



Initiative Elsie Sur Les Femmes Dans Les Opérations De Paix

ÉTUDE DE RÉFÉRENCE

Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson

GENÈVE, JUILLET 2018

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

Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix

Étude de référence

Genève, juillet 2018

Auteurs : **Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson**

Sous la direction de : **Ann Blomberg et Daniel de Torres**

Remerciements

Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève (DCAF) remercie les personnes suivantes de leurs précieuses contributions à ce rapport :
Thammy Evans, Larisa Galadza, Rachel Grimes, Alain Laferté, Vanja Mati, Nevena Miteva, Hawa Tina Momoh, Jennifer Salahub, Anna-Lena Schluchter, Lorraine Serrano, Jake Sherman et Ella van den Heuvel. Des remerciements sont tout spécialement adressés à Juliette Gundy et David Marchesseault pour avoir passé en revue les versions successives du rapport.

Conception graphique : Rodrigo Amorim (DCAF)

© DCAF, 2018. Le DCAF encourage l'utilisation, la traduction et la diffusion de ce rapport. Nous vous demandons toutefois de reconnaître et de citer la source de tout contenu utilisé.

ISBN 92-9222-458-1

Extraits à citer comme suit : Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson, Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix – Étude de référence (Genève, DCAF, 2018)

La présente étude de référence a été réalisée dans le cadre de l'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix d'Affaires mondiales Canada.

Table des matières

Liste des abréviations et acronymes	1
Résumé	2
1. Introduction	4
1.1. Évolution historique de la participation des femmes en uniforme aux opérations de maintien de la paix de l'ONU	5
1.2. Situation actuelle de la participation des femmes en uniforme aux opérations de maintien de la paix de l'ONU	6
1.3. Participation des femmes à d'autres opérations de paix	10
2. Cadre méthodologique	12
3. Résumé des arguments en faveur de la participation accrue des femmes en uniforme dans les OMP	14
3.1 Efficacité opérationnelle	15
3.1.i Relations avec les civils	15
3.1.ii Réduction des effets négatifs des opérations de maintien de la paix	16
3.1.iii Légitimité des opérations de maintien de la paix	16
3.2 Contribution à la mise en œuvre du Programme sur les femmes, la paix et la sécurité	17
3.3 Le droit des femmes de servir en uniforme en toute égalité	18
4. Obstacles au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix	20
4.1 Les femmes ont-elles des occasions égales d'être déployées dans les opérations de maintien de la paix?	21
4.1.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche	21
4.1.ii Obstacles et mesures correctrices	22
4.1.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées	27
4.2 Les critères de déploiement excluent-ils un nombre disproportionné de femmes?	28
4.2.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche	28
4.2.ii Obstacles et mesures correctrices	28
4.2.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées	30
4.3 Offre-t-on aux femmes l'environnement, les installations et l'équipement nécessaires pour qu'elles soient déployées?	31
4.3.i. Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche	31
4.3.ii. Obstacles et mesures correctrices	31
4.3.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées	33
4.4 Les contraintes familiales empêchent-elles le déploiement des femmes?	34
4.4.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche	34
4.4.ii Obstacles et mesures correctrices	34
4.4.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées	35
4.5 Les femmes déployées sont-elles traitées sur un pied d'égalité et ont-elles les mêmes possibilités et incitatifs en vue d'être redéployées?	36
4.5.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche	36
4.5.ii Obstacles et mesures correctrices	36
4.5.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées	42
4.6 Des possibilités d'avancement professionnel égales sont-elles offertes aux femmes déployées, que ce soit en cours de mission ou dans leur pays?	43
4.6.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche	43
4.6.ii Obstacles et mesures correctrices	43
4.6.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées	44
5. Conclusions	47
Bibliographies	48
Annexe : Résumé des recommandations	52

Liste des abréviations et acronymes

AMC : Affaires mondiales Canada

CMNU : Campagne du Millénaire des Nations Unies

DOMP : Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

FPS : femmes, paix et sécurité

HIPPO : Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix

LGBTI : lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexués

MINUK : Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo

MINUSIL : Mission des Nations Unies en Sierra Leone

MINUSTAH : Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti

MONUL : Mission d'observation des Nations Unies au Libéria

MONUSCO : Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo

OMP : opérations de maintien de la paix

ONU : Organisation des Nations Unies

OSCE : Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe

OTAN : Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

PFCPP : pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police

RCSNU : résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies TI : Transparency International

UA : Union africaine

UE : Union européenne

UNFICYP : Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre

UPC : Unités de police constituées

UPCF : Unité de police constituée de femmes

VSS : violence sexuelle et sexiste

Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix

Résumé

La présente étude de référence a été commandée par Affaires mondiales Canada (AMC) dans le cadre de l'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix. L'Initiative Elsie vise la conception de mesures novatrices « en vue de remplacer les progrès lents et progressifs par un changement radical qui permettra une participation significative des femmes aux opérations de paix ». ¹ Les principaux objectifs de la présente étude sont les suivants : décrire la situation actuelle au chapitre de la participation des femmes dans les fonctions militaires et policières des opérations de maintien de la paix des Nations Unies; mettre en évidence les pratiques exemplaires à l'échelle internationale pour accroître cette participation; et cerner les défis et les obstacles qui se posent en ce qui concerne le recrutement, la formation, le maintien en poste, le déploiement et la promotion des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix (OMP).

L'augmentation de la proportion de femmes au sein du personnel policier et militaire de maintien de la paix est demeurée bien en deçà des cibles au cours des dix dernières années, oscillant entre 2 % et 4 % dans le cas du personnel militaire et entre 6 % et 10 % pour ce qui est du personnel policier. Cette situation s'explique en partie par le faible nombre de femmes militaires et policières au niveau national, mais étonnamment, les recherches donnent à penser que la proportion minimale de femmes dans les OMP onusiennes semble découler de divers défis et obstacles au déploiement de femmes en uniforme. L'ONU a fixé une série de cibles ambitieuses pour augmenter la participation des femmes dans les OMP, spécialement depuis les années 1990, mais elles ne sont toujours pas atteintes.

L'ONU et ses États membres reconnaissent de manière générale qu'il est nécessaire et souhaitable d'accroître la proportion de femmes en uniforme dans les OMP pour une foule de raisons : une représentation plus équilibrée des deux sexes dans une force de maintien de la paix pourrait accroître l'efficacité des opérations et permettre aux OMP de mieux atteindre les objectifs du Programme sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS). De plus, l'augmentation du nombre de femmes est considérée comme un objectif louable en soi, puisqu'il est conforme au droit des femmes de pouvoir remplir toutes les fonctions au sein de la police et des forces armées. Il est question de certains de ces arguments dans la troisième partie de la présente étude.

L'étude cerne et décrit 14 obstacles au déploiement des femmes en uniforme dans les OMP, qui peuvent être répartis dans six grandes catégories : 1) l'accès égal aux possibilités de déploiement; 2) les critères de déploiement; 3) le milieu de travail; 4) les contraintes familiales; 5) le traitement égal durant le déploiement; 6) les possibilités d'avancement professionnel. Ces obstacles sont examinés à travers le prisme d'une série de questions comme celles-ci : les femmes se voient-elles réellement offrir des possibilités égales de déploiement; les critères de déploiement

¹ Affaires mondiales Canada, L'Initiative Elsie sur la participation des femmes dans les opérations de paix – Document d'information, gouvernement du Canada, mars 2018, <https://www.canada.ca/fr/affaires-mondiales/nouvelles/2018/03/linitiative-elsie-sur-la-participation-des-femmes-dans-les-operations-de-paix.html>.

sont-ils fixés d'une manière qui vient, dans les faits, exclure un grand nombre de femmes qui seraient admissibles autrement; des infrastructures inadéquates ou la culture institutionnelle empêchent-elles le déploiement de femmes; quelles sont les conséquences des contraintes familiales; l'expérience de déploiement vient-elle dissuader ou décourager les femmes de participer à de futures OMP; le déploiement dans les OMP a-t-il une influence positive ou négative sur les carrières des femmes en uniforme au sein des institutions de leur pays? En plus de décrire ces obstacles, l'étude recommande des mesures pour y remédier.

S'il est difficile d'accroître la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix c'est notamment parce que les obstacles sont souvent propres à chaque situation et varient énormément entre les pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police (PFCPP) et les opérations de maintien de la paix. De plus, les données probantes au sujet des mesures prises pour accroître la participation des femmes sont en grande partie fragmentaires et n'ont pas fait l'objet d'une collecte et d'une analyse systématiques dans le cadre d'une étude cohérente. Enfin, il est difficile d'analyser les tendances et la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix puisque les données n'incluent pas de renseignements sur les grades et ne sont pas colligées de façon uniforme.

L'étude décrit aussi un certain nombre de domaines et de sujets sur lesquels il serait nécessaire de faire plus de recherches. Parmi ceux-ci, figurent l'évaluation des effets relatifs des obstacles cernés et leur degré de variation d'un pays à l'autre; la réalisation d'analyses comparatives entre les sexes des initiatives de recrutement nationales; la détermination de l'ampleur du traitement discriminatoire subi par les femmes en uniforme déployées; et l'évaluation de la mesure dans laquelle les femmes en uniforme déployées se retrouvent à accomplir des tâches pour lesquelles elles ne sont pas outillées et qui ne procurent que peu ou pas de possibilités d'avancement.

L'évaluation des obstacles propres aux pays et aux missions devraient faire l'objet de recherches ultérieures, en vue de formuler des recommandations à l'intention des PFCPP et de l'ONU sur les mesures pouvant être prises au niveau national et par les instances de maintien de la paix. La présente étude est une première tentative pour recueillir des données sur les obstacles au déploiement de femmes en uniforme dans les OMP, les analyser et les catégoriser de manière systématique. Elle établit le point de référence nécessaire pour guider les recherches suivantes et éclairer la prise de décisions stratégiques par AMC, les membres du Groupe de contact de l'Initiative Elsie, les PFCPP, l'ONU et d'autres parties prenantes. Un résumé des obstacles cernés, des solutions possibles et des domaines de recherche futurs figure en annexe à la présente étude.

01

Introduction

1. Introduction

1.1. Évolution historique de la participation des femmes en uniforme aux opérations de maintien de la paix de l'ONU

Le déséquilibre entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU a constitué un enjeu récurrent au cours des 40 dernières années. Au cours de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1975-1985), le personnel féminin a remis en question les procédures de recrutement pour les opérations de maintien de la paix dominées par les hommes, qui souvent (par inadvertance) favorisaient les hommes et faisaient en sorte que les femmes n'avaient pas accès aux possibilités de déploiement.² Pendant la mise sur pied de la mission de l'ONU en Namibie en 1989, l'ONU a annoncé un processus de recrutement plus juste, fondé sur les qualifications personnelles et les compétences, selon lequel « uniquement les personnes les plus compétentes seront enrôlées »³. En 1994, l'Assemblée générale a fixé l'objectif d'atteindre la parité entre les sexes (50 % hommes et 50 % femmes) au sein du Secrétariat pour l'an 2000.⁴ En 1995, le Secrétaire général a étendu cet objectif de parité à toutes les « missions sur le terrain et les postes de remplacement en mission ».⁵

Le Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) des Nations Unies a adopté la Déclaration de Windhoek et le Plan d'action de Namibie en 2000, qui étaient assortis de recommandations détaillées visant à accroître l'équilibre entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix en favorisant la participation des femmes notamment par le recrutement, la formation et les possibilités d'exercer un rôle de leadership.⁶ Cette décision visait également à remédier au fait que le DOMP se retrouvait dans la « position délicate » de prôner « l'intégration d'un plus grand nombre de femmes dans les forces policières qu'il n'en compte dans ses propres rangs ».⁷

L'adhésion de l'ONU à la cause de l'égalité entre les sexes a été renforcée par l'adoption, en 2000, de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS-NU 1325), la première résolution à porter sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS). Outre la reconnaissance des effets préjudiciables des conflits sur les femmes et les enfants et de l'importance d'inclure davantage les femmes dans les processus de paix, la résolution réclame expressément plus de femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix.⁸ Cette résolution a été suivie de sept autres, qui constituent, ensemble, le cadre normatif du programme FPS.

En 2002, le rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité a souligné que l'ONU était toujours loin d'atteindre ses cibles concernant la participation des femmes dans tous les volets des opérations de paix.⁹ En 2006, le DOMP a demandé aux États membres de doubler le nombre de femmes dans les contingents de maintien de

2 Olsson, Louise, Anita Schjøset et Frida Möller, « Women's participation in international operations and missions » dans Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson (dir.), *Gender, Peace and Security : Implementing UN Security Council Resolution 1325* (Abingdon: Routledge, 2015), p. 37.

3 *ibid.*

4 Assemblée générale de l'ONU, Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, rapport du Secrétaire général, document de l'ONU A/50/691, paragr. 59, 27 octobre 1995.

5 *ibid.*

6 Assemblée générale de l'ONU, lettre du 12 juillet 2000 du représentant permanent de la Namibie aux Nations Unies à l'intention du Secrétaire général, document de l'ONU A/55/138-S/2000/693, 14 juillet 2000.

7 Déclaration du sous-Secrétaire général Jean-Marie Guéhenno du DOMP lors d'une réunion ouverte sur les femmes, la paix et la sécurité, octobre 2003 - disponible au Centre de nouvelles de l'ONU, *More Women Needed to Join, Sensitize UN Missions*.

8 Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, document de l'ONU S/RES/1325 (2000), adoptée par le Conseil de sécurité à sa 4213^e séance, le 31 octobre 2000.

9 Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2002/1154, 16 octobre 2002.

la paix chaque année pendant les prochaines années¹⁰, tandis qu'il adoptait la directive d'orientation de l'ONU sur l'égalité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix,¹¹ laquelle contenait des dispositions visant à favoriser une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein du personnel du DOMP.

En 2009, juste avant le 10^e anniversaire de la RCSNU 1325, le nombre total de femmes dans les contingents de maintien de la paix stagnait toujours autour de 1 %.¹² La Police des Nations Unies a alors décidé de lancer une initiative internationale¹³ dans le but d'accroître la proportion de femmes policières dans les OMP afin qu'elle atteigne 20 % d'ici 2014. En 2015, la RCSNU 2242 a demandé au « Secrétaire général de mettre en œuvre, en collaboration avec les États Membres, dans la limite des ressources existantes, une stratégie révisée visant à doubler le nombre de femmes dans les contingents militaires et les effectifs de police des opérations de maintien de la paix des Nations Unies au cours des cinq années à venir ».¹⁴

Dans son rapport de 2017 sur le Programme FPS, le Secrétaire général a exhorté « les membres de [s]on cercle de dirigeants à prendre les mesures voulues pour éliminer les obstacles structurels qui empêchent les femmes d'être représentées en nombre suffisant dans les composantes civiles et militaires des opérations de maintien de la paix ».¹⁵

Le DOMP a introduit en 2018 une nouvelle règle prévoyant que les PFCPP perdront certaines des places qui leur sont attribuées s'ils n'atteignent pas un ratio de 15 % de femmes déployées comme observateurs militaires et officiers d'état-major. Selon les chiffres actuels, cela ne représente qu'une poignée de femmes pour la plupart des pays; par exemple, un pays ayant 40 places attribuées doit déployer seulement 6 femmes pour atteindre le ratio de 15 %.¹⁶

1.2. Situation actuelle de la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix de l'ONU

Malgré tous ces efforts et ces aspirations, le pourcentage total de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU augmente très lentement, comme le montre le graphique 1.¹⁷ Les données ventilées sur le personnel policier ne sont accessibles que depuis 2009, c'est pourquoi la courbe du graphique commence à cette date. La proportion de femmes est plus élevée dans le personnel policier que militaire, probablement parce qu'il y a davantage de femmes dans les forces policières nationales que dans les forces armées.¹⁸ De plus, dans certains pays, les forces armées n'acceptent pas de femmes dans les unités de combat, alors que ces unités sont les plus susceptibles d'être déployées dans les contingents. En outre, l'exclusion des femmes de ces unités les empêche aussi d'acquérir de l'expérience de terrain, laquelle constitue une condition indispensable pour être déployé à titre d'observateur militaire ou d'officier d'état-major. Par conséquent, le bassin de femmes admissibles au déploiement est plus grand dans la police que dans les forces armées.¹⁹

¹⁰ Opérations de maintien de la paix de l'ONU, Year in Review, 2006, « New challenges, new horizons, wanted : Female peacekeepers », p.18, 2006.

¹¹ Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, directive d'orientation du DOMP, Égalité entre les sexes, novembre 2006.

¹² Dharmapuri, Sahana, Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping, Institut international pour la paix, juillet 2013.

¹³ Nations Unies, Couverture des réunions et communiqués de presse, L'ONU lance une initiative internationale pour recruter davantage de femmes officiers de police au sein de ses opérations de maintien de la paix, communiqué PKO/218-WOM/1751, 7 août 2009, <https://www.un.org/press/fr/2009/pko218.doc.htm>.

¹⁴ Résolution 2242 du Conseil de sécurité des Nations Unies, document de l'ONU S/RES/2242 (2015), adoptée par le Conseil de sécurité à sa 7533^e séance, le 13 octobre 2015.

¹⁵ SGNU, Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017.

Entrevue 4, 6 avril 2018.

¹⁶ Entrevue 4, 6 avril 2018.

¹⁷ Données des Nations Unies, préparées par le Centre on International Cooperation, cité par Global Peace Operations Review, http://peaceoperationsreview.org/featured-data#usg_senior_gender.

¹⁸ Olsson, Louise, Anita Schjøset et Frida Möller, dans Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson, op. cit., p. 39.

¹⁹ Voir par exemple, le cas de la police serbe dans Milošević, Marko, Challenges of Women's Participation in Serbian Peacekeeping Missions, document de politique, Belgrade Centre for Security Policy, juin 2012, p. 4 à 6, http://www.bezbednost.org/upload/document/challenges_of_womens_participation_in_serbian_peac.pdf.

PROPORTION DE FEMMES DANS LES OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX,
DE 2006 À AUJOURD'HUI



GRAPHIQUE 1 : POURCENTAGE DE FEMMES POLICIÈRES, MILITAIRES ET EXPERTES EN MISSION (EEM) DANS LES MISSIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DE L'ONU, DE 2006 À 2016. SOURCE : CENTRE ON INTERNATIONAL COOPERATION.

Lorsque l'on compare les variations au chapitre de la représentation des hommes et des femmes dans les OMP, celles qui présentaient la plus grande proportion de personnel féminin en uniforme en décembre 2017 étaient la MONUL (11 %, 83 femmes et 661 hommes), l'UNFICYP (11 %, 100 femmes et 847 hommes) et la CMNU (13 %, 57 femmes et 391 hommes).²⁰ Les OMP qui incluent des unités de combat militaire ont tendance à compter moins de femmes, ce qui n'est pas surprenant puisque c'est aussi généralement le cas des unités de combat nationales.²¹

À la fin de novembre 2017, seuls 21 pays avaient déployé 14 % ou plus de femmes dans leurs contributions totales à des contingents de maintien de la paix, incluant les officiers d'état-major, les soldats et les observateurs militaires, mais en excluant le personnel de police. À la fin de 2017, 29 PFCPP n'avaient déployé aucune femme, que ce soit comme policière, experte en mission de l'ONU, officier d'état-major ou membre de contingent²²

Cibles des Nations Unies pour accroître la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix :

À la fin de 2017, le DOMP a demandé aux États membres de concrétiser leurs engagements de doubler le nombre de femmes dans les contingents militaires et policiers dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU d'ici 2020, y compris en déployant, au minimum, 15 % de femmes dans les postes d'officiers d'état-major et d'observateurs et 20 % de policières.

La proportion de femmes militaires déployées est d'environ 4 % et n'a pas augmenté considérablement depuis la fin de 2009. Le pourcentage de policières déployées est d'environ 10 % et n'a pas augmenté considérablement depuis 2010. En raison de la plus grande représentation de policières comparativement au reste du personnel en uniforme dans les opérations de maintien de la paix, la taille du contingent de police semble être déterminante pour la proportion totale de femmes dans les opérations de maintien de la paix.²⁵ Pour cette raison, il est important d'analyser séparément les tendances des contingents militaires et policiers.

20 Nations Unies, données préparées par le Centre on International Cooperation, http://peaceoperationsreview.org/featured-data#usg_senior_gender.

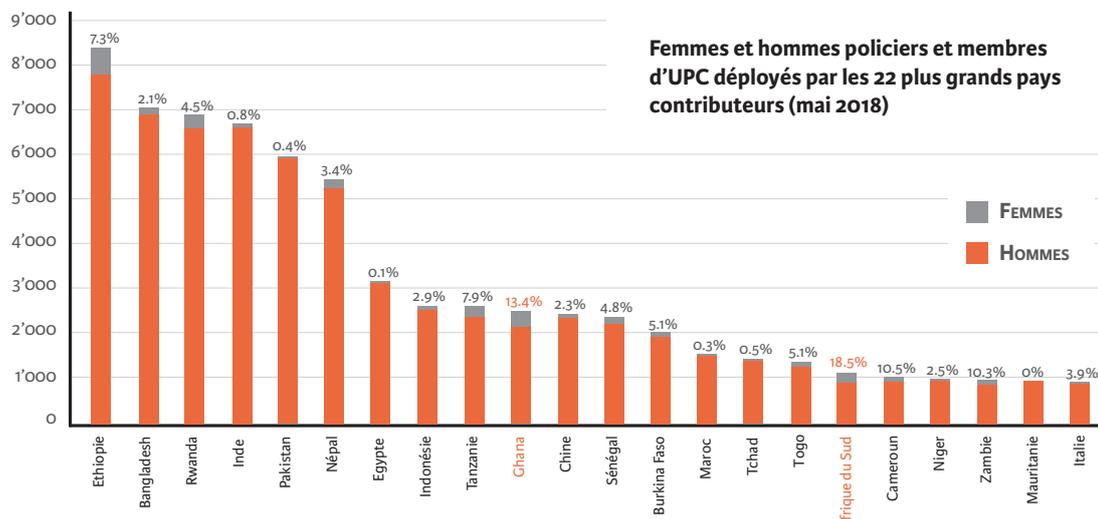
21 Olsson, Louise, Anita Schjølset et Frida Möller, dans Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson, op. cit., p. 42.

22 DOMP, Pays contributeurs en soldats et policiers, 31 décembre 2017, <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.

23 Ministres de la Défense sur le maintien de la paix des Nations Unies, Communiqué de Londres, septembre 2016, <https://www.gov.uk/government/news/un-peacekeeping-defence-ministerial-london-communication>.

24 Nations Unies, Note aux correspondants : Communiqué des ministres de la Défense sur le maintien de la paix des Nations Unies, <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/note-correspondents/2017-11-16/note-correspondents-un-peacekeeping-defence-ministerial>.

25 Olsson, Louise, Anita Schjølset et Frida Möller, in Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, op. cit., pp 39-42.



GRAPHIQUE 2 : PAYS CONTRIBUTEURS DE SOLDATS ET DE POLICIERS, CONTRIBUTIONS DES PAYS VENTILÉES PAR POSTE, MAI 2018.

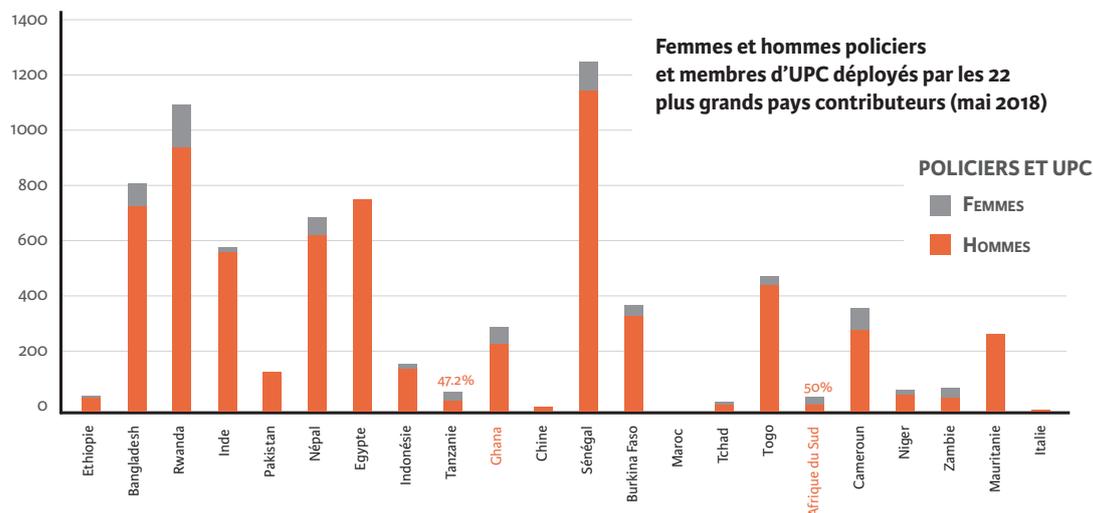
SOURCE DES DONNÉES : DOMP.

En mai 2018, 22 pays avaient déployé plus de 1 000 hommes et femmes au total²⁶ dans des opérations de maintien de la paix en cours. Le graphique 2 inclut l'ensemble des femmes et des hommes déployés comme policiers, unités de police constituées (UPC), experts en mission et membres de contingents.²⁷ L'Éthiopie arrive au premier rang des pays contributeurs et déploie aussi le plus de femmes en nombre absolu (612 femmes déployées dans trois opérations de maintien de la paix différentes à la fin de mai 2018). Toutefois, l'Afrique du Sud et le Ghana sont les deux pays affichant le plus haut pourcentage de femmes déployées comparativement à leur contribution totale (18,5 % et 13,4 % respectivement de femmes déployées au sein du personnel de maintien de la paix).

Les quatre graphiques ci-dessous mettent en évidence les contributions des pays par type de poste, en mai 2018. Un aperçu des quatre catégories de postes (policiers et unités de police constituées [UPC], experts en mission, officiers d'état-major et soldats membres de contingents) montre clairement que seul un petit nombre de femmes ont été déployées dans les troupes des contingents. En nombre absolu, les soldats membres de contingents représentent la plus grande contribution parmi les quatre catégories de postes, mais les femmes ne représentent que 3,3 % des soldats déployés par les 22 plus grands pays contributeurs. Cela indique qu'il existe de grands obstacles à la participation des femmes dans les contingents militaires. En revanche, les femmes représentent 9,2 % des officiers d'état-major déployés par les 22 plus grands pays contributeurs, 9,6 % des policiers et membres des UPC et 10,7 % des experts en mission. Comme il a été mentionné plus haut, l'Afrique du Sud est le pays avec la contribution la plus équilibrée entre les sexes et affichant la plus grande proportion de femmes déployées dans trois catégories (avec 50 % de femmes déployées comme policières ou membres d'UPC, 43 % de femmes déployées comme expertes en mission et 17 % de femmes déployées comme membres de contingents).

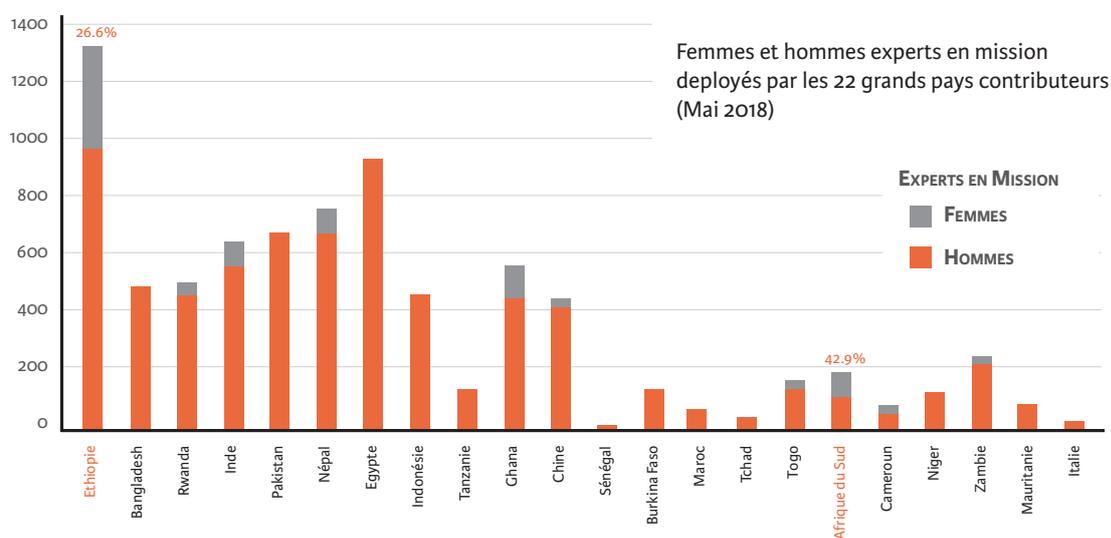
26 DOMP, Classement des contributions en personnel militaire et de police, 31 mai 2018, <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.

27 Ce seuil constitue la limite de notre analyse des données et représente ce que nous considérons être les plus grands pays contributeurs.



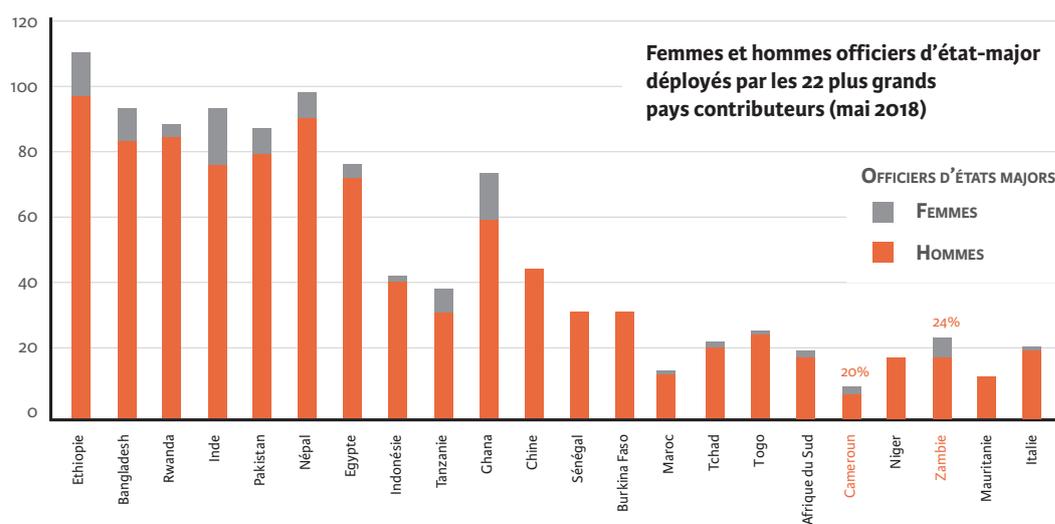
GRAPHIQUE 3 : PERSONNEL DE POLICE ET D'UPC DÉPLOYÉ PAR LES PLUS GRANDS PAYS CONTRIBUTEURS EN MAI 2018.

SOURCE DES DONNÉES : DOMP²⁸



GRAPHIQUE 4 : EXPERTS EN MISSION DÉPLOYÉS PAR LES PLUS GRANDS PAYS CONTRIBUTEURS EN MAI 2018.

SOURCE DES DONNÉES : DOMP²⁹



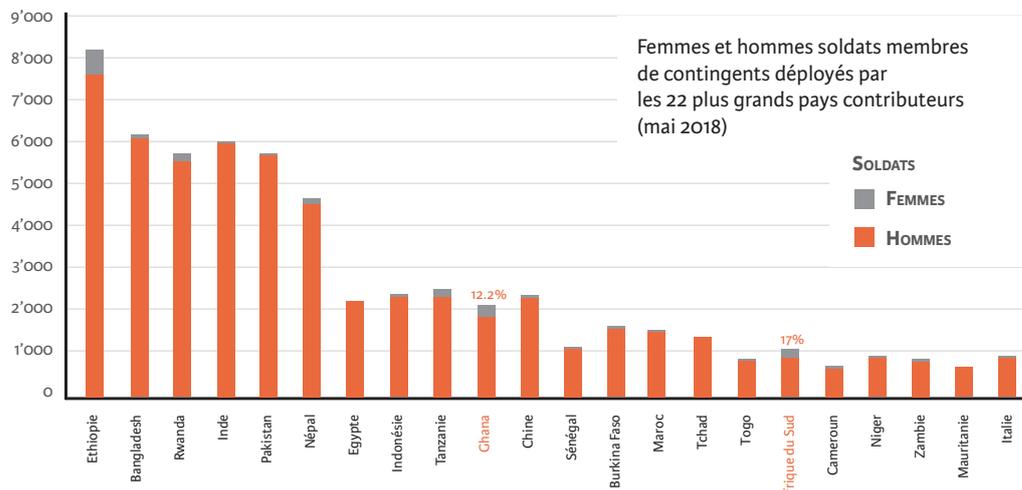
GRAPHIQUE 5 : OFFICIERS D'ÉTAT-MAJOR DÉPLOYÉS PAR LES PLUS GRANDS PAYS CONTRIBUTEURS EN MAI 2018.

SOURCE DES DONNÉES : DOMP³⁰

28 DOMP, Classement des contributions en personnel militaire et de police, 31 mai 2018, <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.

29 DOMP, Classement des contributions en personnel militaire et de police, 31 mai 2018, <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.

30 DPKO, Ranking of military and police contributions, 31.05.2018, available at: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.



GRAPHIQUE 6 : SOLDATS MEMBRES DE CONTINGENTS DÉPLOYÉS PAR LES PLUS GRANDS PAYS CONTRIBUTEURS EN MAI 2018.

SOURCE DES DONNÉES : DOMP³¹

1.3. Participation des femmes à d'autres opérations de paix

Les enjeux relatifs à la participation des femmes en uniforme ne concernent pas uniquement les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, car la participation des femmes est également très faible dans les opérations de paix de l'Union européenne (UE), de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et de l'Union africaine (UA).

L'UE a adopté depuis 2005 une politique visant à faire augmenter la participation des femmes dans ses missions de sécurité et de défense communes.³² Le nombre de femmes s'est accru progressivement, leur proportion passant de 8 % en 2006 à 20 % en 2013, mais principalement dans les volets civils des missions. L'augmentation du pourcentage de femmes est largement attribuable à la diminution du nombre d'hommes. De plus, la méthode de collecte des données ne tient pas compte des fluctuations considérables du nombre de femmes dans chaque mission de l'UE.

L'OTAN a reconnu le besoin d'augmenter la participation des femmes dans tous les efforts de maintien de la paix en 2007 en adoptant la Politique OTAN/Conseil du partenariat euroatlantique de mise en œuvre de la RCSNU 1325.³³ L'OTAN produit des rapports relativement détaillés qui contiennent des données non seulement sur les contributions nationales aux missions de l'OTAN, mais aussi sur les contributions aux missions de l'ONU et de l'UE, ainsi qu'une répartition nationale. D'une manière semblable à l'UE, la plupart des pays rapportent une augmentation constante de la participation des femmes aux missions de maintien de la paix. Toutefois, en 2016, il n'y avait encore que 7 % de femmes en uniforme dans les opérations de l'OTAN.³⁴

L'OSCE s'est engagée à augmenter la participation des femmes dans ses missions avec son plan d'action en matière d'égalité entre les sexes de 2004 et elle a réitéré cet engagement lors de la conférence d'examen décennale en 2014. Les missions de l'OSCE affichent des proportions élevées de femmes, allant de 33 % en 2006

31 DPKO, Ranking of military and police contributions, 31.05.2018, available at: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.

32 Olsson, Louise, Anita Schjølset et Frida Möller, dans Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson, op. cit., p.49 et 50.

33 Politique OTAN/CPEA de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, et des résolutions connexes, 2007.

34 Résumé des rapports nationaux au NCPG, 2016, http://www.nato.int/cps/fr/natohq/topics_132342.htm.

à 37 % en 2012. Il convient de signaler que les missions de l'OSCE sont principalement composées de personnel civil, le seul personnel militaire déployé par l'OSCE étant formé d'un petit nombre de conseillers, puisque l'organisation ne prend pas part aux opérations militaires. Comme pour l'UE, l'augmentation du pourcentage est attribuable à une plus grande diminution du nombre d'hommes en service – le nombre total de personnes déployées a aussi diminué de façon constante au cours de cette période.

Quant aux missions de l'UA, il n'y a pas de données ventilées par sexe, de sorte qu'il est difficile de cerner des tendances.³⁵

Les parties qui suivent décrivent les obstacles à la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix de l'ONU et présentent des initiatives et des recommandations qui ont été mises en œuvre, ou pourraient l'être, pour surmonter ces obstacles.

³⁵ World Peace Foundation, African Politics, African Peace, rapport soumis à l'Union africaine, p. 48, 2016.

02

Cadre
méthodologique

La présente étude est fondée sur des recherches axées sur l'information accessibles au public provenant de sources primaires et secondaires, la plupart en anglais, et sur un examen comparatif des données existantes. Des recherches supplémentaires dans d'autres langues auraient pu révéler de l'information additionnelle, mais elles sortaient du cadre de l'étude. L'examen et l'analyse de la documentation ont été confirmés et complétés à l'aide d'entrevues avec un nombre limité (sept femmes, un homme) d'experts et de femmes faisant partie du personnel de maintien de la paix et ayant une connaissance directe des pratiques de déploiement nationales ou onusiennes. Par conséquent, la liste des obstacles et des interventions possibles n'est ni exhaustive ni complète. L'étude fournit néanmoins un point de référence nécessaire pour guider les recherches futures et éclairer la prise de décisions stratégiques par AMC, les membres du Groupe de contact de l'Initiative Elsie, les PFCPP, l'ONU et d'autres parties prenantes.

Les données fiables, comparables et complètes sur la participation des femmes en uniforme dans les OMP ne sont pas facilement accessibles. Un grand nombre de PFCPP ne diffusent pas de données ventilées par sexe sur leur personnel de sécurité. Par ailleurs, les données qui sont publiées par certains PFCPP ne sont pas présentées de manière uniforme, ce qui complique leur utilisation dans les analyses chronologiques ou transnationales. Il demeure donc difficile de trouver des données de base fiables, malgré les efforts accomplis ces dernières années – notamment en 2015 sous l'égide du Comité OTAN sur la dimension de genre ³⁶ – pour normaliser la présentation de rapports ventilés par sexe sur le nombre de militaires.

Il est aussi difficile de réunir de l'information sur les critères appliqués par les différents pays pour sélectionner le personnel à déployer, que ce soit en raison du manque de transparence, de la complexité administrative, de l'application peu rigoureuse des règles écrites ou de l'absence totale de critères bien établis. Les données sur la composition des forces militaires et policières nationales, ventilées par grade et par sexe, pourraient aider à expliquer la composition des contributions des pays, mais elles ne sont pas facilement accessibles. Sur la base des données disponibles au public, il est difficile de discerner des tendances quant au nombre de femmes militaires et de policières chargées du maintien de la paix et à leur rôle dans les opérations de l'ONU. L'un des principaux problèmes est que les statistiques de l'ONU ne sont pas diffusées de manière systématique. Même si des données ventilées par sexe sont recueillies depuis 2000, seules les données postérieures à 2006 sont publiquement accessibles.

L'ONU n'a pas publié de données ventilées par sexe sur les déploiements policiers avant 2009. Le DOMP publie des données mensuelles sur le nombre de personnes en mission et le nombre de membres de contingents de maintien de la paix que chaque pays déploie, ventilées par sexe et par poste, ce qui comprend les observateurs militaires, les officiers d'état-major, les soldats des contingents, ainsi que les membres du personnel de police et d'unités de police constituées. Par ailleurs, plusieurs changements survenus au fil des ans dans la ventilation et la présentation des données empêchent de faire ressortir les tendances longitudinales.

Il est rare que le grade des femmes déployées soit mentionné, ce qui rend encore plus difficile d'évaluer le rôle qu'elles jouent dans une OMP donnée. De plus, la proportion de femmes est souvent absente des rapports, ce qui laisse peu de renseignements sur le ratio femme-homme dans les OMP et les déploiements. Les évaluations des institutions visant à expliquer les données sur la participation des femmes dans les forces nationales ou les contributions à l'ONU sont encore moins répandues.

³⁶ OTAN, Summary of the National Reports of NATO Member et Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf.

03

Résumé des
arguments en faveur
de la participation
accrue des femmes
en uniforme dans
les OMP

La présente partie décrit et analyse les arguments en faveur d'une augmentation du nombre de femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix. Ces arguments peuvent être classés en trois groupes : le premier concerne l'efficacité opérationnelle; le deuxième porte sur la contribution des opérations de maintien de la paix à la mise en œuvre des dispositions du programme FPS; et le troisième est fondé sur le droit des femmes de servir en uniforme en toute égalité.

3.1. Efficacité opérationnelle

L'efficacité opérationnelle constitue le motif le plus souvent invoqué pour accroître la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix, en raison de l'incidence que les femmes sont censées avoir sur les relations de la mission avec les civils, la diminution de l'usage de la force létale et la perception de légitimité accrue au sein de la population locale. La « théorie de la masse critique » donne toutefois à penser que le pourcentage de femmes actuellement en service, particulièrement dans les unités militaires, est beaucoup trop faible pour que ces femmes aient collectivement une incidence sur le fonctionnement des opérations de maintien de la paix.³⁷ En conséquence, les éléments de preuves susceptibles d'étayer les arguments concernant l'efficacité opérationnelle sont essentiellement invérifiables. Des données fragmentaires semblent aussi indiquer que, lorsque la proportion de femmes en uniforme est purement symbolique, celles-ci ont tendance à s'adapter à la culture masculine de la majorité.³⁸ La recherche sur l'argument de l'efficacité opérationnelle est donc généralement limitée à l'exploration des capacités supplémentaires que les femmes peuvent apporter à une OMP. Peu d'études ont porté sur la question de savoir si une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de dirigeants peut améliorer la planification stratégique et opérationnelle ou favoriser une culture institutionnelle plus productive. En raison du faible nombre de femmes occupant ces postes, ces lacunes dans les recherches sont compréhensibles.

3.1.i Relations avec les civils

L'argument de l'efficacité opérationnelle repose avant tout sur le principe que les femmes participant à des OMP sont plus à même de rejoindre les femmes de la population civile, de sorte que des patrouilles mixtes favoriseraient une meilleure compréhension des besoins de la population locale.³⁹ Pour appuyer ces observations faites sur le terrain, les données provenant de 39 services de police nationaux arrivent à une corrélation positive, par exemple, entre le nombre de policières et le pourcentage de femmes dénonçant des violences sexuelles.⁴⁰ De la même manière, les taux de dénonciation de la violence sexiste augmentent aussi dans les régions patrouillées par l'unité de police constituée de femmes (UPCF) indienne au

³⁷ Pour une analyse de la théorie de la masse critique, voir Childs, Sara et Mona Lena Krook, *Critical Mass Theory and Women's Political Representation*, *Political Studies* vol 56, no 3 (octobre 2008) : p. 725 à 736, http://www.mlkrook.org/pdf/childs_krook_2008.pdf.

³⁸ Jennings, Kathleen M., *Women's Participation in UN peacekeeping operations: agents of change or stranded symbols?*, Rapport NOREF, septembre 2011, <https://noref.no/Publications/Themes/Gender-and-inclusivity/Women-s-participation-in-UN-peacekeeping-op-erations-agents-of-change-or-stranded-symbols>, p. 6.

³⁹ Conseil de sécurité des Nations Unies, *Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité*, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017, paragr. 28.

⁴⁰ Bigio, Jamille et Rachel Vogelstein, *How Women's Participation in Conflict Prevention and Resolution Advances U.S. Interests*, Document de réflexion, Conseil des relations étrangères, octobre 2016, p. 9, https://www.cfr.org/sites/default/files/pdf/2016/10/Discussion_Pa-per_Bigio_Vogelstein_Women%20in%20CPR_OR.pdf et Turquet, Laura, *Progress of the World's Women in Pursuit of Justice*, (New York: ONU Femmes, 2011), p. 59, <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progress-of-the-worldswomen-2011-en.pdf?la=en&vs=2835>.

Libéria.⁴¹ En contexte national, des données empiriques indiquent également que beaucoup d'hommes préfèrent dénoncer les violences sexuelles à des policières, particulièrement si un homme en est l'auteur.⁴² Par ailleurs, certaines données montrent que les hommes qui travaillent au sein de petites équipes mixtes dans des opérations de soutien de la paix se sentent plus en mesure de faire preuve d'empathie, un aspect qui a été perçu comme très important dans les relations des militaires britanniques avec la population locale en Afghanistan.⁴³

Toutefois, outre la nature fragmentaire des données, il faut considérer avec prudence ces affirmations. Pour que les femmes déployées améliorent les relations avec les communautés locales, elles doivent remplir des fonctions qui leur permettent de quitter les enceintes et d'entrer en contact avec la population, ce qui n'est pas souvent le cas. De plus, les conditions mêmes du déploiement peuvent engendrer la réalisation de l'avantage prévu : les femmes déployées se voient justement attribuer la tâche de recevoir les plaintes de violences sexuelles, un travail qui n'était pas accompli par les hommes qui les ont précédées dans l'opération.⁴⁴ Certaines femmes peuvent aussi avoir été déployées parce qu'elles se spécialisent dans ce domaine. Par conséquent, l'amélioration de l'efficacité opérationnelle est plutôt attribuable à leurs compétences et aux fonctions qu'elles doivent remplir qu'à leur sexe en tant que tel.

3.1.ii Réduction des effets négatifs des opérations de maintien de la paix

Par ailleurs, les femmes seraient aussi censées améliorer l'efficacité opérationnelle en amenuisant les effets négatifs de l'OMP sur la population locale. Les données provenant de différents pays indiquent que les policières sont plus aptes à résoudre les conflits sans utiliser la force et moins susceptibles de recourir à une force excessive, que ce soit en raison du comportement attendu déterminé par le sexe ou parce que les hommes violents réagissent différemment face aux policières.⁴⁵ D'autres recherches indiquent que l'augmentation de la proportion de femmes réduit la commission d'abus et d'actes d'exploitation sexuels et rend le personnel masculin de maintien de la paix plus réticent à enfreindre les droits des femmes.⁴⁶

Les détracteurs de ces affirmations se demandent si ces changements sont le fruit uniquement de l'augmentation du nombre de femmes – ou de la diminution correspondante du nombre d'hommes – ou si les institutions dotées de solides procédures disciplinaires respectant l'égalité des sexes attirent davantage de personnel féminin et sont plus efficaces pour assurer le maintien de la paix. Même si l'augmentation du nombre de femmes peut réduire les niveaux d'exploitation et d'abus sexuels, la solution globale à ces problèmes nécessite que les personnes occupant des postes de dirigeants à tous les niveaux soient tenus responsables de

41 Turquet, Laura, op cit., p. 60.

42 Watson, Callum, Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: a Guidance Note for Security Sector Institutions, (Genève, DCAF, 2014), p. 57, <https://www.dcaf.ch/preventing-and-responding-sexual-and-domestic-violence-against-men-guidance-note-security-sector>.

43 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, Equal Opportunity Peacekeeping, Oxford University Press, 2017, p. 169.

44 Pruitt, Lesley J., The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit, (Oakland, Californie : University of California Press, 2016), p. 114.

45 Bigio, Jamille et Rachel Vogelstein, op. cit., p. 9 and Milošević, Marko, op. cit., p.4.

46 Crawford, Kerry et Julia Macdonald, Establishing a Marketplace of Women in Peacekeeping: An Analysis of Gender Mainstreaming and its Viability in United Nations Peacekeeping Operations, ASPJ Africa & Francophonie (First quarter 2013), p. 80-96 à 86-87, http://www.airuniversity.af.mil/Portals/10/ASPJ_French/journals_E/Volume-04_Issue-1/Crawford_Macdonald_e.pdf.

l'application de bonnes politiques institutionnelles. Les femmes ne devraient pas avoir à porter le fardeau de contrôler le comportement de leurs collègues masculins strictement sur la base de leur sexe. Au mieux, il s'agirait là d'une tâche supplémentaire qui réduirait le temps qu'elles peuvent consacrer à leurs tâches régulières et, dans le pire des cas, cela les expose à des risques de représailles.

3.1.iii Légitimité des opérations de maintien de la paix

Un troisième argument relatif à l'efficacité opérationnelle est que les forces de maintien de la paix mixtes sont perçues comme plus légitimes aux yeux de la population locale.⁴⁷ Ce motif a été invoqué au Canada en faveur de l'augmentation du nombre de femmes dans les Forces canadiennes.⁴⁸ Des affirmations similaires ont été faites au sujet de la MONUL, selon lesquelles la participation des femmes au maintien de la paix, par l'intermédiaire de l'UPCF indienne, a permis à la fois d'accroître le soutien local et d'inspirer les femmes libériennes à s'engager dans la police nationale libérienne, ce qui a procuré en retour plus de légitimité aux forces policières locales.⁴⁹

3.2 Contribution à la mise en œuvre du Programme sur les femmes, la paix et la sécurité

Les opérations de maintien de la paix de l'ONU exercent une influence sur les règlements de paix à la suite de conflits. Comme les situations de conflits se caractérisent souvent par de grandes inégalités entre les hommes et les femmes en raison des rôles rigides auxquels chaque sexe est confiné et qui favorisent des formes violentes de masculinité, il est essentiel que les opérations de l'ONU soient en mesure de mener des analyses comparatives entre les sexes afin de s'attaquer aux causes profondes de la violence sexiste et de favoriser l'égalité en faisant en sorte que les rôles liés au sexe soient moins restrictifs. Lorsque la prise en compte de la problématique hommes-femmes n'est pas une priorité dans une OMP, cela nuit à la mise en œuvre du processus de paix. La MINUK au Kosovo et le programme de désarmement, de démobilisation, de reconstruction et de rétablissement de la MONUL au Libéria ont été cités comme exemples de ces effets négatifs.⁵⁰

D'un autre côté, les exemples positifs, bien que fragmentaires, comprennent les UPCF de l'Inde et du Bangladesh dans le cadre de la MONUL (2007-2016⁵¹), de la MINUSTAH (à partir de 2010⁵²), et de la MONUSCO (à partir de 2011⁵³), qui se sont vu attribuer le mérite d'avoir facilité des réformes liées à l'égalité des sexes dans le secteur de la sécurité; le conseiller en matière d'égalité des sexes de la MINUSIL (à l'œuvre de 2003 jusqu'à la fin de la mission en 2005), défenseur-clé des organisations de

47 Rock, David et Heidi Grant, Why Diverse Teams Are Smarter, Harvard Business Review, 4 novembre 2016, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>.

48 von Hlatky, Stéphanie et Meaghan Shoemaker, The Battle to Get More Women into the Military, The Conversation, (consulté le 29 juin 2017), <https://theconversation.com/the-battle-to-get-more>

49 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 163.

50 Hall-Martin, Catherina H., « Gendered Violence and UNSCR 1325 in Kosovo », dans Karen Barnes, 'Funmi Olonisakin et Eka Ikpe (dir.), Women, Peace and Security: Translating Policy into Practice (Abingdon: Routledge, 2011), p. 37 à 51 et p. 47 à 48; Njoki Wamai, Emma, « UNSCR 1325 implementation in Liberia: Dilemmas and challenges », dans Karen Barnes, 'Funmi Olonisakin et Eka Ikpe (dir.), op. cit., p. 52 à 63 et p. 63.

51 Mission des Nations Unies au Libéria, United Nations Peacekeeping Mission in Liberia Completes its Mandate, 22 mars 2018, <https://unmil.unmissions.org/united-nations-peacekeeping-mission-liberia-completes-its-mandate-o>.

52 Peacewomen, Haiti: Female Contingent (consulté le 1er juin 2010), <http://www.peacewomen.org/content/haiti-female-contingent>.

53 Onekalit, Catherine A., « Women in Peacekeeping: The emergence of the all-female uniformed units in UNMIL and MONUSCO », Conflict Trends, no 2, 2013, p. 42 à 46.

femmes dans la bureaucratie des Nations Unies, qui s'assurait que l'ONU appuie ces organismes dans leurs efforts de consolidation de la paix⁵⁴; a ; et le nombre élevé d'observatrices militaires qui ont facilité l'inclusion des femmes dans le processus de paix en Colombie.⁵⁵ Dans ces cas, le commandement de l'opération appuyait l'égalité entre les sexes et permettait aux femmes d'assumer des rôles influents, de telle sorte que l'OMP a pu soutenir le travail local des organisations de femmes pour mettre en œuvre le programme FPS. Il faudrait mener des recherches plus approfondies pour déterminer l'ordre causal entre le nombre de femmes en uniforme et les attitudes des dirigeants des opérations. Quoiqu'il en soit, il semble évident qu'une représentation et une visibilité accrues des femmes dans la mise en œuvre de la paix peuvent avoir un effet positif sur l'égalité entre les sexes dans le pays hôte en favorisant la participation des femmes dans les secteurs politique, économique et de la sécurité.⁵⁶

De nouvelles recherches indiquent également que la présence de conseillers à la protection des femmes dans une opération de l'ONU (postes presque exclusivement occupés par des femmes) est associée à une plus forte probabilité d'adoption par le pays hôte de cadres juridiques et de stratégies politiques pour prévenir la violence sexuelle et sexiste (VSS).⁵⁷ Les personnes interrogées ont affirmé que les femmes participant à des opérations de maintien de la paix sont plus susceptibles de se voir confier des tâches concernant la VSS et la protection des femmes et des enfants, un travail qui ne serait pas accompli autrement.⁵⁸ Là encore, la question de la corrélation et du lien causal se pose : est-ce le nombre accru de femmes qui produit les effets positifs, ou le fait que, en raison de cette augmentation, une plus grande attention est portée à la VSS et à la protection des femmes dans le mandat de l'OMP? Les données disponibles ne fournissent pas vraiment de réponse.

Quelques auteurs abordent cette question d'un autre angle : lorsque les femmes sont confinées à des emplois « féminins » dans les opérations de maintien de la paix, comme le travail de bureau ou les relations avec les femmes de la société civile, et sont exclues de rôles plus « prestigieux » qui impliquent l'usage de la force, cela peut exacerber les inégalités entre les sexes en consolidant les rôles stéréotypés et les structures de pouvoir qui maintiennent les femmes dans des rôles de subordonnées.⁵⁹ Ainsi, il ne suffit pas de se demander si et comment la participation des femmes peut contribuer à ce que les opérations de maintien de la paix atteignent les objectifs que leur a fixés l'ONU, il faut aussi tenir compte des effets néfastes des OMP où la participation des femmes est minime, symbolique ou uniquement limitée aux rôles moins « prestigieux ». Cela saperait la capacité de l'opération à réaliser ses objectifs, incluant ceux relatifs au programme FPS.

54 Barnes, Karen, UNAMSIL, UNSCR 1325 and women building peace in Sierra Leone, dans Karen Barnes, 'Funmi Olonisakin et Eka Ikpe (dir.), op. cit., p. 121 à 137 et p. 127.

55 Secrétaire générale adjointe des Nations Unies et directrice exécutive d'ONU Femmes, « Les femmes, la paix et la sécurité : pilier essentiel des affaires internationales », déclaration au débat ouvert du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, New York, 27 octobre 2017.

56 Olonisakin, 'Funmi et Eka Ikpe, « Conclusion », dans Karen Barnes, 'Funmi Olonisakin et Eka Ikpe, op. cit., p. 225 à 235 et p. 227 et Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, Women in United Nations Peace Operations : Increasing the Leadership Opportunities, Women in International Security, juin 2008, p. 7, <https://www.socsci.uci.edu/files/docs/PeaceOpsExecSummary.pdf>.

57 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 18 à 20.

58 Entrevues 5, 6 et 7, les 13, 18 et 20 avril 2018.

59 Baumgärtner, Ulrike, Gender and Peacekeeping: A Process of Norm Adaptation in the United Nations Bureaucracy, thèse de doctorat, University of St Gallen, 2014, p. 201, [https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/\\$FILE/dis4204.pdf](https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/$FILE/dis4204.pdf).

3.3 Le droit des femmes de servir en uniforme en toute égalité

Certains arguments portant sur l'efficacité opérationnelle semblent sous-entendre que les femmes devraient pouvoir servir en uniforme tant qu'elles contribuent positivement à la réalisation des objectifs des OMP. Or, ce n'est pas ce que prévoient la plupart des cadres juridiques. La Déclaration universelle des droits de l'homme garantit des droits égaux aux hommes et aux femmes à l'article 2, tandis que le paragraphe 21 (2) énonce que « [t]oute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays⁶⁰ ». Lorsque les restrictions qui pesaient sur certains groupes ethniques et LGBTI (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexués) servant dans l'armée et la police ont été levées, les raisons invoquées alliaient souvent des arguments fondés sur les droits de la personne et le besoin de permettre aux institutions de sécurité de recruter suffisamment de personnel. Il aurait semblé absurde de demander que ces groupes fassent la démonstration de leur contribution à l'efficacité opérationnelle. Ainsi, la participation accrue des femmes mènera à une plus grande égalité entre les sexes dans les institutions de sécurité, ce qui devrait être un objectif en soi.⁶¹

Pour que le droit des femmes de servir en uniforme soit pleinement reconnu, il faut changer les lois, mais pour que les femmes puissent le faire dans les faits, il faut changer les institutions elles-mêmes. Les institutions caractérisées par les mentalités masculines « de vestiaire » demandent aux femmes de s'adapter aux comportements masculins (voire de les adopter) afin de connaître du succès dans leur travail, de sorte qu'il revient aux femmes de « faire leurs preuves ». Le changement d'une telle culture institutionnelle afin de créer des conditions égales pour les femmes et les hommes se fait étape par étape. Plusieurs témoignages de femmes soldats de la paix donnent à penser que la seule présence des femmes encourage leurs collègues masculins à réfléchir davantage à leur propre rôle⁶², ce qui instaure un environnement moins hostile pour les femmes (et bien des hommes aussi). Par la suite, lorsque les femmes parviennent à occuper des postes de dirigeantes, davantage de femmes peuvent se sentir encouragées à demander un déploiement et, avec le temps, la présence des femmes dans les opérations de maintien de la paix sera perçue comme la règle plutôt que l'exception.⁶³ Ce n'est qu'à ce moment que nous pourrions commencer à dire que les femmes ont obtenu le droit de servir en uniforme dans les faits.

Même si les arguments en faveur de l'augmentation de la représentation des femmes fondés sur l'efficacité opérationnelle trouvent davantage écho auprès des dirigeants militaires et des effectifs policiers, ils exercent une pression sur les femmes pour qu'elles prouvent leur valeur ajoutée dans un environnement qui n'est pas adapté à leurs besoins.⁶⁴ Les arguments fondés sur l'égalité des droits placent quant à eux le fardeau sur l'institution, qui doit s'adapter. Autrement dit, il est possible de modifier le discours public sur les femmes dans les opérations de maintien de la paix afin qu'il porte non pas sur ce que les femmes peuvent apporter à ces opérations, mais plutôt sur ce que ces opérations peuvent faire pour les femmes.

60 Nations Unies, La Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, art. 2 et par. 21(2), <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>.

61 Jennings, Kathleen M., op. cit., p. 5.

62 Ní Aoláin, Fionnuala, Dina Francesca Haynes et Naomi Cahn, *On the Frontlines: Gender, War and the Post-Conflict Process* (Oxford, Oxford University Press, 2011), p. 127 et 128.

63 Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, op. cit., p. 8.

64 Jennings, Kathleen M., op. cit., p. 8-9.

04

Obstacles au
déploiement de
femmes en uniforme
dans les opérations
de maintien de la
paix

4.1 Les femmes ont-elles des opportunités égales d'être déployées dans les opérations de maintien de la paix?

4.1.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche

La présente partie porte sur la question de savoir si les dirigeants politiques et militaires jouent un rôle, consciemment ou inconsciemment, pour limiter les possibilités de déploiement du personnel féminin. Selon le Secrétaire général de l'ONU, la lenteur des progrès dans l'augmentation du nombre de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU au sein du personnel militaire et policier « est liée à la proportion restreinte de femmes dans les contingents militaires et les effectifs de police au niveau national⁶⁵ », de sorte que « [l']augmentation du nombre de femmes dans les services en uniforme nationaux peut contribuer à accroître le nombre de femmes déployées dans les missions des Nations Unies⁶⁶ ». Le tout peut sembler logique, mais les recherches donnent à penser que les liens sont plus complexes.

Une analyse des données montre une corrélation entre la proportion de femmes dans les institutions nationales de sécurité et le nombre de femmes déployées, mais celle-ci n'est pas statistiquement significative dans le cas de la police et elle l'est à peine en ce qui concerne les forces armées.⁶⁷ Une augmentation de 5 % des femmes dans les forces armées nationales se traduit par une légère hausse de 1 à 2 % du nombre de femmes déployées.⁶⁸ Puisque les femmes n'occupent que 4 % des rôles de maintien de la paix en 2018, une augmentation du pourcentage de femmes dans les forces nationales uniquement ne permettra pas à l'ONU d'atteindre ses cibles.⁶⁹

En plus des obstacles auxquels les femmes se butent pour faire partie des institutions nationales de sécurité, les données indiquent que d'autres barrières empêchent le déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour évaluer les effets relatifs de ces barrières et leur degré de variation d'un pays à l'autre.

Des mécanismes financiers de la communauté internationale ont été proposés pour encourager les PFCPP à chercher plus activement à déployer des femmes. Le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies (HIPPO) a recommandé d'étudier des incitatifs comme les primes de remboursement afin d'adopter une stratégie faisant place aux femmes dans les forces militaires et la police, en vue du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement professionnel du personnel féminin en uniforme.⁷⁰ L'étude mondiale d'ONU Femmes

65 Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2016/822, 16 octobre 2016, paragr. 24.

66 Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017, paragr. 27.

67 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, in Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, eds., op. cit., pp. 74-77.

68 *ibid.*

69 Voir, par exemple, la cible consistant à déployer 15 % de femmes observateurs militaires et officiers d'état-major pour décembre 2017. Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017, paragr. 30.

70 Nations Unies, *United our Strengths for Peace – Politics, Partnership and People*, rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies (HIPPO), 16 juin 2015, p. 54 paragr. 201.

sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies a approfondi cette proposition en mettant en lumière des options qui pourraient favoriser davantage de possibilités de déploiement pour les femmes.⁷¹

L'une des difficultés que présentent les incitatifs financiers consiste à assurer qu'ils appuient l'objectif à long terme — accroître le nombre de femmes déployées — au lieu de favoriser une hausse limitée dans le temps appelée à disparaître une fois les incitatifs éliminés. De plus, des incitatifs uniquement quantitatifs ne tiendraient pas compte des aspects qualitatifs. ONU Femmes a par ailleurs proposé de fournir aux PFCPP une prime à la représentation équilibrée des sexes, qui pourrait s'ajouter aux nouvelles primes de risque et primes de disponibilité opérationnelle recommandées aux Nations Unies par le Groupe consultatif ad hoc sur les taux de remboursement pour les troupes de maintien de la paix.⁷² Une telle prime pourrait inclure des critères tels que le pourcentage de femmes dans le contingent, leur grade et leur fonction, ainsi que la formation spécialisée donnée au contingent sur les questions liées aux disparités entre les sexes, y compris la formation pré-déploiement sur la violence sexuelle en situation de conflit, conformément à la Politique de vérification des antécédents du personnel des Nations Unies en matière de respect des droits de la personne.⁷³

4.1.ii Obstacles et mesures correctrices

OBSTACLE 1 : *Manque d'information sur les possibilités de déploiement*

Analyse des données probantes

Même si de nombreux pays adhèrent en principe à l'idée d'accroître le nombre de femmes en uniforme dans les opérations de paix, les femmes dans les services nationaux rapportent qu'elles ne se sentent pas activement recrutées pour de telles opérations.⁷⁴ Le manque d'information au sujet des possibilités de servir dans les opérations de maintien de la paix a été souvent cité comme un obstacle,⁷⁵ tout comme le manque de connaissance du processus de recrutement et des postes que leur institution offre dans les opérations de maintien de la paix. Les entrevues ont aussi mis en lumière le besoin d'encourager les femmes à poser leur candidature et de leur montrer que leur participation sera utile.⁷⁶

Les données sur cet obstacle sont en grande partie fragmentaires. Des recherches plus approfondies pourraient permettre de faire une comparaison systématique des connaissances du personnel masculin et féminin des institutions de sécurité

71 Bigio, Jamille, Financial Incentives to Increase Female Participation in Peacekeeping Operations, document présenté dans le cadre de l'atelier de conception de l'Initiative Elsie, Ottawa, février 2018.

72 ONU Femmes, Exploratory Options on Using Financial Incentives to Increase the Percentage of Military Women In UN Peacekeeping Missions, document de politique d'ONU Femmes, 2 janvier 2015, p. 2, <http://wps.unwomen.org/resources/briefs/financial.pdf>.

73 Les « principaux critères » d'une prime fondée sur les compétences ont été proposés, mais pas encore adoptés. ONU Femmes, communication au Groupe indépendant de haut niveau sur les opérations pour le maintien de la paix : Financial Incentives to Increase the Percentage of Military Women in Peace Operations, 2015, <http://wps.unwomen.org/resources/briefs/financial.pdf>.

74 Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 106.

75 Voir Hadjipavlou, Maria, Gender, « Conflict and Peace-keeping Operations », dans Oxford Research Encyclopedia of International Studies [édition Web], (New York : Oxford University Press USA, 2017), p. 16, <http://internationalstudies.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-190>; Schoeman, Maxi, South African Female Peacekeepers on Mission in Africa: Progress, Challenges and Policy Options for Increased Participation, Nordiska Afrikainstitutet Policy Notes 2010, 1er janvier 2010, p. 4, https://www.files.ethz.ch/isn/113152/2010_1.pdf.

76 Entrevues 1 et 3, 27 mars 2018 et 4 avril 2018.

en ce qui concerne les possibilités de déploiement et la manière d'en tirer parti. De plus, une analyse comparative entre les sexes des initiatives nationales de recrutement pour les opérations de paix pourrait permettre d'évaluer la mesure dans laquelle les femmes sont expressément ciblées, si le langage et les images utilisés sont inclusifs pour les hommes et les femmes et s'il y a une représentation équilibrée des deux sexes parmi le personnel responsable de la promotion des possibilités de déploiement.

Mesures correctrices

Des campagnes de recrutement ciblées, mettant en vedette d'anciennes femmes soldats de la paix, constitueraient un moyen d'atteindre les femmes et de les encourager à entrer dans les forces nationales. Les femmes qui ont été déployées jouent un rôle de modèle dans leurs propres institutions et elles peuvent également le faire en s'associant à des campagnes de recrutement dans les PFCPP où la participation des femmes est faible, comme c'est actuellement le cas en Bosnie-Herzégovine.⁷⁷

Dans le même ordre d'idées, bien qu'il existe des réseaux informels de femmes en uniforme qui ont amené des femmes à se porter volontaires pour des déploiements, ces réseaux pourraient être renforcés à l'aide d'un financement accru et d'un plus grand soutien logistique.⁷⁸ Par exemple, il a été suggéré d'encourager les réseaux de mentorat sud-sud entre les grands PFCPP, possiblement dans le cadre de l'ONU.⁷⁹ Divers mécanismes de financement pourraient être utilisés pour financer la participation dans les réseaux nationaux ou transnationaux de femmes déployées, ou qui l'ont déjà été ou pourraient l'être, ou pour créer de nouveaux réseaux au besoin.

Par ailleurs, les recherches indiquent que le maintien de la paix ne constitue pas la motivation première des femmes ou des hommes pour s'enrôler dans les institutions nationales; par exemple, de nombreuses femmes entrent dans la police parce qu'elles veulent servir leur communauté locale.⁸⁰ En prenant ce facteur en considération, si les campagnes de recrutement nationales décrivent les opérations de maintien de la paix comme un cheminement de carrière possible, cela pourrait accroître les probabilités que des femmes joignent les institutions nationales en ayant aussi comme objectif d'être déployées dans une OMP à un moment dans leur carrière.⁸¹

OBSTACLE 2 : *Corruption dans la sélection des troupes déployées*

Analyse des données probantes

Les allégations voulant que le recrutement à l'ONU soit corrompu ou dominé par des systèmes de favoritisme n'ont rien de nouveau; la nécessité d'éliminer les « chasses gardées » masculines était un thème central de la Décennie des Nations Unies pour la

⁷⁷ Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 186-7; Karim, Sabrina et Kyle Beardsley dans Gizelis et Olsson, op. cit., p. 78.

⁷⁸ Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, op. cit., p. 7, <https://www.socsci.uci.edu/files/docs/PeaceOpsExecSummary.pdf>.

⁷⁹ Jennings, Kathleen M., op.cit., p. 11.

⁸⁰ Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 105.

⁸¹ Il s'agit là d'une pratique courante en Bosnie-Herzégovine. Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 78, et Karim, Sabrina et Kyle Beardsley dans Gizelis et Olsson op. cit., p. 186.

femme (1975-1985) – dont découle le pilier de la participation du programme FPS.⁸²

Des informations fragmentaires sur des cas de corruption dans la nomination et la sélection de soldats de la paix n'ont pu être confirmées de façon concluante par des recherches universitaires, et les données à cet égard seraient difficiles à recueillir. Toutefois, la presse ghanéenne a rapporté des cas de corruption dans la sélection de policiers pour les opérations de maintien de la paix de l'ONU. Parallèlement au processus habituel de sélection des troupes déployées, les forces armées ghanéennes ont utilisé une « liste de protocole » d'individus sélectionnés par leurs commandants, parfois en retour d'une partie de leur salaire très lucratif de soldat de la paix.⁸³ Après une enquête du gouvernement, les procédures au Ghana sont désormais plus transparentes et fondées sur le mérite.⁸⁴

Cette pratique n'est assurément pas limitée au Ghana, et il se peut que des renseignements soient disponibles dans ce cas-ci précisément parce que le gouvernement a réagi. Selon Transparency International (TI), des pratiques de recrutement pour les opérations de paix fondées sur le favoritisme et les allégeances politiques ont aussi été rapportées en Afrique du Sud, au Bangladesh, au Brésil, au Burundi, au Cameroun, en Chine, en Égypte, en Éthiopie, en Indonésie, au Maroc et au Rwanda, tandis que « le favoritisme, le népotisme et la corruption sont des facteurs importants au Burkina Faso, au Ghana, au Niger et au Sénégal⁸⁵ ». Selon TI, pour parvenir à contrer le risque de corruption à tous les niveaux des activités de maintien de la paix de l'ONU, il faudrait un important soutien politique et de rigoureuses lignes directrices techniques conformes au modèle utilisé pour les autres questions transversales comme l'égalité entre les sexes.⁸⁶ On voit que, parmi tous les pays contributeurs de troupes de l'ONU, le Canada est le seul à avoir rendu transparentes ses procédures de sélection des troupes déployées pour le maintien de la paix.⁸⁷

Même s'il est généralement admis que des recherches plus approfondies doivent être menées sur le sujet, des travaux universitaires donnent à penser que les réseaux de favoritisme sont dominés par les hommes, de sorte que les femmes auraient moins d'occasions de participer à la corruption aux fins de la sélection du personnel de maintien de la paix, par exemple. La corruption s'exerce aussi très différemment en fonction du sexe, en ce sens que les hommes paient généralement en argent, alors que la monnaie d'échange des femmes impliquées est souvent d'ordre sexuel.⁸⁸ Pour cette raison, la corruption dans le processus de décision portant sur les nominations en vue de déploiements est susceptible d'avoir un effet disproportionné sur le nombre de femmes déployées..

82 Olsson, Louise, Anita Schjølset et Frida Möller, dans Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson, op. cit., p. 37.

83 Aning, Kwesi, "Unintended Consequences of Peace Operations for Troop-Contributing Countries from West Africa: The Case of Ghana," in Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning and Ramesh Thakur, *Unintended Consequences of Peacekeeping Operations* (Tokyo: United Nations University Press, 2007), pp.146-147.

84 Aning, Kwesi, op. cit., p.141.

85 Transparency International Defence & Security, *Corruption & Peace Operations: Risks and recommendations for Troop Contributing Countries and the United Nations*, (no date), available at: <http://ti-defence.org/wp-content/uploads/2016/04/160330CorruptionRiskTCCsTIIDSPFIN.pdf>.

86 Pyman, Mark, Sir Stewart Eldon, Nick Seymour, James Cohen, Hiruy Gossaye and Ben Webster, *Corruption & Peacekeeping: Strengthened Peacekeeping and the United Nations*, Transparency International UK Defence and Security Programme, 9 October 2013, p.52.

87 Pyman, Mark, Sir Stewart Eldon, Nick Seymour, James Cohen, Hiruy Gossaye et Ben Webster, op. cit., p.34.

88 Office des Nations unies contre la drogue et le crime, *Gender Mainstreaming in the Work of UNODC*, note d'orientation pour le personnel d'UNODC, New York, juin 2013, p.56-7.

Mesures correctrices

Une première mesure à prendre pour déterminer si des groupes profitent de la corruption consisterait à mener des recherches pour vérifier si certains segments du personnel des forces de sécurité nationales ne sont pas informés des possibilités de déploiement et pour recueillir des données sur les personnes déployées et non déployées. Ainsi, les parlementaires et la société civile seraient en mesure d'exercer une surveillance sur les déploiements, comme c'est le cas au Ghana.

Là où la corruption fait obstacle à la participation des femmes, il peut aussi exister un risque que les incitatifs financiers visant à accroître le nombre de femmes soient dilapidés si des garanties ne sont pas mises en place. Tout régime d'incitatif financier devrait être assorti d'exigences rigoureuses en matière de transparence et de reddition de comptes au niveau national.

OBSTACLE 3 : *Vision des dirigeants : les femmes sont perçues comme devant faire l'objet d'une protection plutôt que comme des agentes de protection*

Analyse des données probantes

Une analyse des données sur les déploiements indique qu'à mesure que le nombre de décès dans une OMP augmente, la proportion de femmes déployées dans les contingents militaires diminue.⁸⁹ Les femmes représentent aussi une plus petite proportion du personnel déployé dans les pays qui sont beaucoup plus pauvres.⁹⁰ Karim et Beardsley ont émis l'hypothèse que cela est dû à un conflit conceptuel entre la manière dont les décideurs interprètent inconsciemment les piliers de la « participation » et de la « protection » du programme FPS lors de la prise de décision, ce qui crée un obstacle au déploiement de femmes soldats de la paix. Ce phénomène est sans doute amplifié par les normes sociales relatives à chacun des deux sexes. L'opinion publique dans les sociétés qui défendent avec vigueur les droits des femmes peut être moins résiliente face aux décès de femmes militaires. De plus, les femmes elles-mêmes en service subissent peut-être des pressions de la part de la famille et des amis pour ne pas accepter des déploiements là où il y a un risque de combat.⁹¹

Au niveau international, l'absence de message clair concernant la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix dans le programme FPS affaiblit aussi la motivation de certains pays membres à déployer davantage de femmes. Des entrevues⁹² ont révélé que certains représentants d'État ont une compréhension très étroite du programme FPS, qui se limite avant tout au besoin apparent de déployer davantage de femmes afin d'arriver à l'égalité entre les sexes – un argument qu'ils jugent peu convaincant. Cette compréhension limitée pourrait aussi être renforcée par l'idée fautive, mais courante, voulant qu'une participation égale

89 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., pp. 65-81.

90 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., pp. 80-81.

91 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., pp. 74-77.

92 Dharmapuri, Sahana, op. cit., p. 13.

équivalence à la parité entre les sexes (une proportion 50-50). Par ailleurs, certains ont eu de la difficulté à mettre les politiques en pratique (et ignoraient l'existence des nombreux documents à l'appui à cette fin) et ils ont blâmé l'ONU pour ne pas avoir suffisamment diffusé les objectifs de la RCSNU 1325.⁹³

Même si certains des obstacles mentionnés peuvent certainement être attribués à une forme de résistance à l'égard de la représentation égale des hommes et des femmes (notamment en plaçant cette question au dernier rang des priorités), il y a effectivement certains problèmes dans la manière dont le programme FPS est présenté. Le premier est la « norme de protection intégrant la problématique hommes-femmes »; ceux qui adoptent une attitude paternaliste à l'égard de l'égalité entre les sexes pourraient être sensibles au besoin de prévenir la violence sexuelle dans les conflits et d'intervenir dans de tels cas, mais ils auront du mal à voir comment le déploiement d'un plus grand nombre de femmes peut faire partie de la solution.⁹⁴ À l'inverse, le message du programme FPS est si souvent réduit à sa plus simple expression en vue de rallier un appui universel qu'il n'est pas perçu comme un point de ralliement pour ceux qui souhaitent vraiment promouvoir l'égalité entre les sexes.⁹⁵

Un complément de recherches serait nécessaire sur les moyens les plus efficaces de changer les perceptions, sur une base individuelle et collective, sur cette question.

Mesures correctrices

La tendance à voir les femmes comme ayant besoin de protection plutôt que comme des protectrices à part entière va à l'encontre des messages dominants voulant que les déploiements mixtes soient plus efficaces, particulièrement pour protéger les civils. Si cela était implicite et que davantage de données étaient disponibles, un degré de priorité plus élevé serait accordé au déploiement de femmes dans des contextes fragiles.⁹⁶

Pour cette raison, plus de femmes pourraient être déployées dans les opérations de maintien de la paix si les obstacles à leur participation dans des rôles de combat étaient levés au niveau national. En effet, plus de femmes pourraient ainsi suivre la formation au combat requise, au minimum, en vue d'un déploiement et servir dans des unités déployables. Cela pourrait changer l'attitude institutionnelle envers le personnel féminin et faire en sorte que davantage de femmes soient promues à des rangs supérieurs (puisque l'expérience au combat est souvent une condition préalable nécessaire à une promotion).⁹⁷ Toutefois, des recherches plus approfondies seraient nécessaires pour définir comment un tel changement pourrait se produire précisément et l'ampleur de l'évolution qui pourrait en découler dans la culture institutionnelle.

De plus, des chercheurs affirment qu'il serait possible de susciter un regain d'intérêt général à l'égard du programme FPS en le présentant sous un nouveau jour pour mieux en souligner l'effet transformateur sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans des domaines où cet aspect a fait défaut jusqu'ici, et faire ressortir la façon dont le programme est censé atteindre ses objectifs. Quoi qu'il en soit, tout

⁹³ *ibid.*

⁹⁴ Dharmapuri, Sahana, *op. cit.*, pp. 13-14.

⁹⁵ Nalwa, Preeta, Resolution 1325: Evolution of Gender Perspective in UN Peacekeeping Operations, *Journal of Defence Studies*, vol. 5, no 1 (janvier 2011), p. 97 à 117, https://idsa.in/system/files/jds_5_1_pnalwa.pdf.

⁹⁶ Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, *op. cit.*, pp. 85-86.

⁹⁷ Skaine, Rosemarie, *Women in Combat: A Reference Handbook*, 1^e éd. (Santa Barbara (CA), ABC-CLIO, 2011); cité dans Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson (dir), *op. cit.*, p. 69.

comme les arguments liés à l'efficacité opérationnelle (voir la rubrique 3.1) sont conçus pour plaire à un auditoire militaire, il pourrait être nécessaire de mettre davantage l'accent sur les arguments sociopolitiques en faveur de la participation accrue des femmes au maintien de la paix pour rapprocher les politiques de la pratique dans les États membres.

Une conception plus claire permettrait aussi d'éviter les messages contradictoires entre les piliers de la protection et de la participation du programme FPS. Les énoncés tels que « les conflits affectent de manière disproportionnée les femmes et les enfants vulnérables » impliquent que les femmes, comme les enfants, souffrent inévitablement plus en raison de leur faiblesse physique intrinsèque et que cette « vulnérabilité » est indissociable de leur condition de femme, plutôt que déterminée à l'externe par le contexte. La nécessité d'une participation accrue des femmes dans tous les aspects des opérations de paix serait plus manifeste si on reformulait le discours pour souligner à quel point la discrimination systématique et l'absence d'une vision de l'égalité des sexes dans le contexte de conflits placent un nombre disproportionné de femmes dans des situations de vulnérabilité.⁹⁸

Notamment, l'approche fondée sur les droits de la personne à l'égard du pilier de la protection, telle qu'elle est énoncée dans le plus récent Plan d'action national du Canada, correspond davantage à l'intention originale de ceux qui ont plaidé pour l'adoption de la RCSNU 1325, soit s'assurer que les femmes soient mieux en mesure de servir dans les opérations de maintien de la paix :

« Promouvoir et protéger les droits de la personne des femmes et des filles, l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes et des filles dans les États fragiles et touchés par les conflits⁹⁹ ».

Lorsqu'il s'agit de changer les mentalités des principaux responsables de la prise de décisions et de mieux les outiller afin de faire avancer le programme FPS, le programme suédois de formateurs à l'égalité est souvent cité en exemple pour sa qualité. Ce programme réunit des formateurs de divers horizons : des experts chevronnés en la matière, issus d'organisations de la société civile, du secteur privé et du milieu universitaire.¹⁰⁰ Des dirigeants clés ont été chargés d'établir leur plan d'action personnel pour mettre en œuvre le programme FPS au sein de leur institution, et on leur a affecté un formateur à l'égalité approprié, choisi sur la base de son ancienneté et de son expertise. Les deux devaient se rencontrer sur une base régulière pour discuter de la manière de mettre en œuvre le plan d'action et effectuer le suivi des progrès. Le programme est apprécié pour sa capacité à améliorer la motivation, les compétences et les habiletés qu'ont les dirigeants clés à apporter les changements dans leurs institutions. Le programme a subséquemment été répété au Monténégro.¹⁰¹ Les programmes de cette nature pourraient être utilisés pour expliquer aux dirigeants pourquoi et comment ils devraient s'assurer que le personnel féminin bénéficie des possibilités de déploiement.

98 Des exemples provenant des missions de l'ONU au Libéria, au Kosovo et au Timor-Leste indiquent toutes que la mise en œuvre réussie des éléments du programme sur les femmes, la paix et la sécurité dépend en grande partie de la capacité des missions de collaborer avec les femmes locales au sein des organisations de la société civile. Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson (dir.), op. cit.

99 Gouvernement du Canada, Plan d'action national du Canada 2017-2022 pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, 1er novembre 2017, p. 11, <http://international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/pnac-fra.pdf>

100 Nathaly Lévesque et Maka Petriashvili, « Mentoring and Coaching » dans PfPC SSRWG et EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military (Genève, DCAF et PfPC, 2016), p. 203-4, <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/Teaching%20Gender%20in%20the%20Military/DCAF-PfPC-Teaching-Gender-Military-Ch10-Mentoring-Coaching.pdf>.

101 *ibid.*

4.1.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- S'assurer que les femmes soient activement recrutées au moyen de campagnes publicitaires ciblées.
- S'assurer que l'information sur le processus de demande de déploiement soit largement diffusée.
- Utiliser des femmes ayant participé à des opérations de maintien de la paix comme modèles dans les campagnes de recrutement.
- Faciliter la mise en place de réseaux nationaux et internationaux de femmes ayant participé ou participant à des opérations de maintien de la paix.
- Souligner les occasions de participer aux opérations de maintien de la paix dans les campagnes de recrutement nationales.
- S'assurer que les procédures de sélection soient transparentes et puissent faire l'objet d'une surveillance externe.
- Appliquer dans les secteurs de la police et de la défense les meilleures pratiques pour lutter contre la corruption et le favoritisme employées dans d'autres domaines, particulièrement pour ce qui a trait aux procédures de déploiement.
- Verser aux PFCPP une prime à la représentation équilibrée des hommes et des femmes, fondée sur le pourcentage de femmes dans le contingent, leur grade et leur fonction, la formation spécialisée donnée sur les questions liées à l'égalité entre les sexes et la sélection du personnel.
- Clarifier le discours sur les objectifs du programme FPS en utilisant des arguments propres à convaincre les décideurs.
- Clarifier les motifs d'accroître la participation des femmes (c.-à-d. la parité 50-50 des sexes dans les opérations de maintien de la paix n'est pas l'objectif ultime).
- Reformuler le message international entourant le pilier de la protection afin d'assurer la cohérence avec le discours sur la participation des femmes en uniforme dans les OMP.
- Créer des initiatives politiques au sein de « coalitions de volontaires » – des pays qui sont prêts à promouvoir l'égalité entre les sexes au-delà du minimum établi dans le programme FPS.
- Offrir du mentorat sur l'égalité entre les sexes aux hauts dirigeants afin de remettre en question les mentalités individuelles et institutionnelles.
- Faciliter l'accès des femmes à des fonctions où elles sont sous-représentées, particulièrement les rôles de combat, dans les institutions nationales et les contingents de maintien de la paix.

4.2 Les critères de déploiement excluent-ils un nombre disproportionné de femmes?

4.2.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche

Même si aucun obstacle tels que ceux qui sont décrits à la section précédente n'empêche directement les femmes d'accéder aux possibilités de déploiement, l'accès des femmes aux OMP peut être limité par des critères de sélection restrictifs. Les exigences de base pour le déploiement dans les opérations de maintien de la paix incluent, entre autres, la capacité à conduire un véhicule 4 x 4 à transmission manuelle ainsi que des habiletés dans le maniement d'armes de petit ou moyen calibre. Certains de ces critères constituent un obstacle important à la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix, car elles n'ont pas toutes la possibilité d'être formées pour acquérir ces compétences ou de se familiariser avec celles-ci. Les hommes, par exemple, sont plus susceptibles d'apprendre à conduire lorsqu'ils sont de jeunes adultes, ce qui, à terme, leur donne un avantage comparatif en vue d'être déployés. Un complément de recherches est nécessaire pour comprendre la combinaison des facteurs économiques, sociaux, institutionnels et culturels à l'origine des lacunes dans l'ensemble des compétences des femmes.

4.2.ii Obstacles et mesures correctrices

OBSTACLE 4 : *Années d'expérience requises pour le déploiement*

Analyse des données probantes

L'un des obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix le plus souvent cité est le nombre d'années d'expérience qu'un candidat doit posséder, généralement autour de cinq, et jusqu'à huit pour diriger les opérations.¹⁰²

Même si les femmes au début de la vingtaine sont probablement les plus disposées à être déployées, beaucoup de candidates ne rempliront pas les critères requis avant la fin de la vingtaine ou le début de la trentaine – moment où beaucoup de femmes ont fondé une famille ou envisagent de le faire. Par ailleurs, dans de nombreux pays, les femmes se sont enrôlées tardivement parce qu'il leur était auparavant interdit de faire partie de la police et des institutions militaires (de façon générale ou dans des rôles particuliers) ou de s'inscrire dans les académies de police et les écoles militaires ou, encore, parce que leurs années de service sont réduites par des interruptions de carrière pour raisons familiales.¹⁰³

¹⁰² Voir, par exemple, Milošević, Marko, op. cit., p. 7; Lessons Learned Unit, DOMP, Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, United Nations, juillet 2000, p. 21.

¹⁰³ Voir Milošević, Marko, op. cit., p.7.

Mesures correctrices

Comme il a été mentionné précédemment, l'abolition des obstacles au service des femmes dans des rôles de combat au niveau national pourrait permettre à plus de femmes de satisfaire aux critères requis pour le déploiement et, de ce fait, accroître le nombre de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix. Un réexamen des critères des institutions nationales, et notamment du nombre d'années d'expérience exigé pour chaque poste, semble aussi être une solution possible pour éliminer cet obstacle.

L'exigence de cinq années d'expérience s'applique uniquement au personnel déployé individuellement comme officiers d'état-major ou experts en mission. Les contingents sont généralement déployés en unités déjà formées, donc les PFCPP prêts à accroître le pourcentage de femmes déployées pourraient chercher en priorité à affecter du personnel féminin dans les permutations des unités destinées à un éventuel déploiement.

OBSTACLE 5 : *Évaluation de la condition physique*

Analyse des données probantes

Un second enjeu est lié aux évaluations de la condition physique, qui excluent de manière justifiable ou non un nombre disproportionné de femmes.¹⁰⁴ Il est difficile de quantifier la mesure dans laquelle les évaluations de la condition physique représentent un obstacle au déploiement des femmes, mais ces évaluations constituent probablement une barrière importante au recrutement des femmes en vue d'OMP.

Mesures correctrices

Dans ce domaine, il est généralement admis qu'une bonne pratique consiste à imposer aux responsables des évaluations de la condition physique le fardeau de démontrer le lien qui existe entre les habiletés requises et un rôle donné (celui-ci étant idéalement défini par un comité paritaire). Une fois qu'il a été établi que des capacités physiques particulières sont nécessaires, les dirigeants doivent démontrer qu'ils ont offert une formation adéquate à tous les candidats afin de leur donner des chances égales de satisfaire aux critères. Cela pourrait nécessiter que les femmes suivent un entraînement physique intensif sur une plus longue période.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 173.

¹⁰⁵ Bastick, Megan, *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse* (Geneva: DCAF, 2015), p. 15, available at: <https://www.dcaf.ch/handbook-gender-and-complaints-mechanisms-o>.

OBSTACLE 6 : *Exigences minimales de l'ONU pour le déploiement*

Analyse des données probantes

Un troisième enjeu concerne les exigences minimales de l'ONU pour le déploiement, telles qu'elles sont prévues par le DOMP.¹⁰⁶ La conduite de véhicules 4 x 4 à transmission manuelle, le maniement d'armes de calibre léger ou moyen et les compétences langagières et informatiques ne font pas systématiquement partie de la formation donnée pour les rôles militaires et policiers où l'on trouve une plus grande concentration de femmes.¹⁰⁷ Les préjugés sexistes de la société font en sorte que, dans bien des cas, les femmes ne disposent pas des mêmes possibilités d'acquérir ces capacités avant d'entrer dans l'armée ou la police. Certaines des exigences minimales constituent un obstacle important à la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix, et davantage de recherches sont nécessaires pour comprendre la combinaison de facteurs économiques, sociaux, institutionnels et culturels à l'origine des lacunes présentes dans l'ensemble de compétences des femmes. Par exemple, l'absence de compétences en conduite chez les femmes a été cernée comme un grave obstacle à leur déploiement dans trois pays : la Namibie, la Tanzanie et la Zambie.¹⁰⁸

Mesures correctrices

Une formation pertinente et appropriée semble être un moyen efficace d'accroître la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix. La maîtrise des habiletés requises peut être favorisée par la création de programmes de formation ciblés pour aider les femmes à remplir ces exigences de base, ou par l'octroi de bourses aux femmes pour qu'elles suivent des formations données par des centres de formation existants.¹⁰⁹ Par exemple, le Nigéria a mis en place des cours de conduite expressément pour les femmes afin d'accroître leur participation aux opérations de maintien de la paix,¹¹⁰ tandis que l'Argentine est devenue le premier pays d'Amérique latine à établir un programme consacré uniquement aux femmes dans son centre de formation en maintien de la paix.¹¹¹

¹⁰⁶ Voir le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Basic Requirements for Military Peacekeepers <http://www.un.org/fr/peacekeeping/documents/minimumrequirements.pdf>; Police des Nations Unies, Information pour les policiers, <https://police.un.org/en/information-individual-police-officers>.

¹⁰⁷ Dharmapuri, Sahana, op. cit., p. 17.

¹⁰⁸ UN-INSTRAW, dans le cadre d'ONU Femmes, Collège de défense nationale suédois et du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DOMP), Virtual Discussion on the Role of the Armed Forces in the Implementation of UNSCR 1325, résumé des discussions, août 2010.

¹⁰⁹ Karim, Sabrina et Beardsley, Kyle, op. cit., pp. 180-181.

¹¹⁰ Ikpe, Eka "Nigeria and the Implementation of UNSCR 1325" in Olonisaken 'Funmi, Barnes Karen and Ikpe Eka, op. cit., pp. 87-103.

¹¹¹ Sotomayor Arturo C., The Myth of the Democratic Peacekeeper: Civil-Military Relations and the United Nations, p.79, John Hopkins University Press, Maryland, 2014

4.2.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- Assurer des possibilités de recrutement égales pour les femmes au début de l'âge adulte (p. ex. l'accès aux écoles militaires et académies de police).
- Réexaminer les justifications du nombre d'années d'expérience exigé.
- Évaluer la possibilité de comptabiliser le temps passé en congé parental dans la durée du service.
- Réexaminer si les critères de condition physique internationaux correspondent aux exigences pour le rôle en question.
- S'assurer que la formation et l'enseignement soient fondés sur des évaluations des besoins ventilées selon le sexe.
- Faire en sorte que tout le personnel policier et militaire se voie offrir suffisamment d'occasions de formation (ressources et temps) pour atteindre les cibles de condition physique.
- S'assurer que tout le personnel policier et militaire ait l'occasion d'acquérir les principales compétences exigées pour le déploiement (capacités linguistiques, conduite de véhicules à transmission manuelle, maniement des armes à feu, capacités en TI).
- Évaluer la faisabilité d'une « prime à la représentation équilibrée des sexes », qui pourrait être versée uniquement à partir de contributions volontaires, pour les déploiements qui répondent à plusieurs critères relatifs à l'égalité entre les sexes.

4.3 Offre-t-on aux femmes l'environnement, les installations et l'équipement nécessaire pour qu'elles soient déployées?

4.3.i. Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche

Les institutions de sécurité qui fournissent le bassin de candidats au déploiement sont encore largement conçues par et pour les hommes; en fait, dans la majorité des PFCPP, faire partie de l'armée et, dans une moindre mesure, de la police est un trait distinctif de ce qui définit la masculinité traditionnelle. Par conséquent, il ne faut pas se surprendre que les institutions qui alimentent les OMP en personnel aient des environnements et des infrastructures non adaptés, voire hostiles, aux femmes. Le faible pourcentage de femmes actives dans ces institutions réduit le bassin de femmes en uniforme admissibles au déploiement; des recherches plus approfondies pourraient aider à préciser dans quelle mesure les facteurs relatifs aux infrastructures, à l'environnement et à la culture réduisent davantage le déploiement des femmes.

4.3.ii. Obstacles et mesures correctrices

OBSTACLE 7 : *Ostracisme au sein des cohortes d'entraînement*

Le renforcement de l'appartenance à un groupe et de la solidarité repose souvent sur le dénigrement de ceux qui sont perçus comme à l'écart de la norme générique établie du groupe, que ce soit en raison de la race, du sexe, de la religion, de l'orientation sexuelle, d'une grossesse ou de la maternité, de l'âge ou d'un handicap.¹¹² Quelquefois, les rituels d'initiation incluent des comportements de dénigrement — souvent de nature sexuelle — qui ciblent particulièrement les individus « hors du groupe », renforçant la distinction entre ceux qui « ont le droit d'être là » et ceux qui sont perçus comme n'ayant pas le droit.

Mesures correctrices

Même si une formation propre aux femmes peut être requise pour certaines compétences, il est aussi nécessaire que les femmes soient formées aux côtés des hommes dans les contextes nationaux. Les formations communes assureront que les femmes et les hommes aient l'habitude de travailler ensemble et leur permettront d'être mieux préparés à se déployer ensemble dans des équipes mixtes. De plus les écoles militaires et les académies de police, comme tous les autres établissements d'enseignement, jouent un rôle de premier plan dans la formation des comportements culturels et sociaux. Le processus de socialisation au tout début

de la carrière professionnelle a de fortes chances d'exercer une influence à long terme sur les attitudes, en particulier en ce qui a trait à l'égalité entre les sexes.

En plus d'aider à préparer les femmes et les hommes à se déployer ensemble dans des équipes mixtes, la formation mixte semble être une solution pour enrayer certains des problèmes disciplinaires décrits plus haut. Aussi, la formation mixte reflète mieux l'environnement de travail des opérations de maintien de la paix, comme le décrit une des personnes interrogées : « un "espace sûr" regroupant uniquement des femmes [...] n'est pas représentatif de l'environnement de la mission et il n'est pas nécessaire, particulièrement pour les femmes de pays où les espaces mixtes sont la norme¹¹³ ».

OBSTACLE 8 : *Logements, installations et matériel inadéquats*

Analyse des données probantes

Certaines opérations de maintien de la paix ne sont pas équipées pour tenir compte des besoins physiologiques et biologiques propres aux femmes; les installations sont construites en ayant en tête un déploiement non mixte, sans salle de bain ou dortoir séparé en fonction du sexe.¹¹⁴ Il n'y a pas de raison légitime — autre que les priorités financières — pour ne pas revoir la conception de certains des camps et des bases afin de mieux répondre aux besoins des femmes, particulièrement dans les opérations à long terme.¹¹⁵ De même, il existe toujours des problèmes concernant les uniformes et l'équipement qui ne sont pas adaptés adéquatement aux femmes.¹¹⁶ Bien que des logements adéquats soient essentiels au bien-être des femmes lorsqu'elles servent à l'étranger, il reste à déterminer si ce facteur a un effet direct sur le nombre de femmes qui se portent volontaires au déploiement : « je n'ai jamais entendu parler du [manque de logement adéquat] comme une raison invoquée par les femmes pour ne pas se déployer », a affirmé une des personnes interrogées.¹¹⁷ Les hommes tout comme les femmes s'attendent à des conditions difficiles en mission.

Mesures correctrices

Une première mesure pour remédier à ce problème consisterait à consulter divers groupes d'hommes et de femmes sur la conception, la construction et la rénovation des installations de mission, ainsi que sur la question de savoir si les uniformes et l'équipement réglementaires sont suffisamment adaptés pour que tout le personnel puisse les utiliser. Dans bien des cas, un changement de fabricant ou des ajustements minimes à la conception n'auront peu ou pas de conséquences sur les coûts, mais rendront les femmes beaucoup plus à même d'accomplir leurs tâches et, peut-être, désireuses d'être déployées ou redéployées.

¹¹³ Entrevue 4, 6 avril 2018.

¹¹⁴ Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 109.

¹¹⁵ Entrevue 4, 6 avril 2018.

¹¹⁶ Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., pp. 186-7.

¹¹⁷ Entrevue 1, 27 mai 2018.

OBSTACLE 9 : *Absence de soins médicaux adaptés aux femmes*

Analyse des données probantes

Bien que le DOMP ait expressément recommandé que toutes les unités médicales de déploiement comptent au moins une femme médecin et des spécialistes en obstétrique et en gynécologie et des services en psychologie, il semble que cela n'aille pas de soi dans tous les cas.¹¹⁸

Mesures correctrices

Une forte réaffirmation par le DOMP de la nécessité d'appliquer cette recommandation pourrait aider à éliminer cet obstacle.

4.3.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- Donner l'occasion aux hommes et aux femmes de propager les autres connaissances qu'ils ont acquises avant d'entrer dans les forces armées ou la police.
- S'assurer que les processus de socialisation et d'appartenance au groupe n'impliquent pas des comportements dégradants envers les recrues.
- S'assurer que ces processus n'impliquent pas des attitudes discriminatoires envers les groupes non dominants.
- S'assurer que les processus de socialisation et d'appartenance au groupe soient inclusifs (particulièrement sur la base du sexe) et que les chefs subalternes soient évalués en fonction de leur capacité à favoriser la cohésion du groupe, et non pas la segmentation et la formation de cercles internes « d'élite ».
- S'assurer que des salles de bains et des dortoirs séparés selon le sexe soient accessibles dans tous les lieux de déploiement.
- S'assurer que tous les uniformes et l'équipement soient adaptés adéquatement aux femmes, aux conditions climatiques et aux exigences des OMP.
- Faire connaître les mesures prises pour assurer que les conditions de vie et de travail des femmes soient égales à celles des hommes.
- Faire en sorte que les équipes médicales comptent au moins une femme médecin et des spécialistes en obstétrique et en gynécologie, conformément aux recommandations du DOMP.

¹¹⁸ Unité enseignements à tirer, DOMP, Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, Nations Unies, juillet 2000, paragr. 27, p. 25.

4.4 Les contraintes familiales empêchent-elles le déploiement des femmes?

4.4.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche

Les considérations familiales constituent une autre raison souvent évoquée par les femmes pour ne pas solliciter ou accepter un déploiement, particulièrement lorsqu'elles ont de jeunes enfants ou d'autres obligations familiales. Même si, pour la plupart des déploiements, la famille ne peut pas accompagner un militaire sur le lieu d'affectation, il arrive dans certains cas que le personnel civil soit autorisé à amener conjoints et enfants au même endroit. Dans de tels cas, le déploiement sans famille est peut-être dû au fait que le lieu est davantage mal desservi que dangereux,¹¹⁹ de même qu'au fardeau financier accru qui découlerait du logement et des services à offrir aux familles des personnes déployées.

Toutefois, une personne interrogée¹²⁰ a affirmé que les Nord-Américaines et les Européennes qu'elle a rencontrées au cours de ses années d'expérience de déploiement ont souvent évoqué les responsabilités familiales comme un obstacle au déploiement. Trois personnes interrogées venant d'Afrique et une venant d'Asie ont évoqué cet obstacle comme un problème important.¹²¹ Il se pourrait que des facteurs socioculturels — comme l'existence de réseaux de soutien au sein de la famille étendue — déterminent si les responsabilités familiales ou les perceptions sociétales nuisent au déploiement des femmes, mais cela reste à être examiné dans la littérature scientifique.

Enfin, dans certains cas, des femmes ont senti qu'on avait préféré déployer d'autres personnes qu'elles parce qu'elles étaient en âge de procréer, même si elles n'avaient pas l'intention de fonder une famille.¹²² Par exemple, une policière a évoqué le droit à un congé maternité de trois ans en Ukraine (les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail dangereux étant interdits pour les mères d'enfants de moins de trois ans) comme un motif pour ne pas offrir aux femmes des possibilités de déploiement dans les opérations de maintien de la paix.¹²³

119 Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, op. cit.; Kuehnast, Kathleen et Shannon Zimmerman, « No Will, No Way: Women, Peace and Security in Peacekeeping Operations », *Peace & Stability Operations Journal Online*, vol 3, no 1, octobre 2012, http://pksoi.armywarcollege.edu/default/assets/File/Vol3_Issue1_web_reduced.pdf.

120 Entrevue 4, 2 mars 2018.

121 Entrevues 5, 6 et 7, les 13, 18 et 20 avril 2018.

122 Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 106.

123 *ibid*

4.4.ii Obstacles et mesures correctrices

OBSTACLE 10 : *Absence de politiques qui tiennent compte adéquatement des besoins des familles*

Analyse des données probantes

De nombreuses femmes affirment qu'il leur serait impossible d'être déployées en raison de l'insuffisance ou de l'inexistence de mécanismes de soutien aux enfants dans leur pays. La trop longue durée de l'affectation est souvent évoquée, bien que les politiques de l'ONU prévoient maintenant que la durée de la période d'affectation pour les femmes ayant de jeunes enfants ne dépasse pas six mois.¹²⁴

Mesures correctrices

Une solution logique à ce problème, mais rarement évoquée, est que l'égalité entre les sexes dans ce domaine peut seulement être réalisée si l'autre parent — le père dans la grande majorité des cas — assume la garde des enfants.¹²⁵ Par conséquent, afin de permettre aux mères d'être déployées, il faudrait prévoir en priorité des congés parentaux accordés sans distinction fondée sur le sexe et des politiques de gestion des ressources humaines qui tiennent compte des besoins des familles, en permettant au parent qui n'est pas déployé de prendre un congé parental, d'avoir des heures de travail flexibles ou d'avoir accès à des services de garde d'enfants.¹²⁶ Dans un cas rapporté au DCAF, un PFCPP a permis à deux policières ayant de jeunes enfants de se partager entre elles une affectation de six mois dans le cadre d'un déploiement ne relevant pas des Nations Unies.

Des consultations auprès des femmes et des hommes en mission ou dans les institutions nationales, au sujet de leurs besoins familiaux et des soins des enfants, pourraient aider à mettre en lumière les changements aux politiques familiales qui seraient susceptibles de faciliter le déploiement des femmes. De telles consultations pourraient être menées en collaboration avec les associations de personnels féminins, les réseaux pour l'égalité des sexes/les femmes et les conseillers en égalité entre les sexes, en tirant parti des bonnes pratiques d'autres PFCPP et des composantes civiles des opérations de maintien de la paix.

¹²⁴ Conseil de sécurité des Nations Unies, rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017, paragr. 28..

¹²⁵ Pour une analyse complète, voir la campagne MenCare, Parental Leave Platform, 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need, <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>.

¹²⁶ Milošević, Marko, op. cit., p.8.

4.4.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- Examiner si les lieux d'affectation avec famille pour le personnel civil peuvent être classifiés de la sorte également (avec les installations appropriées) pour les contingents policiers et militaires.
- Envisager de réduire la durée minimale du déploiement pour les parents de jeunes enfants.
- Envisager de réduire la durée minimale requise de congé parental continu (p. ex. s'il est plus long qu'un an, permettre aux mères de prendre un congé plus court).
- Faire en sorte qu'un soutien soit fourni à l'égard des enfants d'un parent déployé (y compris un soutien aux autres membres de la famille qui prennent soin des enfants).
- S'assurer que des mesures prises au niveau national et au sein des institutions permettent aux jeunes pères de prendre des congés parentaux et d'obtenir du soutien au besoin (et les encouragent en ce sens), afin de normaliser cet aménagement pour tous les parents.
- Interdire, dans le cadre de la sélection aux fins des déploiements, la discrimination envers les femmes parce qu'elles sont en âge de procréer (et remettre en question les écarts observés à cet égard dans la composition du personnel déployé).
- Examiner la possibilité de créer davantage de lieux d'affectation avec famille.

4.5 Les femmes déployées sont-elles traitées sur un pied d'égalité et ont-elles les mêmes possibilités et incitatifs en vue d'être redéployées?

4.5.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche

Beaucoup d'informations tirées en grande partie d'observations sur le terrain indiquent que les femmes en uniforme déployées subissent un traitement inégalitaire, voire discriminatoire, allant du harcèlement sexuel à des perspectives limitées ou des attentes irréalistes fondées sur les stéréotypes sexuels. Certains de ces comportements discriminatoires sont évoqués parmi les obstacles les plus importants à la participation des femmes dans les OMP. Des recherches plus approfondies pourraient aider à établir dans quelle mesure ces comportements découlent de pratiques biaisées et discriminatoires dans les institutions nationales des PFCPP et sont engendrés — ou exacerbés — par les circonstances particulières de l'OMP. L'identification de la source des comportements aiderait à déterminer les interventions les plus efficaces pour résoudre le problème.

4.5.ii Obstacles et mesures correctrices

OBSTACLE 11 : *Harcèlement sexuel et sexiste*

Analyse des données probantes

Selon une étude, le harcèlement sexuel et sexiste¹²⁷ est cité comme le deuxième obstacle, en importance, à la pleine participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix, après les considérations familiales.¹²⁸ Les recherches donnent à penser que, malgré l'omniprésence du harcèlement sexuel et sexiste dans toutes les institutions de sécurité, les incidents sont plus fréquents lors des déploiements en raison du sentiment de séparation du pays d'origine qui mène à un relâchement des mœurs, de la rivalité entre différentes unités et cohortes et de la création de cliques caractérisées par une mentalité de « chasse gardée masculine »¹²⁹. Le harcèlement sexuel et sexiste est souvent mentionné dans la littérature sur l'accroissement de la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix. Cela montre qu'il s'agit là d'un obstacle courant et sérieux et que la prévention et les mécanismes correctifs sont insuffisants dans les institutions nationales et le système onusien. Le Secrétaire général de l'ONU l'a reconnu dans une lettre ouverte en 2017, en rappelant au personnel qu'il a « le devoir et l'obligation de créer un environnement accueillant pour tous ».¹³⁰

127 L'expression « harcèlement sexuel et sexiste » désigne des comportements indésirables commis par des membres du personnel de maintien de la paix à l'endroit d'autres membres de ce personnel. Il ne faut pas la confondre avec les termes « exploitation et abus sexuels », qui désigne les actes commis par des membres du personnel de maintien de la paix à l'encontre de civils, et « violence sexuelle dans les conflits », qui désigne les actes de violence commis dans une situation de conflits contre des civils ou des acteurs armés. Même si ces différents types de violences sont tout aussi graves, chacun d'eux est régi par un cadre juridique et institutionnel qui lui est propre.

128 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 126-127.

129 Harris, Vandra et Andrew Goldsmith, « Gendering Transnational Policing: Experiences of Australian Women in International Policing Operations », *International Peacekeeping*, vol. 17, no 2 (avril 2010), p. 292-306 à 301-303.

130 António Guterres et al., communication au personnel, 31 octobre 2017, http://www.ccisua.org/wp-content/uploads/2018/01/sg_letter_to_system_on_sexual_harassment.pdf.

Mesures correctrices

Pour améliorer la situation, on pourrait entre autres renforcer les politiques de l'ONU, rendre les mécanismes de dénonciation plus largement connus et accessibles, établir une surveillance interne et externe, nommer et dénoncer les PFCPP lorsque du harcèlement sexuel et sexiste est signalé, récompenser les membres du personnel de maintien de la paix qui signalent de tels incidents et instituer des sanctions contre l'inaction.¹³¹ Certains affirment aussi que la présence d'une masse critique de femmes (généralement au moins 20 %) pourrait dénormaliser le harcèlement sexuel et sexiste et donner le pouvoir aux victimes de le dénoncer, façonnant ainsi la culture institutionnelle.¹³² À court terme, il est possible d'aider à prévenir les cas de harcèlement sexuel et sexiste, avec peu ou pas de coûts supplémentaires, en faisant en sorte que le personnel féminin contribue véritablement aux phases initiales de planification des opérations et à la mise sur pied de mécanismes disciplinaires. Par exemple, certaines militaires américaines en Irak ont souffert de maladies liées à un taux élevé de déshydratation en raison de l'insécurité des installations sanitaires : plusieurs femmes militaires ont été attaquées par des soldats de leur contingent alors qu'elles se rendaient aux toilettes la nuit, de sorte qu'elles ont cessé de boire de l'eau l'après-midi malgré les températures extrêmes.¹³³ L'inclusion de personnel féminin et d'anciennes combattantes dans la conception de la base aurait peut-être permis de fournir un accès sécuritaire aux installations sanitaires à ces femmes militaires.

En ce qui a trait aux préjugés sexistes des critères de déploiement, plusieurs chercheurs font valoir que, si une vision égalitaire des sexes doit faire partie intégrante des mandats des opérations de maintien de la paix, les exigences générales de recrutement devraient permettre que tous les soldats de la paix soient évalués en fonction de leur attitude envers l'égalité des sexes et leur capacité à intégrer une vision égalitaire des sexes. Ceux qui en sont incapables ou qui ne sont pas disposés à travailler respectueusement avec les femmes nuiraient vraisemblablement à l'efficacité de l'opération et ne devraient pas être déployés, même si cela implique que moins de personnes soient déployées dans l'ensemble.¹³⁴ En règle générale, il serait recommandé de réexaminer les critères de déploiement pour s'assurer qu'ils correspondent aux connaissances, aux attitudes et aux compétences requises dans le cadre d'une opération de maintien de la paix moderne et aux diverses obligations concernant les femmes, la paix et la sécurité.

Selon plusieurs personnes interrogées, un moyen efficace et durable d'optimiser les mécanismes financiers consisterait à institutionnaliser la formation sur l'égalité entre les sexes et à établir une structure à cet égard (p. ex. des conseillers sur l'égalité des sexes) dans les institutions nationales au moyen de partenariats internationaux.¹³⁵

131 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 178, 182, 186; Lessons Learned Unit, DOMP, Mainstreaming a Gender Perspective in Multi-dimensional Peace Operations, Nations Unies, juillet 2000, p. 22.

132 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 49.

133 Wolf, Naomi, « A culture of cover-up: rape in the ranks of the US military », The Guardian, 14 juin 2012, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jun/14/culture-coverup-rape-ranks-us-military>.

134 Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, op. cit., p. 173.

135 Entrevues 1 et 2, les 27 et 28 mars 2018.

OBSTACLE 12 : Possibilités inégales de déploiement et occasions manquées dans leur pays

Analyse des données probantes

Même si elles sont hautement qualifiées au sein de leurs institutions nationales, de nombreuses femmes, lorsqu'elles sont déployées, se retrouvent confinées sur la base, pour accomplir des tâches administratives qui n'offrent pas de visibilité ou de possibilités d'apprendre de nouvelles compétences ou d'acquérir une expérience de leadership.¹³⁶ Quelques femmes ont affirmé que les déploiements outre-mer n'amélioreraient pas leurs perspectives d'avancement de carrière et que, dans certains cas, elles manquaient des occasions de promotion dans les institutions nationales pendant qu'elles étaient déployées.¹³⁷ Un enjeu souvent mentionné est le manque de possibilités d'avancement entre les postes de décision subalternes et intermédiaires.¹³⁸ Dans certains cas, l'affectation de femmes à des postes ayant moins de visibilité ou des responsabilités moindres peut être causée par une surprotection (voir la rubrique 4.b), mais d'autres recherches donnent à penser que la vraie raison est plutôt que les hommes ne « tolèrent » pas de voir des femmes dans des rôles qu'ils considèrent comme étant proprement masculins.¹³⁹

Si les rôles des femmes dans les opérations de l'ONU sont expressément limités à la prévention de la violence sexuelle et aux interventions lorsque de tels incidents se produisent, cela pourrait entraîner l'exclusion de nombreuses femmes puisque seule une petite proportion de femmes du bassin de recrutement potentiel possèdera l'expérience suffisante et l'ensemble de compétences précis pour accomplir ce travail.¹⁴⁰ Par conséquent, il est primordial de s'assurer que les femmes et les hommes soient considérés pour divers rôles, et pas seulement pour les rôles habituellement associés à leur sexe.

De plus, la perception voulant que l'on attribue aux femmes des postes plus sécuritaires, moins « prestigieux » et qu'elles subissent une plus grande pression au travail¹⁴¹ mène de nombreuses femmes à croire qu'elles ne sont pas en mesure de satisfaire à ces grandes attentes.¹⁴² Ajoutons à cela le fait que les normes sociales amènent les femmes dans de nombreux contextes culturels à sous-estimer leurs propres capacités et à postuler seulement aux emplois pour lesquels elles satisfont à 100 % les critères, ce qui signifie qu'elles sont nombreuses à s'éliminer elles-mêmes du processus de recrutement pour les postes supérieurs.¹⁴³

Toutefois, le contexte culturel pourrait revêtir de l'importance ici; les personnes interrogées provenant d'Afrique et d'Asie ont indiqué que leur expérience de maintien de la paix avait été très utile à leur carrière et avait permis de grandement améliorer leur connaissance des opérations sur le terrain.¹⁴⁴ Il semble que pour les

¹³⁶ Kenny, Charles, op. cit., et Dharmapuri, Sahana, op. cit., p. 16 et 21.

¹³⁷ Milošević, Marko, op. cit., p.8.

¹³⁸ Kuehnast, Kathleen et Shannon Zimmerman, op. cit., p. 3; Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, op. cit., p. 6.

¹³⁹ Nalwa, Preeta, op. cit., p. 97 à 117.

¹⁴⁰ Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 107.

¹⁴¹ Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, op. cit., p. 5 à 7.

¹⁴² Jennings, Kathleen op. cit., p. 8.

¹⁴³ Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, op. cit., p. 6.

¹⁴⁴ Entrevues 5, 6 et 7, les 13, 18 et 20 avril 2018.

femmes ayant occupé des rôles de soutien dans leurs forces armées nationales, devenir soldats de la paix est une occasion d'acquérir des compétences et de l'expérience qu'elles ne pourraient pas acquérir dans leur pays.¹⁴⁵

Mesures correctrices

Face à cet enjeu, l'ONU a cherché à encourager les États membres à mettre en œuvre des politiques d'accélération de la féminisation des échelons les plus élevés des forces armées et à créer d'autres possibilités d'avancement professionnel pour les femmes.¹⁴⁶ Toutefois, l'incidence de ces mesures risque d'être limitée sans un changement de mentalités au sein du système de l'ONU à l'égard des femmes dans les rôles supérieurs de maintien de la paix. De plus, dans certains PFCPP comme le Bangladesh, aucune femme n'a été promue à un grade supérieur, ce qui peut limiter la capacité des femmes à postuler à des fonctions de direction dans les opérations de maintien de la paix.¹⁴⁷ Par conséquent, les PFCPP doivent s'assurer qu'il soit dûment tenu compte de l'expérience acquise dans les OMP dans les décisions concernant des promotions et que le personnel puisse toujours postuler à des concours lorsqu'il est déployé.

Les stéréotypes sexuels présents dans l'armée tendent à perpétuer des formes agressives de masculinité et à définir les femmes comme un groupe « vulnérable » ayant besoin de protection, comme il a été mentionné précédemment. Les stéréotypes peuvent être remis en question par l'inclusion de textes féministes¹⁴⁸ et des éléments de « masculinité saine » dans la formation militaire, par exemple.¹⁴⁹ L'élargissement du programme de formation contribuerait également à renforcer l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans les OMP et à étendre l'approche de l'égalité des sexes promue par l'ONU.

Depuis 1989, l'ONU encourage fortement ses pays membres à mettre sur pied des programmes de formation pré-déploiement conformes aux normes onusiennes en la matière.¹⁵⁰ On souligne depuis longtemps la nécessité d'inclure une formation sur l'égalité des sexes dans cette formation pré-déploiement, et la RCSNU 1325 demande au « Secrétaire général de communiquer aux États membres des directives et éléments de formation concernant la protection, les droits et les besoins particuliers des femmes, ainsi que l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix¹⁵¹ ». Le DOMP a créé des outils intégrant la dimension de l'égalité entre les sexes, dont le Gender Resource Package for Peacekeeping Operations publié en 2004.¹⁵² Toutefois, la formation pré-déploiement demeure toujours la seule responsabilité des PFCPP, ce qui entraîne une grande disparité au sein du personnel de maintien de la paix en ce qui a trait au type, à la qualité et à la durée de la formation pré-déploiement suivie, s'il y en a une.¹⁵³ Par ailleurs, le volet portant sur l'égalité entre les sexes de cette

145 Entrevues 5, 6 et 7, les 13, 18 et 20 avril 2018.

146 SGNU, rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, 2008.

147 Entrevue 6, 18 avril 2018.

148 von Hlatky, Stéphanie et Meaghan Shoemaker, op. cit..

149 Karim, Sabrina et Beardsley, Kyle, op. cit.

150 Cutillo Alberto, « Deploying the Best: Enhancing Training for United Nations Peacekeepers », Providing for Peacekeeping, no 5, Institut international pour la paix, p. 1 à 3, août 2013.

151 UNSCR 1325 (2000), UN Doc.

152 Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, Peacekeeping Best Practice Unit UN DPKO, 2004, available at <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/gender-resource-package-for-peacekeeping-operations/>

153 Cutillo Alberto, Deploying the Best: Enhancing Training for United Nations Peacekeepers, Providing for Peacekeeping No.5, International Peace Institute, pp.7-8, August 2013.

formation pré-déploiement pourrait ne pas traiter de la bonne manière les sujets pertinents – ou il pourrait même ne pas y avoir de tel volet. Comme le disait l'une des personnes interrogées : « Une formation sur l'égalité entre les sexes est nécessaire pour tous. Les unités d'infanterie doivent suivre des formations avant le déploiement, mais celles-ci semblent être composées de diapositives PowerPoint et n'abordent pas cette question¹⁵⁴ ».

Pour que l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes soit efficace, la formation à ce sujet ne suffit pas; il faut aussi un vaste appui à cet égard parmi tout le personnel des OMP, particulièrement le personnel dirigeant. Une manière d'y arriver est de compléter la formation par des programmes de mentorat sur l'égalité entre les sexes. Le modèle des « formateurs à l'égalité » appliqué par les forces armées suédoises au sein de ses forces de maintien de la paix pourrait être reproduit au niveau de l'ONU; par exemple, par un comité consultatif militaire et policier (CCMP) renforcé, qui pourrait travailler de près avec de tels formateurs.¹⁵⁵ Une telle façon de faire permettrait non seulement aux formateurs à l'égalité d'exercer une plus grande influence sur les dirigeants, mais aussi d'entraîner la création d'un « réseau d'alliés masculins »¹⁵⁶, ce qui briserait le cliché de la formation sur l'égalité des sexes constituant une « chasse gardée féminine ».

OBSTACLE 13 : *Attentes déraisonnables*

Analyse des données probantes

Les attentes entretenues à l'égard des femmes déployées peuvent être déraisonnables ou fondées sur des forces ou des faiblesses perçues, plutôt que sur un ensemble de compétences réel.¹⁵⁷ Le déploiement des unités de police constituées de femmes (UPCF) indiennes fournit des indications intéressantes à cet égard. L'Inde a créé des unités de police entièrement féminines en 1986, à l'origine dans le but de fouiller les femmes qui constituaient une menace dans des situations liées au terrorisme ou à des soulèvements. La mission de l'ONU au Libéria (UNMIL) y a vu une occasion de vérifier si le déploiement d'UPCF pouvait réussir à accroître rapidement la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix.¹⁵⁸ Au total, neuf équipes ont servi par permutation dans l'UPCF indienne au Libéria de 2007 à 2016, et leur contribution positive pour le pays a été largement reconnue par l'ONU et le président libérien.¹⁵⁹ En plus de leurs tâches courantes de policières qu'elles ont accomplies avec diligence, les membres de l'UPCF se sont vu attribuer le mérite d'avoir amélioré les liens avec la communauté; amélioré la prévention de la violence sexuelle et sexiste et les interventions dans de tels cas; inspiré les femmes libériennes à s'enrôler en plus grand nombre dans les forces de police nationales; fourni des services médicaux de base à la communauté locale; formé la police nationale à la lecture de cartes; donné des cours d'autodéfense ainsi que des

¹⁵⁴ Entrevue 4, 6 avril 2018.

¹⁵⁵ Dharmapuri, Sahana, op. cit., p.21.

¹⁵⁶ *ibid.*

¹⁵⁷ Kuehnast, Kathleen et Shannon Zimmerman, op. cit., p. 3 et Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 109.

¹⁵⁸ Pruitt, Lesley J., op. cit., pp. 27-31.

¹⁵⁹ Voir, par exemple, Centre de nouvelles de l'ONU, « Hailed as « role models, » all-female Indian police unit departs UN mission in Liberia », Africa Renewal, 12 février 2016, <http://www.un.org/africarenewal/news/hailed-%E2%80%99role-models%E2%80%99-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.

formations sur la violence sexuelle et le VIH/sida dans les écoles locales; et fait du bénévolat dans un orphelinat local.¹⁶⁰

Toutefois, certains détracteurs de l'UPCF indienne ont souligné que de nombreux bienfaits ayant découlé de cette initiative sont attribuables à un « second quart de travail » non rémunéré, effectué après les heures normales de travail.¹⁶¹ En effet, les perceptions de la contribution positive de l'UPCF semblent être largement attribuables au fait que les membres de cette unité se sont portés volontaires pour aller bien au-delà de leurs tâches professionnelles,¹⁶² peut-être parce qu'il est attendu des femmes qu'elles assument des rôles d'aidantes ou peut-être parce que les possibilités de déploiement sont rarement offertes aux femmes indiennes, de sorte que ces dernières sentaient que leur présence sur le terrain allait moins de soi que celle que leurs homologues masculins et qu'elles devaient travailler plus pour justifier leurs postes. Quoi qu'il en soit, les unités dominées par les hommes ne sentent pas que, d'un point de vue institutionnel, il est attendu d'eux qu'ils contribuent à la société à un tel degré, et les hommes ne subissent pas la même pression pour donner de leur temps.¹⁶³ Malgré la grande valeur accordée à l'engagement communautaire et au bénévolat comme une partie normale d'une opération de maintien de la paix, ce ne sont pas tous les soldats de la paix qui sont tenus à ces normes ou dont la capacité à ou la volonté de s'engager dans ce travail est évaluée au cours du processus de sélection.

Mesures correctrices

Dans les PFCPP qui comptent des unités entièrement féminines dans leurs institutions nationales, il est important de s'assurer que ces unités puissent être déployées, afin d'offrir aux femmes des occasions de travailler au maintien de la paix. Dans les institutions nationales où les femmes et les hommes travaillent séparément en général, il s'agit là d'un moyen simple pour les PFCPP de satisfaire aux cibles de répartition équilibrée entre les sexes, au lieu de créer des unités mixtes pour le déploiement. Toutefois, dans les PFCPP où les femmes font partie d'unités mixtes au sein des institutions nationales, la formation d'unités de police entièrement constituées de femmes pourrait s'avérer complexe d'un point de vue logistique et susciter de la résistance à la fois chez les femmes et les hommes. De plus, comme il est mentionné plus haut dans les paragraphes sur les formations mixtes, les unités mixtes sont plus susceptibles d'entraîner une transformation dans la culture institutionnelle que les unités séparées selon le sexe, puisqu'elles permettent aux hommes et aux femmes de travailler ensemble sur un pied d'égalité.¹⁶⁴ Là où des unités entièrement féminines sont déployées, il faut s'assurer qu'elles font l'objet des mêmes attentes que n'importe quelle autre unité. Par exemple, les conditions de déploiement pourraient prévoir que tous les soldats de la paix fassent du bénévolat ou entretiennent des liens au sein de la communauté dans leurs temps libres ou, à l'inverse, que ceux qui effectuent un « deuxième quart de travail » soient payés en heures supplémentaires. Quoi qu'il en soit, les femmes faisant partie d'UPCF devraient sentir qu'elles sont autant en droit d'être déployées que n'importe quelle autre unité et ne devraient pas avoir à en faire plus que les autres pour prouver leur utilité.

¹⁶⁰ *ibid*; Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 18.

¹⁶¹ Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 73.

¹⁶² Pruitt, Lesley J., op. cit., pp. 112-114.

¹⁶³ *ibid*.

¹⁶⁴ Entrevue 1, 27 mai 2018.

4.5.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- Envisager de revoir les lignes directrices de l'ONU afin qu'elles tiennent compte de la notion de l'égalité entre les sexes dans sa globalité, en intégrant une démarche égalitaire.
- S'assurer que la formation sur l'égalité entre les sexes ne soit pas perçue comme une annexe de la formation principale, mais comme une exigence pour toutes les personnes déployées afin de favoriser des droits égaux pour tous et d'accroître à la fois l'efficacité et la légitimité des OMP.
- S'assurer que la formation pré-déploiement compte un volet sur l'égalité entre les sexes et qu'elle traite des sujets pertinents de manière pratique et orientée vers l'action, notamment par des scénarios et des exercices.
- S'assurer qu'il soit dûment tenu compte de l'expérience dans les OMP dans les décisions sur des promotions et que le personnel puisse postuler à des concours lorsqu'il est déployé.
- Assurer l'accès aux mécanismes de l'ONU qui reçoivent les rapports et les plaintes relatives au harcèlement sexuel et sexiste, et faire mieux connaître ces mécanismes.
- Mettre sur pied des mécanismes de surveillance externes et internes.
- Envisager de « nommer et dénoncer » les PFCPP où le harcèlement sexuel et sexiste est omniprésent.
- Faire en sorte que les femmes puissent véritablement participer aux phases de planification (initiales) des opérations, de même qu'à la conception des mécanismes disciplinaires.
- S'assurer que les femmes et les hommes dans les OMP soient pris en considération en vue de jouer divers rôles, et pas seulement les rôles habituellement associés à leur sexe.
- Envisager l'adoption de procédures « d'accélération de la féminisation » au sein des institutions nationales.
- Compléter la formation sur l'égalité entre les sexes par des programmes de mentorat afin d'assurer un vaste appui en faveur de l'égalité parmi tout le personnel des OMP.
- S'assurer que les femmes qui ont été déployées aient la possibilité d'occuper des postes de dirigeants dans des opérations de maintien de la paix plus tard dans leur carrière.
- Inclure les connaissances sur l'égalité entre les sexes et la volonté d'agir à cet égard dans les critères de déploiement des dirigeants.
- S'assurer que les personnes occupant des postes relatifs à l'égalité entre les sexes (p. ex. conseiller à l'égalité) aient des perspectives d'avancement.

4.6 Des possibilités d'avancement professionnel égales sont-elles offertes aux femmes déployées, que ce soit en cours de mission ou dans leur pays?

4.6.i Aperçu des données probantes et des lacunes en matière de recherche

Même si elles sont hautement qualifiées dans leurs institutions nationales, de nombreuses femmes, lorsqu'elles sont déployées, se retrouvent confinées sur la base, pour accomplir des tâches administratives qui n'offrent pas de visibilité ou de possibilités d'apprendre de nouvelles compétences ou d'acquérir une expérience de leadership¹⁶⁵. De plus, les attentes à l'égard des femmes déployées peuvent n'avoir aucun lien avec leur ensemble de compétences¹⁶⁶ et les exigences qu'elles doivent remplir dans leur poste au sein des institutions nationales. Autrement dit, les femmes se retrouvent souvent à occuper des postes subalternes dans des milieux de travail hostiles où les dirigeants n'attachent aucune importance à l'égalité entre les sexes. Des recherches plus approfondies aideraient à quantifier la mesure dans laquelle les femmes en uniforme déployées se retrouvent à effectuer des tâches qui ne correspondent pas à leurs qualifications professionnelles et leur offrent peu ou pas de possibilités d'avancement.

4.6.ii Obstacles et mesures correctrices

OBSTACLE 14 : *Absence de réseaux de soutien*

Analyse des données probantes

Un obstacle souvent évoqué pour les femmes déployées concerne l'absence de réseaux de soutien ou de structures d'alliances pouvant leur donner accès à des personnes à différents niveaux des institutions nationales pendant le déploiement¹⁶⁷. Les femmes ont moins accès aux réseaux internes qui faciliteraient le mentorat, le parrainage et le partage d'informations et pourraient, à terme, améliorer leurs chances de progresser professionnellement à leur retour de déploiement. Dans les dernières années, des réseaux professionnels de cette nature ont été créés dans certaines OMP de l'ONU¹⁶⁸. Peut-être plus important encore, une participation accrue des femmes dans les institutions nationales, y compris dans les postes dirigeants, pourrait avoir pour résultat, du moins à court terme, d'avoir une incidence psychologique sur les attitudes des décideurs nationaux, des dirigeants des institutions de sécurité et de la société en général quant au rôle que les femmes peuvent jouer dans les environnements non sécuritaires.

¹⁶⁵ Kenny, Charles, op. cit., et Dharmapuri, Sahana, op. cit., p. 16, 21.

¹⁶⁶ Kuehnast, Kathleen et Shannon Zimmerman, op. cit., p. 3 et Pruitt, Lesley J., op. cit., p. 109.

¹⁶⁷ Dharmapuri, Sahana, op. cit., p. 14

¹⁶⁸ Conseil de sécurité des Nations Unies, rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017, paragr. 26.

Mesures correctrices

Une personne interrogée a décrit la possibilité qu'une femme officier, de préférence en uniforme et distincte du conseiller à l'égalité entre les sexes, soit chargée du bien-être des femmes déployées. Cette officière pourrait contribuer à la création d'un réseau informel dans l'OMP pour permettre aux femmes d'échanger sur les moyens de résoudre leurs préoccupations en matière de sécurité et de bien-être, par exemple¹⁶⁹.

4.6.iii Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- S'assurer que les femmes qui ont été déployées aient la possibilité d'occuper des postes dirigeants dans des opérations de maintien de la paix plus tard dans leur carrière.
- Inclure les connaissances sur l'égalité entre les sexes et la volonté d'agir à cet égard dans les critères de déploiement des dirigeants.
- S'assurer que les personnes occupant des postes relatifs à l'égalité entre les sexes (p. ex. conseiller à l'égalité) aient des perspectives d'avancement.
- Réexaminer les critères afin de s'assurer qu'ils soient clairement reliés au travail envisagé pour le poste donné.
- Soutenir le mentorat formel et informel pour les femmes (par les femmes et les hommes).

¹⁶⁹ Entrevue 4, 6 avril 2018.

05

Conclusions

5. Conclusions

La présente étude a fait ressortir que, même si le besoin d'un plus grand nombre de femmes en uniforme dans les OMP a été reconnu de manière générale par l'ONU et ses États membres, les cibles ambitieuses et les nombreuses initiatives ont eu peu d'effets mesurables. De plus, des recherches universitaires montrent que la faible proportion de femmes dans les institutions de défense et de police nationales n'est pas la cause principale du manque de femmes dans les OMP. À la lumière des données présentées dans la première partie, il est manifeste que la plupart des PFCPP n'auraient qu'à déployer un peu plus de femmes pour atteindre les cibles du DOMP concernant le déploiement des femmes. Dans le cadre de la présente étude, 14 obstacles différents ont été cernés, qui peuvent empêcher les femmes d'être déployées et, de ce fait, réduire progressivement leur proportion dans les contingents fournis par les PFCPP. Ces obstacles sont répartis dans six grandes catégories : 1) l'accès égal aux possibilités; 2) les critères de déploiement; 3) l'environnement de travail; 4) les contraintes familiales; 5) le traitement égal durant le déploiement; 6) les possibilités d'avancement professionnel.

S'il est difficile d'accroître le nombre de femmes en uniforme dans les déploiements, c'est notamment parce que l'importance relative de chacun de ces obstacles diffère grandement en fonction du contexte. La situation varie énormément entre les PFCPP et entre les missions. Par exemple, si les contraintes familiales contribuent pour beaucoup à limiter le nombre d'Occidentales disposées à être déployées, il s'agit d'un enjeu moins important dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne où les membres de la famille élargie assument couramment des rôles parentaux. Ainsi, pour agir de façon globale en vue d'accroître la représentation des femmes en uniforme dans les OMP, il faudrait commencer par faire une évaluation des obstacles propres à chaque pays et mission. De cette façon, il deviendrait possible d'intervenir de manière novatrice et adaptée pour surmonter les obstacles les plus importants dans un contexte donné (tel qu'il est recommandé dans l'annexe), en se fondant sur les meilleures pratiques et l'expérience acquise dans d'autres milieux. Cela aiderait aussi à établir les domaines sur lesquels il serait opportun de faire plus de recherches dans des contextes précis.

Finalement, il est actuellement difficile d'évaluer combien de femmes servent dans une OMP donnée, et quels sont leur rôle et leur grade, en raison des méthodes de collecte de données non systématiques et des écarts entre les ensembles de données. Afin d'évaluer avec exactitude l'efficacité des activités visant à accroître la participation des femmes en uniforme dans les OMP, il serait utile de normaliser et d'améliorer les pratiques de collecte de données ventilées par sexe dans le système de l'ONU et, idéalement, dans les institutions nationales des principaux PFCPP.

Un résumé complet des obstacles cernés, des solutions possibles et des domaines de recherche futurs figure en annexe.

En indiquant les domaines qui devraient faire l'objet de futures recherches et les solutions possibles, ce rapport devrait permettre d'éclairer les futures politiques et mesures prises par AMC, les membres du Groupe de contact de l'Initiative Elsie, les PFCPP, l'ONU et les autres parties prenantes en vue d'accroître le nombre de femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix, comme ils s'y sont engagés.

Bibliographie

- Affaires mondiales Canada, L'Initiative Elsie sur la participation des femmes dans les opérations de paix – Document d'information, gouvernement du Canada, mars 2018, <https://www.canada.ca/fr/affaires-mondiales/nouvelles/2018/03/initiative-elsie-sur-la-participation-des-femmes-dans-les-operations-de-paix.html>.
- Assemblée générale de l'ONU, Improvement of the Status of Women in the Secretariat, rapport du Secrétaire général, document de l'ONU A/50/691, paragr. 59, 27 octobre 1995.
- Assemblée générale de l'ONU, lettre du 12 juillet 2000 du représentant permanent de la Namibie aux Nations Unies à l'intention du Secrétaire général, document de l'ONU A/55/138-S/2000/693, 14 juillet 2000.
- Assemblée générale de l'ONU, Results of the revised survey to establish the standard rate of reimbursement to troop-contributing countries, as approved by the General Assembly in its resolution 67/261 on the report of the Senior Advisory Group on rates of reimbursement to troop-contributing countries, document de l'ONU A/68/813, 26 mars 2014, http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/813.
- Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning et Ramesh Thakur, Unintended Consequences of Peacekeeping Operations (Tokyo, Presses de l'Université des Nations Unies, 2007).
- Bastick, Megan, Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse (Genève, DCAF, 2015), <https://www.dcaf.ch/handbook-gender-and-complaints-mechanisms-o>.
- Baumgärtner, Ulrike, Gender and Peacekeeping: A Process of Norm Adaptation in the United Nations Bureaucracy, thèse de doctorat, University of St Gallen, 2014, [https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/\\$FILE/dis4204.pdf](https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/$FILE/dis4204.pdf).
- Barnes Karen, 'Funmi Olonisakin et Eka Ikpe (dir.), Women, Peace and Security: Translating Policy into Practice, Oxon: Routledge, 2011.
- Bigio, Jamille et Rachel Vogelstein, How Women's Participation in Conflict Prevention and Resolution Advances U.S. Interests, document de réflexion, Conseil des relations étrangères, octobre 2016, https://www.cfr.org/sites/default/files/pdf/2016/10/Discussion_Paper_Bigio_Vogelstein_Women%20in%20CPR_OR.pdf.
- Bigio, Jamille, Financial Incentives to Increase Female Participation in Peacekeeping Operations, document présenté à l'atelier de conception de l'Initiative Elsie, Ottawa, février 2018.
- Childs, Sara et Mona Lena Krook, Critical Mass Theory and Women's Political Representation, Political Studies vol 56, no 3 (octobre 2008), p. 725 à 736, http://www.mlkkrook.org/pdf/childs_krook_2008.pdf.
- Conaway, Camille Pampell et Jolynn Shoemaker, Women in United Nations Peace Operations: Increasing the Leadership Opportunities, Women in International Security, juin 2008, <https://www.socsci.uci.edu/files/docs/PeaceOpsExecSummary.pdf>
- Conseil de sécurité de l'ONU, Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2002/1154, 16 octobre 2002.
- Conseil de sécurité de l'ONU, Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2008/622, 25 septembre 2008.
- Conseil de sécurité de l'ONU, Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2016/822, 29 septembre 2016.
- Conseil de sécurité de l'ONU, Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/2017/861, 16 octobre 2017.
- Conseil de sécurité de l'ONU, Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, document de l'ONU S/PRST/2008/39, 29 octobre 2008.
- Conseil de sécurité de l'ONU, Résolution 1325, document de l'ONU S/RES/1325 (2000), adoptée par le Conseil de sécurité à sa 4213e séance, le 31 octobre 2000.
- Conseil de sécurité de l'ONU, Résolution 2242 (2015), document de l'ONU S/RES/2242 (2015).
- Crawford, Kerry et Julia Macdonald, Establishing a Marketplace of Women in Peacekeeping: An Analysis of Gender Mainstreaming and its Viability in United Nations Peacekeeping Operations, ASPJ Africa & Francophonie (premier trimestre 2013), http://www.airuniversity.af.mil/Portals/10/ASPJ_French/journals_E/Volume-04_Issue-1/Crawford_Macdonald_e.pdf.
- Cutillo, Alberto, Deploying the Best: Enhancing Training for United Nations Peacekeepers, Providing for Peacekeeping, no 5, Institut international pour la paix, août 2013.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, Unité des meilleures pratiques du maintien de la paix ONU DOMP, 2004, <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/gender-resource-package-for-peacekeeping-operations/>
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, Nations Unies, juillet 2000.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Empowering women from the United Nations Department of Peacekeeping Operations, (sans date), <https://peacekeeping.un.org/en/empowering-women>.

- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Operational Imbalance and Women Peacekeepers : Addressing the Gender Imbalance. décembre 2017),
- <https://peacekeeping.un.org/fr/gender>.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Directive d'orientation du DOMP, Égalité entre les sexes, novembre 2006.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Pays contributeurs en soldats et policiers, 31 décembre 2017, <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Résumé des contributions aux missions de maintien de la paix des pays de l'ONU selon le pays, la mission et les postes, décembre 2017,
- <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Résumé des contributions aux missions de maintien de la paix de l'ONU selon la mission, le poste et le genre, décembre 2017,
- <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors>.
- Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies/Bureau des affaires militaires, Rapport statistique sur le personnel militaire et policier féminin dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, préparé pour le 10e anniversaire de la RCSNU 1325 (sans date), <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
- Dharmapuri, Sahana, Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping, Institut international pour la paix, juillet 2013.
- Gizelis, Theodora-Ismene et Louise Olsson (dir.), Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325 (Abingdon, Routledge, 2015).
- Global Peace Operations Review, Percentage of Women in UN Peacekeeping 2006-2016, avril 2017, <http://peaceoperationsreview.org/featured-data#gender>.
- Goldstein, Joshua, War and Gender: How Gender Shapes the War System and Vice Versa (Cambridge, Cambridge University Press, 2003).
- Gouvernement du Canada, Plan d'action national du Canada pour les femmes, la paix et la sécurité 2017 2022 - Les plans de mise en œuvre, 1er novembre 2017,
- <http://international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/pnac-fra.pdf>
- Hadjipavlou, Maria, Gender, Conflict and Peace-keeping Operations dans Oxford Research Encyclopedia of International Studies [édition en ligne] (New York, Oxford University Press USA, 2017), <http://internationalstudies.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/>
- acrefore-9780190846626-e-190.
- Harris, Vandra et Andrew Goldsmith, Gendering Transnational Policing : Experiences of Australian Women in International Policing Operations, International Peacekeeping vol. 17, no 2 (avril 2010), p. 292-306 à p. 301-303.
- Heathcote Gina et Otto Dian, Rethinking Peacekeeping, Gender Equality and Collective Security, Hampshire, Palgrave, 2014.
- Institut international de recherche et de formation des Nations unies pour la promotion de la femme, dans le cadre d'ONU Femmes, Collège de la défense nationale suédois et le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Virtual discussion on the Role of the Armed Forces in the Implementation of UNSCR 1325, résumé de discussion, août 2010.
- Jennings, Kathleen M., Women's Participation in UN peacekeeping operations: agents of change or stranded symbols?, rapport NOREF, septembre 2011,
- <https://noref.no/Publications/Themes/Gender-and-inclusivity/>
- Women-s-participation-in-UN-peacekeeping-operations-agents-of-change-or-stranded-symbols.
- Karim, Sabrina et Kyle Beardsley, Equal Opportunity Peacekeeping (Oxford, Oxford University Press, 2017).
- Kenny, Charles, Safer Women, Safer World: A Fund to Increase the Number of Women UN Peacekeepers and Better Protect Women and Girls in Conflict Situations, document du Center for Global Development, juin 2017, <https://www.cgdev.org/sites/default/files/Women-Peacekeepers-4pg.pdf>.
- Kronsell, Annika et Erika Svedberg, Making Gender, Making War: Violence, Military and Peacekeeping Practices, (Oxford, Routledge, 2012).
- Kuehnast, Kathleen et Shannon Zimmerman, No Will, No Way : Women, Peace and Security in Peacekeeping Operations, Peace & Stability Operations Journal Online, vol. 3, no 1, octobre 2012, http://pksoi.armywarcollege.edu/default/assets/File/Vol3_Issue1_web_reduced.pdf.
- MenCare, Parental Leave Platform, 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need,
- <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>.
- Ministres de la Défense sur le maintien de la paix des Nations Unies, Communiqué de Londres, septembre 2016, <https://www.gov.uk/government/news/un-peacekeeping-defence-ministerial-london-communication>.
- Milošević, Marko, Challenges of Women's Participation in Serbian Peacekeeping Missions, document de politique, Belgrade Centre for Security Policy, juin 2012, http://www.bezbednost.org/upload/document/challenges_of_womens_participation_in_serbian_peac.pdf.
- Moletsane, Theresa, Cultural Awareness and Gender, présentation faite dans un cours sur l'égalité des sexes pour les instructeurs de la police nationale sud-africaine, octobre 2012.
- Moosa, Fatima, Here's why the UN is calling for more women peacekeepers, The Daily Vox, 6 octobre 2017, <https://www.thedailyvox.co.za/heres-why-the-un-is-calling-for-more-women-peacekeepers-fatima-moosa/>.

- Nalwa, Preeta, Resolution 1325: Evolution of Gender Perspective in UN Peacekeeping Operations, Journal of Defence Studies vol 5, no 1 (janvier 2011),
– https://idsa.in/system/files/jds_5_1_pnalwa.pdf.
- Nations Unies, La Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, art. 2 et par. 21(2), <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>.
- Nations Unies, Centre de nouvelles, La représentation des femmes dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, évoquée devant le Conseil de sécurité, 29 octobre 2003, <https://news.un.org/fr/story/2003/10/37352>
- Nations Unies, Centre de nouvelles, Hailed as « role models, » all-female Indian police unit departs UN mission in Liberia, Africa Renewal, 12 février 2016,
– <http://www.un.org/africarenewal/news/hailed-%E2%80%98role-models%E2%80%99-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- Nations Unies, Couverture des réunions et communiqués de presse, L'ONU lance une initiative internationale pour recruter davantage de femmes policières au sein de ses opérations de maintien de la paix, communiqué PKO/218-FEM/1751, 7 août 2009, <https://www.un.org/press/fr/2009/pko218.doc.htm>.
- Ní Aoláin, Fionnuala, Dina Francesca Haynes et Naomi Cahn, On the Frontlines: Gender, War and the Post-Conflict Process (Oxford : Oxford University Press, 2011).
- Office des Nations unies contre la drogue et le crime, Gender Mainstreaming in the Work of UNODC, note d'orientation pour le personnel d'UNODC, New York, juin 2013.
- ONU Femmes, Exploratory Options on Using Financial Incentives to Increase the Percentage of Military Women In UN Peacekeeping Missions, document de politique d'ONU Femmes, janvier 2015, <http://wps.unwomen.org/resources/briefs/financial.pdf>.
- Opérations de maintien de la paix de l'ONU, Year in Review, 2006, New challenges, New horizons, Wanted : Female Peacekeepers, 2006.
- O'Reilly, Marie, Andrea O Suilleabhain et Thania Paffenholz, Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes (New York, International Peace Institute, 2015),
– <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2015/06/IPI-E-pub-Reimagining-Peacemaking-rev.pdf>.
- OSCE, OSCE Special Monitoring Mission to Ukraine Status Report, 10 janvier 2018, <http://www.osce.org/special-monitoring-mission-to-ukraine/366306?download=true>.
- Pyman, Mark, Sir Stewart Eldon, Nick Seymour, James Cohen, Hiruy Gossaye et Ben Webster, Corruption & Peacekeeping : Strengthened peacekeeping and the United Nations, Transparency International UK Defence and Security Programme, 9 octobre 2013.
- Pruitt, Lesley J., The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit, (Oakland, CA, University of California Press, 2016).
- Rock, David et Heidi Grant, Why Diverse Teams Are Smarter, Harvard Business Review, 4 novembre 2016, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>.
- Schoeman, Maxi, South African Female Peacekeepers on Mission in Africa: Progress, Challenges and Policy Options for Increased Participation, Nordiska Afrikainstitutet Policy Notes 2010/1, janvier 2010, https://www.files.ethz.ch/isn/113152/2010_1.pdf.
- Secrétaire général de l'ONU António Guterres et al., Communication au personnel, 31 octobre 2017, http://www.ccisua.org/wp-content/uploads/2018/01/sg_letter_to_system_on_sexual_harassment.pdf.
- Secrétaire générale adjointe des Nations Unies et directrice exécutive d'ONU Femmes, « Les femmes, la paix et la sécurité : pilier essentiel des affaires internationales », déclaration au débat ouvert du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, New York, 27 octobre 2017.
- Skaine, Rosemarie, Women in Combat: A Reference Handbook, 1e éd. (Santa Barbara, CA, ABC-CLIO, 2011).
- Sotomayor Arturo C., The Myth of the Democratic Peacekeeper: Civil-Military Relations and the United Nations, John Hopkins University Press, Maryland, 2014.
- Transparency International Defence & Security, Corruption & Peace Operations: Risks and recommendations for Troop Contributing Countries and the United Nations (sans date),
– <http://ti-defence.org/wp-content/uploads/2016/04/160330CorruptionRiskTCCsTIIDSPFIN.pdf>.
- von Hlatky, Stéphanie et Meaghan Shoemaker, « The Battle to Get More Women into the Military », The Conversation, 29 juin 2017,
– <https://theconversation.com/the-battle-to-get-more-women-into-the-military-79980>
- Watson, Callum, Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: a Guidance Note for Security Sector Institutions, (Genève, DCAF, 2014),
– <https://www.dcaf.ch/preventing-and-responding-sexual-and-domestic-violence-against-men-guidance-note-security-sector>
- Wolf, Naomi, « A culture of coverup: rape in the ranks of the US military », The Guardian, 14 juin 2012, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jun/14/culture-coverup-rape-ranks-us-military>.
- World Peace Foundation, African Politics, African Peace, rapport soumis à l'Union africaine par la World Peace Fondation, 2016.

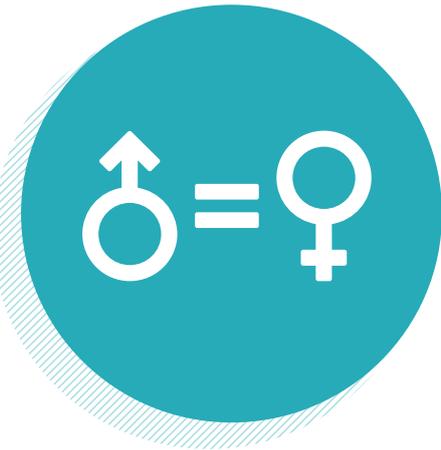
Liste des personnes interrogées

- Entrevue 1 : **Cdr Ella van den Heuvel (res)**, Forces armées des Pays-Bas, 27 mars 2018.
- Entrevue 2 : **Col Nevena Miteva**, Direction de la politique sociale, Forces armées de Bulgarie, et présidente de l'association des femmes des Forces armées de Bulgarie, 28 mars 2018.
- Entrevue 3 : **Vanja Mati**, officière en matière d'égalité entre les sexes, mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine, 4 avril 2018.
- Entrevue 4 : **Lt Col Rachel Grimes**, ancienne conseillère militaire à l'égalité entre les sexes, Bureau des affaires militaires, Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, 6 avril 2018.
- Entrevue 5 : **Hawa Tina Momoh**, chef de police adjoint, police de la Sierra Leone, 13 avril 2018.
- Entrevue 6 : membre des Forces armées du Bangladesh, 18 avril 2018.
- Entrevue 7 : membre des Forces armées du Kenya, 20 avril 2018
- Entrevue 8 : **Jake Sherman**, directeur, Centre Brian Urquhart des opérations de paix, Institut international pour la paix, 25 avril 2018.

Annexe

Résumé des recommandations

Thème 1 : Les femmes ont-elles des opportunités égales d'être déployées dans les opérations de maintien de la paix ?



Mesures à effet rapide et incitatif recommandées de façon générale

- › Verser aux PFCPP une prime à la représentation équilibrée des hommes et des femmes, fondée sur le pourcentage de femmes dans le contingent, leur grade et leur fonction, la formation spécialisée donnée sur les questions liées à l'égalité entre les sexes et la sélection du personnel.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

En plus des obstacles auxquels les femmes se butent pour faire partie des institutions nationales de sécurité, les données indiquent que d'autres barrières empêchent le déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour évaluer les effets relatifs de ces barrières et leur degré de variation d'un pays à l'autre (p. 35).

OBSTACLE 1 : Manque d'information sur les possibilités de déploiement

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › S'assurer que les femmes soient activement recrutées au moyen de campagnes publicitaires ciblées.
- › S'assurer que l'information sur le processus de demande de déploiement soit largement diffusée.
- › Utiliser des femmes ayant participé à des opérations de maintien de la paix comme modèles dans les campagnes de recrutement.
- › Faciliter la mise en place de réseaux nationaux et internationaux de femmes ayant participé ou participant à des opérations de maintien de la paix.
- › Souligner les occasions de participer aux opérations de maintien de la paix dans les campagnes de recrutement nationales.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

- › Des recherches plus approfondies pourraient comparer systématiquement la connaissance du personnel masculin et féminin des institutions de sécurité en ce qui concerne les possibilités de déploiement et la manière d'en tirer parti. De plus, une analyse comparative entre les sexes des initiatives nationales de recrutement pour les opérations de paix pourrait évaluer la mesure dans laquelle les femmes sont expressément ciblées, et si le langage et les images utilisés sont inclusifs pour les hommes et les femmes et s'il y a une représentation équilibrée des deux sexes parmi le personnel possédant de l'expérience en déploiement qui est chargé de promouvoir des possibilités de déploiement (p. 37).

OBSTACLE 2 : Corruption dans la sélection des troupes déployées

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › S'assurer que les procédures de sélection soient transparentes et puissent faire l'objet d'une surveillance externe.
- › Appliquer dans les secteurs de la police et de la défense les meilleures pratiques pour lutter contre la corruption et le favoritisme employés dans d'autres domaines, particulièrement en ce qui a trait aux procédures de déploiement.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

- › Même s'il est généralement admis que des recherches plus approfondies doivent être menées sur le sujet, des travaux universitaires donnent à penser que les réseaux de favoritisme sont dominés par les hommes, de sorte que les femmes auraient moins d'occasions de participer à la corruption aux fins de la sélection du personnel de maintien de la paix, par exemple (p. 39.)
- › Une première mesure à prendre pour déterminer si des groupes profitent de la corruption consisterait à mener des recherches pour vérifier si certains segments du personnel des forces de sécurité nationales ne sont pas informés des possibilités de déploiement et pour recueillir des données sur les personnes déployées et non déployées (p. 39).

OBSTACLE 3 : Vision des dirigeants : les femmes sont perçues comme devant faire l'objet d'une protection plutôt que comme des agentes de protection

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Clarifier le discours sur les objectifs du programme sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) en utilisant des arguments propres à convaincre les décideurs.
- › Clarifier les motifs d'accroître la participation des femmes (c.-à-d. la parité 50-50 des sexes dans les opérations de maintien de la paix n'est pas l'objectif ultime).
- › Reformuler le message international entourant le pilier de la protection afin d'assurer la cohérence avec le discours sur la participation des femmes en uniforme dans les OMP.
- › Créer des initiatives politiques au sein de « coalitions de volontaires » – des pays qui sont prêts à promouvoir l'égalité entre les sexes au-delà du minimum établi dans le programme FPS.
- › Offrir du mentorat sur l'égalité entre les sexes aux hauts dirigeants afin de remettre en question les mentalités individuelles et institutionnelles.
- › Faciliter l'accès des femmes à des fonctions où elles sont sous-représentées, particulièrement les rôles de combat, dans les institutions nationales et les contingents de maintien de la paix.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

- › Des recherches plus approfondies sont nécessaires sur les moyens les plus efficaces de changer les perceptions, sur une base individuelle et collective, sur cette question (p. 41).
- › Des recherches plus approfondies pourraient être nécessaires pour déterminer comment la facilitation de l'accès des femmes à des rôles de combat au niveau national pourrait se traduire par le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans les opérations de maintien de la paix, et l'ampleur de l'évolution qui pourrait en découler dans la culture institutionnelle (p. 41).

Thème 2: Les critères de déploiement excluent-ils un nombre disproportionné de femmes?



Mesures à effet rapide et incitatif recommandées de façon générale

- › Assurer des possibilités de recrutement égales pour les femmes au début de l'âge adulte (p. ex. l'accès aux écoles militaires et académies de police).
- › Évaluer la faisabilité d'une « prime à la représentation équilibrée des sexes », qui pourrait être versée uniquement à partir de contributions volontaires, pour les déploiements qui répondent à plusieurs critères relatifs à l'égalité entre les sexes.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

Davantage de recherches sont nécessaires pour comprendre la combinaison de facteurs économiques, sociaux, institutionnels et culturels à l'origine des lacunes présentes dans l'ensemble de compétences des femmes (p. 48).

OBSTACLE 4 : Années d'expérience requises pour le déploiement

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Réexaminer les justifications du nombre d'années d'expérience exigé.
- › Évaluer la possibilité de comptabiliser le temps passé en congé parental dans la durée du service.

OBSTACLE 5 : Évaluation de la condition physique

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Réexaminer si les critères de condition physique internationaux correspondent aux exigences pour le rôle en question.
- › S'assurer que la formation et l'enseignement soient fondés sur des évaluations des besoins ventilés selon le sexe.
- › S'assurer que tout le personnel se voit offrir suffisamment d'occasions de formation (ressources et temps) pour atteindre les cibles de condition physique.

OBSTACLE 6 : Exigences minimales de l'ONU pour le déploiement, mesurées au moyen de l'examen de sensibilisation et de formation à la sécurité

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › S'assurer que tout le personnel ait l'occasion d'acquérir les principales compétences exigées pour le déploiement (capacités linguistiques, conduite de véhicules à transmission manuelle, maniement des armes à feu, capacités en TI).

Thème 3 : Offre-t-on aux femmes l'environnement, les installations et l'équipement nécessaire pour qu'elles soient déployées?



Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

Le faible pourcentage de femmes actives dans ces institutions réduit le bassin de femmes en uniforme admissibles au déploiement; des recherches plus approfondies pourraient aider à préciser dans quelle mesure les facteurs relatifs aux infrastructures, à l'environnement et à la culture réduisent davantage le déploiement des femmes (p. 31).

OBSTACLE 7 : Ostracisme au sein des cohortes d'entraînement

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Donner l'occasion aux hommes et aux femmes de propager les autres connaissances qu'ils ont acquises avant d'entrer dans les forces armées ou la police.
- › S'assurer que les processus de socialisation et d'appartenance au groupe n'impliquent pas des comportements dégradants envers les recrues.
- › S'assurer que ces processus n'impliquent pas des attitudes discriminatoires envers les groupes non dominants.
- › S'assurer que les processus de socialisation et d'appartenance au groupe soient inclusifs (particulièrement sur la base du sexe) et que les chefs subalternes soient évalués en fonction de leur capacité à favoriser la cohésion du groupe, et non pas la segmentation et la formation de cercles internes « d'élite ».

OBSTACLE 8 : Logement, installations et équipement inadéquats

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › S'assurer que des salles de bains et des dortoirs séparés selon le sexe soient accessibles dans tous les lieux de déploiement.
- › S'assurer que tous les uniformes et l'équipement soient adaptés adéquatement aux femmes, aux conditions climatiques et aux exigences des OMP.
- › Faire connaître les mesures prises pour assurer que les conditions de vie et de travail des femmes soient égales à celles des hommes.

OBSTACLE 9 : Absence de soins médicaux adaptés aux femmes

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Faire en sorte que les équipes médicales comptent au moins une femme médecin et des spécialistes en obstétrique et en gynécologie, conformément aux recommandations du DOMP.

Thème 4 : Les contraintes familiales empêchent-elles le déploiement des femmes?



Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

Des recherches approfondies pourraient aider à comprendre l'importance des facteurs socioculturels — comme l'existence de réseaux de soutien au sein de la famille étendue — en vue de déterminer si les responsabilités familiales ou les perceptions sociétales facilitent ou non le déploiement des femmes. (Page 34)

OBSTACLE 10 : Absence de politiques qui tiennent compte adéquatement des besoins des familles

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Examiner si les lieux d'affectation avec famille pour le personnel civil peuvent être classés de la sorte (avec les installations appropriées) pour les contingents policiers et militaires.
- › Envisager de réduire la durée minimale du déploiement pour les parents de jeunes enfants.
- › Envisager de réduire la durée minimale requise de congé parental continu (p. ex. s'il est plus long qu'un an, permettre aux mères de prendre un congé plus court).
- › Faire en sorte qu'un soutien soit fourni à l'égard des enfants d'un parent déployé (y compris un soutien aux autres membres de la famille qui prennent soin des enfants).
- › S'assurer que des mesures prises au niveau national et au sein des institutions permettent aux jeunes pères de prendre des congés parentaux et d'obtenir du soutien au besoin (et les encouragent en ce sens), afin de normaliser cet aménagement pour tous les parents.
- › Interdire, dans le cadre de la sélection aux fins des déploiements, la discrimination envers les femmes parce qu'elles sont en âge de procréer (et remettre en question les écarts observés à cet égard dans la composition du personnel déployé).
- › Examiner la possibilité de créer davantage de lieux d'affectation avec famille.

Thème 5 : Les femmes déployées sont-elles traitées sur un pied d'égalité et ont-elles les mêmes possibilités et incitatifs en vue d'être redéployées?



Mesures à effet rapide et incitatif recommandées de façon générale

- › Envisager de revoir les lignes directrices de l'ONU afin qu'elles tiennent compte de la notion de l'égalité entre les sexes dans sa globalité, en intégrant une démarche égalitaire.
- › S'assurer que la formation sur l'égalité entre les sexes ne soit pas perçue comme une annexe de la formation principale, mais comme une exigence pour toutes les personnes déployées afin de favoriser des droits égaux pour tous et d'accroître à la fois l'efficacité et la légitimité des OMP.
- › S'assurer que la formation pré-déploiement compte un volet sur l'égalité entre les sexes et qu'elle traite des sujets pertinents de manière pratique et orientée vers l'action, notamment par des scénarios et des exercices.
- › S'assurer qu'il soit dûment tenu compte de l'expérience dans les OMP dans les décisions sur des promotions et que le personnel puisse postuler à des concours lorsqu'il est déployé.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

Des recherches plus approfondies pourraient aider à établir dans quelle mesure le traitement discriminatoire dont font l'objet les femmes en uniforme déployées (allant du harcèlement sexuel à des perspectives limitées ou des attentes irréalistes fondées sur les stéréotypes sexuels) découlent de pratiques biaisées et discriminatoires dans les institutions nationales des PFCPP et sont engendrés — ou exacerbés — par les circonstances particulières de l'opération de paix (p. 57).

OBSTACLE 11 : Harcèlement sexuel et sexiste

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Faire connaître plus largement les mécanismes de l'ONU qui peuvent recevoir les rapports et les plaintes relatives au harcèlement sexuel et sexiste.
- › Mettre sur pied des mécanismes de surveillance externes et internes.
- › Envisager de « nommer et dénoncer » les PFCPP où le harcèlement sexuel et sexiste est omniprésent.
- › Faire en sorte que les femmes puissent véritablement participer aux phases de planification (initiales) des opérations, de même qu'à la conception des mécanismes disciplinaires.

OBSTACLE 12 : Possibilités inégales de déploiement et occasions manquées au pays

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › S'assurer que les femmes et les hommes dans les OMP soient pris en considération en vue de jouer divers rôles, et pas seulement les rôles habituellement associés à leur sexe.
- › Envisager l'adoption de procédures « d'accélération de la féminisation » au sein des institutions nationales.
- › Compléter la formation sur l'égalité entre les sexes par des programmes de mentorat afin d'assurer un vaste appui en faveur de l'égalité parmi tout le personnel des OMP.
- › S'assurer que les femmes qui ont été déployées aient la possibilité d'occuper des postes de dirigeants dans des opérations de maintien de la paix plus tard dans leur carrière.
- › Inclure les connaissances sur l'égalité entre les sexes et la volonté d'agir à cet égard dans les critères de déploiement des dirigeants.
- › S'assurer que les personnes occupant des postes relatifs à l'égalité entre les sexes (p. ex. conseiller à l'égalité) aient des perspectives d'avancement.

OBSTACLE 13 : Attentes déraisonnables

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › S'assurer que les hommes et les femmes faisant partie d'OMP fassent l'objet des mêmes attentes, y compris en ce qui concerne leur contribution volontaire dans la communauté et les autres activités qui constitueraient leur « deuxième quart de travail ».

Thème 6 : Des possibilités d'avancement professionnel égales sont-elles offertes aux femmes déployées, que ce soit en cours de mission ou dans leur pays?



Mesures à effet rapide et incitatif recommandées de façon générale

- › S'assurer que les femmes qui ont été déployées aient la possibilité d'occuper des postes de dirigeants dans les opérations de maintien de la paix plus tard dans leur carrière;
- › Inclure les connaissances sur l'égalité entre les sexes et la volonté d'agir à cet égard dans les critères de déploiement des dirigeants.
- › S'assurer que les personnes occupant des postes relatifs à l'égalité entre les sexes (p. ex. conseiller à l'égalité) aient des perspectives d'avancement.
- › Réexaminer les critères pour s'assurer qu'ils soient clairement reliés au travail envisagé pour le poste donné.

Domaines nécessitant des recherches plus approfondies

Des recherches plus approfondies aideraient à quantifier la mesure dans laquelle les femmes en uniforme déployées se retrouvent à effectuer des tâches qui ne correspondent pas à leurs qualifications professionnelles et leur offrent peu ou pas de possibilités d'avancement. (p. 65).

OBSTACLE 14 : Absence de réseaux de soutien

Mesures à effet rapide et incitatif recommandées

- › Soutenir le mentorat formel et informel pour les femmes (par les femmes et les hommes).

La présente étude de référence a été effectuée dans le cadre de l'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix, lancée par Affaires mondiales Canada. Le rapport décrit la situation actuelle de la participation des femmes dans des rôles militaires et policiers dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU. Il documente les bonnes pratiques internationales pour améliorer cette participation et cerne les défis et les obstacles qui se présentent en ce qui concerne le recrutement, la formation, le maintien en poste, le déploiement et la promotion des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix.

Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité, dans le respect de la primauté du droit et des droits humains. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

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

DCAF Genève

C.P. 1360
CH-1211
Genève 1 Suisse
Téléphone : +41 (22) 730 94 00
Courriel : info@dcaf.ch

DCAF Ljubljana

Gospodinjaska ulica 8
1000 Ljubljana
Slovénie

DCAF Beyrouth

Gefinor Bloc C
Bureau 604 Ras Beyrouth
Liban

DCAF Bruxelles

/ EU SSG Facility
24, avenue des Arts (boîte 8)
1000, Bruxelles
Belgique

DCAF Ramallah

Al-Maaref Street 34
Ramallah / Al-Bireh
West Bank, Palestine

DCAF Tunis

Rue Ibn Zohr 14
1082 Tunis
Tunisie

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

www.dcaf.ch

© 2018 The Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF)