

OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES DANS LE MAINTIEN DE LA PAIX : SÉRIE DE NOTES D'ORIENTATION

NOTE D'ORIENTATION 2 | FÉVRIER 2022

Anciennes attentes, nouveaux défis :

L'importance du profil des Casques bleu·e·s

SARA FOX, ROYA IZADI, CAMERON MAILHOT, PRISCILLA TORRES ET CALLUM WATSON
Révision | INGRID MUNCH, SOLÈNE BRABANT

L'Initiative Elsie est un projet pilote multilatéral qui s'appuie sur la Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) pour étudier les facteurs qui entravent ou qui favorisent la participation significative des femmes aux opérations de paix dans sept pays pilotes. La présente série de notes d'orientation repose sur l'analyse comparative des données et sur les principales conclusions des rapports MOWIP.

Cette note d'orientation examine le deuxième thème de la méthodologie MOWIP, les critères de déploiement, en intégrant également les répercussions des deux thèmes transversaux, à savoir les rôles basés sur le genre (thème n° 9) et l'exclusion sociale (thème n° 10). Elle vise à synthétiser les mesures que devraient adopter les institutions de sécurité des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP) (forces armées, gendarmerie, police, etc.) et le Département des opérations de paix des Nations Unies (DPO) afin de veiller à ce que les critères appliqués pour sélectionner des femmes et des hommes en vue d'une opération de paix maximisent l'efficacité opérationnelle de la mission et garantissent une culture institutionnelle qui valorise et respecte des femmes et des hommes disposant d'une variété de connaissances, de compétences et d'expériences.

Qu'entend-on par « Casque bleu·e moyen·ne » et pourquoi cette définition doit-elle évoluer ?

« Est-il possible de créer une nouvelle identité militaire à laquelle aussi bien les soldates que les soldats pourraient s'identifier ? Une identité qui considère les militaires comme des personnes assurées, compétentes et courageuses, et en même temps réactives, attentionnées et à l'aise avec les autres – et qui attend ces qualités de leur part ? »

Cynthia Enloe¹

Depuis les années 1990, l'approche de l'ONU en matière d'analyse des risques sécuritaires intègre de plus en plus les menaces pesant à la fois sur la sécurité des États et des personnes. Elle s'efforce également de prendre en compte les liens entre sécurité et développement². Par conséquent, les mandats des opérations de paix de l'ONU ne se limitent plus aujourd'hui à une protection contre la violence physique. Ces missions se voient confier des tâches telles que :

- « Atténuer les risques auxquels sont expos·e·és les civil·e·s avant, pendant et après toute opération militaire ou policière » (MINUSCA)
- « Améliorer [les] relations avec la population civile, renforcer [les] mécanismes d'alerte rapide » (MINUSCA)
- « Redoubler d'efforts pour détecter et constater les violations du droit international humanitaire » (MINUSCA)
- « Renforcer la participation et l'autonomisation [ou empouvoirement] des communautés locales » (MINUSCA)
- « [Appuyer] la résolution des conflits locaux et intercommunautaires » (MINUSMA)
- « Prévoir, prévenir, atténuer et régler tout conflit, y compris en renforçant les capacités de négociation et en favorisant la participation de la société civile, dont les associations féminines » (MINUSMA)
- « Protéger les sites culturels et historiques du pays contre toutes attaques » (MINUSMA)
- « Accompagner les efforts nationaux et internationaux visant à rebâtir [...] l'état de droit » (MINUSMA)
- « Dissuader, prévenir et prendre en charge les violences sexuelles et basées sur le genre » (MINUSS)
- « Faciliter l'acheminement de l'aide humanitaire » (FISNUA)

Encadré 1: Profil moyen des Casques bleu·e·s selon les données collectées dans le cadre des évaluations MOWIP

Le Casque bleu moyen est un homme de 29 ans engagé dans un contingent militaire. C'est un père de famille qui vient d'un milieu à faible revenu dans un pays en développement et qui occupe un rang intermédiaire inférieur dans la hiérarchie.

D'après les enquêtes MOWIP, les Casques bleu·e·s (en particulier les personnes déployées dans les contingents militaires) confirment avoir été sélectionné·e·s selon des critères de condition physique, d'acuité visuelle et de maîtrise de la conduite, des langues et des armes à feu, conformément aux règles standard de l'ONU. Ce sont aussi ces critères qui constituent la base de la formation préalable au déploiement.

Or, les critères de déploiement n'ont pas suffisamment évolué pour s'adapter à ces nouveaux mandats. Les processus de sélection contemporains reposent sur une idée datée des qualités attendues d'un·e bon·ne soldat·e de combat (même dans le cadre d'un déploiement policier). Les Casques bleu·e·s d'aujourd'hui et de demain doivent posséder des compétences tactiques et de combat, connaître le contexte culturel et avoir les compétences linguistiques et relationnelles nécessaires pour l'appréhender, et manifester des attitudes compatibles avec la consolidation de la paix, comme l'engagement en faveur de l'état de droit et des droits humains (y compris l'égalité des genres).

1 Enloe, Cynthia, *The morning after: sexual politics at the end of the Cold War*. (Berkeley: University of California Press, 1993), p.35.

2 Voir, par exemple, le rapport emblématique publié en 1992 par Boutros Boutros-Ghali, alors secrétaire général des Nations Unies, *Agenda pour la paix: diplomatie préventive, rétablissement de la paix, maintien de la paix* (A/47/277-S/24111, 17 juin 1992).

Principales conclusions des évaluations MOWIP dans les pays pilotes

L'analyse des données recueillies dans le cadre des évaluations MOWIP de quatre institutions pilotes a permis de dégager les conclusions suivantes :

1. **Les critères de déploiement de l'ONU et des PFCPP ne reflètent pas les compétences que les hommes et les femmes ayant l'expérience du maintien de la paix jugent importantes.** Lorsqu'on leur a demandé de classer par ordre d'importance les compétences nécessaires pour accomplir les tâches qui leur étaient confiées en mission, les ancien-ne-s Casques bleu-e-s ont systématiquement placé en tête de liste les compétences en communication et interpersonnelles et la capacité à travailler avec des collègues d'autres cultures. Iels classent les compétences de combat en quatrième position, les jugeant moins utiles que le personnel n'ayant jamais été déployé (encadré 2). Ce phénomène souligne l'importance croissante accordée à des relations fondées sur la confiance et le respect vis-à-vis de la population locale, en particulier des groupes en situation de vulnérabilité, et à la collaboration avec les Casques bleu-e-s d'autres contingents pour réaliser les mandats d'une mission.
2. **Au moment de définir les critères de sélection adaptés aux mandats d'une mission, le DPO et les autorités nationales qui participent à la sélection pour le déploiement doivent consulter davantage les personnes ayant déjà été déployées,** y compris des militaires du rang, des policiers-ères et des sous-officiers-ères de l'armée et de la police, qui forment la majorité des Casques bleu-e-s au sein des contingents et des unités de police constituées. Les données MOWIP révèlent l'importance que les membres du personnel accordent aux compétences en communication, à l'aptitude à travailler avec du personnel venant d'autres pays et au principe consistant à ne pas avoir de relations sexuelles avec les civil-e-s dans la zone de mission – autant de compétences et d'attributs qui ne sont pas pris en compte, à l'heure actuelle, dans les critères minimums de déploiement.

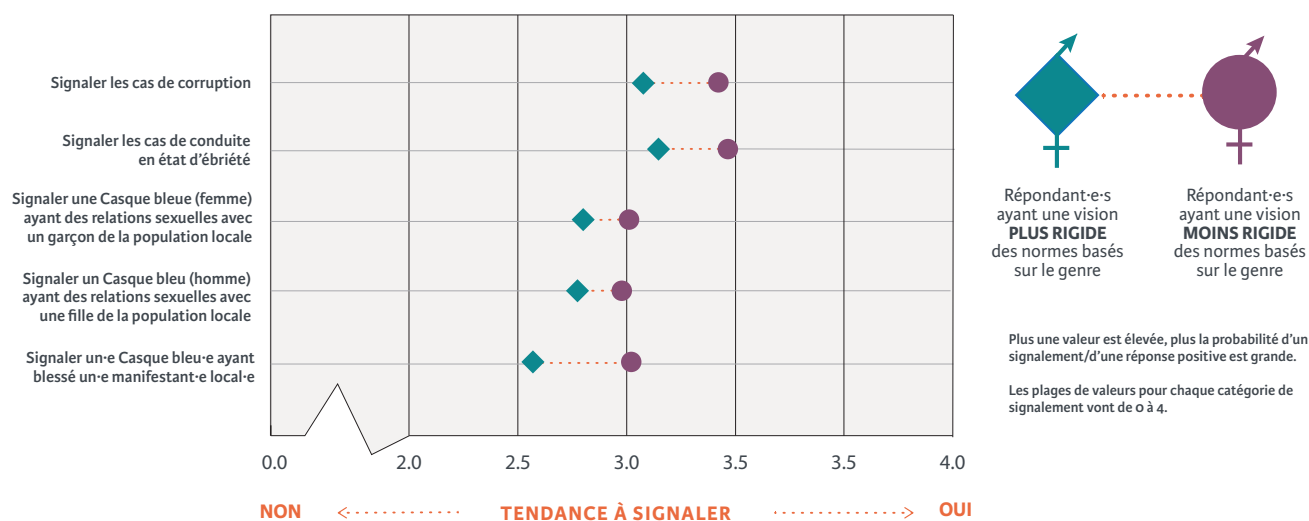
Encadré 2: Compétences, aptitudes et attributs jugés nécessaires à la réussite des opérations de paix selon les membres du personnel n'ayant jamais été déployé-e-s (police et forces armées) et selon d'ancien-ne-s Casques bleu-e-s (police et forces armées), tous grades confondus.

Classement des compétences et attributs	Personnel jamais déployé (police et forces armées)	Ancien-ne-s Casques bleu-e-s (police et forces armées)
1	Communication/écoute/compétences interpersonnelles	Ne pas avoir de relations sexuelles avec les civil-e-s dans la zone de mission
2	Savoir travailler avec du personnel venant d'autres pays	Communication/écoute/compétences interpersonnelles
3	Combat	Savoir travailler avec du personnel venant d'autres pays
4	Ne pas avoir de relations sexuelles avec les civil-e-s dans la zone de mission	Combat
5	Savoir parler la langue locale/du pays d'accueil	Savoir parler anglais

3. **La priorité accordée aux compétences militaires techniques lors de la sélection des Casques bleu-e-s signifie que les hommes seront davantage susceptibles de remplir les critères demandés, tandis que de nombreuses femmes possédant des compétences utiles seront écartées.** Pour être efficaces, les Casques bleu-e-s doivent posséder un éventail d'aptitudes regroupant aussi bien des compétences que l'on considérait autrefois comme « masculines » que des compétences soi-disant « féminines » et allant de la maîtrise des armes et des tactiques de combat aux capacités d'écoute et de communication. Or, les processus de sélection actuels mettent l'accent sur les compétences plus militarisées. Leurs critères ont donc souvent tendance à favoriser des types de compétences plus fréquemment associés aux hommes. Dans ce contexte, le risque est grand d'écartier des Casques bleu-e-s qui possèdent d'excellentes capacités de communication et compétences interpersonnelles et interculturelles, associées à des aptitudes adéquates dans les domaines plus techniques (des femmes, dans la grande majorité des cas).

4. **Lorsque des femmes sont déployées, elles assument des rôles stéréotypés (qui ne correspondent pas forcément à leur formation).** Les femmes qui sont déployées accomplissent souvent des tâches correspondant aux stéréotypes féminins : soins médicaux, administration, restauration, ménage, engagement auprès des femmes et des enfants de la population locale³... Si ces tâches reflètent parfois les aptitudes et les compétences auxquelles elles ont été formées avant leur déploiement, il n'est pas rare qu'elles leur soient simplement confiées du fait de leur genre. Conjugée au manque de formation à des rôles non stéréotypés, cette situation peut empêcher les femmes – comme les hommes – d'apporter une contribution significative dans l'ensemble des rôles et fonctions du maintien de la paix.
5. **Déployer des membres du personnel qui ont une vision rigide des rôles basés sur le genre et qui affichent des attitudes discriminatoires a un coût pour l'efficacité opérationnelle.** Au-delà des pratiques institutionnelles, l'attitude de chaque Casque bleu-e à l'égard des questions liées au genre et à l'inclusion contribue également à renforcer l'efficacité opérationnelle. Les données des évaluations MOWIP (encadré 3) montrent une corrélation constante entre les personnes ayant une vision arrêtée des rôles basés sur le genre et leur comportement en mission. Ainsi, les Casques bleu-e-s qui estiment qu'une femme doit toujours obéir à son mari, ou que les hommes ont le devoir de protéger la pureté des femmes de leur famille, auront moins tendance à signaler certains actes répréhensibles (corruption, conduite en état d'ébriété, agression sexuelle d'enfants, violence physique envers des civil-e-s, etc.). Les membres du personnel qui intègrent les institutions de sécurité pour endosser des rôles masculins stéréotypés associés à l'usage de la force sont moins motivés (et se sentent parfois même émasculés) lorsqu'il s'agit d'accomplir l'ensemble des tâches qui contribuent à la réalisation du mandat de leur mission⁴. D'après les enquêtes MOWIP, ce sont les mêmes Casques bleu-e-s qui ont le sentiment de ne pas avoir vraiment d'impact positif sur la paix et la sécurité dans le pays d'accueil.

Encadré 3: Relations entre vision rigide des rôles basés sur le genre, professionnalisme et résultats opérationnels⁵



6. **Le personnel ayant déjà été déployé est plus enclin à faire preuve de retenue lorsqu'il collabore avec des civil-e-s dans le cadre d'une opération de paix et dans son pays d'origine.** Les données MOWIP montrent que le personnel militaire et policier ayant l'expérience du déploiement est plus enclin à faire preuve de retenue concernant l'usage de la force dans l'exercice de ses fonctions pendant une opération de paix et à son retour dans son pays d'origine, par rapport au personnel militaire ou policier n'ayant jamais été déployé⁶. Plusieurs facteurs expliquent ces différences de comportement : avant le déploiement et durant leur mission, les personnes déployées suivent des formations qui mettent l'accent sur un usage adapté de la force ; leurs interactions avec du personnel venant d'autres pays viennent enrichir leur expérience et contribuent à la diffusion des comportements professionnels ; enfin, elles accumulent des expériences reposant sur l'apaisement des tensions plutôt que sur la violence. Par ailleurs, les données des enquêtes MOWIP suggèrent que les femmes ont davantage tendance à faire preuve de retenue dans leurs interactions avec les civil-e-s⁷. Cela tient vraisemblablement au fait que, même si elles sont tout aussi capables d'affronter des suspect-e-s violent-e-s, elles ont tout

3 Beardsley Kyle et Karim Sabrina, *Equal Opportunity Peacekeeping: Women, Peace, and Security in Post-conflict State*, Oxford : Oxford University Press, 2017.

4 Goldsmith Andrew, « 'It wasn't like normal policing': Voices of Australian police peacekeepers in Operation Serene, Timor-Leste, 2006 », *Policing & Society*, vol. 19, no 2, juin 2009, p. 119-133.

5 Toute activité sexuelle impliquant un-e mineur-e constitue un viol. (Dans les missions de maintien de la paix de l'ONU, toute personne âgée de moins de 18 ans est qualifiée de mineure lorsqu'il s'agit d'exploitation et d'abus sexuels.) La formule « avoir des relations sexuelles avec un garçon ou une fille de la population locale » a toutefois été utilisée dans l'enquête afin d'évaluer si les Casques bleu-e-s percevaient correctement la gravité de ces actes, conformément à ce qui leur a été enseigné lors de la formation préalable à leur déploiement.

6 Izadi Roya et al., « Bringing Peace Home: Peace Operations as a Socializing Factor for Restraint », document de travail (2022).

7 Brooks Rosa, « One reason for police violence? Too many men with badges », *Washington Post*, 2020, www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/.

intérêt à recourir à des méthodes non violentes lorsqu'elles sont confrontées à une force physique supérieure à la leur. De même, les femmes sont plus enclines que leurs confrères à signaler les comportements répréhensibles et à les considérer comme un problème⁸, sans doute parce qu'elles sont déjà exclues des groupes dont les membres sont plus susceptibles de se livrer à de tels agissements et qu'il n'est donc pas dans leur intérêt de protéger les coupables. Les processus de socialisation genrés à l'origine de ces différences d'attitude concernant la retenue et l'usage de la force mériteraient une étude plus poussée afin d'éclairer les approches des formations préalables au déploiement et en mission.

Solutions et politiques recommandées

Les opérations de paix deviennent de plus en plus complexes et s'efforcent de résoudre un éventail varié de problèmes liés à la sécurité humaine, en plus des menaces pour la sécurité physique. Cependant, les critères de déploiement actuels des opérations de maintien de la paix de l'ONU privilégient des compétences physiques et techniques qui ne sont pas suffisantes, à elles seules, pour mener à bien le mandat des missions contemporaines – un décalage que soulignent même les Casques bleu·e·s (encadrés 1, 2 et 3). Par conséquent, il faudrait réformer les critères de déploiement pour prendre en compte les compétences non tactiques et non liées aux combats des Casques bleu·e·s potentiel·le·s. Les critères révisés doivent être définis en concertation avec des femmes et des hommes ayant l'expérience du déploiement, y compris des militaires du rang dans les contingents et des policiers·ères subalternes au sein des unités de police constituées, dans la mesure où iels forment la majorité des Casques bleu·e·s. La population d'accueil doit également être impliquée dans la révision des critères de déploiement pour évaluer ses besoins, et le mandat de chaque mission concernée doit être pris en compte.⁹

- 1 Le DPO et les autorités des PFCPP responsables du recrutement, de la sélection et de la formation du personnel de maintien de la paix de l'ONU doivent, d'une part, réexaminer les critères de déploiement pour qu'ils correspondent davantage à ceux que les Casques bleu·e·s ayant l'expérience du déploiement jugent nécessaires au succès d'une mission et, d'autre part, valoriser davantage des compétences qui peuvent être perçues comme « féminines », comme l'aptitude à communiquer efficacement avec les civil·e·s.
- 2 Le DPO et les autorités des PFCPP responsables du recrutement, de la sélection et de la formation du personnel de maintien de la paix de l'ONU doivent tirer parti des observations et de l'expérience des ancien·ne·s Casques bleu·e·s, y compris dans les rangs subalternes, mais aussi de celles des représentant·e·s de la population civile dans les zones ayant accueilli ou accueillant encore des opérations de paix de l'ONU. Il s'agit notamment de les consulter pour définir des critères de déploiement adéquats et de les faire participer aux jurys de sélection des Casques bleu·e·s pour les missions de l'ONU.

L'élargissement des compétences requises et l'évaluation de la capacité à travailler avec des personnes d'origines très variées permettraient de déployer du personnel plus diversifié, y compris à des postes de direction. Il faudrait, pour cela, réaliser des évaluations axées sur les tâches auprès d'équipes mixtes et s'assurer que des femmes, par exemple, siègent dans les jurys de sélection. Les critères de déploiement doivent également exclure tout individu ayant des antécédents d'actes discriminatoires (exploitation et abus sexuels, violence conjugale et intrafamiliale, harcèlement sexuel ou basé sur le genre, etc.). Ces principes permettraient non seulement d'augmenter le nombre de femmes qualifiées au sein des déploiements, mais ils contribueraient également à renforcer la polyvalence générale des Casques bleu·e·s. Indépendamment du genre, les critères appliqués devraient favoriser la sélection d'hommes et de femmes présentant à la fois des compétences techniques dites « masculines » et un savoir-être dit « féminin », plutôt que de personnes ayant une vision rigide des rôles basés sur le genre. Une telle démarche aurait des retombées positives sur la culture institutionnelle¹⁰ et, partant, sur l'efficacité opérationnelle.

8 Izadi Roya *et al.*, *op. cit.*

9 Fitchow Pamina, *Reclaiming Everyday Peace: Local Voices in Measurement and Evaluation after War*, Cambridge : Cambridge University Press, 2018.

10 Voir la note d'orientation n° 3 de cette série, « Transformer les cultures organisationnelles ».

3 Le DPO et les autorités des PFCPP responsables de la sélection pour le déploiement doivent s'intéresser davantage à la question de savoir si les Casques bleu-e-s ont les connaissances, les attitudes et les compétences requises pour travailler de manière productive, significative et respectueuse dans le cadre d'équipes multinationales, multiethniques et mixtes et dans des communautés d'accueil très différentes de leur milieu d'origine. Ce principe implique de s'engager en faveur de l'égalité des genres et des droits humains et de savoir travailler au sein d'équipes mixtes.

4 Le DPO et les PFCPP doivent vérifier les antécédents des Casques bleu-e-s afin d'éviter de déployer des personnes ayant commis des actes d'exploitation et d'abus sexuels, de harcèlement sexuel ou basé sur le genre, et de violence conjugale et intrafamiliale, ou toute autre infraction disciplinaire ou légale liée au genre, ainsi que d'autres formes de discrimination ou de violations flagrantes des droits humains.¹¹

Les formations, l'exposition à la diversité et l'expérience renforcent la capacité du personnel déployé à interagir avec les civil-e-s de manière non violente, tant dans le cadre d'une opération de paix que dans son pays d'origine. Pour éviter un perpétuel redéploiement d'ancien-ne-s Casques bleu-e-s qui ferait obstacle au déploiement d'autres membres du personnel de sécurité, notamment des jeunes et des femmes, les ancien-ne-s Casques bleu-e-s pourraient continuer à contribuer de manière significative au succès des opérations de paix en aidant à préparer la relève. Pour ce faire, diverses solutions sont possibles : inviter d'ancien-ne-s Casques bleu-e-s à participer à la conception (et à l'animation) des formations préalables au déploiement et en mission ; créer des programmes de mentorat mettant en relation d'ancien-ne-s Casques bleu-e-s avec de futures recrues ; ou encore mettre en place des espaces de discussion pour les Casques bleu-e-s d'hier, d'aujourd'hui et de demain afin de les aider à gérer les attentes à leur égard, à cultiver des réseaux de soutien, à échanger des conseils sur les comportements appropriés en mission et à diffuser des informations exactes sur les déploiements dans le cadre d'une opération de paix.

Pour atténuer le coût pour l'efficacité opérationnelle du déploiement de personnes ayant une vision rigide des rôles basés sur le genre, il faudrait appliquer des approches transformatives des questions de genre lors des formations préalables au déploiement et en mission, en mettant l'accent sur les attitudes et les croyances, au lieu de se préoccuper exclusivement des questions de genre dans les opérations extérieures¹².

5 Le DPO et les PFCPP doivent aborder de manière plus approfondie ce qui constitue un rôle stéréotypé (ou non), le recours approprié à la force et l'usage de la retenue dans le cadre des différentes formations (de base, préalable au déploiement et en mission). Ils doivent inviter les ancien-ne-s Casques bleu-e-s à contribuer à ces formations en partageant leurs connaissances et expériences avec les Casques bleu-e-s d'aujourd'hui et de demain.

11 Conformément aux législations nationales relatives aux droits humains et au paragraphe 12 de la Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme dans le contexte de la fourniture d'appui par l'ONU à des forces de sécurité non onusiennes (A/67/775-S/2013/110, 5 mars 2013).

12 Voir la note d'orientation n° 5 de cette série, « Sauver le monde, une formation sur le genre à la fois ».



Lancée par le Canada en 2017, l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix est un projet pilote novateur et multilatéral visant à développer et à tester une combinaison d'approches afin d'aider à surmonter les obstacles et d'accroître la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies, en mettant l'accent sur les fonctions policières et militaires.



Le DCAF remercie Affaires mondiales Canada et le ministère norvégien des Affaires étrangères pour leur soutien financier à la réalisation de cette note d'orientation.

DCAF Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève



Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Geneva
Switzerland



+41 22 730 94 00



elsie@dcaf.ch



@dcafgender | @DCAF_Geneva



www.dcaf.ch/elsie-initiative

© DCAF, 2021

L'utilisation, la traduction et la diffusion de cette publication sont encouragées, à la condition que les contenus soient signalés et cités et qu'ils ne soient pas modifiés.

Conception graphique Stephanie Pierce-Conway.
Traduction : Géraldine Chantegrel.
Révision : Florence Lesur.