

Place du genre dans le secteur de la défense

Callum Watson



À propos de l'auteur

Callum Watson est membre de la division Genre et sécurité du DCAF. Il mène de nombreuses études et activités pédagogiques liées à l'égalité des genres et à la sécurité, en partenariat avec des institutions nationales et régionales des secteurs de la défense et de la justice. Ses domaines de spécialisation incluent l'éducation transformatrice sur l'égalité des genres, la violence conjugale et intrafamiliale, le harcèlement sexuel et lié au genre, les biais de genre, la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix, ainsi que les hommes et les masculinités. Callum est titulaire d'un master en affaires internationales de l'Institut de hautes études internationales et du développement de Genève et d'un diplôme de premier cycle en relations internationales de la London School of Economics and Political Science.

Éditrice

Megan Bastick, DCAF

Remerciements

Le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women tiennent à remercier les nombreuses personnes qui ont contribué à ce projet, que ce soit en participant à l'atelier de révision à Genève en décembre 2018 ou en relisant et commentant ce module, notamment Shayma Alsarayreh (Forces armées jordaniennes) ; Vix Anderton ; Fitri Bintang Timur ; Jean-Marie Clament, Thammy Evans, Oriana Fedeli et Lorraine Serrano (DCAF) ; Radmila Đakonović (ministère de la Défense du Monténégro) ; Aiko Holvikivi ; Paul Hook (Forces armées canadiennes) ; Pranay Kala (Forces armées indiennes) ; Chris Kilmartin ; Khutsafalo Dorothy Links (Force de défense nationale d'Afrique du Sud) ; Jaus Müller (SHK, Forces armées néerlandaises) ; Brad Orchard et ses collègues d'UN Women ; Graziella Pavone, Jennifer Croft, Jonna Naumanen (OSCE/ODIHR) et Daisy Tourné. Nous adressons des remerciements tout particuliers à Marta Ghittoni du DCAF, qui a coordonné la réalisation de cette Boîte à outils.

Le DCAF remercie la Confédération suisse, la Suède et le ministère britannique du Développement international pour leur soutien à l'élaboration de cette Boîte à outils.

Cette Boîte à outils est publiée avec l'appui du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR). Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de l'OSCE/ODIHR.

Publié en Suisse par le DCAF – Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève.

DCAF Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse

Traduit de l'anglais par Géraldine Chantegrel et Florence Lesur

Mise en page : Alice Lake Hammond (alichel.co)

Photo de couverture : Cérémonie d'accueil des Forces armées jordaniennes à Amman, 2019. © Président des chefs d'état-major interarmées/Dominique A. Pineiro.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

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

Référence à citer : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, « Place du genre dans le secteur de la défense », dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, 2019.

ISBN : 9978-92-9222-582-7

Ce document a été initialement publié par le DCAF, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR) et UN Women en 2019 en anglais sous le titre *Gender and Security Toolkit*, « Tool 3: Defence and Gender ». Cette version française est une traduction non officielle, réalisée et publiée par le DCAF. Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de l'OSCE/ODIHR. En cas de différences dans le texte, veuillez vous référer à la publication originale en anglais comme version définitive et officielle.

Ce matériel a été financé par UK aid du gouvernement britannique, mais les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les politiques officielles du gouvernement britannique.



Boîte à outils Genre et sécurité – DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

Ce module fait partie de la *Boîte à outils Genre et sécurité* réalisée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women, qui comporte neuf modules et une série de notes de synthèse.

Outils :

1. Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité
2. Genre et maintien de l'ordre
3. Place du genre dans le secteur de la défense
4. Genre et justice
5. Place du genre dans les lieux de privation de liberté
6. Place du genre dans la gestion des frontières
7. Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
14. Genre et renseignement
15. Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité

Notes de synthèse :

- Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres
- L'agenda « Femmes, paix et sécurité » par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité
- La place du genre dans la prévention de l'extrémisme violent et la lutte contre le terrorisme
- La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée

Par ailleurs, un recueil de droit international, *L'égalité des genres dans le secteur de la justice et de la sécurité*, est disponible en ligne.

La *Boîte à outils Genre et sécurité* prend la suite de la *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* publiée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRRAW en 2008. Les dossiers suivants peuvent être utilisés en complément de la présente Boîte à outils :

8. Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
9. Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
11. Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
12. Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre
13. Application des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité



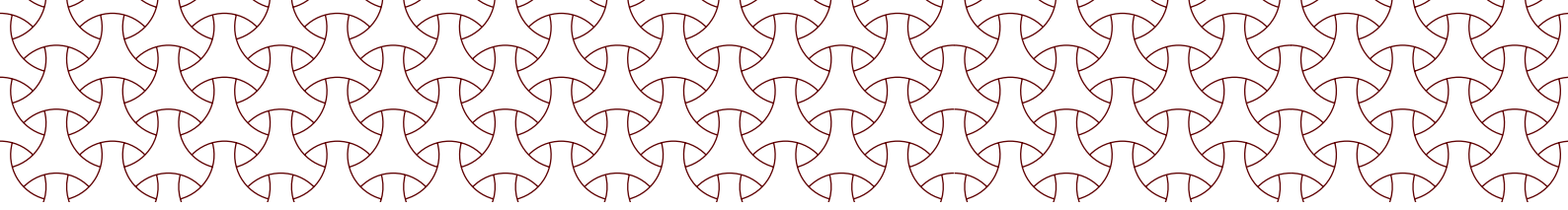
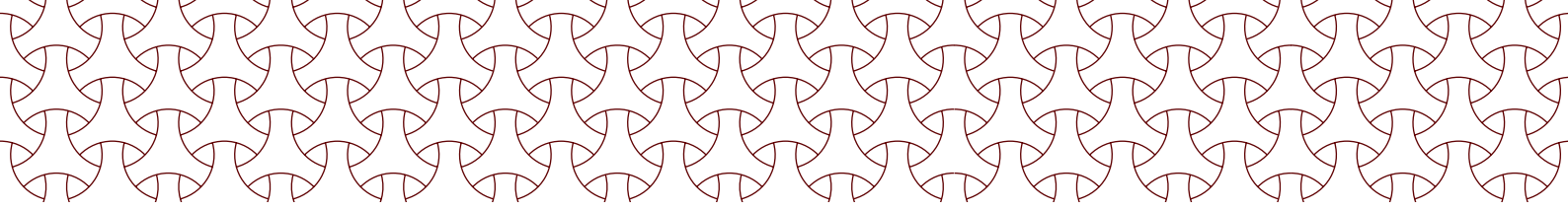


Table des matières

1. Présentation	1
1.1 Pourquoi ce module ?	1
1.2 À qui s'adresse ce module ?	2
1.3 Que contient ce module ?	3
2. Pourquoi est-il important d'assurer l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre dans le secteur de la défense ?	5
2.1 Les conflits et la sécurité sont liés au genre.	5
2.2 Les institutions de défense ont besoin de compétences diverses émanant de femmes et d'hommes	9
2.3 Les femmes sont nécessaires mais sous-représentées dans les forces armées	11
2.4 Les cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux imposent aux institutions de défense de respecter et de promouvoir l'égalité des genres	13
2.5 Les forces armées peuvent s'ériger en modèles pour favoriser l'égalité des genres et l'inclusion dans la société en général	17
3. Quelles sont les caractéristiques d'un secteur de la défense qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres ?	23
3.1 La prestation des services de sécurité	23
3.2 La gestion de la défense	26
3.3 Le contrôle de la défense	27
4. Comment le secteur de la défense peut-il intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité des genres ?	31
4.1 Favoriser l'adhésion de la hiérarchie et renforcer ses capacités en matière de genre	32
4.2 Créer un cadre juridique et politique pour parvenir à l'égalité des genres	33
4.3 Favoriser l'égalité des genres et la diversité au sein des forces armées	39
4.4 Intégrer une perspective de genre dans les opérations militaires	46
4.5 Intégrer une perspective de genre dans les mécanismes de contrôle de la défense	58
5. Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle	65
6. Ressources complémentaires	69

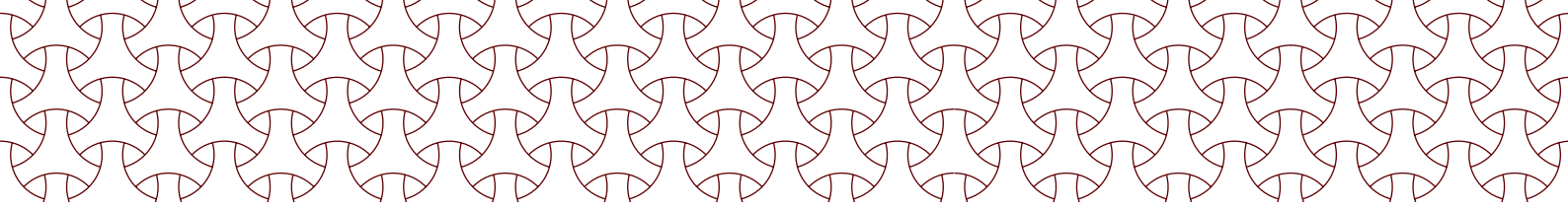




Abréviations

CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
INDH	Institution nationale pour la promotion et la protection des droits humains
LGBTI	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord





1. Présentation

1.1 Pourquoi ce module ?

Plus de dix ans se sont écoulés depuis la publication par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRAW de la *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* et de son dossier sur la place du genre dans la réforme de la défense. Depuis, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté toute une série de résolutions sur la thématique « Femmes, paix et sécurité ». Ces résolutions traduisent une compréhension de plus en plus nuancée des liens entre la participation des femmes, l'égalité des genres, la sécurité et le développement. En parallèle, les conceptions du genre se sont élargies et dépassent désormais le simple cadre des femmes pour intégrer les hommes et les masculinités, ainsi que les relations entre les discriminations liées au genre et celles reposant sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. On considère aujourd'hui que les inégalités entre les genres et les effets négatifs des conflits sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons ne sont pas *inévitables*, mais découlent de lois, de politiques et de pratiques inadéquates.

Pour les forces armées et les autres institutions de défense*, mener une réflexion sur le genre signifiait, jusqu'à récemment, intégrer les femmes. Si cet aspect reste une grande priorité, de nombreuses institutions de défense s'intéressent désormais aussi aux conséquences de l'intégration du genre dans les opérations militaires et à l'impact des dynamiques de genre sur la protection des populations civiles dans les conflits. Depuis dix ans, les forces armées et autres institutions de défense ont de plus en plus recours à des spécialistes du genre (expert-e-s du genre et de la protection des femmes, points focaux genre, équipes de liaison féminines, etc.). Les femmes peuvent aujourd'hui accéder à des postes de direction dans certaines forces armées, ainsi que dans d'autres branches du secteur de la défense^ et dans plusieurs grandes organisations de sécurité.

Pour parvenir à l'égalité des genres dans les forces armées et les autres institutions de défense, il faut transformer la culture institutionnelle et réorienter l'apport de la défense à l'égalité des genres au sein de la société dans son ensemble. Cette démarche nécessite de repenser la notion d'insécurité et les outils dont dispose le secteur de la défense pour répondre aux menaces liées au genre qui pèsent sur l'État et sur les personnes. Elle implique également de réexaminer les types de personnes, de compétences et de valeurs utiles à des forces de défense modernes. Si l'entreprise peut sembler ambitieuse, de nombreuses institutions de défense ont déjà lancé des activités innovantes et potentiellement transformatrices pour faire progresser l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre – ce qui aurait été inimaginable il y a dix ou vingt ans.

* Dans ce module, le terme « forces armées » désigne toutes les branches des forces armées, y compris le personnel civil (voir le document d'information du DCAF sur la RSS intitulé *Les forces armées*). L'expression « institutions de défense », quant à elle, englobe les forces armées, les centres et instituts de formation du secteur de la défense, les ministères de la Défense et les organismes de défense au niveau national.

^ Dans ce module, le « secteur de la défense » désigne les forces armées, leur direction politique (commandant-e en chef, ministre de la Défense), les autorités de contrôle relevant du pouvoir exécutif (président-e, Premier-e ministre) et d'autres organismes publics intervenant à titre ponctuel ou permanent dans les questions de défense (voir le document d'information du DCAF sur la RSS intitulé *La réforme de la défense*). Ce module ne traite pas le sujet des prestataires de services commerciaux opérant dans l'industrie de la défense. Pour cela, veuillez vous reporter à la note de synthèse sur « *La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée* ».

Image: Membre de l'Armée de l'air nationale lors d'un défilé militaire en République dominicaine, 2017. © Presidencia de la República Dominicana/Alejandro Santos.

La nouvelle *Boîte à outils Genre et sécurité* publiée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women rassemble les principaux enseignements tirés d'une décennie de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de la justice et de la sécurité. Elle a pour objectif de diffuser les bonnes pratiques nouvelles ou émergentes en analysant leur processus de développement. Le présent module, qui porte sur le secteur de la défense, est conçu pour accompagner les institutions du secteur de la justice et de la sécurité, notamment les forces armées et autres institutions de défense, dans l'intégration d'une perspective de genre. Le secteur de la défense ne doit pas se contenter d'augmenter les effectifs féminins. Il s'agit de prendre davantage conscience du caractère genré des besoins de la population et de répondre à ces différences, en prêtant une attention particulière aux besoins des femmes et des filles en matière de sécurité, qui sont souvent négligés.

Nous espérons que la *Boîte à outils Genre et sécurité* sera exploitée de différentes manières par des publics très divers. Elle peut, par exemple, être utilisée comme une source de bonnes pratiques et d'enseignements utiles pour l'élaboration de nouvelles politiques, stratégies et procédures ou de nouveaux programmes pour le secteur de la justice ; comme un réservoir d'idées pour les activités de suivi et de contrôle ; ou comme une référence pour construire un argumentaire à l'appui d'un plaidoyer ou d'une formation.*

1.2 À qui s'adresse ce module ?

Ce module s'adresse aux praticien-ne-s qui travaillent sur les questions liées au genre, à la paix et à la sécurité en rapport avec le secteur de la défense. Il s'agit notamment du personnel des forces armées, des ministères de la Défense, des institutions régionales de sécurité, des organisations internationales et des missions multilatérales sur le terrain qui étudient les moyens d'appliquer une perspective de genre à leur travail. Le présent module est également conçu pour les personnes qui se penchent sur les aspects en lien avec le genre et la diversité ou qui soutiennent la mise en œuvre des résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations Unies, notamment l'élaboration et l'exécution des plans d'action nationaux sur le sujet.

Il permet également aux acteurs civils qui assurent le contrôle de la défense (parlements, défenseur-e-s des droits, institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains, universitaires et organisations de la société civile) de comprendre clairement l'intérêt d'intégrer la dimension genre et l'égalité des genres dans les institutions de défense.

* Les autres modules et notes de synthèse de cette Boîte à outils sont consacrés à des questions ou à des prestataires de services de sécurité et de justice spécifiques (voir page i). La Boîte à outils est conçue comme un ensemble à l'intérieur duquel vous pouvez naviguer entre les différents modules et les notes de synthèse afin d'en savoir plus sur les aspects qui vous intéressent.

1.3 Que contient ce module ?

La section 2 explique pourquoi il est important que les forces armées et les autres institutions de défense intègrent une perspective de genre et favorisent l'égalité des genres. Elle examine le rôle de l'analyse de genre pour comprendre les conflits et les questions de sécurité et souligne la nécessité d'appliquer une perspective genre, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des forces armées, afin de maximiser leur efficacité opérationnelle. Cette section présente également les principaux cadres juridiques et politiques qui imposent aux forces armées d'interdire les discriminations, de prévenir la violence liée au genre et de promouvoir la participation égale des femmes. Enfin, elle étudie le rôle que les forces armées et autres institutions de défense peuvent jouer pour contribuer à l'autonomisation des femmes, des hommes et des personnes LGBTI dans leur pays[^].

La section 3 détaille les caractéristiques d'un secteur de la défense qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres. Dans un premier temps, elle montre que la conduite d'une solide analyse de genre et l'instauration d'un environnement de travail le plus favorable possible aux meilleurs talents optimiseront la capacité des forces armées et autres institutions de défense à assurer la sécurité. Elle présente ensuite les pratiques de gestion de la défense qui permettent d'éliminer les discriminations et de promouvoir l'égalité des genres. Enfin, elle explique comment les mécanismes de suivi et de contrôle peuvent veiller à ce que les forces armées et autres institutions de défense continuent à s'améliorer et à s'adapter à l'évolution des besoins.

La section 4 fournit des conseils pratiques pour aider les forces armées et autres institutions de défense, avec l'appui d'un contrôle externe efficace, à assurer l'égalité des genres et à prendre effectivement en compte la dimension genre. Elle détaille les grandes priorités fondamentales et transversales, à savoir le rôle de la hiérarchie et les cadres juridiques et politiques. Elle aborde ensuite les aspects liés au personnel et indique comment favoriser l'égalité des genres et la diversité dans le recrutement et l'évolution des carrières, tout en éliminant les discriminations, le harcèlement et les mauvais traitements. Elle explique comment le personnel de toutes les branches de l'état-major (de J1 à J9) peut intégrer une perspective de genre dans le contexte des opérations militaires. Cette section aborde ensuite les mécanismes de contrôle externe et expose les moyens dont disposent le parlement, les défenseur-e-s des droits, les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains (INDH) et les organisations de la société civile (OSC) pour contrôler et guider les forces armées et autres institutions de défense sur les questions liées à l'égalité des genres et à la dimension genre.

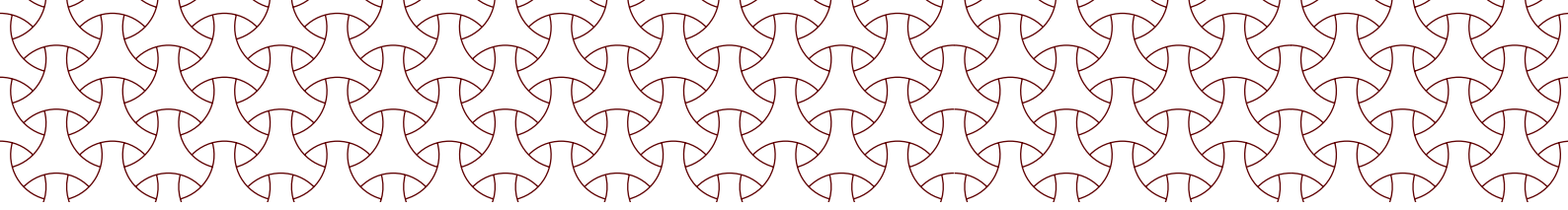
La section 5 propose un ensemble de questions destinées à guider l'auto-évaluation institutionnelle, afin de définir les priorités et les prochaines étapes d'une démarche visant à intégrer une perspective de genre et à promouvoir l'égalité des genres.

La section 6 recense d'autres ressources utiles pour accompagner le travail sur l'égalité des genres et la dimension genre au sein des forces armées et du secteur de la défense dans son ensemble.

[^] Dans la présente Boîte à outils, la « violence liée au genre » (en anglais *gender-based violence*, souvent abrégé en GBV) désigne tout acte préjudiciable infligé à une personne en raison d'idées préconçues normatives concernant son genre. La violence liée au genre est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes. La nature et l'étendue des types particuliers de violence liée au genre varient selon les cultures, les pays et les régions. On peut citer comme exemples les violences sexuelles, y compris l'exploitation et les sévices sexuels et la traite à des fins d'exploitation sexuelle, la violence conjugale et intrafamiliale, le mariage forcé ou précoce, les pratiques traditionnelles préjudiciables telles que les mutilations génitales féminines, les crimes d'honneur, le levirat ou les actes de violence homophobes et transphobes. Voir UN Women, « Glossaire d'égalité de sexes », <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr> (consulté le 5 janvier 2021) ; Conseil des droits de l'homme, *Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre : rapport de la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme*, A/HRC/19/41 (17 novembre 2011), paragr. 20.

L'abréviation LGBTI, qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, est expliquée plus en détail dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».





2. Pourquoi est-il important d'assurer l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre dans le secteur de la défense ?

Cette section explique les raisons opérationnelles, juridiques et morales pour lesquelles il est important que les membres du secteur de la défense appliquent une perspective de genre dans leur travail. En premier lieu, nous verrons qu'il s'agit de la *meilleure chose à faire*. Les législations internationales, régionales et nationales précisent que les femmes et les hommes doivent disposer d'un droit égal de servir dans les forces armées. Elles imposent également de protéger et de promouvoir les droits humains des femmes, des hommes et des personnes LGBTI. En luttant contre les stéréotypes et les discriminations relevant du genre, les forces armées et autres institutions de défense peuvent favoriser l'égalité des genres dans les sociétés au service desquelles elles travaillent. En second lieu, nous verrons qu'il s'agit également de la *meilleure façon de procéder*. Pour maintenir un haut niveau d'efficacité opérationnelle, il faut exploiter tout le potentiel d'un personnel diversifié, composé d'hommes et de femmes offrant une variété de compétences et de points de vue. Le secteur de la défense doit également être en mesure d'appliquer une perspective de genre afin de comprendre parfaitement les menaces à la sécurité de l'État et des personnes et de prendre les mesures qui s'imposent.

Beaucoup de pays et d'organisations internationales ont pris l'engagement d'accroître la participation des femmes dans les forces armées et les missions dans le monde, ainsi que d'intégrer le genre dans les opérations militaires, notamment par le biais des plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité* ».

2.1 Les conflits et la sécurité sont liés au genre

À l'époque de la guerre froide, la notion de sécurité internationale était généralement associée, dans les esprits, aux guerres entre différents pays, aux armements et à la violence physique. Or, bon nombre des grandes menaces qui ont marqué la fin du XX^e et le début du XXI^e siècle ne correspondaient pas à ce modèle. Les conflits impliquaient souvent un grand nombre d'acteurs armés évoluant hors du cadre étatique. Le terrorisme et la violence extrémiste, les crises sanitaires, les catastrophes naturelles, la cybercriminalité et les changements climatiques sont devenus des problèmes majeurs pour la sécurité.

L'insatisfaction à l'égard des définitions traditionnelles de la sécurité, axées sur l'État, a donné naissance au concept complémentaire de « sécurité humaine », qui met en lumière les liens entre les différentes formes d'insécurité. Par exemple, les changements climatiques (c'est-à-dire une menace à la sécurité environnementale) peuvent provoquer des sécheresses qui entraînent des famines (sécurité sanitaire) et anéantissent les moyens de subsistance des

* Les enseignements tirés dans le cadre des plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » sont examinés dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Image: Soldat-e-s de la Force de défense du Malawi lors d'une formation au déploiement organisée par l'armée américaine en Afrique, 2013 © U.S. Army Africa/Brad Copas.

personnes qui vivent de l'agriculture (sécurité économique). Les migrations consécutives aux changements climatiques peuvent créer des tensions avec les populations d'accueil (sécurité des populations) et exposer les individus à un risque accru de criminalité violente (sécurité personnelle). Ces insécurités, prises isolément ou conjuguées, peuvent à leur tour menacer la sécurité nationale.

L'analyse du développement, de la sécurité et des conflits sous l'angle de la sécurité humaine montre que les niveaux d'insécurité varient considérablement entre les femmes et les hommes, tant au niveau mondial qu'au sein d'une même population¹. Par exemple, selon l'Organisation internationale du travail, les hommes sont payés, en moyenne, 19 % de plus que les femmes². Leur sécurité économique a donc tendance à être plus grande. D'un autre côté, les hommes accomplissent souvent des tâches plus dangereuses, ce qui réduit leur sécurité sanitaire et personnelle par rapport aux femmes.

Les femmes et les hommes

Les situations de conflit armé et la fragilité des États n'ont pas les mêmes répercussions sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. Une analyse des conflits sous l'angle du genre permet de cerner les risques distincts qui pèsent sur les femmes et sur les hommes, et de comprendre dans quelle mesure ces risques varient également entre les différents groupes de femmes et d'hommes en fonction de la classe sociale, de l'appartenance ethnique ou raciale, du handicap, du niveau de pauvreté, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'âge et d'autres facteurs (c'est ce qu'on appelle une analyse « intersectionnelle* »).

Pendant un conflit, les hommes sont généralement plus touchés par l'enrôlement forcé, l'emprisonnement et d'autres conséquences directes à court terme. Les femmes sont plus susceptibles de subir les effets combinés à moyen et long terme des pénuries alimentaires, du manque de soins médicaux et des violences sexuelles. Les données comparant l'impact des conflits sur l'espérance de vie des femmes et des hommes en témoignent. En raison d'une conjonction de facteurs sociologiques et biologiques, les femmes vivent en moyenne 4,4 ans de plus que les hommes³. Des études montrent que cet écart peut se creuser au début d'un conflit armé, car le nombre d'hommes qui meurent sur le champ de bataille ou en lien *direct* avec le conflit est supérieur à celui des femmes. Mais à plus long terme, si l'on mesure les décès *indirects* dus au conflit, on observe que l'espérance de vie des femmes en souffre plus que celle des hommes. Les conflits amplifient les effets des inégalités entre les genres : ils entraînent une baisse des revenus et une hausse des prix, en particulier pour les produits de première nécessité comme la nourriture, l'eau salubre et les soins médicaux, et réduisent encore l'accès des femmes aux denrées alimentaires en période de pénurie. Les conflits ont tendance à accentuer la mortalité maternelle en raison de la difficulté d'accéder à des moyens de contraception, à des avortements sans risques et à des soins obstétricaux. En parallèle, les violences sexuelles augmentent. La situation peut s'avérer encore plus grave lorsque les populations sont déplacées dans des camps, où elles disposent rarement des services essentiels et sont davantage exposées aux maladies et à la violence⁴.

Les conflits armés bouleversent en outre les ordres sociaux traditionnels, y compris les rôles sociaux de genre[^]. À ce titre, un conflit peut donner aux femmes l'occasion d'assumer de nouvelles fonctions sur le marché du travail ou de participer plus activement à la vie sociale et politique. S'il reste préférable de prévenir les conflits, les règlements post-conflit peuvent offrir la possibilité de préserver ces avancées en matière d'autonomisation des femmes, ce qui augmente les chances de paix et de développement. L'inverse est également vrai : pour que ces progrès perdurent, ils doivent être activement protégés par les accords de paix conclus au sortir du conflit⁵. (L'encadré 1 présente un exemple de ces dynamiques au Salvador.)

* La notion d'« intersectionnalité » est abordée plus en détail dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité », explique comment mener une analyse de genre en tenant compte des intersectionnalités.

[^] Le « genre » et les « rôles sociaux de genre » sont examinés plus en détail dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Pour comprendre les causes profondes des conflits, il est important de prêter attention aux normes de genre. Ainsi, de jeunes hommes vivant dans les camps de personnes déplacées du nord de l'Ouganda, sans perspectives d'emploi ni statut social, auraient rejoint des groupes armés afin d'accéder à des femmes ou de gagner de l'argent pour financer une dot⁶. Dans plusieurs conflits, notamment au Népal et en Colombie, des femmes disent avoir rallié des groupes armés aux idéologies révolutionnaires pour échapper aux normes de genre restrictives en vigueur dans leur pays, ainsi qu'à la violence liée au genre qui en découle⁷.

Encadré 1. Analyse de genre de la guerre civile au Salvador

Pendant la guerre civile qui a divisé le Salvador entre 1979 et 1992, beaucoup d'hommes ont quitté leur foyer pour se battre ou pour échapper à la menace d'une exécution extrajudiciaire. De nombreuses femmes sont ainsi devenues cheffes de famille. Un nombre croissant d'entre elles se sont engagées dans des mouvements de la société civile exigeant que le gouvernement s'attaque aux problèmes économiques, aux violations des droits humains et aux lois discriminatoires à l'égard des femmes. Certaines femmes ont pris les armes dans des mouvements rebelles.

Si la guerre a incontestablement favorisé l'autonomisation des femmes, ce fut au prix d'une forte dégradation de leur bien-être physique et économique. Malgré la présence de femmes à la table des négociations, les accords de paix de Chapultepec n'ont pas cherché à préserver les progrès en matière d'égalité des genres ni à lutter contre les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes. Les Salvadoriennes sont aujourd'hui confrontées à des niveaux de meurtres et de violences sexuelles, conjugales et intrafamiliales qui dépassent ceux enregistrés pendant le conflit, en grande partie parce que les personnes qui commettent ces actes – y compris les membres de la famille – peuvent le faire en toute impunité. Ces comportements violents sont un héritage du conflit.

Sources : Webster K., Chen C. et Beardsley K., « Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment », International Organization, vol. 73 (2), 2019, p. 255-289, aux p. 276-277 ; Initiative on Quiet Diplomacy, « SCR 1325 and women's participation: Operational guidelines for conflict resolution and peace processes », Colchester : Initiative on Quiet Diplomacy, 2010, p. 30 ; Musalo K., « El Salvador – A peace worse than war: Violence, gender and a failed legal response », Yale Journal of Law and Feminism, vol. 30 (1), 2019, p. 3-97, aux p. 37-46

Les personnes LGBTI

Les conflits armés peuvent également accroître le risque de violence envers les personnes et les communautés LGBTI. Les violences commises par l'organisation « État islamique en Irak et au Levant » en sont un exemple. Lorsque la Syrie a entrepris d'appliquer plus strictement le principe du service militaire obligatoire dans le cadre du conflit, les Syriens gays et transgenres ont été confrontés à un choix difficile : servir dans un environnement où ils couraient un grand risque de harcèlement, se cacher ou fuir le pays. Dans certains cas, leurs familles ont coupé les ponts ou ont été exposées à des représailles de la part du gouvernement⁸. Les personnes LGBTI qui doivent quitter leur foyer et leurs réseaux de soutien sont particulièrement menacées et peuvent se voir contraintes de fuir vers des pays où elles risquent d'être poursuivies par la justice⁹. Le Conseil de sécurité des Nations Unies a organisé sa première réunion sur les droits des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre diverses en 2015¹⁰.

L'agenda « Femmes, paix et sécurité » et la pérennisation de la paix

L'analyse des conflits et de leur impact sous l'angle du genre est une pratique qui remonte à plusieurs années. Le *Programme d'action de Beijing*, document final de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes organisée en 1995, comprenait un chapitre sur les femmes et les conflits armés. Il exhortait à reconnaître que les conflits

n'ont pas les mêmes effets sur les femmes et sur les hommes, et indiquait que la gestion des conflits armés et la reconstruction après les conflits devaient prendre en compte la protection des droits et du corps des femmes, la prévention des violences sexuelles et liées au genre et la participation des femmes à la consolidation de la paix. L'adoption en 2000 de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, processus dans lequel les OSC ont joué un rôle crucial, a fait date en établissant un lien entre le genre et la sécurité et en affirmant le rôle des femmes tout au long du cycle des conflits. La résolution 1820 du Conseil de sécurité, adoptée en 2008, condamne spécifiquement le recours à la violence sexuelle comme tactique de guerre. Ces résolutions forment la base de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » (encadré 2)¹¹.

Encadré 2. L'agenda « Femmes, paix et sécurité »

En 2000 a été adoptée la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Cette résolution historique prend acte de ce que les femmes et les hommes vivent différemment un conflit, ont des besoins différents après celui-ci, posent des regards différents sur ses causes et ses conséquences et ont des contributions différentes à apporter au processus de paix. Par la suite, le Conseil de sécurité a adopté neuf autres résolutions concernant les femmes et les conflits (au moment d'écrire ces lignes), qui forment ensemble l'agenda « Femmes, paix et sécurité ». Cet agenda entend :

- ✦ promouvoir l'égalité des genres et accroître la participation des femmes dans tous les aspects de la prévention des conflits, des processus de paix et des opérations de maintien et de consolidation de la paix ;
- ✦ améliorer la protection des femmes en situation de conflit, mettre fin aux violences sexuelles liées aux conflits et lutter contre leur impunité ;
- ✦ veiller à ce que l'intervention de la communauté internationale dans les contextes de conflit réponde aux besoins spécifiques des femmes et améliore la protection de leurs droits.

Voir la note de synthèse « L'agenda "Femmes, paix et sécurité" par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité » pour de plus amples informations.

Même s'il porte en grande partie sur les femmes et les filles, l'agenda « Femmes, paix et sécurité » reconnaît la nécessité d'impliquer les hommes et les garçons dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et constate que les hommes et les garçons sont également victimes de violences sexuelles pendant les conflits (comme cela a été documenté, par exemple, en République démocratique du Congo, en Bosnie-Herzégovine, en Syrie et en Libye)¹². Des analyses des conflits sous l'angle du genre ont également examiné la façon dont les parties belligérantes pouvaient instrumentaliser les conceptions sociales de la masculinité pour inciter les hommes à se battre ou pour ostraciser ceux qui s'y refusent.

En 2018, le secrétaire général des Nations Unies António Guterres a réaffirmé les liens entre la sécurité, le développement et les droits humains – et plus particulièrement entre l'égalité des genres, la prévention des conflits et la résilience face à ceux-ci – dans l'agenda de pérennisation de la paix*. La pleine participation des femmes à la société et à tous les niveaux de décision en matière de sécurité, de développement et de droits humains est essentielle pour garantir la paix et la prospérité. D'une part, il est impossible d'assurer la sécurité des femmes, leur autonomisation économique et leur protection contre les violations des droits humains sans les écouter et les impliquer dans la consolidation de la paix. D'autre part, l'incapacité à mobiliser les énergies politiques et économiques de tous les secteurs de la société compromet la pérennité de tout effort visant à construire des

* Voir Assemblée générale des Nations Unies, *Consolidation et pérennisation de la paix*, rapport du Secrétaire général, A/72/707– S/2018/43 (18 janvier 2018), accessible à l'adresse <https://undocs.org/fr/A/72/707-S/2018/43>.

sociétés pacifiques. Ainsi, toutes les activités liées au maintien et à la consolidation de la paix, à la promotion des droits humains et au développement durable doivent être étayées par une solide analyse de genre (voir le point 4.4). En reconnaissant les liens entre l'égalité des genres, la paix et la sécurité, l'agenda de pérennisation de la paix reprend et renforce le Programme de développement durable à l'horizon 2030* et l'agenda « Femmes, paix et sécurité ».

2.2 Les institutions de défense ont besoin de compétences diverses émanant de femmes et d'hommes

Les institutions de défense revêtent de nouvelles fonctions, notamment la protection des populations civiles

Aujourd'hui, les menaces auxquelles doivent répondre les forces armées sont hétérogènes et font souvent intervenir une multitude de parties prenantes non étatiques qui agissent sans coordination, dont des groupes terroristes. Les forces armées évoluent de moins en moins sur des champs de bataille traditionnels et sont plutôt mobilisées et déployées sur des terrains et dans des contextes opérationnels complexes impliquant une quantité de protagonistes disparates, y compris des personnes qui ne participent pas aux combats. La désinformation, pour influencer par exemple sur des élections, et le risque de cyberattaques sur des infrastructures essentielles constituent des menaces telles que les institutions de défense se concentrent de plus en plus sur les enjeux psychologiques et cybernétiques[^].

De nombreuses forces armées participent également à la sécurité civile, en collaboration avec d'autres institutions de l'État. Ces missions nationales peuvent inclure l'assistance aux forces de l'ordre, l'intervention lors des situations d'urgence et des catastrophes naturelles, la protection d'infrastructures vitales, ainsi que la participation à l'éducation, à la recherche et au développement. Les militaires de certains pays d'Amérique latine, d'Asie du Sud-Est et d'Afrique exercent depuis longtemps ce type de fonctions auxiliaires. Si le déploiement des forces armées sur le territoire national est de plus en plus courant dans la plupart des pays d'Europe et d'Amérique du Nord, il est encore considéré comme l'exception plutôt que la norme¹³.

Une troisième fonction des forces armées, qui occupe une place importante dans les grands pays fournisseurs de contingents comme le Bangladesh et l'Éthiopie, est le déploiement dans le cadre de missions humanitaires, de soutien à la paix et de stabilisation. Il peut s'agir de missions de maintien de la paix conduites par les Nations Unies ou par des organisations régionales telles que l'Union européenne et l'Union africaine, ou de missions de prévention des activités illégales en mer, à l'image des forces navales de l'Union européenne en Somalie (lutte contre la piraterie) et en Méditerranée (lutte contre le trafic de migrant-e-s). Beaucoup d'États aident également des pays partenaires à renforcer leurs capacités et leurs institutions de défense, soit dans un cadre bilatéral, soit par l'intermédiaire d'organisations telles que l'OTAN.

La protection des populations civiles est une composante de la plupart des missions de maintien de la paix des Nations Unies depuis 1999¹⁴. Et en s'engageant en 2005 en faveur du principe de « responsabilité de protéger », l'Assemblée générale des Nations Unies a explicitement affirmé la responsabilité intrinsèque des États d'empêcher les atrocités de masse et la responsabilité collective de la communauté internationale d'agir dans ce sens lorsqu'un État souverain ne le fait pas¹⁵. Ces deux tendances traduisent et sous-tendent l'évolution du rôle des forces armées et des autres institutions de défense, qui ne protègent plus seulement la souveraineté des États, mais aussi les personnes et leurs droits.

* Voir la note de synthèse « Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres ».

[^] Pour une analyse générale de l'évolution des rôles des forces armées, voir DCAF, *Les forces armées*, Série de documents d'information sur la RSS, Genève : DCAF, 2015.

Les institutions de défense ont besoin de compétences nouvelles et diversifiées

La complexité croissante des opérations militaires exige du personnel disposant de compétences spécialisées dans un large éventail de domaines, tels que les langues, la psychologie, les technologies de l'information et l'ingénierie. Pour recruter des personnes dotées de ces compétences diverses, il faut faire appel à des candidat-e-s qui n'auraient pas nécessairement envisagé de carrière militaire auparavant, sur un marché du travail où les institutions de défense sont en concurrence avec d'autres ministères ou administrations et avec le secteur privé. Même aux postes de combat plus traditionnels, les progrès technologiques ont réduit le nombre de troupes d'infanterie nécessaires et limité l'impact de la puissance du haut du corps sur l'efficacité au combat¹⁶. Le travail d'équipe, l'aptitude à communiquer et la capacité à travailler dans des contextes culturels diversifiés jouent, en revanche, un rôle important.

Ces nouvelles exigences stratégiques et opérationnelles, conjuguées à l'évolution de la société en général, conduisent de nombreuses forces armées à revoir en profondeur leurs critères de recrutement et de sélection. Dans le cadre de cette transition, beaucoup d'entre elles prennent conscience du fait qu'elles n'ont pas intégré assez de femmes et qu'elles ont, historiquement, recruté dans un segment relativement étroit de la société.

Beaucoup d'institutions de défense ont également exclu les personnes LGBTI*. Les forces armées d'au moins 50 pays possèdent des politiques explicites confirmant que les personnes lesbiennes, gays et bisexuelles peuvent servir dans leurs rangs. Dix-huit pays (dont onze membres de l'OTAN) accueillent les personnes transgenres dans leurs forces armées : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, la Bolivie, le Canada, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, Israël, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède. Cependant, il reste des forces armées où *tous* les postes sont fermés aux personnes LGBTI¹⁷. Dans les pays où l'homosexualité est illégale ou dans ceux où le personnel des forces armées n'est pas autorisé à avoir des relations homosexuelles, les membres des forces armées ont parfois fait l'objet d'enquêtes très intrusives sur leur vie personnelle et de pressions les poussant à la confession, sous la menace de voir les résultats de ces enquêtes révélés au grand jour et d'être traduits en justice¹⁸.

Les arguments reposant sur la crainte que les femmes ou les personnes LGBTI affaiblissent la cohésion d'une unité militaire sont aujourd'hui largement discrédités. En revanche, il est de plus en plus admis que lorsque des personnes diverses, dotées d'aptitudes et de conceptions différentes, s'engagent ensemble pour atteindre un objectif commun et possèdent les compétences nécessaires pour collaborer à la réalisation de cet objectif, la cohésion suit¹⁹. Selon plusieurs études, les équipes diversifiées et équilibrées du point de vue du genre obtiennent de meilleurs résultats, en particulier lorsque l'innovation et la résolution de problèmes jouent un rôle important²⁰. Par ailleurs, la cohésion au sein des unités et la préparation militaire sont plus solides lorsque le « bizutage » et les autres pratiques discriminatoires et abusives sont condamnés et éliminés²¹. Des études montrent, par exemple, que les environnements de travail favorables aux personnes LGBTI apportent un meilleur soutien à l'*ensemble* du personnel et offrent une meilleure égalité des chances pour les femmes et les minorités ethniques²².

Outre la diversification du recrutement, les forces armées et autres institutions de défense reconnaissent la nécessité d'intégrer de nouvelles capacités – notamment en matière de doctrine, de formation et d'entraînement – pour répondre aux exigences opérationnelles actuelles et à venir. La capacité à analyser les environnements opérationnels sous l'angle du genre et à intégrer une perspective de genre dans tous les aspects d'une opération

* Pour en savoir plus sur les politiques visant à soutenir l'inclusion et l'égalité des chances du personnel LGBTI, voir Polchar J., Sweijts T., Marten P. et Galdiga J., *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion*, La Haye : Centre d'études stratégiques de La Haye, 2014.

est une compétence désormais considérée comme indispensable dans les institutions de défense.

2.3 Les femmes sont nécessaires mais sous-représentées dans les forces armées

Pour pouvoir tirer parti de toutes les compétences et de tous les talents disponibles au sein du personnel militaire et du pays, les forces armées doivent intégrer pleinement les femmes autant que les hommes. Les femmes peuvent apporter des atouts spécifiques aux opérations militaires. L'expérience montre que des équipes composées de femmes et d'hommes peuvent accroître la sécurité des forces. En Afghanistan, par exemple, des échanges entre le personnel militaire féminin et des femmes de la population locale ont permis d'accéder à des informations que l'on n'aurait pas pu obtenir autrement. De même, le recours à du personnel féminin pour mener des fouilles auprès des femmes de la population locale et pour nouer le dialogue avec elles a diminué l'hostilité envers la mission²³.

Tableau 1. Pourcentage de femmes parmi les troupes, les observatrices et observateurs militaires et les officières et officiers d'état-major dans les contingents des 12 principaux pays contribuant aux missions de l'ONU, novembre 2019

		% de femmes dans les troupes	% d'observatrices militaires et d'officières d'état-major
1.	Éthiopie	8,6	23,9
2.	Inde	0,8	12,7
3.	Bangladesh	1,5	16,9
4.	Rwanda	4,1	9,2
5.	Népal	3,4	12,1
6.	Pakistan	0,7	15,9
7.	Indonésie	2,8	9,9
8.	Chine	3,0	7,3
9.	Ghana	12,6	27,7
10.	République-Unie de Tanzanie	7,3	18,9
11.	Égypte	0,0	12,4
12.	Maroc	1,6	24,0

Source : *Maintien de la paix des Nations Unies, « Operational effect and women peacekeepers: Addressing the gender imbalance », 30 novembre 2019, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf.*

De surcroît, un principe important veut que les forces armées soient représentatives de la société au service de laquelle elles sont. Le droit de servir dans les forces armées est l'une des composantes du droit des personnes à une participation pleine et entière en tant que citoyen-ne-s, ainsi que d'autres droits humains. Un secteur de la défense diversifié, qui reflète la composition démographique du pays qu'il représente, jouit d'une plus grande légitimité auprès du public.

Pourtant, les femmes ont longtemps été et sont encore sous-représentées dans les forces armées. La plupart du temps, elles sont relativement peu nombreuses aux plus hauts rangs, et se concentrent souvent à des postes d'appui tactique, logistiques, administratifs et médicaux²⁴. (Voir les tableaux 1 et 2 et la figure 1, p. 13).

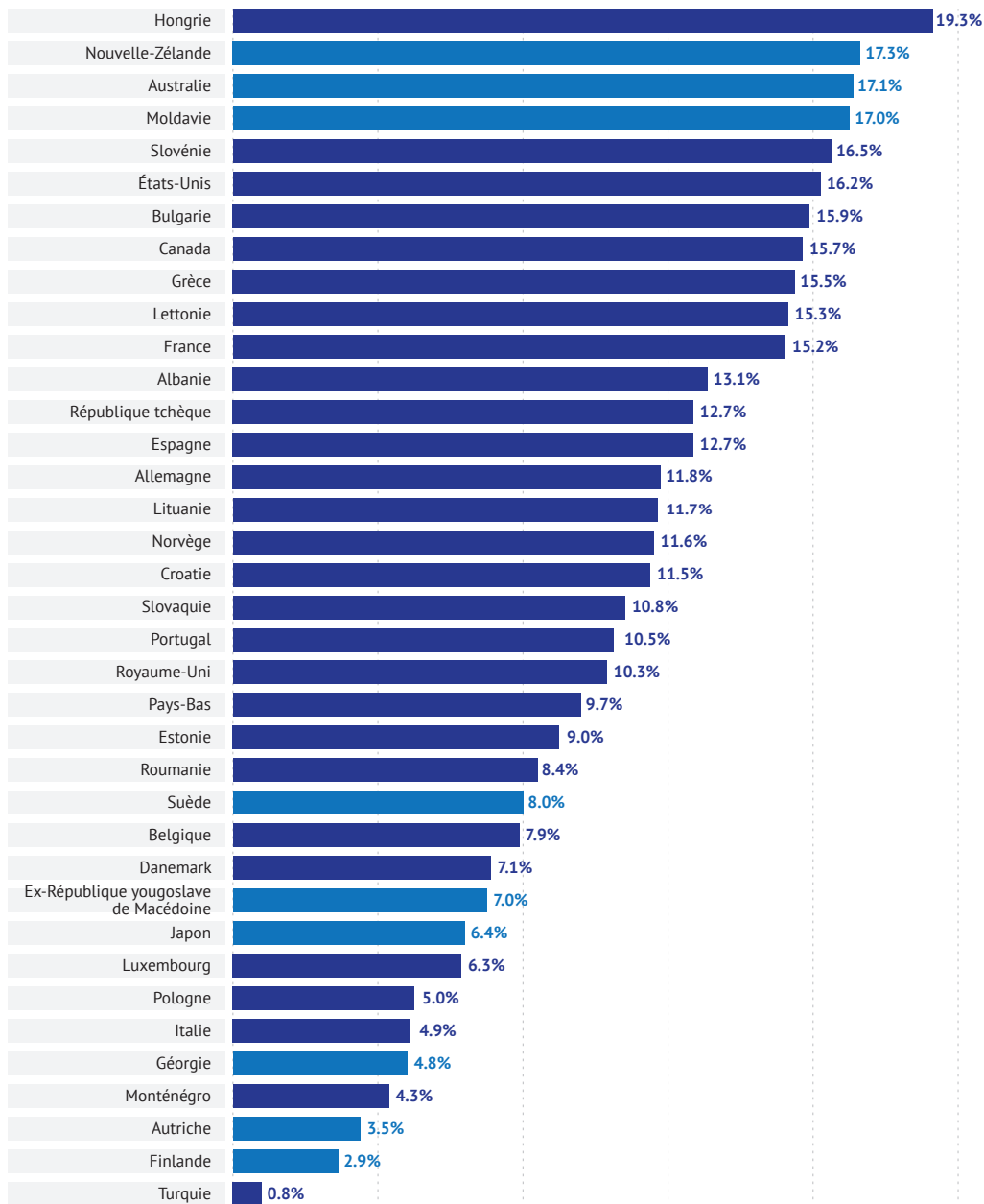
Tableau 2. Pourcentage de femmes militaires en service actif dans certains États participants de l'OSCE

Pays	% de femmes militaires
Albanie	14
Allemagne	13
Arménie	3
Azerbaïdjan	8
Belgique	6
Bosnie-Herzégovine	15
Canada	7
Danemark	10
Espagne	2
Estonie	10
Ex-République yougoslave de Macédoine	12
Finlande	15
Géorgie	17
Grèce	10
Lettonie	9
Lituanie	11
Norvège	6
Pays-Bas	11
Pologne	7
Portugal	13
Royaume-Uni	9
Serbie	10

Source : Atkins S., « Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region », Varsovie : OSCE/ODIHR, 2018, p. 19–20.

Il subsiste des obstacles à la participation pleine, active et significative des femmes aux forces armées et aux autres institutions de défense. Certains sont faciles à repérer : harcèlement sexuel, abus sexuels, refus d'affecter des femmes dans certaines unités, inadéquation des infrastructures ou d'autres dispositions logistiques pendant la formation ou les opérations, etc. D'autres sont plus subtils : conditions de travail empêchant toute personne ayant des enfants ou d'autres personnes à charge de progresser dans sa carrière, absence de mentors appropriés pour les femmes, procédures de promotion biaisées, procédures de déploiement ignorant les spécificités liées au genre, systèmes inefficaces de signalement et de plainte en cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel ou autres mauvais traitements, etc. Dans bien des cas, les obstacles à l'avancement des femmes sont les mêmes qui empêchent la diversification des forces armées.

Figure 1: Pourcentage de femmes militaires en service actif dans les pays membres et partenaires de l'OTAN en 2017



Source : Comité OTAN sur la dimension de genre, Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, Bruxelles : OTAN, 2017, p. 18.

2.4 Les cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux imposent aux institutions de défense de respecter et de promouvoir l'égalité des genres

Les constitutions de la plupart des pays consacrent le droit des femmes à l'égalité et/ou contiennent des clauses de non-discrimination. Un grand nombre de conventions, d'engagements et de normes d'envergure régionale et internationale abordent également les questions de l'égalité et de la non-discrimination (encadré 3). L'article 21(2) de la Déclaration universelle des droits de l'homme garantit à toute personne le droit d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays – ce qui inclut le service dans les forces armées. (L'Argentine, par exemple, a aboli en 2006 des lois datant de la dictature militaire qui interdisaient aux femmes mariées et aux mères de servir dans

l'armée. Cette décision faisait suite à une étude du ministère de la Défense établissant que ces lois étaient contraires aux normes d'égalité des genres inhérentes à une démocratie constitutionnelle²⁵.)

Le personnel des forces armées est habilité à jouir pleinement de ses droits humains et de ses libertés fondamentales sous réserve de certaines restrictions ou limitations, qui doivent rester minimales et justifiées par une nécessité démontrée, et non par la tradition. Ces restrictions ou limitations doivent être prévues par la loi et compatibles avec les obligations internationales, revêtir un caractère exceptionnel et s'appliquer de manière cohérente et non discriminatoire*.

En tant que tels, les cadres juridiques internationaux imposent aux forces armées et aux autres institutions de défense les obligations suivantes :

- ◆ être des employeurs équitables, justes et ne faisant pas de discrimination ;
- ◆ s'acquitter de leurs missions dans des conditions équitables, justes et non discriminatoires ;
- ◆ prévenir et prendre en charge de manière appropriée les cas d'exploitation et de sévices sexuels, la violence liée au genre et la discrimination, le harcèlement ou les mauvais traitements fondés sur le genre au sein de leurs institutions.

* Voir Born H. et Leigh I. (dir.), *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées*, Genève : OSCE/ODIHR et DCAF, 2008.

Encadré 3. Les instruments internationaux traitant du genre dans les forces armées et autres institutions de défense

Une série d'obligations juridiques nationales, régionales et internationales traitent de l'intégration d'une perspective de genre dans les institutions de défense ou imposent aux États de prendre des mesures en ce sens. Les modules 1 et 4 fournissent un aperçu plus général de cette question et un recueil de droit international est publié en ligne dans le cadre de cette Boîte à outils.

Voici quelques dispositions clés traitant du genre dans les institutions de défense :

Droit international des droits humains

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979 oblige les États parties à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer sans retard la discrimination à l'égard des femmes (article 2). La recommandation générale n° 28 du Comité de la CEDEF souligne que les États, lorsqu'ils mettent en œuvre la CEDEF, doivent reconnaître dans leur législation les autres formes de discrimination qui recoupent la discrimination fondée sur le sexe et le genre, telles que « la race, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, la santé, l'état civil, l'âge, la classe, la caste et l'orientation et l'identité sexuelles » (paragr. 18). La CEDEF contient un certain nombre d'obligations qui concernent directement les forces armées, notamment :

- ◆ l'interdiction de la discrimination dans le domaine de l'emploi (article 11) ;
- ◆ l'engagement à prendre des mesures pour éliminer les préjugés et les pratiques fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes (article 5) ;
- ◆ l'engagement à prendre des mesures pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes (article 6).

Réaffirmant qu'un objectif important de la CEDEF est d'assurer la protection des droits des femmes avant, pendant et après les conflits, le Comité de la CEDEF a formulé une série de recommandations plus spécifiques à l'intention du secteur de la défense (voir les recommandations générales 30, 33 et 37). Ces recommandations prévoient les engagements suivants.

- ◆ Assurer une représentation égale des femmes dans la prise de décisions au sein des institutions et des mécanismes nationaux, y compris les forces armées.

- ✦ Organiser des formations intégrant les questions de genre et adopter des codes de conduite pour l'armée dans le cadre d'une approche de prévention et de tolérance zéro à l'égard de la violence liée au genre et de la traite des êtres humains, y compris lorsque ces actes sont commis par des personnes représentant l'État ou par des soldat-e-s de la paix.
- ✦ Veiller à ce que les combattantes et les femmes et filles associées aux groupes armés soient également bénéficiaires des programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration, et s'assurer que ces programmes répondent à leurs besoins spécifiques.
- ✦ Prendre des mesures pour garantir que les tribunaux militaires respectent les normes internationales et les dispositions du droit international des droits humains, et que les femmes puissent accéder à ces tribunaux, participer aux procédures et les contrôler sur un pied d'égalité.
- ✦ Veiller à l'équilibre entre les genres au sein du personnel militaire chargé de l'accueil des migrant-e-s et former ces membres du personnel aux préjudices liés au genre que subissent les femmes migrantes.

Application du droit international des droits humains relatif à l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Les Principes de Jogjakarta, rédigés en 2017 par un groupe éminent de spécialistes des droits humains, se basent sur les règles du droit international des droits humains pour aborder le thème des orientations sexuelles et des identités de genre diverses. Ils affirment que :

- ✦ toute personne peut se prévaloir de tous les droits humains et a droit à une protection égale de la loi, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (principe 2) ;
- ✦ toute personne, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, a droit à la vie et à la protection de l'État contre les voies de fait ou les sévices (principe 5).

Ces principes, qui s'inscrivent dans la perspective de l'universalité des droits fondamentaux, reprennent en particulier : les droits à la non-discrimination et à la reconnaissance devant la loi ; à la sécurité ; les droits économiques, sociaux et culturels ; les droits à la liberté d'expression, d'opinion et de réunion ; à la liberté de circulation et de demander asile ; à la réparation. S'y ajoutent les droits de prendre part à la vie culturelle, de fonder une famille et de promouvoir les droits humains. Les Principes de Jogjakarta plus 10 (2017) renforcent la reconnaissance de l'intersectionnalité et intègrent davantage les besoins des personnes intersexes et de celles ayant des expressions de genre et des caractéristiques sexuelles diverses. Bien qu'ils n'aient pas un caractère contraignant, les Principes de Jogjakarta s'inspirent du texte et de l'interprétation juridique de plusieurs traités internationaux relatifs aux droits humains qui lient les États parties.

Droit international du travail

Les conventions de l'Organisation internationale du travail concernent directement les institutions de défense, qui sont des employeurs publics. Les normes internationales du travail portant sur l'égalité des genres incluent les principes d'égalité de rémunération, de non-discrimination, de protection des personnes ayant des responsabilités familiales et de protection de la maternité.

Droit international humanitaire

Le Protocole additionnel I de 1977 aux Conventions de Genève oblige les États à protéger les femmes contre le viol, la prostitution forcée ou toute autre forme d'attentat à la pudeur pendant les conflits (article 76).

Résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies

Les résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations Unies, la résolution 2272 sur les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et la résolution 2331 sur le maintien de la paix et de la sécurité internationales appellent notamment :

- ✦ les pays qui fournissent des contingents aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies à déployer un plus grand pourcentage de femmes, ainsi que des expert·e·s du genre et de la protection des femmes ; à veiller à ce que tout le personnel reçoive une formation complète sur le genre ; et à inclure la réponse aux violences sexuelles et liées au genre dans les normes de préparation opérationnelle et d'exécution ;
- ✦ toutes les parties à un conflit armé à mettre en œuvre des engagements spécifiques, assortis de délais, pour lutter contre les violences sexuelles, notamment au moyen de codes de conduite et de manuels militaires de terrain, et pour que les responsables civil·e·s et militaires démontrent leur volonté d'agir et appliquent l'obligation de rendre des comptes ;
- ✦ les processus de réforme du secteur de la sécurité à promouvoir l'intégration d'un plus grand nombre de femmes dans ce secteur et à mettre en place une vérification efficace des antécédents afin d'exclure toute personne qui aurait commis des violences sexuelles ;
- ✦ tous les États à prendre des mesures pour prévenir et combattre l'impunité des membres des opérations de paix des Nations Unies ou des forces non onusiennes mandatées par le Conseil de sécurité en cas d'exploitation et de sévices sexuels ; ainsi qu'à mener des enquêtes sur les unités et à les rapatrier en cas d'allégations d'exploitation et de sévices sexuels généralisés ou systématiques.

Organisations régionales

De nombreuses organisations régionales ont intégré ces normes. Par exemple, la décision n° 7/09 du Conseil ministériel de l'OSCE sur la participation des femmes à la vie politique et publique demande aux États participants :

- ✦ d'envisager de prévoir des mesures spécifiques pour atteindre l'objectif de la parité entre les genres dans tous les organes législatifs, judiciaires et exécutifs, y compris les services de sécurité, tels que les services de police ;
- ✦ d'envisager éventuellement des mesures législatives susceptibles de faciliter une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et publique, et en particulier à la prise des décisions ;
- ✦ d'envisager de prendre des mesures en vue d'instaurer l'égalité des chances dans les services de sécurité, y compris les forces armées, s'il y a lieu, afin de permettre d'assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes en matière de recrutement, de maintien en fonction et de promotion ;
- ✦ de faire le nécessaire pour que les femmes et les hommes contribuent sur un pied d'égalité aux initiatives de consolidation de la paix ;
- ✦ d'encourager un partage des tâches et des responsabilités parentales entre les femmes et les hommes afin de faciliter l'égalité des chances pour les femmes de participer effectivement à la vie politique et publique.

Pour une étude des cadres juridiques des opérations militaires sous l'angle du genre, voir Longworth S., Miteva N. et Tomić A., « Gender training and the military: The legal and policy framework », dans Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP Teaching Gender in the Military: A Handbook, Genève : DCAF et Groupement du PPP, 2016.

2.5 Les forces armées peuvent s'ériger en modèles pour favoriser l'égalité des genres et l'inclusion dans la société en général

Les forces armées ont toujours joué un rôle dans la construction des nations. Dans des pays tels que la Suisse et Singapour, la conscription rassemble des hommes d'origines sociales et linguistiques variées, et contribue à forger l'identité collective de l'État. Lorsque les forces armées sont suffisamment diversifiées pour représenter tous les groupes qui composent leur nation, elles jouissent d'une plus grande confiance au niveau national et sont plus crédibles lorsqu'il s'agit de promouvoir la démocratie et les droits humains à l'étranger²⁶.

Bien que souvent considérées comme conservatrices, les forces armées peuvent s'avérer bien placées pour faire progresser l'égalité des genres et l'acceptation des personnes LGBTI dans la société en général. Leurs méthodes de travail créent des conditions qui, selon des études menées par diverses institutions, peuvent atténuer les préjugés entre les différents groupes. Cela tient au fait que les membres des forces armées :

- ◆ ont des interactions personnelles (sur un lieu de travail ou dans des hébergements communs) ;
- ◆ sont de statut égal (à grade égal) ;
- ◆ partagent des objectifs communs dont la réalisation nécessite le concours de deux ou plusieurs personnes ou groupes (par exemple, au sein d'équipes où chaque personne exerce des fonctions spécialisées) ;
- ◆ peuvent s'appuyer sur les autorités, la législation et les usages auxquels ils et elles obéissent (par le biais des structures militaires)²⁷.

En défendant le droit égal de l'ensemble des citoyen-ne-s à servir dans leurs rangs, les forces armées peuvent montrer comment exploiter pleinement le potentiel d'équipes diversifiées composées d'hommes, de femmes, de personnes LGBTI et autres présentant une variété de profils. Le commandement des forces armées peut s'ériger en modèle sur la question de l'inclusion et exercer une influence positive sur la société militaire et civile.

Les forces armées peuvent offrir aux femmes un environnement où elles sont moins soumises aux contraintes sociales de la vie civile (pression pour avoir des enfants, etc.), où elles bénéficient d'un appui pour donner leur pleine mesure et où elles reçoivent une gratification équitable fondée sur leur mérite. Celles qui accomplissent toute leur carrière dans les forces armées peuvent déconstruire dans la durée les stéréotypes sociaux selon lesquels les femmes sont incapables de réaliser certaines tâches. Celles qui choisissent de mettre à profit les compétences acquises dans les forces armées en réintégrant la vie civile peuvent contribuer à façonner les attitudes dans le secteur privé et dans leurs cercles familiaux et amicaux, et servir de mentors aux générations futures.

Les hommes issus de minorités tirent parti depuis longtemps des possibilités et des structures offertes par les forces armées. En intégrant leurs rangs, ils peuvent gagner du respect, acquérir des compétences, s'assurer un revenu et répondre aux attentes sociales à l'égard des hommes. Les minorités ethniques et autres sont surreprésentées dans les forces armées de certains pays. Dans l'armée des États-Unis, par exemple, on relève une plus grande proportion d'Afro-Américain-e-s que dans la population générale et trois fois plus d'Amérindien-ne-s (même si peu atteignent les grades supérieurs). De même, les personnes transgenres sont deux fois plus susceptibles de s'engager que le reste de la population²⁸. Dans d'autres pays, en revanche, les forces armées ont tendance à être dominées par le groupe majoritaire et, dans certains cas, elles ont la réputation d'avoir des attitudes discriminatoires et non inclusives, ce qui les rend peu attrayantes pour les autres segments de la société.

Pour promouvoir l'égalité des genres au sein des forces armées, il faut s'attaquer à la discrimination à l'égard des femmes, tout en remettant en question les normes dominantes de la masculinité. (L'encadré 4 présente un exemple de programme de formation à la masculinité dans l'armée américaine.) L'élimination du bizutage, la prévention du harcèlement sexuel, la lutte contre les moqueries envers les hommes considérés comme « féminins » et l'instauration d'un congé de paternité, par exemple, constituent des facteurs essentiels pour favoriser l'égalité des genres qui ont, de surcroît, des effets positifs sur les hommes. Lorsque les militaires hommes parviennent à intérioriser des normes inclusives, telles que le courage de contester le sexisme et la discrimination, cela peut avoir des répercussions favorables sur la société tout entière.

Dans certains des pays où elles peuvent servir sans se cacher, la proportion de lesbiennes et de personnes transgenres dans les forces armées dépasse celle que l'on observe dans la population. Si chacune de ces personnes a des raisons différentes de s'engager, beaucoup évoquent le fait que les forces armées leur offrent un soutien et des opportunités qu'elles ne trouvent pas dans la vie civile²⁹. Par ailleurs, l'engagement intervenant plutôt à un jeune âge (parfois dans le cadre du service militaire obligatoire), beaucoup de personnes LGBTI sont déjà dans les forces armées lorsqu'elles prennent conscience de leur orientation sexuelle ou identité de genre et l'acceptent.

Les forces armées occupent donc une position charnière. Si elles ne soutiennent pas les membres de leur personnel LGBTI ou font preuve de discrimination à leur égard, elles peuvent leur faire courir de grands risques. Parmi les vétérans des États-Unis, par exemple, les personnes transgenres sont *sept fois plus susceptibles* que les autres de faire une tentative de suicide³⁰. À l'inverse, les forces armées peuvent soutenir les personnes LGBTI qui se trouvent dans leurs rangs et les aider à mener une vie épanouie et une carrière réussie. Et en mettant en avant leurs succès (voir encadré 10, p. 45), les forces armées peuvent tirer parti du prestige national pour renforcer plus largement l'acceptation sociale des personnes LGBTI.

Encadré 4. Appeler la masculinité par son nom dans l'armée américaine

En réponse au plaidoyer mené par des vétérans, des citoyens et le Congrès, l'armée des États-Unis accorde une attention particulière aux agressions sexuelles dans ses rangs et a créé en 2005 le Bureau de prévention et de prise en charge des agressions sexuelles. La campagne de prévention du ministère de la Défense repose sur trois grands piliers : inciter les témoins à intervenir, former la hiérarchie et faire évoluer l'environnement professionnel.

En 2013, l'US Air Force Academy entreprend de tester une approche innovante pour favoriser l'intervention des témoins en proposant aux élèves officiers et officiers un cours sur les hommes et la masculinité. Dans un premier temps, il s'agit de prendre conscience que les hommes ont du mal à dénoncer les attitudes sexistes et les autres comportements dégradants, comme le bizutage ou l'intimidation, non parce qu'ils les approuvent personnellement, mais parce qu'ils se sentent obligés de se conformer aux codes masculins qui les cautionnent. « Il est extrêmement difficile de résister à une pression qu'on ne peut pas nommer », explique l'animateur Christopher Kilmartin.

Pour surmonter cette pression, la première étape consiste à reconnaître qu'elle relève de la « masculinité ». Christopher Kilmartin avance que certaines formes de masculinité semblent faire peser sur les hommes des exigences contradictoires. Par exemple, un soldat doit se montrer agressif sur le champ de bataille, mais savoir prendre soin d'un-e camarade blessé-e. Cette contradiction repose sur le mythe selon lequel les hommes et les femmes sont opposés – c'est-à-dire que pour être masculin, il ne faut pas être féminin. Les formes de masculinité qui ne stigmatisent pas les comportements dits « féminins » permettent aux hommes de s'exprimer plus librement, de vaincre les injonctions contradictoires et de refuser plus facilement le sexisme.

La deuxième étape du programme de formation consiste à étudier la façon dont les codes masculins se sont construits. Si la plupart des hommes peuvent approuver et défendre l'égalité des genres, deux obstacles les empêchent souvent d'intervenir pour s'opposer à des comportements sexistes dont ils sont témoins. Le premier est « l'effet de faux consensus », lorsqu'une faible proportion d'hommes pensent que leurs attitudes sexistes sont largement partagées par le reste du groupe parce que personne ne prend la parole pour les démentir. Le deuxième est « l'effet d'ignorance pluraliste », lorsque la plupart des hommes rejettent en privé les attitudes sexistes, mais supposent à tort que leur opinion est minoritaire. Prendre conscience des effets de faux consensus et d'ignorance pluraliste peut donner aux hommes la confiance nécessaire pour s'élever contre un comportement discriminatoire dont ils sont témoins. En plus d'aider les victimes de comportements sexistes, cela contribue à créer un environnement de travail plus favorable pour les témoins et toute leur équipe. Cette approche fondée sur un « intérêt personnel éclairé » est utilisée en formation pour surmonter certaines résistances traditionnelles à discuter des questions de genre – en particulier de la masculinité – dans le milieu militaire et pour inciter les témoins à intervenir.

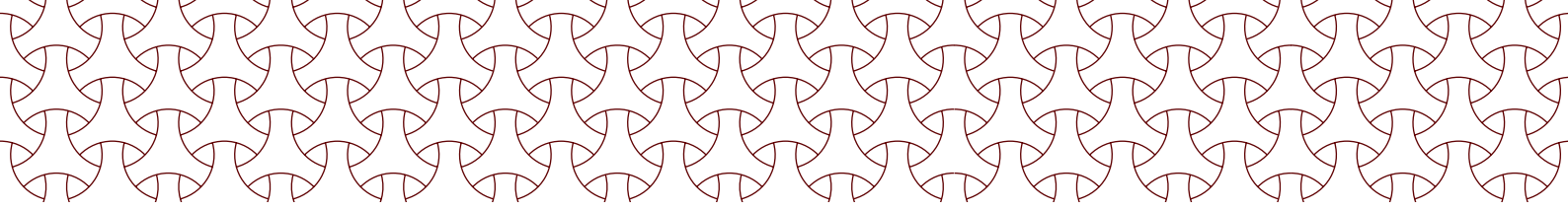
Source : Kilmartin C., « Men as allies », dans Schwarz J. (dir.), *Counselling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention*, New York : Springer, 2017, p. 225-242, à la p. 232.

Notes de bas de page

1. Programme des Nations Unies pour le développement, *Rapport mondial sur le développement humain 1994*, New York : Oxford University Press, 1994, p. 103-104.
2. Organisation internationale du travail, « Rapport mondial sur les salaires 2018/19 : Quel est l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans votre pays ? », Genève : OIT, 2018 (consulté le 5 janvier 2021).
3. Organisation mondiale de la Santé, « Global Health Observatory data: Life expectancy: Situation », 21 mai 2018, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (consulté le 25 novembre 2019).
4. Plümper T. et Neumayer E., « The unequal burden of war: The effect of armed conflict on the gender gap in life expectancy », *International Organisation*, vol. 60 (3), 2006, p. 729-735.
5. Paffenholz T., Ross N., Dixon S., Schluchter A. L. et True J., *Faire que les femmes comptent – ne pas simplement les compter : Évaluation de l'inclusion et de l'influence des femmes dans les négociations de paix*, Genève : Inclusive Peace and Transition Initiative (Institut des hautes études internationales et du développement) et UN Women, 2016 ; Krause J., Krause W. et Bränfors P., « Women's participation in peace negotiations and the durability of peace », *International Interactions*, vol. 44 (6), 2018, p. 985-1016.
6. Birchall J., « Gender as a causal factor in conflict », K4D Helpdesk Report 549, Brighton : Institute of Development Studies, 2019, p. 9.
7. *Ibid.*, p. 10-11.
8. Voir, par exemple, Bissada A. M., « Life as a transgender refugee in Turkey », *Radio France International*, 21 juin 2016, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (consulté le 5 janvier 2021) ; OIM et ONU Migration Turquie, « Syrian refugee finds solace and safety at Istanbul LGBTI guesthouse », *Medium*, 13 juin 2018, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (consulté le 5 janvier 2021).
9. Bearak M., « These LGBT refugees came to Kenya seeking freedom. Now they've been imprisoned and abused », *Washington Post*, 19 mars 2019, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fbd5&id=5c91db7c3 (consulté le 5 janvier 2021) ; Helsinki Citizens' Assembly – Turkey / Refugee Advocacy and Support Program et ORAM, « Unsafe haven: The security challenges facing lesbian, gay, bisexual & transgender asylum seekers & refugees in Turkey », 2011, p. 7 et 16 ; Observatoire des situations de déplacement interne, « Sex matters: A gender perspective on internal displacement », 2019, p. 5-6.
10. Al Jazeera, « UN Security Council holds first meeting on LGBT rights », 25 août 2015, www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (consulté le 5 janvier 2021). Voir également Myrntinen H. et Daigle M., *When merely existing is a risk: Sexual and gender minorities in conflict, displacement and peacebuilding*, Londres : International Alert, 2017.
11. Pour un résumé du développement normatif de l'agenda « Femmes, paix et sécurité », voir George N., Lee-Koo K. et Shepherd L.J., « Gender and the UN's Women, Peace and Security Agenda », dans *Routledge Handbook of Gender and Security*, Londres : Routledge, 2019.
12. Voir notamment le préambule de la résolution 2106 (2013) et la résolution 2467 (2019) du Conseil de sécurité, paragr. 32. La violence sexuelle envers les hommes et les garçons est abordée, par exemple, dans Storr W., « The rape of men: The darkest secret of war », *The Observer*, 17 juillet 2011, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-rape-of-men (consulté le 5 janvier 2021) ; Stemple L., « Male rape and human rights », *Hastings Law Journal*, vol. 60 (3), 2009, p. 605-646 ; Chynoweth S., *Sexual Violence against Men and Boys in the Syria Crisis*, Genève : HCR, 2017 ; Allegra C., « Revealed: Male rape used systematically in Libya as instrument of war », *The Guardian*, 3 novembre 2017, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (consulté le 5 janvier 2021).
13. Edmunds T., « What are armed forces for? The changing nature of military roles in Europe », *International Affairs*, vol. 82 (6), 2006, p. 1059-1075, à la p. 1065.
14. Willmot H. et Sheeran S., « The protection of civilians mandate in UN peacekeeping operations: Reconciling protection concepts and practices », *International Review of the Red Cross*, vol. 95 (891/892), 2013, p. 517-538, aux p. 519-520.
15. Global Centre for the Responsibility to Protect, « About us », <https://www.globalr2p.org/about/> (consulté le 5 janvier 2021).
16. Obradović L., *Gender Integration in NATO Military Forces*, Farnham : Ashgate Publishing, 2014, p. 76.
17. Polchar J., Sweijts T., Marten P. et Hendrik Galdiga J., « LGBT Military Index », Centre d'études stratégiques de La Haye, 2014, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.
18. Assemblée générale des Nations Unies, *Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre*, A/HRC/38/43 (11 mai 2018), paragr. 29, accessible à l'adresse <https://undocs.org/fr/A/HRC/38/43>.
19. Blondin M., *Les femmes dans les forces armées : promouvoir l'égalité, mettre fin aux violences fondées sur le genre*, rapport de la Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Conseil de l'Europe, 1^{er} juin 2016, p. 9 et 15 ; Frank N., *Gays in Foreign Militaries 2010: A Global Primer*, Santa Barbara : Palm Center, Université de Californie, 2010, p. 8 ; MacCoun R.J., Kier E. et Belkin A., « Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer », *Armed Forces & Society*, vol. 32 (4), 2006, p. 646-654.
20. Universidad Rey Juan Carlos, Commission australienne des droits de la personne et Forces de défense australiennes, *UNSCR 1325 reload*, Universidad Rey Juan Carlos, Commission australienne des droits de la personne et Forces de défense australiennes, 2015, p. 33.

21. Les rituels d'initiation violents, souvent appelés « bizutage », sont l'un des moyens que les groupes dominants utilisent traditionnellement pour asseoir leur pouvoir au sein des forces armées. Le bizutage compromet les efforts déployés par les institutions pour promouvoir l'inclusion et entraîne souvent de graves atteintes physiques et psychologiques. Des études montrent que ces pratiques ne favorisent pas plus la cohésion du groupe que les activités exigeantes prévues dans l'instruction de base. Il a récemment été mis en lumière que les hommes subissent fréquemment des agressions sexuelles au cours de ces rituels, généralement commises par d'autres hommes hétérosexuels, mais que peu d'entre eux envisagent même d'en parler. Compte tenu des effets néfastes du bizutage sur la cohésion des unités et sur l'état de préparation des forces armées, de nombreuses armées prennent aujourd'hui des mesures énergiques pour interdire ces pratiques. Voir, par exemple, Morral A. R., Gore K. L. et Schell T. L. (dir), *Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study*, Santa Monica : RAND Corporation, 2015 ; Keller K. M. et autres, *Hazing in the U.S. Armed Forces*, Santa Monica : RAND Corporation, 2015.
22. Goldberg S. B., « Open service and our allies: A report on the inclusion of openly gay and lesbian servicemembers in US allies' armed forces », *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice*, vol. 17 (3), 2011, p. 546–590, à la p. 560.
23. Egnell R., Hojem P. et Berts H., *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*, Uppsala : Université d'Uppsala, 2012, p. 88 ; Centre nordique pour les questions de genre dans les opérations militaires (NCGM) et Forces armées suédoises, *Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations*, Kungsängen : NCGM, 2015.
24. Par exemple, Schjøset A., « Data on women's participation in NATO forces and operations », *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, vol. 39 (4), 2013, p. 577 ; Febbraro A. R. et Gill R. M., « Gender and military psychology », dans Chrisler J. C. et McCreary D. R. (dir.), *Handbook of Gender Research in Psychology, Volume 2: Gender Research in Social and Applied Psychology*, New York : Springer, p. 671–696.
25. Frederic S., « Women's integration into the Argentine armed forces and redefinition of military service. What does military democratization mean? », *Dynamiques Internationales*, n° 11, 2015, p. 4–5.
26. Gordon E., Cleland Welch A. et Roos E., « Security sector reform and the paradoxical tension between local ownership and gender equality », *Stability: International Journal of Security & Development*, vol. 4 (1), 2015, p. 1–23, à la p. 15.
27. L'importance relative de chacun de ces facteurs dans l'« hypothèse du contact » fait l'objet d'un débat académique constant : Paluck E. L., Green S. A. et Green D. P., « The contact hypothesis re-evaluated », *Behavioural Public Policy*, 2018, p. 1–30 ; Kilmartin C., « Men as allies », dans Schwarz J. (dir.), *Counselling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention*, New York : Springer, 2017, p. 225–242, à la p. 232.
28. Rohall D. E., Ender M. G. et Matthews M. D., « Diversity in the military », dans *Inclusion in the American Military: A Force for Diversity*, Lanham : Lexington Books, 2017, p. 7–8 ; National Center for Transgender Equality, « Know your rights: military records », <https://transequality.org/know-your-rights/military-records> (consulté le 6 janvier 2021).
29. C'est le cas, par exemple, aux États-Unis (lesbiennes et personnes transgenres) et aux Pays-Bas (lesbiennes). Voir Polchar et autres, ouvr. cité (note 17), p. 70 ; Harrison-Quintana J. et Herman J. L., « Still serving in silence: Transgender service members and veterans in the national transgender discrimination survey », *LGBTQ Policy Journal*, vol. 3, 2013, p. 1–13 ; Sinclair G. D., « Homosexuality in the military: A review of the literature », *Journal of Homosexuality*, vol. 56 (6), 2009, p. 701–718.
30. National Center for Trans Equality, « Military service by transgender people: Data from the 2015 U.S. Transgender Survey », 2015, <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (consulté le 6 janvier 2021).





3. Quelles sont les caractéristiques d'un secteur de la défense qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres ?

Cette section présente les caractéristiques d'un secteur de la défense qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres.

Cette vision repose sur les principes de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité, à savoir la représentativité, la redevabilité, la transparence, l'état de droit, la participation, la réactivité, l'efficacité et l'adéquation. Et au cœur de tous ces éléments se trouve l'égalité des genres*. Les forces armées ne peuvent pas assurer seules le respect de ces principes. La bonne gouvernance du secteur de la sécurité exige l'établissement de relations appropriées entre les *prestataires de services de sécurité* (tels que les forces armées), les entités qui *gèrent* les forces armées (le ministère de la Défense, par exemple) et celles qui exercent un *contrôle externe* sur les forces armées et autres institutions de défense (parlementaires, INDH, société civile, etc.). Le présent chapitre examine successivement ces trois groupes.

* Voir le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », pour en savoir plus sur ces principes qui sous-tendent la bonne gouvernance du secteur de la sécurité et sur la place centrale que l'égalité des genres occupe dans chacun d'entre eux.

3.1 La prestation des services de sécurité

Cette section détaille les caractéristiques qui garantissent l'intégration du genre dans les prestations de sécurité des forces armées et autres institutions de défense.

L'efficacité opérationnelle est optimisée

Les forces armées et autres institutions de défense offrent un environnement optimal qui favorise la collaboration entre les femmes et les hommes les plus brillant-e-s du pays. En permettant à des équipes diversifiées de développer au maximum leur potentiel, les forces armées et autres institutions de défense deviennent des modèles pour les autres secteurs et pays. Le gouvernement et la population font confiance aux institutions de défense et ont l'assurance qu'elles rempliront leur mission avec pertinence et efficacité.

^ L'intégration du genre dans les institutions et les processus de renseignement est abordée dans le module 14, « Genre et renseignement ».

La collecte de renseignements et la planification opérationnelle intègrent une analyse de genre exhaustive

Des équipes diversifiées, composées d'hommes et de femmes, recueillent des renseignements opérationnels auprès d'une grande variété de sources en mobilisant leurs différents réseaux, accès et connaissances. Les informations sont ventilées par genre et évaluées par des équipes formées à l'analyse de genre^. Les personnes responsables de la planification opérationnelle intègrent une perspective de genre en étudiant les répercussions variables qu'une intervention militaire peut avoir sur différents groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons. L'objectif de cette démarche est de maximiser l'efficacité des opérations, tout en atténuant autant que possible leurs effets néfastes éventuels.

Image: Des femmes servant dans la police des frontières afghane et des membres de la mission Resolute Support de l'OTAN ont tenu une choura (conseil ou assemblée consultative) à l'aéroport international de Kandahar pour discuter des questions relatives à la sécurité des aéroports et à l'intégration du genre dans les forces de sécurité afghanes, 2015 © Resolute Support Media.

Toutes les unités militaires possèdent les capacités nécessaires pour appliquer une perspective de genre dans leur travail

Tous les programmes de formation et d'entraînement sont conçus avec la participation d'expert·e·s en matière de genre*. S'il y a lieu, ces spécialistes fournissent des conseils sur les façons d'intégrer la dimension genre comme objectif d'apprentissage et comme critère d'évaluation. Chaque membre du personnel possède ainsi les capacités nécessaires pour appliquer une perspective de genre dans son domaine de spécialité. Les exercices militaires sont menés de façon à souligner les avantages de travailler au sein d'équipes diversifiées et leur réussite exige l'intégration d'une dimension genre. Un réseau de points focaux genre aide en permanence les équipes à appliquer une perspective de genre, en plus d'identifier les lacunes dans les connaissances et les enseignements destinés aux expert·e·s genre et aux instances dirigeantes.

Les unités militaires en opération ont des échanges positifs avec les populations civiles dans toute leur diversité

Les forces armées déploient dans la zone de mission des équipes mixtes et diversifiées qui ont la sensibilité culturelle et les compétences pratiques requises pour établir un dialogue positif avec différents groupes de personnes, hommes et femmes. Elles sont dotées d'un nombre suffisant de femmes et d'hommes qualifié·e·s à tous les types de fonctions pouvant nécessiter des contacts avec les populations locales, sur le territoire national comme à l'étranger (voir l'encadré 5, qui montre que le personnel féminin est considéré comme une composante à part entière de l'efficacité militaire en Jordanie). L'exploitation et les sévices sexuels sont bannis et toute allégation est traitée rapidement, de façon transparente et juste.

* Les fonctions d'expert·e genre et de point focal genre sont expliquées au point 4.4. Les enseignements tirés du recours à ces types de fonctions sont également examinés dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Encadré 5. Accroître la participation des femmes dans les Forces armées jordaniennes

Jusque dans les années 1990, les femmes qui travaillaient dans les Forces armées jordaniennes étaient cantonnées à des postes d'infirmières et des fonctions administratives. Suite aux pressions exercées sur le roi par les princesses Aisha bint Hussein et Basma bint Ali, la Direction des affaires militaires féminines a vu le jour en 1995. La princesse Aisha bint Hussein est ensuite devenue major-générale et a été la première femme arabe du Moyen-Orient à fréquenter l'Académie royale militaire de Sandhurst au Royaume-Uni. Elle constitue un modèle pour les femmes des Forces armées jordaniennes – tout comme la major-générale Falak Jamaani, ancienne dentiste de l'armée, qui a servi pendant 27 ans avant d'être la première femme élue au Parlement en dehors du système de quotas¹.

Pour tenter de lever les obstacles que rencontrent les femmes dans leurs rangs, les Forces armées jordaniennes ont notamment instauré un congé de maternité, pris des mesures visant à éliminer les discriminations en matière de rémunération et d'avancement et offert la possibilité de porter un hijab avec l'uniforme. Les arguments en faveur d'un accroissement du nombre de femmes dans les Forces armées jordaniennes étaient largement motivés par l'efficacité opérationnelle. Après un attentat suicide commis à Amman en 2005, auquel des femmes avaient pris part, les services chargés de la lutte contre la radicalisation, de la lutte antiterroriste et du renseignement ont fait appel à davantage de femmes. Par la suite, les équipes de liaison féminines ont été considérées comme une composante essentielle de la contribution de la Jordanie à la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) de l'OTAN en Afghanistan. Plus récemment, les Forces armées jordaniennes ont participé à la prise en charge des réfugié·e·s de Syrie entrant en Jordanie.

L'objectif était de porter le nombre de femmes (hors fonctions médicales) de 0,7 % en 2006 à 3 %. Dans un premier temps, les progrès ont été modestes (OTAN, 2014). La situation a commencé à évoluer en 2017, lorsque la Jordanie est devenue l'un des premiers pays du Moyen-Orient à adopter un plan d'action national « Femmes, paix et sécurité ». Ce plan d'action a été le fruit d'un processus de consultation auquel ont contribué des membres de la société civile et d'organes gouvernementaux, y compris des acteurs de la sécurité tels que les Forces armées jordaniennes. Il souligne la nécessité de renforcer la participation des femmes et de mieux intégrer la dimension genre au sein des Forces armées jordaniennes, en prenant notamment en compte les besoins spécifiques des femmes en matière de sécurité.

Avec l'appui de l'OTAN, les Forces armées jordaniennes ont contribué au processus en élaborant et en appliquant un plan d'action sur trois ans, dont les principaux axes étaient une meilleure sensibilisation au genre dans le cadre de la formation et de l'entraînement, ainsi qu'un renforcement des infrastructures du Centre de formation des femmes militaires. En 2018, des femmes des forces canadiennes ont également formé l'équipe de liaison féminine de la Force de réaction rapide, le premier peloton entièrement féminin des Forces armées jordaniennes. Pour augmenter le nombre de femmes dans leurs rangs, les Forces armées jordaniennes ont ainsi adopté une approche globale reposant sur plusieurs leviers : intégrer les changements de politique, promouvoir des modèles identificatoires, allouer des financements, améliorer la formation et les infrastructures et nouer des partenariats dans le pays et au niveau international.

Sources : Kawar J., « Jordanian women's evolving role in the armed forces », blog de Women in International Security, 28 novembre 2017, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces ; Alharahsheh I., « Jordanian contributions to Afghanistan », magazine UNIPATH, hors-série, 2015, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan> ; Cabrera-Balleza M. et Fal Dutra Santos A., « NAP costing and budgeting workshop in Jordan: Bringing the NAP one step closer to effective implementation », Peace Women, 2016, <https://www.peacewomen.org/resource/nap-costing-and-budgeting-workshop-jordan-bringing-nap-one-step-closer-effective> ; Coalition nationale pour la mise en œuvre de la résolution 1325 et Commission nationale jordanienne pour les femmes, « Jordanian national action plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, 2018–2021 », 3 décembre 2017, p. 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan> ; OTAN, « The growing role of Jordanian servicewomen », iKnowPolitics, 12 août 2014, <http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen> ; Fonds d'affectation spéciale OTAN/PPP, « Jordan III », septembre 2017, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet_Jordan_III_en_Sep_2017.pdf ; Connolly A., « A few good women: Female Canadian soldiers to train first all-female platoon in Jordanian army », Global News Canada, 4 juillet 2018, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>

L'égalité des genres est au cœur de toutes les formations et missions d'appui

Le partage de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres ou les échanges sur les moyens d'intégrer une perspective de genre font partie intégrante de toute collaboration militaire avec des institutions de défense partenaires. Les femmes et les hommes participent à toutes les activités collaboratives : exercices militaires conjoints, échanges éducatifs, appui consultatif, programmes d'assistance pratique, etc. Si nécessaire, une assistance technique est assurée pour garantir l'intégration de la dimension genre dans toutes les activités liées à la réforme du secteur de la sécurité et au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration. Au terme de la collaboration, les institutions partenaires savent pourquoi et comment intégrer une perspective de genre dans leur contexte de travail.

3.2 La gestion de la défense

Cette section détaille les caractéristiques que devraient présenter les institutions gérant le fonctionnement des forces armées. Dans la plupart des pays, il s'agit au premier chef du ministère de la Défense. Certaines des fonctions de gestion décrites sont également (ou plutôt) assurées par les forces armées elles-mêmes.

Il n'existe aucun obstacle lié au genre, à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans le cadre du travail

Personne n'est empêché de servir dans les forces armées en raison de son genre, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Les membres du personnel contribuent à déconstruire les stéréotypes en assumant en nombre suffisant des fonctions qui ne sont pas traditionnellement associées à leur genre. Les responsables ont identifié et levé les obstacles informels qui empêchent différents groupes de femmes et d'hommes, y compris les personnes LGBTI, d'occuper certains postes ou de détenir certains grades. Les hommes et les femmes bénéficient d'un accès égal aux dispositifs d'accompagnement et de mentorat.

La culture institutionnelle permet à toutes les femmes, à tous les hommes et à toutes les personnes LGBTI d'exceller

Les forces armées recrutent activement des groupes historiquement sous-représentés de femmes et d'hommes, y compris des personnes LGBTI. Des politiques de travail favorables à la famille, des modèles identificatoires, des mentors et des plans de carrière variés permettent à une diversité d'hommes et de femmes de rester dans l'institution et d'atteindre les échelons supérieurs de la hiérarchie. La capacité à créer des environnements de travail qui offrent à des équipes mixtes et diversifiées la possibilité de s'épanouir est un critère de promotion aux grades supérieurs et aux fonctions de direction.

Un leadership fort garantit un environnement de travail exempt de discrimination fondée sur le sexe et le genre

Toutes les personnes qui occupent des postes de direction, des petites unités aux grades supérieurs, communiquent de façon cohérente le message suivant au personnel : les forces armées et les autres institutions de défense ne tolèrent pas la discrimination, les intimidations, le harcèlement, le bizutage ou les mauvais traitements fondés sur le sexe et le genre. Le commandement prend des initiatives pour prévenir et prendre en charge ces types de comportements. Chaque membre du personnel, quel que soit son genre, son orientation sexuelle ou son identité de genre, peut s'exprimer librement et adhérer aux associations de personnel qui représentent son profil.

En cas de problème, le personnel sait comment accéder aux mécanismes de plainte et de soutien internes et externes, tant formels qu'informels, et a confiance dans ces dispositifs. Les personnes qui ont recours à ces mécanismes de plainte en toute bonne foi ne subissent pas de conséquences néfastes (représailles, obstacles à l'avancement professionnel, etc.).

Les structures genre au sein des institutions soutiennent l'égalité des genres et l'intégration d'une perspective de genre

Le genre est considéré comme une compétence spécialisée qui occupe une place essentielle dans l'armée. Des ressources financières sont spécifiquement allouées à cette question. Des expert-e-s genre sont affecté-e-s à chaque commandement et travaillent avec des réseaux de points focaux genre formés à cet effet. Les expert-e-s et points focaux genre disposent de plages de travail dédiées à cette fonction. Les services du personnel et des ressources humaines possèdent également des structures genre qui favorisent l'égalité des genres et la diversité dans le recrutement et assurent l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, y compris les personnes LGBTI. La direction et les services du personnel

entretiennent des relations positives avec les associations de personnel représentant des femmes et des hommes, des personnes LGBTI et d'autres groupes variés.

3.3 Le contrôle de la défense*

Cette section décrit le rôle que doivent jouer les individus, les institutions et les organisations qui supervisent les forces armées et les autres institutions de défense pour veiller à ce qu'elles mènent leurs activités de manière efficace et responsable. Le contrôle des institutions de défense doit fonctionner de l'extérieur (contrôle externe) et de l'intérieur (contrôle interne). Le contrôle externe est notamment assuré par les autorités civiles chargées du contrôle démocratique des forces armées. Les organes de contrôle formels sont, entre autres, les commissions parlementaires de la défense, les INDH et les défenseur·e·s des droits qui surveillent la situation dans les casernes et les conditions de travail du personnel militaire. Les organes de contrôle informels incluent les OSC, les groupes de femmes, le monde universitaire et les médias. Parmi les acteurs du contrôle interne, on trouve les membres du commandement et/ou les fonctionnaires ayant pour responsabilité de veiller à la réalisation des objectifs des missions, au respect des normes en matière de formation, d'entraînement et de discipline et à l'allocation de ressources humaines et financières adéquates. Certaines de ces personnes peuvent travailler au sein d'organes de contrôle interne spécialisés tels que des bureaux d'audit, des tribunaux disciplinaires et des groupes de travail ou unités thématiques. Il faut des processus de contrôle solides pour s'assurer que les forces armées et autres institutions de défense respectent les règles de conduite et portent des valeurs en accord avec celles de la société au sens large.

Les institutions de défense procèdent régulièrement à des examens internes et à des auto-évaluations sur le genre

Les procédures, la doctrine, les directives et les pratiques sont systématiquement évaluées sous l'angle du genre et révisées afin de veiller à ce que les forces armées et autres institutions de défense répondent aux besoins du personnel masculin et féminin et intègrent une perspective de genre dans toutes leurs opérations. Les processus d'évaluation incluent des enquêtes régulières sur le climat qui règne dans l'institution et des audits et/ou évaluations sur la prise en compte du genre. Les ministères de la Défense, les ministères chargés de l'égalité des chances et les commissions parlementaires participent à ces examens et suivent la mise en œuvre des recommandations. Les éclairages de spécialistes externes du genre et d'OSC, notamment celles qui travaillent sur le plan d'action national « Femmes, paix et sécurité », le cas échéant, sont régulièrement sollicités.

Les institutions de défense contrôlent régulièrement leurs pratiques internes en tenant compte du genre

Des statistiques ventilées par sexe sont systématiquement collectées afin de mesurer l'avancement des membres du personnel masculins et féminins à tous les stades de leur carrière. Les tendances qui ressortent des données sont évaluées dans le temps et servent de base pour fixer des objectifs de recrutement liés au genre et pour examiner les critères de sélection, de déploiement et de promotion, les niveaux de fidélisation du personnel, les politiques familiales et les indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que pour identifier les domaines où il peut y avoir des discriminations.

Les mécanismes de plainte et leur suivi intègrent la dimension genre[^]

Les membres du personnel disposent d'un éventail de mécanismes de plainte internes et externes qui leur offrent aussi la possibilité de ne pas passer par leur chaîne de commandement. Les mécanismes de plainte sont axés sur les victimes et déploient des efforts particuliers pour être accessibles aux personnes subissant des discriminations

* En complément de ces éléments, voir DCAF, OSCE et OSCE/ODIHR *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées*, note d'orientation sur le genre et la RSS, Genève : DCAF, 2014.

Le module 7 explique comment les parlements peuvent assurer l'intégration d'une perspective de genre et la promotion de l'égalité des genres grâce au contrôle du secteur de la sécurité, notamment des forces armées.

[^] Pour des orientations plus détaillées sur les mécanismes de plainte à l'intention des forces armées, voir Bastick M., *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation sur la prévention de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des abus liés au genre et sur les suites à leur donner*, Genève : DCAF, 2015.

et des actes de harcèlement liés au genre, ainsi qu'aux groupes minoritaires au sein de l'armée. Les personnes qui soumettent des plaintes sont traitées avec respect et orientées vers des services médicaux et d'appui appropriés. Les plaintes sont gérées rapidement et de manière transparente. Le personnel qui travaille au sein des dispositifs de justice militaire et des mécanismes disciplinaires est formé pour faire face aux biais de genre et aux crimes et délits liés au genre. Des statistiques anonymisées sur la fréquence, la nature et l'issue des différents types de plaintes sont mises à la disposition des acteurs du contrôle externe et utilisées pour fixer les priorités des activités de prévention, de formation et de sensibilisation.

La population civile peut recourir à des mécanismes de plainte externes pour demander des comptes aux forces armées

Les forces armées communiquent au grand public des informations sur les comportements de leur personnel qui seraient contraires à la loi ou à leurs politiques internes et indiquent comment déposer une plainte. Divers moyens sont offerts à la population pour soumettre une plainte. Ils sont élaborés en consultation avec la société civile afin de garantir leur accessibilité au plus grand nombre, y compris aux femmes et aux personnes LGBTI. La protection physique des plaignant·e·s est assurée s'il y a lieu. Les plaintes sont traitées rapidement et de manière transparente. Le public est informé de leur résolution et de leurs suites.

Les institutions de défense sont ouvertes à un contrôle externe actif et efficace*

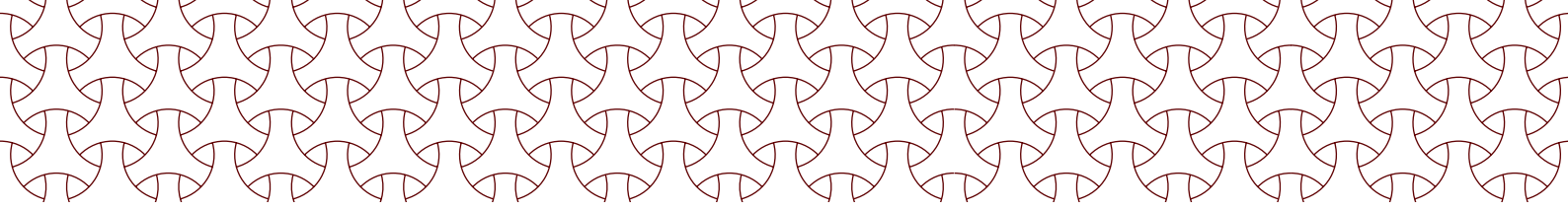
Les forces armées et autres institutions de défense entretiennent des relations positives avec les acteurs du contrôle externe. Les commissions et conseils de sécurité nationale et les commissions parlementaires de la défense examinent régulièrement la capacité de l'armée à intégrer une perspective de genre dans ses opérations, ainsi qu'à promouvoir en interne l'égalité des genres et la diversité. Les défenseur·e·s des droits et les INDH disposent de financements adéquats. Ces instances ont le droit, garanti par la loi, de contrôler les activités du secteur de la défense, de recueillir les plaintes émanant du personnel et du public, de lancer des enquêtes et de formuler des recommandations. Les institutions de défense ont une culture ouverte à la discussion, au débat et à l'apprentissage. Elles collaborent avec le monde universitaire et les OSC sur les questions liées au genre.

* Pour en savoir plus sur la façon dont les défenseur·e·s des droits et les INDH peuvent intégrer une perspective de genre dans le contrôle des forces armées et des autres institutions de sécurité, voir Bastick M., *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains*, note d'orientation sur le genre et la RSS, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.

Notes de bas de page

1. Women's UN Report Network, « Jordan – Parliament Member Falak Jamaani celebrates election victory beyond quota », 26 novembre 2007, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota..>





4. Comment le secteur de la défense peut-il intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité des genres ?

Le chapitre précédent brosse le portrait d'un secteur de la défense qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres. Cette section propose des moyens factuels de concrétiser cette vision. Elle est divisée en cinq sous-sections traitant des aspects suivants : le renforcement de l'appui et des capacités de la hiérarchie, le cadre juridique et politique, les stratégies pour favoriser l'égalité des genres et la diversité au sein des forces armées, l'intégration d'une perspective de genre dans les opérations militaires et le contrôle externe.

Pour progresser sur la question du genre, les institutions de défense doivent être en mesure d'évaluer le *statu quo*, d'identifier les problèmes et d'élaborer de nouvelles solutions. L'encadré 6 présente une série d'outils permettant à l'armée d'effectuer une évaluation complète. La section 5 propose en plus un guide d'auto-évaluation qui peut aider à déterminer les points d'entrée pour promouvoir l'égalité des genres dans chacun de ces domaines.

Encadré 6. Les outils d'évaluation pour les forces armées

Ces dix dernières années, un certain nombre de méthodes d'évaluation permettant d'identifier les obstacles à l'égalité des genres et à l'intégration d'une perspective de genre ont été mises au point pour les forces armées.

L'auto-évaluation genre

Une auto-évaluation genre constitue un excellent point de départ pour les forces armées qui souhaitent recenser les lois, les éléments de doctrine, les directives et les pratiques en place ou à instaurer.

Le *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, conçu par le DCAF, présente un processus en huit étapes qui permet de réaliser l'évaluation initiale d'une institution des forces armées, de créer un plan d'action pour faire avancer l'organisation, puis de contrôler et évaluer la mise en œuvre du plan. L'auto-évaluation analyse la prise en charge des questions de genre à travers 16 dimensions, regroupées en six thèmes.

- ✦ Efficacité de la prestation
- ✦ Lois, politiques et planification
- ✦ Relations avec la population
- ✦ Responsabilité et contrôle
- ✦ Personnel
- ✦ Culture institutionnelle

Il est disponible en huit langues.

* Le développement du leadership en matière d'égalité des genres est également abordé dans Bastick M., *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation sur la prévention de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des abus liés au genre et sur les suites à leur donner*, Genève : DCAF, 2015.

Image: Membre de l'Armée de l'air colombienne testant une chambre hypobare pour les équipages, 2010 © Samuel Bendet.

Voir Bastick M., *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, Genève : DCAF, 2011, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>.

Évaluation du climat organisationnel

Une évaluation du climat qui règne dans l'organisation, idéalement menée à intervalles réguliers, fournit une étude stratégique accessible, fiable et d'actualité sur le personnel qui permet de renforcer les capacités des forces armées. Le processus conjugue souvent une enquête, des discussions en groupe, des entretiens et un examen des données.

Le DCAF propose un manuel intitulé *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*. Il fournit des conseils détaillés pour préparer et mener une enquête sur le climat d'une organisation, puis pour rendre compte et tirer parti de ses résultats. Le manuel explique à chaque étape comment veiller à ce que l'évaluation intègre une perspective de genre, en prêtant attention aux expériences distinctes du personnel masculin et féminin et en recueillant avec tact des informations sur les discriminations et les actes de harcèlement à caractère sexuel.

Voir Cromptvoets S., *Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*, Genève : DCAF, 2019, <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>.

Évaluation des obstacles

Cette étude examine les obstacles institutionnels (tels que les restrictions d'accès aux postes pouvant donner lieu à un déploiement), les obstacles au déploiement (tels que les critères de sélection préalable) et les obstacles qui surviennent après un déploiement (tels que l'impact de celui-ci sur la carrière ultérieure). Outre ces barrages formels, elle se penche également sur les obstacles informels liés à la culture de l'institution.

L'analyse comprend un examen des lois, politiques et protocoles existants, ainsi que des enquêtes et des entretiens auprès de décisionnaires et de membres du personnel qui ont été déployé-e-s ou non. Elle formule ensuite des recommandations sur les moyens de surmonter les obstacles identifiés.

Voir Karim S., *Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology*, Genève : DCAF, 2020 (à paraître).

4.1 Favoriser l'adhésion de la hiérarchie et renforcer ses capacités en matière de genre*

La hiérarchie à tous les niveaux joue un rôle clé en assurant le commandement, mais aussi en servant de modèle pour façonner la culture institutionnelle des forces armées. Les responsables déterminent les types de comportements qui seront récompensés, tolérés ou sanctionnés. Leur façon d'interagir avec les autres membres du personnel donne le ton de la culture qui prévaut dans l'institution. Par exemple, si des commandant-e-s d'unité ou des sous-officières et sous-officiers traitent les hommes de « filles » ou de « gays » lorsqu'ils échouent à réaliser une tâche ou dévoilent des faiblesses, cela laisse entendre qu'il existe un « endogroupe » (certains hommes « masculins ») et un « exogroupe » (les femmes, les personnes LGBTI). Si le personnel féminin est dispensé de tâches difficiles ou désagréables ou décrit comme possédant des qualités particulières (la beauté, l'instinct maternel) qui justifient une protection supplémentaire, cela renforce l'idée que les femmes sont moins capables que les hommes et qu'elles constituent un fardeau inutile pour le reste du groupe¹.

Pour que les mesures visant à assurer l'égalité des genres et l'intégration systématique du genre bénéficient de l'attention et des ressources nécessaires, il faut un engagement

actif des hautes instances dirigeantes, soutenu par les responsables et autres personnes influentes aux échelons inférieurs. Plusieurs initiatives novatrices ont été mises en place pour renforcer l'adhésion de la hiérarchie à l'égalité des genres dans les institutions de défense. Afin d'améliorer la visibilité de ses engagements, le ministère de la Défense britannique désigne l'un-e de ses plus haut-e-s responsables d'état-major comme chef de file de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » au sein des forces armées. En sa qualité de membre du réseau Champions internationaux de l'égalité des sexes, le secrétaire général adjoint responsable du Département des opérations de paix de l'ONU a pris plusieurs engagements pour promouvoir l'égalité des genres. L'engagement de la hiérarchie en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion peut se traduire par la participation des institutions de défense aux campagnes publiques menées dans le cadre de la Journée internationale des femmes, des marches des fiertés (voir encadré 11, p. 48) ou de fêtes culturelles et religieuses organisées par des minorités, par exemple, ainsi qu'aux commémorations et célébrations militaires qui mettent en avant la contribution des femmes et des groupes sous-représentés.

Au-delà de l'adhésion, les responsables à tous les niveaux doivent être en mesure d'intégrer une perspective de genre dans leur branche, qu'il s'agisse de la stratégie, des opérations, de la gestion du personnel ou autre. Cela nécessite de mobiliser un niveau relativement élevé d'expertise en matière de genre dans divers domaines de spécialité. En pratique, les forces armées ont trouvé des moyens créatifs de répondre à ce besoin (voir la présentation du programme suédois « Gender Coach » à l'encadré 13, page 56).

Parmi les stratégies visant à renforcer la disposition et la capacité des hautes instances dirigeantes à promouvoir l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre dans leur travail, on peut citer :

- ◆ les séminaires pour les haut-e-s responsables, les programmes de coaching en matière de genre et les autres interventions en petits groupes ou personnalisées ;
- ◆ la participation des responsables aux événements liés au plan d'action national « Femmes, paix et sécurité », y compris les rencontres avec les OSC qui s'intéressent à la mise en œuvre des engagements de ce plan d'action dans le secteur de défense ;
- ◆ les mesures incitant la hiérarchie à rencontrer régulièrement les associations qui représentent le personnel féminin et LGBTI ;
- ◆ l'intégration de l'aptitude à gérer des équipes diversifiées et à prendre en compte la dimension genre dans les critères d'avancement et d'évaluation des performances.

4.2 Créer un cadre juridique et politique pour parvenir à l'égalité des genres

Les lois régissant les forces armées et autres institutions de défense, ainsi que les politiques internes à ces structures, doivent avoir une visée *transformatrice* en matière d'égalité des genres. L'objectif est que ces institutions apportent un meilleur soutien aux femmes et aux hommes tout au long de leur carrière et soient mieux à même de répondre aux divers besoins de sécurité de toutes les personnes dans le cadre de leurs opérations, aussi bien sur le territoire national qu'à l'étranger. Pour cela, il faut garantir l'absence de discrimination formelle liée au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Dès lors, les lois et les politiques doivent permettre de surmonter les obstacles informels à l'égalité des genres (en interdisant, par exemple, le harcèlement sexuel et les autres comportements discriminatoires) et donner aux femmes et aux hommes la possibilité de servir dans des conditions égales compte tenu de leurs responsabilités familiales.

Personnel de la défense, associations de personnel, parlementaires, OSC, universitaires

et autres spécialistes : toutes ces parties prenantes peuvent apporter leur pierre à l'élaboration des lois et des politiques en matière de défense. Lorsqu'elles conçoivent des stratégies visant à intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité des genres, les institutions de défense doivent consulter les OSC œuvrant dans ce domaine, ainsi que leurs propres associations de personnel. Elles doivent tenir compte des lois existantes, des politiques de l'État, des plans d'action nationaux et des autres initiatives nationales relatives à l'égalité des genres, et rechercher des synergies avec les démarches entreprises dans d'autres branches du secteur public en la matière.

Réformer les lois et politiques qui induisent des discriminations liées au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre

Les femmes se voient traditionnellement interdire l'accès à une multitude de fonctions au sein des forces armées, et en particulier aux postes de combat. Pourtant, elles jouent depuis longtemps un rôle dans les batailles (qui n'est guère reconnu, comme le montre l'étude de cas en Ukraine présentée à l'encadré 7). De nombreux arguments ont été avancés au fil du temps pour justifier l'exclusion des femmes des postes de combat et de certaines autres fonctions : manque de force physique, risque que des équipes mixtes portent atteinte à la cohésion de l'unité, crainte que les hommes agissent de façon irrationnelle pour protéger leurs collègues féminines sur le champ de bataille... Or, les expériences positives des pays qui permettent aux femmes de servir à tous les postes remettent en question la validité de ces arguments, et de plus en plus d'États lèvent tous les obstacles formels à la participation des femmes dans les forces armées².

Comme évoqué à la section 2, les armées de nombreux pays interdisent toujours leurs rangs aux personnes lesbiennes, gays et bisexuelles, ainsi qu'aux personnes transgenres (qui peuvent toutefois servir ouvertement aux Pays-Bas depuis 1974 – voir l'encadré 11, page 48).

Certaines des réformes législatives qui peuvent s'avérer nécessaires pour créer une égalité formelle au sein des forces armées et autres institutions de défense relèvent de la responsabilité du parlement – qui peut, par exemple, inscrire l'interdiction des discriminations liées au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans la loi ou la Constitution et garantir que ces dispositions s'appliquent aux forces armées. Pour veiller à ce que les règlements et politiques internes favorisent l'égalité des genres, les forces armées et autres institutions de défense peuvent, entre autres mesures :

- ◆ Procéder à une évaluation de leurs règlements et politiques afin d'identifier toute restriction formelle ou informelle au service dans les forces armées ou à l'exercice de certaines fonctions s'appliquant aux femmes (ou à des groupes spécifiques, notamment les personnes LGBTI).
- ◆ Documenter les raisons de ces restrictions et réévaluer les éléments factuels qui les sous-tendent. Consulter des spécialistes et des juristes et étudier les expériences d'autres forces armées qui ont entrepris d'intégrer ces groupes.
- ◆ S'engager à réévaluer régulièrement l'ensemble des règlements et politiques sous l'angle du genre.

Encadré 7. Le « bataillon invisible » en Ukraine : bousculer les idées reçues sur le rôle des femmes dans un conflit

Faut-il autoriser les femmes à participer au conflit ? Au Donbass, à l'est de l'Ukraine, cette question a fait l'objet d'un débat politique. Pourtant, des milliers de femmes étaient déjà engagées dans des opérations de combat au sein de bataillons de volontaires autofinancés. Ne percevant ni salaire ni avantages, elles devaient souvent, de surcroît,

acheter leur propre équipement. Les médias les ont généralement présentées comme des victimes ou des « *bunker ladies* » maquillées et manucurées, venues apporter un soutien moral à leur mari. Cette image inexacte, perpétuant des stéréotypes sexistes, a généré une multitude d'obstacles pour ces femmes, notamment lorsque la plupart des bataillons de volontaires ont finalement été intégrés dans la Garde nationale ukrainienne.

Des barrières juridiques, fondées sur une législation dépassée en matière de santé et de sécurité, interdisaient aux femmes de travailler avec des explosifs ou à des postes nécessitant de porter des charges de plus de sept kilos. En conséquence, beaucoup de femmes n'étaient pas enregistrées dans les effectifs ou déclaraient servir à un poste ouvert aux femmes, alors qu'elles occupaient en réalité une fonction de combat à part entière. Une femme officiellement considérée comme comptable, par exemple, était en fait opératrice de lance-roquettes. Sans statut officiel, de nombreuses femmes ne recevaient pas d'uniformes et ne bénéficiaient pas de prestations telles que des soins gynécologiques. En outre, elles étaient continuellement confrontées à des attitudes sexistes et stéréotypées de la part de nombreux hommes servant à leurs côtés.

En réponse à ces problèmes, un groupe de combattantes et d'activistes de la société civile a créé le projet « Bataillon invisible » pour faire connaître le rôle que les femmes ont joué dans le conflit et pour exhorter le ministère de la Défense à modifier les lois et les politiques en vue de renforcer l'égalité des genres. La campagne médiatique s'accompagnait d'un film relatant les histoires personnelles de six femmes (dont deux tireuses d'élite et un médecin de combat) pendant et après leur participation au conflit. Elle a été lancée en 2016, en même temps que le plan national d'action « Femmes, paix et sécurité » en Ukraine.

Cette démarche a débouché sur l'adoption d'une loi sur l'égalité des genres dans les forces armées qui a élargi le nombre de postes et de grades militaires ouverts aux femmes et reconnu leur droit de servir à des conditions d'emploi égales. Des informations plus précises du gouvernement, qui a accordé le statut de combattante à 7 000 femmes ayant servi dans le Donbass (Interfax-Ukraine, 2018), ont également contribué à faire évoluer les perceptions du grand public. À la suite de cette campagne, les recrutements féminins ont fortement augmenté dans les forces armées ukrainiennes pour atteindre 24 000 femmes, dont 3 000 officières.

Sources : Grytsenko G., « 'Invisible battalion': How Ukrainian women secured the right to fight on a par with men », *openDemocracy*, 20 février 2018, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine> ; Grytsenko G., Kvit A. et Martsenyuk T. « The invisible battalion », Kiev : Fonds ukrainien pour les femmes ; UN Women, « Women are changing the face of the armed forces in Ukraine », 1^{er} novembre 2016, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine> ; Interfax-Ukraine, « About 7,000 Ukrainian women have status of participants in hostilities », *Kyiv Post*, 7 mars 2018, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>.

Dans le module 1, l'encadré 11 propose un autre exemple de lutte contre les biais de genre et la violence conjugale et intrafamiliale dans les forces armées en Ukraine.



Image: Membres des Forces armées ukrainiennes, 2010 © Ministry of Defence of Ukraine/Назар Волошин.

Utiliser les codes de conduite pour promouvoir l'égalité des genres

Les codes de conduite (prenant parfois la forme de « normes et valeurs ») énoncent et dictent les valeurs d'une force armée. Il est important que ces documents soulignent l'engagement de l'institution en faveur de l'égalité des genres et, plus généralement, de la non-discrimination. Le code de conduite de la Force de défense nationale d'Afrique du Sud stipule, par exemple : « Je traiterai toutes les personnes de manière équitable et respecterai à tout moment leurs droits et leur dignité, indépendamment de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur genre, de leur culture, de leur langue ou de leur orientation sexuelle³ ». Pour être efficace, un code de conduite doit être largement diffusé, bien connu de toutes les équipes et mentionné lors des audiences disciplinaires si des membres du personnel ne le respectent pas.

Pour veiller à ce que leur code de conduite favorise l'égalité des genres, les forces armées et autres institutions de défense peuvent :

- ◆ y ajouter des engagements en matière d'égalité des genres, de respect, de diversité et d'inclusion ;
- ◆ consulter les commissions de la diversité, les associations de personnel et les OSC pour veiller à ce qu'il soit rédigé dans une langue inclusive, compréhensible et adaptée au contexte national ;
- ◆ évoquer la place de l'égalité des genres dans les valeurs de l'institution lors de la formation et de l'entraînement.

Veiller à ce que les politiques de ressources humaines favorisent l'égalité des genres

Les politiques de ressources humaines, et en particulier les politiques familiales, jouent un rôle essentiel pour assurer l'égalité des genres dans les forces armées, et ce à plusieurs titres. D'abord, la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée et le manque d'appui aux femmes enceintes et aux parents de jeunes enfants comptent parmi les principaux motifs de départ des forces armées. Ignorer ces questions, c'est donc porter atteinte aux capacités de ces institutions. Ensuite, il arrive que les femmes soient écartées des déploiements et des promotions uniquement parce qu'elles sont en âge de procréer. Là encore, cela peut nuire aux capacités des forces armées. L'égalité des genres signifie également que les hommes ont les mêmes droits que les femmes de s'occuper de leurs enfants et que la charge des soins non rémunérés doit être partagée équitablement entre les femmes et les hommes⁴.

Si toutes les forces armées doivent élaborer des politiques de ressources humaines, et notamment des politiques favorables à la famille, leurs modalités pratiques s'avéreront très variables selon les normes culturelles et la nature des missions assurées par les militaires. Par exemple, les forces armées engagées dans de longs déploiements à l'étranger peuvent envisager de créer des lieux d'affectation ouverts aux familles, comme l'ont fait les États-Unis sur leurs bases au Japon, ou d'autoriser le partage d'un poste en déploiement entre deux personnes, comme c'est le cas dans les forces norvégiennes⁵. Dans certains contextes, les parents estimeront important d'avoir leurs enfants à leurs côtés ; dans d'autres, ils préféreront peut-être les laisser à leur famille élargie.

Pour que les politiques familiales et de ressources humaines favorisent l'égalité des genres, les forces armées et autres institutions de défense peuvent :

- ◆ Mener des recherches pour déterminer si les politiques familiales existantes favorisent ou freinent l'égalité des genres, en consultant des femmes et des hommes (y compris des parents représentant une diversité de structures familiales). Les méthodes d'évaluation sont présentées à l'encadré 6.

- ◆ Tester, développer, contrôler et revoir en permanence des solutions novatrices pour répondre aux besoins du personnel.
- ◆ Envisager des modalités de travail souples qui aideront les femmes et les hommes à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leurs responsabilités personnelles.
- ◆ Adopter des politiques familiales qui soutiennent le déploiement des mères et des pères qui le souhaitent sur des missions longues (en accompagnant le parent non déployé ou en créant des lieux d'affectation ouverts aux familles), sans jamais exiger que les deux parents soient déployés en même temps sur des lieux d'affectation non autorisés aux familles.
- ◆ Instaurer des politiques qui aident les femmes comme les hommes à mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Participer aux processus relatifs aux plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité »*

Au niveau national, les plans d'action « Femmes, paix et sécurité » constituent des outils clés pour traduire les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies en actions concrètes. Leurs processus d'élaboration sont généralement coordonnés par les ministères des Affaires étrangères ou les ministères chargés de l'égalité des genres ou de la condition féminine ; les ministères de la Défense devraient également y prendre part. Un certain nombre de ministères de la Défense ont développé des plans d'action ou des stratégies « Femmes, paix et sécurité » pour leurs propres besoins et pour ceux des forces armées. Dans beaucoup de pays, la coopération à la mise en place d'un plan d'action national a renforcé les relations des forces armées et autres institutions de défense avec la société civile. Les coalitions qui participent à ce processus peuvent également jouer un rôle utile de conseil et de surveillance pour aider les institutions de défense à mettre en œuvre leurs recommandations.

Aux niveaux régional et international, l'agenda « Femmes, paix et sécurité » a instauré un langage et des objectifs communs entre les institutions de défense, les organismes de développement et d'affaires étrangères et les OSC. Cela a facilité la création de mécanismes de coopération et de partage des bonnes pratiques. (Voir l'exemple de partage d'informations dans les Balkans occidentaux présenté à l'encadré 8.)

Pour concrétiser les objectifs de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » visant à favoriser l'égalité des genres et intégrer la dimension genre, les forces armées et autres institutions de défense peuvent notamment :

- ◆ S'assurer d'être représentées aux plus hauts niveaux des structures gouvernementales qui élaborent les plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » et suivent leur mise en œuvre.
- ◆ Intégrer dans les plans d'action « Femmes, paix et sécurité » au niveau national, et idéalement dans ceux du ministère de la Défense et des forces armées, des engagements concrets et détaillés pour les forces armées et autres institutions de défense.
- ◆ Allouer suffisamment de ressources pour pouvoir exécuter les engagements du plan d'action national « Femmes, paix et sécurité », y compris la mise en place de structures de suivi et d'évaluation.
- ◆ Instaurer un dialogue régulier et un partage d'informations avec les réseaux de la société civile qui s'occupent de ces questions, avec les autres ministères et avec les autres forces armées

* Pour en savoir plus sur la façon dont les plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » et leurs processus de mise en œuvre peuvent favoriser l'égalité des genres et l'intégration d'une perspective de genre dans le secteur de la sécurité, voir la note de synthèse « L'agenda "Femmes, paix et sécurité" par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité ».

Encadré 8. Balkans occidentaux : une coopération régionale pour favoriser l'intégration systématique du genre dans le secteur de la sécurité

Les ministères de la Défense de Bosnie-Herzégovine, de l'actuelle Macédoine du Nord, du Monténégro et de Serbie ont décidé en 2012 de travailler ensemble afin d'améliorer l'égalité des genres dans leurs armées respectives. Dans un premier temps, leur coopération s'est concentrée sur trois domaines : la sensibilisation du personnel des forces armées aux questions de genre, le renforcement des mécanismes d'égalité des genres et une meilleure intégration de la dimension genre dans les politiques de ressources humaines. Les pays concernés ont vu dans cette initiative l'occasion de mettre en œuvre leurs engagements au titre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité », mais aussi de démocratiser, moderniser et développer pleinement le potentiel de leurs forces armées en vue de faire avancer l'intégration euroatlantique.

Leur cadre de coopération prévoyait notamment les activités suivantes :

- ◆ La création d'un réseau régional de 33 formateurs et formatrices sur le genre titulaires d'une accréditation internationale, qui ont ensuite formé plus de 4 000 militaires et membres du personnel civil dans les ministères de la Défense et les forces armées.
- ◆ L'organisation régulière de réunions, d'ateliers et de visites d'étude afin d'apprendre et d'échanger de bonnes pratiques sur les modalités concrètes de l'intégration systématique du genre dans l'armée.
- ◆ Une étude comparative sur la place des femmes dans les forces armées des Balkans occidentaux, qui a servi de base aux différents ministères de la Défense pour élaborer et mettre en œuvre une série de recommandations. En voici quelques exemples :
 - Intégrer la dimension genre dans le suivi de l'évolution des carrières ;
 - Prendre des mesures pour aider le personnel à mieux concilier vie professionnelle et vie privée ;
 - Instaurer et promouvoir l'utilisation d'un langage sensible au genre ;
 - Inciter davantage de femmes à participer aux déploiements internationaux et les former en conséquence.

Grâce à ce programme de coopération régionale, les quatre ministères de la Défense continuent d'échanger et de mener des activités en lien avec le genre avec des partenaires dans toute l'Europe, ainsi qu'en Amérique du Nord. En 2017, les formatrices et formateurs régionaux ont élargi leur partage de compétences en formant, en collaboration avec le Centre nordique pour les questions de genre dans les opérations militaires (NCGM), des officières et officiers du Ghana, du Nigeria, de l'Ouganda et du Rwanda qui deviendront à leur tour formatrices et formateurs sur le genre.

*Sources : Cette étude de cas s'appuie sur les informations fournies par Radmila Đakonović, coordinatrice genre au ministère de la Défense du Monténégro, et le personnel du Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères (SEESAC) du PNUD. Les autres sources sont notamment Balon B. (dir.), *The position of women in armed forces in the Western Balkans*, Belgrade : SEESAC, 2014 ; SEESAC, « Overview of project results: Strengthening of regional cooperation on gender mainstreaming in security sector reform in the Western Balkans – Gender equality in the military in the Western Balkans project », 13 juin 2016, Belgrade : SEESAC ; Gustafsson J., « NCGM supports gender training of African officers in Serbia », 12 janvier 2017, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.*

4.3 Favoriser l'égalité des genres et la diversité au sein des forces armées

Des forces armées modernes et diversifiées, capables de recruter et de fidéliser des talents issus de tous les segments de la société : pour concrétiser cette vision, il faut prendre de nouvelles initiatives et transformer profondément les cultures dans tous les domaines. Les deux axes prioritaires sont, d'une part, de lever les obstacles au recrutement, à la fidélisation et à l'avancement des femmes et d'autres groupes traditionnellement sous-représentés dans les forces armées et, d'autre part, de lutter contre le harcèlement, la discrimination et les mauvais traitements liés au genre.

Cette démarche exige de faire preuve de leadership en matière d'égalité des genres, comme évoqué au point 4.1. Après les obstacles formels détaillés au point 4.2, ce chapitre aborde les obstacles informels.

Recruter une diversité de talents

Le point 4.2 explique comment surmonter les obstacles formels en modifiant les lois ou les politiques qui limitent le recrutement de certains groupes de personnes. Les processus de vérification des antécédents doivent fermer la porte à toute personne ayant commis de graves violences liées au genre ou des délits et crimes de haine.

Les critères de sélection excluant de manière disproportionnée les femmes ou des groupes spécifiques comptent parmi les obstacles informels à un recrutement diversifié. Il est important de les revoir régulièrement afin de s'assurer qu'ils sont en phase avec les exigences actuelles du poste. Par exemple, des tests d'aptitude basés sur la force physique peuvent se justifier pour des soldat·e·s d'infanterie, mais pas pour des postes dans les domaines du renseignement ou de la logistique, ni pour des fonctions plus axées sur les technologies. L'ajustement des normes d'aptitude physique pour faciliter la participation d'une plus grande diversité de personnes ne revient pas à abaisser les niveaux requis, mais à les mettre en adéquation avec les besoins opérationnels. En effet, ces normes évoluent déjà au fur et à mesure que les militaires prennent de l'âge, et les promotions sont plutôt déterminées par l'expérience, l'aptitude à diriger, la formation et les compétences⁶. Au-delà de la condition physique, les critères de sélection pour toute fonction doivent inclure des compétences de communication interculturelle, l'aptitude à travailler au sein d'équipes diversifiées et l'engagement en faveur des valeurs sous-jacentes des forces armées, y compris le respect⁷.

Les obstacles informels découlent également des stéréotypes, et plus particulièrement des idées reçues quant aux choses que les hommes et les femmes peuvent et savent respectivement faire. Pour parvenir à l'égalité des genres et renforcer la diversité au sein des forces armées, il est nécessaire de s'attaquer aux obstacles informels qui empêchent les hommes d'occuper des fonctions traditionnellement dominées par les femmes, et inversement. Ainsi, la Force de défense nationale d'Afrique du Sud a pris des mesures pour augmenter le nombre d'hommes infirmiers militaires⁸. La Force aérienne indienne a créé une vidéo de recrutement qui bat en brèche les stéréotypes selon lesquels les femmes ne peuvent pas être pilotes de chasse (encadré 9). Plusieurs forces armées ont formé les personnes qui participent au recrutement et à la sélection des militaires pour leur permettre de surmonter les biais de genre implicites, c'est-à-dire le fait que tout le monde a, inconsciemment, des préjugés positifs et négatifs fondés sur le genre (et d'autres facteurs).

Pour les postes faisant appel à des compétences spécialisées, il est possible que seul un petit nombre de femmes ou d'hommes ait les qualités requises. Or, l'omniprésence des stéréotypes et des biais de genre peut entraîner une sous-représentation des femmes (ou

des hommes, pour certaines fonctions) au sein de ce groupe. Par exemple, moins de femmes sont susceptibles de se porter candidates à des postes d'ingénieur-e au sein des forces armées, car elles sont généralement sous-représentées dans les cursus universitaires de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques. Des actions auprès des jeunes filles pour les inciter à étudier ces matières, puis auprès des étudiantes, peuvent aider à surmonter la sous-représentation des femmes dans ces domaines au sein du secteur de la défense*.

Les forces armées du Liban, du Népal et d'Afrique du Sud, par exemple, ont eu recours à des mesures temporaires spéciales, notamment des quotas de genre et d'autres formes de discrimination positive, pour accroître le nombre de femmes dans leurs rangs⁹. Ces initiatives n'ont pas pour but d'abaisser les normes ou d'accorder un traitement de faveur à certaines catégories de personnes. Elles partent plutôt du principe que les groupes sous-représentés doivent travailler plus dur que les autres, ne serait-ce que pour arriver au stade de la candidature, et que l'amélioration des performances organisationnelles passe par un recrutement diversifié. Les quotas peuvent inciter les institutions à opérer des changements rapides, le commandement ayant l'obligation d'atteindre l'objectif fixé par le ministère de la Défense, le gouvernement ou le parlement. Au Népal, par exemple, les changements législatifs ont été complétés par la création d'une Direction de la condition féminine et l'adoption de deux directives, l'une imposant une tolérance zéro pour les violences liées au genre et l'autre visant à améliorer les perspectives professionnelles des femmes¹⁰. Le Liban, pour sa part, a ouvert de nouvelles fonctions aux femmes afin d'atteindre ses quotas¹¹. Dans le même temps, les femmes elles-mêmes sont souvent opposées aux quotas de genre, craignant qu'ils induisent l'idée qu'elles ne méritent pas leur poste. Ainsi, des militaires des Forces de défense australiennes se sont senties obligées d'occuper des fonctions où elles sont historiquement peu représentées, alors qu'elles s'y sentaient mal accueillies et que le travail ne correspondait ni à leurs compétences ni à leur goût¹². Les quotas ne sont donc pas appropriés à tous les contextes. Il convient de les utiliser avec prudence, de façon temporaire et dans le cadre de programmes plus larges visant à améliorer les conditions de travail et à créer des opportunités pour les femmes et d'autres groupes variés en faisant évoluer les politiques, les infrastructures et les attitudes au sein des institutions de défense.

Pour promouvoir la diversité dans le recrutement, les forces armées et autres institutions de défense peuvent prendre les mesures suivantes :

- ◆ Collecter et analyser des statistiques détaillées sur le profil des personnes qui postulent à différents types de fonctions et de celles qui sont finalement retenues. Ces données doivent être ventilées par sexe et, dans la mesure du possible, selon d'autres indicateurs de diversité correspondant au contexte national, tels que la langue, la race, la religion ou l'origine géographique (encadré 6).
- ◆ Analyser les différences entre la population nationale et les personnes effectivement recrutées, afin de comprendre les obstacles auxquels se heurtent certains groupes à chaque étape. Il convient d'étudier l'équilibre entre les genres dans toutes les catégories et d'examiner l'impact sur le sous-recrutement de certains groupes :
 - d'éventuels obstacles formels,
 - des critères de sélection,
 - des stéréotypes et des biais de genre qui font que les femmes ou certains groupes ne s'estiment pas aptes à présenter leur candidature ou que les personnes chargées du recrutement les écartent.
- ◆ Revoir les critères d'éligibilité et de sélection pour veiller à ce qu'ils soient en accord avec les besoins actuels et éviter les biais de genre.

* Le module 14, « Genre et renseignement », présente à titre d'exemple les actions menées par les services de renseignement britanniques auprès des femmes qui étudient les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques pour les inciter à envisager une carrière dans le renseignement.

- ◆ Cibler les groupes sous-représentés dans le cadre de campagnes d'information et de recrutement qui seront, dans l'idéal, élaborées en concertation avec les associations de personnel et les OSC.
- ◆ Dispenser à toutes les personnes qui participent au recrutement et à la sélection une formation sur la diversité et les biais de genre, afin qu'elles comprennent la nécessité de diversifier l'organisation et identifient leurs propres biais éventuels.
- ◆ Étudier la possibilité d'instaurer des quotas temporaires, des objectifs de recrutement et d'autres mesures de discrimination positive dans le cadre de programmes et d'activités plus larges portant sur la culture institutionnelle.

Encadré 9. Déconstruire les stéréotypes de genre dans les processus de recrutement de la Force aérienne indienne

13 % des officières et officiers de l'armée de l'air indienne sont des femmes, contre seulement 4 % dans l'armée de terre et 6 % dans la marine. Une vidéo YouTube, créée dans le cadre d'une grande campagne publicitaire pour la Force aérienne indienne, met en avant les trois premières femmes pilotes de combat du pays, originaires de trois États différents : le Bihar, le Madhya Pradesh et le Rajasthan. Cette vidéo bat en brèche les stéréotypes selon lesquels les femmes ont peur des bruits forts et de l'altitude, et ne sont pas capables d'assumer des fonctions aussi prestigieuses. Elle s'accompagne d'une série de communiqués de presse montrant la progression des femmes dans l'armée de l'air indienne. En 2019, par exemple, la Force aérienne indienne a annoncé qu'un équipage entièrement féminin avait pour la première fois piloté un hélicoptère Mi-17V-5 dans le cadre d'une mission d'entraînement au combat.



Image: Suman Sharma, première femme indienne à avoir piloté un avion de chasse F-22, 2009 © Annechira Shiva.

Sources : YouTube, « Indian Air Force – A cut above », 2017, <https://www.youtube.com/watch?v=JSbOiExdxOU> ; Press Trust of India, « Air Force has 13 per cent women officers, highest among 3 armed forces », NDTV, 13 décembre 2018 ; Sudhir U., « Meet the trio who will be India's first women fighter pilots », NDTV, 9 mars 2016 ; Press Trust of India, « First all-women IAF crew fly Mi-17 helicopter in battle training mission », NDTV, 27 mai 2019.

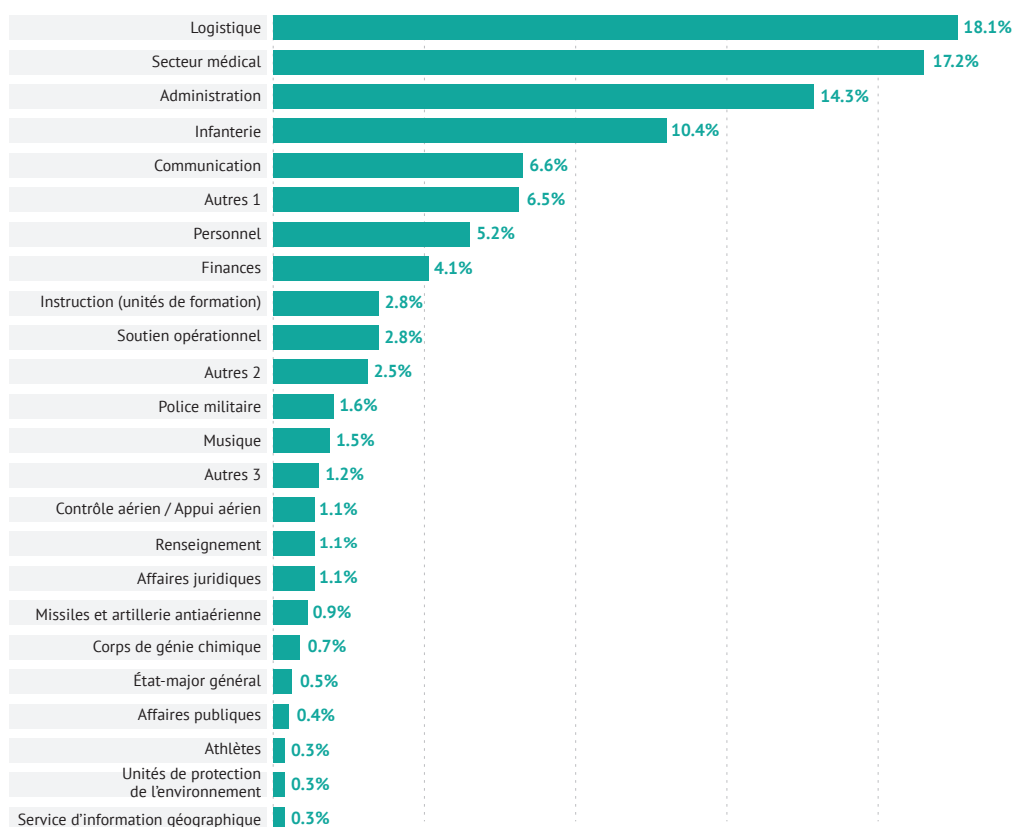
Garantir l'équité dans l'évolution des carrières, les promotions et les déploiements

La décision de rester dans les forces armées dépend notamment de l'environnement de travail, de la rémunération, des avantages offerts et des perspectives entrevues. Les forces armées et autres institutions de défense doivent s'adapter à l'évolution des besoins et des attentes de chaque nouvelle génération de recrues. Aujourd'hui, par exemple, les hommes s'attendent plus à bénéficier d'un congé de paternité et d'horaires de travail flexibles. De même, les personnes homosexuelles souhaiteront les mêmes avantages que les couples hétérosexuels.

En plus de préserver la satisfaction et le moral du personnel, le besoin opérationnel de diversité et l'obligation légale de prévenir la discrimination imposent de s'assurer que les femmes, les personnes LGBTI et les autres groupes minoritaires au sein des forces armées bénéficient des mêmes chances d'évolution dans leur carrière. Il est courant que les fonctions soient relativement genrées dans les forces armées. Ainsi, les femmes sont souvent surreprésentées aux postes médicaux et administratifs, qui donnent moins

accès aux grades les plus élevés (voir les données de l'OTAN présentées à la figure 2, par exemple). Il est particulièrement important d'examiner s'il existe une discrimination directe ou indirecte aux moments clés où les personnes peuvent prétendre à une formation, un perfectionnement ou une promotion et lors des décisions relatives aux déploiements. Par exemple, les unités où les femmes ont tendance à être très représentées, comme le corps médical, sont parfois dispensées de certains aspects de la formation de base, tels que le maniement des armes à feu. Or ces compétences peuvent constituer des prérequis pour un déploiement à l'étranger, un transfert ou une promotion, ce qui entraîne *de facto* l'exclusion de ces femmes.

Figure 2: Principaux domaines d'emploi dans les forces armées des États membres de l'OTAN où les femmes étaient présentes en 2017



Source : Comité OTAN sur la dimension de genre, *Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*, Bruxelles : OTAN, 2017, p. 36.

En ce qui concerne le recrutement, il est important de collecter et d'analyser des informations qui mettront en évidence les biais et les discriminations informelles, de manière à pouvoir remédier. De nombreuses forces armées consultent et/ou interrogent également des groupes spécifiques de membres du personnel afin d'identifier les problèmes qui leur sont propres. Dans les Forces armées jordaniennes, par exemple, une évaluation a révélé que certaines femmes étaient réticentes à occuper des postes où le règlement ne leur permettait pas de porter un hijab avec leur uniforme. Il peut être utile d'échanger avec les associations de personnel (voir plus loin). Les « évaluations du climat organisationnel » et d'autres formes d'études de la satisfaction au travail peuvent aider les services des ressources humaines et du personnel à déterminer les mesures à effet rapide et les objectifs à long terme qu'ils peuvent mettre en place (encadré 6).

L'agenda « Femmes, paix et sécurité » a amené l'ONU à intégrer davantage de femmes dans ses opérations de maintien de la paix. La tendance a ensuite gagné d'autres missions multilatérales, notamment celles de l'Union européenne et de l'OTAN. Ainsi, l'Inde a déployé en 2007 la première unité de police entièrement féminine dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU. Les Philippines, le Nigeria et le Bangladesh ont suivi le mouvement. Le Ghana et le Rwanda ont également augmenté le nombre de femmes dans leurs contributions aux contingents de Casques bleus (encadré 11, page 48)¹³. Une « évaluation des obstacles » (encadré 6) permet de comprendre pourquoi certains groupes de femmes et d'hommes ne bénéficient pas des mêmes chances en matière de déploiement.

Le mentorat est un autre domaine qui mérite l'attention. Ce terme désigne le transfert volontaire de connaissances, d'éclairages et d'expériences d'une personne chevronnée à une autre plus novice. Bien qu'il s'agisse généralement d'un processus informel et bénévole, le mentorat peut jouer un rôle clé dans l'avancement. Il se déroule, la plupart du temps, entre des personnes partageant les mêmes valeurs. Les femmes et les hommes appartenant à des groupes traditionnellement sous-représentés dans les forces armées peuvent donc avoir des difficultés à trouver des mentors. Un mentorat efficace peut favoriser la fidélisation des groupes sous-représentés, garantir des promotions plus équitables et contribuer à diversifier les niveaux supérieurs des institutions¹⁴.

Les forces armées et autres institutions de défense peuvent prendre diverses mesures pour promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution des carrières, y compris face aux déploiements :

- ◆ Analyser les obstacles à l'égalité des chances (encadré 6).
- ◆ Évaluer si les femmes et les hommes bénéficient, en pratique, d'un accès égal aux offres de formation et de perfectionnement. Les modalités d'hébergement ou l'absence de structures d'aide aux familles peuvent empêcher un nombre disproportionné de femmes d'assister à une formation.
- ◆ Revoir les critères de promotion pour s'assurer qu'ils reflètent les valeurs et les normes de l'organisation et évitent les biais de genre. Inclure dans ces critères l'aptitude à travailler au sein d'équipes diversifiées et à gérer ce type d'équipe, notamment la capacité à prévenir et à traiter de façon appropriée toute plainte liée au genre.
- ◆ Veiller à ce que les comités qui prennent les décisions quant à l'accès aux formations initiales et continues, aux promotions, aux déploiements et à d'autres débouchés professionnels clés soient diversifiés. Ces comités doivent se composer de femmes et d'hommes. Les décisionnaires doivent avoir suivi une formation sur la diversité et les biais de genre, afin de comprendre la nécessité de diversifier l'organisation et d'identifier leurs propres biais éventuels.
- ◆ Étudier la possibilité d'instaurer des quotas temporaires, des objectifs de déploiement et de promotion, ainsi que d'autres mesures de discrimination positive.
- ◆ Créer des réseaux de mentorat pour les femmes, composés de femmes d'origines diverses occupant des postes à responsabilités (si possible), et inciter activement des membres du personnel expérimenté·e·s à mentorer des plus jeunes aux profils différents.
- ◆ Prendre des mesures résolues pour assurer une culture de travail inclusive, en insistant, par exemple, sur le fait que les propos ou images sexistes ou discriminatoires sont inacceptables.

Soutenir les associations de personnel*

Les associations et les réseaux de personnel des forces armées et autres institutions de défense peuvent jouer un rôle important pour favoriser le bien-être et la fidélisation des femmes, des minorités ethniques et des personnes LGBTI. Ces structures fournissent des informations sur les services, un soutien moral, des ouvertures sociales et des possibilités de mentorat et de réseautage professionnel (voir l'encadré 10, qui décrit la participation d'une association de personnel LGBTI au processus d'inclusion mis en place par les Forces armées néerlandaises).

Les associations de personnel peuvent également éclairer les politiques et pratiques institutionnelles, afin de veiller à ce qu'elles suivent l'évolution des besoins des équipes. Il est particulièrement important de les consulter lors de l'élaboration de stratégies et de plans d'action en matière d'égalité des genres et de diversité. En s'organisant au sein de partenariats internationaux, les associations de personnel peuvent s'inspirer d'expériences émanant d'autres pays pour nourrir les pratiques de leurs institutions.

Pour mobiliser l'appui des associations de personnel en faveur de l'égalité des genres et de la diversité, les forces armées et autres institutions de défense peuvent déployer les mesures suivantes :

- ◆ Soutenir les associations de personnel en reconnaissant officiellement leur existence, en leur attribuant des ressources et en incitant le personnel à y adhérer.
- ◆ S'appuyer sur les études, les consultations et les conseils des associations de personnel lors de l'élaboration des politiques institutionnelles.
- ◆ Solliciter la participation des associations de personnel aux formations sur la diversité et l'égalité.

Prévenir et traiter les plaintes liées au genre[^]

La plupart des forces armées sont confrontées à des problèmes de discrimination, de harcèlement et de mauvais traitements à caractère sexuel ou fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Le bizutage, les intimidations et les brimades ont souvent aussi des composantes liées au genre, lorsque ces pratiques dévalorisent l'identité masculine réelle ou supposée de la victime, par exemple. Pourtant, les forces armées constatent généralement que les problèmes liés au genre sont largement passés sous silence. Les femmes qui occupent des postes traditionnellement masculins peuvent hésiter à se plaindre, craignant d'alimenter les arguments sexistes selon lesquels leur présence nuirait à la cohésion. Les hommes ne signalent pas forcément les abus sexuels, de peur d'être étiquetés comme homosexuels. Les personnes LGBTI peuvent redouter d'être considérées comme faibles. Parfois, les hommes victimes d'abus sexuels dans le cadre de rituels de bizutage n'ont même pas conscience qu'il s'agit d'un motif de plainte. Souvent, le problème est en partie dû au manque de confiance dans les mécanismes des forces armées censés assurer un traitement équitable et confidentiel des plaintes liées au genre. En plus de nuire à l'efficacité et au moral des équipes, une culture de tolérance à l'égard du harcèlement, des discriminations ou des mauvais traitements liés au genre fragilise considérablement le travail en faveur de l'égalité des genres et de la diversité.

Les forces armées doivent proposer différentes voies formelles et informelles pour déposer des plaintes liées au genre : en ligne, via une ligne d'assistance téléphonique ou en personne ; auprès de la hiérarchie ou en dehors de la chaîne de commandement, en passant par exemple par une aumônerie, par le personnel médical, par une personne responsable de l'égalité et de la diversité ou par une organisation extérieure désignée. Les politiques doivent reconnaître que les actes de discrimination et de harcèlement fondés sur le genre

* Voir également Montgomery R., « Female staff associations in the security sector: Agents of change? », Document hors série n° 25, Genève : DCAF, 2011..

[^] Pour des orientations plus précises sur cette question, voir Bastick M., *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation sur la prévention de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des abus liés au genre et sur les suites à leur donner*, Genève : DCAF, 2015.

Encadré 10. Les personnes LGBTI dans les Forces armées néerlandaises

En 1974, les Pays-Bas sont devenus la première nation à autoriser explicitement les personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres à servir ouvertement dans les forces armées. Un scandale a pourtant secoué le pays en 1987, lorsqu'il est apparu qu'à la demande du ministère américain de la Défense, la gendarmerie néerlandaise avait enquêté sur un sergent américain, puis l'avait arrêté et expulsé pour avoir eu une relation homosexuelle avec un soldat néerlandais. De retour aux États-Unis, le sergent américain a été placé en détention, soumis à des traitements dégradants, traduit en cour martiale et renvoyé à la vie civile. Des investigations ultérieures ont conduit au licenciement d'un haut gradé de la gendarmerie et à la diffusion d'une enquête mal conçue auprès des responsables militaires, leur demandant de signaler le nombre de personnes homosexuelles dans leurs unités et d'indiquer si cela engendrait des tensions. Sur un effectif de 85 000 personnes, le commandement a recensé 58 gays, aucune lesbienne et 12 incidents impliquant des violences ou des intimidations. Ce résultat montrait clairement que les personnes homosexuelles ne se sentaient pas à l'aise dans leur milieu de travail et que les responsables n'avaient pas la capacité ou la volonté de lutter contre le harcèlement et les intimidations à caractère homophobe. La même année, la Stichting Homoseksualiteit in Krijgsmacht (Fondation pour l'homosexualité dans les forces armées, SHK) est devenue la première association de militaires LGBTI au monde.

La situation a commencé à évoluer lorsque Relus ter Beek est devenu ministre de la Défense en 1989. Le Conseil social des forces armées a indiqué que faute d'améliorer l'acceptation des personnes homosexuelles dans leurs rangs, les forces armées se privaient de recrues talentueuses et exposaient leurs membres préférant taire leur orientation sexuelle ou identité de genre à des chantages et d'autres conséquences psychologiques. Relus ter Beek s'est employé à démontrer que les forces armées pouvaient prendre des mesures résolues pour recruter et promouvoir des personnes gays et lesbiennes à des postes clés afin de provoquer un changement institutionnel. Il a augmenté les financements alloués à la SHK, publié une brochure sur l'homosexualité dans les forces armées et commandé des études régulières. La démarche a porté ses fruits et, en 1998, 60 % du personnel homosexuel déclarait que les forces armées étaient la structure la plus favorable à l'emploi des personnes gays et lesbiennes.

Aujourd'hui, des personnes ouvertement homosexuelles portent le grade de général-e et d'amiral-e. Depuis 2011, les forces armées défilent en uniforme sur leur propre bateau lors de la Canal Pride d'Amsterdam, avec l'aval des hauts responsables, y compris celles et ceux qui ne s'identifient pas comme LGBTI. S'il existe encore quelques branches où les personnes LGBTI s'affichent peu, voire pas du tout, de nombreuses recrues servent aujourd'hui sans se cacher dès le premier jour. Les responsables à tous les niveaux ont, de ce fait, une meilleure compréhension de leurs besoins. Par exemple, après avoir échangé avec une personne transgenre membre des forces armées, un formateur a créé un jeu de rôle pour un cours sur le leadership, dans lequel un officier ou une officière annonce à sa hiérarchie commencer un processus de transition vers son véritable genre.

L'expérience néerlandaise illustre l'importance de la visibilité et de l'appui de la hiérarchie pour susciter les changements de culture institutionnelle qui permettront aux personnes LGBTI d'exceller dans leur métier, au bénéfice des forces armées.

Sources : Polchar J., Sweijts T., Marten P. et Galdiga J., LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, La Haye : Centre d'études stratégiques de La Haye, 2014.

sont souvent commis par des membres de la hiérarchie à l'encontre de personnes sous leurs ordres. Il est important que les forces armées promeuvent activement leurs mécanismes de plainte et renforcent la confiance dans ces dispositifs, en instaurant notamment des mesures de protection des plaignant-e-s contre les représailles.

Les dispositifs confidentiels et informels doivent permettre aux victimes d'accéder aux services d'appui sans avoir à déposer ouvertement une plainte en bonne et due forme. Ces services sont particulièrement importants dans les cas de mauvais traitements à caractère sexuel. Aux États-Unis, par exemple, une victime d'agression sexuelle peut effectuer un signalement confidentiel (ou « signalement restreint ») dans lequel ni son nom ni celui de l'auteur-e ne sont enregistrés. Cela lui permet de bénéficier de soins médicaux et psychologiques, de services de représentation et d'une aide juridictionnelle. Par la suite, la victime peut choisir d'effectuer une déclaration non restreinte qui déclenchera une enquête officielle. En 2014, 20 % des plaintes restreintes se sont transformées en plaintes non restreintes, donnant ainsi lieu à une enquête officielle¹⁵. Compte tenu des spécificités liées au harcèlement, aux discriminations et aux mauvais traitements à caractère sexuel, des pays tels que l'Australie, la France et les États-Unis ont créé des institutions spécialisées pour recueillir ce type de plaintes.

Les ministères de la Défense doivent suivre le nombre et les types de plaintes déposées, en ventilant les données par genre et selon d'autres indicateurs de diversité. L'absence de plaintes ne signifie pas qu'il n'existe aucun problème sous-jacent et trahit, au contraire, l'échec des mécanismes de signalement. Le contrôle indépendant exercé par les parlements, les défenseur-e-s des droits et/ou les INDH joue également un rôle essentiel pour protéger les militaires qui déposent des plaintes (voir le point 4.5).

Les forces armées et autres institutions de défense peuvent mobiliser différents mécanismes d'appui pour veiller à ce que les plaintes liées au genre soient correctement traitées :

- ◆ Faire appel à une évaluation du climat organisationnel, des enquêtes anonymes et/ou des études tierces pour recueillir des données ventilées par genre sur la nature et la fréquence des discriminations, du harcèlement et des mauvais traitements liés au genre (encadré 6). Ces recherches peuvent aussi examiner si et par quels moyens les victimes ont effectué un signalement, et si le personnel a la volonté de faire état de ces actes. Ensuite, il convient d'approfondir les informations obtenues pour évaluer les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les hommes (ou certains groupes) qui ont recours aux mécanismes de plainte des forces armées et pour apprécier la qualité de leur expérience dans ce cadre.
- ◆ Mettre à la disposition du personnel un éventail de moyens formels et informels pour déposer une plainte, avec la possibilité de ne pas passer par la chaîne de commandement. Ces dispositifs doivent s'accompagner de mécanismes de protection et de soutien des plaignant-e-s.
- ◆ Montrer que la direction soutient les démarches de plainte. Le commandement peut communiquer activement le message que ce sont les discriminations, le harcèlement et les mauvais traitements à l'égard d'un-e collègue qui détériorent les capacités des unités, et non le fait que la victime porte plainte.
- ◆ Veiller à ce que les processus de plainte soient soumis à un contrôle interne et externe. Les INDH et les défenseur-e-s des droits indépendant-e-s, par exemple, comptent parmi les mécanismes possibles de contrôle externe.

4.4 Intégrer une perspective de genre dans les opérations militaires*

Beaucoup de forces armées font depuis longtemps des efforts pour inclure les femmes. Si l'intégration d'une perspective de genre dans les opérations militaires constitue un objectif plus récent, toutes les opérations militaires ont, d'une façon ou d'une autre, des liens avec le genre. Pour contrôler la sécurité d'une opération terrestre, les patrouilles doivent pouvoir recueillir des informations sans s'attirer l'hostilité de la population locale¹⁶. Lors du ciblage d'une campagne aérienne, il est essentiel d'intégrer une perspective de genre pour calculer

* Pour de plus amples informations sur le sujet, voir OSCE, *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienne : OSCE, 2018 ; Kvarving L. P. et Grimes R., « Why and how gender is vital to military operations », dans Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, 2016.

les impacts secondaires potentiels d'une frappe – par exemple, les effets distincts que l'endommagement des infrastructures peut avoir sur les femmes et les hommes. En mer, il est de plus en plus fréquent que les navires fournissent des soins d'urgence à des familles, dont de jeunes enfants, ainsi qu'à des victimes de violences sexuelles et liées au genre. Le personnel militaire doit intégrer une perspective de genre aux niveaux stratégique, opératif et tactique. Cela nécessite une approche complète et globale.

Pour faciliter cette démarche, de nombreuses armées ont créé des fonctions spécialisées dans les questions de genre (voir plus loin). Néanmoins, ces postes n'exonèrent pas chaque branche ni chaque membre des forces armées de leur responsabilité d'intégrer une perspective de genre. Pour illustrer cet impératif, le reste de cette sous-section est structuré selon la nomenclature des bureaux d'état-major utilisée par de nombreux pays et largement comprise par d'autres (tableau 3).*

Tableau 3. Nomenclature des bureaux d'état-major

	Domaine
J1	Personnel
J2	Renseignement opérationnel
J3	Conduite des opérations
J4	Logistique
J5	Planification stratégique
J6	Systèmes d'information et de communication
J7	Formation et entraînement
J8	Finances et achats
J9	Coopération civilo-militaire

* La terminologie et la classification des branches varient selon les pays. Cette sous-section fait référence aux divisions interarmées (J) que l'on trouve dans les quartiers généraux militaires, mais elle s'applique également à leurs équivalents pour l'armée de l'air (A), l'armée de terre (G), la marine (N), les sections d'état-major (S) et les Nations Unies (U), par exemple.

Les spécialistes du genre[^]

Un grand nombre d'États, de forces multinationales et de missions de maintien de la paix se sont dotés d'expert-e-s genre (en anglais *gender advisers*, ou GENAD) pour aider le commandement à mettre en œuvre l'agenda « Femmes, paix et sécurité » aux niveaux stratégique, opérationnel et parfois tactique. Idéalement, les expert-e-s genre sont des personnes dotées de connaissances approfondies sur le genre, qui ont suivi une formation supplémentaire pour assumer cette fonction. Il devrait s'agir d'un poste à plein temps. Les expert-e-s genre fournissent généralement des orientations à un réseau de points focaux genre au sein des différentes branches. Les points focaux genre ont une « double casquette » et consacrent une partie de leur temps de travail à favoriser l'intégration d'une perspective de genre dans les activités quotidiennes de leur branche, tout en accomplissant d'autres tâches militaires au sein de leur unité¹⁷.

Les équipes de liaison féminines sont constituées de femmes spécialement formées pour dialoguer avec la population locale. Initialement mises en place dans le cadre d'opérations en Afghanistan, ces équipes sont là pour renforcer l'appui local à une mission et pour mieux cerner les réponses que cette mission peut apporter aux besoins de la population en matière de sécurité. Bien que leur travail contribue communément à améliorer la compréhension globale de l'environnement, les équipes de liaison féminines n'ont pas vocation à recueillir des renseignements auprès des femmes. Par la suite, le recours à des équipes de liaison mixtes s'est répandu et plusieurs missions de maintien de la paix ont adopté cette pratique (encadré 11)¹⁸.

[^] Les enseignements tirés du recours à ces types de fonctions sont examinés dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Pour que ces structures genre soient efficaces, il est important qu'elles bénéficient du soutien de la hiérarchie, car c'est au commandement qu'il incombe, en fin de compte, d'assurer l'intégration d'une perspective de genre. Il est également important que les autres membres du personnel comprennent le rôle de ces structures. Pour ce faire, et pour que les spécialistes du genre aient accès aux informations et aux processus de planification et de décision que leur travail exige, leur fonction doit être formellement institutionnalisée – par le biais d'une procédure opérationnelle permanente, par exemple. Ces personnes doivent bénéficier d'une formation à l'exercice de leurs missions et de l'appui d'un réseau de collègues maîtrisant les questions de genre. En mission, elles doivent avoir accès à des femmes interprètes pour dialoguer avec les femmes de la population locale et disposer des ressources nécessaires pour mener des actions de proximité¹⁹.

Encadré 11. Lutter contre les stéréotypes de genre dans les opérations de paix de l'ONU

Le nombre de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU augmente lentement mais sûrement. En 2019, les femmes constituaient à peu près 4,9 % des contingents militaires, contre environ 1,6 % en 2005 (Nations Unies, 2011, 2019). Les femmes déployées occupent souvent des fonctions non combattantes considérées de façon stéréotypée comme féminines : infirmière, assistante administrative, etc. Dans



Casques bleus de la MONUSCO lors des célébrations de la Journée internationale des femmes à Goma, RDC, 2019 © MONUSCO/Michael Ali.

certains cas, cela s'explique par le fait que les entraînements au combat sont interdits aux femmes dans leur pays. Et même lorsqu'elles ont suivi une formation adéquate, il arrive que les femmes ne soient pas envoyées sur le terrain, ou qu'elles le soient à des postes administratifs, car le commandement et les instances de décision jugent l'environnement de la mission trop dangereux. Bien que l'intention première soit de protéger les femmes, cette forme de « sexisme bienveillant » empêche leur participation significative. Elle nuit également aux capacités opérationnelles. En effet, les patrouilles uniquement composées d'hommes sont moins aptes à dialoguer avec les civiles et n'ont pas la diversité de points de vue qui caractérise les équipes mixtes.

Les missions de paix de l'ONU offrent la possibilité de lutter contre les stéréotypes de genre des pays qui envoient des troupes. Les mandats de ces missions reflètent les composantes de l'agenda « Femmes, paix et sécurité », ce qui aide à introduire des concepts nouveaux auprès des forces armées participantes. En outre, les pays contributeurs qui déploient du personnel féminin entraîné au combat démontrent aux autres nations les aptitudes des femmes.

L'Afrique du Sud, par exemple, est l'un des pays qui envoient le plus de femmes militaires dans les opérations de paix (13 %, selon les données de l'ONU de juin 2019), dont une partie dans des contingents d'infanterie. Déployée dans le cadre de la mission des Nations Unies en République démocratique du Congo, une officière sud-africaine a convaincu le commandant de la force d'autoriser des femmes membres des services de santé d'autres nations à rejoindre une patrouille chargée d'établir le dialogue avec des femmes de la population locale. Malgré un processus d'apprentissage exigeant, cette expérience a renforcé leur confiance et leur sentiment d'être utiles. Elle a également montré au haut commandement qu'il était possible d'intégrer des femmes dans les patrouilles et mis en

relief la contribution majeure des équipes de liaison mixtes aux objectifs de la mission, dans un contexte marqué, de surcroît, par de nombreuses violences sexuelles liées au conflit et par d'autres violations des droits fondamentaux des femmes.

*Sources : Nations Unies, « DPKO/OMA statistical report on female military and police personnel in UN peacekeeping operations, prepared for the 10th anniversary of the SCR 1325 », 2011, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_sces1325_chart.pdf ; Nations Unies, « Summary of troop contributions to UN peacekeeping operations by mission, post and gender », 30 juin 2019, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/7-gender_report_1.pdf ; Karim S.et Beardsley K., *Equal Opportunity Peacekeeping*, Oxford : Oxford University Press, 2017, p. 34-36.*

Personnel (J1)

C'est aux services chargés de la gestion du personnel et des ressources humaines qu'il incombe de mettre en œuvre une grande partie des mesures visant à favoriser la diversité dans les forces armées, détaillées aux points 4.2 et 4.3.

Voici quelques exemples de moyens que peuvent mobiliser que les services du personnel pour mieux intégrer la dimension genre dans les opérations :

- ◆ Veiller à ce que toutes les unités appelées à être en contact direct avec la population civile soient composées de femmes et d'hommes et répondre aux besoins plus spécifiques de sélection et d'affectation de personnel opérationnel féminin (pour des équipes de liaison, des opérations de contrôle et de fouilles, des services d'interprétation, des opérations de détention, la fourniture de soins médicaux d'urgence, le lien avec les organisations locales, etc.).
- ◆ S'assurer que les postes spécialisés dans les questions de genre (expert·e·s genre, points focaux genre, équipes de liaison féminines) soient occupés par des hommes et des femmes qualifié·e·s.
- ◆ Faire en sorte que les déploiements incluent des militaires, femmes et hommes, formé·e·s à la prise en charge des hommes, des femmes et des personnes LGBTI qui ont subi des violences sexuelles liées à un conflit.
- ◆ Veiller à ce que le personnel ait connaissance des normes de comportement à respecter vis-à-vis de la population locale et sache notamment que les rapports sexuels tarifés font l'objet d'une tolérance zéro.
- ◆ Appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et des violences à caractère sexuel entre membres du personnel.
- ◆ Suivre les mesures disciplinaires prononcées en cas de transgression des politiques de tolérance zéro afin de garantir leur mise en œuvre appropriée et proportionnée.

Renseignement opérationnel (J2)*

En intégrant des femmes et des hommes dans les équipes qui collectent et analysent les renseignements et en formant tout le personnel concerné à l'application d'une perspective de genre, les institutions renforceront leurs capacités à cerner les menaces qui pèsent sur la sécurité des femmes et des hommes et à comprendre le rôle des femmes et des hommes dans l'insécurité. Des équipes de collecte de renseignements composées de personnes d'horizons divers auront une meilleure connaissance collective des points où il est intéressant de recueillir des informations, des moyens de le faire et de la signification des éléments collectés. Par exemple, une personne musulmane sera plus à même de savoir pourquoi et comment les femmes et les hommes de la population locale modifient leur emploi du temps quotidien pendant le mois du ramadan. En mission, les hommes et les femmes peuvent avoir un accès différent aux hommes et aux femmes de la population locale²⁰. Ainsi, une évolution des normes de genre peut constituer un indicateur précoce d'actes d'extrémisme violent ou de glissement vers un conflit²¹.

* Pour en savoir plus sur l'intégration d'une perspective de genre dans les processus de renseignement, voir le module 14, « Genre et renseignement ».

Si la diversité démographique (du point du genre, de l'appartenance raciale, de l'âge, etc.) est bénéfique pour la collecte de renseignements, les forces armées doivent également rechercher la diversité intellectuelle en réunissant des personnes dotées d'états d'esprit et de modes de réflexion différents. La diversité intellectuelle peut permettre de surmonter l'effet de « pensée de groupe » qui survient lorsqu'un groupe très soudé développe une vision commune mais inexacte de la réalité, les personnes se fiant au consensus du groupe au point d'occulter tout doute individuel. Plusieurs fiascos militaires ont été attribués à ce phénomène, notamment l'invasion ratée de la baie des Cochons par les États-Unis en 1961 et l'incapacité de la marine américaine à tenir compte des avertissements des services de renseignement quant au projet japonais d'attaquer Pearl Harbor en 1941²².

Si la diversité démographique n'entraîne pas automatiquement la diversité intellectuelle, elle en est presque toujours une condition préalable. Lorsqu'un groupe manque de diversité, c'est en partie parce que les responsables ont recruté des personnes « à leur image », avec des profils démographiques et intellectuels similaires²³.

Voici quelques exemples de mesures que peuvent prendre les services d'information et de renseignement opérationnel pour intégrer une perspective de genre.

- ◆ Veiller à ce que les données soient soumises à une analyse de genre afin d'intégrer la dimension genre dans les renseignements fournis aux membres du commandement, y compris sur le terrain.
- ◆ S'assurer que des femmes et des hommes d'horizons variés participent à la collecte et à l'analyse des renseignements, en recherchant la diversité aussi bien démographique qu'intellectuelle.
- ◆ Recueillir des renseignements auprès d'une variété de femmes et d'hommes, en veillant à ce que les données soient ventilées par genre et par âge.
- ◆ Créer des profils d'activité pour les différents groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons présents dans la zone de mission : qui réalise généralement quelles activités ? Quand ? Où ? Quels itinéraires et modes de transport ces personnes empruntent-elles ? Ces activités peuvent varier en fonction du jour (jours de marché, etc.), de la date (fêtes, etc.) ou de la saison (récoltes, etc.).
- ◆ Créer un profil de ressources pour déterminer qui contrôle les ressources clés (terres, nourriture, eau, carburant, finances, etc.), qui a accès à ces ressources et dans quelles conditions (par exemple, les femmes s'exposent-elles à un risque d'agression sexuelle pour se procurer de l'eau ?).
- ◆ Évaluer les risques et la sécurité sous l'angle du genre* en suivant, par exemple, l'évolution des rôles sociaux de genre, les schémas de déplacement des personnes selon leur genre et les actes de violence liée au genre.

À noter que l'intégration d'une perspective de genre dans les activités de J2 vise à faciliter le travail des branches J5 (planification) et J3 (opérations) sur les questions de genre. L'encadré 12 détaille cette chaîne.

Conduite des opérations (J3)

Voici quelques exemples de mesures que peuvent prendre les services chargés de la conduite des opérations pour intégrer une perspective de genre.

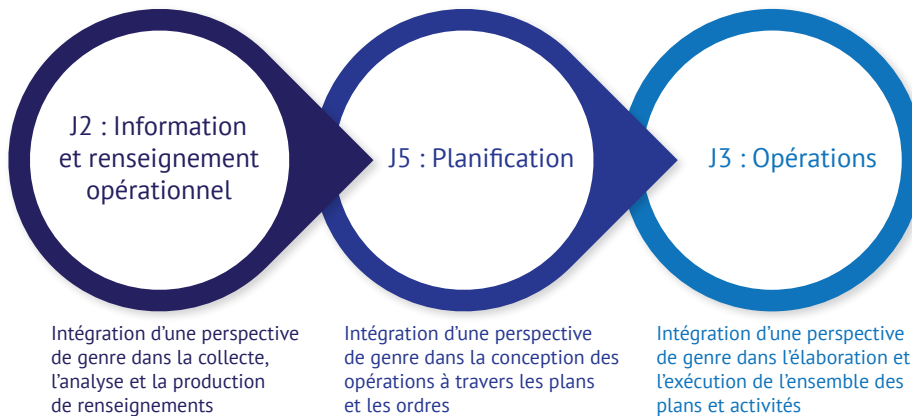
- ◆ Veiller à ce que les unités reçoivent l'ordre d'effectuer aussi souvent que possible des patrouilles mixtes et à ce que des femmes soient déployées sur les opérations de cordon et de fouille et aux points de contrôle.

* Le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité », explique en détail comment mener une analyse de genre.

Vous trouverez également des outils d'analyse de genre pour l'armée dans OSCE, *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienne : OSCE, 2018.

La section 6 propose d'autres outils d'analyse des conflits sous l'angle du genre que l'on peut adapter aux opérations militaires.

Encadré 12. Garantir une prise en compte intégrée du genre



Au regard des différentes branches de l'état-major, il est important de garantir une prise en compte intégrée du genre dans l'analyse, la planification, l'exécution et l'évaluation des opérations. La question du genre doit imprégner toutes ces activités. La branche J2 (information et renseignement opérationnel) doit intégrer une perspective de genre dans le processus de compréhension de l'environnement opérationnel et du terrain humain, en incorporant des données ventilées par genre dans les analyses, les produits et les évaluations du renseignement. J2 doit également aborder la collecte, l'analyse et la production de renseignements sous l'angle du genre, en mobilisant une variété de sources de données et de points de vue. La branche J5 (planification) doit tenir compte du genre dans la conception des opérations et dans les activités et efforts de planification. Les produits du renseignement tenant compte du genre qui sont générés par J2 éclaireront ces activités et seront incorporés aux plans, ordre et autres documents de J5. La branche J3 (opérations) doit intégrer une perspective de genre dans l'élaboration et l'exécution des plans, des ordres et des activités de tous types : patrouilles, actions de fouille et d'information, opérations psychologiques (cinétiques et non cinétiques), etc. Il est important d'appliquer une perspective de genre dans les activités de ciblage et de liaison. Si les expert-e-s genre apportent leurs connaissances, leurs conseils et leur assistance, ils et elles ne doivent pas assumer seul-e-s ces activités.

Source : correspondance personnelle avec le lieutenant-colonel Bradley Orchard, UN Women.

- ◆ Veiller à ce que les missions employant des unités d'interface sensibles au genre (équipes de liaison féminines, équipes de soutien culturel, équipes de formation sur les initiatives féminines, patrouilles mixtes) fassent l'objet d'un suivi au centre des opérations interarmées.
- ◆ Créer des modèles de rapport avec des rubriques permettant de fournir des informations sur les dynamiques de genre dans la zone, les différentes menaces pesant sur la population civile en fonction de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre des personnes concernées, ainsi que les cas signalés de violences sexuelles liées au conflit ou d'autres violations des droits humains. Intégrer une appréciation de ces aspects dans les briefings post-patrouille.
- ◆ Pour les opérations d'information, il est intéressant de se poser les questions suivantes :
 - La planification et la conduite de toutes les patrouilles sont-elles envisagées sous l'angle du genre ? A-t-on étudié la façon dont une patrouille peut être perçue par différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes LGBTI et comment elle devrait engager le dialogue avec ces personnes ?

- Les produits de communication avec la population locale sont-ils inclusifs ?
- Les messages relayés par les forces ne confortent-ils pas les usages culturels de la société qui bafouent les droits des femmes, des hommes, des garçons et des filles, y compris des personnes LGBTI ?
- Il est important de mobiliser des équipes mixtes pour les opérations de recherche et de s'assurer qu'elles agissent avec le plus grand respect, par exemple en alertant les personnes avant d'entrer dans les habitations (pour leur permettre de s'habiller correctement), en veillant à ce que les fouilles corporelles soient effectuées par une personne du même genre et en faisant appel à des témoins issus de la population locale (personnalités religieuses, responsables communautaires, etc.). A-t-on prévu des rencontres avec des femmes et avec des hommes marginalisés dans le cadre de l'engagement des relais d'influence ?
- ◆ Veiller à échanger aussi bien avec des femmes qu'avec des hommes dans le cadre de l'engagement des relais d'influence au sein de la population locale.
- ◆ Lors de l'organisation des rencontres, accorder une attention particulière au moment, au lieu et à la sécurité afin que différents groupes de femmes et d'hommes, y compris les personnes LGBTI et celles qui ont des enfants à charge, puissent y assister. Si nécessaire, faire appel à des équipes de liaison féminines et intégrer des interprètes (hommes et femmes) dans les patrouilles.

Comme expliqué dans l'encadré 12, le personnel de la branche J3 doit pouvoir s'appuyer sur la perspective de genre intégrée dans les documents de planification produits par J5, qui reposent eux-mêmes sur les analyses de genre réalisées par J2.

Logistique (J4)

En décidant du matériel mis à leur disposition, la logistique a un impact sur la capacité des femmes, des hommes et des personnes LGBTI à servir sur un pied d'égalité dans les forces armées. Les petites négligences peuvent avoir de graves conséquences. Ainsi, l'ONU ne fournissait pas de produits d'hygiène féminine aux femmes Casques bleus servant dans la mission conjointe des Nations Unies et de l'Union africaine au Darfour. Pour s'en procurer, elles ont dû parcourir de longues distances dans des zones qu'elles connaissaient mal, en dehors de leurs heures de service, en comptant souvent sur des collègues masculins pour les accompagner du fait des restrictions locales à la liberté de circulation des femmes²⁴.

Voici quelques exemples de démarches que peuvent entreprendre les services chargés de la logistique pour intégrer une perspective de genre.

- ◆ Consulter différents groupes et/ou associations de personnel afin de répondre aux besoins de toutes les personnes qui composent les équipes (femmes, hommes, personnes LGBTI, etc.). Les aspects tels que l'hébergement, la blanchisserie, les installations sanitaires, les uniformes, l'équipement et les services médicaux sont à prendre en compte. Il convient d'accorder une attention particulière à la santé sexuelle et reproductive, afin que tout le personnel puisse accéder à l'ensemble des services en toute sécurité et sans craindre la stigmatisation.
- ◆ Veiller à ce que les équipes médicales incluent des spécialistes en obstétrique, en gynécologie et en santé sexuelle et reproductive.
- ◆ Faire en sorte que les équipes médicales disposent des équipements et des compétences nécessaires pour prendre en charge les violences sexuelles à l'égard des femmes, des hommes et des personnes LGBTI, par exemple des kits de prophylaxie post-exposition (PPE).
- ◆ En collaboration avec J1 et la police militaire, veiller à ce que les personnes civiles employées dans les bases soient protégées contre l'exploitation sexuelle, la traite des êtres humains et la prostitution.

- ◆ Attribuer les marchés à des entreprises faisant preuve d'un engagement solide en faveur des droits humains et de transparence sur la façon dont elles traitent les femmes, les hommes, les filles et les garçons, y compris les personnes LGBTI, ainsi qu'à des structures dirigées par des femmes ou soutenant les femmes au sein de la société locale.

Planification stratégique (J5)

L'intégration d'une perspective de genre dans la planification exige une analyse de genre approfondie* de la zone de mission, idéalement réalisée par la branche J2 (encadré 12). Cette démarche nécessite généralement l'appui d'expert-e-s genre, voire d'autres spécialistes. La mission des Nations Unies en République démocratique du Congo, par exemple, a sollicité les conseils de spécialistes du genre et de la protection pour réaliser sa planification opérationnelle en tenant compte de la forte prévalence de violences sexuelles liées au conflit. L'opération Sophia (la force navale de l'Union européenne en Méditerranée) a fait appel à des conseillères et conseillers culturel-le-s et à des spécialistes de la traite des êtres humains²⁵.

Tous les objectifs et toutes les tâches figurant dans les plans opérationnels doivent intégrer une perspective de genre. Il peut s'avérer utile d'ajouter une annexe sur le genre aux plans opérationnels (comme le font les missions de l'OTAN en Afghanistan).

Voici quelques exemples d'activités permettant d'étayer la planification opérationnelle par une analyse de genre approfondie²⁶.

- ◆ Intégrer une perspective de genre dans tous les aspects des plans opérationnels. Par exemple :
 - Recenser les différents groupes de femmes et d'hommes, y compris de personnes LGBTI, qui sont présents dans la zone de mission et déterminer les caractéristiques qui ont des répercussions sur les menaces ou les vulnérabilités auxquelles ces personnes sont exposées (âge, religion, appartenance ethnique, classe sociale, handicap, situation matrimoniale, statut parental, orientation sexuelle, etc.).
 - Identifier les différents rôles que les femmes et les hommes jouent dans le cadre du conflit : combattre, fournir des armes, de la nourriture ou d'autres formes d'appui, assumer des responsabilités politiques, militer, défendre les droits humains, exercer une influence sur la société, etc.
 - Créer des profils d'activité pour les différents groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons qui composent la population civile présente dans la zone de mission : qui réalise généralement quelles activités ? Quand ? Où ? Quels itinéraires et modes de transport ces personnes empruntent-elles ? Ces activités peuvent varier en fonction du jour (jours de marché, etc.), de la date (fêtes, etc.) ou de la saison (récoltes, etc.).
 - Créer un profil de ressources pour déterminer qui contrôle les ressources clés (terres, nourriture, eau, carburant, finances, etc.), qui a accès à ces ressources et dans quelles conditions (par exemple, les femmes s'exposent-elles à un risque d'agression sexuelle pour se procurer de l'eau ?).
 - Analyser les normes locales liées au genre et les effets du conflit (potentiel, actuel ou passé) sur celles-ci. Chercher les possibilités de parvenir à la paix.
- ◆ Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans découlant de cette analyse de genre, il est important :
 - de faire appel aux compétences des expert-e-s et des points focaux genre ;
 - d'apprendre aux autres spécialistes à intégrer une perspective de genre dans leur domaine ;

* Le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité », explique en détail comment mener une analyse de genre.

Vous trouverez également des outils d'analyse de genre pour l'armée dans OSCE, *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienne : OSCE, 2018.

- d'identifier des indicateurs liés au genre et d'assurer le suivi des activités et des impacts au regard de ces indicateurs ;
- d'entretenir des liens réguliers avec les groupes de femmes et les OSC qui œuvrent à l'égalité des genres, soit directement, soit par des intermédiaires.
- ◆ Examiner l'architecture mise en place par le pays hôte en matière de genre (plan d'action national « Femmes, paix et sécurité », engagements et structures concernant les droits humains, cadres de lutte contre la violence liée au genre, etc.) et identifier les autorités responsables de ces éléments.
- ◆ Veiller à ce que des femmes et des hommes participent pleinement aux activités de réforme du secteur de la sécurité, aux programmes de désarmement, démobilisation et réintégration et aux négociations post-conflit. S'assurer que ces efforts prennent en compte les besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons, y compris des personnes LGBTI.

Systèmes d'information et de communication (J6)

Les systèmes de communication et le cyberspace restent des domaines dominés par les hommes, aussi bien dans le contexte militaire que civil. Or pour atteindre de bons résultats, il faut des équipes collaboratives dotées d'une grande diversité intellectuelle – comme dans le renseignement. Cela s'explique en partie par le fait que les auteur·e·s de cyberattaques présentent une grande variété de profils et ont plus de chances de réussir en contournant les approches orthodoxes de la cyberdéfense²⁷. Au quotidien, les normes de genre ont un impact sur les modes de communication et les types de technologies que les individus vont privilégier. L'intégration de divers points de vue dans leurs processus de conception et de mise en œuvre constitue, par conséquent, un avantage. En mission, les services de la branche J6 doivent comprendre les dynamiques de genre qui caractérisent l'environnement de communication.

Par ailleurs, le secteur est touché par une forte pénurie de main-d'œuvre. L'armée est en concurrence avec les géants mondiaux des technologies pour recruter les meilleurs talents²⁸. Il lui faut donc attirer des femmes et d'autres personnes qui n'auraient peut-être pas suivi une carrière militaire traditionnelle (voir le point 4.3).

Voici quelques exemples d'initiatives que peuvent prendre les services de la branche J6 pour intégrer une perspective de genre.

- ◆ Considérer les moyens et les besoins de communication sous l'angle du genre, en cherchant à comprendre les rapports distincts que les femmes et les hommes peuvent avoir avec la technologie et en s'adaptant à ces différences.
- ◆ Intégrer une perspective de genre dans l'évaluation des risques associés à l'emplacement d'une infrastructure de communication (qu'il faut éviter de positionner, par exemple, dans un lieu de rassemblement de la population civile²⁹).
- ◆ Aller au-devant de nouveaux publics pour attirer un vivier de talents qualifiés et diversifiés*.

Formation et entraînement (J7)[^]

Il est essentiel d'intégrer la dimension genre dans la formation, l'entraînement et les exercices militaires, et ce dans deux objectifs : d'une part, pour veiller à ce que l'ensemble du personnel soit en mesure d'appliquer une perspective de genre dans son travail et, d'autre part, pour insuffler l'engagement en faveur de l'égalité des genres dans la culture institutionnelle des forces armées et en faire une valeur fondamentale.

* Outre les éléments évoqués au point 4.3, le module 14, « Genre et renseignement », décrit les actions mises en place par les services de renseignement britanniques pour attirer davantage de candidates.

[^] Le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », présente les bonnes pratiques des formations sur le genre destinées au secteur de la sécurité.

Pour plus de détails, voir Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, 2016.

Ainsi, les Nations Unies demandent aux pays fournisseurs de contingents d'intégrer l'agenda « Femmes, paix et sécurité » dans les formations préalables au déploiement. De même, les résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité exigent que toutes les parties à un conflit armé enseignent à leurs troupes que les violences sexuelles sont formellement interdites et déconstruisent les mythes qui alimentent ces pratiques³⁰. De nombreuses forces armées sont également tenues de former leur personnel au fait que le harcèlement, les discriminations et les agressions liés au genre sont proscrits, conformément à leur code de conduite ou aux lois et politiques nationales. Au-delà de ces spécificités, il est essentiel de renforcer les compétences en matière d'analyse de genre à tous les niveaux de la formation militaire, afin que le personnel soit en mesure d'appliquer une perspective de genre dans les contextes variés et changeants au sein desquels il évolue.

Voici quelques exemples d'initiatives que peut mettre en place le personnel de la branche J7 pour intégrer une perspective de genre dans la formation et l'entraînement.

- ◆ Veiller à ce que chaque membre du personnel suive une formation sur le genre à chaque étape de sa carrière. Des contenus pertinents sur le genre doivent être intégrés dans des cours portant sur un large éventail de sujets, et pas seulement sur le maintien de la paix ou la stabilisation. La capacité à appliquer une perspective de genre doit être considérée comme une compétence militaire standard (qui fait l'objet d'évaluations), et non comme un aspect « à part ».
- ◆ Adopter des méthodes pédagogiques transformatrices qui incitent à l'introspection et induisent des changements de comportement plus en accord avec les engagements de l'institution en faveur de l'égalité des genres.
- ◆ Dispenser une formation spécifique sur le genre aux expert-e-s genre, aux points focaux genre et aux autres membres du personnel qui participent à l'élaboration de politiques, de plans ou de contenus pédagogiques liés au genre. Cette formation doit aborder les cadres normatifs, les outils et les approches permettant l'intégration systématique du genre, ainsi que les liens entre le genre et les diverses fonctions militaires que ces spécialistes accompagnent. Le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, par exemple, a organisé pour son corps professoral un cours sur les théories et les concepts en lien avec le genre, en prévision de la révision d'un programme de master³¹.
- ◆ Vérifier que les programmes et les principes de formation et d'entraînement militaires sont conformes aux obligations et aux normes internationales, régionales, nationales et institutionnelles sur des sujets tels que l'exploitation et les sévices sexuels, les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et les droits humains des personnes LGBTI.
- ◆ Sensibiliser le personnel au rôle des expert-e-s et points focaux genre, ainsi qu'aux autres moyens d'accéder à des compétences spécialisées en matière de genre.
- ◆ Organiser des formations sur le genre adaptées à chaque mission afin que les équipes puissent acquérir une bonne compréhension de leur zone d'opération et des aspects en lien avec le genre dans les procédures opérationnelles permanentes, le mandat de la mission et les plans opérationnels et tactiques.
- ◆ Offrir au commandement des possibilités de se former sur le genre : programmes de coaching, séminaires pour les haut-e-s responsables, etc. (encadré 13).

Encadré 13. Le programme « Gender Coach » des Forces armées suédoises

Le programme suédois « Gender Coach » faisait initialement partie d'un projet plus large mis sur pied par Genderforce avec l'appui financier du Fonds social européen. L'objectif était de sensibiliser les participant-e-s au contenu de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et d'intégrer les modalités de cette résolution dans les structures opérationnelles, les mandats et les domaines d'activité ordinaires des institutions. Le programme a été expérimenté en 2007 et réitéré trois fois depuis, en ajustant la méthodologie.

Ses formateurs et formatrices (les *gender coaches*) sont des spécialistes soigneusement sélectionné-e-s pour leurs compétences et leur expérience en matière de genre, qui occupent des postes de haut niveau au sein d'institutions partenaires, de la société civile, du secteur privé ou du monde universitaire. Les bénéficiaires du programme sont également des membres de haut rang des forces armées. En se focalisant sur l'accompagnement de personnes susceptibles d'être promues à un poste élevé, le programme a acquis un certain prestige et créé une demande de coaching sur le genre.

Pendant 12 mois, les formateurs et formatrices aident les bénéficiaires à concevoir et à mettre en œuvre des plans d'action individuels pour promouvoir l'égalité des genres dans leur sphère d'influence. Le processus comprend trois à cinq séminaires en groupe, associés à des entretiens personnels organisés chaque mois. Il dote les participant-e-s d'une compréhension et d'un savoir-faire solides qui leur permettent d'intégrer une perspective de genre dans leur travail.

Un examen des différentes éditions du programme a débouché sur les recommandations suivantes, qui visent à maximiser l'efficacité de ce type d'accompagnement ou de mentorat.

- ✦ Tirer parti des entretiens avec les haut-e-s responsables pour dégager des objectifs communs à l'ensemble des participant-e-s qui soient en adéquation avec les politiques et les engagements de l'institution. Ainsi, les différentes actions entreprises par les participant-e-s devraient être durables et cohérentes.
- ✦ Veiller à ce que les formateurs et formatrices étudient la plus-value que leur intervention peut apporter aux structures genre existantes au sein de l'institution (expert-e-s genre, unités genre ou points focaux genre). Leur position extérieure peut leur permettre, par exemple, d'aborder plus facilement des sujets sensibles.
- ✦ Élaborer des stratégies pour obtenir l'appui des cadres intermédiaires de l'institution, qui peuvent opposer une certaine résistance au changement, mais s'avèrent des maillons essentiels pour promouvoir les politiques d'égalité des genres et l'intégration d'une perspective de genre.

Le programme suédois « Gender Coach » a été transposé au Monténégro et pourrait être adapté à d'autres forces armées et à d'autres membres du commandement en mission, notamment dans le cadre des opérations de paix de l'ONU.

Sources : Levesque N. et Petriashvili M., « Mentoring and coaching », dans Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Genève : DCAF et Groupement du PPP, p. 189–205 ; Egnell R., Hojem P. et Berts H., Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model, Uppsala : Université d'Uppsala, 2012, p. 21–24 ; Olsson L. et Björsson A., Gender training for leaders: The Swedish gender coach program, Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2017 ; SEESAC, « Gender coach programme for advancing gender equality in the Ministry of Defence of Montenegro », <http://www.seesac.org>, 11 octobre 2019.

Finances et achats (J8)

Où qu'elles soient stationnées, les forces armées ont un impact significatif sur l'économie locale, car elles ont besoin d'une chaîne d'approvisionnement fiable en biens et services émanant de la région. Cet impact doit être examiné sous l'angle du genre. En effet, les entreprises à qui l'on décide d'attribuer des marchés et les conditions de travail des

prestataires locaux sont des facteurs qui ont des répercussions sur l'égalité des genres au sein de la population. Les marchés formels peuvent être couplés à des activités économiques informelles. Les petits commerces d'artisanat local installés à proximité des bases militaires, par exemple, peuvent favoriser l'émancipation économique des femmes.

Des prestataires de l'armée ont été accusés d'avoir pris part à des actes d'exploitation sexuelle en Bosnie-Herzégovine. D'autres auraient été impliqués dans la traite d'êtres humains à des fins de travail forcé en Irak et en Afghanistan³². Lorsqu'elles octroient des marchés, les forces armées doivent donc s'assurer que les prestataires privés auxquels elles font appel n'ont pas participé à des crimes et délits liés au genre, qu'ils disposent de mécanismes pour les prévenir et les signaler le cas échéant, et que leurs contrats seront résiliés s'ils sont reconnus coupables de tels actes. L'armée constitue une cliente de poids pour une large gamme de services. À ce titre, elle peut exiger, plus généralement, que les entreprises avec lesquelles elle fait affaire présentent des normes strictes garantissant les droits humains de leur personnel, régissant leurs relations avec la population locale et définissant leur éthique et leur code de conduite*.

Les services financiers des institutions de défense peuvent également créer des postes budgétaires spécifiquement consacrés à la formation, aux infrastructures, aux fonctions et aux initiatives liées au genre. Si le budget de base n'intègre pas la formation et la mise à disposition d'expert·e·s genre, par exemple, il y a plus de chances que ces postes soient supprimés en cas de restrictions budgétaires, même s'ils figurent sur les listes de dotation des missions³³. Pour assurer un contrôle interne et externe efficace des dépenses de défense, il est essentiel de rendre compte avec transparence (en interne et, si possible, en externe) du volume des fonds alloués aux engagements « Femmes, paix et sécurité », à l'égalité des genres de façon plus générale, ainsi qu'aux infrastructures (dortoirs, etc.) et aux équipements qui peuvent dépendre du genre (gilets pare-balles, etc.).

La « budgétisation sensible au genre » est l'une des approches permettant d'intégrer une perspective de genre dans les dépenses militaires. Elle consiste notamment à analyser les budgets des institutions, des missions et des programmes sous l'angle du genre afin de déterminer si les ressources sont réparties équitablement en fonction des besoins distincts des femmes et des hommes. Il peut s'agir, par exemple, d'évaluer si les dépenses consacrées aux espaces de loisirs, aux soins médicaux et aux équipements militaires dans le cadre d'une mission de maintien de la paix bénéficient au personnel masculin et féminin sur un pied d'égalité. Les ministères de la Défense du Japon, de la Corée du Sud et de la France ont reçu l'injonction d'intégrer des annexes sur le genre à leur budget afin de montrer dans quelle mesure leurs dépenses contribuent à la réalisation des objectifs nationaux d'égalité des genres³⁴.

Voici quelques exemples d'activités que peuvent entreprendre les services s'occupant des finances et des achats pour intégrer une perspective de genre.

- ◆ Soutenir les entreprises locales qui appartiennent à des femmes ou qui favorisent l'égalité des genres.
- ◆ N'octroyer des marchés qu'à des entreprises faisant preuve d'un engagement solide et transparent en faveur des droits humains, y compris en ce qui concerne la discrimination, l'exploitation et les sévices sexuels. Établir des modalités conformes aux normes internationales du travail et prévoir la possibilité de mettre fin au contrat si le personnel de l'entreprise commet des abus.
- ◆ Créer des postes budgétaires spécifiquement consacrés à la formation, aux infrastructures, aux fonctions et aux initiatives liées au genre, conformément aux engagements pris au titre du plan d'action national « Femmes, paix et sécurité » et aux plans de travail de l'institution.

* Voir la note de synthèse sur « La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée » pour savoir comment les États contractants peuvent encourager l'instauration de normes strictes et contrôler leur respect.

- ◆ Présenter des rapports financiers transparents (dans la mesure du possible) sur les dépenses liées à la thématique « Femmes, paix et sécurité » et à l'égalité des genres afin de faciliter un contrôle budgétaire fondé sur le genre.
- ◆ Appliquer des techniques de budgétisation et de passation de marchés sensibles au genre.

Coopération civilo-militaire (CIMIC) (J9)

Lorsqu'elles instaurent des échanges avec des populations et des organisations civiles, les forces armées ne doivent pas partir du principe qu'une seule OSC est apte à représenter toutes les composantes de la population ou qu'elle a le monopole des connaissances sur le genre (ou tout autre sujet). Les différents groupes de femmes, d'hommes, de filles, de garçons et de personnes LGBTI ont des besoins et des points de vue variables. Les forces armées doivent donc s'attacher à solliciter la participation d'une diversité de groupes de la société civile, y compris ceux qui représentent et s'engagent auprès de différentes femmes et communautés LGBTI³⁵. Il convient plus spécifiquement d'intégrer une perspective de genre dans ce qu'on appelle l'« engagement des relais d'influence », c'est-à-dire la construction de relations avec les populations et les chefs de file au niveau local. Les responsables communautaires que les forces armées comptent impliquer doivent inclure des femmes³⁶.

L'intégration d'une perspective de genre dans la coopération civilo-militaire recouvre de nombreuses démarches déjà évoquées dans le cadre des opérations (J3) et de la planification (J5), comme la nécessité de mener une analyse de genre approfondie avant de lancer un projet.

Voici d'autres exemples d'activités civilo-militaires que l'on peut entreprendre :

- ◆ S'assurer que les projets ne nuisent pas au travail déjà entrepris par les OSC de femmes et les organisations internationales sur la thématique « Femmes, paix et sécurité », la résolution des conflits et la consolidation de la paix.
- ◆ Veiller à ce que les projets soient élaborés en collaboration étroite avec les spécialistes du genre au sein de l'armée (expert-e-s genre, par exemple) et les spécialistes de la coopération civilo-militaire en matière de sensibilisation culturelle et de gouvernance, afin qu'une analyse de genre approfondie soit menée et que les projets élaborés dépassent les stéréotypes de genre et les bons sentiments de façade. Les activités civilo-militaires axées sur les femmes et l'égalité des genres ne doivent pas être l'apanage des expert-e-s genre.
- ◆ Lors de la mise en œuvre d'un projet de coopération civilo-militaire auprès de la population, consulter différents groupes de femmes et d'hommes afin de déterminer leurs besoins et leurs priorités, puis solliciter leur contribution à l'exécution, au suivi et à l'évaluation du projet.
- ◆ Étudier l'impact du moment, du lieu et de la sécurité des activités du projet sur les possibilités de participation de différents groupes de femmes et d'hommes.
- ◆ Tout au long du projet, vérifier si les femmes et les hommes sont en mesure de participer dans des conditions égales et intégrer une perspective de genre dans l'évaluation de toutes les activités civilo-militaires³⁷.

4.5 Intégrer une perspective de genre dans les mécanismes de contrôle de la défense

Pour être pertinentes et efficaces, les institutions de défense doivent faire l'objet d'un contrôle civil et démocratique. Cette notion recouvre le contrôle indépendant exercé par le parlement, les tribunaux, les défenseur-e-s des droits et les INDH, ainsi que l'examen assuré par des acteurs de la société civile tels que les OSC et les médias, dans toute la

mesure du possible. De tels mécanismes de contrôle et de contrepoids sont nécessaires pour garantir que les forces armées et autres institutions de défense respectent leurs obligations de promouvoir l'égalité des chances et de prévenir la discrimination, et rendent des comptes lorsque leur personnel commet des violations. Pour les forces armées, ils permettent également de suivre les mesures visant à intégrer une perspective de genre dans les opérations militaires.

Ce chapitre examine trois groupes d'acteurs clés du contrôle : les parlements, les défenseur-e-s des droits et INDH, et la société civile*.

Le contrôle parlementaire[^]

Les parlements confèrent une légitimité démocratique aux forces armées et autres institutions de défense en veillant à ce qu'elles opèrent dans le cadre de l'état de droit et sous un contrôle démocratique.

Les parlements disposent de divers mécanismes pour intégrer une perspective de genre dans le contrôle qu'ils exercent sur les forces armées et autres institutions de défense. L'essentiel est de veiller à ce que les lois et règlements relatifs à la défense imposent et permettent aux institutions de défense de respecter les engagements pris par la nation pour parvenir à l'égalité des genres et éviter les discriminations, conformément aux cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux (voir point 2.3). Pour cela, il convient notamment de se pencher sur les restrictions du rôle des femmes dans l'armée et sur l'application des lois contre la discrimination. Dans le même esprit, les parlements doivent veiller à ce que les défenseur-e-s des droits et les INDH (voir plus loin) disposent de pouvoirs solides, inscrits dans la loi, leur permettant de superviser les forces armées et autres institutions de défense, en particulier la façon dont elles contrôlent le respect de l'égalité des genres.

Au-delà du cadre législatif, les parlementaires peuvent prendre les mesures suivantes pour favoriser plus largement l'intégration d'une perspective de genre au sein des forces armées et autres institutions de défense :

- ◆ Solliciter la contribution d'une diversité d'OSC, organisations humanitaires et universitaires sur les moyens que le secteur de la défense peut mobiliser pour mieux promouvoir l'égalité des genres et intégrer la dimension genre (consultations, enquêtes, actions de sensibilisation, etc.).
- ◆ Interroger régulièrement le parlement et les commissions (en relayant notamment les questions soulevées par les OSC et les associations de personnel) sur la façon dont les institutions de défense intègrent une perspective de genre, soutiennent l'égalité des genres ou mettent en œuvre des engagements spécifiques du plan d'action national « Femmes, paix et sécurité ».
- ◆ Examiner attentivement les rôles et responsabilités des forces armées et autres institutions de défense dans le cadre d'un plan d'action national « Femmes, paix et sécurité »³⁸.
- ◆ Lancer des enquêtes indépendantes sur toute allégation de discriminations ou de violences liées au genre commises par les forces armées ou d'autres institutions de défense, ou en leur sein. Des parlementaires du monde entier ont poussé les institutions de défense à montrer, par exemple, qu'elles sont en accord avec l'acceptation croissante des personnes LGBTI par le public et répondent aux demandes du mouvement « MeToo ».
- ◆ Demander la prise en compte du genre dans les budgets de la défense (voir page 56-57). Il peut s'agir de vérifier si les budgets de la défense prévoient des enveloppes suffisantes pour assurer le respect des engagements politiques liés au genre, notamment ceux figurant dans les plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » ou visant à accroître la participation des femmes.

* Le contrôle judiciaire n'est pas abordé ici, mais le module 4, « Genre et justice », explique le rôle global que jouent les tribunaux dans le contrôle des institutions du secteur de la sécurité sur les questions d'égalité des genres.

Le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », fournit des informations plus générales sur le contrôle du secteur de la sécurité.

[^] Voir le module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ».

Le contrôle par les défenseur-e-s des droits et les INDH*

Les INDH et les défenseur-e-s des droits s'occupant des forces armées (qui peuvent exercer leurs fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur des institutions de défense) jouent un rôle important pour guider et soutenir les efforts de promotion de l'égalité des genres dans les forces armées. En fonction de leur mandat, ces entités peuvent proposer d'autres mécanismes de plainte au personnel des forces armées et évaluer si les processus de plainte et les systèmes disciplinaires internes sont adéquats. De façon plus large, elles peuvent également assurer un suivi indépendant des progrès réalisés par les institutions de défense en matière de promotion de l'égalité des genres et émettre des observations sur les lois et règlements concernant les forces armées.

Pour être efficaces et crédibles, les défenseur-e-s des droits et les INDH doivent posséder une bonne connaissance des discriminations fondées sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques de la diversité, employer un personnel diversifié et avoir leurs propres mécanismes de promotion de l'égalité des genres. Ces structures doivent prendre des mesures pour constituer et entretenir leur propre capacité institutionnelle à traiter les questions de genre.

En complément des stratégies détaillées au point précédent à propos du contrôle parlementaire, les défenseur-e-s des droits et les INDH peuvent entreprendre les activités suivantes pour intégrer une perspective de genre dans leur contrôle du secteur de la défense :

- ◆ Examiner et présenter régulièrement les progrès en matière d'égalité des genres réalisés au sein des institutions de défense, et suivre la mise en œuvre des recommandations à ce sujet.
- ◆ Suivre et analyser le genre des plaignant-e-s, ainsi que les différents types de plaintes que déposent les hommes, les femmes et des groupes tels que les personnes LGBTI, en tenant compte d'autres facteurs qui pourraient avoir un impact sur leur expérience (handicap, appartenance ethnique, orientation sexuelle, âge, etc.).
- ◆ Veiller à ce que les systèmes de gestion des connaissances des défenseur-e-s des droits et des INDH soient en mesure de produire des données ventilées, par exemple sur le sexe des plaignant-e-s, des auteur-e-s présumé-e-s et des victimes, sur les motifs présumés des discriminations ou sur les types de violations commises.
- ◆ Garantir que les procédures de plainte des défenseur-e-s des droits et des INDH soient accessibles à la totalité des femmes et des hommes, y compris les personnes LGBTI et celles issues de groupes minoritaires. Travailler avec les OSC et les associations de personnel pour trouver des moyens de lever les obstacles.
- ◆ Mener des campagnes d'information et de sensibilisation pour inciter à déposer plainte en cas de harcèlement, de discrimination et de mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre, en ayant bien conscience que ces actes ont très souvent tendance à être passés sous silence dans les forces armées.
- ◆ Veiller à ce que les procédures de traitement et d'examen des plaintes intègrent la dimension genre, et notamment à ce qu'elles soient axées sur les victimes.
- ◆ Créer leur propre structure institutionnelle consacrée à l'égalité des genres (division, unité, etc.), avec un financement et un personnel dédiés.
- ◆ Coopérer avec les organes gouvernementaux et les OSC œuvrant pour l'égalité des genres.

Le contrôle par la société civile[^]

Les OSC (notamment les organisations de femmes) et le monde universitaire jouent un rôle essentiel dans le contrôle des forces armées et autres institutions de défense en

* Pour de plus amples informations, voir Bastick M., *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains*, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

[^] À propos du contrôle par la société civile, voir Barnes K. et Albrecht P., « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », dossier 9, dans Bastick M. et Valasek K. (dir.), *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008 ; Bastick M. et Whitman T., *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*, Washington : Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013.

les obligeant à respecter leurs engagements juridiques et politiques. Les organisations de femmes, par exemple, peuvent s'avérer particulièrement bien placées pour mettre en lumière l'impact des actions menées par les forces armées sur les femmes, les familles et les populations. Les organisations représentant les personnes LGBTI et les femmes des minorités jouent un rôle similaire pour les membres de leurs communautés respectives.

Dans de nombreux pays, comme la Corée du Sud, l'Ouganda et le Royaume-Uni, les processus assurant le suivi de la mise en œuvre des plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » prévoient des consultations et des échanges permanents entre les OSC féministes et le ministère de la Défense.

Les OSC peuvent prendre différentes mesures pour favoriser l'intégration d'une perspective de genre dans le secteur de la défense :

- ◆ Étudier et suivre l'impact des actions des forces armées sur les membres de la population selon leur genre : dans quelle mesure les forces armées protègent-elles les femmes et les hommes contre la violence ou les exposent-elles à celle-ci ? Que font-elles pour lutter contre l'exploitation sexuelle ? Comment interagissent-elles avec les garçons et les filles ? Ces éléments peuvent servir de base pour formuler des recommandations et mener un plaidoyer auprès des institutions de défense, des parlementaires et des médias.
- ◆ Suivre et rendre compte en toute indépendance de la façon dont les institutions de défense mettent en œuvre les engagements liés au genre, pris notamment dans le cadre d'un plan d'action national « Femmes, paix et sécurité », des mécanismes de présentation de rapports au titre de la CEDEF ou des stratégies de lutte contre la violence liée au genre.
- ◆ Prendre part aux consultations organisées par les institutions de défense, les défenseur-e-s des droits, les INDH et les parlements sur les politiques en matière de genre dans le secteur de la défense.
- ◆ Former les forces armées sur l'application d'une perspective de genre ou apporter leur concours pour intégrer la dimension genre dans la formation et l'entraînement militaires. Les organisations de la diaspora peuvent participer aux formations sur les questions de genre et de culture organisées avant un déploiement. Les OSC présentes dans une zone de mission peuvent apporter leur appui aux formations proposées en mission.

Les institutions de défense peuvent déployer différents moyens pour instaurer des relations constructives avec la société civile.

- ◆ Prendre le temps d'établir une confiance et une compréhension mutuelles par le dialogue, en reconnaissant la légitimité démocratique de la société civile à participer au contrôle et au suivi.
- ◆ Inviter des spécialistes de la société civile à partager leurs connaissances et leur expertise avec le commandement et les responsables politiques, ainsi qu'à intervenir dans le cadre des formations et des entraînements.
- ◆ Autoriser l'accès aux informations chaque fois que c'est possible, au lieu de ne rien divulguer par principe pour des raisons de sécurité.

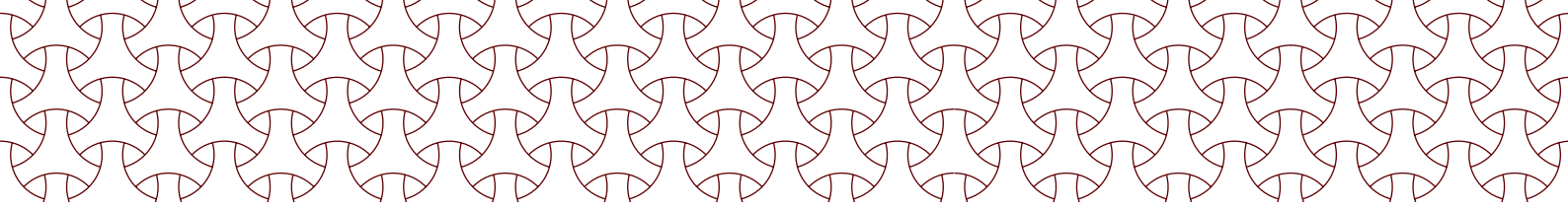
De même, les organisations multilatérales, les donateurs d'aide au développement et d'autres structures peuvent aider la société civile locale à assurer le contrôle de la défense en soutenant et en renforçant les capacités d'acteurs tels que les organisations de femmes, qui n'ont pas forcément eu accès, par le passé, aux processus de contrôle de la défense.

Notes de bas de page

1. Boulton E. G., « Teaming: An introduction to gender studies, unshackling human talent and optimising military capability for the coming Era of Equality: 2020 to 2050 », Canberra : Australian Army Research Centre, 2017, p. 112. Il convient toutefois de prendre en compte les protections prévues par la Convention n° 183 de l'OIT, selon laquelle les forces armées doivent « adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant ». Les normes de l'OIT soulignent également la nécessité de préserver la santé des hommes et des femmes (y compris leur santé reproductive).
2. Obradović L., *Gender Integration in NATO Military Forces*, Farnham : Ashgate Publishing, 2014, p. 143.
3. Extrait de Force de défense nationale d'Afrique du Sud, « Code of conduct for uniformed members of the SANDF », *The Reserve Force Volunteer*, Winter, 2013.
4. Voir, par exemple, Atkins S., *Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region*, Varsovie : OSCE/ODIHR, 2018, p. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true> ; Heilman B., Levtov R., van der Gaag N., Hassink A. et Barker G., *State of the World's Fathers: Time for Action*, Washington : Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children et MenEngage Alliance, 2017, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
5. Ghittoni M., Lehock L. et Watson C., *Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study*, Genève : DCAF, 2018, p. 35.
6. Ables M., « Women aren't the problem. Standards are », Modern War Institute at West Point, 5 février 2019, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
7. Boulton, ouvr. cité (note 1), p. 112.
8. Rakoma T., « SAMHS appoints its first male Matron », *South African Soldier*, vol. 18 (3), 2011, p. 26.
9. Arakji D., « Lebanon's military has increasingly integrated women, but the next challenge is anchoring their gains », Carnegie Middle East Center, 19 juin 2019, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306> ; Racovita M., *Women in state security provision in Nepal: Meaningful participation?*, Small Arms Survey Briefing Paper, mars 2018, Genève : Small Arms Survey, 2018 ; Alchin A. N., « Are women making a difference in peacekeeping operations? Considering the voices of South African women peacekeepers », Université de Stellenbosch, 2015.
10. Racovita, *ibid.*
11. Arakji, ouvr. cité (note 9).
12. Graham L., « Toxic masculinity and gender equity in the Australian Defence Force », *Quillette*, 1^{er} août 2018, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
13. Pruitt L. J., *The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit*, Oakland : University of California Press, 2016, p. 113.
14. Levesque N. et Petriashvili M., « Mentoring and coaching », dans Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, p. 189–205, aux p. 202–203.
15. Bastick M., *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation sur la prévention de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des abus liés au genre et sur les suites à leur donner*, Genève : DCAF, 2015, p. 21 ; Watson C., *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions*, Genève : DCAF, 2014, p. 59.
16. Ekvall L., *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienne : OSCE, 2018, p. 21–22, 36–39, 54–55.
17. Lindberg M. et Foliant Y., « Gender education and training in the military », dans Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, p. 63–80, aux p. 67–68.
18. McNierney B. A., « Female Engagement Teams: An evaluation of the Female Engagement Team Program in Afghanistan », document de travail pour la conférence « Femmes, paix et sécurité » de l'US Naval War College en 2015, Newport, 16–17 avril 2015, p. 81–94 ; Maintien de la paix des Nations Unies, « GHANBATT Female Engagement Team boosts image of Ghana in UN operations in DRC », 22 janvier 2019, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc>.
19. Egnell R., Hojem P. et Berts H., *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*, Uppsala : Université d'Uppsala, 2012, p. 39–46 ; Bastick M. et Duncanson C., « Agents of change? Gender Advisors in NATO militaries », *International Peacekeeping*, vol. 25 (4), 2018, p. 554–577 ; Azarbaijani-Moghaddam S., « Seeking out their Afghan sisters: Female Engagement Teams in Afghanistan », document de travail du CMI 2014:1, Bergen : Chr. Michelsen Institute, 2014 ; Holliday J. R., « Female Engagement Teams: The need to standardize training and employment », *Military Review*, mars-avril 2010, p. 90–94.
20. Katt M., « Blurred lines: Cultural support teams in Afghanistan », *Joint Force Quarterly*, n° 75, 2014, p. 106–113, à la p. 109.
21. Wright H. et Lyytikäinen M., « Gender and conflict early warning », Saferworld Briefing, 28 mai 2014, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.
22. 't Hart P., « Irving L. Janis' victims of groupthink », *Political Psychology*, vol. 12 (2), 1992, p. 247–278.

23. Commission pour la diversité du leadership militaire, « What is the relationship between demographic diversity and cognitive diversity? », Definition of Diversity Issue Paper 4, décembre 2009, p. 1–2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf> ; Reynolds A. et Lewis D., « Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse », *Harvard Business Review*, 30 mars 2017, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>.
24. Bromley J., « Accord internship: A South African NGO's approach to peacekeeping in 2015 », Independent Study Project (ISP) Collection n° 2162, 2015, p. 39.
25. EUNAVFOR MED opération Sophia, « Gender and human rights information paper », 13 novembre 2018, p. 1 ; entretien avec une ancienne experte genre de l'opération Sophia.
26. Éléments tirés d'Ekvall, ouvr. cité (note 16), p. 14 ; Centre pour la promotion de la paix KOFF, « Gender analysis of conflict », octobre 2012, p. 2-3, http://www.eppinformation.org/wp-content/uploads/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf ; Tielemans S., *Gender & Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders*, Londres : Conciliation Resources, 2015, p. 51.
27. Bauer M. R., « How more women on cybersecurity teams can create advantages », *Fifth Domain*, 17 janvier 2019, <https://www.fifthdomain.com/workforce/2019/01/18/how-more-women-on-cybersecurity-teams-can-create-advantages/>.
28. Phillips A., « Trailblazing women in the cybersecurity field », *Hackernoon*, 27 décembre 2018.
29. Kvarving L. P. et Grimes R., « Why and how gender is vital to military operations », dans Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, p. 9–26, à la p. 22.
30. Voir, par exemple, la résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies, article 3.
31. Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, « Annual report 2013 », p. 27, <https://www.kaipctc.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>.
32. Vandenburg M. E., « Hopes betrayed: Trafficking of women and girls to post-conflict Bosnia and Herzegovina for forced prostitution », *Human Rights Watch*, vol. 14 (9), 2002, p. 63 ; Starks V. L., « The US government's recent initiatives to prevent contractors from engaging in trafficking in persons: Analysis of Federal Acquisition Regulation Subpart 22.17 », *Public Contract Law Journal*, vol. 37 (4), p. 879–905.
33. UN Women, *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*, New York : UN Women, 2015, p. 331.
34. Ibid., p. 142 ; UN Women, cité dans Cabrera-Balleza M. et Fal Dutra Santos A., « Pas de fonds, pas de PAN : Manuel pour l'établissement des coûts et la budgétisation des plans d'action nationaux sur la résolution 1325 du CSNU », New York : Global Network of Women Peacebuilders, 2017, p. 19 ; Commission nationale pour la promotion de l'égalité (Malte), *Gender Responsive Budgeting: A Study of GRB initiatives in Sweden, Switzerland, Italy, the United Kingdom and France*, Hamrun : Commission nationale pour la promotion de l'égalité, 2009, p. 31.
35. Ekvall, ouvr. cité (note 16), p. 31–35, 40–48.
36. Lindberg M. et Foliant Y., ouvr. cité (note 17), p. 63–80, à la p. 74.
37. Hoogensen Gjørn G. et Kleppe T. T., « Civil-Military Interaction, CIMIC and Interacting with Gender », dans Lucius G. et Rietjens S. (dir.), *Effective Civil-Military Interaction in Peace Operations: Theory and Practice*, Bâle : Springer International Publishing, 2016, p. 260 ; Centre d'excellence sur la coopération civilo-militaire, « Women, peace and security: A CCOE fact sheet », décembre 2018, <https://www.cimic-coe.org/resources/fact-sheets/ccoe-fact-sheet-women-peace-and-security.pdf>, p. 5 ; Ekvall, ouvr. cité (note 16), p. 83 ; Centre nordique pour les questions de genre dans les opérations militaires (NCGM) et Forces armées suédoises, *Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations*, Kungsängen : NCGM, 2015.
38. Voir, par exemple, Ferbach S. et Reeves A., *Le rôle des parlements des pays membres de l'OTAN dans la promotion du programme « Femmes, paix et sécurité*, Enquête de l'Assemblée parlementaire de l'OTAN, Genève : DCAF, 2018.





5. Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle

Les questions ci-dessous sont conçues pour servir de point de départ à une évaluation des méthodes d'action que les forces armées et les autres institutions de défense pourraient utiliser pour mieux intégrer une perspective de genre et contribuer à l'égalité des genres. Elles permettent de déterminer les types de données à collecter et à traiter, ainsi que les axes de progrès possibles.

Cette liste de questions n'est pas exhaustive. Elle a vocation à être complétée et adaptée en fonction de chaque contexte. Si vous utilisez ce module, nous vous encourageons à ajouter d'autres questions pour préciser la façon dont le genre est actuellement abordé dans votre institution. Il n'est pas nécessaire de répondre à ces questions dans l'ordre. Vous pouvez ignorer certains domaines pour sélectionner ceux qui devraient produire le plus d'effets ou éveiller le plus d'intérêt.

L'encadré 6, page 31, présente un ensemble plus complet d'outils d'évaluation pour les forces armées et autres institutions de défense.

Questions	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples d'axes de progrès
Dans quelle mesure l'institution est-elle ouverte aux femmes ?	<ul style="list-style-type: none">✦ Pourcentages de femmes et d'hommes membres de l'institution de défense, ventilés par grade, unité, fonction et autres facteurs pertinents✦ Pourcentages de femmes et d'hommes déployés en opération✦ Plaintes déposées par des femmes et par des hommes✦ Façon dont différents groupes de femmes et d'hommes perçoivent l'équité en matière d'emploi	<ul style="list-style-type: none">✦ Lever les obstacles juridiques✦ Mettre à jour les codes de conduite afin d'interdire expressément les discriminations ou le harcèlement à caractère sexuel✦ Intégrer une perspective de genre dans les campagnes de recrutement✦ Effectuer une évaluation du climat institutionnel✦ Revoir les critères de déploiement et de promotion afin d'éliminer les discriminations ou les biais liés au genre✦ Intégrer les notions de diversité et d'inclusion dans la formation et l'entraînement✦ Dialoguer avec les associations de personnel

Image: Des membres des Forces armées nationales indonésiennes, des militaires de la marine américaine, des élèves et des membres du personnel de l'école fêtent l'achèvement d'un projet de construction à l'école primaire SDN Duduk Sampeyan, dans le district de Gresik en Indonésie, 2019 © U.S. Navy/Candace Lightsey.

Questions	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples d'axes de progrès
Existe-t-il des exigences ou des critères de sélection différents pour les femmes et pour les hommes à certains postes ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Exigences et critères de sélection des postes ✦ Pourcentages de femmes et d'hommes occupant des postes où ces éléments diffèrent 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Lever les obstacles juridiques et politiques ✦ Effectuer une évaluation du climat institutionnel ✦ Effectuer une évaluation des obstacles
Dans quelle mesure l'institution est-elle ouverte au personnel LGBTI ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Examen des lois et politiques concernant le personnel LGBTI ✦ Pourcentage de membres du personnel disposé-e-s à révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre par rapport aux statistiques nationales ✦ Plaintes déposées par le personnel LGBTI ✦ Façon dont le personnel LGBTI perçoit l'équité en matière d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Lever les obstacles juridiques ✦ Mettre à jour les codes de conduite afin d'interdire expressément les discriminations ou le harcèlement à l'égard des personnes LGBTI ✦ Effectuer une évaluation du climat institutionnel ✦ Intégrer les notions de diversité et d'inclusion dans la formation et l'entraînement ✦ Dialoguer avec les OSC et les associations représentant le personnel LGBTI
Comment les institutions de défense prennent-elles en compte les membres du personnel ayant des responsabilités familiales et autres ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Examen des dispositifs d'assouplissement des horaires de travail et de garde d'enfants (à la journée et pour le personnel déployé) ✦ Pourcentage du personnel qui prend un congé parental ou qui fait usage des dispositifs d'assouplissement des horaires de travail et de garde d'enfants (ventilé par genre, grade, unité, etc.) ✦ Examen des politiques concernant la reconnaissance des partenaires et conjoint-e-s (par exemple, l'institution reconnaît-elle les partenaires de même sexe ? Est-il possible de déclarer un-e partenaire sans être marié-e ?) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Revoir et ajuster les politiques avec l'aide des associations de personnel, de spécialistes et d'OSC ✦ Promouvoir les dispositifs proposés, mobiliser l'appui de la hiérarchie
Existe-t-il des procédures efficaces pour prévenir, signaler et prendre en charge les discriminations, le harcèlement et les mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Code de conduite et politiques de comportement ✦ Supports de formation (initiale et continue) ✦ Politiques et procédures de gestion des plaintes ✦ Données consolidées sur les plaintes et leur traitement (ventilées par genre, grade, unité, type de plainte, résolution, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Mettre à jour les codes de conduite, politiques et procédures ✦ Renforcer la formation sur le respect, le harcèlement sexuel, la discrimination, etc. ✦ Renforcer l'appui de la hiérarchie en faveur d'un système de plainte efficace (en assurant une formation, si nécessaire)

Questions	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples d'axes de progrès
Existe-t-il des procédures efficaces pour prévenir, signaler et prendre en charge l'exploitation et les sévices sexuels sur le territoire national et dans les zones de mission ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Codes de conduite, règlements intérieurs, politiques, etc. concernant l'exploitation et les sévices sexuels ✦ Supports de formation (initiale et continue) ✦ Politiques et procédures de gestion des plaintes ✦ Données consolidées sur les plaintes et leur traitement (ventilées par genre, grade, unité, type de plainte, résolution, etc.) ✦ Perceptions des populations dans les zones d'opération ✦ Perceptions des OSC et des organisations humanitaires locales et internationales 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Mettre à jour les codes de conduite, politiques et procédures ✦ Renforcer la formation concernant l'exploitation et les sévices sexuels ✦ Garantir l'adhésion de la hiérarchie (en assurant une formation, si nécessaire) ✦ Renforcer l'appui de la hiérarchie en faveur de mesures fortes pour lutter contre l'exploitation et les sévices sexuels
L'ensemble du personnel est-il en mesure d'intégrer une perspective de genre dans son domaine d'activité ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Programmes de formation initiale et continue ✦ Descriptifs de postes, compétences et critères de promotion pour chaque fonction ✦ Composantes des plans et rapports opérationnels traitant du genre ✦ Mandat des spécialistes du genre au sein du personnel et rapports sur leurs travaux 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Renforcer la formation initiale et continue sur la prise en compte de la dimension genre ✦ Mettre à jour les descriptifs de postes, les compétences et les critères afin d'intégrer une perspective de genre ✦ Mettre à jour les modèles de planification et de rapport afin d'intégrer la dimension genre ✦ Veiller à ce que les expert-e-s et les points focaux genre soient effectivement nommé-e-s, reçoivent une formation et aient accès aux personnes qu'ils et elles sont censé-e-s assister
Le commandement montre-t-il la voie en matière d'égalité des genres et d'intégration d'une perspective de genre ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Déclarations et décisions du commandement, y compris sur la question des ressources ✦ Participation du commandement aux événements et activités en lien avec l'égalité des genres (Journée internationale des femmes, formation à la prévention des agressions sexuelles, etc.) ✦ Activités de renforcement des capacités liées au genre à destination du commandement (séminaires pour les haut-e-s responsables, programmes de coaching, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Renforcer les capacités du commandement en matière de genre ✦ Définir les rôles du commandement dans les politiques, les plans et les stratégies de promotion de l'égalité des genres et d'intégration d'une perspective de genre ✦ Veiller à ce que le commandement ait des objectifs de performance liés au genre, notamment concernant la prévention du harcèlement sexuel et lié au genre, de l'exploitation et des sévices sexuels par les personnes sous leurs ordres
Existe-t-il des mécanismes internes et externes efficaces pour contrôler les progrès réalisés en matière d'égalité des genres et d'intégration d'une perspective de genre ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Questions et enquêtes parlementaires ✦ Rapports aux organes de contrôle (défenseur-e-s des droits, INDH, organes de suivi des plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité », etc.) ✦ Recommandations formulées par les organes de contrôle et pourcentage de mise en œuvre de ces recommandations ✦ Documentation des échanges avec les organisations de la société civile et le monde universitaire 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Rendre compte de façon plus régulière au parlement et aux autres organes de contrôle ✦ Mettre en place des structures d'examen et de mise en œuvre des suites données aux recommandations des organes de contrôle ✦ Créer des forums d'échange de pratiques sur l'égalité des genres et l'intégration systématique de la dimension genre avec les OSC et le monde universitaire (ou adhérer aux forums existants)



6. Ressources complémentaires

Sites web

DCAF, « Gender and security », www.dcaf.ch/gender-and-security

Institut de formation aux opérations de paix, « Cours de sensibilisation aux questions de genre », <https://www.peaceopstraining.org/fr/courses/#gender-awareness>

OSCE, « Égalité entre les genres », <https://www.osce.org/fr/gender-equality>

OSCE/ODIHR, « Human rights, gender and the security sector », <https://www.osce.org/odihhr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

OTAN, « La dimension genre dans les forces armées de l'OTAN », https://www.nato.int/cps/fr/natohq/topics_101372.htm

RESDAL, « Femme, paix et sécurité », https://www.resdal.org/wps_fr

UN Women, « Les femmes, la paix et la sécurité », <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security>

Guides des forces armées sur le genre

Forces armées canadiennes, *Intégrer la perspective des genres dans les opérations : Un aide-mémoire sur les questions de genre pour les Forces armées canadiennes*, État-major interarmées stratégique, Forces armées canadiennes, 2019.

Forces de défense de Nouvelle-Zélande, *Commander's guide to Women, Peace and Security*, Wellington : Chef des Forces de défense, 2016.

Ministère de la Défense du Royaume-Uni, *Joint service publication 1325: Human security in military operations*, Londres : ministère de la Défense, 2019.

US Army War College, *Commander and staff guide to Women, Peace, and Security* (projet), Carlisle : Peacekeeping and Stability Operations Institute, 2019.

Image: Des membres des Forces de défense populaires du Soudan du Sud discutent des moyens de renforcer la participation des femmes au processus de consolidation de la paix au Soudan du Sud, 2019
© UN/Isaac Billy.

Autres guides et manuels

Bastick M., *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, Genève : DCAF, 2011.

Bastick M., *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées*, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.

Bastick M., *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation sur la prévention de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des abus liés au genre et sur les suites à leur donner*, Genève : DCAF, 2015.

Born H. et Leigh I. (dir.), *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées*, Genève : OSCE/ODIHR et DCAF, 2008.

Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Pour un meilleur équilibre entre les sexes : pratiques optimales choisies*, Bruxelles : OTAN, 2008.

Commandement allié Opérations (ACO) de l'OTAN, *Gender Functional Planning Guide*, Mons : SHAPE OTAN.

Crompvoets S., *Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*, Genève : DCAF, 2019.

Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) de l'ONU, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, New York : DOMP ONU, 2004.

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions de l'ONU, *Integrating a Gender Perspective into the Work of the UN Military in Peacekeeping Operations*, New York : Nations Unies, 2010.

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions de l'ONU, *Protection of civilians: Implementing guidelines for military components of United Nations peacekeeping missions*, New York : Nations Unies, 2015.

Elroy G., *Training Manual: A Gender Perspective in CSDP*, Sandö : Folke Bernadotte Academy, 2016.

Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité, *Security sector reform integrated technical guidance notes*, New York : Nations Unies, 2012.

Groothedde S., *Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission*, Enschede : Centre d'excellence sur la coopération civilo-militaire, 2013.

Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, 2016.

Karim S., *Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology*, Genève : DCAF, 2020 (à paraître).

OSCE, *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienne : OSCE, 2018.

OSCE/ODIHR, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality*, Varsovie : OSCE/ODIHR, 2012.

Polchar J., Sweijts T., Marten P. et Galdiga J., *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion*, La Haye : Centre d'études stratégiques de La Haye, 2014.

UNIFEM, DOMP, Campagne des Nations Unies contre la violence sexuelle en temps de conflit, *Addressing conflict-related sexual violence: An analytical inventory of peacekeeping practice*, New York : UN Women, 2010.

Women in International Security, *Combat Integration Handbook: A Leader's Guide to Success*, Washington : Women in International Security, 2016.

Articles et rapports

Atkins S., *Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region*, Varsovie : OSCE/ODIHR, 2018.

Blondin M., *Les femmes dans les forces armées : promouvoir l'égalité, mettre fin aux violences fondées sur le genre*, rapport de la Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Conseil de l'Europe, 1^{er} juin 2016.

Centre nordique pour les questions de genre dans les opérations militaires (NCGM) et Forces armées suédoises, *Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations*, Kungsängen : NCGM, 2015.

Comité OTAN sur la dimension de genre, *Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*, Bruxelles : OTAN, 2017.

Croix-Rouge suédoise, IHL and gender: Swedish experiences, Stockholm : Croix-Rouge suédoise et ministère suédois des Affaires étrangères, 2015.

Donadio M., *Women, security forces and peacekeeping in the MENA region*, Buenos Aires : RESDAL, 2019.

Lackenbauer H. et Langlais R. (dir.), *Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions*, Stockholm : Agence suédoise de recherche pour la défense, 2013.

Schjølset A., *Closing the gender gap in the armed forces: The varying success of recruitment and retention strategies in NATO*, PRIO Policy Brief 4, Oslo : PRIO, 2010.

Service européen pour l'action extérieure, *Report on the baseline study on integrating human rights and gender into the European Union's Common Security and Defence Policy*, Bruxelles : Service européen pour l'action extérieure, 2016.

Universidad Rey Juan Carlos, Commission australienne des droits de la personne et Forces de défense australiennes, *UNSCR 1325 reload*, Universidad Rey Juan Carlos, Commission australienne des droits de la personne et Forces de défense australiennes, 2015.



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

