



L'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix

Résumé des recommandations de l'étude de base

Genève, juillet 2018



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit

Auteurs : Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson

Rédacteurs en chef : Ann Blomberg et Daniel de Torres

Avertissement

La présente brochure ne contient que le résumé des recommandations finales formulées dans l'étude de base complète de l'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix.

La traduction en français a été réalisée grâce au soutien des Affaires mondiales Canada dans le cadre de l'[*Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix*](#).

Traduction : Observatoire Boutros-Ghali (GRIP – Danièle Fayer-Stern)

Mise en page inspirée de l'original (Sabine Fiévet)

L'étude complète peut être consultée à l'adresse suivante (en anglais uniquement) :

https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_GenderReport_2018_Final.pdf

Remerciements

Le DCAF remercie les personnes suivantes pour leur précieuse contribution au rapport : Thammy Evans, Larisa Galadza, Rachel Grimes, Alain Laferté, Vanja Matić, Nevena Miteva, Hawa Tina Momoh, Jennifer Salahub, Anna-Lena Schluchter, Lorraine Serrano, Jake Sherman et Ella van den Heuvel.

Nous remercions particulièrement Juliette Gundy et David Marchesseault pour leur révision des ébauches successives.

Conception et mise en page du rapport complet initial par Rodrigo Amorin (DCAF) © DCAD 2018.

Le DCAF encourage l'utilisation, la traduction et la diffusion de ce rapport. Nous vous demandons toutefois de reconnaître et de citer tous les documents utilisés.

ISBN 92-9222-458-1

Citer comme suit : Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson :
Elsie Initiative for Women in Peace Operations Étude de base
(Genève : DCAF 2018)

Ce rapport de base a été réalisé dans le cadre de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix d'Affaires mondiales Canada.

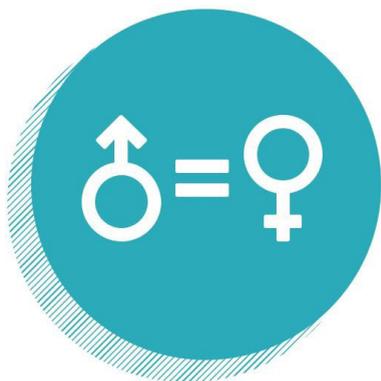
1^{re} question : Les femmes ont-elles les mêmes chances d'être déployées dans les opérations de maintien de la paix ?

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Offrir une prime d'équilibre des genres aux PCT/P (pays contributeurs de troupes/police) en fonction du pourcentage de femmes présentes dans le contingent, de leurs rang et fonction, de formations spécialisées en égalité des genres, et de la sélection du personnel.

Domaines à approfondir

En plus des obstacles auxquels se heurtent les femmes pour entrer dans les institutions de sécurité nationale, il existe, selon les données, d'autres obstacles qui empêchent de recruter des femmes en uniforme dans des opérations de paix. D'autres recherches sont nécessaires pour évaluer l'impact relatif de ces obstacles et la mesure dans laquelle ils varient d'un pays à l'autre.



Obstacle 1 : Manque d'informations sur les possibilités de déploiement

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que des femmes soient activement recrutées par le biais de campagnes ciblées ;
- > Veiller à ce que l'information sur le processus de demande de déploiement soit largement diffusée ;
- > Avoir recours à d'anciennes Casques bleus féminins comme modèles dans les campagnes de recrutement ;

- > Faciliter le développement de réseaux nationaux et internationaux de femmes du maintien de la paix ;
- > Mettre en évidence les opportunités d'emplois dans le maintien de la paix dans les campagnes nationales de recrutement.

Pour aller plus loin

- > D'autres recherches pourraient être axées sur une comparaison systématique des connaissances du personnel masculin et féminin des institutions de sécurité en ce qui concerne les possibilités de déploiement et la façon d'en bénéficier. En outre, une analyse sexospécifique des initiatives nationales de recrutement dans les opérations de paix pourrait permettre d'évaluer dans quelle mesure les femmes sont spécifiquement ciblées, si le langage et l'imagerie incluent tant les femmes que les hommes et s'il existe un équilibre des genres parmi le personnel ayant une expérience de déploiement et chargé de promouvoir les possibilités de déploiement.

Obstacle 2 : Corruption dans le processus de recrutement

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que les procédures de sélection soient transparentes et ouvertes au contrôle externe ;
- > Appliquer, en matière de corruption et de favoritisme, les bonnes pratiques issues d'autres domaines au sein des secteurs de la police et de la défense, en particulier lorsqu'il s'agit des procédures de déploiement.

Pour aller plus loin

- > Bien que la nécessité d'étudier le sujet de manière plus approfondie soit communément admise, les études actuelles indiquent que les réseaux de favoritisme sont dominés par les hommes et que, par conséquent, les femmes auraient moins de possibilités de prendre part à cette corruption, lors des procédures de sélection de soldats de la paix, notamment.
- > Une première étape pour déterminer si certains groupes bénéficient de la corruption, pourrait consister à mener des recherches pour vérifier si d'autres groupes, parmi le personnel des forces de sécurité nationales, sont tenus à l'écart de l'information sur les possibilités de déploiement, et à établir des données sur qui est – et qui n'est pas déployé.

Obstacle 3 : Les femmes sont considérées par les hauts dirigeants comme ayant besoin de protection plutôt que comme des protectrices.

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Clarifier le discours sur les objectifs de l'agenda Femmes, paix et sécurité (FPS) en utilisant des arguments de nature à convaincre les décideurs politiques ;
- > Préciser la raison de l'augmentation de la participation des femmes (c'est-à-dire que l'équilibre 50-50 entre les sexes dans le maintien de la paix n'est pas l'objectif final) ;
- > Reformuler la rhétorique internationale autour du pilier de la protection afin d'assurer la cohérence avec le discours sur la participation des femmes ;
- > Créer des initiatives politiques parmi les « coalitions de volontaires » – à savoir les pays qui sont prêts à promouvoir l'égalité entre les sexes au-delà des grandes lignes minimales convenues dans l'agenda FPS ;
- > Organiser des formations sur le genre à l'intention des cadres supérieurs afin de provoquer une remise en question des mentalités individuelles et institutionnelles ;
- > Faciliter l'accès des femmes aux rôles dans lesquels elles sont sous-représentées, en particulier aux rôles de combat, tant au sein des institutions nationales que des contingents de maintien de la paix.

Pour aller plus loin

- > D'autres recherches sont nécessaires pour trouver des moyens efficaces de changer les mentalités, tant publiques qu'individuelles, à cet égard.
- > Il pourrait s'avérer nécessaire d'effectuer des recherches supplémentaires pour démontrer qu'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans les rôles de combat au niveau national pourrait entraîner une augmentation du nombre de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix, et déterminer dans quelle mesure ceci se traduirait par des changements dans la culture institutionnelle.

2^e question : Les critères de déploiement excluent-ils un trop grand nombre de femmes ?



Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que les femmes jouissent d'une égalité des chances de recrutement dès l'âge adulte (par exemple, l'accès aux écoles militaires et de police) ;
- > Explorer la faisabilité d'une « prime à l'équilibre des genres », qui ne serait éventuellement financée que par des contributions volontaires, pour les déploiements qui répondent à plusieurs critères d'égalité des sexes.

Pour aller plus loin

D'autres études sont nécessaires pour comprendre la combinaison des facteurs économiques, sociaux, institutionnels et culturels à l'origine des lacunes dans les compétences actuelles des femmes.

Obstacle 4 : Années d'expérience requises pour le déploiement

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Jeter un nouveau regard sur ce qui justifie la quantité d'expérience requise.
- > Envisager d'intégrer les années de congé parental dans le calcul de l'ancienneté.

Obstacle 5 : Tests de condition physique

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

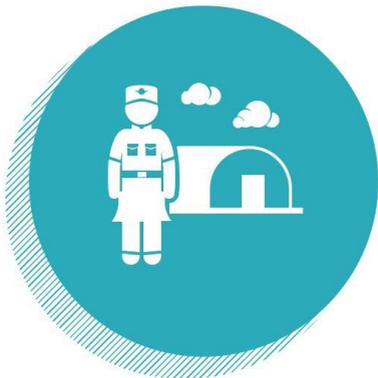
- > Vérifier si les critères d'aptitude physique adoptés aux niveaux national et international correspondent réellement aux exigences du rôle en question ;
- > Veiller à ce que la formation et l'enseignement se basent sur des évaluations des besoins en fonction du genre ;
- > Veiller à ce que tout le personnel ait suffisamment d'occasions de s'entraîner (ressources et temps) pour atteindre les objectifs de condition physique.

Obstacle 6 : Les critères de déploiement de l'ONU sont mesurés par le biais de l'Examen de sensibilisation et formation à la sécurité

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que tous les membres du personnel aient la possibilité d'acquérir des compétences de base nécessaires au déploiement (compétences linguistiques, conduite d'un véhicule à transmission manuelle, maniement d'une arme à feu, informatique).

3^e question : Les femmes disposent-elles de l'environnement, des installations et du matériel nécessaires à leur déploiement ?



Pour aller plus loin

Les faibles pourcentages de femmes servant dans ces institutions réduisent le nombre de femmes en uniforme éligibles ; des recherches plus poussées pourraient aider à clarifier dans quelle mesure les facteurs infrastructurels, environnementaux et culturels accentuent cette faiblesse.

Obstacle 7 : L'ostracisme au sein des cohortes de formation

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Donner aux femmes et aux hommes la possibilité d'enseigner à d'autres les compétences qu'ils ont acquises avant que ceux-ci ne rejoignent les forces armées ou la police ;
- > Veiller à ce que les processus de socialisation et de création de liens au sein du groupe ne comportent pas d'attitudes dégradantes pour les nouvelles recrues ;
- > Veillez à ce que ces processus ne comprennent pas d'attitudes discriminatoires à l'égard des groupes non dominants ;
- > Veiller à ce que ces processus soient inclusifs (en particulier en ce qui concerne le genre) et à ce que les jeunes dirigeants soient évalués en fonction de leur capacité à créer de la cohésion au sein du groupe, et non pas de la division ou des cercles internes « d'élites ».

Obstacle 8 : Hébergement, installations et équipement inappropriés

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

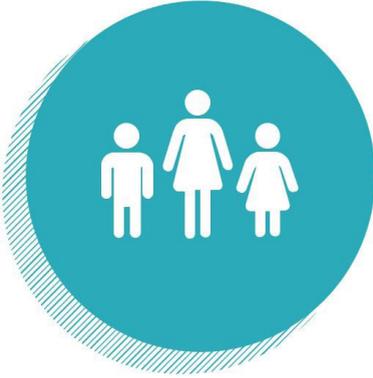
- > Veiller à ce que des dortoirs et des salles de bains séparés soient disponibles dans tous les lieux de déploiement ;
- > Veiller à ce que tous les uniformes et équipements soient adaptés aux femmes, aux conditions climatiques et aux exigences de l'OMP ;
- > Annoncez les mesures qui ont été mises en place pour s'assurer que les conditions de vie et de travail des femmes soient les mêmes que celles des hommes.

Obstacle 9 : Manque de soins médicaux spécifiques

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller au respect des recommandations du Département des opérations de maintien de la paix concernant la présence d'au moins une femme médecin et spécialiste en gynécologie et obstétrique au sein des équipes médicales.

4^e question : Les contraintes familiales empêchent-elles les femmes de rejoindre les opérations de maintien de la paix ?



Pour aller plus loin

D'autres recherches pourraient aider à comprendre l'importance des facteurs socioculturels – comme l'existence de réseaux de soutien de la famille élargie – pour déterminer si les obligations familiales ou les perceptions de la société empêchent ou non le déploiement de femmes.

Obstacle 10 : Absence de politiques adéquates tenant compte des besoins des familles

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Examiner si les lieux d'affectation pour les contingents de police et militaires peuvent être envisagés comme des lieux ouverts aux familles, comme les lieux d'affectation civils (c'est-à-dire s'ils comportent les installations appropriées)
- > Envisager de réduire la durée minimale de déploiement pour les parents de jeunes enfants ;
- > Envisager de raccourcir les exigences relatives à la durée minimale du congé parental continu (p. ex. si elle est supérieure à un an, permettre aux mères de prendre un congé plus court) ;
- > Veiller à ce qu'un soutien soit offert aux enfants des parents déployés (y compris un soutien aux autres membres de la famille qui s'occupent de l'enfant) ;

- > Veiller à ce que les mesures nationales et institutionnelles permettent (et encouragent) les jeunes pères à prendre un congé parental et à recevoir un soutien si nécessaire afin de normaliser cette disposition pour tous les parents ;
- > Interdire la discrimination à l'égard des femmes qui souhaitent être déployées, sous prétexte qu'elles sont en âge de procréer (et remettre en question les disparités en matière de déploiement) ;
- > Envisager la possibilité de créer d'autres lieux d'affectation ouverts aux familles.

5^e question : Les femmes sont-elles traitées de manière égale lorsqu'elles sont en déploiement et bénéficient-elles des mêmes opportunités et incitations au redéploiement ?

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Envisager de réviser les directives de l'ONU en vue d'une approche plus globale du concept de genre et de l'intégration de cette dimension de genre ;
- > Veiller à ce que la formation sur l'égalité des sexes ne soit pas considérée comme accessoire à la formation de base, mais comme une exigence pour tous les individus déployés afin de promouvoir l'égalité des droits pour tous et d'améliorer l'efficacité et la légitimité de l'OMP ;
- > Veiller à ce que la formation préalable au déploiement comporte une composante sexospécifique et qu'elle aborde les sujets pertinents au moyen d'approches pratiques et pragmatiques, notamment des scénarios et des exercices ;
- > Veiller à ce que l'expérience des OMP soit dûment prise en compte dans les décisions de promotion et à ce que le personnel puisse postuler à d'autres postes tout en étant en déploiement.



Pour aller plus loin

D'autres recherches pourraient aider à déterminer dans quelle mesure le traitement discriminatoire des femmes en uniforme déployées (harcèlement sexuel, opportunités restreintes, attentes irréalistes fondées sur des stéréotypes sexistes) découle des préjugés et des pratiques discriminatoires au sein des institutions nationales des PCT/P et dans quelle mesure ces préjugés sont créés ou exacerbés par les circonstances particulières de l'opération.

Obstacle 11 : Harcèlement sexuel et sexiste

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Faire connaître largement les mécanismes de l'ONU chargés de recevoir des rapports et des plaintes relatives au harcèlement sexuel et sexiste ;
- > Mettre en place des mécanismes de contrôle externe et interne ;
- > Envisager de « dénoncer et blâmer » les PCT/P lorsque sont signalés de tels cas de harcèlement ;
- > Assurer une participation significative des femmes pendant les phases (initiales) de planification des opérations, ainsi que dans l'élaboration des mécanismes disciplinaires.

>

Obstacle 12 : Inégalité des chances de déploiement et occasions manquées au niveau national

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que les femmes et les hommes d'une OMP soient pris en compte pour des rôles divers, et non pas uniquement à des rôles stéréotypés ;
- > Envisager d'introduire des procédures « accélérées » pour les femmes au sein des institutions nationales ;
- > Compléter la formation sur l'égalité des sexes par des programmes d'encadrement, afin que cette égalité soit largement encouragée parmi l'ensemble du personnel de l'OMP ;
- > Veiller à ce que les femmes qui ont été déployées aient la possibilité d'occuper des postes supérieurs dans les opérations de maintien de la paix plus tard dans leur carrière ;
- > Inclure les connaissances et l'engagement en matière d'égalité entre les sexes dans les critères de déploiement des cadres supérieurs ;
- > Veiller à ce que les personnes occupant des postes chargés des questions de genre (p. ex., conseillère en genre) aient des chances d'être promues.

Obstacle 13 : Attentes démesurées

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que les mêmes attentes pèsent sur les hommes et les femmes dans les OMP, y compris lorsqu'il s'agit de l'engagement bénévole auprès de la communauté et d'autres activités menées en dehors des heures travail.

6^e question : Les femmes ont-elles les mêmes opportunités d'avancement professionnel à travers le déploiement, en mission ou au niveau national ?



Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

- > Veiller à ce que les femmes qui ont été déployées aient la possibilité d'occuper des postes supérieurs dans les opérations de maintien de la paix plus tard dans leur carrière ;
- > Inclure les connaissances et l'engagement en matière d'égalité entre les sexes dans les critères de déploiement des cadres supérieurs ;
- > Veiller à ce que les personnes occupant des postes chargés des questions de genre (p. ex., conseillère en genre) aient des chances d'être promues ;
- > Réexaminer si les critères sont réellement en rapport avec le travail envisagé pour le poste donné.

Pour aller plus loin

Des recherches plus poussées aideraient à quantifier dans quelle mesure les femmes en uniforme déployées se trouvent à accomplir des tâches pour lesquelles elles ne sont pas professionnellement équipées et qui leur offrent peu ou pas de possibilités d'avancement.

Obstacle 14 : Absence de réseaux de soutien

Recommandations générales : mesures immédiates et activités à encourager

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

Cette étude de base a été menée dans le cadre de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix, lancée par Affaires mondiales Canada. Le rapport décrit la situation actuelle de la participation des femmes aux fonctions militaires et de police dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Il documente les bonnes pratiques internationales visant à accroître cette participation et recense les difficultés et les obstacles au recrutement, à la formation, à la rétention, au déploiement et à la promotion des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix.

Le DCAF se consacre à l'amélioration de la sécurité des États et des peuples dans un cadre de gouvernance démocratique, de primauté du droit et de respect des droits de la personne. Le DCAF aide les États partenaires et les acteurs internationaux qui aident ces États à améliorer la gouvernance de leur secteur de la sécurité grâce à des réformes inclusives et participatives fondées sur les normes et bonnes pratiques internationales. Le DCAF crée ses propres outils de connaissances, promeut des normes et des bonnes pratiques, fournit des conseils stratégiques et appuie le renforcement des capacités des intervenants non gouvernementaux du secteur de la sécurité.

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées de Genève (DCAF)

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

DCAF Bruxelles
/Facilité SSG de l'UE
24 Avenue des Arts (boîte 8)
1000 Bruxelles
Belgique

DCAF Ljubljana
Gospodinjska ulica 8
1000 Ljubljana
Slovénie

DCAF Ramallah
Rue Al-Maaref 34
Ramallah / Al-Bireh
Cisjordanie, Palestine

DCAF Beyrouth
Gefinor Bloc C
Bureau 604, Ras Beyrouth
Liban

DCAF Tunis
Rue Ibn Zohr 14
1082 Tunis
Tunisie



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit

www.dcaf.ch

2018 Centre pour le contrôle démocratique des forces armées de Genève (DCAF)