mesure du possible, l'équipe d'enquête doit refléter les caractéristiques des personnes qu'elle interrogera, notamment leur genre, leur ethnicité, leur religion et leur langue, afin que les participant·e·s se sentent à l'aise. En outre, l'équipe d'évaluation doit réfléchir à ses propres préjugés et attentes sociales et s'assurer qu'elle ne biaise pas involontairement le·la participant·e.

Bien que cela soit très peu probable, il est possible que les chercheur·se·s entendent parler d'activités criminelles, illicites ou illégales. L'équipe d'évaluation doit donc convenir d'une procédure appropriée, conforme à la législation nationale, si elle est témoin ou entend parler de telles activités.

Les questions de l'enquête se trouvent en ligne dans la boîte à outils MOWIP⁹⁷.

04

Analyse des données

Analyse des données

Cette partie est conçue pour être utilisée par l'équipe d'évaluation chargée d'analyser les données collectées. Afin de comprendre pleinement la méthode d'analyse des données, il est nécessaire de disposer de quelques bases en matière de méthodes statistiques. En lisant cette partie sur l'analyse des données, une équipe d'évaluation doit être en mesure de déterminer si elle possède les compétences requises pour mener l'analyse des données ou si elle a besoin d'un soutien externe de la part d'un·e consultant·e ou d'une autre institution. (Voir la Note Explicative 1 de la méthodologie MOWIP pour savoir quand le Labo GSS de Cornell peut être en mesure de jouer ce rôle).

Pour entreprendre l'analyse des données, l'équipe ou le consortium d'évaluation doit être en mesure:

- D'accéder à et d'utiliser des plateformes d'analyse de données telles que (mais pas seulement) STATA, R ou SPSS ;
- De générer des statistiques telles que des tests t simples et des analyses de régression ;
- De tirer parti de l'expertise en matière de genre et de la connaissance du contexte institutionnel pour :
 - Déterminer comment les indicateurs sont générés
 - Convertir les résultats de la FII en un rapport narratif
- D'effectuer une analyse de contenu sur les transcriptions des entretiens et en tirer des citations et des thèmes pour compléter le modèle d'analyse des entretiens ;
- De nettoyer les données recueillies dans le cadre de l'enquête ;
- De rédiger/d'éditer le code d'analyse pour fournir des statistiques descriptives pour chaque question de l'enquête ; et
- De créer des notes et des échelles à partir des données collectées à l'aide de la fiche d'indicateurs MOWIP.

4.1 PRÉPARER LES DONNÉES

Dans les sections précédentes, nous avons mis en évidence trois outils de collecte de données utilisés pour examiner les dix thèmes dans chaque pays :

- FII
- Entretiens avec les décideurs clés
- Enquête

Ces trois outils nous permettent de remplir la fiche d'indicateurs et d'élaborer différents types de notes pour chaque thème pour chaque pays. Nous fournissons ci-dessous des lignes directrices sur la manière d'analyser les données collectées à l'aide de chaque outil, de remplir la fiche d'indicateurs et de calculer les notes.

4.1.1 Fiche d'information institutionnelle

La FII fournit un large éventail d'informations sur les effectifs, les politiques institutionnelles, les programmes et les pratiques d'un pays. Ces informations sont utilisées pour remplir la fiche d'indicateurs MOWIP.

La première étape consiste pour l'équipe d'évaluation à remplir la fiche d'indicateurs MOWIP à l'aide des données de la FII. La légende des indicateurs MOWIP (voir l'encadré 4.1 ci-dessous et le modèle 9 dans la boîte à outils MOWIP en ligne) fournit les questions correspondantes de la FII pour chacun des indicateurs qui nécessitent des données de la FII. Si des données sont manquantes dans la FII ou s'il n'y a pas assez de détails pour remplir la fiche d'indicateurs, l'équipe d'évaluation doit alors travailler avec l'institution de sécurité pour trouver une réponse à l'indicateur.

Indicateurs MOWIP : Ensemble d'indicateurs pour chaque thème, qui sont utilisés pour établir des notes

Fiche d'indicateurs MOWIP : Modèle qui fournit les indicateurs pour chaque thème (modèle 8 dans la boîte à outils MOWIP)

Légende des indicateurs MOWIP : Modèle qui fournit le numéro des questions de la FII et les questions de l'enquête qui correspondent à chaque indicateur (modèle 9 dans la boîte à outils MOWIP)

L'étape suivante consiste à utiliser les questions de la FII pour rédiger un récit qui correspond à chacun des indicateurs pour chaque thème. Ces paragraphes doivent inclure autant de détails que possible tirés de la FII, car plus le contexte d'un indicateur particulier est détaillé, plus il est facile de faire des recommandations. Si les données sont insuffisantes pour décrire chaque indicateur en détail (2-3 phrases), un suivi peut être effectué avec l'institution de sécurité pour collecter les données manquantes. Des exemples de ces paragraphes peuvent être vus dans tous les rapports publiés MOWIP ; des liens sont inclus en ligne dans la boîte à outils MOWIP⁹⁸.

Encadré 4.1 : Exemple de légende des indicateurs MOWIP

(voir le modèle 9 dans la boîte à outils MOWIP⁹⁹ pour une version Word. Veuillez noter que le modèle 9 peut différer légèrement de cet exemple)

THÈME 1 Population éligible

Indicateur	Source	Question(s) de l'enquête	Numéro de la question de la FII
Le pays déploie-t-il des unités et des individus ?	Les deux	<p>Sélectionnez toutes les façons dont vous avez pu être déployé-e dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> J'ai été sélectionné-e par mes supérieur-e-s sans avoir postulé (pour être observateur-riche militaire / agent-e UNPOL individuel-le) <input type="checkbox"/> J'ai postulé volontairement (pour être observateur-riche militaire / agent-e UNPOL individuel-le) <input type="checkbox"/> Je faisais partie d'un bataillon existant / d'une unité de police constituée existante afin d'être déployé-e dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies. <input type="checkbox"/> J'ai rejoint un bataillon / une unité de police constituée dont je ne faisais pas partie auparavant afin d'être déployé-e dans une opération de paix des Nations Unies <input type="checkbox"/> J'ai rejoint un nouveau bataillon / une unité de police constituée nouvellement créée pour le déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU <input type="checkbox"/> J'ai été nommé-e par des fonctionnaires du gouvernement (Détachement) <input type="checkbox"/> J'ai été consultant-e indépendant-e / Détaché-e <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Autres 	<p>1.1 : Votre pays déploie-t-il des unités de police constituées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU ?</p> <p>Votre pays déploie-t-il des agent-e-s UNPOL individuel-le-s dans le cadre d'opérations de paix ?</p> <p>Votre pays envoie-t-il des policier-ère-s détaché-e-s pour participer aux opérations de paix de l'ONU ?</p>
Les femmes sont-elles aussi susceptibles d'être déployées que les hommes ?	Les deux	<p>Avez-vous déjà été déployé-e dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non 	<p>1.2 : Combien de femmes ont été déployées dans les opérations de paix de l'ONU l'année dernière ?</p> <p>Combien d'hommes ont été déployés dans les opérations de paix de l'ONU l'année dernière ?</p>

Le pourcentage total de femmes dans l'institution est-il de 30% ou plus ?	FII		1.3 : Quel est le nombre total de femmes dans les forces de police ? Quel est le nombre total de personnel des forces de police ?
Plus de 15 % des femmes dans l'institution occupent-elles le grade médian ou un grade supérieur ?	Les deux	Quel est votre grade ?	1.4 : Quel est le pourcentage de femmes dans les forces de police qui occupent le grade médian ou un grade supérieur ?

4.1.2 Entretiens avec les décideurs clés

Le deuxième outil est constitué par les entretiens avec les décideurs clés. Les données issues de ces entretiens sont importantes pour déterminer la volonté politique ainsi que le contexte et la faisabilité des changements dans un pays donné. La façon d'analyser ces données est d'utiliser les transcriptions - l'équipe d'évaluation doit transcrire tous les entretiens à partir des enregistrements audios et doit ensuite lire les transcriptions, en recherchant les thématiques clés qui se dégagent pour chaque thème.

En particulier, l'équipe d'évaluation doit être consciente des thématiques suivantes :

- Comment et pourquoi les décisions concernant les opérations de paix sont prises ;
- Dans quelle mesure chacun des thèmes constitue un obstacle ;
- Les bonnes pratiques et les opportunités de chaque thème ; et
- Comment comprendre en profondeur les concepts ou systèmes particuliers qui ont été mentionnés dans la FII.

Ces informations seront utilisées pour évaluer la faisabilité de tout changement éventuel (*voir la partie 4.4*).

Encadré 4.2 : Exemple de citations extraites d'entretiens pour compléter les indicateurs

Thème	Numéro de l'indicateur	Citation/Description
1		« De nombreux rôles n'ont été ouverts aux femmes qu'il y a quelques années, il faudra donc beaucoup de temps avant que davantage de femmes puissent être déployées. »
1		« Les rôles de combat ne sont pas ouverts aux femmes, donc la plupart de celles qui sont déployées occupent des fonctions médicales ou sont cuisinières. Même là, les places sont limitées. »
1		« J'ai eu de la chance - j'ai été promue au début de ma carrière, mais après trois déploiements, j'ai cessé de postuler pour être déployée. J'étais épuisée, ma famille me manquait et je me suis rendu compte que je manquais des promotions. Les femmes étaient très demandées car nous étions si peu nombreuses. »
2		« Les informations sur les possibilités d'opérations de paix sont affichées sur des panneaux d'affichage public et diffusées par courrier électronique. »
2		« Les annonces encouragent spécifiquement les femmes à poser leur candidature. »
2		« Les comités de sélection doivent comporter une représentation féminine. »
3		« A l'époque, les femmes ne pouvaient pas entrer à l'école militaire, donc les hommes ont trois ans d'avance. Nous avons les compétences nécessaires pour être déployées, mais il n'y a pas assez de postes vacants pour nous permettre d'être toutes promues. »

4	« Jongler entre le travail et la famille peut être difficile, mais la plupart des familles trouveront un moyen pour permettre aux femmes d'être déployées. C'est un honneur et un bon revenu. »
5	« Les installations sont élémentaires, mais le personnel de l'armée n'en attend pas plus. »
6	« Bien sûr, il y a toujours des idiots en mission, mais ce n'est pas une raison pour ne pas se déployer. Nous sommes habituées. »
7	« Vous devez décider si vous allez être un-e casque bleu ou un-e commandant-e. La plupart des femmes constatent que l'occasion est passée lorsqu'elles reviennent de mission. »
8	« Les dirigeant-e-s ont tou-te-s participé à l'élaboration du PAN et parlent souvent des femmes, de la paix et de la sécurité. »
9	« Il y avait beaucoup de femmes lorsque nous étions déployées, mais peu importe combien nous nous plaignions, nous devons toujours faire le même travail. »
10	« Dans la mission, vous n'êtes ni une femme ni un homme. Vous êtes une équipe. »

L'équipe d'évaluation doit relever les thèmes mentionnés dans la transcription, en tirer les citations et les thématiques clés et les associer à des indicateurs pertinents. Les citations/descriptions extraites des entretiens (voir encadré 4.2 pour des exemples hypothétiques) doivent être ajoutées aux récits rédigés par l'équipe d'évaluation pour chaque thème (voir la boîte à outils MOWIP en ligne pour des liens vers des exemples dans les rapports MOWIP publiés). L'équipe d'évaluation doit ajouter autant de citations que possible à chaque thème. Les citations ne peuvent être ajoutées comme citations directes que si le consentement a été donné (formulaire de consentement pour les entretiens) pour que les données soient partagées. Dans le cas contraire, l'équipe d'évaluation peut généraliser le contenu de la citation. Par exemple, pour la première citation de l'encadré 4.2, l'équipe peut écrire : « Selon un entretien avec un-e décideur-e clé, les rôles pour les femmes ne se sont ouverts qu'il y a peu de temps, ce qui signifie que les femmes ne peuvent pas se déployer immédiatement. »

L'analyse doit également permettre de savoir combien de personnes interrogées ont mentionné les thèmes comme obstacles à la participation significative des femmes, et quels thèmes chaque personne interrogée pense être les trois principaux obstacles à la participation significative des femmes. L'encadré 4.3 présente un aperçu du modèle 7 (analyse des entretiens), qui peut être consulté en ligne dans la boîte à outils MOWIP¹⁰⁰. (Notez que les noms dans l'échantillon sont fictifs.) Le modèle présente les thèmes que chaque décideur-e clé estime être les trois obstacles les plus importants. Par exemple, la décideuse hypothétique Isabel Herrera a estimé que les principaux obstacles se trouvent dans le thème de la sélection pour les déploiements, suivi de la population éligible, puis des contraintes domestiques.

Les thèmes que les décideur-e-s clés considèrent comme des obstacles à la participation des femmes indiquent les thèmes sur lesquels il pourrait y avoir une volonté politique d'apporter des changements. Ainsi, la méthodologie MOWIP est capable d'évaluer les décalages entre les thèmes que les décideur-e-s clés mettent en évidence et les réalités sur le terrain. L'encadré 4.3 montre que les décideur-e-s clés considèrent la population éligible comme le principal obstacle à une participation significative des femmes, suivi des critères de déploiement et des contraintes domestiques. Ainsi, comme ces décideur-e-s clés considèrent ces thèmes comme des obstacles, il-elle-s seront peut-être plus disposé-e-s à soutenir des initiatives qui relèvent de ces thèmes particuliers.

Encadré 4.3 : Exemple de modèle rempli pour l'analyse des entretiens

(voir le modèle 7 dans la boîte à outils MOWIP¹⁰¹ pour la version Word)

Nom/Code de l'entretien avec un-e décisionnaire clé	Thèmes contenant les trois principaux obstacles		
	#1	#2	#3
Isabel Herrera	3	1	4
Tony Morrison	4	6	1
Jennifer Torres	1	2	3
Jane Betts	3	1	7
Arnold Palmer	1	3	8
Cesi Thompson	1	2	7
Entretien 1A	1	2	4
Entretien 1B	1	5	5
Entretien 1C	2	3	4
Entretien 2A	1	4	4
Les plus courantes	1	2	4

Les personnes interrogées 1A, 1B, 1C et 2A n'ont pas souhaité être nommées. C'est pourquoi leurs noms de code sont utilisés. Les pays peuvent trouver leur propre façon de créer des noms de code pour les personnes interrogées. Dans cet exemple hypothétique, les chiffres correspondent au gouvernement civil (1) ou à l'armée/police (2), et les lettres (A, B, C) correspondent aux dates des entretiens.

4.1.3 Enquête

C'est l'enquête qui demande le plus d'efforts et de compétences techniques pour être analysée.

4.1.3.i Nettoyage des données

La première étape de la préparation des données pour l'analyse consiste à les nettoyer. L'équipe d'évaluation doit nettoyer les données en utilisant des plateformes d'analyse de données telles que STATA, R, ou SPSS. Ces changements peuvent inclure la préparation des données de manière à ce que la variable soit dans le format correct pour l'analyse, la conversion de texte en chiffres et le regroupement de colonnes en variables spécifiques. Par exemple, les réponses aux questions dichotomiques doivent être au format « 0 » et « 1 » et ne doivent pas être conservées comme « Oui » ou « Non ».

Le type de nettoyage des données qui sera nécessaire dépend du logiciel d'enquête utilisé et de la manière dont celui-ci formatera les données. Par exemple, l'échantillon de données figurant dans l'encadré 4.4 présente une façon dont les données sont formatées par le logiciel d'enquête iSurvey. Dans cet ensemble de données, chaque ligne correspond aux réponses d'un-e participant-e individuel-le et chaque colonne représente une réponse possible à l'enquête.

Par exemple, la personne interrogée à la ligne 5 a répondu « Non » à une question visant à savoir si elle avait déjà participé à une opération de paix régionale. Sa réponse est imprimée dans la deuxième colonne de l'ensemble de données. Lorsque les données sont formatées de cette manière, la première étape consiste à créer une colonne pour chaque question, plutôt qu'une colonne pour chaque option de question-réponse possible. En d'autres termes, nous voulons une colonne (au lieu de quatre colonnes) qui contient toutes les réponses « Oui », « Non », « Je ne sais pas » et « Je refuse de répondre » à la question cherchant à identifier si la personne interrogée a été déployée dans une opération de paix régionale. Cela peut être fait en fusionnant les colonnes à l'aide d'une plateforme d'analyse de données telle que R ou STATA. Cela devra être fait pour toutes les colonnes de l'ensemble de données.

Ensuite, afin de procéder à une analyse statistique, la plupart des réponses à l'enquête qui sont des caractères - les mots réels des réponses - devront être recodées avec un codage numérique. Par exemple, dans l'échantillon de l'encadré 4.5, « Oui » est recodé comme « 1 » et « Non » est recodé comme « 0 ». De même, pour les questions qui demandent aux participant-e-s dans quelle mesure il-elle-s sont d'accord avec une déclaration, les réponses sont codées à nouveau comme suit : « Pas du tout d'accord » est « 0 », « Pas d'accord » est « 1 », « Neutre » est « 2 », « D'accord » est « 3 » et « Tout à fait d'accord » est « 4 ». Le « je ne sais pas » est enregistré comme « 98 » et le « je ne souhaite pas répondre » est codé comme « 99 ». Les questions auxquelles le-la participant-e ne répond pas doivent être recodées comme « NA ». En outre, l'équipe d'analyse des données doit s'assurer que toutes les variables dichotomiques ont été correctement codées comme « 1 » si le-la participant-e donne une réponse affirmative, et « 0 » si une réponse négative est donnée. Enfin, il est utile de donner à toutes les variables des noms courts et clairs.

Encadré 4.4 : Exemple de données d'enquête brutes

1	Q43 (déplrégiona)				Q43 (déplrégiona ODP)		Q381 (présencefemODP)						
2	Oui	Non	Je ne sais pas	Je refuse de répondre	Oui	Non	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Je refuse de répondre
3	Oui				Oui					D'accord			
4	Oui				Oui			Pas d'accord					
5		Non				Non					Tout à fait d'accord		
6		Non			Oui				Neutre				
7	Oui					Non		Pas d'accord					
8		Non			Oui			Pas d'accord					
9	Oui				Oui					D'accord			
10		Non			Oui							Je ne sais pas	
11		Non				Non					Tout à fait d'accord		
12		Non				Non	Pas du tout d'accord						
13		Non				Non				D'accord			
14	Oui				Oui					D'accord			
15		Non				Non			Neutre				
16		Non			Oui					D'accord			
17	Oui				Oui					D'accord			
18		Non			Oui			Pas d'accord					
19		Non			Oui				Neutre				
20		Non				Non			Neutre		Tout à fait d'accord		
21	Oui				Oui			Pas d'accord					
22		Non				Non				D'accord			
23		Non				Non			Neutre				

Encadré 4.5 : Exemple de données d'enquête propres et épurées

1	Déploiement Régional	Déploiement NU	Améliore Présence femmes ODP
2	1	1	3
3	1	1	1
4	0	0	4
5	0	1	2
6	1	0	1
7	0	1	1
8	1	1	3
9	0	1	98
10	0	0	4
11	0	0	0
12	0	0	3
13	1	1	3
14	0	0	2
15	0	1	3
16	1	1	3

17	0	1	1
18	0	1	2
19	0	0	2
20	1	1	1
21	0	0	3
22	0	0	2
23	1	1	3

4.1.3.ii Statistiques descriptives/Analyse de régression

L'étape suivante consiste à écrire un code d'analyse pour fournir des statistiques descriptives pour chaque question. Cela signifie créer une feuille de calcul avec chaque question et chaque réponse et calculer les proportions de participant-e-s qui ont répondu à chaque question d'une certaine manière.

Dans l'encadré 4.6, nous donnons un exemple de ce à quoi cela peut ressembler. La première colonne énumère le texte de la question et la deuxième colonne donne chaque option de réponse possible. La troisième colonne concerne les proportions de l'ensemble du personnel qui a sélectionné chaque réponse. Les deux colonnes suivantes indiquent les proportions respectives d'hommes et de femmes qui ont sélectionné chaque réponse. Nous avons également inclus des colonnes pour les proportions de personnel déployé et non déployé qui ont répondu de chaque manière.

Dans l'exemple hypothétique de l'encadré 4.6, 14% de l'échantillon total des participant-e-s à l'enquête ont appris qu'il leur était possible de rejoindre la police par l'intermédiaire de membres de leur famille. Parmi les hommes, 15% ont entendu parler de la police par des membres de leur famille, contre 14% des femmes. Parmi le personnel déployé (hommes et femmes), près de 14% ont entendu parler de la possibilité de rejoindre la police par des membres de leur famille, contre 16% des personnes qui n'ont jamais été déployées.

Nous effectuons ensuite un simple test t pour voir s'il existe des différences statistiquement significatives entre les hommes et les femmes interrogé-e-s et le personnel déployé et non déployé interrogé.¹⁰² Nous mettons en évidence toute différence statistiquement significative et notons le sens (positif = plus de femmes/personnel déployé ont répondu de cette manière, et négatif = moins de femmes/personnel déployé ont répondu de cette manière).

Encadré 4.6 : Capture d'écran d'un échantillon de la feuille de calcul d'analyse¹⁰³

Question	Réponses	% réponse totale	% réponse hommes	% réponses femmes	T Test (Genre)	Régression (Genre)	Régression Signification	% réponse déployé.e	% réponse non-déployé.e	T Test (Déployé.)	Regression n (Déployé.)	Regression Signification	Régression (Interaction)	Signification
Comment avez-vous appris comment rejoindre la police ? (Sélectionnez tout ce qui s'applique)	Famille	0,142	0,154	0,141				0,139	0,162					
	Ami.e.s	0,204	0,202	0,19	neg	neg	*	0,28	0,144	neg	neg	**	neg	*
	Journaux	0,24	0,442	0,104	neg	neg	***	0,044	0,444	pos	pos	***	neg	**
	TV	0,022	0,011	0,004				0,021	0,024					
	Radio	0,024	0,048	0,004	neg	neg	*	0,034	0,018	neg	neg	*		
	Réseaux	0,059	0,08	0,044				0,142	0,02	neg	neg	***		
	Ecole / prof	0,028	0,024	0,035				0,024	0,032					
	Mentor.e	0,024	0,011	0,022				0,034	0,018	neg	neg	*	pos	*
	Recruteuse	0,001	0	0,004				0,004	0					
	Recruteur	0,001	0,005	0				0,004	0					
	J'ai cherché les informations moi-même	0,044	0,094	0,049	neg	neg	**	0,032	0,024					

En gras = test t est significatif au niveau .10 ou moins
* = valeur-p < 0,1, ** = valeur-p < 0,05, *** = valeur-p de moins de .01

Le simple test t ne nous permet pas de tenir compte d'autres variables confondantes qui affectent les réponses. Par exemple, les femmes peuvent également être de grade inférieur, ce qui rend difficile de savoir si les différences significatives entre les réponses des hommes et des femmes sont dues à leur genre ou à leur grade. C'est pourquoi nous effectuons également une analyse de régression pour nous assurer que la signification statistique est solide. En fonction de la variable dépendante (la question de l'enquête), nous utilisons différents modèles :

102 Notez que * signifie une valeur p de <0,1, ** signifie une valeur p de <0,05, et *** signifie une valeur p de <0,01.

103 Veuillez noter qu'il s'agit d'un exemple et que la version de cet exemple qui se trouve dans le modèle 14 de la boîte à outils MOWIP en ligne, la fiche d'analyse de régression, peut différer légèrement.

- Variable dépendante dichotomique (si la variable ne comporte que deux réponses [c'est-à-dire « oui » ou « non », « a reçu une radio » ou « n'a pas reçu de radio », etc.] : modèle de régression logistique
- Continue (si la variable est une échelle) : modèle de régression linéaire
- Variable ordinale (si les nombres sont ordonnés de manière linéaire (c'est-à-dire tout à fait d'accord, d'accord, neutre, pas d'accord, pas du tout d'accord)) : modèle de régression logistique ordonné

Nous régressons ensuite un ensemble de variables standard indépendantes et de contrôle : sexe, déployé-e/non déployé-e, haut grade/grade inférieur, urbain/rural, branche (forces armées uniquement) et âge. Le modèle peut également inclure l'ethnicité, ou toute autre variable que l'équipe d'évaluation juge importante d'inclure. Toutefois, l'équipe d'évaluation ne doit pas inclure des variables qui sont fortement corrélées entre elles. Si l'âge et le grade sont fortement corrélés, par exemple, il est préférable de n'inclure qu'une seule de ces variables dans l'analyse de régression. L'équipe d'évaluation doit également veiller à ne pas inclure trop de variables de contrôle, surtout si elle ne dispose pas du nombre minimum d'enquêtes suggéré (380).

Ensuite, nous incluons ce que l'on appelle un terme d'interaction entre le sexe et déployé-e (sexe x déployé-e). Cela nous permet de voir si le déploiement a un effet conditionnel sur le sexe d'une personne et sur la question particulière de l'enquête qui nous intéresse. Si la variable femme est significative, nous savons que le fait d'être femme affecte la question d'enquête qui nous intéresse (réponse variable dépendante). Si le terme d'interaction (variable féminine et déployée) est significatif, nous savons que le déploiement affecte la mesure dans laquelle le fait d'être une femme influe sur le résultat qui nous intéresse. En d'autres termes, le terme d'interaction et le terme femme nous diront si les femmes, ou les femmes déployées, sont plus ou moins susceptibles de répondre d'une certaine manière en maintenant constants les autres facteurs possibles qui peuvent influencer leurs réponses (tels que l'âge ou le grade).

Il est parfois possible que, si le test t permet de trouver une différence statistiquement significative entre les réponses des hommes et des femmes pour une question particulière de l'enquête, le modèle statistique ne trouve pas de relation ou même trouve une relation inverse. En effet, le simple test t ne tient pas compte des variables confondantes (telles que l'âge, le grade, etc.). Pour chaque question de la feuille de calcul, nous marquons un astérisque s'il existe un résultat statistiquement significatif pour les femmes, le personnel déployé et les femmes déployées dans le modèle de régression (* pour l'importance au niveau 0,1, ** au niveau 0,05 et *** au niveau 0,01). Notez que ce type d'analyse de régression n'est possible qu'avec un nombre élevé d'enquêtes. Si le N (le nombre d'enquêtes) n'est pas assez grand, nous nous basons alors principalement sur le test t simple, en reconnaissant qu'il peut y avoir des facteurs confondants qui ne sont pas pris en considération.

L'équipe d'évaluation doit effectuer cette analyse descriptive et de régression pour toutes les variables énumérées dans la fiche d'indicateurs. Nous fournissons un modèle qui peut être rempli par l'équipe d'évaluation (voir le modèle 14 dans la boîte à outils MOWIP en ligne⁰⁴), qui doit ensuite utiliser ces informations pour remplir la fiche d'indicateurs MOWIP. La légende des indicateurs MOWIP fournit les questions de l'enquête qui correspondent à chaque indicateur.

L'équipe d'évaluation doit également inclure l'analyse de l'enquête dans la description de chaque indicateur dans le rapport. Elle doit fournir les statistiques descriptives combinant les réponses des hommes et des femmes, ainsi que les réponses ventilées par sexe. Elle doit ensuite indiquer si la différence était statistiquement significative ou non sur la base du test t ou de l'analyse de régression. En outre, si les femmes déployées ont une expérience différente de celle des femmes qui n'ont pas été déployées (si le terme d'interaction est significatif), cela doit également être indiqué.

4.1.4 Données manquantes

Au cours du processus MOWIP, les équipes d'évaluation peuvent ne pas être en mesure d'acquiescer toutes les données mentionnées dans la méthodologie. Elles peuvent ne pas avoir accès aux informations concernant certaines questions de la FII, ou ne pas avoir la permission de poser certaines des questions de l'enquête. Comme indiqué ci-dessus, l'équipe d'évaluation doit, dans la mesure du possible, effectuer une recherche exhaustive des sources existantes pour répondre aux questions manquantes de la FII.

Pour les questions d'enquête qui manquent, l'équipe d'évaluation doit être transparente. Dans certains cas, les questions jugées trop sensibles pour un pays, comme les questions sur le harcèlement ou les relations sexuelles, indiquent que les sujets eux-mêmes sont tabous. Cela signifie qu'un thème particulier - par exemple, le thème 10, si le pays ne veut pas fournir d'informations sur le harcèlement sexuel - est un obstacle à la participation significative des femmes, précisément parce que l'institution de sécurité ne veut pas avoir de conversation sur le sujet. Ainsi, dans certains cas, les données manquantes donnent à l'équipe d'évaluation des informations sur ce qui peut constituer un obstacle dans le contexte d'un pays.

Dans d'autres cas, les pays peuvent demander la suppression de questions d'enquête parce qu'elles sont délicates pour des raisons de sécurité nationale. Dans de tels cas, l'équipe d'évaluation doit essayer de travailler avec l'institution de sécurité pour trouver d'autres questions qui mesurent toujours les informations que la question initiale était censée recueillir. Lorsque cela n'est pas possible, l'équipe d'évaluation n'inclut pas les questions de l'enquête dans la fiche d'indicateurs et la note qui en découle. Cependant, si un nombre important de questions sont supprimées (plus de 20% des questions qui correspondent à chaque thème), l'équipe d'évaluation doit mentionner que cela limite son analyse de certains thèmes du rapport.

4.2 CRÉER DES NOTES ET DES ÉCHELLES : LA FICHE D'INDICATEURS MOWIP

Les informations sur l'analyse de base mentionnée dans les parties précédentes ne fournissent pas d'instructions sur la manière de remplir la fiche d'indicateurs MOWIP et de calculer les notes pour chaque thème dans les différents pays. Dans cette section, nous fournissons des directives sur la façon d'utiliser les outils de collecte de données pour remplir la fiche d'indicateurs MOWIP et pour créer les notes suivantes :

NOTE D'ÉCART DE MISE EN ŒUVRE : indique la mesure dans laquelle il existe un écart entre les politiques, les pratiques et les programmes, et l'expérience du personnel en ce qui concerne ces politiques, pratiques et programmes

NOTE D'OBSTACLE : indique dans quelle mesure le thème concerné constitue un obstacle pour les hommes et les femmes

NOTE D'OBSTACLE INSTITUTIONNEL POUR LES FEMMES : indique dans quelle mesure le thème concerné touche ou touche de manière disproportionnée les femmes

NOTE D'ÉCART D'EXPÉRIENCE DES FEMMES : indique dans quelle mesure ce domaine est perçu comme un obstacle plus souvent ou plus fortement par les femmes que par les hommes.

Les quatre notes mesurent différentes dimensions de ce qui constitue un obstacle. La note d'obstacle mesure le degré auquel un thème constitue un obstacle à la participation significative des hommes et des femmes. Mais pour comprendre si un thème touche les femmes, il est important de savoir si des indicateurs particuliers touchent les femmes de manière disproportionnée et de connaître les performances du pays pour ces indicateurs (note d'obstacle institutionnel pour les femmes). En outre, les expériences réelles du personnel peuvent ne pas correspondre aux politiques, programmes et pratiques. Il est donc

également important de mesurer si les expériences correspondent à ce qui est écrit (note d'écart de mise en œuvre) et si les femmes vivent le problème différemment des hommes (note d'écart d'expérience des femmes).

La fiche d'indicateurs MOWIP est utilisée pour créer les quatre notes. Un exemple de la fiche remplie est présenté dans l'encadré 4.10, et la fiche complète est disponible en ligne en tant que modèle 8 dans la boîte à outils MOWIP¹⁰⁵. La fiche d'indicateurs MOWIP a été élaborée sur la base de recherches scientifiques sur les opérations de paix, de commentaires d'expert·e·s et de la mise en œuvre du processus dans les pays pilotes. Elle comprend une série d'indicateurs permettant de mesurer chaque thème qui sont dérivés de la FII, de l'enquête, ou des deux. Ici, nous fournissons des détails sur chaque colonne de la fiche ainsi que sur la manière de les remplir (voir encadrés 4.7, 4.8 et 4.9) :

Encadré 4.7 : Remplir les cases dans la fiche d'indicateurs MOWIP

Indicateur	Source des données	Enquête	FII	Note d'écart de mise en œuvre
Le pays déploie-t-il des unités et des individus ?	Les deux	1	1	0
Les femmes sont-elles aussi susceptibles d'être déployées que les hommes ?	Les deux	0	0	0
Le pourcentage total de femmes dans l'institution est-il de 20% ou plus ?	FII			
Plus de 15 % des femmes dans l'institution se situent-elles dans le grade médian ou plus haut ?	Les deux	1	0	1
Les unités opérationnelles sont-elles composées de 10% de femmes ?	FII			
Les unités de police constituées sont-elles composées de 20% de femmes ou plus ?	FII			
Les femmes représentent-elles 20 % des postes de direction ou de gestion ?	Les deux	0	1	1

SOURCE DE DONNÉES : La colonne de la source des données indique si l'information se trouve soit dans la FII, soit dans l'enquête, soit dans les deux. Cela permet à l'équipe d'évaluation de savoir où chercher pour fournir une réponse pour l'indicateur particulier. La légende des indicateurs MOWIP fournit une orientation plus spécifique.

ENQUÊTE : Cette colonne enregistre les réponses de l'enquête. En fonction de l'enquête, si la réponse à la question de l'indicateur est « Oui », l'équipe d'évaluation note un « 1 », et si la réponse est « Non », l'équipe d'évaluation note un « 0 ». Si un indicateur est noté « 1 », cela signifie que cet indicateur spécifique n'est pas perçu comme un obstacle par les participant·e·s à l'enquête.

FII : Cette colonne enregistre les réponses de la FII. Sur la base de ce que la FII indique (en utilisant la légende des indicateurs MOWIP), l'équipe d'évaluation peut répondre à la question posée comme un indicateur. Si la réponse est « Oui », l'équipe d'évaluation note un « 1 ». Si la réponse est « Non », l'équipe d'évaluation note un « 0 ». Un indicateur marqué d'un « 1 » signifie que cet indicateur spécifique des politiques ou programmes de l'institution ne constitue pas un obstacle.

LA NOTE D'ÉCART DE MISE EN ŒUVRE : Cette colonne indique s'il existe un écart entre l'enquête et la FII (encadré 4.7). La couleur grise signifie que l'indicateur est mesuré à la fois par la FII et l'enquête, et donc que cet indicateur doit recevoir une note d'écart de mise en œuvre. L'enquête représente les perceptions des individus au sein de l'institution tandis que la FII représente la réponse ou la politique institutionnelle ou procédurale. Ainsi, une différence de réponse signifie qu'il y a peut-être un écart entre les perceptions et les politiques, programmes et pratiques institutionnel-le-s en place dans l'institution. Ici, si les colonnes « FII » et « Enquête » indiquent toutes deux « 0 » ou « 1 », l'équipe d'évaluation note « 0 », ce qui signifie qu'il n'y a pas de d'écart. Toutefois, si les chiffres diffèrent dans les colonnes « FII » ou « Enquête », l'équipe d'évaluation indique un « 1 », ce qui signifie qu'il y a un écart. En d'autres termes, s'il y a un « 0 » dans la colonne « FII » et un « 1 » dans la colonne « Enquête », ou vice versa, l'équipe d'évaluation inscrit « 1 » dans la colonne « Note d'écart de mise en œuvre ». Si une seule colonne a été remplie, en raison d'un manque de données, cette colonne reste vide.

NOTE D'OBSTACLE : Cette colonne correspond à la note d'obstacle (encadré 4.8). Si l'une des colonnes « FII » ou « Enquête », ou les deux, indiquent « 0 », alors l'équipe d'évaluation note « 0 » dans la colonne « Note d'obstacle ». Cela impose une charge plus lourde pour le pays car le seuil pour un « 1 » est élevé - si les deux types de données sont disponibles, elles doivent toutes deux indiquer « 1 » pour que la note de l'obstacle soit de « 1 », mais s'il n'y a qu'une seule source de données (l'enquête ou la FII), la note d'obstacle sera la même que celle de cette source de données.

Encadré 4.8 : Calcul du total dans la fiche d'indicateurs MOWIP

Indicateur	Source des données	Enquête	FII	Note d'écart de mise en œuvre	Note d'obstacle
Le pays déploie-t-il des unités et des individus ?	Les deux	1	1	0	1
Les femmes sont-elles aussi susceptibles d'être déployées que les hommes ?	Les deux	0	0	0	0
Le pourcentage total de femmes dans l'institution est-il de 20 % ou plus ?	FII		1		1
Plus de 15 % des femmes dans l'institution se situent-elles dans le grade médian ou plus haut ?	Les deux	1	0	1	0
Les unités opérationnelles sont-elles composées de 10% de femmes ?	FII		0		0
Les unités de police constituées sont-elles composées de 20% de femmes ou plus ?	FII		1		1
Les femmes représentent-elles 20 % des postes de direction et de gestion ?	Les deux	0	1	1	0

APPLICATION AUX FEMMES : Cette colonne (encadré 4.9) indique si l'indicateur affecte uniquement les femmes ou s'il les affecte de manière disproportionnée (surligné en bleu). Si l'indicateur s'applique uniquement aux femmes, il est marqué « Oui ». Si l'indicateur bénéficie théoriquement à un groupe plutôt qu'à l'autre, ou si l'on sait qu'il affecte les femmes de manière disproportionnée, il est alors marqué par « disproportionnement » [affecte les femmes]. L'équipe d'évaluation doit adapter les indicateurs au contexte local si nécessaire (voir la Note Explicative MOWIP 4 pour plus de détails).

NOTE D'OBSTACLE INSTITUTIONNEL POUR LES FEMMES : Cette colonne correspond aux indicateurs qui s'appliquent uniquement aux femmes ou de manière disproportionnée aux femmes. Pour les indicateurs qui ont été codés comme « oui » ou « disproportionnement » dans la colonne « Application aux femmes », l'équipe d'évaluation note dans la colonne « Note d'obstacle institutionnel pour les femmes » le même « 1 » ou « 0 » que dans la colonne « Note d'obstacle ».

NOTE D'ÉCART D'EXPÉRIENCE DES FEMMES : Cette colonne indique s'il y a eu ou non des différences statistiquement significatives entre les réponses des hommes et des femmes pour cet indicateur. Cette colonne s'applique uniquement aux indicateurs auxquels il est possible de répondre à l'aide de l'enquête. Si les hommes et les femmes ont donné des réponses différentes statistiquement significatives pour l'indicateur, l'équipe d'évaluation attribue un « 1 ». Si les hommes et les femmes avaient la même propension à avoir la même réponse à la question, l'équipe d'évaluation note un « 0 ». Seules les cellules en bleu clair seront remplies, car il s'agit d'indicateurs pour lesquels une enquête était la source.

Encadré 4.9 : Remplir les colonnes relatives au genre de la fiche d'indicateurs MOWIP

Indicateur	Source des données	Enquête	FII	Note d'écart de mise en œuvre	Note d'obstacle	Application aux femmes L'indicateur affecte-t-il uniquement, de manière disproportionnée, les femmes ?	Note d'obstacle institutionnel pour les femmes	Note d'écart d'expérience des femmes Les femmes ont-elles des différences d'expérience statistiquement significatives par rapport aux hommes ?
Le pays déploie-t-il des unités et des individus ?	Les deux	1	1	0	1			0
Les femmes sont-elles aussi susceptibles d'être déployées que les hommes ?	Les deux	0	0	0	0	Oui	0	1
Le pourcentage total de femmes dans l'établissement est-il de 20% ou plus ?	FII		1		1	Oui	1	
Plus de 15 % des femmes dans l'institution se situent-elles dans le grade médian ou plus haut ?	Les deux	1	0	1	0	Oui	0	1
Les unités opérationnelles sont-elles composées de 10% de femmes ?	FII		0		0	Oui	0	
Les unités de police constituées sont-elles composées de 20% de femmes ou plus ?	FII		1		1	Oui	1	
Les femmes représentent-elles 20% des postes de direction ou de gestion ?	Les deux	0	1	1	0	Oui	0	0

Nous passons maintenant au calcul des notes pour chacune de ces colonnes (encadré 4.10). La note pour chaque colonne est le nombre total de « 1 » divisé par le nombre total des réponses, qui correspond à une proportion entre « 0 » et « 1 ». Il s'agit du nombre moyen de « 1 ».

LA NOTE D'ÉCART DE MISE EN ŒUVRE : Plus la proportion est élevée, plus il y a un écart entre les perceptions et les politiques institutionnelles. Une discussion sur ces écarts est utile au cours du processus de validation. Nous calculons l'inverse de cette note ou $1 - [\text{la note d'écart de mise en œuvre}]$ pour pouvoir le comparer à la note totale et à la note d'obstacle institutionnel pour les femmes.

ENQUÊTE : Plus la proportion est élevée, moins ce thème est susceptible de constituer un obstacle à la participation effective des femmes sur la base des perceptions et des expériences (pour l'ensemble du groupe, femmes et hommes compris·e·s).

FII : plus la proportion est élevée, moins ce thème est susceptible de constituer un obstacle sur la base des politiques, programmes et pratiques des institutions (pour l'ensemble du groupe, femmes et hommes compris·e·s).

NOTE D'OBSTACLE : Plus la proportion est élevée, moins ce thème est susceptible de constituer un obstacle à la participation des hommes et des femmes (pour l'ensemble du groupe, femmes et hommes compris·e·s).

APPLICATION AUX FEMMES : Si l'obstacle n'affecte que les femmes, ou s'il touche les femmes de manière disproportionnée, nous écrivons « Oui » dans la case. Pour certains obstacles, cela sera clair dans tous les contextes ; pour d'autres, un·e expert·e en la matière devra porter un jugement en fonction du contexte national et institutionnel. L'équipe d'évaluation doit calculer combien d'indicateurs pour chaque thème s'appliquent uniquement ou de manière disproportionnée aux femmes.

NOTE D'OBSTACLE INSTITUTIONNEL POUR LES FEMMES : Cette note est l'une des deux notes qui déterminent si le thème est un obstacle spécifique ou disproportionné pour les femmes. Cette note est obtenue en divisant le nombre total de « 1 » par le nombre total d'indicateurs pour ce thème qui s'appliquent uniquement ou de manière disproportionnée aux femmes. Plus la proportion est élevée, moins ce thème est susceptible de constituer un obstacle pour les femmes. Notez que cette note peut être différente de la note « totale », qui englobe les femmes et les hommes en tant que groupe.

NOTE D'ÉCART D'EXPÉRIENCE DES FEMMES : Cette note est la deuxième des deux notes qui déterminent si le thème constitue un obstacle spécifique ou disproportionné pour les femmes. Le nombre total de « 1 » doit être divisé par le nombre total d'indicateurs qui ont été obtenus grâce à l'enquête. Plus la proportion est élevée, plus il y a une différence entre les expériences des hommes et des femmes. Nous calculons l'inverse de ce résultat ou $1 - [\text{la note d'écart d'expérience}]$ pour pouvoir le comparer aux autres notes. Cette note est remplie en utilisant uniquement les données de l'enquête, ce qui signifie qu'elle ne tient compte que des expériences réelles des femmes. Parfois, elle peut être différente de la note d'obstacle institutionnel pour les femmes car il peut y avoir des obstacles institutionnels pour les femmes, mais toutes les femmes ne les vivent pas de la même manière.

La Note Explicative MOWIP 4 de la boîte à outils MOWIP en ligne¹⁰⁶ donne un aperçu complet de la manière de remplir la fiche d'indicateurs MOWIP pour un indicateur type.

L'un des avantages de la méthodologie MOWIP, y compris la fiche d'indicateurs et le système de notation, est qu'elle est flexible et peut être modifiée pour évaluer comment ces thèmes peuvent affecter d'autres populations telles que les groupes ethniques minoritaires. L'équipe d'évaluation devra modifier la FII et l'enquête pour tenir compte d'autres groupes d'intérêt, ainsi que modifier les indicateurs, en procédant à une évaluation dont les indicateurs affectent le groupe d'intérêt et en ajoutant des colonnes supplémentaires le cas échéant. Ce processus pourrait avoir lieu pendant la phase de planification initiale et la phase de préparation. La même méthode d'évaluation peut ensuite être utilisée pour examiner les obstacles et les opportunités pour ce sous-groupe de personnel.

La fiche d'indicateurs et le système de notation permettent également l'intersectionnalité en comparant les classifications de notation pour différents groupes. Par exemple, pour comprendre comment le groupe ethnique¹⁰⁷ et le sexe interagissent en utilisant cette méthodologie, l'équipe d'évaluation comparera la classification et les notes des femmes et du groupe minoritaire. Le point d'intersection des cellules représente l'endroit où il y a des obstacles pour les deux groupes.

Encadré 4.10 : Un exemple de fiche d'indicateurs MOWIP

(La fiche complète est disponible en ligne en tant que modèle 8 dans la boîte à outils MOWIP)

POPULATION ÉLIGIBLE

Indicateur	Source des données	Enquête	FII	Note d'écart de mise en œuvre	Note d'obstacle	Application aux femmes L'indicateur affecte-t-il uniquement, de manière disproportionnée, les femmes ?	Note d'obstacle Institutionnel pour les femmes	Note d'écart d'expérience des femmes Les femmes ont-elles des différences d'expérience statistiquement significatives par rapport aux hommes?
Le pays déploie-t-il des unités et des individus ?	Les deux	1	1	0	1			0
Les femmes sont-elles aussi susceptibles d'être déployées que les hommes ?	Les deux	0	0	0	0	Oui	0	1
Le pourcentage total de femmes dans l'institution est-il de 20 % ou plus ?	FII		1		1	Oui	1	
Plus de 15 % des femmes dans l'institution se situent-elles dans le grade médian ou plus haut ?	Les deux	1	0	1	0	Oui	0	1
Les unités opérationnelles sont-elles composées de 10% de femmes ?	FII		0		0	Oui	0	
Les unités de police constituées sont-elles composées de 20% de femmes ou plus ?	FII		1		1	Oui	1	
Les femmes représentent-elles 20 % des postes de direction et de gestion ?	Les deux	0	1	1	0	Oui	0	0

107 Nous utilisons le terme « groupe ethnique » pour correspondre au terme anglais « race ». Les équipes d'évaluation devraient choisir d'utiliser le terme, le concept, ou la définition qui correspondent le mieux aux caractéristiques qu'elles souhaiteraient intégrer à la méthodologie MOWIP dans leur contexte national.

Au moins 30 % des femmes ont-elles occupé un poste de direction ?	Les deux	1	0	1	0	Dis	0	0
Le nombre moyen de déploiements pour les femmes est-il égal à celui des hommes ?	Les deux	1	1	0	1	Oui		1
Existe-t-il des unités exclusivement féminines ?	FII		1		1	Oui	1	
Y a-t-il eu des campagnes de recrutement spécifiques pour les femmes ?	FII		0		0	Oui	0	
Y a-t-il des toilettes pour les femmes dans tous les bâtiments ?	Les deux	0	1	1	0	Oui	0	1
Les installations sanitaires sont-elles adéquates ?	Enquête	0			0	Non		1
Existe-t-il des casernes spécifiquement destinées aux femmes ?	Les deux	1	0	1	0	Oui	0	1
Les casernes sont-elles adéquates ?	Enquête	0			0	Non		0
Existe-t-il des uniformes et des équipements séparés pour les femmes ?	FII		1		1	Oui	1	
Les uniformes et équipements sont-ils adéquats ?	Enquête	1			1	Non		0
Les femmes sont-elles incluses dans la formation aux opérations de paix - au niveau du pays ou à l'étranger ?	Les deux	1	0	1	0	Oui	0	1
50 % ou moins des femmes ont-elles été déployées dans une ou plusieurs missions ?	FII		0		0	Oui	0	
Les femmes ont-elles été autorisées à servir dans l'institution depuis 20 ans ou plus (depuis avant 2000) ?	FII		1		1	Oui	1	
Les femmes sont-elles déployées au même rythme que les hommes ?	Les deux	0	0	0	0	Oui	0	0
Existe-t-il un programme officiel de redéploiement ?	Les deux	1	0	1	0	Non		1
Les hommes et les femmes pensent-ils qu'il-elle-s devraient être déployé-e-s le même nombre de fois ?	Enquête	0			0	Dis	0	0
Les hommes et les femmes souhaitent-il-elle-s tout autant être déployé-e-s ?	Enquête	1			1	Non		0
Les hommes et les femmes postulent-il-elle-s autant pour le déploiement ?	Enquête	0			0	Dis	0	1
Est-ce que 50 % ou plus des personnes postulent pour partir en mission ?	Enquête	0			0	Dis	0	1
Les femmes peuvent-elles facilement passer d'une spécialité/unité à une autre ?	Enquête	1			1	Oui	1	1

Le pays autorise-t-il le personnel à prolonger sa mission ?	FII		0		0	Non		
Les femmes prolongent-elles leurs missions au même rythme que les hommes ?	Les deux	0	0	0	0	Oui	0	0
Seule une minorité du personnel quitte/veut quitter l'institution ? (Si majorité, marquer 0)	Les deux	1	0	1	0	Non		1
Les hommes et les femmes quittent-ils les forces de police au même rythme ?	Les deux	0	1	1	0	Oui	0	1
TOTAL POSSIBLE		22	23	14	31	23	23	22
TOTAL				9	10		6	13
NOTE				$\frac{9}{14} = 0.64$ $1 - 0.64 = 0.36$	$\frac{10}{31} = 0.32$		$\frac{6}{23} = 0.26$	$\frac{13}{22} = 0.59$ $1 - 0.59 = 0.41$

Interprétation de cet exemple : Sans les autres thèmes, il n'est pas possible de comparer les notes. Les notes sont comparables aux notes correspondantes des autres thèmes afin de déterminer dans quelle mesure le thème constitue un obstacle à la participation significative des femmes.

Il est également possible de comparer les notes entre elles. Dans cet exemple, nous pouvons voir qu'il y a une légère différence entre la note d'obstacle et la note d'obstacle institutionnel pour les femmes, la note d'obstacle institutionnel pour les femmes étant plus basse que la note d'obstacle, ce qui suggère que le thème est peut-être plus un obstacle pour les femmes que pour les hommes. Cependant, sans comparaison de ces notes avec l'évaluation d'autres thèmes, il n'est pas possible d'obtenir une analyse satisfaisant.

4.3 CLASSIFICATION DES THÈMES (possibilité élevée, moyenne et faible d'être un obstacle)

Sur la base de la fiche d'indicateurs MOWIP (modèle 8 de la boîte à outils MOWIP en ligne¹⁰⁸), quatre notes différentes sont utilisées pour classer les thèmes. La première étape consiste à dresser la liste des notes par thème. L'encadré 4.11 utilise des notes hypothétiques pour une démonstration du processus.

Encadré 4.11 : Notes hypothétiques calculées à partir de la fiche d'indicateurs MOWIP

THÈME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Note d'écart de mise en œuvre (inverse)	0.36	0.56	0.66	0.78	0.84	0.76	0.69	0.66	0.41	0.08
Note d'obstacle	0.32	0.58	0.62	0.24	0.83	0.32	0.24	0.56	0.82	0.30
Note d'obstacle institutionnel pour les femmes	0.26	0.66	0.73	0.25	0.95	0.57	0.55	0.62	0.49	0.23
Note d'écart d'expérience des femmes (Inverse)	0.41	0.62	0.46	0.55	0.52	0.83	0.52	0.79	0.67	0.35

Une fois les notes saisies, l'équipe d'évaluation doit ensuite comparer la même note sur les dix thèmes et déterminer lesquelles sont les plus basses et lesquelles sont les plus élevées. L'étape suivante consiste à classer les thèmes en « faible » (vert), « moyen » (jaune) et « élevé » (rouge). Pour chaque note, les deux notes les plus basses doivent être marquées en rouge et les deux notes les plus élevées en vert. Toutes les autres notes sont marquées en jaune. L'étape suivante consiste à examiner les notes marquées en jaune sur chaque ligne - pour celles qui sont plus proches des proportions marquées en vert ou en rouge que des proportions marquées dans les autres cases jaunes pour une ligne donnée, elles doivent être signalées en conséquence, en vert ou en rouge.

Dans l'exemple de l'encadré 4.12, sur la ligne « Note d'écart de mise en œuvre », le thème 6 aurait initialement été marqué en jaune, mais comme cette note est beaucoup plus proche de la note de la colonne 4 (vert) que de la colonne 7 (jaune), elle a été notée en vert.

Encadré 4.12 : Notes hypothétiques avec classification des thèmes (couleurs)

THÈME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Note d'écart de mise en œuvre (inverse)	0.36	0.56	0.66	0.78	0.84	0.76	0.69	0.66	0.41	0.08
Note d'obstacle	0.32	0.58	0.62	0.24	0.83	0.32	0.24	0.56	0.82	0.30
Note d'obstacle institutionnel pour les femmes	0.26	0.66	0.73	0.25	0.95	0.57	0.55	0.62	0.49	0.23
Note d'écart d'expérience des femmes (Inverse)	0.41	0.62	0.46	0.55	0.52	0.83	0.52	0.79	0.67	0.35
Classification générale des thèmes	HIGH	MED	LOW	HIGH	LOW	MED	MED	MED	MED	HIGH

À la fin du rapport, l'équipe d'évaluation peut inclure ce tableau et expliquer chacun des thèmes. Les différentes notes permettent à l'équipe d'évaluation d'expliquer les différentes façons dont les thèmes affectent la participation significative des femmes et des hommes.

À titre d'exemple, nous fournissons ici une explication du thème 8 : le leadership en cascade : Les notes nous indiquent que le leadership en cascade est un obstacle modéré à la participation significative des hommes et des femmes. Ce domaine affecte les femmes de manière disproportionnée au niveau institutionnel, mais moins au niveau empirique. En d'autres termes, les femmes sont aussi susceptibles de vivre ce thème de la même façon que les hommes. Cependant, les politiques, programmes et pratiques (ou leur absence) peuvent encore avoir un impact disproportionné sur la participation significative des femmes sans qu'elles en soient nécessairement conscientes. La mise en œuvre des politiques est un obstacle modéré, ce qui signifie que le pays devrait explorer plus en détail les écarts entre les politiques institutionnelles et les expériences vécues du personnel vis-à-vis de ces politiques.

Le classement des notes révèle également quels sont les thèmes qui constituent le plus un obstacle à la participation significative des femmes. Dans le scénario hypothétique ci-dessus, le thème 10 est le plus grand obstacle à la participation significative des femmes, suivi du thème 1. Le pays obtient de bons résultats sur les thèmes 3 et 5. Les autres thèmes se situent au milieu (jaune) en ce qui concerne le degré auquel ils constituent un obstacle à la participation effective des femmes. Il appartient à l'équipe d'évaluation de décider du seuil des couleurs en fonction de ses priorités et des thèmes sur lesquels elle souhaite se concentrer. Il s'agit de savoir combien de thèmes elle souhaite attribuer à une couleur particulière. Par exemple, l'équipe peut vouloir marquer un thème en rouge et un en vert, le reste étant jaune, ou deux en rouge et deux en vert, ou trois en rouge et trois en vert, le reste étant jaune.

Il peut y avoir des différences entre les notes pour un même thème. Par exemple, le thème 6 a une note d'obstacle qui est rouge, ce qui signifie qu'il s'agit d'un obstacle pour les hommes et les femmes, mais est verte pour la note d'écart d'expérience des femmes et la note d'écart de mise en œuvre, ce qui signifie que les femmes ne pensent pas que leur expérience du thème 6 diffère beaucoup de celle des hommes et que leurs expériences correspondent à la réalité des politiques, pratiques et programmes de l'institution. En d'autres termes, il existe des obstacles institutionnels évidents, mais les hommes et les femmes les vivent de la même manière. La note de l'obstacle institutionnel pour les femmes pour le thème 6 est jaune, ce qui signifie que certains des obstacles institutionnels peuvent affecter les femmes de manière disproportionnée.

De même, le thème 9 a une note élevée pour l'écart de mise en œuvre, ce qui signifie que la mise en œuvre des politiques, pratiques et programmes ne correspond pas à l'expérience que les gens en ont. Ainsi, les politiques peuvent exister mais ne sont pas mises en œuvre. La note de l'écart d'expérience des femmes est jaune, ce qui signifie que les femmes considèrent le thème 9 comme un obstacle plus important que les hommes. Ainsi, même si le pays a mis en place des politiques, des pratiques et des programmes, il se peut que ces éléments ne soient pas mis en œuvre, et l'absence de mise en œuvre peut expliquer pourquoi les femmes sont affectées négativement de manière disproportionnée.

Interprétée de cette manière, il devient clair non seulement quels thèmes sont des obstacles importants à la participation significative des femmes, mais aussi quelles dimensions posent davantage problème, ce qui permet de cibler plus spécifiquement les recommandations.

Il est important de noter que, bien que le classement des thèmes (code de couleurs) ne soit pas comparable d'un pays à l'autre, les notes sont comparables au sein d'une même institution. En d'autres termes, nous ne fixons pas une fourchette de valeurs fixe qui indique quand un thème doit être classé comme un obstacle faible, moyen ou élevé. Au contraire, le classement est relatif au sein de chaque institution de sécurité. Cependant, les quatre notes sont calculées de la même manière dans toutes les institutions, de sorte que les notes sont comparables entre les institutions et les pays. Le code de couleurs est cependant contextualisé pour chaque institution nationale afin de déterminer quels thèmes constituent davantage un obstacle dans le contexte national/institutionnel spécifique. (Par exemple, si deux institutions obtiennent une note d'obstacle de 0,7 pour le thème 1, ce thème est prédominant dans les deux institutions. Toutefois, il peut être classé comme un obstacle « moyen » dans l'une et « élevé » dans l'autre, selon la valeur de 0,7 par rapport à la note d'obstacle pour les autres thèmes).

En outre, une équipe d'évaluation peut répéter l'évaluation dans la même institution, de sorte que les notes sont comparables à celles de l'évaluation précédente. Cela permet à l'institution de voir si des progrès sont réalisés ou non. L'équipe d'évaluation peut même suivre les progrès réalisés sur des indicateurs individuels. Cependant, l'équipe d'évaluation ne peut pas comparer les classements des thèmes. Le thème 2 peut être jaune lors de la première évaluation et rouge lors de la deuxième évaluation, non pas parce que la situation a empiré, mais parce que certains des autres thèmes classés précédemment comme des obstacles élevés ont été traités avec succès, ce qui signifie que le thème 2 est maintenant celui où les besoins sont les plus importants.

4.4 CONTEXTUALISER LES NOTES

Les notes identifient les thèmes qui constituent des obstacles à la participation significative des femmes. Toutefois, la mesure dans laquelle les pays sont capables de mettre en œuvre des changements dépend de la détermination et de la volonté politique des dirigeant·e·s ainsi que des priorités et des objectifs en termes d'opérations de paix du pays, et des situations d'urgence nationales.

Le degré de volonté politique en faveur du changement peut être évalué à l'aide des entretiens avec les décideurs clés. L'équipe d'évaluation codifie les thèmes qui, selon les décideurs clés, contiennent les trois principaux obstacles. Lorsque les thèmes mis en évidence par les décideurs comme étant des obstacles majeurs correspondent aux notes, il est probable qu'il y ait une plus grande volonté politique de suivi. En revanche, lorsque les résultats ne concordent pas, la volonté politique risque d'être moindre, car les dirigeant·e·s peuvent s'en tenir à leur compréhension préalable de ce qui constitue ou non un obstacle à la participation significative. C'est là que la méthodologie MOWIP peut être utile, car elle utilise une approche globale et scientifique pour identifier les obstacles. Elle doit être utilisée comme un moyen de renforcer la volonté politique de travailler sur des thèmes concernant lesquels une telle volonté n'existait peut-être pas dans le passé. Les preuves peuvent être mises en évidence auprès des dirigeant·e·s clés au cours du processus de validation.

Outre la volonté politique de soutenir le changement, la stratégie et les objectifs nationaux en matière d'opérations de paix détermineront la manière dont la participation significative des femmes aux opérations de paix peut être renforcée pour ce pays spécifique. Certains pays peuvent être en mesure d'augmenter leur déploiement total tandis que d'autres peuvent avoir besoin de maintenir le déploiement au même niveau. En d'autres termes, certains pays pourront envoyer plus de femmes en plus de celles qui sont déjà déployées, c'est-à-dire augmenter le nombre total de personnel déployé. D'autres pays ne pourront pas augmenter leur nombre total, mais pourraient envoyer plus de femmes au lieu de certains des hommes qui auraient été déployés, c'est-à-dire augmenter la proportion de femmes dans les déploiements, mais déployer le même nombre de personnel.

Dans les deux cas, il est important de veiller à ce que les augmentations, tant en nombre qu'en pourcentage, du déploiement de femmes se traduisent par une participation significative. Pour ce faire, les recommandations doivent veiller à ce que les besoins des femmes soient satisfaits lorsqu'elles participent à l'institution et aux opérations de paix ; à ce que les femmes aient accès aux mêmes possibilités, rôles et ressources que les hommes ; et à ce que les compétences et les qualifications des femmes correspondent à leurs responsabilités et aux attentes auxquelles elles sont confrontées (voir partie 2).

Les pays peuvent ne pas être en mesure d'envoyer un nombre plus élevé de troupes ou de policier·ère·s pour plusieurs raisons :

- L'ONU ne demande pas un nombre plus élevé de contributions.
- La stratégie nationale des opérations de paix n'appelle pas à une augmentation des effectifs.
- La politique ou la stratégie nationale de sécurité empêche les pays de déployer plus de personnel parce que le pays établit des priorités, par exemple :
 - Les opérations de paix régionales prévalent sur les opérations de paix de l'ONU
 - Le déploiement de la police ou de militaires, et non les deux
 - Contingents ou observateur·rice·s, et non les deux
 - Unité de Police Constituée ou UNPOL, et non les deux
 - Certaines opérations de paix prévalent par rapport à d'autres et/ou le pays n'est pas disposé à augmenter le nombre d'opérations de paix auxquelles il envoie des contributions.
- Il y a une crise ou une possibilité de crise dans le PFCPP (c'est-à-dire une épidémie, un conflit civil, une élection, une catastrophe naturelle, etc.) qui nécessite la présence des forces armées et/ou de la police et/ou de la gendarmerie dans le pays.
- La situation dans les pays hôtes des opérations de paix évolue pour devenir plus dangereuse.

Ainsi, lors de l'élaboration de recommandations pour le pays afin d'accroître la participation significative des femmes, il est important de prendre en considération les contraintes du PFCPP.

05

Le rapport MOWIP

Le rapport MOWIP

L'ébauche du rapport MOWIP est un document interne confidentiel, qui ne doit pas être diffusé à l'extérieur de l'institution faisant l'objet de l'évaluation. L'ébauche de rapport contient les éléments suivants :

- Un résumé de l'institution de sécurité et de son historique en matière de participation aux opérations de paix, y compris celle des femmes ;
- Les résultats des enquêtes, de la fiche d'information institutionnelle (FII) et des entretiens ;
- Les informations complémentaires fournies par l'institution de sécurité au cours du processus de validation (voir section 6) ;
- Les récits de bonnes pratiques développés par l'institution de sécurité (voir section 6) ; et
- Des recommandations pertinentes et adaptées au contexte pour surmonter les obstacles et exploiter les opportunités, à élaborer en collaboration avec l'institution de sécurité (voir section 6).

L'ébauche du rapport MOWIP et les informations supplémentaires recueillies au cours du rapport oral préliminaire et de l'atelier de validation permettent à l'équipe d'évaluation de produire deux versions du rapport MOWIP final :

- Un rapport détaillé confidentiel (le rapport interne), qui n'est fourni qu'à l'institution de sécurité elle-même ; et
- Un rapport public, dans lequel toutes les informations sensibles et classifiées, ainsi que les recommandations correspondantes, sont supprimées, si l'institution le souhaite. Cette version du rapport n'est publiée qu'avec l'approbation de l'institution de sécurité. Elle est une expression utile, tournée vers l'extérieur, de l'engagement de l'institution de sécurité à contribuer non seulement à l'augmentation de la participation des femmes aux opérations de paix, mais aussi à la mise en œuvre du Programme FPS.

Le rapport MOWIP a deux objectifs distincts. Premièrement, il détaille les conclusions de l'évaluation. Sur la base de l'analyse de donnée, dans chaque thème, le rapport identifie et détaille les bonnes pratiques et les obstacles. Chaque thème est noté et étiqueté comme un obstacle « faible », « moyen » ou « élevé » selon qu'il comprend des obstacles majeurs à la participation significative des femmes aux opérations de paix. Les thèmes étiquetés comme « obstacle élevé » sont identifiés comme étant ceux qui nécessitent le plus d'améliorations afin d'accroître la participation significative des femmes, tandis que les thèmes étiquetés « obstacle faible » sont identifiés comme étant des domaines dans lesquels le pays se débrouille bien et qui pourraient servir d'exemples à d'autres pays.

Deuxièmement, le rapport MOWIP fournit des recommandations fondées sur des données probantes pour des actions politiques et programmatiques visant à surmonter les obstacles identifiés et à tirer parti des bonnes pratiques établies. Il présente également des pistes supplémentaires pour la poursuite des recherches.

Le rapport MOWIP doit être adapté aux besoins et aux priorités de l'institution et du pays dans lequel l'évaluation a été entreprise, mais la section suivante fournit des conseils concernant le format et les différents types d'informations qu'il pourrait contenir. Un modèle complet en format Word est disponible en ligne sous le nom de modèle 10 dans la boîte à outils MOWIP¹⁰⁹.

1 RÉSUMÉ SYNTHÉTIQUE : 1–2 pages

Cette partie résume le rapport en une ou deux pages, en soulignant les principales conclusions concernant les obstacles et opportunités notables, ainsi que les principales recommandations. Considérez que le résumé synthétique est la partie de la publication que les parties prenantes, les partenaires, les décideurs politiques et les bailleur·esse·s de fonds sont les plus susceptibles de lire, et que c'est la section qui a le plus de chances d'être traduite, soit pour être distribuée au sein de la communauté internationale, soit par d'autres pays qui cherchent à appliquer la méthodologie MOWIP à une date ultérieure. On peut considérer qu'il s'agit des notes qu'une personne devrait utiliser pour faire un résumé en quelques secondes à un·e membre haut placé·e de l'institution de sécurité, à un·e bailleur ou bailleuse de fonds ou à un·e ministre du gouvernement.

2 JUSTIFICATION DE L'ÉVALUATION : 1–2 pages

Cette partie commence par exposer les principales motivations qui poussent l'institution de sécurité à se soumettre à une évaluation MOWIP. Ces motivations peuvent inclure des engagements de politique étrangère et de sécurité ainsi que des extraits d'un PAN sur le Programme FPS, le cas échéant. Elle est suivie d'un aperçu des objectifs de l'évaluation MOWIP, et de la manière dont elle aidera l'institution à remplir ses engagements et ses objectifs. En d'autres termes, elle fournit au ou à la lecteur·rice les raisons de l'évaluation et la façon dont elle sera prise en compte dans les processus de décision et la planification stratégique de l'institution.

3 PROFIL DU PAYS DÉTAILLANT LE CONTEXTE NATIONAL : 1–2 pages

Cette section donne un aperçu :

- Des tendances des contributions passées de l'institution de sécurité aux opérations de paix en général, et de la participation significative des femmes, avec une explication des types de facteurs qui ont historiquement affecté l'offre et la demande des opérations de paix ;
- De l'état actuel des contributions de l'institution de sécurité aux opérations de paix et la manière dont cela va probablement changer à l'avenir, en fonction de facteurs internes et externes ;
- Des caractéristiques de l'institution de sécurité (son histoire, les réformes récentes, sa structure, les politiques et pratiques nationales spécifiques en matière de genre qui s'appliquent à l'institution, etc.) ; et
- Des tendances de la participation des femmes dans l'institution de sécurité, y compris les niveaux généraux de participation et les types de rôles que les femmes occupent, ainsi que les politiques et pratiques spécifiques encadrant le rôle des femmes au sein de l'institution.

Il peut être utile de réfléchir aux facteurs énumérés à la section 4.4 sur la demande et l'offre de personnel en ce qui concerne les opérations de paix pour expliquer la situation actuelle et les perspectives d'avenir des déploiements de l'institution dans le cadre des opérations de paix.

4 MÉTHODOLOGIE : 5–6 pages

L'objectif de cette partie est de démontrer que la méthodologie MOWIP est solide et approfondie, et qu'elle est capable de produire une base de preuves solide pour les recommandations du rapport. Cette partie peut renvoyer le lecteur à la méthodologie MOWIP (le présent document), qui fournit des détails sur la façon dont la méthodologie MOWIP est mise en œuvre. Cette partie peut être utilisée comme guide pour d'autres équipes d'évaluation qui souhaitent mener à nouveau l'évaluation à une date ultérieure de manière à fournir des résultats comparatifs. Elle permet également à ceux et celles qui suivent et évaluent la mise en œuvre des recommandations de répéter des éléments de l'évaluation afin de mesurer les changements qui ont eu lieu.

Cette section fournit des informations sur la façon dont l'évaluation MOWIP a été mise en œuvre dans la pratique, notamment :

- Des détails sur l'équipe d'évaluation et la façon dont elle a été choisie ;
- Comment les instruments de collecte de données (et la méthodologie elle-même, le cas échéant) ont été adaptés au contexte ;
- Tout écart par rapport à la méthodologie standard MOWIP en raison de l'inaccessibilité à certains types d'informations (par exemple, des données confidentielles) ou d'autres difficultés ;
- Les sources d'information utilisées pour remplir la FII ;
- Un bref aperçu des types de personnes ayant contribué à un entretien en tant que décisionnaire clé (c'est-à-dire la manière dont elles ont été identifiées et les types de rôles qu'elles occupaient à ce moment-là ainsi que les services dans lesquels elles travaillaient) ;
- Les détails de la taille de l'échantillon et de l'élaboration de la stratégie d'échantillonnage pour l'enquête ;
- Qui a mis en œuvre l'enquête et sur quelle période de temps ;
- Comment les résultats ont été validés (par exemple, qui a participé au rapport oral préliminaire et à l'atelier de validation) ; et
- Tout enseignement utile et toute bonne pratique concernant la mise en œuvre du processus méthodologique qui pourraient aider à mener de futures évaluations MOWIP dans d'autres contextes.

Elle peut également discuter de la manière dont les résultats ont été analysés et transformés en recommandations afin de souligner davantage la validité et la légitimité des recommandations et d'encourager leur adoption. Cela peut inclure des détails concernant :

- La méthode utilisée pour analyser les données de l'enquête, par exemple si une analyse de régression statistique a été utilisée ;
- La méthode utilisée pour calculer la classification globale des thèmes ;
- La méthode utilisée pour analyser la manière dont les thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) recourent et influencent les huit autres thèmes ;
- Le processus de validation, y compris la manière dont les contributions ont été sollicitées auprès des décisionnaires au sein de l'institution et d'autres expert·e·s en la matière lors du rapport oral préliminaire et de l'atelier de validation (et par d'autres moyens, le cas échéant). Ce point doit être complété lors des étapes finales de la rédaction du rapport, après la fin du processus de validation.

5 LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION MOWIP :

10–25 pages

C'est la partie principale du rapport et c'est là que les données sont incorporées. Chaque indicateur appartenant à chacun des dix thèmes y est abordé. Pour chaque indicateur, l'équipe d'évaluation doit fournir les informations issues de la FII et / ou de l'analyse de l'enquête. L'équipe doit ensuite fournir une évaluation de cet indicateur (le pays se débrouille-t-il bien ? Ou des améliorations sont-elles nécessaires pour l'indicateur ?). Après avoir utilisé la FII et l'analyse de l'enquête pour rédiger la partie principale du rapport, les chercheur·se·s doivent ensuite se référer à l'analyse des données des entretiens et incorporer les détails là où cela est approprié dans le rapport.

La partie Résultats commence par une présentation d'une page des résultats sous forme de tableau, montrant les classements généraux des thèmes. Chaque thème doit être codé par couleur : rouge s'il s'agit d'un obstacle très important, jaune s'il s'agit d'un obstacle d'importance moyenne et vert s'il s'agit d'un obstacle de faible importance ou d'une zone d'opportunité. Un exemple est inclus en ligne dans le modèle 10 de la Boîte à outils MOWIP^{no}.

Chaque thème est ensuite présenté à tour de rôle avec :

- Une introduction :
 - La classification globale du thème (élevée, moyenne ou faible)
 - Un bref aperçu des facteurs mesurés dans le thème concerné (tiré du document sur la méthodologie MOWIP) et de ce à quoi il ressemble en pratique sur la base d'exemples documentés (par exemple, tirés de l'Étude de Référence de l'initiative Elsie ou d'autres documents universitaires - ou encore de l'évaluation réalisée).
- Une analyse approfondie du thème, étayée par une sélection de graphiques, de chiffres et de citations tirées d'entretiens avec des décideurs clés. L'analyse peut être organisée comme suit :
 1. **PRINCIPALES BONNES PRATIQUES** identifiées pour surmonter les aspects du thème qui constituent un obstacle à une participation significative.
 - Chaque paragraphe de cette sous-section correspond à la description d'un indicateur qui a utilisé la FII et les données de l'enquête et qui a montré des résultats positifs.
 - Des récits approfondis de bonnes pratiques spécifiques, qui ont été identifiés et développés avec le soutien de l'institution de sécurité au cours du processus de validation, peuvent être intégrés dans le thème concerné.
 2. **PRINCIPAUX OBSTACLES** identifiés dans le thème concerné. Chaque paragraphe de cette sous-section :
 - Correspond à la description d'un indicateur qui a utilisé la FII et les données de l'enquête et qui a été identifié comme un aspect à améliorer ;
 - Décrit les facteurs qui ont influencé les notes dans le thème particulier, en analysant si ces facteurs sont susceptibles d'être universels ou spécifiques au contexte du PFCPP particulier ; et
 - Explique s'il existe des lacunes dans les politiques ou si les politiques existantes ne se traduisent pas dans la pratique ; et si cet indicateur affecte les femmes et les hommes de la même manière et dans la même mesure (cela peut être indiqué par un symbole - voir le modèle 10).

À la fin de la partie Résultats, l'équipe d'évaluation doit estimer si les principaux obstacles identifiés par la FII et les enquêtes correspondent aux perceptions des participant·e·s à l'enquête et des décideurs clés issues des entretiens. S'ils ne correspondent pas, cela peut signifier qu'il n'y aura peut-être pas d'adhésion significative, ce qui pourrait rendre plus difficile le changement dans les thèmes identifiés.

Cette partie doit se terminer par une analyse de la stratégie globale du pays en termes d'opérations de paix, afin d'identifier si elle laisse supposer qu'il peut y avoir des limites spécifiques ou des possibilités de changements structurels ou stratégiques visant à accroître la participation significative des femmes. Cela comprend la prise en compte de facteurs tels que la volonté du pays d'augmenter ou de réduire le nombre total de déploiements, une préférence déclarée sur les déploiements militaires ou policiers et / ou les priorités du pays à certains moments, par exemple pendant une période électorale ou une période de transition politique.

6 CONCLUSION : RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET PROGRAMMATIQUES ET SUJETS POUR UNE RECHERCHE FUTURE : 4-5 pages

Cette section contient des détails sur les recommandations d'actions futures. Elle comprend :

Un résumé général :

- Soulignant les principaux obstacles ;
- Expliquant la signification globale des trois écarts (politique contre pratique; hommes contre femmes; perceptions contre réalité) ; et
- Mettant en évidence les différences de points de vue entre les différents groupes au sein de l'institution.

Bonnes pratiques à consolider et à développer :

- Au sein de l'institution en général ou au sein d'unités individuelles, qui pourraient également être reproduites ; et
- Quelles pratiques seraient pertinentes pour les autres PFCPP.

Recommandations clés pour surmonter les obstacles aux niveaux :

- Institutionnel ;
- National ; et
- International (le cas échéant).

Sujets à approfondir, tels que :

- Les questions auxquelles il n'a pas été possible de répondre et pourquoi ;
- Les résultats qui nécessitent des recherches plus approfondies pour être pleinement expliqués ; et
- Les questions qui pourraient être abordées en utilisant des groupes de discussion.

Si certaines recommandations peuvent être présentées par l'équipe d'évaluation dans l'ébauche de rapport en fonction de leur expertise et de leur expérience, l'ensemble des recommandations au bout du compte doit toutefois être élaboré conjointement avec l'institution de sécurité pendant le processus de validation. En effet, elles doivent être approuvées par l'institution soumise à l'évaluation MOWIP. Elles peuvent impliquer des suggestions de changements de politique, des interventions programmatiques (projets) et des sujets à approfondir sur la base des lacunes restantes ou des conclusions inexplicables. Si une institution envisage de solliciter une assistance financière internationale ou un soutien technique pour mettre en œuvre les changements recommandés, il est dans son intérêt d'aligner les recommandations sur les critères de demande pour une telle assistance ou soutien (voir, par exemple, l'encadré 5.1 sur le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix).

Pour chaque recommandation, les points suivants doivent être clairement exposés :

- Le problème que la recommandation tente de résoudre (quel(s) obstacle(s) elle aidera à surmonter)
- Un énoncé clair des objectifs de la recommandation (à quoi ressemblera le succès ?).

Afin d'adopter une approche holistique pour réaliser un changement durable, il est conseillé de présenter les recommandations sous forme d'ensembles de recommandations à envisager pour une mise en œuvre conjointe en vue d'un changement transformateur. Chaque ensemble devrait comprendre une combinaison :

- D'activités à court terme (cibles faciles) et à long terme (axées sur les causes profondes de la discrimination) ;
- D'activités visant à supprimer des obstacles spécifiques - tout en abordant simultanément les thèmes transversaux de manière plus générale ; et
- Des activités qui ciblent les femmes (par exemple, le logement) et des activités qui ciblent l'ensemble du personnel de l'institution, largement dominée par les hommes (par exemple, les « accompagnateur·rice·s » ou « coachs » en matière de genre, la formation à « l'intervention par les témoins » (« bystander intervention ») pour tout le personnel afin de prévenir le harcèlement sexuel, les agressions et le viol).

Encadré 5.1 : Aligner les recommandations sur le Fonds de l'initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix (2019-2024)

FONDS DE L' INITIATIVE ELSIE

Les projets éligibles dans le cadre du **Fonds de l'initiative Elsie** sont définis comme « une ou plusieurs initiatives coordonnées menées sous la direction de l'organisme candidat et visant à lever au moins un des obstacles au déploiement effectif des femmes en uniforme comme Casques bleus ». Un déploiement significatif signifie que « la personne déployée occupe un poste correspondant à sa formation et son expertise professionnelle, et qu'elle est en mesure de contribuer réellement à la mission ».

Un projet doit contribuer à la réalisation de l'un des quatre résultats du Fonds :

1. « Une meilleure connaissance des obstacles spécifiques à chaque pays entravant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU » ;
2. « Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU » ;
3. « Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU » ; ou
4. « Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ».

Les projets qui répondent aux critères suivants seront examinés en priorité :

- Les projets « contribuant à plusieurs résultats, qui indiquent des données de référence et des cibles réalistes, et qui sont susceptibles d'entraîner le déploiement d'un volume significatif de femmes en uniforme, notamment dans des rôles stratégiques ou de commandement » ;
- Des projets dans lesquels « les femmes, en particulier celles en uniforme, participent pleinement à l'ensemble du cycle de projet » ;
- Les projets qui sont « susceptibles de contribuer à l'augmentation continue du nombre de femmes en uniforme déployées par un pays fournissant des contingents ou du personnel de police, soit notamment les projets qui font preuve d'une appropriation manifeste au niveau national, et qui sont susceptibles de générer des enseignements pouvant être partagés avec d'autres pays fournissant des contingents ou du personnel de police » ; et
- Des projets qui tentent des « solutions novatrices et de nouvelles approches pour lever les obstacles rencontrés ».

Cet encadré est destiné à des fins d'information uniquement et se fonde sur les dernières informations disponibles au moment de la rédaction. Les auteur·e·s de ce guide ne sont en aucun cas associé·e·s au Fonds et ne peuvent garantir que l'application de la méthodologie MOWIP telle que décrite dans ce document aboutira à une demande fructueuse de financement auprès du Fonds. Pour plus de détails, veuillez consulter les termes de référence: elsiefund.org/wp-content/uploads/2020/05/tor-elsie-fund-french.pdf ou elsiefund.org.

06

Processus de validation

6. Le processus de validation

Le processus de validation est un processus participatif au cours duquel l'équipe d'évaluation présente et discute des résultats de l'évaluation avec l'institution de sécurité. Ses objectifs sont de permettre la collecte d'informations et de commentaires supplémentaires des représentant·e·s institutionnel·le·s sur les résultats, d'identifier d'autres bonnes pratiques, d'élaborer des récits de bonnes pratiques et de développer conjointement un ensemble de recommandations exploitables. Il sert également à renforcer l'adhésion et l'appropriation des résultats de l'évaluation par l'institution de sécurité.

Le processus de validation est également l'étape où l'institution de sécurité décide quelles informations seront rendues publiques et quelles informations resteront confidentielles. Dans l'idéal, nous recommandons que le processus de validation comprenne un rapport oral préliminaire à l'intention des cadres supérieur·e·s afin de les aider à se préparer à l'atelier de validation.

D'autres interactions informelles entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité peuvent avoir lieu si l'équipe d'évaluation estime que cela est nécessaire pour garantir l'adhésion et répondre à toute question ou inquiétude en suspens de la part de l'institution de sécurité.

À la fin du processus de validation, l'institution de sécurité recevra les versions finales validées du rapport interne et du rapport public MOWIP.

6.1 LE RAPPORT ORAL PRÉLIMINAIRE

Les conclusions préliminaires de l'évaluation peuvent être présentées assez tôt dans un rapport oral à l'institution de sécurité. Le rapport oral est un canal de communication informel (voir la section 3.5 sur la Stratégie de communication) maintenu entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité, afin de garantir la confiance mutuelle et l'adhésion de l'institution de sécurité au processus d'évaluation. La raison pour laquelle nous recommandons un rapport oral plutôt qu'écrit est que, à ce stade, les conclusions ne sont que préliminaires : l'analyse est encore incomplète et la mise en contexte des conclusions est toujours en cours. Étant donné que le contenu de l'ébauche du rapport changera considérablement au fil du temps, il vaut mieux éviter de partager des documents écrits à ce stade, qui risqueraient d'être confondus avec l'ébauche achevée du rapport.

Le rapport oral préliminaire contribue à :

- Renforcer la confiance entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité en soulignant que le rapport MOWIP comprendra à la fois des bonnes pratiques et des commentaires constructifs sur les obstacles ;
- Renforcer l'appropriation par l'institution de sécurité en maintenant l'institution de sécurité engagée dans le processus de validation, en soulignant le contrôle qu'elle exerce sur le processus de validation ;
- Soutenir l'institution dans la planification de l'atelier de validation. Les informations fournies au stade du rapport oral permettent au personnel d'encadrement de prendre des décisions éclairées sur les personnes qui devraient y assister, en fonction du degré de sensibilité des résultats, et sur les personnes qui auraient les connaissances et l'expertise nécessaires pour contextualiser les résultats et produire de bonnes recommandations réalisables ;
- Aider l'équipe d'évaluation à préparer l'atelier de validation, en lui permettant de savoir quelles conclusions peuvent être facilement acceptées et lesquelles peuvent être plus litigieuses et nécessiter un encadrement minutieux, ce qui favorisera l'adhésion à l'ébauche du rapport ;

- Finaliser l'ébauche du rapport MOWIP en :
 - Identifiant les corrections préliminaires et les points qui devraient être formulés différemment
 - Collectant des informations supplémentaires pour couvrir les lacunes potentielles et répondre aux questions non résolues dans les conclusions
 - Collectant des informations contextuelles supplémentaires pour mieux clarifier les résultats
 - Identifiant d'autres récits de bonnes pratiques qui peuvent être étoffés par l'institution de sécurité et discutés lors de l'atelier de validation ;
 - Susciter chez l'institution de sécurité l'intérêt et l'impatience de lire les détails des conclusions, ce qui donnera un élan au lancement du rapport final.

6.1.1 Chronologie

Le rapport oral préliminaire devrait avoir lieu peu après la collecte et l'analyse des données et la rédaction de l'ébauche du rapport. La présentation elle-même peut durer jusqu'à trois heures ; toutefois, elle peut s'inscrire dans le cadre d'un atelier plus long de plusieurs jours, ce qui permettra de planifier l'ensemble du processus de validation et les activités de suivi après le lancement du rapport (voir encadré 6.1).

6.1.2 Participant·e·s

Les participant·e·s ne doivent pas dépasser 20 représentant·e·s clés de l'institution de sécurité, réunissant dans l'idéal un personnel de haut rang équilibré en terme de genre et largement impliqué dans l'évaluation, des représentant·e·s gouvernementaux·ales clés et deux à trois représentant·e·s de l'équipe d'évaluation. Un nombre situé entre 10 et 15 participant·e·s est idéal.

6.1.3 Format

Étant donné que les conclusions préliminaires peuvent comprendre un contenu sensible ou classifié, le rapport oral doit avoir lieu en face à face, dans l'idéal au sein de l'institution de sécurité ou, à défaut, dans tout lieu que l'institution juge approprié et qui est en mesure de garantir la confidentialité requise. Aucun document écrit ne doit être partagé au stade du rapport oral, car la version finale de l'ébauche du rapport MOWIP intégrera les contributions des participant·e·s au rapport oral.

Le rapport oral peut être facilité par l'équipe d'évaluation, le·la coordinateur·rice du projet ou par un·e consultant·e externe bien informé·e sur le processus (voir Encadré 6.1), à la discrétion de l'équipe d'évaluation et de l'institution de sécurité. Néanmoins, un·e membre de l'équipe d'évaluation, ou de l'équipe qui a entrepris l'analyse des données, doit être présent·e afin de répondre aux questions des participant·e·s.

Encadré 6.1 : Étude de cas : Rapport oral préliminaire avec le service de police de Zambie

Le rapport oral préliminaire en face à face avec le Service de Police de Zambie (ZPS) a été facilité par une consultante externe, néanmoins étroitement associée à l'équipe d'évaluation, pendant deux demi-journées. L'atelier a réuni des haut·e·s dirigeant·e·s du ZPS, notamment la commissaire de l'administration de la police, le commissaire des opérations de police et le commissaire adjoint de la police du Département des Nations Unies / Union africaine, ainsi que des cadres intermédiaires et des agent·e·s hiérarchiques (niveau de Commissaire). En outre, le Chef des relations internationales et le Directeur adjoint par intérim aux organisations internationales du Ministère des Affaires étrangères ont participé, de même que l'officier de liaison du ZPS du Ministère de l'Intérieur. Au total, il y avait douze participant·e·s. Le but du rapport oral était de favoriser un environnement propice à la réception de l'ébauche du rapport MOWIP. Le rapport oral a couvert les principales conclusions de l'évaluation avec quelques données d'accompagnement, qui impliquaient de mettre en évidence les accomplissements et de noter les obstacles. Cela a permis aux participant·e·s de discuter et de réfléchir sur des résultats spécifiques, et de traiter les informations dans un forum ouvert ; et le processus a permis à l'équipe d'évaluation d'identifier les sujets qui étaient plus susceptibles d'être bien accueillis, ainsi que ceux qui pourraient susciter une plus grande inquiétude, voire une résistance.

6.2 L'ATELIER DE VALIDATION

L'ébauche du rapport MOWIP doit être validée par l'institution qui fait l'objet de l'évaluation lors d'un atelier de validation interne. Étant donné que certaines informations peuvent être sensibles et/ou classées et doivent rester confidentielles, la liste des participant·e·s à l'atelier de validation doit être déterminée par l'institution de sécurité, bien que l'équipe d'évaluation puisse fournir des suggestions ou des conseils. Les objectifs de cet atelier sont les suivants :

Encourager l'appropriation des résultats par les institutions et favoriser l'adhésion à la mise en œuvre des recommandations en :

- Partageant les résultats avec les décideurs et les autres membres clés de l'institution
- Encourageant la réflexion et les discussions franches entre les participant·e·s sur les résultats
- Discutant de recommandations qui seraient réalisables, efficaces et s'inscriraient dans les priorités stratégiques de l'institution
- Abordant les prochaines étapes potentielles en termes d'activités de lancement et de suivi (en notant que celles-ci constituent de nouvelles activités qui dépassent le cadre de l'évaluation MOWIP) ;

Finaliser et valider le rapport MOWIP interne en :

- Recherchant l'expertise au sein de l'institution sur les résultats que l'équipe d'évaluation a identifiés mais desquelles elle n'a pas pu expliquer les causes
- Donnant l'occasion aux membres de l'institution de discuter de la validité et de la solidité des données collectées et de l'analyse effectuée par l'équipe d'évaluation (voir encadré 6.2), et de fournir des interprétations alternatives ou complémentaires des résultats
- Élaborant et finalisant des recommandations sur la manière de surmonter les obstacles identifiés et de décider lesquels devraient être prioritaires ;

Finaliser et valider le rapport MOWIP public en :

- Permettant à l'institution de signaler toute information sensible et classifiée qui ne devrait pas être rendue publique
- Décidant des meilleures pratiques à partager avec les autres pays et finalisant les récits associés à chacun d'entre eux.

La période de l'atelier de validation est l'un des seuls moments où les principales parties prenantes de l'institution de sécurité ayant un pouvoir décisionnel se retrouveront dans la même pièce pour discuter du rapport. Un·e facilitateur·rice qualifié·e peut créer des espaces sûrs pour permettre aux participant·e·s de discuter ouvertement de sujets sensibles, d'explorer de nouvelles perspectives et d'envisager la possibilité d'apporter des changements à des pratiques institutionnelles établies de longue date. Par exemple, il se peut que les principales parties prenantes n'aient jamais l'occasion d'une discussion franche sur les avantages et les inconvénients du congé paternité. Tirer parti de cette opportunité nécessite une planification minutieuse en ce qui concerne la chronologie, le·la facilitateur·rice et le cadre. Cela doit être fait en étroite collaboration avec les principaux·ales dirigeant·e·s de l'institution.

Encadré 6.2 : Validité et solidité¹¹¹

Un résultat est **solide** si les prémisses sur lesquelles il est fondé sont vraies.

Un résultat est **valide** si la conclusion découle logiquement des prémisses.

6.2.1 Chronologie

L'atelier de validation devrait avoir lieu peu de temps après le rapport oral et après la finalisation de l'ébauche du rapport MOWIP, en tenant compte des commentaires et des idées provenant du rapport oral. L'ébauche du rapport MOWIP doit être distribuée aux participant·e·s avant l'atelier. Une feuille de travail de validation plus courte synthétisant les résultats doit être diffusée pour faciliter la préparation des participant·e·s. (Voir le modèle 13 dans la boîte à outils MOWIP en ligne.¹¹²)

Étant donné que tou·te·s les participant·e·s ne disposent pas d'ordinateurs sur lesquels il·elle·s peuvent recevoir des versions électroniques de ces documents par courrier électronique, il peut être nécessaire de distribuer une clé USB ou, au moins, de fournir des copies papier de la fiche de travail de validation.

Les participant·e·s peuvent avoir eu le temps de lire l'intégralité de l'ébauche du rapport MOWIP avant l'atelier de validation. Sinon, il·elle·s doivent au moins avoir lu attentivement la fiche de travail de validation.

L'atelier doit durer au moins deux jours, et dans l'idéal trois jours.

¹¹¹ Philosophy Lander Edu, 'Philosophy 103: Introduction to Logic - Truth, Validity, and Soundness', available at: philosophy.lander.edu/logic/tvs.html, accessed on 31 August 2020.

¹¹² www.dcaf.ch/mowip

6.2.2 Exemple de programme

Discours d'ouverture des représentant·e·s de l'institution et de l'équipe d'évaluation

Aperçu des objectifs de l'atelier

Activité brise-glace

Présentation et validation des résultats par thème (1-2 jours) :

- Explication des résultats
 - Discussion des résultats
 - Demandes de contributions concernant les conclusions par l'équipe d'évaluation
 - Identification de tout thème nécessitant des recherches supplémentaires (données manquantes, recherche documentaire finale ou entretiens supplémentaires)
 - Identification de toute section qui devra être retirée du rapport public MOWIP
 - (Si rapport oral préalable) Présentation et finalisation des récits de bonnes pratiques; identification de récits de bonnes pratiques supplémentaires potentiels et de la personne chargée de travailler avec l'équipe d'évaluation pour les finaliser pour le rapport public MOWIP
 - (En l'absence de rapport oral préalable) Identification des récits de bonnes pratiques et de la personne chargée de travailler avec l'équipe d'évaluation pour les finaliser en vue du rapport public MOWIP
-

Discussion des recommandations (1 jour) - Veuillez noter que ce point peut constituer un point séparé du programme, ou que les recommandations peuvent être discutées par thème, dans le cadre du point du programme ci-dessus, et finalisées à la fin :

- Suggestions de l'équipe d'évaluation
 - Suggestions des participant·e·s (il pourrait s'agir de groupes de discussion afin que ceux et celles qui pourraient être chargé·e·s de mettre en œuvre les différentes recommandations puissent discuter de leur faisabilité et des ressources et du soutien dont il·elle·s auraient besoin)
 - Sélection et priorisation des recommandations
 - Identification des ressources (humaines, financières) et du soutien technique nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations
-

Discussion sur la meilleure façon de lancer le rapport public MOWIP (une demi-journée) :

- Comment communiquer les résultats du rapport au sein de l'institution ?
 - Comment communiquer les résultats publiquement ?
-

Validation finale des rapports MOWIP interne et public et présentation de la voie à suivre

Remarques finales

6.2.3 Lieu

Comme il s'agit d'un atelier interne pouvant comporter des contenus sensibles ou classifiés, il doit dans l'idéal se tenir au sein de l'institution faisant l'objet de l'évaluation ou, à défaut, dans tout lieu que l'institution juge approprié et satisfaisant en matière de confidentialité. Dans l'idéal, un écran, un projecteur et un ordinateur doivent être disponibles pour le rapport et toutes les modifications apportées doivent être visibles par les participant·e·s en temps réel.

6.2.4 Participant·e·s

Les participant·e·s doivent être aussi diversifié·e·s et équilibré·e·s du point de vue du genre que possible. La liste des participant·e·s doit être établie conjointement par l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité, mais validée en dernière instance par l'institution de sécurité.

Les participant·e·s à l'étape du rapport oral préliminaire doivent également participer à l'atelier de validation. Les participant·e·s à l'atelier peuvent inclure :

- Un·e ou plusieurs facilitateur·rice·s de l'équipe nationale d'évaluation, ou un·e facilitateur·rice externe qui a été largement informé·e par l'équipe d'évaluation ;
- Les décideurs et responsables politiques clés au sein de l'institution et, si l'institution de sécurité le souhaite, des représentant·e·s de son ministère de tutelle ainsi que d'autres personnalités gouvernementales impliquées dans les décisions sur les opérations de paix (nombre de ces personnes auront été invitées à répondre à des entretiens en tant que décideurs clés) ;
- Des membres clés des départements concernés au sein de l'institution de sécurité qui seront en mesure d'examiner l'exactitude factuelle et contextuelle du rapport ;
- Des expert·e·s en matière de genre, de participation des femmes et d'opérations de paix au sein de l'institution (nombre de ces personnes auront été invitées à répondre à des entretiens en tant que décideurs clés) ;
- Le personnel qui pourrait éventuellement être impliqué dans la mise en œuvre des recommandations du rapport (par exemple, ceux et celles impliqué·e·s dans le recrutement, la formation préalable au déploiement, la prévention des agressions sexuelles et ceux et celles qui ont pour mandat de promouvoir la diversité et l'égalité) ; et/ou
- Des représentant·e·s d'associations du personnel féminin et d'autres organes représentatifs pertinents.

L'objectif est de créer un groupe de participant·e·s bien informé·e·s et influent·e·s capables d'engager des discussions franches et ouvertes et de réfléchir de manière critique aux conclusions de l'ébauche du rapport. Pour cette raison, les institutions préfèrent généralement limiter la participation externe au strict minimum. Le nombre total de participant·e·s ne doit pas dépasser 30.

6.2.5 Format

L'atelier de validation doit être organisé de manière à permettre à chacun-e de contribuer de manière égale, quel que soit son grade ou son statut au sein de l'institution. En particulier, des efforts doivent être faits pour que le temps de discussion soit partagé proportionnellement entre les femmes et les hommes.¹¹³

Les recommandations pour un atelier réussi consistent notamment à :¹¹⁴

- Installer les participant-e-s en cercle ou en petits groupes pour que tout le monde puisse se voir ;
- Ouvrir avec une activité brise-glace (voir Encadré 6.3) pour donner le ton, instaurer la confiance et faire en sorte que tout le monde parle au moins une fois au début ;
- Demander aux participant-e-s d'établir des règles de base, telles que le fait que les informations discutées lors de l'atelier ne seront pas partagées à l'extérieur. Il-elle-s doivent également accepter d'être présent-e-s tout du long et de s'abstenir d'utiliser le téléphone ou d'écrire des courriels. Il peut être utile de convenir que la réunion est « sans protocole », c'est-à-dire que les participant-e-s acceptent de ne pas tenir compte du grade pendant la réunion et de traiter tout le monde de la même manière ;
- Avoir une facilitation ferme par une personne neutre (dans l'idéal extérieure mais bien informée du processus) pour garder les participant-e-s sur le sujet et s'assurer que chacun-e est capable de contribuer de manière égale (voir Encadré 6.4) ;
- User d'une combinaison de discussions en petits groupes et en plénière ;
- Inviter les participant-e-s à faire part de leurs commentaires oralement et par écrit ; et
- Envoyer l'ébauche du rapport bien avant l'atelier, ainsi qu'une fiche de travail de validation plus courte qui synthétise les résultats.

Encadré 6.3 : Des activités brise-glace pour les réunions

Même si les recommandations du rapport MOWIP sont très constructives, étayées par des preuves et clairement liées aux engagements et objectifs de l'institution évaluée, il y aura probablement une résistance lors de l'atelier de validation. Certain-e-s participant-e-s peuvent prendre personnellement les critiques du rapport, tandis que d'autres peuvent se sentir menacé-e-s ou inquiet-ète-s du fait des changements suggérés aux procédures et pratiques institutionnelles établies de longue date. L'atelier de validation, cependant, demande à tou-te-s les participant-e-s de s'intéresser de manière constructive à l'ébauche du rapport et d'accepter et d'approuver le rapport final.

Les activités dites brise-glace peuvent aider à surmonter une partie de cette résistance au début de l'atelier en créant une atmosphère positive et un sentiment de cohésion. En fin de compte, elles visent à établir des liens entre les participant-e-s et à maximiser leur participation en créant un environnement sûr. Utiliser de telles activités pour introduire de l'humour et du jeu dans l'environnement de travail peut être particulièrement efficace pour atteindre ces objectifs.¹¹⁵

Les activités brise-glace suivent quatre règles simples. Elles doivent être faciles, tonifiantes, faciliter l'établissement de liens rapides entre des personnes qui ne se connaissent pas et elles ne doivent pas être ennuyeuses¹¹⁶. Parmi les activités brise-glace simples, on peut noter celle des « Deux vérités et un mensonge » où chaque participant-e partage trois déclarations à son propre sujet, mais seulement deux doivent être vraies. Le reste du groupe doit deviner laquelle est le mensonge.¹¹⁷

113 Pour des idées sur la manière de procéder, voir Watson, Callum, « Optimizing the Learning Environment » : Addressing Gender Dynamics in the Classroom », dans Balon, Bojana ; Anna Björsson ; Tanja Geiss ; Aiko Holvikivi ; Anna Kadar ; Iryna Lysyckina ; Callum Watson, eds., Teaching Gender in the Military : a Handbook (Genève : DCAF et PfPC, 2016), pp. 113-130. Disponible à l'adresse suivante : www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-PfPC-Teaching-Gender-in-the-Military-Handbook.pdf, consulté le 31 août 2020.

114 Katrina Pavelin ; Sangay Pundir ; et Jennifer A. Cham, « Ten Simple Rules for Running Interactive Workshops », PLOS Computational Biology, 10:2 (27 février 2014), disponible sur : www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3937100/, consulté le 31 août 2020.

115 Vanessa Van Edwards, « 35 Fun Meeting Icebreakers to Warm Up Any Meeting », 'Science of People' Website2020, disponible sur : www.scienceofpeople.com/meeting-icebreakers/, consulté le 31 Août 2020.

116 Dominique T. Chlup ; and Tracy E. Collins, « Breaking the Ice: Using Icebreakers and Re-energizers with Adult Learners », Adult Learning, 21: 3-4 (Summer-Fall 2010), pp. 34-39

117 Ibid.

Encadré 6.4 : Exemples de compétences de facilitation nécessaires pour une réunion efficace

- Planification des processus (trouver la bonne méthodologie pour aborder des sujets sensibles et chronophages)
- Créer un environnement inclusif et sûr
- Clairement communiquer et exécuter des directives, des instructions et des processus de groupe
- Exploiter les discussions et enregistrer les résultats pour générer une feuille de route et un plan d'action clairs (synthèse)
- Mener des discussions de groupe avec une variété d'opinions et des désaccords potentiels
- Capacité de gestion du temps
- Capacité à amener à un consensus
- Aborder des thèmes complexes liés au genre et à la sécurité
- Capacité à ressentir les dynamiques du groupe et les niveaux d'énergie et à s'ajuster en conséquence (flexibilité)
- Connaissance du contexte spécifique de l'institution et sensibilité à ses codes
- Écoute active
- Création de rapports de confiance et d'empathie
- Techniques efficaces pour poser des questions

6.3 ETAPES SUIVANTES ET SUIVI

La rédaction d'un rapport MOWIP est une réalisation majeure pour l'institution de sécurité, le PFCPP et l'équipe d'évaluation. Bien que les conclusions ainsi que les recommandations servent de feuille de route pour aller de l'avant, le processus d'évaluation aura permis de renforcer la volonté et la capacité nécessaires pour un changement transformationnel dans l'institution de sécurité.

Les activités de lancement peuvent maximiser l'impact de ces réalisations, créer une dynamique politique pour aller de l'avant et renforcer la réputation de l'institution de sécurité. Les PFCPP peuvent envisager :

DES LANCEMENTS INSTITUTIONNELS du rapport MOWIP pour souligner l'engagement politique manifesté par la direction pour améliorer la vie de son personnel et pour présenter les résultats d'un processus auquel de nombreux-ses membres de l'institution à tous les niveaux ont volontairement contribué. Plutôt que d'organiser les lancements comme des événements autonomes, il peut souvent être plus efficace de les aligner sur des événements institutionnels, nationaux ou internationaux existants tels que la Journée nationale des casques bleus ou la Journée internationale des droits des femmes. L'organisation d'événements de lancement en collaboration avec des associations de personnel féminin ou d'autres unités ou associations travaillant sur l'égalité des genres peut favoriser l'adhésion au rapport et aider à coordonner les activités de suivi ;

DES LANCEMENTS NATIONAUX du rapport MOWIP pour souligner l'engagement du gouvernement à promouvoir l'égalité entre les genres et pour impliquer d'autres acteur·rice·s gouvernementaux·ales et non gouvernementaux·ales travaillant sur l'égalité des genres et le Programme FPS. Il est important d'engager d'autres acteur·rice·s gouvernementaux·ales et non gouvernementaux·ales, en particulier ceux et celles qui sont engagé·e·s dans l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision d'un PAN sur le Programme FPS ;

DES LANCEMENTS INTERNATIONAUX du rapport MOWIP dans les forums régionaux et mondiaux ; ils constituent un bon moyen de renforcer la réputation internationale et les partenariats mondiaux du PFCPP en démontrant son engagement en faveur du Programme FPS et en partageant les bonnes pratiques du rapport ; et/ou

PROMOTION EN LIGNE par la création de clips vidéo et d'images, qui peuvent être partagés par le biais des réseaux sociaux et constituent un moyen efficace de faire connaître les messages clés du rapport à un public plus large, tant au niveau national qu'international.

L'adhésion institutionnelle au processus d'évaluation, au processus de validation et aux événements de lancement créent l'élan politique nécessaire pour lancer des activités conçues pour surmonter les obstacles énumérés dans le rapport. Les activités devraient inclure des interventions au niveau des départements spécifiques aux opérations de paix et des réformes institutionnelles globales. Des exemples de domaines d'intervention comprennent, mais sans s'y limiter¹¹⁸ :

- Les politiques de harcèlement et de discrimination pour l'ensemble de l'institution : si le harcèlement et la discrimination sont endémiques au sein de l'institution, l'ensemble de l'institution, y compris le département des opérations de paix, est affecté négativement ;
- La formation, le développement professionnel et la formation croisée : un effort concerté pour habiliter les femmes (et les hommes) à des rôles atypiques au sein de l'institution de sécurité contribuera à augmenter le nombre de femmes répondant aux critères de déploiement ;
- Le recrutement, la sélection et la promotion : les actions visant à continuer à recruter spécifiquement les femmes et à favoriser leur rétention et leur avancement contribueront à une augmentation de leur nombre, y compris à des postes de direction, ce qui à son tour augmentera la population de femmes éligibles pour les bataillons, UPC et déploiements de niveau professionnel ;
- Les normes : réévaluer les normes de recrutement pour le déploiement afin de s'assurer que les exigences correspondent aux compétences requises sur le terrain ; et
- L'évaluation des besoins liés au genre : mener une enquête / un groupe de discussion sur ce dont les hommes et les femmes ont besoin pour réussir dans la mission.

Les collaborations encouragées au cours du processus d'évaluation MOWIP peuvent également jouer un rôle important dans la mise en œuvre et la supervision de ces activités. Par exemple, la conduite de l'évaluation MOWIP implique souvent la création de groupes de travail au sein de l'institution de sécurité, des partenariats avec des associations du personnel féminin et des collaborations entre différents départements. Les événements de lancement peuvent impliquer les OSC, qui peuvent jouer un rôle clé dans le soutien et / ou la supervision de la mise en œuvre des activités de suivi. En outre, l'institution peut souhaiter poursuivre sa collaboration avec l'équipe d'évaluation lorsqu'il s'agit de mener des recherches supplémentaires ou de documenter les activités de suivi.

Un moyen efficace d'exploiter cet élan et de maintenir ces partenariats et collaborations est de créer un plan d'action pour les activités qui aborderont un ou plusieurs des obstacles identifiés dans le rapport du MOWIP. Ces plans d'action peuvent servir de base à des candidatures au Fonds de l'Initiative Elsie ou à d'autres soutiens bilatéraux ou multilatéraux de bailleur-esse-s de fonds. Les plans d'action efficaces comprennent :

- Une vision de ce à quoi ressemblera le succès et comment les progrès seront suivis et évalués ;
- Des détails sur la marche à suivre recommandée, notamment :
 - Les activités proposées (apports) : qui doit faire quoi et comment ? Quel est le délai ?
 - Les produits : quel sera le résultat du plan d'action prévu ?
 - Les résultats : quel effet la ligne de conduite planifiée aura-t-elle sur l'obstacle / le problème identifié ?
 - L'impact : comment le plan d'action contribuera-t-il à une augmentation de la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix dans les trois à cinq prochaines années ?
 - Le calendrier estimé des activités ;
- Des détails sur le type de soutien requis en termes de :
 - Ressources (financières et humaines)
 - Expertise technique (expertise d'OSC nationales ou internationales, d'organisations gouvernementales et / ou d'institutions de sécurité d'autres PFCPP) ;
- Une analyse des risques associés à la recommandation et des détails des stratégies d'atténuation des risques.

07

Autres ressources

7. Autres ressources

Informations générales sur les femmes dans les opérations de paix, les forces armées et la police

Baldwin, Gretchen et Sarah Taylor, « Uniformed Women in Peace Operations : Challenging Assumptions and Transforming Approaches », Issue Brief, International Peace Institute, juin 2020, disponible à l'adresse suivante : www.ipinst.org/wp-content/uploads/2020/06/2006-Uniformed-Women-in-Peace-Operations.pdf

DCAF, UN Women et OSCE/ODIHR, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », dans Boîte à outils Genre et sécurité, Genève : DCAF, UN Women et OSCE/ODIHR, 2019, disponible sur : www.dcaf.ch/tool-1-security-sector-governance-security-sector-reform-and-gender

DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, « Genre et maintien de l'ordre », dans Boîte à outils Genre et sécurité, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, 2019, disponible sur : www.dcaf.ch/node/13591

Dharmapuri, Sahana, « Not Just a Numbers Game », *Providing for Peacekeeping* No. 4, juillet 2013, disponible sur : www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/ipi_epub_not_just_a_numbers_game.pdf

Ghittoni, Marta, Léa Lehouck, et Callum Watson, *Elsie Initiative for Women in Peace Operations : Baseline Study* (Genève : DCAF, juillet 2018), disponible à l'adresse : www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Baseline_Report_2018.pdf

Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping : Women, Peace, and Security in Post-Conflict States* (Oxford University Press, 2017).

Osland, Kari M., Jenny Nortvedt et Maria Gilen Røysamb, « Female Peacekeepers and Operational Effectiveness in UN Peace Operations », Research Paper 3 / 2020, Norwegian Institute of International Affairs, 5 juin 2020, disponible sur : www.nupi.no/en/Publications/CRISTin-Pub/Female-Peacekeepers-and-Operational-Effectiveness-in-UN-Peace-Operations

Pruitt, Lesley, *The Women in Blue Helmets : Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit* (Berkeley, CA : University of California Press, 2016).

True, Jacqui et Sara E. Davies (eds.), *The Oxford Handbook of Women, Peace and Security* (Oxford : Oxford University Press, 2018).

United Nations Peacekeeping, peacekeeping.un.org/en

Watson, Callum, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, « Defence and Gender », in Gender and Security Toolkit, Geneva : DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019, disponible sur : www.dcaf.ch/tool-3-defence-and-gender

Wilén, Nina et Lindy Heinecken, « Peacekeeping deployment abroad and the self-perceptions of the effect on career advancement, status and reintegration », *International Peacekeeping*, Vol. 24 : No. 2 (2017), p. 236-253.

Effectuer des évaluations dans les institutions de sécurité

Bastick, Megan, *Guide d'auto-évaluation du genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* (Genève : DCAF, 2011), disponible sur : www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector

Crompvoets, Samantha, *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces* (Genève : DCAF, 2019), disponible sur : www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces

ANNEXES

La méthodologie MOWIP :

La fiche d'information institutionnelle

La méthodologie MOWIP évalue dans quelle mesure chaque thème constitue un obstacle à la participation significative des femmes aux opérations de paix. La méthodologie comprend l'outil FII qui est décrit dans les Annexes A et B. Il doit être rempli par l'équipe d'évaluation, à qui il est conseillé de commencer le processus de remplissage de la fiche par un examen documentaire approfondi de la littérature existante sur les femmes dans les opérations de paix dans le pays. Afin de procéder à un examen documentaire, l'équipe d'évaluation doit rassembler tous les documents suivants, accessibles au public, et relatifs à l'institution spécifique au cours de la dernière décennie :

- Rapports
- Statistiques
- Documents juridiques
- Stratégies/ politiques nationales
- Législation gouvernementale
- Informations pertinentes en ligne
- Livres blancs/ littérature grise
- Articles universitaires
- Reportages/articles des médias.

Après un examen documentaire exhaustif, l'équipe d'évaluation doit travailler avec l'institution de sécurité sur les questions restantes et la collecte de données. Bien que les trois outils puissent être menés simultanément, il est conseillé que l'équipe d'évaluation commence par la FII car elle fournit des données de base qui peuvent être utiles aux chercheur·se·s lorsqu'il·elle·s commencent à mener des entretiens avec les décisionnaires clés et à réaliser l'enquête.

Tant pour la police que pour les forces armées, la FII est composée de trois types de questions : questions oui / non, questions ouvertes et questions à réponse longue. Les questions oui / non exigent que l'équipe d'évaluation sélectionne une réponse dans un menu déroulant. Les questions ouvertes n'ont pas de menu déroulant, mais exigent plutôt que le·la répondant·e entre sa réponse directement dans la FII. Les questions à réponse longue nécessitent que la réponse soit saisie dans la case prévue à cet effet. Pour les trois types de questions, les équipes d'évaluation doivent citer trois sources d'entretien, trois sources écrites ou une combinaison des deux.

La FII sera remplie directement sur le modèle Excel. Le fichier Excel est divisé en différents onglets, dont le premier est intitulé « POL Chiffres par année » pour la police, ou « FA Chiffres par année » pour les forces armées. Les équipes d'évaluation dans les pays doivent entrer les détails dans cet onglet avant de répondre aux questions spécifiques aux obstacles. Chaque thème a son propre onglet, qui se trouve au bas de la page Excel.

Exemple de FII-Police : POL Chiffres par année

	A	B	C	D	E	F	G
2				2019	2018	2017	2016
4							
5	Rangs de police	Terme national correspondant au grade					
6	Gendarme/agent·e de police/(stagiaire, agent·e de police/gendarme, agent·e de police supérieur·e)		Femmes				
7			Hommes				
8			Total				
9	Sergent·e (Sergent·e, Sergent·e Supérieur·e/principal·e)		Femmes				
10			Hommes				
11			Total				
12	Inspecteur·trice (sous-officier·ère)		Femmes				
13			Hommes				
14			Total				
15	Assistant·e Commissaire		Femmes				
16			Hommes				

Annexe A Exemple de fiche d'information institutionnelle (police et gendarmerie)

(La version complète de la FII-Police se trouve en ligne dans la boîte à outils MOWIP et peut être téléchargée en format Excel sur le site du DCAF.)

Comment remplir l'onglet POL Chiffres par année de la FII-Police

1. Inscrivez dans la colonne B (encadré A.1) les noms des grades de la police de votre pays. Si vous avez deux grades sous le même code, ajoutez de nouvelles lignes afin qu'il n'y ait qu'un seul grade par ligne.
2. Si votre pays n'utilise pas un certain grade, laissez en blanc et inscrivez « grade non utilisé » dans les **commentaires** (colonne O, comme indiqué dans l'encadré A.2).
3. Si vos données numériques sont séparées par grade et par sexe, saisissez les données dans les cases **orange** (femme) and **bleue** (hommes) pour les années concernées. Les totaux seront calculés automatiquement dans les cases **jaunes**.

Encadré A.1 : Exemple de FFF-Police, colonnes A-G

	A	B	C	D	E	F	G
2				2019	2018	2017	2016
4							
5	Rangs de police	Terme national correspondant au grade					
6	Gendarme/agent·e de police/(stagiaire, agent·e de police/gendarme, agent·e de police supérieure		Femmes				
7			Hommes				
8			Total				
9	Sergent·e (Sergent·e, Sergent·e Supérieur·e/principale)		Femmes				
10			Hommes				
11			Total				
12	Inspecteur·trice (sous-officier·ère)		Femmes				
13			Hommes				
14			Total				
15	Assistant·e Commissaire		Femmes				
16			Hommes				

4. Si vos données ne sont pas ventilées par sexe, saisissez les **totaux** manuellement dans les cases **jaunes**.
5. Ajoutez vos commentaires éventuels dans la case **Commentaires** (colonne O).
6. Citez soit une source écrite, soit trois sources d'entretien pour chaque point de données numériques. Indiquez les sources dans les colonnes prévues à cet effet (**colonnes P-U**).

Encadré A.2 : Exemple de FFF-Police, colonnes O-U

O	P	Q	R	S	T	U
Commentaires	Source écrite #1	Source écrite #2	Source écrite #3	Source entretien #1	Source entretien #2	Source entretien #3
Pas de données désagrégées par sexe (hommes et femmes), donc nous avons simplement entré le total	Hutchins, Hope. "Police resources in Canada, 2014." Juristat: Canadian Centre for Justice Statistics (2015): 1	Brief, A. S. (2014). Women and Policing in Canada.		Agente de police Jane Doe		

Comment remplir les questions écrites POL de la FII-Police

1. Pour les questions Oui/Non, sélectionnez dans le menu déroulant (encadré A.3).
2. Pour les questions ouvertes, inscrivez votre réponse dans la case prévue à cet effet (encadré A.4).
3. Pour les questions à réponse longue, tapez votre réponse directement dans la case prévue à cet effet (encadré A.5).
4. Pour toutes les questions, indiquez soit une source écrite (ou plus), soit trois sources d'entretien. Vous trouverez un exemple de cette démarche dans l'encadré A.4.
5. Des conseils pour répondre à des questions plus compliquées se trouvent dans la colonne la plus à droite.
6. Les encadrés A.4 à A.5 sont des exemples des différents types de questions que l'on trouve dans la FII et de la façon d'y répondre.

Encadré A.3 : Question Oui/Non (sélectionnez votre réponse dans le menu déroulant)

1,1 Votre pays déploie-t-il des unités de police constituées dans les opérations de paix de l'ONU ? Veuillez sélectionner dans le menu déroulant

Oui
Non

Encadré A.4 : Questions ouvertes (tapez votre réponse directement dans la case prévue à cet effet)

1,3 Combien de femmes au total ont été déployées dans les opérations de paix des Nations Unies en 2019 ? Veuillez écrire votre réponse ici

Combien d'hommes au total ont été déployés dans les opérations de paix des Nations Unies en 2019 ? Veuillez écrire votre réponse ici

Source écrite #1 Au moins une source écrite (par exemple, URL classifiée) OU noms de trois personnes interrogées

Source écrite #2

Source écrite #3

Source entretien #1

Source entretien #2

Source entretien #3

Encadré A.5 : Questions à réponse longue (tapez votre réponse directement dans la case prévue à cet effet)

5,15 Les produits d'hygiène féminine font-ils partie du kit standard de déploiement des opérations de paix de l'ONU dans notre pays ? Veuillez sélectionner dans le menu déroulant

Le cas échéant, veuillez préciser quels produits sont fournis.

Produits d'hygiène féminine : serviettes hygiéniques, tampons, coupes menstruelles, etc.

Annexe B Exemple de fiche d'information institutionnelle (forces armées)

(La version complète de la FII forces armées se trouve en ligne dans la boîte à outils MOWIP et peut être téléchargée en format Excel sur le site web du DCAF).

Comment remplir l'onglet FA Chiffres par année de la FII-Forces Armées

- Inscrivez dans la colonne C (encadré B.1) les noms des grades militaires de votre pays. Veuillez noter que nous avons séparé la branche militaire entre officier-ère-s et militaires du rang. Si vous avez deux grades sous le même code OTAN, ajoutez de nouvelles lignes pour qu'il n'y ait qu'un seul grade par ligne. Si votre pays n'utilise pas un certain grade (par exemple, pas de OF-10), laissez en blanc et inscrivez « grade non utilisé » dans la colonne Commentaires.
- Si vos données numériques sont séparées par rang et par genre, saisissez les données dans les cases **rouges (femmes)** et **bleues (hommes)** pour les années concernées. Le total sera calculé automatiquement dans les cases **violettes** boxes.
- Si vos données ne sont pas ventilées par sexe, saisissez les totaux manuellement dans les cases **violettes**.

Encadré B.1 : Exemple de FII forces armées, colonnes A-J

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
				2019	2018	2017	2016	2015	
Code OTAN	EQUIVALENT	TERME NATIONAL CORRESPONDANT AU GRADE							
OF-10	Général-e de l'armée/maréchal			Femmes					
				Hommes					
				Total					
OF-9	Général-e			Femmes					
				Hommes					
				Total					
OF-8	Lieutenant Général-e			Femmes					
				Hommes					
				Total					

- Ajoutez vos commentaires éventuels dans la case **Commentaires (colonne P)**.
- Citez une source écrite ou trois sources d'entretien pour chaque question. Indiquez les sources dans les colonnes prévues à cet effet (**colonnes Q-V**) (encadré B.2).

Encadré B.2 : Exemple de FII forces armées, colonnes P-V

O	P	Q	R	S	T	U
Commentaires	Source écrite #1	Source écrite #2	Source écrite #3	Source entretien #1	Source entretien #2	Source entretien #3
Nous n'avons pas encore ces données pour 2019, nous n'avons donc rempli le tableau que jusqu'en 2018	Harrison, D. & Laliberte, L. (1997). Genre, soutien aux militaires et aux familles des militaires. Épouses et guerriers: les femmes et les militaires aux États-Unis et au	Wooten, J. (2105). Intégration du genre dans l'armée: une méta-analyse de la Norvège, du Canada, d'Israël et des États-Unis.		La commandante Jane Doe		

Comment remplir les questions écrites FA de la FII-Forces Armées

1. Pour les questions Oui/Non, sélectionnez dans le menu déroulant (encadré B.3).
2. Pour les questions ouvertes, inscrivez votre réponse dans la case prévue à cet effet (encadré B.4).
3. Pour les questions à réponse longue, tapez votre réponse directement dans la case prévue à cet effet (encadré B.5).
4. Pour toutes les questions, indiquez soit une source écrite (ou plus), soit trois sources d'entretien. Vous trouverez un exemple de cette démarche dans l'encadré B.5.
5. Des conseils pour répondre aux questions plus compliquées se trouvent dans la colonne la plus à droite.
6. Les encadrés B.3 à B.5 sont des exemples des différents types de questions que l'on trouve sur la FII-Forces Armées et de la façon d'y répondre.

Encadré B.3 : Question Oui/Non (sélectionnez votre réponse dans le menu déroulant)

1,13 Votre pays a-t-il des casernes militaires ?

Veillez sélectionner dans le menu déroulant

aware of the base :

Oui
Non

At least

Encadré B.4 : Questions ouvertes (tapez votre réponse directement dans la case prévue à cet effet)

3,15 Combien de soldats ont réussi l'examen de l'ONU dans votre pays en 2019 ?

712

Veillez entrer votre réponse ici

Combien de femmes ont réussi l'examen de l'ONU en 2019 ?

599

Veillez entrer votre réponse ici

Encadré B.5 : Questions à réponse longue (tapez votre réponse dans la case prévue à cet effet)

2,6 Quels sont les âges minimum et maximum requis pour un déploiement avec un bataillon ?

Il faut avoir entre 18 ans et 55 ans pour se déployer dans un contingent militaire.

Veillez préciser si les exigences d'âge diffèrent pour les hommes et les femmes.

Source écrite #1 <https://www.canada.ca/en/services/defence.html>

Source écrite #2

Source écrite #3

Source entretien #1 Colonel Jane Doe

Source entretien #2 Officier John Doe

Source entretien #3 Capitaine Elsie Doe

Au moins une source écrite (par exemple, URL Web, source classifiée) OU noms de trois personnes



DCAF Le Centre pour la
gouvernance du secteur
de la sécurité, Genève
20^{ÈME} ANNIVERSAIRE



Cornell University



L'INITIATIVE ELSIE
POUR LA PARTICIPATION DES
FEMMES AUX OPERATIONS DE PAIX

Canada 



**NORWEGIAN MINISTRY
OF FOREIGN AFFAIRS**

www.dcaf.ch

© 2020 DCAF - Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité