

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

NOTE D'ORIENTATION 1A | OCTOBRE 2021

Le Devoir de Prendre Soins

KIM PIAGET ET CAMILLE RISLER
RÉVISION : D^R BRIONY JONES ET D^R ELEANOR GORDON

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

*Cette note d'orientation examine le quatrième thème de la méthodologie MOWIP, les contraintes domestiques, sous l'angle du **travail de soins***. Elle vise à synthétiser les mesures que devraient adopter les institutions de sécurité des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP) pour soutenir les Casques bleu-e-s confronté-e-s à une répartition inégale du travail de soins, qui constitue un obstacle à l'égalité des genres dans le maintien de la paix.*

Introduction

Dans la méthodologie MOWIP, les *contraintes domestiques* mesurent le degré de prise en compte des **responsabilités de soin**** au sein des institutions de sécurité en vue d'assurer une participation significative des femmes au maintien de la paix.

Les conclusions initiales des rapports MOWIP montrent que les *contraintes domestiques* constituent un obstacle récurrent et important à la participation significative des femmes au maintien de la paix. Ce n'est pas une surprise lorsqu'on sait que, dans le monde, les femmes assument les trois quarts du travail de soin non rémunéré et y consacrent, en moyenne, trois fois plus de temps que les hommes¹.

En revanche, il est plus étonnant de constater que les institutions de sécurité considèrent cette question comme n'étant pas de leur ressort, alors même qu'elle peut entraîner des **préjudices***** pour l'institution, pour son personnel et pour les populations qu'elle sert.

Cette note d'orientation montre que **la prise en compte des responsabilités de soin doit être une priorité pour les pays qui, en contribuant à l'égalité des genres, s'efforcent d'améliorer la participation significative des femmes au maintien de la paix**. Les institutions de sécurité peuvent se montrer soucieuses du bien-être des membres de leur personnel ayant des responsabilités de soin en adoptant des politiques et des pratiques visant à :

- favoriser une répartition égale des responsabilités de soin entre les hommes et les femmes ;
- soutenir les membres du personnel ayant des responsabilités de soin afin d'améliorer leur participation significative au maintien de la paix ;
- engager les institutions de sécurité sur la voie d'une paix et d'une sécurité équitables.

Les fruits de ces efforts vont bien au-delà du soutien individuel aux Casques bleu·e·s : ils font avancer l'égalité des genres et offrent des moyens plus efficaces de construire, maintenir et soutenir la paix.

ENCADRÉ 1 : Concepts clés

Le soin (concept également désigné par le terme anglais « care ») occupe une place de plus en plus centrale dans les programmes d'action pour l'égalité des genres. Les institutions de sécurité, à l'instar de nombreux autres secteurs, doivent prendre en compte les tâches liées au travail de soin pour faire progresser l'égalité des genres. Ces concepts clés peuvent constituer un point d'entrée en vue d'un débat sur ces questions au sein du secteur de la sécurité.

- * Le **TRAVAIL DE SOIN** décrit l'ensemble des activités essentielles à la vie et au bien-être quotidiens que nous réalisons pour nous-mêmes et pour autrui. Ce terme accrédite l'idée que le soin est un véritable travail, et non une simple « aide ». Le travail de soin trouve sa source dans l'acte de « prendre soin » en tant que pratique, valeur et/ou principe éthique.
- ** Les **PERSONNES AYANT DES RESPONSABILITÉS DE SOIN** accomplissent des tâches essentielles, rémunérées ou non, pendant des périodes plus ou moins longues. Ces tâches comprennent la cuisine, le ménage, la lessive, l'organisation de la vie en communauté, l'éducation d'enfants, la prise en charge de parent·e·s âgé·e·s ou malades, etc.
- ** Les **RESPONSABILITÉS DE SOIN** font référence aux activités essentielles (généralement non rémunérées) que les personnes réalisent pour elles-mêmes ou pour autrui, en réponse à un besoin spécifique.
- *** Un **PRÉJUDICE** désigne une atteinte au bien-être d'une personne, d'un groupe ou d'une institution.

1 Charmes Jacques, The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys, Genève : OIT, 2019, disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf

Le problème

Les institutions de sécurité ont déployé des efforts considérables pour recruter des femmes. Cependant, ce travail s'est heurté à une attente sociale largement répandue qui attribue aux femmes la responsabilité de s'occuper des autres. Si les hommes peuvent participer pleinement aux opérations de maintien de la paix, c'est notamment parce que l'on n'attend pas d'eux qu'ils accomplissent un travail de soin.

Lorsque les Casques bleu-e-s sont en déploiement, les évaluations MOWIP montrent que leurs responsabilités de soin sont assumées par leurs conjoint-e-s ou d'autres membres de la famille, parfois en plus d'une activité rétribuée. Les familles des Casques bleu-e-s subissent donc un préjudice spécifique qui se traduit par un manque de temps et une disponibilité réduite pour leur travail rémunéré. Les responsabilités de soin dissuadent fréquemment les femmes de solliciter ou de prolonger un déploiement. Cette situation pénalise leur carrière, mais aussi l'institution, car elle diminue le retour sur investissement du recrutement et de la formation, limite la diversité du personnel et compromet les engagements en faveur de l'égalité des genres.

Au sein des institutions de sécurité², il n'est pas rare que les haut-e-s responsables considèrent le travail de soin comme une affaire privée qui ne doit pas empiéter sur la sphère professionnelle. Or, cette attitude a de profondes répercussions sur l'égalité des genres dans le maintien de la paix. En effet :

- Elle perpétue une vision excluante du maintien de la paix, considéré comme un « travail d'homme », et favorise le recrutement au sein d'un groupe restreint de candidat-e-s qui n'ont pas de responsabilités de soin et sont donc jugé-e-s plus « disponibles ».
 - Les réponses des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête MOWIP indiquent que 50 % seulement des institutions de sécurité examinées fournissent des structures d'accueil ou des aides financières pour la garde d'enfants adaptées aux besoins du personnel déployé. Les personnes qui ont des responsabilités de soin choisissent donc souvent elles-mêmes de ne pas participer à un déploiement ou ne le font que si leur famille élargie peut s'occuper des enfants³.
- Elle donne une fausse impression d'efficacité opérationnelle, suggérant qu'une institution peut se contenter d'un personnel moins diversifié, avec un éventail réduit de compétences et d'aptitudes utiles aux missions de maintien de la paix.
 - Les compétences jugées les plus utiles aux missions de maintien de la paix par les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête MOWIP sont la *communication et la capacité à travailler avec d'autres personnes*. Ces compétences relationnelles, qui font partie des compétences de soin, sont de plus en plus jugées essentielles aux opérations de paix. Pourtant, elles ne figurent pas dans les critères pris en compte en vue d'un déploiement. Cette situation décourage les hommes d'acquérir des compétences relationnelles et désavantage les femmes qui en sont dotées⁴.
- Elle induit un transfert des coûts associés au travail de soin vers d'autres personnes, ce qui alimente l'inégalité entre les genres au sein du foyer.
 - Les missions de maintien de la paix s'appuient sur la famille élargie pour prendre le relais des membres du personnel et assumer leur travail de soin non rémunéré⁵. Cela favorise des solutions de prise en charge qui perpétuent les dynamiques traditionnellement liées au genre et qui peuvent s'avérer préjudiciables.
- Elle dissuade les hommes d'assumer des responsabilités de soin et de participer pleinement à la vie de leur foyer et/ou de leur communauté.
 - Les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête MOWIP ont indiqué que les mères participant à un déploiement sont plus susceptibles d'être jugées sévèrement que les pères (69 % contre 29 %) et d'être qualifiées de « mauvaises mères⁶ » si elles font le même choix de carrière qu'un homme.

2 Le projet pilote de mise en œuvre de la méthodologie MOWIP prévoit l'étude de sept institutions de sécurité dans six pays. Au moment où nous rédigeons cette note d'orientation, l'analyse des données de cinq institutions est terminée. Certaines ont indiqué que le travail et les infrastructures de soin ne relevaient ni de leur mandat ni de leur capacité institutionnelle, pour diverses raisons.

3 Ensemble de données tirées des rapports MOWIP des pays pilotes dont l'analyse est terminée au moment d'écrire ces lignes (Service de police de la Zambie, Forces armées du Ghana, Forces armées de l'Uruguay, Gendarmerie nationale et Police nationale du Sénégal).

4 Le projet « Gaming for Peace » (GAP), coordonné par la Faculté de sciences sociales et de philosophie du Trinity College de Dublin, est un projet Horizon 2020 financé par l'UE à hauteur de 2 millions d'euros qui recense les compétences relationnelles et étudie leur rôle dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix. Son rapport confirme les résultats des évaluations MOWIP.

5 Jones Briony et Gordon Eleanor, « Not a care in the world: an exploration of the personal – professional – political nexus of international development practitioners working in security and justice sector reform », *International Feminist Journal of Politics*, vol. 23, no 5, 2021, p. 785-808.

6 La question posée était : « À votre avis, quel est le degré de stigmatisation sociale subi par les [pères]/[mères] qui laissent leurs enfants pour se déployer dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies ? » Pour les mères, 69 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles faisaient l'objet d'« un peu » ou de « beaucoup » de stigmatisation, contre 29 % pour les pères.

- Elle perpétue une conception institutionnelle néfaste du *devoir de soutien* qui exclut un bien-être complet et dissuade les individus déployés, en particulier les hommes, de solliciter des soins pour eux-mêmes.
 - De plus en plus de données probantes montrent que les personnes déployées dans des lieux d'affectation isolés et à haut risque sont davantage touchées par des problèmes de santé mentale que la population générale. Pourtant, seulement 35 % des hommes et 41 % des femmes ont bénéficié de soins de santé mentale au cours d'une mission de l'ONU⁷.

La solution

Lorsque les institutions de sécurité modifient leur vision du travail de soin et le considèrent non plus comme un *problème domestique*, mais comme une *question de ressources humaines*, elles deviennent coresponsables du sujet, aux côtés de leur personnel. En instaurant des politiques et des mécanismes qui institutionnalisent ce soutien, elles créent les conditions de l'équité dans leurs rangs.

ENCADRÉ 2 : Investir dans les services de garde d'enfants

Le ministère de la Défense des États-Unis consacre 1 milliard de dollars aux services de garde d'enfants, qu'il considère comme une composante essentielle de la disponibilité opérationnelle des forces armées. Ce budget finance l'entretien des structures d'accueil, l'emploi de 23 000 professionnel-le-s et les allocations versées aux parents.

Source: Haridasani Gupta Alisha, « Lessons on Child Care, From the Military », Nytimes.com, 31 août 2021, disponible à l'adresse : www.nytimes.com/2021/08/31/us/child-care-lessons-the-military.html

D'un point de vue opérationnel, la présente note d'orientation invite les institutions à dépasser la notion de soutien pour adopter l'idée de *prendre soin*⁸. **En se fixant le devoir de *prendre soin*, les institutions de sécurité créent des conditions permettant au personnel de donner le meilleur de lui-même, au lieu de lui imposer pour norme opérationnelle l'*aptitude à faire face à un environnement difficile*⁹.** Par exemple:

- Les Forces armées du Ghana assurent une formation croisée et prévoient une rotation des hommes et des femmes dans des proportions similaires pour les tâches tactiques et d'autres tâches essentielles comme la cuisine et le ménage (qui constituent un travail de soin dans le cadre de la mission). Cette rotation renforce les compétences de base et réduit les inégalités de participation entre les genres.
- Le Service de police de la Zambie accorde un congé de maternité et un congé de paternité. Le congé parental obligatoire pour les hommes comme pour les femmes permet une répartition plus équitable des responsabilités liées à la charge d'enfants.
- Les Forces armées uruguayennes proposent des espaces dédiés et des pauses pour permettre aux mères d'allaiter. La mise à disposition d'infrastructures inclusives normalise les responsabilités de soin sur le lieu de travail et limite les ruptures dans les carrières des membres du personnel.

Veiller à ce que le personnel ayant des responsabilités de soin puisse participer de manière significative aux opérations de maintien de la paix offre également un gain d'efficacité. En *prenant soin* de leurs effectifs, les institutions peuvent améliorer le recrutement et la fidélisation du personnel, élargir l'éventail des compétences opérationnelles disponibles et renforcer la légitimité et l'exécution du mandat des missions. Cet engagement accroît également les possibilités pour les femmes de participer à la consolidation de la paix tout au long de leur carrière et permet en parallèle aux hommes de contribuer au travail de soin.

7 Di Razza Namie, « Mental Health in UN Peace Operations: Addressing Stress, Trauma, and PTSD among Field Personnel », Institut international pour la paix, décembre 2020, disponible à l'adresse : www.ipinst.org/2020/12/mental-health-in-un-peace-operations-addressing-distress-trauma-and-ptsd-among-field-personnel.

8 Cette note d'orientation s'inspire de la pensée de théoricien-ne-s du féminisme et du genre tel-le-s que Jane Tronto, Virginia Held et Carol Cohn pour dresser le tableau d'une institution qui prend soin des personnes.

9 Dans son rapport de 2020 intitulé « Mental Health in UN Peace Operations » (La santé mentale dans les opérations de paix de l'ONU), l'Institut international pour la paix dénonce le fait que l'*aptitude à faire face à un environnement difficile* soit considérée comme la norme opérationnelle et appelle le système des Nations Unies et ses États membres à « respecter leur devoir de veiller au bien-être du personnel en mission en favorisant une *culture du prendre soin* ».

ENCADRÉ 3 : Le travail de soin dans la consolidation de la paix

Un rapport du projet « Contributions de la société civile à la mise en œuvre du plan national d'action suisse – PNA 1325 » formule des recommandations critiques pour assurer la consolidation de la paix par le prisme du soin. Il invite notamment à reconnaître le rôle essentiel des « personnes actives dans le soin [...] pour la promotion de la paix et de la sécurité ». Ce rapport défend l'idée que « pour parvenir à une forme de paix juste en termes de genre, nous devons reconnaître le travail de soin comme une forme de promotion de la paix et transformer les conditions dans lesquelles il est pratiqué ».

Il encourage également les acteurs œuvrant pour l'agenda « Femmes, paix et sécurité » à soutenir le travail de soin « financièrement et politiquement afin de supprimer les obstacles et de faire en sorte que les personnes travaillant dans ce secteur, le plus souvent des femmes, puissent participer aux efforts de promotion de la paix et à tous les processus politiques ».

Report: (2021). Pas de paix, sans travail de soin ! Contributions de la société civile à la mise en œuvre en Suisse de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » des Nations Unies, Plateforme suisse pour la promotion de la paix (KOFF), cfd / l'organisation féministe pour la paix, Swisspeace, Femmes de paix autour du monde, 2021, disponible à l'adresse : koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/210916_Leporello_RZ_E_online.pdf

RECOMMANDATIONS

Le travail de soin est un bien social et collectif essentiel, qui permet le développement de sociétés pacifiques, de la justice et d'institutions efficaces (ODD 5 et 16). À ce titre, le travail de soin doit apporter des bénéfices équitables et faire l'objet d'un juste partage entre les hommes et les femmes, mais également entre les institutions de sécurité et leur personnel.

En adoptant les recommandations suivantes, les institutions de sécurité pourront s'acquitter de leur devoir de *prendre soin* :

1 POLITIQUES

- Les États membres doivent prôner une certaine souplesse dans les critères d'éligibilité et dans la sélection pour un déploiement dans le cadre de l'ONU (sur des aspects tels que l'âge ou le grade), afin que les membres du personnel ayant des responsabilités de soin puissent participer aux opérations de paix.
- Les institutions de sécurité doivent institutionnaliser leur soutien aux personnes ayant des responsabilités de soin en mettant en place différents dispositifs : politiques, ressources et mesures d'action positive pour le recrutement et la fidélisation du personnel, infrastructures inclusives, services de prise en charge tout au long du cycle de déploiement, etc.
- Les institutions de sécurité doivent garantir, étendre et promouvoir différents types de congés payés, notamment des congés parentaux (maternels, paternels, d'adoption, de fausse couche), pour raisons de santé et pour raisons personnelles.

2 PRATIQUES

- Les États membres doivent accorder la priorité et allouer des ressources au développement du devoir de soutien des institutions et au renforcement des services administratifs à destination des personnes ayant des responsabilités de soin, notamment par le biais des services de ressources humaines, des services de planification de carrière, de la protection sociale, des unités genre, des associations de personnel, etc.
- Ces services administratifs doivent :
 - offrir une prise en charge complète à l'ensemble du personnel déployé avant, pendant et après la mission ;
 - œuvrer pour élever le bien-être du personnel au rang des grandes priorités institutionnelles ;

- mettre à disposition des infrastructures de soin (y compris des aides financières) ou les développer afin d'améliorer l'accès aux services externes de prise en charge ;
- élargir aux familles du personnel déployé les services de prise en charge allant des soins de santé aux réseaux de soutien, en passant par l'assistance sociopsychologique.

3 FORMATION

- Les institutions de sécurité doivent promouvoir et renforcer l'accès à la formation continue, notamment pour les membres du personnel ayant des responsabilités de soin (y compris les femmes enceintes) qui souhaitent améliorer leurs compétences et leurs capacités.

4 CULTURE

- Les dirigeant-e-s des institutions de sécurité, à tous les niveaux, doivent intégrer les responsabilités de soin dans la vie professionnelle et montrer l'exemple.
- Les institutions de sécurité doivent effectuer un inventaire du travail de soin (rémunéré et non rémunéré) qui soutient leur organisation, par le biais d'une évaluation de ces tâches ou d'un sondage sur le temps qui leur est consacré, afin d'adopter des politiques qui permettent la participation significative, au sein de l'institution, des personnes ayant des responsabilités de soin.
- Les institutions de sécurité doivent instaurer une *culture du prendre soin* sur le lieu de travail qui soutient et valorise les compétences et les comportements en ce sens.
 - Les dirigeant-e-s doivent participer à des campagnes de sensibilisation, promouvoir le partage et la rotation des tâches, favoriser l'accès du personnel aux services de prise en charge, etc.





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





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



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

 +41 22 730 94 00

 elsie@dcaf.ch

 @dcafgender | @DCAF_Geneva

 www.dcaf.ch/elsie-initiative

© DCAF, 2021

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

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