



# Rapport MOWIP Global

Des opérations de paix prêtes pour l'avenir :  
faire progresser l'égalité des genres pour  
assurer la pérennité de la paix

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



Cornell University



L'INITIATIVE ELSIE  
POUR LA PARTICIPATION DES  
FEMMES AUX OPÉRATIONS DE PAIX

**Canada**



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs



# **Rapport MOWIP Global**

**Des opérations de paix prêtes pour l'avenir :  
faire progresser l'égalité des genres pour  
assurer la pérennité de la paix**

**2022**

## Remerciements

**Autrice principale :** Heather Huhtanen

**Relectrices :** Ann Blomberg, Solène Brabant, Cristina Finch, Ingrid Münch, Kim Piaget et Camille Risler (DCAF) ; Deborah Warren-Smith (Fonds de l'initiative Elsie) ; Sahana Dharmapuri et Cassandra Zavislak (Our Secure Future) ; Liezelle Kumalo (Institut d'études de sécurité) ; Laura Huber (Université du Mississippi) ; Sabrina Karim et Priscilla Torres (Université Cornell) ; et Marcela Donadio (RESDAL).

Ce rapport a bénéficié de l'aide généreuse des membres du Laboratoire Genre et Secteur de la Sécurité (GSS) de Cornell, qui ont soutenu son élaboration en répondant aux questions sur leurs recherches, en fournissant des données MOWIP et en contribuant à l'étude documentaire et à l'interprétation des données. Le DCAF tient à remercier Sabrina Karim et son équipe : Zinab Attai, Sara Lynn Fox, Thalia Gerzso, Roya Izadi, Michael Kriner, Cameron Mailhot, Lindsey Pruett, Radwa Saad et Priscilla Torres.

Cette étude a été financée par Affaires mondiales Canada et par le ministère norvégien des Affaires étrangères.

**Conception graphique :** Stephanie Pierce-Conway.

**Révision :** Dianne Battersby.

**Traduction française :** Florence Lesur, relecture : Géraldine Chantegrel.

## Avis de non-responsabilité

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des auteurs-rices, membres de l'université Cornell et du DCAF, et reposent sur les meilleures informations à leur disposition. Elles ne reflètent pas nécessairement les opinions d'Affaires mondiales Canada et du ministère norvégien des Affaires étrangères.

©DCAF 2022. Le DCAF encourage l'utilisation, la traduction et la diffusion de ce rapport. Nous vous demandons toutefois de reconnaître et de citer tous les éléments utilisés.

Citer comme suit : DCAF, Rapport MOWIP global. Des opérations de paix prêtes pour l'avenir : faire progresser l'égalité des genres pour assurer la pérennité de la paix, Genève : DCAF, 2022.

ISBN 978-92-9222-664-0

# Table des matières

Remerciements	4
Liste des abréviations	6
Glossaire	7
Résumé exécutif	10
Qu'est-ce que le Rapport MOWIP global ?	14
À qui s'adresse-t-il et comment en tirer le meilleur parti ?	14
La méthodologie MOWIP en bref	14
<b>Introduction</b>	<b>18</b>
Engagements internationaux en faveur de l'égalité et de la pérennité de la paix : des opérations de paix prêtes pour l'avenir	18
Des conditions égales de sécurité et de subsistance pour assurer la pérennité de la paix	19
L'inégalité entre les genres, facteur de violence et de conflit	20
L'égalité des genres, condition de la paix	21
Implications pour des opérations de paix prêtes pour l'avenir	22
<b>Cadre d'analyse appliqué aux résultats des évaluations MOWIP</b>	<b>26</b>
Structure et capacité d'action : le cadre d'application du Rapport MOWIP global	26
Structure des opérations de paix	26
Capacité d'action des Casques bleu-e-s	27
<b>Principaux résultats issus des évaluations MOWIP</b>	<b>30</b>
<b>Politique recommandée 1:</b> Réviser les critères de déploiement de façon à inclure les compétences relationnelles	31
<b>Politique recommandée 2:</b> Recruter, sélectionner et former le personnel de maintien de la paix en fonction d'un double profil de caractère et de savoir-faire	33
<b>Politique recommandée 3:</b> Renforcer les mécanismes de prévention et d'intervention en cas de harcèlement et d'intimidation dans le cadre des opérations de paix (pour les Casques bleu-e-s et pour le personnel international)	36
<b>Politique recommandée 4:</b> Rendre les infrastructures de services de santé mentale et de soutien psychosocial plus disponibles et plus faciles d'accès	40
<b>Autres implications dans les contextes internationaux et nationaux</b>	<b>44</b>
Améliorer la représentation proportionnelle des femmes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités	44
Recommandations relatives à la structure	46
Recommandations relatives à la capacité d'action	46
<b>Application du cadre d'analyse de la structure et capacité d'action</b>	<b>48</b>
<b>Conclusion</b>	<b>52</b>
<b>Annexe</b>	<b>54</b>
Recommandations consolidées	54
1 Réviser les critères de déploiement de façon à inclure les compétences relationnelles	54
2 Recruter, sélectionner et former le personnel de maintien de la paix en fonction d'un double profil de caractère et de savoir-faire	55
3 Renforcer les mécanismes de prévention et d'intervention en cas de harcèlement et d'intimidation dans le cadre des opérations de paix (pour les Casques bleu-e-s et pour le personnel international)	56
4 Rendre les infrastructures de services de santé mentale et de soutien psychosocial plus disponibles et plus faciles d'accès	57
5 Redoubler d'efforts pour diversifier la représentation proportionnelle des femmes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités d'une opération de paix	58

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

A4P et A4P+	Action pour le maintien de la paix (plus)
DPO	Département des opérations de paix des Nations Unies
MOWIP	Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix
ORBAT	Ordre de bataille
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
PFCPP	Pays fournisseur de contingents ou de personnel de police
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNIBAM	Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies

## GLOSSAIRE

Les « **biais de genre** » font référence aux attitudes et aux stéréotypes associés de manière implicite (inconsciente) ou explicite (consciente) aux femmes et aux hommes, et qui n'ont pas toujours de rapport avéré avec les intéressé-e-s. Les « biais de genre » implicites sont particulièrement insidieux, car ces attitudes et stéréotypes sont appliqués sans réfléchir, sans le savoir ou sans le vouloir. Cela signifie que nos pensées et nos comportements peuvent encore être influencés par les attitudes et stéréotypes de genre dominants, même lorsque l'on s'engage consciemment en faveur de l'égalité. Les biais de genre implicites ont été démontrés partout où ils ont été étudiés<sup>1</sup>.

La **communauté des politiques et pratiques internationales** est composée du Département des opérations de paix (DPO) et des agences des Nations Unies (ONU) qui travaillent à divers titres dans le contexte d'opérations de paix, ainsi que d'autres acteurs multilatéraux engagés dans le règlement des conflits et la promotion de la paix, tels que l'Union européenne, l'Union africaine et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Viennent s'y ajouter les États membres des organisations multilatérales et les organisations non gouvernementales (ONG) nationales et internationales qui contribuent directement ou indirectement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et pratiques internationales.

Les **compétences relationnelles ou non cinétiques**, parfois appelées « savoir-être », désignent un ensemble de compétences en dehors des combats qui permettent d'engager un dialogue efficace avec les populations civiles. Elles englobent, entre autres, les compétences en communication, la sensibilité au multiculturalisme et les connaissances à ce sujet, la capacité d'apaiser les tensions, la médiation, le dialogue, la diplomatie et la résolution de problèmes.

La **capacité d'action des Casques bleu-e-s** fait référence au savoir-faire et au caractère qui sont propres à chaque Casque bleu-e et qui lui permettent de faire des choix et de prendre des initiatives dans le cadre de ses responsabilités quotidiennes, tout en respectant les mandats des opérations de paix. Il s'agit, autrement dit, des mécanismes individuels régissant les décisions qui sont laissées à l'appréciation de la personne.

Les **opérations de paix prêtes pour l'avenir** désignent des opérations de paix en mesure de faire face à « **des conflits prolongés, des solutions politiques difficiles à trouver, des environnements de plus en plus dangereux, l'augmentation du nombre de victimes des opérations de maintien de la paix et des mandats vastes et complexes** » (initiative « Action pour le maintien de la paix<sup>2</sup> »). Elles sont dites « prêtes pour l'avenir » parce qu'elles seront capables de mobiliser les stratégies les plus efficaces pour œuvrer à la pérennité de la paix dans un environnement international de plus en plus complexe.

La **participation significative des femmes** entend garantir que les besoins des femmes sont satisfaits au sein des institutions et lorsqu'elles participent aux opérations de paix, que les femmes ont accès aux mêmes opportunités, rôles et ressources que les hommes, et que leurs compétences et qualifications correspondent à leurs responsabilités et aux attentes auxquelles elles sont confrontées<sup>3</sup>.

Le **profil de caractère** désigne les attitudes, les présupposés et les méthodes propres à chaque Casque bleu-e, ainsi que la manière dont ces éléments se traduisent au niveau collectif (contingent, unité, etc.). C'est ce que le Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies (UNIBAM) appelle « l'état d'esprit<sup>4</sup> ».

Le **savoir-faire** englobe à la fois les aptitudes (que l'on peut développer ou améliorer) et les qualifications (les connaissances et compétences démontrées)

La **structure des opérations de maintien de la paix** fait référence au modèle récurrent de politiques et de pratiques qui permet tout à la fois de créer, de renforcer et de soutenir la culture institutionnelle ou l'environnement de travail d'une opération de paix.

1 Kang Jerry, « Implicit Bias : A Primer for Courts, prepared for the National Campaign to Ensure the Racial and Ethnic Fairness of America's State Courts », National Center for State Courts, 2009 ; et Kang Jerry, et al., « Implicit Bias in the Courtroom », *UCLA Law Review*, vol. 59, n° 5, 2012, p. 1124-1186.

2 Pour en savoir plus sur l'initiative du Secrétaire général pour le maintien de la paix, voir [www.un.org/fr/A4P/index.shtml](http://www.un.org/fr/A4P/index.shtml).

3 Karim Sabrina, *Méthodologie MOWIP : Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix* (octobre 2020), p. 16, disponible à l'adresse : [www.dcaf.ch/mowip-methodology](http://www.dcaf.ch/mowip-methodology).

4 DPO, *Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies (UNIBAM)*, 2<sup>e</sup> édition, Genève, 2020, p. ix, disponible à l'adresse : [dag.un.org/bitstream/handle/11176/401024/2020.01%20UNIBAM%20Infantry%20Battalion%20Manual%20-%20Jan%202020%20\(French\).pdf](http://dag.un.org/bitstream/handle/11176/401024/2020.01%20UNIBAM%20Infantry%20Battalion%20Manual%20-%20Jan%202020%20(French).pdf).





# 01

---

## Résumé exécutif

# Résumé exécutif

Les opérations de paix prêtes pour l'avenir désignent des opérations de paix en mesure de faire face à « des conflits prolongés, des solutions politiques difficiles à trouver, des environnements de plus en plus dangereux, l'augmentation du nombre de victimes des opérations de maintien de la paix et des mandats vastes et complexes » (initiative « Action pour le maintien de la paix<sup>5</sup> »). Elles sont dites « prêtes pour l'avenir » parce qu'elles seront capables de mobiliser les stratégies les plus efficaces pour œuvrer à la pérennité de la paix dans un environnement international de plus en plus complexe.

Les données fournies par la **Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix** (MOWIP), ou données MOWIP, confirment le constat que l'égalité des genres est une composante indispensable pour assurer des opérations de paix prêtes pour l'avenir. En particulier, elles s'ajoutent à un corpus croissant de données probantes révélant une corrélation positive entre l'égalité des genres et la pérennité de la paix, par contraste avec le lien qui relie l'inégalité des genres à la violence et aux conflits.

La méthodologie MOWIP a été conçue en partenariat avec l'université Cornell et des praticien-ne-s de huit pays partenaires (Bangladesh, Ghana, Jordanie, Mongolie, Norvège, Sénégal, Uruguay et Zambie), grâce au soutien financier du Canada et du ministère norvégien des Affaires étrangères. Elle a été élaborée dans le cadre de l'**initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix<sup>6</sup>**, une initiative lancée par le Canada en 2017 pour élaborer des mesures novatrices « en vue de remplacer les progrès lents et progressifs par un changement radical qui permettra une participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix<sup>7</sup> ». Il s'agit d'un outil d'évaluation complet qui repose sur trois instruments complémentaires de collecte de données : une fiche d'information institutionnelle (FII), une enquête anonyme et des entretiens avec les décideurs clés<sup>8</sup>. Cette méthodologie a pour objectif de définir des stratégies fondées sur des faits qui permettent d'accroître la participation significative des femmes<sup>9</sup> aux opérations de paix (et non leur simple représentation numérique). Elle contribue ainsi à faire progresser l'égalité des genres dans les structures comme dans le fonctionnement des opérations de maintien de la paix. La méthodologie analyse les données par rapport à un ensemble complet d'indicateurs qui mesurent les obstacles et les opportunités dans huit thèmes institutionnels et deux thèmes transversaux.

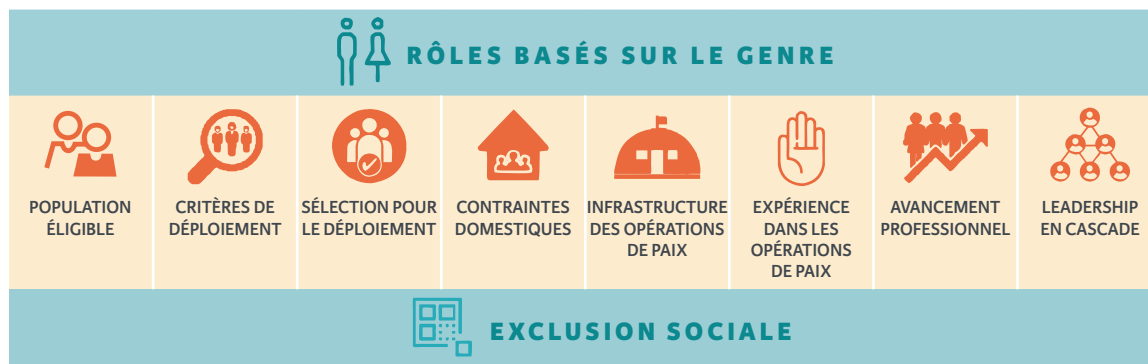


Figure 1. Les 10 thèmes mesurés par la méthodologie MOWIP

À ce jour, la méthodologie MOWIP a été testée dans quatre pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP) et six institutions de sécurité : les Forces armées du Ghana, la Gendarmerie nationale et la Police nationale du Sénégal, la Police nationale et les Forces armées de l'Uruguay et le Service de police de la Zambie. Trois autres PFCPP arrivent au terme de l'évaluation réalisée dans le cadre de la phase pilote de l'initiative Elsie : les Forces armées du Bangladesh, la Direction générale de la sécurité publique de Jordanie et les Forces armées de Norvège. Enfin, en date de mars 2022, le Fonds de l'initiative Elsie a accordé des financements aux institutions suivantes pour qu'elles réalisent des évaluations MOWIP : la Police nationale de Côte d'Ivoire ; les Forces armées du Liberia ; le ministère de la Défense nationale (armée de terre et armée de l'air), le ministère de la Marine et le ministère de la Sécurité et de la Protection citoyenne du Mexique ; les

5 Pour en savoir plus sur l'initiative du Secrétaire général pour le maintien de la paix, consulter [www.un.org/fr/A4P/index.shtml](http://www.un.org/fr/A4P/index.shtml).

6 Karim, *Méthodologie MOWIP*.

7 Affaires mondiales Canada, « L'Initiative Elsie sur la participation des femmes dans les opérations de paix – Document d'information », gouvernement du Canada, mars 2018, [www.canada.ca/fr/affaires-mondiales/nouvelles/2018/03/initiative-elsie-sur-la-participation-des-femmes-dans-les-operations-de-paix.html](http://www.canada.ca/fr/affaires-mondiales/nouvelles/2018/03/initiative-elsie-sur-la-participation-des-femmes-dans-les-operations-de-paix.html).

8 L'initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix a vu le jour lors de la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix qui s'est tenue à Vancouver (Canada) en 2017. Pour en savoir plus, consulter [www.international.gc.ca/world-monde/issues\\_development-enjeux\\_developpement/gender\\_equality-egalite\\_des\\_genres/elsie\\_initiative-initiative\\_elsie.aspx?lang=fra](http://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fra).

9 Au sens de la méthodologie MOWIP, la participation significative des femmes entend garantir que les besoins des femmes sont satisfaits au sein des institutions et lorsqu'elles participent aux opérations de paix, que les femmes ont accès aux mêmes opportunités, rôles et ressources que les hommes, et que leurs compétences et qualifications correspondent à leurs responsabilités et aux attentes auxquelles elles sont confrontées.

Forces armées, la Gendarmerie nationale et la Police nationale du Niger ; la Force de police de l'Ouganda ; les Forces armées et la Police nationale de la Sierra Leone ; et la Police nationale et les Forces armées du Togo.

Les données MOWIP consolidées se composent à l'heure actuelle d'enquêtes réalisées auprès de 1 917 membres du personnel de sécurité (997 hommes et 920 femmes ; 876 individus déployés et 1 041 non déployés), auxquelles s'ajoutent six fiches d'information institutionnelle et 95 entretiens avec les décideurs clés. Cet ensemble de données comparatives novateur et comparable est le premier du genre : il fait ressortir les points de vue, expériences et réalités de femmes et d'hommes déployé-e-s ou non, gradé-e-s ou non. À ce titre, les résultats de la méthodologie MOWIP offrent une occasion unique de déterminer les obstacles et les opportunités en rapport avec la promotion de l'égalité des genres dans les opérations de paix.

Les rapports MOWIP nationaux (Ghana, Sénégal, Uruguay et Zambie) présentent une vue d'ensemble et une analyse des résultats institutionnels. Ils contiennent des recommandations fondées sur les faits et adaptées au contexte qui permettront d'améliorer la participation significative des femmes et l'égalité des genres en fonction des capacités institutionnelles et de la volonté nationale.

Ce **Rapport MOWIP global** présente, quant à lui, les données consolidées des quatre pays concernés, en mettant l'accent sur les implications pour la communauté des politiques et pratiques internationales.<sup>10</sup> Destiné à aborder les questions plus générales et plus complexes qui dépassent le cadre institutionnel d'une force unique (force armée, gendarmerie ou police), il contribue à un corpus de données probantes qui ne cesse de s'étoffer et qui souligne le caractère essentiel de l'égalité des genres pour des opérations de paix prêtes pour l'avenir. Ces données probantes sont traduites en recommandations concernant les politiques et pratiques internationales qui peuvent éclairer l'évaluation, la conception et la mise en œuvre de telles opérations. En effet, les données consolidées révèlent l'importance d'assurer la pérennité de la paix en s'appuyant sur la paix positive et la sécurité humaine. Cela suppose, pour l'essentiel, de reconnaître que la pérennité de la paix ne dépend pas simplement de l'absence de conflit armé. Elle repose plus largement sur **la présence de conditions égales de sécurité et de subsistance pour tous les êtres humains : femmes, hommes, garçons, filles et personnes ayant des orientations sexuelles et identités et expressions de genre diverses. À ce titre, l'égalité des genres est indispensable à la pérennité de la paix** – et essentielle à des opérations de paix prêtes pour l'avenir.

## Quatre résultats principaux intéresseront tout particulièrement la communauté des politiques et pratiques internationales :

1

### Le constat de l'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES RELATIONNELLES

dans les opérations de paix. Aussi appelées compétences non cinétiques ou savoir-être, elles recouvrent diverses compétences en communication et interpersonnelles. Il paraît donc nécessaire d'accorder aux compétences relationnelles du personnel de maintien de la paix le même degré de priorité qu'à ses compétences de combat ;

2

Le constat d'une **CORRÉLATION ENTRE LE PROFIL DE CARACTÈRE DU PERSONNEL DE MAINTIEN DE LA PAIX** (attitudes, présupposés, méthodes) **ET SON COMPORTEMENT ET SES PRATIQUES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX**, notamment concernant le respect des politiques et des doctrines de l'ONU et des mandats de l'opération. Il paraît donc nécessaire d'accorder au profil de caractère du personnel de maintien de la paix le même degré de priorité qu'à ses compétences relationnelles et de combat ;

3

Le constat que **LES HOMMES COMME LES FEMMES SONT VICTIMES D'EXCLUSION SOCIALE (COMPORTEMENTS RELEVANT DU HARCÈLEMENT) LORS DES OPÉRATIONS DE PAIX**. Il paraît donc nécessaire de mettre en place un cadre général pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation

4

Le constat que **LES FEMMES COMME LES HOMMES MOBILISÉ-E-S POUR UNE OPÉRATION DE PAIX N'ONT PAS SUFFISAMMENT ACCÈS À DES SERVICES DE SANTÉ MENTALE ET DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL** pendant leur mission et au moment de leur réintégration. Il paraît donc nécessaire de renforcer ces services.

<sup>10</sup> Il n'est pas possible d'agréger parfaitement les données issues des rapports nationaux ni de les utiliser pour des comparaisons directes entre les pays. Toutefois, elles donnent une première idée des obstacles et des possibilités que les politiques et pratiques internationales doivent prendre en compte pour faire concrètement progresser l'égalité des genres en tant qu'élément indispensable à la pérennité de la paix.

Ces quatre résultats principaux ont des implications qui se recourent et se répercutent les unes sur les autres. Elles peuvent s'aggraver mutuellement ou, traitées de manière intégrée et holistique, se transformer en opportunités complémentaires. Les obstacles à des opérations de paix prêtes pour l'avenir, à l'égalité des genres et à la participation significative des femmes dans les opérations de paix ne sont pas cloisonnés. Au contraire, ils se recourent et sont interdépendants. C'est la raison pour laquelle les interventions liées aux politiques et aux pratiques devront être intégrées et uniformisées à l'échelle internationale, et aller de pair avec les interventions menées au niveau national. La communauté des politiques et pratiques internationales joue cependant un rôle de chef de file tout à fait unique, qui lui permet à la fois de transformer radicalement les opérations de paix et d'influer sur les interventions des cadres d'action nationaux.

Le Rapport MOWIP global vise à apporter les éclairages nécessaires pour opérer ces transformations. À ce titre, il vient compléter les rapports nationaux, avec lesquels il forme une base complète de données factuelles et de ressources permettant de traiter les questions relatives aux politiques et aux pratiques, à l'échelle internationale comme à l'échelle nationale.

# 02

---

Qu'est-ce que le  
Rapport MOWIP  
global ?

# Qu'est-ce que le Rapport MOWIP global ?

## À qui s'adresse-t-il et comment en tirer le meilleur parti ?

Le Rapport MOWIP global s'adresse à la **communauté des politiques et pratiques internationales**, c'est-à-dire au DPO, aux agences de l'ONU qui travaillent à divers titres dans le contexte d'opérations de paix et aux autres acteurs multilatéraux engagés dans le règlement des conflits et la promotion de la paix, comme l'Union européenne, l'Union africaine ou l'OSCE. Viennent s'y ajouter les États membres des organisations multilatérales et les ONG nationales et internationales qui contribuent directement ou indirectement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et pratiques internationales.

Le Rapport MOWIP global a pour but d'identifier et d'aplanir les principaux obstacles à la mise en place d'opérations de paix prêtes pour l'avenir qui ont trait à l'égalité des genres. Les conclusions, les analyses et les recommandations concernent avant tout les politiques et pratiques internationales, même si elles évoquent également les interventions intégrées nécessaires au niveau national. Dans ce contexte, les recommandations sont considérées comme un point de départ décisif pour :

- susciter des changements directs dans les politiques et pratiques internationales en matière d'opérations de paix ; et
- éclairer les approches nationales relatives aux politiques et pratiques de déploiement dans les PFCPP.

Les résultats présentés dans ces pages auront également des répercussions pour la police, la gendarmerie et les forces armées dans les différents pays concernés. En effet, pour harmoniser (et renforcer) les interventions internationales, il faudra lever les obstacles nationaux. Les rapports nationaux présentent des résultats et recommandations propres aux contextes étudiés, tandis que la série de notes d'orientation apporte des conseils généraux adaptés aux contextes nationaux et internationaux. Traitant directement des politiques et pratiques internationales, le Rapport MOWIP global propose, quant à lui, des recommandations propres à ce contexte, ainsi que des considérations et recommandations plus générales au niveau national.

## La méthodologie MOWIP en bref

La **méthodologie MOWIP** est « une méthodologie innovante et complète permettant aux PFCPP d'identifier et d'évaluer les obstacles et les opportunités de participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix »<sup>11</sup>. Ce document pratique est mis à la disposition du grand public sur le site du DCAF, avec des modèles et des guides supplémentaires pour accompagner la mise en œuvre.<sup>12</sup>

À ce jour, la méthodologie MOWIP a été testée dans quatre PFCPP et six institutions de sécurité : les Forces armées du Ghana, la Gendarmerie nationale et la Police nationale du Sénégal, la Police nationale et les Forces armées de l'Uruguay et le Services de police de la Zambie. Trois autres PFCPP arrivent au terme de l'évaluation réalisée dans le cadre de la phase pilote de l'initiative Elsie : les Forces armées du Bangladesh, la Direction générale de la sécurité publique de Jordanie et les Forces armées de Norvège.

### Encadré 1. Publications du DCAF consacrées à l'initiative Elsie

En avril 2022, il est possible de consulter les **rapports MOWIP nationaux** du Ghana, du Sénégal, de l'Uruguay et de la Zambie.

Dans la série de *notes d'orientation* « *Opportunités pour les femmes dans le maintien de la paix* », plusieurs publications sont disponibles (en anglais seulement en avril 2022, traduction française à paraître) :

- Le devoir de prendre soin
- Soutenir les personnes ayant des responsabilités de soin dans les organisations internationales
- Anciennes attentes, nouveaux défis : l'importance du profil des Casques bleu·e·s
- Transformer les cultures organisationnelles
- Sauver le monde, une formation sur le genre à la fois
- Les opérations de paix excluent toujours les femmes, mais l'initiative A4P+ peut changer la donne

Ces ressources sont disponibles à l'adresse [www.dcaf.ch/elsie-initiative](http://www.dcaf.ch/elsie-initiative)

11 Karim, *Méthodologie MOWIP*, p. 3.

12 Boîte à outils MOWIP (DCAF), disponible à l'adresse : [www.dcaf.ch/mowip](http://www.dcaf.ch/mowip).

Les évaluations pilotes visaient à rassembler des observations provenant de pays, de régions et de continents différents, mais aussi d'institutions militaires et de police variées. Elles ont également permis d'affiner la méthodologie MOWIP en vue de son utilisation dans d'autres pays. La réalisation d'une évaluation telle que la méthodologie MOWIP constitue l'une des principales conditions permettant aux PFCPP de bénéficier du Fonds de l'initiative Elsie<sup>13</sup>, un fonds d'affectation spéciale de l'ONU destiné à aplanir les obstacles à l'égalité des genres et à la participation des femmes aux opérations de paix.

La méthodologie s'appuie sur **trois outils de collecte de données** :

1. une **enquête** d'environ 300 questions à remplir par les membres du personnel déployé-e-s ou non des institutions de sécurité, afin de cerner leurs perceptions, leurs expériences et leurs attitudes ;
2. une **fiche d'information institutionnelle** exhaustive permettant de définir les données numériques, les cadres d'action et les infrastructures ; et
3. **des entretiens avec les décideurs clés** pour collecter des renseignements sur les opinions et les pratiques du commandement.

#### **Encadré 2. Données MOWIP recueillies à ce jour**

Les données MOWIP consolidées se composent à l'heure actuelle des réponses aux enquêtes réalisées auprès de 1 917 membres du personnel de sécurité (997 hommes et 920 femmes ; 876 individus déployés et 1 041 non déployés), auxquelles s'ajoutent six fiches d'information institutionnelle et 95 entretiens avec les décideurs clés.

Ces trois outils permettent d'analyser un ensemble complet d'indicateurs qui mesurent les obstacles et les opportunités dans huit domaines thématiques et deux domaines transversaux (les points 9 et 10 de la liste ci-après). Combinés, ces outils offrent la possibilité de trianguler et de valider les informations et les résultats. Ils ont permis de recueillir de manière exhaustive, systématique et scientifique l'expérience du personnel en uniforme des institutions de sécurité en ce qui concerne la nature et l'utilité de sa participation, et d'obtenir des informations sur l'efficacité réelle et les effets des politiques et programmes visant à favoriser l'inclusion des femmes. Il convient de souligner que l'on ne peut pas déterminer si les obstacles à la représentation et à la participation sont propres aux femmes sans comparer leur expérience avec celle des hommes. L'évaluation MOWIP a ainsi découvert que, si certaines entraves sont spécifiques aux femmes, **les femmes comme les hommes rencontrent aujourd'hui des obstacles**.

Les dix thèmes de la méthodologie MOWIP :

1. **Population éligible** : y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales ?
2. **Critères de déploiement** : les critères correspondent-ils aux compétences requises dans les opérations de paix ?
3. **Sélection pour le déploiement** : tout le monde a-t-il une chance équitable d'être déployé-e ?
4. **Contraintes domestiques** : existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?
5. **Infrastructures des opérations de paix** : les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ?
6. **Expériences dans les opérations de paix** : les expériences positives et négatives vécues lors des opérations de paix affectent-elles les décisions de déploiement des femmes ?
7. **Avancement professionnel** : les déploiements font-ils progresser la carrière des femmes ?
8. **Leadership en cascade** : le déploiement des femmes est-il soutenu par la direction à tous les niveaux ?
9. **Rôles basés sur le genre** : les attitudes préconçues à l'égard des femmes limitent-elles leur capacité à se déployer ?
10. **Exclusion sociale** : les femmes sont-elles traitées comme des membres à part entière de l'équipe ?

Ces données comparatives visent à contribuer à la création d'opérations de paix prêtes pour l'avenir en s'appuyant sur les observations de Casques bleu-e-s originaires de deux continents et de milieux économiques et socioculturels très différents. Elles révèlent, de la bouche même du personnel de maintien de la paix et des instances décisionnaires nationales, ce qui fonctionne et ce qu'il est nécessaire d'améliorer – une réflexion que la communauté internationale aurait tout intérêt à prendre en compte pour élaborer ou moderniser les politiques et pratiques relatives aux opérations de paix.

13 Pour en savoir plus sur les demandes de financement appuyées par une évaluation MOWIP, consulter le site internet du Fonds de l'initiative Elsie à l'adresse : [elsiefund.org](http://elsiefund.org).

Les données MOWIP peuvent être utilisées pour faire progresser les objectifs de l'initiative « Action pour le maintien de la paix plus » (A4P+), de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et de la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue de l'ONU<sup>14</sup> (Stratégie de parité). Si les données de chaque pays révèlent les obstacles propres à un PFCPP ou à une institution de sécurité, les données consolidées font ressortir les obstacles relevant de tendances systémiques plus globales. Par conséquent, les résultats des données MOWIP consolidées indiquent dans quelle mesure l'inégalité systémique entrave les possibilités d'assurer la pérennité de la paix et de faire avancer l'initiative A4P+ et l'agenda « Femmes, paix et sécurité ». En d'autres termes, ces données fournissent un **corpus affirmant le caractère essentiel de l'égalité des genres pour la pérennité de la paix.**

14 Action pour le maintien de la paix : [peacekeeping.un.org/fr/action-for-peacekeeping-a4p](http://peacekeeping.un.org/fr/action-for-peacekeeping-a4p) ; agenda « Femmes, paix et sécurité » : [www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards](http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards) ; Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue de l'ONU : [www.un.org/gender/fr](http://www.un.org/gender/fr) et [peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text](http://peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text) (en anglais seulement).



# 03

---

## Introduction

# Introduction

## Engagements internationaux en faveur de l'égalité et de la pérennité de la paix : des opérations de paix prêtes pour l'avenir

### Encadré 3. Un appel à l'action

Le modèle actuel des opérations de paix peut-il assurer la pérennité de la paix ? Les opérations de paix sont-elles prêtes pour l'avenir dans un environnement de plus en plus complexe, marqué par « des conflits prolongés, des solutions politiques difficiles à trouver, des environnements de plus en plus dangereux, l'augmentation du nombre de victimes des opérations de maintien de la paix et des mandats vastes et complexes » ? C'est pour répondre à ces questions que l'initiative « Action pour le maintien de la paix » a été adoptée en 2018. Les signataires de 154 États membres ont manifesté leur volonté collective, fondée sur la nécessité, de renforcer les opérations de paix et de faire face aux défis actuels. Les États membres ont arrêté ensemble 45 engagements répartis en 8 domaines prioritaires<sup>15</sup>, parmi lesquels l'engagement explicite d'« augmenter le nombre de femmes, membres du personnel civil ou en tenue, dans les opérations de maintien de la paix, à tous les niveaux et aux postes à responsabilité », dans le prolongement des engagements pris au titre de la Stratégie de parité et de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » de l'ONU.

Les données consolidées des évaluations MOWIP réalisées dans six institutions de sécurité au sein de quatre PFCPP aident à mieux comprendre en quoi l'absence d'égalité des genres constitue un obstacle pour les femmes comme pour les hommes, mais aussi une entrave à l'efficacité opérationnelle et aux mandats des opérations de paix. Ces résultats pionniers arrivent à point nommé pour étayer les transformations et les programmes de réforme des opérations de paix qui voient le jour dans le cadre de l'initiative A4P+, de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et de la Stratégie de parité de l'ONU.

Ces dernières années, les politiques internationales de haut niveau se sont efforcées de revitaliser les engagements en faveur de l'égalité des genres et de la pérennité de la paix. Le lancement de l'initiative « Action pour le maintien de la paix » (A4P) en 2018, puis de l'initiative A4P+, est une bonne illustration des efforts ciblés déployés pour mobiliser les parties prenantes et s'appuyer sur des objectifs qui permettraient d'assurer la pérennité de la paix. Des actions internationales ont également été menées pour renforcer et faire avancer l'agenda « Femmes, paix et sécurité<sup>16</sup> ». C'est le cas notamment de l'initiative Elsie, lancée par le Canada en 2017<sup>17</sup>, qui a servi de cadre à l'élaboration et à la mise en œuvre de la méthodologie MOWIP avec le soutien financier du Canada et du ministère norvégien des Affaires étrangères<sup>18</sup>.

La promotion de la pérennité de la paix est indissociable des progrès de l'égalité des genres. C'est pourquoi l'une des huit priorités thématiques de l'initiative A4P+ consiste à appliquer les objectifs de l'agenda « Femmes, paix et sécurité ». Dans ce volet, les États membres et le Secrétariat de l'ONU s'engagent ensemble à « augmenter le nombre de femmes, membres du personnel civil ou en tenue, dans les opérations de maintien de la paix, à tous les niveaux et aux postes à responsabilité », « en assurant la participation pleine et véritable des femmes, sur un pied d'égalité, à toutes les étapes des processus de paix » et « en tenant systématiquement compte de la problématique femmes-hommes à tous les stades de l'analyse, de la planification, de l'exécution et de l'établissement de rapports ». Ces engagements soulignent l'importance

15 L'initiative Action pour le maintien de la paix, ou A4P, décrit huit domaines prioritaires qui reposent tous sur une communication plus efficace : 1) Politiques – Promouvoir des solutions politiques aux conflits et amplifier les effets politiques du maintien de la paix ; 2) Femmes, paix et sécurité – Appliquer le programme pour les femmes et la paix et la sécurité ; 3) Protection – Renforcer la protection assurée par les opérations de maintien de la paix ; 4) Sûreté et sécurité – Renforcer la sûreté et la sécurité du personnel de maintien de la paix ; 5) Performance et responsabilité – Appuyer la bonne performance de toutes les composantes du maintien de la paix et le respect du principe de responsabilité ; 6) Maintien et pérennisation de la paix – Renforcer les effets du maintien de la paix sur la pérennisation de la paix ; 7) Partenariats – Améliorer les partenariats relatifs au maintien de la paix ; et 8) Conduite des opérations de maintien de la paix et personnel – Renforcer la conduite des opérations de maintien de la paix et le personnel. Voir : [peacekeeping.un.org/fr/action-for-peacekeeping-a4p](https://peacekeeping.un.org/fr/action-for-peacekeeping-a4p) (consulté le 9 septembre 2021).

16 L'agenda « Femmes, paix et sécurité » est composé de dix résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies destinées à promouvoir l'égalité des genres et à renforcer la participation, la protection et les droits des femmes tout au long du cycle des conflits, de leur prévention jusqu'à la reconstruction post-conflit. Pour consulter la liste complète des résolutions, examens et rapports du Conseil de sécurité à ce sujet, voir ONU Femmes, « Paix et sécurité : règles et normes internationales », à l'adresse : [www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards](https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards).

17 L'initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix a vu le jour lors de la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix qui s'est tenue à Vancouver (Canada) en 2017. Pour en savoir plus, consulter [www.international.gc.ca/world-monde/issues\\_developpement-enjeux\\_developpement/gender\\_equality-egalite\\_des\\_genres/elsie\\_initiative-initiative\\_elsie.aspx?lang=fr](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fr).

18 Karim, *Méthodologie MOWIP*.

de s'atteler concrètement à faire progresser l'égalité des genres dans le cadre des opérations de paix. L'importance de l'égalité des genres a été soulignée par Jean-Pierre Lacroix, Secrétaire général adjoint aux opérations de paix, lors de la parution en 2020 du dossier d'information du DPO intitulé « **L'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité** ». Ce dossier explique pourquoi et comment il « appartient au personnel du DPO en poste dans les opérations de maintien de la paix au Siège, dans les centres régionaux et dans les missions d'**intégrer leurs mandats en matière d'égalité des genres** et en ce qui concerne les femmes, la paix et la sécurité dans tous les aspects de leur travail<sup>19</sup> ».

En plus de faire avancer les mandats concernant les femmes, la paix et la sécurité, l'initiative A4P+ reconnaît explicitement le défi de plus longue haleine des opérations de paix : pérenniser la paix. Les Nations Unies estiment néanmoins que les opérations de paix constituent « **l'un des outils les plus efficaces dont l'Organisation des Nations Unies dispose pour promouvoir et maintenir la paix et la sécurité au niveau international** ». De fait, les travaux de recherche indiquent invariablement que les opérations de paix, de manière générale, réussissent à circonscrire les conflits, à réduire les niveaux de violence, à mettre fin à un conflit armé et à prolonger la paix après un conflit<sup>20</sup>. En résumé, elles sont efficaces pour contenir et faire cesser les conflits, ainsi que pour prolonger les conditions d'après-conflit. Il est plus difficile en revanche d'assurer la pérennité de la paix – une paix qui inclut, selon l'initiative A4P+, **la réconciliation nationale, l'état de droit, les droits humains et le développement durable**<sup>21</sup>.

## Des conditions égales de sécurité et de subsistance pour assurer la pérennité de la paix

Grâce aux concepts complémentaires de « **paix positive**<sup>22</sup> » et de « **sécurité humaine**<sup>23</sup> », on peut évaluer la pérennité de la paix en se basant sur la présence de plusieurs indicateurs positifs de développement et sur l'absence de facteurs de conflits. Parmi les indicateurs positifs de développement figurent : la stabilité économique, politique et de l'État ; l'égalité politique et sociale (y compris l'égalité des genres) ; et la répartition des revenus, de la santé et de l'éducation<sup>24</sup>. S'y ajoute l'absence de facteurs de conflits violents tels que l'inégalité politique, sociale et économique et le dénuement<sup>25</sup>. La paix positive « se construit au jour le jour, localement, et nécessite un engagement fort » pour faire avancer tous les domaines concernés : l'acceptation des droits d'autrui, la répartition équitable des ressources, un niveau élevé de capital humain, des relations de bon voisinage, un gouvernement qui fonctionne bien, la libre circulation des informations, un monde des affaires sain et une corruption limitée<sup>26</sup>. Un tel cadre est à la fois conforme et complémentaire au cadre de l'ONU relatif à la sécurité humaine, qui reconnaît sept grandes sous-catégories : la sécurité communautaire, économique, environnementale, alimentaire, sanitaire, personnelle et politique. La sécurité

19 DPO, L'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité. Dossier d'information (2020), p. 4, disponible à l'adresse : [dag.un.org/handle/11176/401026](https://dag.un.org/handle/11176/401026).

20 Walter Barbara F., Howard Lise M. et Fortna Virginia P., « [The Astonishing Success of Peacekeeping: The UN Deserves More Support – and Less Scorn – From America](#) », *Foreign Affairs*, 29 novembre 2021 ; Walter B. F., « [Most People Think Peacekeeping Doesn't Work – They're Wrong](#) », World Bank Blogs, 2 mai 2018 ; Fortna V. P., « Interstate Peacekeeping: Causal Mechanisms and Empirical Effects », *World Politics*, vol. 56, n° 4, 2004, p. 481-519 ; Fortna V. P., *Does Peacekeeping Work? Shaping Belligerents' Choices after Civil War*, Princeton University Press, 2008 ; Fortna V. P., « Does Peacekeeping Keep Peace? International Intervention and the Duration of Peace after Civil War », *International Studies Quarterly*, vol. 48, n° 2, 2004, p. 269-292 ; Beardsley Kyle, « Peacekeeping and the Contagion of Armed Conflict », *The Journal of Politics*, vol. 73, n° 4, 2011, p. 1051-1064 ; Doyle, Michael W. et Sambanis Nicholas, « International Peacebuilding: A Theoretical and Quantitative Analysis », *The American Political Science Review*, vol. 94, n° 4, décembre 2000, p. 779-801 ; Doyle M. W. et Sambanis N., « The UN Record on Peacekeeping Operations », *International Journal*, vol. 62, n° 3, 2007, p. 495-518 ; Joshi Madhav, Lee SungYong et MacGinty Roger, « Built-in Safeguards and the Implementation of Civil War Peace Accords », *International Interactions*, vol. 43, n° 6, 2017, p. 994-1018 ; Hultman Lisa, Kathman Jacob et Shannon Megan, « Beyond Keeping Peace: United Nations Effectiveness in the Midst of Fighting », *American Political Science Review*, vol. 108, n° 4, novembre 2014, p. 737-753 ; Hultman L., Kathman J. D. et Shannon M., « United Nations Peacekeeping Dynamics and the Duration of Post-Civil Conflict Peace », *Conflict Management and Peace Science*, vol. 33, n° 3, juillet 2016, p. 231-249 ; Hultman L., Kathman J. D. et Shannon M., « United Nations Peacekeeping and Civilian Protection in Civil War », *American Journal of Political Science*, vol. 57, n° 4, octobre 2013, p. 875-891 ; et Fjelde Hanne, Hultman Lisa et Nilsson Desirée, « Protection Through Presence: UN Peacekeeping and the Costs of Targeting Civilians », *International Organization*, vol. 73, n° 1, hiver 2019, p. 102-131.

21 Initiative du Secrétaire général pour le maintien de la paix, volet 1 : « Promouvoir des solutions politiques aux conflits et amplifier les effets politiques du maintien de la paix », disponible à l'adresse : [www.un.org/fr/A4P](https://www.un.org/fr/A4P).

22 Le terme « paix positive » est apparu dans la littérature spécialisée sous l'impulsion de Johan Galtung, qui a défini la paix selon deux angles différents : la paix négative, qui correspond à l'absence de violence, et la paix positive, qui est une paix plus durable, bâtie au moyen d'investissements pérennes dans le développement économique et les institutions, mais aussi au moyen d'attitudes sociales qui cultivent la paix. Voir [positivepeace.org](https://positivepeace.org) et Galtung Johan, « Violence, Peace, and Peace Research », *Journal of Peace Research*, vol. 6, n° 3, 1969, p. 167-191.

23 Au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, l'ONU a tenté de donner à la sécurité une conception plus générale, qui a abouti à la création de liens entre le sous-développement et la sécurité. Le Rapport mondial sur le développement humain de 1994 définit le concept de sécurité humaine en s'appuyant sur deux aspects principaux : « d'une part, la protection contre les menaces chroniques, telles que la famine, la maladie et la répression et, d'autre part, la protection contre tout événement brutal susceptible de perturber la vie quotidienne ou de porter préjudice à son organisation dans les foyers, sur le lieu de travail ou au sein de la communauté ». Voir Programme des Nations Unies pour le développement, *Rapport mondial sur le développement humain*, PNUD, 1994, p. 24. Disponible à l'adresse : [hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1994\\_fr\\_complet\\_nostats.pdf](https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1994_fr_complet_nostats.pdf).

24 Voir Banque mondiale, *Indicateurs du développement dans le monde*, une compilation de statistiques pertinentes et de qualité permettant de comparer les pays dans les domaines du développement mondial et de la lutte contre la pauvreté. Ces ressources sont disponibles à l'adresse : [datatopics.worldbank.org/world-development-indicators](https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators).

25 Cederman Lars-Erik, Gleditsch Kristian Skrede et Buhaug Halvard, *Inequality, Grievances, and Civil War*, Cambridge : Cambridge University Press, 2013, et Visser Hans et al., « Planetary security: In Search of Drivers of Violence and Conflict. Part II: Inferences through Machine Learning », rapport, Agence d'évaluation environnementale des Pays-Bas (PBL), 28 novembre 2019.

26 L'agenda « Femmes, paix et sécurité » sous le prisme des soins et de l'accompagnement des personnes (Swisspeace, 2021) et *Global Peace Index: Measuring Peace in a Complex World* (Institut pour l'économie et la paix, 2021).

humaine recouvre ici une conception plus large de la sécurité, applicable à des collectivités humaines variées, qui vient s'ajouter à la stabilité politique et aux questions socioéconomiques et de développement<sup>27</sup>. L'absence de conflits armés ne suffit donc pas à assurer la **pérennité de la paix, qui repose sur la présence de conditions égales de sécurité et de subsistance pour tous les êtres humains**. Par conséquent, l'égalité est essentielle pour pérenniser la paix.

Par opposition, l'inégalité, le dénuement et le sentiment d'injustice figurent parmi les principaux facteurs de conflit et de violence<sup>28</sup>. L'inégalité peut être définie comme une asymétrie des rapports de forces structurels et sociaux entre plusieurs groupes, qui a pour effet d'entraver l'accès au pouvoir et l'inclusion politique<sup>29</sup>. L'inégalité est à la fois sociale et politique. **L'absence d'égalité politique et sociale entraîne une répartition inégale des conditions de sécurité et d'accès aux moyens de subsistance** qui aboutit au dénuement et à la discrimination : des groupes de personnes sont privés de la sécurité nécessaire pour gagner leur vie et subissent des discriminations dans leur recherche de moyens de subsistance. La violence et les conflits peuvent alors devenir des moyens d'exiger réparation au regard du sentiment d'injustice que cette situation fait inévitablement naître. En d'autres termes, il existe « un lien de cause à effet entre les inégalités et les conflits violents qui passe par un sentiment d'injustice<sup>30</sup> ». Si des études montrent que les groupes subissant des discriminations économiques sont plus susceptibles de se mobiliser et de protester<sup>31</sup>, c'est plus précisément la combinaison des inégalités sociopolitiques et de la discrimination économique qui est associée à la violence et aux conflits<sup>32</sup>.

De nos jours, partout dans le monde, l'inégalité s'inscrit dans un continuum marqué par le genre, l'origine ethnique, la religion, le statut socioéconomique et d'autres facteurs d'identité sociodémographiques. C'est ce que l'on appelle l'intersectionnalité<sup>33</sup>. Pour autant, le genre reste l'indicateur qui détermine le plus souvent dans quelle mesure une personne peut exercer ses droits *de jure* (en théorie) et *de facto* (en pratique) et accéder à des opportunités, des ressources et des services. Le fait que les femmes et les filles représentent plus de la moitié de la population mondiale confère à cette situation d'inégalité une envergure considérable. Néanmoins, l'inégalité entre les genres entraîne dans les faits des limitations et des désavantages aussi bien pour les femmes et les filles que pour les hommes et les garçons, même si les premières en subissent plus fréquemment et plus durement les effets. En clair, l'inégalité entre les genres est en soi un précurseur de la violence et des conflits, et il est indispensable d'y remédier pour pérenniser la paix.

## L'inégalité entre les genres, facteur de violence et de conflit

Les recherches relèvent invariablement que les pays caractérisés par l'inégalité entre les genres courent plus de risques d'être impliqués dans des conflits intérieurs et entre États<sup>34</sup>. Plus les hommes et les femmes sont traité-e-s différemment dans une société donnée, plus la probabilité augmente que ce pays soit impliqué dans un conflit intérieur ou entre États et qu'il soit le premier à faire usage de la force ou à intensifier la violence en cas de conflit<sup>35</sup>. Il existe différentes manières, nuancées et complémentaires, de comprendre cette corrélation. Pour Valerie Hudson et ses collègues du [projet WomanStats](#), « ce que vous faites subir à vos concitoyennes, vous le faites subir à votre État-nation », c'est-à-dire que les inégalités vécues par les femmes et les filles se répercutent plus largement dans la société. C'est ce qui se produit lorsque la discrimination, les abus, le recours à la violence et l'asservissement d'une personne ou d'un groupe sont acceptés par la société comme des comportements normaux. Selon Mark Weiner, professeur de droit à la

27 Cockell John G., « Conceptualising Peacebuilding: Human Security and Sustainable Peace », dans Pugh Michael (dir.), *Regeneration of War-Torn Societies*, Global Issues Series, Londres : Palgrave Macmillan, 2000, p. 15-34.

28 Sur les huit facteurs permettant d'anticiper des conflits et des violences qui ont été recensés en étudiant un échantillon représentatif des recherches existantes, six sont directement liés à une inégalité des droits, des chances et des ressources. Voir Visser, *op. cit.*, p. 7.

29 Cederman, Gleditsch et Buhaug, *Inequality, Grievances, and Civil War*.

30 *Ibid.*

31 Lu Lingyu et Thies Cameron G., « Economic Grievance and the Severity of Civil War », *Civil Wars*, vol. 13, n° 3, 2011, p. 215-231 ; Gurr Ted R., « Why Minorities Rebel: A Global Analysis of Communal Mobilization and Conflict since 1945 », *International Political Science Review/Revue internationale de science politique*, vol. 14, n° 2, avril 1993, p. 161-201 ; et Goldstone Jack *et al.*, « A Global Model for Forecasting Political Instability », *American Journal of Political Science*, vol. 54, n° 1, 2010, p. 190-208.

32 Chiba Daina et Gleditsch Kristian Skrede, « The Shape of Things to Come? Expanding the Inequality and Grievance Model for Civil War Forecasts with Event Data », *Journal of Peace Research*, vol. 54, n° 2, 2017, p. 275-297 ; et Cederman, Gleditsch et Buhaug, *Inequality, Grievances, and Civil War*.

33 L'intersectionnalité désigne le mécanisme complexe et cumulatif en vertu duquel les effets de multiples formes de discrimination (racisme, sexisme, classisme, etc.) se combinent, se chevauchent ou se recoupent, plus particulièrement chez les individus ou dans les groupes marginalisés. La théorie de l'intersectionnalité a été développée par Kimberlé Crenshaw, professeure aux facultés de droit de l'UCLA et de Columbia, à qui l'on doit également la théorie critique de la race (critical race theory).

34 Cohen Dara K., Karim Sabrina M., « Does More Equality for Women Mean Less War? Rethinking Sex and Gender Inequality and Political Violence », *International Organization*, juillet 2021, p. 1-31 ; Hudson Valerie M., Bowen Donna L. et Nielsen Perpetua L., *The First Political Order: How Sex Shapes Governance and National Security Worldwide*, New York : Columbia University Press, 2020 ; Sjoberg Laura, *Gendering Global Conflict: Toward a Feminist Theory of War*, New York : Columbia University Press, 2013 ; Hudson V. M. *et al.*, *Sex and World Peace*, New York : Columbia University Press, 2012 ; Melander Erik, « Gender Equality and Intrastate Armed Conflict », *International Studies Quarterly*, vol. 49, n° 4, décembre 2005, p. 695-714 ; et Caprioli Mary « Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict », *International Studies Quarterly*, vol. 49, n° 2, 2005, p. 161-178.

35 Hudson *et al.*, *Sex and World Peace*.

faculté de droit de l'université Rutgers, « rien ne fait mieux le lit de la violence et de l'instabilité politiques que de vivre dans un pays où règnent la terreur, la corruption, l'exploitation et l'autocratie ». En d'autres termes, l'inégalité entre les genres prépare la société à tolérer, voire à approuver, la violence et les conflits.

Les équipes de recherche constatent également que le nationalisme trouve son origine dans l'inégalité entre les genres, qu'il utilise à des fins de manipulation et d'incitation<sup>36</sup>. Ainsi, les États et les groupes concernés emploient un langage et des stéréotypes basés sur le genre dans leurs appels partisans ou nationalistes dans le but de mobiliser et fédérer les foules, mais aussi de justifier le caractère nécessaire de la violence<sup>37</sup>. À la différence des femmes dont on attend qu'elles portent des enfants, les hommes sont dépeints comme des soldats, et c'est à eux qu'il incombe de protéger à la fois l'existence même du groupe et les représentations socioculturelles de la vertu associées aux femmes du groupe. Du fait de l'inégalité entre les genres et des stéréotypes dominants en la matière, les femmes et les filles peuvent donc être utilisées aussi bien pour appeler à prendre les armes que pour justifier le recours aux armes.

Par ailleurs, les manifestations concrètes de l'inégalité entre les genres provoquent, aggravent et reproduisent la violence et les conflits. Selon une étude réalisée en Syrie, par exemple, il s'avère que les décès chez les garçons étaient deux fois plus nombreux que ceux des filles et que les garçons étaient aussi, invariablement, les premières victimes de tirs embusqués, d'exécutions et d'actes de torture<sup>38</sup>. Les violences basées sur le genre comme celles-ci donnent souvent lieu à des représailles ou à des incitations à se mobiliser et à prendre les armes, que ce soit en faveur du gouvernement ou d'acteurs armés non étatiques. De même, une étude au Soudan du Sud a montré que la tradition de la dot entraîne la participation à des vols de bétail à caractère violent, qui sont perçus comme un passage obligé pour devenir un homme et comme une nécessité économique dans des milieux où les moyens de subsistance sont limités. Ces vols contribuent à perpétuer les conflits entre villages, exacerbant des cycles violents d'enlèvement et de vengeance<sup>39</sup>.

Lorsqu'elle est fondée sur l'inégalité entre les genres, c'est-à-dire sur le statut inférieur des femmes et des filles, l'identité masculine peut influencer et orienter les décisions et les comportements de manière à favoriser la violence et des conflits<sup>40</sup>. Une enquête réalisée en Thaïlande a ainsi révélé que les militants politiques adhérant aux valeurs patriarcales et aux idéaux de rudesse masculine reconnaissent au moins quatre fois plus souvent avoir participé à des actes de violence politique<sup>41</sup>.

## L'égalité des genres, condition de la paix

La bonne nouvelle, c'est que la présence de plus d'égalité entre les genres contribue à la pérennité de la paix. Décrite comme une « intervention politique au pouvoir catalyseur, qui produit des effets multiplicateurs positifs dans tout le spectre du développement<sup>42</sup> », l'égalité des genres fait l'objet d'un objectif de développement durable spécifique, l'ODD 5. Les études montrent de manière générale qu'elle est indispensable pour atteindre un développement positif intégrant la gouvernance démocratique, la croissance économique et la productivité du travail, mais aussi pour réduire la pauvreté, améliorer la santé et l'éducation et lutter contre les changements climatiques<sup>43</sup>. Associés à d'autres indicateurs de développement, ces éléments forment les conditions nécessaires à une pérennisation de la paix (avec l'absence de facteurs de violence et de conflit). L'**indice sur l'égalité des genres et la gouvernance** (GEGI), par exemple, a identifié des liens entre le bien-être économique, un leadership caractérisé par l'inclusion et la diversité, et l'égalité des genres à l'échelle globale<sup>44</sup>. Les pays en tête du classement sont des démocraties établies, tandis que les deux tiers des 50 derniers sont des régimes autoritaires<sup>45</sup>. Dans le même ordre d'idées, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a déclaré que la réalisation de l'égalité des genres sur le marché du travail permettrait d'augmenter

36 Sjoberg, *Gendering Global Conflict*.

37 Caprioli, « Primed for Violence ».

38 Saferworld et Conciliation Resources, « Gender, Violence and Peace : a Post-2015 Development Agenda », 2015, disponible à l'adresse : [www.files.ethz.ch/isn/176543/gender-violence-and-peace-briefing.pdf](http://www.files.ethz.ch/isn/176543/gender-violence-and-peace-briefing.pdf).

39 *Ibid.*

40 Kronsell Annica, *Gender, Sex and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*, Oxford : Oxford University Press, 2012. Ses travaux établissent des liens entre différents types de masculinité et d'hétérosexualité exploités pour améliorer l'efficacité au combat, notamment la disposition à recourir à la violence. Elle montre également qu'en raison de la culture de masculinité qui règne dans les institutions militaires, il est plus facile d'accroître la parité des genres dans les forces armées que d'augmenter la participation des femmes.

41 Bjarnegård Elin, Brounéus Karen et Melander Erik, « Honor and Political Violence: Micro-level Findings from a Survey in Thailand », *Journal of Peace Research*, vol. 54, no 6, 2017, p. 748-761.

42 Dugarova Esuna, « Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals: A Discussion Paper », PNUD, 2018, p. 8.

43 Voir les études et les rapports consolidés, notamment : Dugarova, « Gender Equality as an Accelerator » ; Lopez-Claros Augusto, Ellis Amanda et Halperin-Kaddari Ruth, « The Gender Equality and Governance Index: Empowering Women for the Prosperity of Nations », Forum mondial sur la gouvernance, 2020 ; Milner Allison *et al.*, « Gender Equality and Health in High-Income Countries: A Systematic Review of Within-Country Indicators of Gender Equality in Relation to Health Outcomes », *Women's Health Reports*, vol. 2, no 1, 2021, p. 113-123 ; Ward John *et al.*, *Evidence for Action: Gender Equality and Economic Growth*, Chatham House et VividEconomics, 2010, disponible à l'adresse : [eige.europa.eu/resources/0910gender.pdf](http://eige.europa.eu/resources/0910gender.pdf).

44 Indice sur l'égalité des genres et la gouvernance, disponible à l'adresse : [globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2020/11/Gender-Equality-and-Governance-Index-2020.5.pdf](http://globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2020/11/Gender-Equality-and-Governance-Index-2020.5.pdf).

45 Lopez-Claros *et al.*, *The Gender Equality and Governance Index*, p. 9.



l'emploi mondial de 189 millions de postes, soit 5,3 %, d'ici à 2025<sup>46</sup>. Cette possibilité dépend toutefois des perspectives d'éducation ouvertes aux femmes et aux filles. En effet, l'éducation et l'alphabétisation sont positivement corrélées avec l'augmentation de la productivité économique d'une génération à l'autre, avec des revenus plus élevés et avec l'amélioration de la santé et du bien-être dans la société. L'avancée de l'égalité des genres est également considérée comme l'un des moyens les plus rentables de favoriser un développement positif<sup>47</sup>. Mise en œuvre sur le marché du travail et dans le système éducatif, elle contribue à améliorer l'état de santé des hommes et des femmes en réduisant, notamment, la mortalité, la morbidité, la consommation d'alcool, les maladies mentales et la violence conjugale<sup>48</sup>. Les données montrent donc que l'égalité des genres n'est pas seulement un catalyseur du développement et de la pérennité de la paix : elle en fait partie intégrante. Elle est également indispensable dans les opérations de paix, conformément à un idéal de sécurité humaine et de paix positive qui met l'accent sur « la bienveillance, la reproduction sociale, les droits humains, etc.<sup>49</sup> ». **Est-il vraiment étonnant que le fait d'accorder les mêmes droits, les mêmes opportunités et les mêmes ressources à la moitié de la population mondiale entraîne une amélioration des conditions de sécurité et de subsistance sur toute la planète ?**

## Implications pour des opérations de paix prêtes pour l'avenir

Compte tenu des conditions de développement nécessaires à la pérennité de la paix (voir plus haut), les opérations de paix doivent être envisagées et planifiées en partie dans le cadre de mesures visant à **faire progresser l'égalité des genres**. De fait, les études montrent déjà que les opérations de paix peuvent contribuer à l'égalité des genres dans les pays hôtes. Toutefois, ces efforts sont **freinés par l'inégalité qui règne entre les genres au sein même des opérations**<sup>50</sup>.

Les opérations de paix et le personnel de maintien de la paix doivent donc avoir **le savoir-faire et le profil de caractère** requis pour maintenir les cessez-le-feu, encourager le règlement des conflits et cultiver les conditions de développement nécessaires à l'égalité et à la pérennité de la paix.

### Encadre 4: Savoir-faire

Le SAVOIR-FAIRE englobe à la fois **les aptitudes** (que l'on peut développer ou améliorer) et **les qualifications** (les connaissances et compétences démontrées).

### Encadre 5: Profil de caractère

Le PROFIL DE CARACTÈRE désigne **les attitudes, les présupposés et les méthodes** propres à chaque Casque bleu-e, ainsi que la manière dont ces éléments se traduisent au niveau collectif (contingent, unité, etc.).

Cela signifie qu'il faut s'attaquer aux effets catalyseurs de l'inégalité entre les genres sur la violence et les conflits, tout en s'attachant à faire progresser l'égalité en tant que composante centrale de la sécurité et de l'accès aux moyens de subsistance. Dans ce contexte, les Casques bleu-e-s, individuellement et collectivement, ont besoin des connaissances théoriques et pratiques et du profil de caractère qui leur permettront de *corriger l'inégalité entre les genres et de faire progresser l'égalité des genres* dans leurs opérations quotidiennes.

Certes, le principe de l'égalité des genres et les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité sont intégrés aux opérations de paix depuis au moins vingt ans, y compris dans des lignes directrices telles que le dossier d'information « L'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité<sup>51</sup> », paru en 2020. Toutefois, il semble qu'il y ait un décalage considérable entre l'analyse et l'exécution. D'après les données MOWIP consolidées, ce décalage pourrait s'expliquer, entre autres, par le fait que le personnel de maintien de la paix manque de savoir-faire dans certains domaines, et qu'il n'a pas toujours le profil de caractère requis pour mettre en œuvre l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et faire progresser l'égalité des genres. Ces carences traduisent l'inadéquation structurelle des politiques et pratiques internationales (et nationales) pour ce qui est de guider le déploiement, de fixer les critères de sélection et de déterminer les formations requises avant le déploiement et en mission. Les perspectives ouvertes par le Rapport MOWIP global peuvent offrir des

46 Organisation internationale du Travail, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes*, Genève : OIT, 2017.

47 Tembon Mercy et Fort Lucia (dir.), *Girl's Education in the 21st Century: Gender Equality, Empowerment and Economic Growth*, Washington : BIRD/Banque mondiale, 2008.

48 Milner et al., « Gender Equality and Health in High-Income Countries », *Women's Health Reports*, vol. 2, no 1, 2021, p. 1-11.

49 Cohn Carol et Duncanson Claire, « Whose Recovery? IFI Prescriptions for Postwar States », *Review of International Political Economy*, vol. 27, no 6, 2020, p. 1214-1234.

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

51 DPO, *L'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité*. Dossier d'information, 2020.

orientations nouvelles qui contribueront à faire progresser l'égalité des genres et à pérenniser la paix. De même, les données MOWIP peuvent servir à éclairer et orienter les opérations de paix, afin de s'assurer qu'elles sont prêtes pour l'avenir et qu'elles placent l'égalité des genres au cœur des efforts pour assurer la pérennité de la paix.

**Encadré 6: Comment les données MOWIP peuvent orienter les opérations de paix prêtes pour l'avenir**

Les données MOWIP peuvent servir à éclairer et orienter les opérations de paix, afin de s'assurer qu'elles sont prêtes pour l'avenir et qu'elles placent l'égalité des genres au cœur des efforts pour assurer la pérennité de la paix.

En pratique, les opérations de paix prêtes pour l'avenir se dérouleront selon les principes de l'égalité des genres, c'est-à-dire que les hommes et femmes bénéficieront des mêmes conditions d'accès et de soutien, et qu'ils seront traité-e-s avec la même dignité et le même respect. Elles considéreront également l'égalité des genres comme une priorité et une composante essentielle de la planification et du suivi, mais aussi des services fournis directement dans le cadre des opérations quotidiennes du personnel de maintien de la paix. Il sera donc nécessaire de modifier les politiques et les pratiques des opérations de paix internationales.





# 04

---

## Cadre d'analyse appliqué aux résultats des évaluations MOWIP

# Cadre d'analyse appliqué aux résultats des évaluations MOWIP

---

## Structure et capacité d'action : le cadre d'application du Rapport MOWIP global

Les données MOWIP consolidées permettent de dégager les principaux obstacles et opportunités liés à la capacité d'action des Casques bleu·e·s et à la structure des opérations de paix. Ces deux concepts interdépendants présentent un intérêt pour les cadres d'action internationaux relatifs aux opérations de paix et pour les pratiques stratégiques et opérationnelles. Ils ont donc servi de cadre pour l'analyse des résultats et pour la définition d'interventions relevant des politiques et pratiques internationales (et nationales) qui œuvrent à la pérennité de la paix.

## Structure des opérations de paix

La structure fait référence au modèle récurrent de politiques et de pratiques qui permet tout à la fois de créer, de renforcer et de soutenir la culture institutionnelle ou l'environnement de travail d'une opération de paix. Elle recouvre :

- la **structure de déploiement**, qui définit si les membres du personnel sont déployé·e·s au sein d'un bataillon ou d'une unité de police constituée, ou en tant que policiers·ères hors unité, observateurs·rices militaires ou officiers·ères d'état-major ;
- l'**(infra)structure stratégique**, qui englobe les mandats de mission, les programmes, les directives, les procédures opérationnelles permanentes, la formation préalable au déploiement et en mission, les procédures et critères de recrutement et de sélection, etc. ;
- et l'**(infra)structure physique**, qui fait référence aux logements et aux lieux de travail du personnel de maintien de la paix, aux services et infrastructures de soutien, etc.

La structure est le produit de la politique (*de jure*) et de la pratique (*de facto*). En tant que telle, elle peut aussi bien favoriser que saper la capacité d'action, c'est-à-dire le savoir-faire et le profil de caractère qui permettent aux Casques bleu·e·s de faire des choix et de prendre des initiatives au titre de leurs responsabilités, dans une optique d'égalité des genres et de pérennité de la paix. Elle peut créer des conditions favorables à un environnement de travail adapté aux besoins, ou les compromettre. Les implications pour les politiques et pratiques internationales valent également pour les PFCPP, dans la mesure où elles contribueront à des conditions favorables ou défavorables dans les domaines suivants :

- le recrutement, la sélection, la formation et le déploiement du personnel de maintien de la paix, conformément à une politique visant à refléter la **diversité humaine dans l'ensemble des grades, fonctions et unités** ;
- le recrutement, la sélection, la formation et le déploiement de membres du personnel possédant :
  - la **panoplie complète des compétences relationnelles et de combat** requises pour assurer la pérennité de la paix,
  - un **profil de caractère personnel attaché au principe de l'égalité d'accès à la sécurité et à des moyens de subsistance pour tous les êtres humains**, et
  - la **capacité, dans l'exercice de leurs responsabilités, de faire des choix et de prendre des initiatives** conformes au principe de l'égalité des genres, aux mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et à l'objectif d'assurer la pérennité de la paix ;
- la mise en place d'une **(infra)structure complète de prise en charge des Casques bleu·e·s** (logement, santé mentale et physique, équipement) afin d'apporter le soutien nécessaire à la réussite de leurs activités au service de l'égalité des genres et de la pérennité de la paix, ce qui suppose de prendre en compte leurs besoins distincts selon le genre ;

- le recours à des structures de déploiement prêtes pour l'avenir et compatibles avec les objectifs d'égalité des genres, d'égalité des conditions de sécurité et de subsistance, et de pérennité de la paix. Le nombre de bataillons déployés, leur ordre de bataille, le nombre d'unités de police constituées auquel il a éventuellement été fait appel, ainsi que l'ampleur et l'objectif des déploiements individuels (observateurs-rices militaires, officiers-ères d'état-major, policiers-ères hors unités) sont autant d'aspects importants à cet égard.

Les politiques et pratiques internationales ont des répercussions directes sur les structures, et plus précisément sur la conception, la mise en place et l'exécution des opérations de paix. Constituant à la fois le fondement et la vitrine de ces opérations, les structures peuvent avoir des effets aussi bien positifs que néfastes sur l'avancée, durant une mission, de l'égalité des genres, des mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et de l'objectif général d'assurer la pérennité de la paix.

## Capacité d'action des Casques bleu-e-s

La capacité d'action fait référence au savoir-faire et au caractère propres à chaque Casque bleu-e qui lui permettent de faire des choix et de prendre des initiatives dans le cadre de ses responsabilités quotidiennes, tout en respectant les mandats des opérations de paix. Il s'agit, autrement dit, des mécanismes individuels régissant les décisions qui sont laissées à l'appréciation de la personne. Cette capacité d'action a des conséquences particulières au regard des objectifs stratégiques et opérationnels liés à l'égalité des genres et à la pérennité de la paix. Elle a notamment une influence sur les incitations et le soutien qu'offrent les politiques et pratiques internationales en matière de recrutement, de sélection, de déploiement et d'affectation à l'échelle internationale et dans les États membres, mais aussi en matière de formation préalable au déploiement et en mission, d'avancement, de mentorat et d'évaluation des performances.

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- encourager et soutenir le recrutement, la sélection, la formation et le déploiement de **Casques bleu-e-s doté-e-s d'une capacité d'action**, c'est-à-dire des femmes et des hommes ayant la volonté et la faculté de faire les choix et de prendre les mesures qui s'imposent dans le cadre de leurs responsabilités ;
- encourager, faciliter et soutenir le recrutement, la sélection, la formation et le déploiement de Casques bleu-e-s dont le **profil de caractère est compatible avec le principe de l'égalité des genres, les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et l'objectif d'assurer la pérennité de la paix** ;
- donner la priorité au recrutement, à la sélection, à la formation et au déploiement de Casques bleu-e-s possédant la **panoplie complète des compétences relationnelles** et de combat requises pour faire progresser l'égalité des genres et la pérennité de la paix ;
- déployer et affecter des Casques bleu-e-s qui reflètent la diversité humaine dans **l'ensemble des grades, fonctions et unités**.

Dans l'idéal, chaque Casque bleu-e devrait arriver en mission avec les compétences, les connaissances et le profil de caractère nécessaires pour faire progresser l'égalité des genres et assurer la pérennité de la paix dans ses opérations quotidiennes. Cela inclut les contacts avec les populations locales, la visibilité sur place, la collaboration avec des collègues d'autres pays et les comptes que l'on peut être amené-e à leur demander, ainsi que la volonté de respecter et défendre les règles et politiques établies par l'ONU et la communauté internationale.

Ces opérations quotidiennes requièrent des **compétences relationnelles ou non cinétiques**<sup>52</sup>, parfois appelées « savoir-être », qui englobent une palette de compétences d'ordre psychosocial ou liées à la communication telles que l'écoute, l'observation, la communication efficace, la capacité d'apaiser les tensions, l'empathie et la sensibilité au multiculturalisme. Elles permettent aux individus et aux unités de faire avancer l'esprit du mandat, des politiques et des normes sans considérer la doctrine comme un plafond ou un obstacle à la promotion d'une paix égale et durable dans les opérations quotidiennes. Ces compétences sont nécessaires pour que le personnel de maintien de la paix puisse déterminer, dans le cadre

52 Les compétences non cinétiques sont citées dans le Manuel de protection des civil-e-s dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (2020), qui identifie trois volets ou méthodes complémentaires en vue d'une utilisation stratégique, opérationnelle et tactique. Le premier volet traite de la protection par le dialogue et l'engagement, avec des activités telles que : « le dialogue actif, structuré et régulier avec les auteurs avérés ou potentiels d'actes de violence contre des civil-e-s ; le règlement des conflits et la médiation entre les parties au conflit ; le plaidoyer auprès du gouvernement hôte, de ses institutions chargées de la sécurité et d'acteurs compétents pour qu'ils interviennent afin de protéger les civil-e-s ; le règlement des conflits locaux et les activités de cohésion sociale ; la communication stratégique ; les enquêtes ; le plaidoyer ; les initiatives de réconciliation ; les rapports relatifs aux questions de droits humains et de protection ; et d'autres initiatives visant à protéger les civil-e-s par la communication, le dialogue et les contacts directs et indirects ». DPO, *La protection des civils dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies*, New York : ONU, 2020, p. 12, disponible à l'adresse : [peacekeeping.un.org/sites/default/files/un\\_civilianshandbook\\_french\\_april2022.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un_civilianshandbook_french_april2022.pdf).

de ses responsabilités et de ses opérations quotidiennes, quand il doit régler un conflit, faire usage de la force, entretenir une collaboration inclusive avec la population ou appuyer une médiation. Chaque Casque bleu-e doit savoir quand mobiliser ses compétences relationnelles et quand faire appel à ses compétences de combat dans le cadre d'un mandat de mission destiné à assurer la pérennité de la paix. En effet, le personnel de maintien de la paix est à la fois la vitrine des opérations de paix et le premier point de contact avec la population nationale.

#### **Encadré 7: Les compétences relationnelles ou non cinétiques**

Les compétences relationnelles ou non cinétiques, parfois appelées « savoir-être », désignent un ensemble de compétences en dehors des combats qui sont d'ordre psychosocial ou liées à la communication : l'écoute, l'observation, la communication efficace, la capacité d'apaiser les tensions, l'empathie, le dialogue, la médiation, la sensibilité au multiculturalisme, la résolution de problèmes, etc.

# 05

---

## Principaux résultats issus des évaluations MOWIP

# Principaux résultats issus des évaluations MOWIP

Les quatre résultats des évaluations MOWIP les plus intéressants pour les politiques et pratiques internationales sont présentés dans la figure 2. Touchant plus particulièrement à la capacité d'action et à la structure, ils relèvent de quatre domaines des politiques et pratiques internationales :

Résultats des évaluations MOWIP	Recommandations relatives aux politiques et pratiques internationales:
Critères de déploiement et sélection pour le déploiement	<b>Réviser les critères de déploiement de façon à inclure les compétences relationnelles.</b> Les compétences relationnelles et de combat participent ensemble au profil de savoir-faire requis de la part du personnel de maintien de la paix.
Rôles basés sur le genre	<b>Recruter, sélectionner et former le personnel de maintien de la paix en fonction d'un double profil de caractère et de savoir-faire.</b> Il faut rechercher les attitudes, les présupposés et les méthodes qui contribuent à l'égalité des genres et à la pérennité de la paix.
Exclusion sociale	<b>Renforcer les mécanismes de prévention et d'intervention en cas de harcèlement et d'intimidation dans le cadre des opérations de paix (pour les Casques bleu·e·s et pour le personnel international).</b>
Expérience et infrastructure des opérations de paix	<b>Rendre les infrastructures de services de santé mentale et de soutien psychosocial plus disponibles et plus faciles d'accès.</b>

Figure 2. Les résultats des évaluations MOWIP et leurs implications pour les politiques et pratiques internationales

Cette partie du rapport fournit un aperçu des sujets d'étude correspondant à chacune des conclusions et des implications énumérées dans la figure 2. Cette vue d'ensemble précise comment la méthodologie MOWIP et les évaluations associées ont abouti à ces résultats : quels étaient les éléments recherchés ? Quel cadre conceptuel ont-elles utilisé ?

Les implications pour les politiques et pratiques sont exposées, analysées et discutées pour chaque résultat clé issu des évaluations MOWIP. Les implications pour la structure et pour la capacité d'action sont présentées sous la forme de recommandations.

Il est à noter que les conclusions et les recommandations de cette partie sont interdépendantes : elles se renforcent et se complètent mutuellement. Il existe également des degrés d'interdépendance variables entre le domaine des politiques et pratiques internationales et celui des politiques et pratiques des PFCPP. L'analyse et les recommandations du Rapport MOWIP global peuvent être transposées au niveau national, même si ce n'est pas l'objet du présent rapport, puisqu'il s'adresse à la communauté internationale.

## POLITIQUE RECOMMANDÉE 1

### Réviser les critères de déploiement de façon à inclure les compétences relationnelles

La méthodologie MOWIP s'appuie sur les **critères de déploiement** pour déterminer et mesurer les compétences et les critères nécessaires et ceux privilégiés pour le déploiement conformément aux exigences de l'ONU. Elle étudie en outre qui, des hommes ou des femmes, sont les plus à même de posséder ces compétences, et si les exigences posées favorisent les hommes ou les femmes lors du déploiement. Les *compétences nécessaires* sont déterminées par les personnes qui ont été déployées pour maintenir la paix, tandis que *les compétences et critères privilégiés* sont ceux imposés par l'ONU, voire par le PFCPP. La question qui se pose est la suivante : les compétences jugées essentielles à la réussite d'une opération par le personnel de maintien de la paix se retrouvent-elles dans les critères actuels de l'ONU et des PFCPP ? Par ailleurs, au vu des critères actuels, qui est le plus à même de posséder les compétences, l'expérience ou la formation requises : les hommes ou les femmes ? Si les compétences nécessaires ne correspondent pas aux compétences privilégiées, le personnel de maintien de la paix n'est pas en mesure de remplir la mission de l'opération de paix ou d'assurer la pérennité de la paix. En outre, si les femmes ou les hommes sont associé-e-s à un ensemble de compétences particulières qui ne sont pas privilégiées pour les opérations de paix, alors, par définition, ces personnes auront moins de chances d'être déployées.

#### Ce que révèlent les données MOWIP

##### RÉSULTATS DES DONNÉES

**Les femmes et les hommes en uniforme qui ont déjà été déployé-e-s ont estimé que les compétences en communication et la capacité à travailler avec du personnel d'autres pays sont les deux aptitudes les plus utiles à la réussite des opérations de paix, juste devant les compétences de combat. Or, les compétences en communication et la sensibilité au multiculturalisme ne font pas partie des compétences et critères privilégiés par l'ONU, qui exige en revanche de savoir conduire un 4x4 et manier une arme de petit calibre (combat)<sup>53</sup>.**

Les données de l'enquête MOWIP ont permis de définir les compétences les plus utiles au maintien de la paix selon le **personnel déployé**. Le classement est le suivant :

**1<sup>RE</sup> PLACE : la communication, l'écoute et les compétences interpersonnelles**, jugées nécessaires par 48 % du personnel déployé (police et forces armées), à savoir 44 % des hommes et 52 % des femmes.

**2<sup>E</sup> PLACE : savoir travailler avec du personnel d'autres pays**, cité par 45 % du personnel déployé (46 % des hommes et 43 % des femmes).

**3<sup>E</sup> PLACE : les compétences de combat**, citées par 41 % du personnel déployé (40 % des hommes et 41 % des femmes).

**4<sup>E</sup> PLACE : savoir parler anglais**, pour 33 % du personnel déployé (35 % des hommes et 31 % des femmes).

**5<sup>E</sup> PLACE : savoir parler la langue locale**, pour 26 % du personnel déployé (22 % des hommes et 31 % des femmes).

**6<sup>E</sup> PLACE : savoir collaborer avec les femmes et les hommes de la population locale**, pour 18 % du personnel déployé (12 % et 22 % des hommes, 26 % et 12 % des femmes, respectivement).

**7<sup>E</sup> PLACE : savoir conduire et maîtriser l'informatique**, pour 16 % du personnel déployé (17 % et 13 % des hommes, 15 % et 20 % des femmes).

**8<sup>E</sup> PLACE : savoir parler français**, pour 10 % du personnel déployé (8 % des hommes et 12 % des femmes).

Ces données MOWIP donnent un précieux aperçu de ce que pensent les Casques bleu-e-s expérimenté-e-s, et en particulier de leur appréciation des compétences et des connaissances nécessaires à la réussite des opérations. Celles-ci intègrent clairement un **mélange de compétences relationnelles et de combat**.

53 Les données présentées se limitent aux réponses « Oui » et « Non » fournies par le personnel ayant déjà été déployé. Les réponses « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre » ont été exclues, y compris pour le calcul des pourcentages totaux. Par ailleurs, la catégorie « ne pas avoir de relations sexuelles avec la population locale » a été retirée des jeux de données, dans la mesure où elle n'est pas tant considérée comme une compétence que comme le reflet de valeurs personnelles ou comme une volonté de respecter la politique de l'ONU relative à l'exploitation et aux abus sexuels.

## Analyse

Le fait que des Casques bleu-e-s expérimenté-e-s considèrent les compétences en communication comme les plus utiles pour des opérations de paix révèle l'importance des compétences relationnelles ou non cinétiques, qui englobent diverses aptitudes associées à la communication, à la sensibilité au multiculturalisme, au règlement des conflits, à l'apaisement des tensions, à la médiation et à la résolution de problèmes. Elles forment le socle sur lequel se bâtissent la pérennité de la paix, l'égalité des genres et l'égalité d'accès à la sécurité et aux moyens de subsistance. En outre, elles sont indispensables pour s'acquitter de l'un des principaux mandats des opérations de paix : la protection des civil-e-s, dont le premier volet repose sur le dialogue et l'engagement<sup>54</sup>. Pour mener des opérations de paix prêtes pour l'avenir, le personnel de maintien de la paix doit pouvoir comprendre les autres cultures et savoir communiquer avec elles, qu'il s'agisse d'acteurs du secteur de la sécurité venant d'autres pays ou des populations locales<sup>55</sup>. En effet, les mandats exigent régulièrement des compétences relationnelles ou non cinétiques, telles que savoir servir de liaison, mener des négociations, prévenir et désamorcer les conflits, faciliter le (r)établissement de l'état de droit, protéger le personnel civil et soutenir les principes démocratiques de la gouvernance<sup>56</sup>. Bien qu'elles soient plutôt associées aujourd'hui à des déploiements individuels (observateurs-rices militaires, officiers-ères d'état-major, policiers-ères hors unités), les compétences relationnelles sont tout aussi importantes pour les troupes militaires et les unités de police constituées, qui ont en général plus de contacts avec la population locale. En effet, les personnes déployées à titre individuel ne portent habituellement pas d'arme et s'éloignent moins facilement de la base.

Une enquête corrobore ce constat. Elle a interrogé 3 505 Casques bleu-e-s suédois-es (militaires) déployé-e-s en Bosnie en 1997 pour définir les qualités du ou de la Casque bleu-e « idéal-e » :

*Ne pas être un Rambo, être flexible, humble, savoir s'adapter, savoir résister à la frustration, faire preuve de tolérance, savoir montrer ses sentiments, savoir fonctionner en groupe, avoir de la patience, de l'endurance, savoir gérer le stress, avoir confiance en soi, être coriace, pugnace, savoir écouter, tolérer la provocation, être impartial-e, faire preuve de diplomatie<sup>57</sup>.*

Si elles sont primordiales dans les opérations de paix, en particulier pour les troupes militaires, les compétences de combat, opérationnelles et tactiques ne suffisent pas pour assurer la pérennité de la paix. La conception des opérations et la sélection, la formation et le déploiement du personnel doivent refléter l'objectif de pérennité de la paix en **accordant la même importance aux compétences relationnelles et aux compétences de combat**.

Les femmes ont tendance à avoir plus de compétences en communication et interpersonnelles que les hommes. Par conséquent, le fait d'attacher la même importance aux compétences de communication et de combat permettrait de déployer plus de femmes dans les opérations de paix. Toutefois, il est important de noter que les compétences en communication et interpersonnelles ne sont pas des aptitudes « naturelles » des femmes. Elles résultent plutôt de conditions socioculturelles qui leur imposent encore aujourd'hui de les cultiver dans leur vie professionnelle et personnelle, afin d'assurer leur sécurité et leur subsistance.

## Recommandations relatives à la structure

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Établir des critères de déploiement adaptés aux enjeux à venir qui reflètent l'ensemble des connaissances et des compétences requises pour une opération de paix. Cela implique d'accorder une **priorité égale à un socle de compétences relationnelles et de combat** indispensables pour faire progresser l'égalité des genres, réaliser les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et assurer la pérennité de la paix. Les critères de déploiement doivent donc refléter des compétences relationnelles telles que la communication, l'écoute, l'empathie, l'aptitude à travailler dans un milieu multiculturel, les techniques d'apaisement des tensions et de médiation et la résolution de problèmes ;
- Former le personnel aux compétences relationnelles et de combat, y compris lors des tests et évaluations et lors des formations préalables au déploiement et en mission. Il peut s'avérer nécessaire de cibler plus particulièrement les femmes pour les formations aux techniques de combat, et les hommes pour celles aux compétences relationnelles, mais cette décision doit être prise au niveau national, sur la base de données d'évaluation objectives.

54 DPO, *La protection des civils dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies*.

55 Hofstede Gert Jan, Pedersen Paul B. et Hofstede Geert, *Exploring Culture: Exercises, Stories and Synthetic Cultures*, Boston : Intercultural Press, 2002, et Kvarving Lena P., *Gender Perspectives in the Armed Forces and Military Operations: An Uphill Battle*, thèse n° 755, Université d'Oslo, 2019.

56 Woodward Rachel et Duncanson Claire, « An Introduction to Gender and the Military », dans Woodward Rachel et Duncanson Claire (dir.), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, Londres : Palgrave Macmillan, 2017.

57 Johansson Eva, *In a Blue Beret: Four Swedish UN Battalions in Bosnia*, LI, Série R, R : 1, 1997.



## Recommandations relatives à la capacité d'action

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Encourager et soutenir le développement des compétences relationnelles, en plus des compétences de combat, pour tous les déploiements. Par exemple :
  - Considérer les compétences relationnelles comme une priorité lors des formations préalables au déploiement ;
  - Évaluer les compétences relationnelles en plus des compétences de combat dans le cadre des processus d'évaluation et de qualification (examen d'aptitude au service en mission, équipe de soutien à la sélection et à l'évaluation, évaluation des capacités opérationnelles, visites d'évaluation et de consultation du DPO, visites préalables au déploiement, etc.) ;
  - Mettre l'accent sur les compétences relationnelles, l'analyse critique et la résolution de problèmes pendant les formations en cours de mission ;
  - Accompagner les PFCPP dans la conception et l'institutionnalisation des formations aux compétences relationnelles (en particulier celles destinées au personnel de maintien de la paix)

Donner aux Casques bleu·e·s les compétences nécessaires à l'exécution de leur mandat est indispensable pour renforcer leur capacité d'action. L'absence de compétences relationnelles chez certain·e·s, et de compétences de combat chez d'autres, engendre le risque que les personnes concernées ne soient pas en mesure de faire les choix et de prendre les initiatives qui s'imposent dans le cadre de leurs responsabilités et en vertu des principes d'égalité des genres et de pérennité de la paix. En outre, leurs lacunes dans certains domaines peuvent être le reflet de structures inadaptées, fragiles ou défaillantes (au niveau des politiques ou des pratiques). Enfin, la promotion de l'égalité et de la pérennité de la paix exige des compétences relationnelles : il faut savoir communiquer efficacement avec les populations locales pour soutenir le développement des ressources locales, encourager l'égalité et l'inclusion, et promouvoir la résolution des problèmes.

## POLITIQUE RECOMMANDÉE 2

### Recruter, sélectionner et former le personnel de maintien de la paix en fonction d'un double profil de caractère et de savoir-faire

La méthodologie MOWIP étudie les croyances dominantes concernant les attributions des hommes et des femmes au sein du personnel de sécurité en uniforme : c'est ce que l'on appelle les **rôles basés sur le genre**. Deux types de croyances sont évalués en particulier : les fonctions que l'on pense que les femmes et les hommes devraient assumer au sein de l'institution et dans la société en général (ou *stéréotypes de genre*) et la *norme de protection genrée*, c'est-à-dire l'idée que les femmes doivent être protégées même si elles sont membres de l'institution de sécurité. L'influence qu'exercent les stéréotypes et la norme de protection genrée sur les grades, fonctions et unités dévolus aux femmes peut avoir des répercussions sur les femmes et les hommes, sur les efforts de promotion de l'égalité des genres et sur la sélection et le déploiement du personnel de maintien de la paix.

## Ce que révèlent les données MOWIP

### RÉSULTATS DES DONNÉES

Les données MOWIP révèlent un lien entre les comportements en mission qui sont contraires aux mandats et aux politiques des opérations de paix et les Casques bleu·e·s qui ont une conception rigide des rôles basés sur le genre ou des idées arrêtées sur la masculinité<sup>58</sup>.

- Les membres du personnel qui souscrivent à une conception rigide des rôles basés sur le genre :
  - ont beaucoup plus tendance à minimiser les comportements répréhensibles, tels que l'exploitation et les abus sexuels, la corruption, la conduite en état d'ébriété ou le recours à la violence contre des civil·e·s ;
  - sont beaucoup moins enclin·e·s à signaler ces comportements répréhensibles.

(Tous les comportements cités enfreignent les Normes de conduite des fonctionnaires de l'ONU.)

## Encadré 8: Une conception rigide des rôles basés sur le genre

Dans le cas présent, une **conception rigide des rôles basés sur le genre** renvoie à des individus qui ne tolèrent pas que l'on s'écarte des usages en matière de genre et qui estiment que les hommes doivent être masculins et les femmes féminines. Ces croyances incluent une vision stéréotypée des rôles au travail et à domicile, ainsi que des comportements et caractéristiques spécialement associés à la masculinité et à la féminité<sup>59</sup>.

- Les membres du personnel convaincu-e-s que la masculinité doit être fondée sur le respect social, la force physique et la puissance sexuelle<sup>60</sup> sont beaucoup **plus susceptibles d'adopter un comportement violent ou d'envenimer la situation** et chercheront moins à désamorcer une situation, comme le voudraient les mandats des opérations de paix.
  - Selon une analyse statistique des données MOWIP, les membres du personnel de sécurité en uniforme dont les convictions concernant la masculinité sont les plus arrêtées auront environ deux fois plus tendance à envenimer une situation par leur comportement, par rapport à leurs collègues dont les convictions sont les moins affirmées<sup>61</sup>.

Ce résultat, qui porte sur l'ensemble du personnel de sécurité en uniforme, aussi bien les hommes que les femmes, déployé-e-s ou non, illustre un autre point important : le fait d'être un homme ou une femme n'influe pas sur la tendance à savoir désamorcer une situation dangereuse, à considérer l'exploitation et les abus sexuels comme des infractions graves ou à signaler les collègues coupables de ce type d'agissements. Ce résultat souligne plutôt l'importance cruciale du profil de caractère des Casques bleu-e-s, en tant qu'élément formatif, sur leurs comportements et pratiques durant une mission.

### Analyse

Il s'agit sans doute de l'un des résultats les plus déterminants des données MOWIP consolidées. Il établit un lien direct entre les attitudes et les croyances du personnel de maintien de la paix en matière d'inégalité des genres, d'une part, et l'aggravation des conflits et l'acceptation de comportements répréhensibles tels que l'exploitation sexuelle ou basée sur le genre au cours des opérations de paix, d'autre part. En outre, il ne s'agit pas d'une donnée isolée, mais d'un résultat qui vient s'ajouter à un nombre croissant de recherches abondant dans ce sens.

Les données présentées ci-dessus révèlent que le profil de caractère (attitudes, présupposés, méthodes) des Casques bleu-e-s peut avoir une incidence directe sur leur perception des comportements répréhensibles, sur leur propension à envenimer un conflit en mission et sur leur disposition à signaler les comportements répréhensibles d'autres membres du personnel. Or, le fait d'aggraver un conflit ou de ne pas signaler un comportement répréhensible va directement à l'encontre des mandats des opérations de paix et des cadres d'action internationaux. Par conséquent, les responsables du recrutement, de la sélection et du déploiement du personnel de maintien de la paix doivent prendre en compte le profil de caractère des personnes concernées, en plus de leurs connaissances et compétences. Ce point s'avère d'autant plus nécessaire si l'on veut que les opérations de paix soient prêtes pour l'avenir – c'est-à-dire capables de faire progresser l'égalité des genres, de réaliser les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et d'assurer la pérennité de la paix.

Il convient de noter que l'importance d'acquérir le profil de caractère ou l'« état d'esprit » qui convient est mentionnée dans un texte de doctrine, le Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies (UNIBAM, 2020) :

*Les unités de maintien de la paix doivent maintenir un état d'esprit proactif axé sur la mise en œuvre du mandat, sur la protection des forces et sur la protection des civil-e-s. L'état d'esprit est l'ensemble des attitudes, des hypothèses et des méthodes d'un individu ou d'une unité. [...] L'état d'esprit des Nations Unies doit être cultivé tout au long de la formation préalable au déploiement et durant la mission ; il englobe le leadership, le comportement en opération, la posture, l'empreinte et l'évaluation des menaces. [...] La présence, la posture et le profil des forces militaires de l'ONU influenceront la façon dont la mission est perçue par la population locale. Une présence continue et visible pendant les opérations de maintien de la stabilité des Nations Unies est nécessaire pour protéger et renforcer la confiance de la population locale. Cette présence contribue à créer un environnement permettant à la population locale de mener ses activités quotidiennes à l'abri des menaces<sup>62</sup>.*

59 Ibid. Une conception rigide des rôles basés sur le genre inclut l'obéissance aux stéréotypes de genre et aux rôles traditionnellement dévolus aux femmes par la société. L'étude s'est appuyée sur une échelle des rôles de genre.

60 Selon la définition de la « masculinité toxique » employée dans les travaux de recherche indiqués dans *Ibid.*

61 Huber, Karim et Pruett, « The Commando Effect ».

62 DPO, *Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies (UNIBAM)*.

Il est difficile d'imaginer pouvoir atteindre cet objectif avec des Casques bleu-e-s susceptibles d'aggraver les conflits et d'ignorer, voire de commettre, des actes répréhensibles. L'exploitation et les abus sexuels, de même que la violence à l'égard des civil-e-s, peuvent gravement éroder la confiance des populations locales et de la communauté internationale tout entière à l'égard d'une opération de paix. Le règlement des conflits, l'apaisement des tensions, la médiation et un dialogue authentique fondé sur le respect et la confiance réciproques sont indispensables pour atteindre les objectifs décrits dans l'UNIBAM. En outre, il est essentiel que le profil de caractère de chaque Casque bleu-e soit compatible avec les objectifs associés à l'initiative A4P+ et à une paix pérenne, fondée sur des conditions égales de sécurité et de subsistance. Cela suppose, fondamentalement, que le personnel de maintien de la paix ait à cœur de respecter et faire respecter l'interdiction des comportements répréhensibles (y compris l'exploitation et les abus sexuels), mais aussi de ne pas envenimer une situation.

Toutefois, il est important de souligner que l'UNIBAM est propre aux opérations militaires de l'ONU et qu'il ne traite pas du recrutement et de la sélection du personnel de maintien de la paix. Il s'agit d'« acquérir » le caractère ou l'état d'esprit approprié dans le cadre de la formation préalable au déploiement ou en mission et avec le soutien et les conseils de la hiérarchie. Si la hiérarchie et la formation jouent un rôle essentiel pour insuffler le bon profil de caractère, la clé du succès réside aussi, incontestablement, dans le recrutement et la sélection de membres du personnel capables de progresser. Autrement dit, les PFCPP doivent recruter et sélectionner des Casques bleu-e-s ayant le **profil de caractère approprié** au même titre que les **connaissances et compétences requises**. Il faudra notamment renforcer leur profil de caractère et leur savoir-faire pour leur permettre d'œuvrer à l'égalité des genres et à la pérennité de la paix en s'appuyant sur des compétences relationnelles variées. Les contributions du personnel de maintien de la paix ayant le bon profil de caractère et les compétences requises (relationnelles et de combat) pourront être amplifiées ou limitées en fonction du degré de représentation proportionnelle, ou parité, à tous les échelons et dans toutes les fonctions et unités.

Dès lors, il est primordial que l'ONU et les PFCPP considèrent le profil de caractère attendu des Casques bleu-e-s comme une priorité lors du recrutement et de la sélection, et comme un objectif dans le cadre de la formation et du perfectionnement professionnel.

### Recommandations relatives à la structure

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Élaborer un outil d'évaluation du profil de caractère qui permette de déterminer les attitudes, les présupposés et les méthodes du personnel de sécurité en uniforme, en les mesurant aux valeurs et aux mandats de l'ONU et des opérations de paix. Cet outil devra spécifiquement intégrer des questions sur les croyances et opinions relatives aux rôles basés sur le genre, à la masculinité et à l'égalité des genres (notamment la présence de femmes à des postes de direction ou de combat), ainsi que sur l'attitude à tenir face au recours à la violence contre des civil-e-s ou des collègues et en cas de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel. Si le but ultime d'une opération de paix est d'assurer la pérennité de la paix, il est important de reconnaître que la préparation aux enjeux à venir passe nécessairement par **l'acquisition de connaissances et compétences spécifiques et par la définition d'un profil de caractère déterminé** pour soutenir et réaliser cet objectif. **Les compétences relationnelles et de combat devront revêtir la même importance qu'un profil de caractère compatible avec les valeurs et les objectifs de pérennité de la paix ;**
- **Récompenser les actions qui reflètent le profil de caractère souhaité et les compétences relationnelles attendues de la part du personnel de maintien de la paix**, en décernant des médailles ou des honneurs aux Casques bleu-e-s qui pratiquent le règlement des conflits et la résolution des problèmes, ou qui œuvrent au soutien et à la protection des civil-e-s ;
- Veiller à ce que tous les critères de déploiement nécessaires soient pris en compte dans les pratiques de recrutement et de sélection, tant au niveau de l'ONU pour le personnel en uniforme que dans les PFCPP pour les membres des contingents, et à ce que les formations préalables au déploiement et en mission aient pour objectif d'**améliorer le profil de caractère et le savoir-faire des Casques bleu-e-s** dans le sens de l'égalité des genres et de la pérennité de la paix ;
- Demander aux PFCPP de communiquer (avant le déploiement) le résultat des vérifications d'antécédents concernant des actes répréhensibles tels que le harcèlement et l'intimidation (sexuels, basés sur le genre ou autres), la violence conjugale et intrafamiliale, la maltraitance d'enfants, l'exploitation et les abus sexuels, etc.

## Recommandations relatives à la capacité d'action

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Élaborer des critères de déploiement décrivant le profil de caractère requis pour garantir le respect des attitudes, présupposés et méthodes des opérations de paix ;
  - Aider le personnel de maintien de la paix à acquérir la capacité d'action (savoir-faire et profil de caractère) nécessaire pour réagir aux comportements sur le lieu de travail qui compromettent l'objectif d'une paix pérenne, fondée sur des conditions égales de sécurité et de subsistance. Pour cela, il faut notamment que les mécanismes de plaintes, tant formels qu'informels, soient accessibles et connus ;
- Soutenir les PFCPP dans leurs efforts pour recruter, sélectionner, former et déployer des Casques bleu·e·s ayant le savoir-faire et le profil de caractère nécessaires pour faire des choix et prendre des initiatives compatibles avec le principe de l'égalité des genres, les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et l'objectif d'assurer la pérennité de la paix.

## POLITIQUE RECOMMANDÉE 3

### Renforcer les mécanismes de prévention et d'intervention en cas de harcèlement et d'intimidation dans le cadre des opérations de paix (pour les Casques bleu·e·s et pour le personnel international)

La méthodologie MOWIP évalue dans quelle mesure la cohésion et l'identité de groupe reposent sur l'**exclusion sociale**, c'est-à-dire sur la création d'un collectif excluant les personnes dont l'apparence ou le comportement sont différents. Les forces armées, la gendarmerie et la police peuvent développer des mentalités de collectif exclusif qui sont préjudiciables aux femmes, celles-ci étant plus susceptibles de se trouver hors du groupe<sup>63</sup>. Au sein des institutions de sécurité, cette exclusion peut se manifester par des actes d'intimidation, de bizutage ou de harcèlement sexuel ou basé sur le genre. Les membres appartenant au collectif peuvent aussi adopter des comportements et des pratiques qui leur sont réservés, au risque d'aliéner le groupe extérieur, voire de créer un cadre de travail hostile (se rendre ensemble dans une maison close, par exemple).

#### Ce que révèlent les données MOWIP

##### RÉSULTATS DES DONNÉES

**Les comportements en mission relevant du harcèlement posent problème aux femmes et aux hommes, mais plus souvent aux femmes<sup>64</sup>.**

Les données MOWIP révèlent que les femmes comme les hommes sont la cible de plaisanteries grivoises et de commentaires déplacés en mission<sup>65</sup>.

- 22 % des hommes et 28 % des femmes disent avoir été témoins ou victimes de plaisanteries à propos de l'apparence physique.
- 17 % des hommes et 27 % des femmes, de plaisanteries à propos de l'orientation sexuelle.
- 14 % des hommes et 25 % des femmes, de plaisanteries à propos des femmes.
- 14 % des hommes et 16 % des femmes, de plaisanteries à propos de l'âge.
- 14 % des hommes et 13 % des femmes, de plaisanteries à propos de l'origine ethnique.
- 10 % des personnes déployées, de plaisanteries à propos d'autres pays.
- 9 % des hommes et 7 % des femmes, de plaisanteries à propos des hommes.

D'après les réponses du personnel de sécurité, **41 % seulement des personnes déployées pensent que tout le monde est traité avec respect lors d'une opération de paix** : 45 % des hommes et 37 % des femmes.

63 Méthodologie MOWIP, p. 35.

64 Les données présentées se limitent aux réponses « Oui » et « Non ». Les réponses « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre » ont été exclues, y compris pour le calcul des pourcentages totaux.

65 Pour des raisons éthiques (éviter d'aborder des sujets potentiellement sensibles ou de traumatiser à nouveau les victimes/survivant·e·s), la méthodologie MOWIP ne pose pas de questions précises au sujet du harcèlement sexuel ou d'autres formes tout aussi graves de harcèlement et de comportements répréhensibles. Des indicateurs indirects sont utilisés à la place, tels que les plaisanteries sur certains sujets ou l'échange de photos et messages choquants par téléphone ou par e-mail.

## Analyse

Ces données révèlent que les plaisanteries relevant du harcèlement et les commentaires déplacés ne sont pas une exception au sein du personnel de maintien de la paix évoluant dans le cadre d'une opération de paix. Les réponses des Casques bleu-e-s déployé-e-s le montrent également : l'idée que tout le monde est traité avec respect lors d'une opération de paix est loin de faire l'unanimité. Si les hommes aussi bien que les femmes rapportent avoir été témoins ou victimes de plaisanteries à propos du genre, de la nationalité, de l'âge, de l'apparence physique ou d'autres caractéristiques, les femmes sont systématiquement plus nombreuses à en faire état. C'est à la fois un signe d'exclusion sociale et de harcèlement basé sur le genre, qui montre que les plaisanteries sont utilisées pour aliéner, ostraciser et exclure des groupes et des individus particuliers, ainsi que les personnes qui prennent leur défense. Autrement dit, si l'on peut s'attendre à ce que les femmes soient gênées par les plaisanteries à leur rencontre, certains hommes le sont également. Voici le témoignage d'une militaire déployée dans le cadre de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA)<sup>66</sup> :

*J'ai beau être habituée à la dynamique d'un milieu dominé par les hommes au sein de ma force de défense nationale, le sexisme, l'humiliation et le harcèlement que subissent les femmes militaires en mission – et je n'ai pas été la seule à en être victime – ont largement dépassé ce à quoi je m'attendais. Quelques collègues m'ont beaucoup soutenue [mais] j'ai assisté à tant de comportements déplacés que je me sentais moins en sécurité à l'intérieur des murs de la mission qu'à l'extérieur.*

En soulignant une fois encore l'importance du profil de caractère des Casques bleu-e-s, ce résultat met en lumière une réalité potentiellement embarrassante : le personnel de maintien de la paix n'a pas toujours les attitudes, présupposés et méthodes ni le profil de caractère nécessaires pour assurer la pérennité de la paix. Non seulement les personnes concernées représentent une menace pour la population locale et pour la réalisation du mandat de la mission, mais elles peuvent aussi compromettre un environnement de travail sain et favorable. Selon une équipe de recherche dont l'expertise est reconnue dans ce domaine, le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail constituent « un problème plus handicapant et plus dévastateur pour les employé-e-s que tous les autres types de stress professionnel réunis<sup>67</sup> ». Ces données recourent et complètent les données précédentes, qui établissaient un lien entre la rigidité des rôles basés sur le genre et un certain idéal masculin, d'une part, et la propension à aggraver les conflits et l'acceptation de comportements répréhensibles tels que l'exploitation et les abus sexuels au cours d'une opération de paix, d'autre part. Cela démontre une fois de plus que le profil de caractère a des implications multiples qui se répercutent aussi bien sur les environnements de travail que sur l'efficacité opérationnelle des opérations de paix.

Les données montrent que les hommes comme les femmes sont témoins ou victimes, en mission, de plaisanteries relevant du harcèlement ou de l'intimidation. Ce type de comportement étant néfaste pour la confiance, la coopération et la cohésion sociale, il compromet également l'efficacité des missions. Le fait que le personnel de maintien de la paix signale des comportements relevant du harcèlement indique en outre que ces agissements ne sont pas suffisamment réglementés dans le cadre d'une opération de paix. À l'heure actuelle, deux politiques régissent le sujet : la « Directive sur le harcèlement sexuel dans les missions de maintien de la paix et autres missions sur le terrain des Nations Unies à l'intention des membres militaires des contingents nationaux, des observateurs-trices militaires et des agent-e-s de la police civile<sup>68</sup> », consacrée au harcèlement sexuel entre Casques bleu-e-s, et la circulaire du Secrétaire général intitulée « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité<sup>69</sup> » (ST/SGB/2019/8) à l'intention du personnel international.

66 Vermeij Lotte, « Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations », Institut international pour la paix, octobre 2020.

67 Einarsen Ståle et al., « The Concept of Bullying at Work: The European Tradition », dans Einarsen Ståle, Hoel Helge et Cooper Cary L. (dir.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Londres : CRC Press, 2003, p. 3-30.

68 DPO, « Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers », 2003, disponible en anglais seulement à l'adresse : [police.un.org/en/directive-sexual-harassment-united-nations-peacekeeping-and-other-field-missions-military-members-of](https://police.un.org/en/directive-sexual-harassment-united-nations-peacekeeping-and-other-field-missions-military-members-of).

69 Secrétaire général des Nations Unies, « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité », circulaire du Secrétaire général, 10 septembre 2019, document ST/SGB/2019/8, disponible à l'adresse : [digitallibrary.un.org/record/3827518?ln=fr](https://digitallibrary.un.org/record/3827518?ln=fr).



On peut observer deux lacunes : la circulaire ne s'applique pas au personnel de maintien de la paix, mais uniquement au personnel international, c'est-à-dire aux fonctionnaires directement employé-e-s par l'ONU. Quant à la directive, qui s'applique exclusivement au personnel de maintien de la paix, elle ne traite que du harcèlement sexuel, qu'elle définit comme :

*toute avance sexuelle importune, [...] demande de faveurs sexuelles ou [...] autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle ...*<sup>70</sup>

Autrement dit, le cadre général régissant le comportement entre Casques bleu-e-s ne couvre ni les autres types de harcèlement, ni les comportements relevant de l'intimidation sans connotation sexuelle. Or, les exemples de plaisanteries et de comportements rapportés par le personnel déployé semblent davantage axés sur le genre et les aspects identitaires que sur une « connotation sexuelle ». Il est essentiel que toutes les formes de harcèlement et d'intimidation soient clairement qualifiées de comportements répréhensibles lors d'une opération de paix, et que les mécanismes généraux prévoient aussi bien des mesures de prévention que d'intervention le cas échéant. Le harcèlement fondé sur l'identité constitue une forme de préjugé qui peut influencer de manière implicite ou explicite sur les décisions ou les comportements.

*Pointer du doigt les préjugés montre qu'un tel comportement est inadmissible, renforce les normes égalitaires et peut réduire les attitudes et les comportements discriminatoires. À l'inverse, ignorer les préjugés revient à les approuver tacitement, avec pour effet possible de les renforcer et d'encourager les discriminations futures*<sup>71</sup>.

Dans l'ensemble, les comportements de harcèlement et d'intimidation font entrave à l'égalité des genres et aux mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et ils constituent un obstacle de taille à la pérennité de la paix. Ce dernier objectif restera difficile à atteindre tant que des individus et des groupes seront en butte au harcèlement ou ne seront pas traités avec le même respect. Il est impossible d'assurer la pérennité de la paix si les personnes participant à cette tâche manifestent elles-mêmes des comportements contreproductifs et nuisibles envers leurs collègues ou les citoyen-ne-s du pays hôte.

## Recommandations relatives à la structure

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Mettre en place un cadre général de prévention et d'intervention en cas de harcèlement et d'intimidation, dans le cadre d'une opération de paix, entre le personnel de maintien de la paix et le personnel international ou à l'intérieur de ces groupes. Dans l'idéal, les politiques régissant le caractère respectueux, égalitaire et inclusif de la conduite de ces personnels doivent inclure un mécanisme formel et un mécanisme informel de signalement<sup>72</sup>. Le mécanisme informel permettra d'augmenter le nombre de signalements en offrant la possibilité de rapporter un comportement qui n'est pas assez grave, assez récurrent ou assez durable pour tomber sous le coup des critères de gravité, de fréquence et de durée d'une politique générale. Ce mécanisme peut ainsi contribuer à une détection précoce des comportements relevant du harcèlement ou de l'intimidation. Dans le même ordre d'idées, les signalements informels donnent la possibilité d'intervenir de manière officieuse. Par exemple, ils permettent à une personne de confiance de faire remarquer à quelqu'un que son comportement ou son commentaire était malvenu, sans qu'il soit nécessaire de prouver que le comportement en question répondait à une définition établie du harcèlement ou de l'intimidation. Enfin, un cadre d'action exhaustif comportera également des mesures de prévention, c'est-à-dire des actions et des systèmes destinés à sensibiliser les esprits et à renforcer la capacité du personnel à interrompre les actes de harcèlement et d'intimidation. Une politique de prévention et d'intervention exhaustive comprend, dans l'idéal, les éléments suivants :
  - des initiatives de prévention, telles que des **programmes d'intervention des tiers** en mission ou dans le cadre de la formation préalable au déploiement, ainsi que des actions de sensibilisation et d'information ;
  - des mécanismes de signalement formels et informels qui permettront une détection précoce des comportements relevant du harcèlement ou de l'intimidation ;

70 DPO, « Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping », p. 3.

71 Mallett Robyn K. et Monteith Margo J., *Confronting Prejudice and Discrimination: The Science of Changing Minds and Behaviors*, Londres/San Diego : Academic Press/Elsevier Inc., 2019, p. 1-371.

72 À titre d'exemple, voir « Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping », p. 5.

- la désignation de personnes de confiance qui pourront jouer un rôle de ressource et de soutien auprès du personnel en cas de questions, d'hésitations ou de plaintes informelles ;
- l'obligation pour les superviseur-e-s et le commandement :
  - d'encourager un comportement respectueux, professionnel et inclusif (participation, collaboration, consultation),
  - de décourager les plaisanteries, les commentaires ou les comportements qui nuisent à l'inclusion (intervention de tiers) ;
- Demander aux PFCPP de mettre en place des politiques générales intérieures (nationales ou institutionnelles) pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel et basé sur le genre), l'intimidation et le bizutage, conformément aux normes minimales établies par l'ONU.

### Recommandations relatives à la capacité d'action

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Soutenir les PFCPP dans leurs efforts pour mettre en place, à l'échelle nationale ou institutionnelle, des mécanismes généraux de prévention et d'intervention en cas de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), d'intimidation et de bizutage. Par exemple :
  - Aider le personnel de maintien de la paix à acquérir la capacité d'action (savoir-faire et profil de caractère) nécessaire pour réagir aux comportements sur le lieu de travail qui compromettent l'objectif d'une paix pérenne, fondée sur des conditions égales de sécurité et de subsistance. Pour cela, il faut notamment que les mécanismes de plaintes, tant formels qu'informels, soient accessibles et connus ;
- Soutenir et institutionnaliser les stratégies destinées à encourager, appuyer et favoriser l'intervention des tiers<sup>73</sup> afin de lutter contre les comportements et commentaires qui pourraient être jugés désobligeants, malvenus ou fondés sur des stéréotypes liés au genre (ou à la nationalité, l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, etc.) et qui, de ce fait, empêchent ou dissuadent les femmes ou les hommes de s'engager dans des fonctions ou des unités qui battent en brèche les normes de genre dominantes (combat ou infanterie pour les femmes, appui logistique pour les hommes, par exemple) ;
- Tenir le commandement responsable des manquements aux principes suivants :
  - Respecter et faire respecter les attitudes et les valeurs fondées sur l'égalité des genres dans les comportements et les pratiques,
  - Encourager un comportement respectueux, professionnel et inclusif (participation, collaboration, consultation),
  - Décourager les plaisanteries, les commentaires ou les comportements qui nuisent à un comportement respectueux, professionnel et inclusif (favoriser l'intervention de la hiérarchie).

73 La formation pour l'intervention des tiers (*Bystander Intervention Training*) dispensée par l'université de Californie à San Diego s'appuie sur un cadre encourageant les *comportements éthiques*. Les témoins d'une situation apprennent, par exemple, à se poser plusieurs questions-tests d'ordre éthique : 1) La situation à laquelle j'assiste va-t-elle à l'encontre de relations honnêtes, fiables, respectueuses, responsables et équitables ? (test des valeurs), 2) La situation à laquelle j'assiste enfreint-elle des normes, règles, codes ou lois ? (test des normes) et 3) Si d'autres personnes assistaient à la même situation, approuveraient-elles ce qui se passe (ou mon inaction) ? (test d'exposition) Après ces questions, les témoins apprennent comment agir de manière éthique en s'aidant d'un cadre de mesures possibles : 1) Interrompre. Ai-je un moyen d'interrompre ce qui est en train de se passer pour que le comportement contraire à l'éthique s'arrête ou n'ait pas lieu ? 2) Orienter. Puis-je orienter les personnes concernées vers une autre solution qui serait conforme à l'éthique ? 3) Mobiliser. Pourrais-je contribuer à résoudre cette situation de manière éthique en mobilisant des tiers ? et 4) Autorités. Dois-je intervenir en signalant ce qui se passe aux autorités compétentes ? Voir [academicintegrity.org/blog/80-bystander-intervention-training-bit](http://academicintegrity.org/blog/80-bystander-intervention-training-bit). Voir également Anderson Enaida, « Be an active bystander in preventing sexual assault », 8 avril 2019, disponible à l'adresse : [www.army.mil/article/219828/be\\_an\\_active\\_bystander\\_in\\_preventing\\_sexual\\_assault](http://www.army.mil/article/219828/be_an_active_bystander_in_preventing_sexual_assault).

## POLITIQUE RECOMMANDÉE 4

### Rendre les infrastructures de services de santé mentale et de soutien psychosocial plus disponibles et plus faciles d'accès

La méthodologie MOWIP étudie l'**infrastructure des opérations de paix** afin d'évaluer la capacité des PFCPP à fournir les équipements, infrastructures et services nécessaires pour répondre aux besoins des femmes et des hommes en mission. Si l'ONU met à disposition une partie du matériel, la plupart des infrastructures et équipements sont fournis par le pays. L'ONU joue néanmoins un rôle essentiel en définissant les équipements, infrastructures et services que les PFCPP doivent fournir durant les opérations de paix (dans le cadre de la négociation des protocoles d'accord) et en s'assurant que lesdits équipements, infrastructures et services répondent aux normes requises. Il faut que l'infrastructure puisse donner accès à des services importants tels que les soins de santé mentale et physique.

Les **expériences lors des opérations de paix** sont recueillies pour évaluer l'incidence des situations vécues en mission ou en raison d'un déploiement sur l'envie d'être redéployé-e, ainsi que l'influence éventuelle de ces situations sur les décisions d'autres personnes de participer à un déploiement. Les femmes et les hommes qui vivent des expériences négatives en mission ou en raison d'un déploiement sont moins enclin-e-s à demander un nouveau déploiement et peuvent dissuader d'autres personnes. La population éligible de femmes étant déjà limitée (tous grades, fonctions et unités confondus), les expériences négatives risquent de se répercuter sur leur volonté d'être déployées ou redéployées.

#### Ce que révèlent les données MOWIP

##### RÉSULTATS DES DONNÉES

**Les hommes comme les femmes ont un accès insuffisant, voire inexistant, aux soins de santé mentale en mission, alors même qu'ils disent rencontrer des problèmes durant leur mission et lors de leur réintégration dans leur institution d'origine, après leur déploiement<sup>74</sup>.**

29 % des hommes et 32 % des femmes ont déclaré n'avoir pas eu accès à des soins de santé mentale, ou pas suffisamment, durant leur mobilisation pour une opération de paix, alors qu'ils rencontraient divers problèmes :

- 47 % ont déclaré avoir eu le **mal du pays** : 46 % d'hommes et 49 % de femmes.
- 28 % ont déclaré avoir éprouvé un **sentiment d'insécurité** : 31 % des hommes et 18 % des femmes.
- 16 % ont déclaré avoir eu des **problèmes relationnels** : 5 % des hommes et 6 % des femmes.
- 14 % ont déclaré avoir eu des **problèmes avec la population locale** : 17 % des hommes et 8 % des femmes.
- 8 % ont déclaré s'être senti-e-s **mal à l'aise au travail** : 10 % des hommes et 4 % des femmes.
- 7 % ont déclaré avoir eu des **problèmes avec des personnes d'autres pays** : 8 % des hommes et 5 % des femmes.

44 % des personnes interrogées disent avoir rencontré des problèmes à leur retour de déploiement :

- 12 % des hommes et 19 % des femmes ont vécu un **divorce** pendant ou après leur déploiement.
- 11 % des hommes et 17 % des femmes ont connu des problèmes d'**infidélité**.
- 11 % des hommes et 14 % des femmes ont connu des **problèmes familiaux**.
- 9 % des hommes et 11 % des femmes ont eu des **problèmes de santé physique**.
- 6 % des hommes et 7 % des femmes ont eu des **problèmes de santé mentale**.
- 6 % des hommes et des femmes ont rencontré des difficultés dans leurs rapports avec leurs **ami-e-s**.
- 5 % des hommes et des femmes ont connu des **difficultés financières**.
- 3 % des hommes et 5 % des femmes ont été en butte à la **stigmatisation et aux rumeurs**.

<sup>74</sup> Les données présentées se limitent aux réponses « Oui » et « Non ». Les réponses « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre » ont été exclues, y compris pour le calcul des pourcentages totaux. D'ailleurs, les réponses sont sans doute en dessous de la réalité, car les gens sont peu enclins à avouer leurs problèmes. Par conséquent, les pourcentages réels sont vraisemblablement plus élevés que ceux indiqués ici.



## Analyse

Ces résultats mettent en lumière un aspect évident, quoique souvent négligé, des opérations de paix : les missions sont intrinsèquement stressantes et peuvent avoir des répercussions néfastes sur la santé mentale du personnel, au détriment de l'efficacité (et de la sécurité) en mission et d'une bonne réintégration après l'opération.

Le personnel de maintien de la paix doit accomplir des tâches incroyablement difficiles : circonscrire des conflits, réduire les niveaux de violence, prolonger la paix après des conflits et protéger les civil-e-s. Et tout ceci, dans une zone de conflit, où il est séparé de son premier système de soutien : sa famille et son entourage. En outre, il opère souvent dans des contextes culturels entièrement nouveaux, et est censé travailler en bonne entente avec des parties prenantes et des collègues d'autres pays et de milieux différents.

Près d'un tiers des femmes et des hommes ont déclaré n'avoir pas eu accès, ou pas suffisamment, à des services de santé mentale et de soutien psychosocial. Dans le même temps, les hommes comme les femmes ont fait état de problèmes de santé physique et mentale, mais aussi de divers autres soucis durant des opérations de paix (sentiment d'insécurité, sentiment de malaise au travail, difficultés avec leurs collègues ou la population locale). En résumé, le personnel de maintien de la paix a besoin d'aide pour faire face à certains problèmes de santé mentale en mission et rentre sans que ces besoins aient été satisfaits.

Par ailleurs, les hommes comme les femmes déployé-e-s ont fait part de problèmes de transition à leur retour de déploiement, les femmes en particulier. Par exemple, le nombre de divorces et de problèmes d'infidélité signalés est relativement élevé, et les femmes sont nettement plus concernées. Cela peut être lié à un stéréotype de genre prédominant qui veut que les hommes soient moins fidèles (et moins censés l'être), alors qu'ils attendent de leur partenaire féminine qu'elle le soit. Ce phénomène représente une expérience négative pour les hommes et pour les femmes, mais surtout pour les femmes. Le fait d'être trompées pendant leur déploiement ou pendant la phase de transition à leur retour, ou de devoir divorcer à la suite de leur déploiement, peut diminuer leur envie d'un nouveau déploiement ou dissuader d'autres femmes de demander leur premier déploiement. C'est d'autant plus vrai que les femmes assument plus souvent la responsabilité des enfants qu'elles ont avec leur partenaire, alors qu'elles ont rarement le même niveau de revenu. Les femmes pourront donc être plus réticentes à un déploiement si elles pensent que cela peut mettre en péril leur ménage ou leur revenu. En outre, elles courent plus de risque d'être stigmatisées par leur famille et par la société en cas de divorce. Toutes ces expériences peuvent éteindre leur intérêt pour un déploiement dans le cadre d'une opération de paix.

Ces résultats **soulignent à la fois le besoin et l'importance des services de santé mentale et de soutien psychosocial** en mission et lors de la réintégration après un déploiement, y compris pour les autres membres de la famille. Soutenir la santé mentale et physique du personnel de sécurité en uniforme est clairement indispensable à la réussite des opérations de paix. Dans le meilleur des cas, le personnel ne sera pas en mesure de donner le meilleur de lui-même s'il souffre de stress et s'il ne bénéficie d'aucun soutien ou d'un soutien limité. Dans le pire des cas, il risque de subir un traumatisme important qui, s'il n'est pas traité, pourrait aussi se répercuter sur sa santé physique. Les personnes concernées courent un risque plus élevé de commettre des erreurs ou d'avoir des accidents dans un contexte où la menace de conflit est fréquente. Sous l'effet du stress ou de l'épuisement, elles pourraient se retrouver dans l'incapacité de remplir leurs fonctions et, de ce fait, mettre d'autres personnes en danger, qu'il s'agisse de civil-e-s ou de collègues. Cela engendre des expériences négatives qui peuvent se répercuter sur le désir de redéploiement des intéressé-e-s ainsi que sur leur manière d'en parler à des Casques bleu-e-s potentiel-le-s. Tous ces éléments font ressortir l'importance des services de santé mentale et de soutien psychosocial dans le cadre d'une opération de paix.

### Recommandations relatives à la structure

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Fournir davantage de services de santé mentale et de soutien psychosocial au personnel de maintien de la paix pendant le déploiement et à son retour de déploiement (ainsi qu'aux familles). Par exemple :
  - un bilan psychosocial complet avant le déploiement, offert également aux membres de la famille des Casques bleu·e·s déployé·e·s ;
  - une procédure de sortie visant à faciliter l'accès à des services de santé mentale et de soutien psychosocial après le déploiement.

### Recommandations relatives à la capacité d'action

Les politiques et pratiques internationales doivent viser à :

- Encourager et soutenir les PFCPP dans leurs efforts pour fournir systématiquement des services de santé mentale et de soutien psychosocial au personnel rentrant de mission. Il peut s'agir de déterminer les besoins concrets, ventilés par genre, des Casques bleu·e·s, d'appliquer des procédures de sortie de mission pour la réintégration dans la vie civile avec leur famille et leur communauté, et d'accompagner les membres de leur famille pendant la réintégration.

# 06

---

Autres implications  
dans les contextes  
internationaux et  
nationaux

# Autres implications dans les contextes internationaux et nationaux

## Améliorer la représentation proportionnelle des femmes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités

La méthodologie MOWIP étudie si l'effectif de femmes susceptibles d'être déployées est suffisant pour atteindre les objectifs de la Stratégie de parité de l'ONU<sup>75</sup>. Pour connaître la **population éligible** de femmes en uniforme, il faut déterminer le nombre total de femmes employées par l'institution de sécurité, ainsi que leur représentation dans l'ensemble des grades, fonctions et unités. Si elles ne sont pas assez nombreuses au départ, il sera difficile de déployer plus de femmes pour atteindre les objectifs de la Stratégie de l'ONU. De même, si elles ne sont pas représentées à certains grades ou dans certaines fonctions ou unités, leur éligibilité au déploiement se limitera à un plus petit nombre de postes, que ce soit au sein des troupes militaires et des unités de police constituées ou dans le cadre de déploiements individuels.

En combinant les données qualitatives et quantitatives des évaluations MOWIP, on constate de manière générale qu'il n'y a pas de répartition proportionnelle des femmes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités, que ce soit dans les PFCPP ou dans les opérations de paix elles-mêmes. Toutefois, les données quantitatives recueillies ne permettent pas de comparer les grades, fonctions et unités au moment de l'enquête et au moment du déploiement. Les données qualitatives sont néanmoins conformes à la réalité observable évoquée ci-dessus. Ce phénomène est d'ailleurs à l'origine des *Gender-Strong Units* (unités fortement paritaires), une initiative de l'ONU visant à inciter les PFCPP à déployer et intégrer plus de femmes dans les unités de police constituées et les contingents militaires, en veillant à leur intégration **horizontale et verticale dans l'ensemble des fonctions et des grades de l'unité**<sup>76</sup>.

L'absence de représentation proportionnelle dans l'ensemble des grades, fonctions et unités :

- limite la population éligible de femmes susceptibles d'être déployées et
- limite leur participation pleine et sur un pied d'égalité aux opérations de paix, ce qui restreint leur capacité à influencer sur la planification et les décisions et les empêche d'avoir le même niveau d'échanges avec la population locale.

Les données qualitatives montrent que, dans les forces armées, les femmes sont surreprésentées au sein des unités d'appui tactique et de soutien logistique, notamment aux fonctions administratives et logistiques (en particulier la cuisine et le service). Ceci demeure vrai bien que les champs d'activité incluent également les technologies de l'information, les relations publiques, le domaine médical, l'éducation, la police militaire, la signalisation et les communications.

Dans les institutions policières, les femmes ont moins souvent l'expérience des unités opérationnelles (enquêtes, gestion et intervention sur les scènes de crime, réduction des risques et prévention de la criminalité, munitions et explosifs, contrôle des foules et intervention en cas d'émeute, etc.).

Il semble donc que les femmes et les hommes continuent, la plupart du temps, à servir dans des unités et à des fonctions qui correspondent à des stéréotypes de genre, que ce soit au sein d'institutions militaires ou policières ou en mission : les femmes occupent des fonctions administratives, logistiques ou de soins (action humanitaire, services destinés aux femmes et aux enfants, etc.) tandis que les hommes remplissent des fonctions de combat et des rôles opérationnels ou tactiques (infanterie/cavalerie, armes spéciales et unités tactiques, etc.)<sup>77</sup>.

Il est primordial que les politiques et pratiques internationales mettent tout en œuvre pour éviter que des stéréotypes renforcent l'attitude ou l'idée que les femmes ne sont pas faites pour les rôles de combat, opérationnels

75 Les objectifs de la Stratégie de parité de l'ONU en matière de représentation des femmes sont les suivants : 30 % de policières en dehors des unités de police constituées, 25 % d'observatrices militaires et d'officières d'état-major, 20 % de policières dans les unités de police constituées et 15 % de soldates dans les contingents militaires. Voir DPO, « Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028 », disponible à l'adresse : [peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf).

76 Le Fonds d'affectation spéciale de l'initiative Elsie offre aux PFCPP des incitations financières pour créer des unités fortement paritaires à tous les échelons. Voir le site du Fonds de l'initiative Elsie, « Types de financement », à l'adresse : [elsiefund.org/funding-types/](https://elsiefund.org/funding-types/).

77 On trouve également des conclusions en ce sens, fondées sur des données qualitatives, dans Vermeij, « Woman First, Soldier Second », et Kumalo Liezelle, « Perceptions and Lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations », Issue Brief, Institut international pour la paix, juin 2021.

ou tactiques et que les hommes ne sont pas faits pour des fonctions administratives, logistiques ou de soins. Les décisions institutionnelles et les choix personnels sont parfois influencés par des préjugés implicites fondés sur les attitudes et les stéréotypes dominants, et peuvent aboutir à des biais de genre lors de la sélection, de la formation et de l'affectation au sein des institutions ou pour une opération de paix. La promotion d'une représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités est un élément clé de la lutte contre les stéréotypes de genre à l'origine de préjugés implicites et explicites.

### Encadré 9: Les biais de genre

**Les « biais de genre »** font référence aux attitudes et aux stéréotypes associés de manière implicite (inconsciente) ou explicite (consciente) aux femmes et aux hommes, et qui n'ont pas toujours de rapport avéré avec les intéressé·e·s. Les « biais de genre » implicites sont particulièrement insidieux, car ces attitudes et stéréotypes sont appliqués sans réfléchir, sans le savoir ou sans le vouloir. Cela signifie que nos pensées et nos comportements peuvent encore être influencés par les attitudes et stéréotypes de genre dominants, même lorsque l'on s'engage consciemment en faveur de l'égalité. Les biais de genre implicites ont été démontrés partout où ils ont été étudiés<sup>78</sup>.

Il arrive également que les efforts visant à augmenter la représentation numérique des femmes dans les opérations de paix s'appuient sur des idées préconçues concernant les avantages de compter des femmes au sein du personnel<sup>79</sup>. Ce phénomène peut, lui aussi, limiter la participation pleine et égale des femmes. Par exemple, le fait d'associer uniquement les femmes à une capacité naturelle à travailler avec les femmes et les enfants de la population locale, à prendre en charge les violences basées sur le genre et à s'engager dans l'action humanitaire peut renforcer les biais de genre lors des décisions institutionnelles et des choix personnels – et amplifier leurs répercussions<sup>80</sup>. En outre, le fait d'associer la participation des femmes à l'espoir affiché que leur présence réduira l'incidence et la prévalence de l'exploitation et des abus sexuels en mission peut placer les femmes dans la position injuste de devoir faire respecter les politiques à ce sujet ou concernant les comportements répréhensibles à l'égard des populations locales, en lieu et place du personnel de maintien de la paix dans son ensemble.

En outre, le fait de continuer d'affecter les femmes dans des unités ou des fonctions administratives ou logistiques renforce le stéréotype en vertu duquel les femmes n'ont ni l'envie ni les moyens d'accomplir les tâches « difficiles » et « dangereuses » associées aux services de sécurité et d'application de la loi. Le travail qu'elles effectuent est généralement jugé « facile » et « sans danger », leur rôle étant de soutenir et d'aider<sup>81</sup>. Tous ces éléments peuvent laisser entendre que les femmes ne sont utiles que dans le rôle que la société leur a dévolu, alors qu'elles peuvent être des Casques bleues capables et compétentes, dotées du caractère et de la capacité d'action nécessaires<sup>82</sup>. Par conséquent, les femmes peuvent être amenées à devoir prouver constamment leur compétence, parfois de manière disproportionnée, pour pouvoir s'engager dans des unités ou des fonctions s'écartant des stéréotypes de genre, alors que les hommes seront d'emblée supposés compétents<sup>83</sup>.

Lorsque les femmes sont affectées dans des unités ou des fonctions généralement perçues comme plus faciles (en raison des risques encourus, des conditions de travail, de la condition physique requise), la responsabilité de la sécurité, de l'application de la loi et de la protection revient exclusivement aux hommes. Cette situation est elle-même une conséquence de l'inégalité entre les genres. Elle renforce la pression socioculturelle imposant aux hommes de mettre en jeu leur vie et leur intégrité physique pour « protéger » les autres et de considérer que les femmes ont besoin de protection - contribuant ainsi également à la norme de protection genrée<sup>84</sup>. Cette inégalité peut provoquer un ressentiment des hommes envers les femmes et, par voie de conséquence, des risques d'intimidation et de harcèlement sexuels ou basés sur le genre à leur égard. Dans le même ordre

78 Kang, « Implicit Bias : A Primer for Courts » ; Kang et al., « Implicit Bias in the Courtroom », p. 1124-1186.

79 La page intitulée « Les femmes dans le maintien de la paix », par exemple, explique en détail pourquoi il est important qu'il y ait des femmes Casques bleues, en décrivant notamment leur rôle auprès des femmes et des enfants. Voir [peacekeeping.un.org/fr/women-peacekeeping](https://peacekeeping.un.org/fr/women-peacekeeping).

80 Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping* ; Karim Sabrina, « Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress ? », *International Interactions*, vol. 43, no 5, 2017, p. 822-847.

81 Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping* ; Karim, « Reevaluating Peacekeeping Effectiveness ».

82 Les données qualitatives laissent entendre que les femmes déployées se heurtent à des stéréotypes en raison desquels elles « peuvent se voir confier des tâches jugées plus "féminines", comme la participation communautaire ». Ces stéréotypes peuvent aussi conduire à présupposer que la présence de femmes « aidera les missions à améliorer les mesures de prévention et d'intervention et à réduire les cas d'exploitation et d'abus sexuels commis par des hommes Casques bleus », engendrant une charge supplémentaire pour les femmes Casques bleues. Voir Vermeij, « Woman First, Soldier Second ».

83 Une étude sur les biais de genre a ainsi révélé que « les avocates peuvent être en butte à une présomption d'incompétence que seul un travail irréprochable permet de dissiper, là où leurs confrères bénéficient d'une présomption de compétence qui ne disparaît qu'après un certain nombre d'erreurs importantes ». Soll Kathleen L., « Gender Bias Task Forces: How They Have Fulfilled Their Mandate and Recommendations for Change », *Southern California Review of Law and Women's Studies*, 1992-1993, vol. 2, p. 637, disponible à l'adresse : [heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/scws2&div=26&id=&page=](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/scws2&div=26&id=&page=).

84 La norme de protection genrée désigne « l'idée que les femmes doivent être protégées même si elles sont membres de l'institution de sécurité ». Elles « ne sont pas susceptibles d'être déployées dans des missions à risque ou des lieux dangereux. Le personnel féminin est systématiquement déployé dans les missions les plus sûres, en partie parce que les sociétés qui soutiennent fermement les droits des femmes peuvent être moins résilientes aux pertes militaires féminines. De plus, les décideurs peuvent vouloir empêcher le personnel féminin d'être exposé aux [violences basées sur le genre]. » Karim, *Méthodologie MOWIP*, p. 34. Voir Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*.

d'idées, les hommes peuvent être pris pour cible lorsqu'ils effectuent des tâches jugées plus faciles, voire féminines. Cependant, ils ne seront pas jugés collectivement, mais comme des individus qui ne se plient pas comme il faudrait à une norme masculine donnée. Enfin, le fait de persister à affecter des femmes et des hommes dans des fonctions ou des unités (strictement) conformes aux rôles basés sur le genre peut renforcer la croyance en ces rôles, avec pour corollaire la minimisation de certains comportements répréhensibles et une prédisposition à intensifier la violence.

Si les données MOWIP consolidées se limitent à des données qualitatives, il existe néanmoins des moyens d'améliorer la représentation proportionnelle des femmes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités.

## Recommandations relatives à la structure

Les politiques et pratiques internationales pourraient d'ores et déjà :

- Encourager la répartition des femmes et des hommes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités lors d'une opération de paix. C'est-à-dire qu'au lieu de quotas généraux pour le déploiement des femmes, **des quotas ciblés selon les grades, fonctions et unités seraient plus efficaces**, surtout s'ils incluent *aussi bien des femmes que des hommes à des postes non traditionnels*. Pour faire progresser l'égalité des genres, il est important de s'attaquer aux inégalités tant pour les femmes que pour les hommes ;
- Concevoir et institutionnaliser **des formations croisées avant le déploiement et en mission et des affectations croisées en cours de mission pour élargir l'éventail de fonctions et unités auxquelles les hommes et les femmes peuvent prétendre** (et éviter ainsi que leur fonction ou unité soit choisie par l'ORBAT en fonction de leur poste/unité au sein de l'institution de sécurité) ;
- **Collecter des données (ONU) sur le grade, la fonction et l'unité de tout le personnel de sécurité en uniforme** (en mission et dans le PFCPP pour les personnes déployées).

## Recommandations relatives à la capacité d'action

L'acquisition, l'accompagnement et le renforcement de la capacité d'action du personnel de maintien de la paix commencent dans les institutions au sein des PFCPP. Pour que les hommes et les femmes bénéficient d'une représentation proportionnelle dans l'ensemble des grades, fonctions et unités lors d'une opération de paix, il faut d'abord que cette représentation soit assurée au sein de l'institution nationale. Cela suppose de s'attaquer aux stéréotypes implicites et explicites qui non seulement poussent les femmes et les hommes à choisir des fonctions et des unités conformes aux rôles basés sur le genre, mais qui conduisent également les instances dirigeantes de tous niveaux à soutenir et renforcer ces stéréotypes et attitudes par leurs politiques générales et leurs décisions (notamment en matière de recrutement, de formation et d'affectation).

Les politiques et pratiques internationales pourraient d'ores et déjà encourager et soutenir les efforts des PFCPP par des mesures comme :

- **S'attaquer aux stéréotypes de genre dans les discours et les supports de communication autour des missions et éviter de cantonner les femmes à des rôles symboliques**. Ainsi, les opérations de paix associent régulièrement les femmes à l'agenda « Femmes, paix et sécurité », aux violences sexuelles et basées sur le genre, aux enfants et aux activités humanitaires, tandis que les hommes sont associés à des postes de combat, opérationnels ou tactiques. Il faut montrer aussi bien des femmes que des hommes mettant en pratique toutes les compétences relationnelles et de combat requises pour une opération de paix. Les femmes, comme les hommes, doivent être représentées non pas en fonction de leur genre, mais sur la base de leurs contributions et activités.

### Encadré 10: Un exemple prometteur

La formation et la collaboration croisées peuvent donner l'occasion aux femmes et aux hommes de perfectionner leurs compétences et d'acquérir plus d'expérience à des fonctions ou dans une unité inhabituelles. En juin 2017, par exemple, le commandant du bataillon ghanéen Ghanbatt 84, qui avait été déployé pour la mission de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL ou UNIFIL), a élaboré et mis en œuvre au débotté un programme de formation et de collaboration croisées. En effet, suite aux pressions internationales réclamant le déploiement de plus de femmes, une partie des soldates étaient arrivées en mission sans avoir les compétences et fonctions requises au titre de l'ORBAT. Le programme croisé s'est notamment attaché à former des femmes aux rôles de conductrice, de garde, d'adjointe aux opérations, de cheffe de patrouille et de cuisinière, tandis que des hommes ont été formés aux fonctions de cuisinier et de serveur. Une caractéristique essentielle de ce programme improvisé était qu'il s'adressait aussi bien aux hommes qu'aux femmes afin d'améliorer la parité aux postes concernés<sup>85</sup>.

# 07

---

Application du cadre  
d'analyse de la structure  
et capacité d'action



# Application du cadre d'analyse de la structure et capacité d'action

Les données MOWIP consolidées ont permis d'établir un cadre relatif à la capacité d'action et à la structure qui révèle l'intérêt d'une révision globale des politiques et pratiques internationales. On pourrait, par exemple, examiner dans quelle mesure les principes d'égalité des genres et de pérennité de la paix régissent la conception et l'utilisation des structures de déploiement collectives (contingents et unités). S'il est indispensable de promouvoir l'égalité des conditions de sécurité et de subsistance pour assurer la pérennité de la paix, une question importante se pose : quels sont les modèles et les structures de déploiement qui s'y prêtent le mieux ? Les troupes militaires et les unités de police constituées représentent la vitrine d'une mission : ce sont elles qui sont les plus visibles, qui ont le plus de contacts avec la population locale et à qui il incombe au premier chef de circonscrire les conflits, de réduire les niveaux de violence et de protéger les civil·e·s. En d'autres termes, ce sont elles qui assument l'essentiel de l'efficacité opérationnelle et de la modélisation des principes démocratiques dans le respect de conditions égales de sécurité et de subsistance. À ce titre, il peut également s'avérer utile d'examiner le recours aux unités de police constituées et de se poser la question suivante : **les opérations de paix favorisent-elles la militarisation des forces de police fournies par les PFCPP et façonnent-elles la militarisation de la police dans leurs contextes d'intervention des opérations de paix ?** En effet, un nombre croissant d'études montre que la militarisation va à l'encontre de l'égalité des genres<sup>86</sup>.

La militarisation de la police désigne le processus en vertu duquel les forces de police s'inspirent de plus en plus de modèles militaires dans leur fonctionnement<sup>87</sup> : elles institutionnalisent le recours à des armes et à des tactiques militaires ; elles tendent à adopter une structure hiérarchique, avec un commandement et un contrôle centralisés et des unités divisées par mission. Si le contrôle national d'une police militarisée peut être assuré par des civil·e·s, il est également courant de voir des militaires au sein de la structure de commandement et de contrôle. A contrario, les polices non militarisées et démocratiques évitent les armes et équipements lourds, estimant que le maintien de l'ordre est un service de proximité et que la confiance entre la police et la population est essentielle à leur travail<sup>88</sup>.

Dans la mesure où les unités de police constituées sont employées pour des interventions spécialisées, comme l'ont été certaines unités entièrement féminines, il pourrait être utile de s'appuyer sur cette structure de déploiement pour faire progresser l'égalité des genres et assurer la pérennité de la paix<sup>89</sup>. Cependant, selon les analyses statistiques préliminaires des données MOWIP consolidées, **les membres du personnel de sécurité en uniforme qui ont été formé·e·s et déployé·e·s au sein d'une unité de police constituée ont beaucoup moins tendance à croire au respect des droits des civil·e·s que les autres**<sup>90</sup>. Ces données sont fondées sur les réponses aux questions suivantes :

1. À votre avis, dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU, attaquer les factions insurgées locales par la force constitue-t-il le meilleur moyen de mater l'insurrection dans ce pays ?
2. À votre avis, pour qu'une opération de paix de l'ONU soit un succès, est-il essentiel qu'il n'y ait aucune victime (blessures ou décès) parmi les civil·e·s au cours des opérations ?
3. À votre avis, la nécessité de traiter la population du pays hôte avec respect et dignité durant les opérations de paix de l'ONU est-elle un obstacle à la réalisation des mandats d'une mission ?
4. À votre avis, la population civile a-t-elle le droit de se plaindre des activités réalisées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU ?

En effet, la mise sur pied d'une unité de police constituée traditionnelle nécessite des équipements militaires lourds et une structure de commandement centralisée, ainsi qu'une formation à la tactique et aux armes spéciales. Les PFCPP doivent disposer de deux ensembles complets d'équipements, de véhicules blindés et de policiers·ères spécialement formé·e·s pour permettre des roulements fluides au début et à la fin des opérations de paix. Autrement dit, les équipements et le personnel peuvent être utilisés aussi bien sur le territoire national que

86 Elveren Adem Y. et Moghadam Valentine M. « Militarization and Gender Inequality: Exploring the Impact », *Journal of Women, Politics & Policy*, 2022 ; Karim Sabrina, « Militarized Policing is a Global Problem with US Roots », *World Politics Review*, 16 novembre 2021, disponible à l'adresse : [www.worldpoliticsreview.com/articles/30125/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots](http://www.worldpoliticsreview.com/articles/30125/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots) ; et Kronsell Annica, « Sexed Bodies and Military Masculinities: Gender Path Dependence in EU's Common Security and Defense Policy », *Men and Masculinities*, vol. 19, no 3, 2016, p. 311-336.

87 Kraska Peter B., « Militarization and Policing – Its Relevance to 21st Century Police », *Policing: A Journal of Policy and Practice*, vol. 1, no 4, 2007, p. 501-513.

88 Karim, « Militarized Policing Is a Global Problem with US Roots ».

89 Pruitt Lesley J., *The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit*, Oakland : University of California Press, 2016.

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

dans le cadre d'opérations de paix. Dans la mesure où les unités de police constituées sont formées et équipées comme des unités militaires, il pourrait être utile d'examiner leur raison d'être et leur finalité lors des opérations de paix pour déterminer si cette structure de déploiement est encore compatible avec l'objectif d'assurer la pérennité de la paix.

D'autres domaines des politiques et pratiques internationales pourraient sans nul doute tirer profit d'un processus d'étude et d'examen. Une analyse à haut niveau des politiques générales, en appliquant le cadre de la structure et de la capacité d'action, pourrait faciliter la mise au point d'approches prêtes pour l'avenir. Elle pourrait notamment évaluer dans quelle mesure les politiques et pratiques internationales contribuent aux objectifs suivants :

1. **Renforcer la capacité d'action des Casques bleu·e·s** : les politiques et pratiques internationales (et dans les PFCPP) veillent-elles à ce que les Casques bleu·e·s aient le savoir-faire (aptitudes et qualifications) et le profil de caractère nécessaires pour agir de manière autonome (décisions discrétionnaires) et apporter une contribution significative à l'égalité des genres et à la pérennité de la paix ?
2. **Instaurer une structure des opérations de paix fondée sur l'égalité des chances** : le modèle récurrent de politiques et pratiques internationales (qui forment ensemble la structure) est-il inclusif et conçu pour créer et cultiver des conditions favorables au déploiement de Casques bleu·e·s ayant le savoir-faire et le profil de caractère nécessaires pour faire progresser l'égalité des genres et la pérennité de la paix ?



# 08

---

## Conclusion

# Conclusion

---

Des opérations de paix prêtes pour l'avenir doivent être en mesure de mobiliser les stratégies les plus efficaces pour œuvrer à la pérennité de la paix. Les résultats des évaluations MOWIP s'ajoutent à un corpus croissant de données probantes révélant que l'égalité des genres doit faire partie intégrante de ces opérations. La structure des opérations et la capacité d'action des Casques bleu-e-s, qui forment ensemble la politique, la pratique et la culture organisationnelle des opérations de paix, doivent radicalement évoluer si l'on veut instaurer une paix égalitaire pour tous les genres dans les pays hôtes et au sein des populations locales. En effet, en l'absence de cadres internationaux pour définir les aptitudes et qualifications nécessaires (savoir-faire), ainsi que les attitudes, présupposés et méthodes requis (profil de caractère), il est difficile de garantir que le personnel de maintien de la paix (commandement compris) et les opérations elles-mêmes auront ce qu'il faut pour être efficaces. Surtout, les données MOWIP révèlent qu'un profil de caractère inadapté et un savoir-faire insuffisant peuvent être un frein à l'égalité des genres, aux mandats des opérations de paix et, par conséquent, à la pérennisation de la paix.

Un examen et une analyse critiques seraient utiles aux structures politiques et pratiques internationales (et nationales) qui décident de la configuration des déploiements, fixent les critères de sélection, déterminent les formations requises avant un déploiement et en mission, et régissent les comportements durant une opération de paix. En outre, il s'avère nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre des initiatives, des mesures et des méthodes permettant d'identifier les individus dotés de la capacité d'action nécessaire pour faire progresser l'égalité des genres et assurer la pérennité de la paix. Cela suppose en premier lieu de reconnaître que le profil de caractère des Casques bleu-e-s peut avoir des effets aussi bien positifs que négatifs sur les opérations de paix.

Les résultats des évaluations MOWIP mettent en lumière plusieurs défis qui requièrent une attention urgente, car ils représentent un obstacle à la pérennité de la paix, qui repose sur des conditions égales de sécurité et de subsistance. Comme on l'a vu plus haut, cet état de fait a des implications particulières pour les politiques et pratiques en matière d'opérations de paix, tant à l'échelle internationale qu'au niveau des PFCPP.

Des opérations de paix prêtes pour l'avenir devront systématiquement faire l'objet d'enquêtes, d'analyses et, naturellement, d'examen critiques. L'environnement mondial évolue plus rapidement que jamais : reconfiguration des forces géopolitiques, bouleversement de la disponibilité de ressources essentielles, progrès scientifiques et techniques réguliers... En outre, les engagements en faveur de la paix et de la démocratie sont de plus en plus souvent contestés par des États ou des groupes régionaux d'États ; la démocratie elle-même est remise en cause dans des pays qui étaient auparavant ses plus ardents défenseurs ; et les tentatives d'affaiblir les initiatives multilatérales internationales se multiplient. Tous ces phénomènes accroissent la demande d'interventions globales, cohérentes et fondées sur les faits pour faire face à des conflits intraétatiques complexes. Les résultats consolidés des évaluations MOWIP constituent un corpus de données qui peut fournir de précieux éclairages pour concevoir et mettre en œuvre des opérations de paix prêtes pour l'avenir. Le Rapport MOWIP global est un appel à l'action lancé aux décideurs du monde entier pour qu'ils procèdent aux transformations nécessaires à la mise au point d'opérations de paix prêtes pour l'avenir.

# 09

---

## Annexe

# Recommandations consolidées

---

## 1 RÉVISER LES CRITÈRES DE DÉPLOIEMENT DE FAÇON À INCLURE LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES

### Les faits

Les Casques bleu-e-s expérimenté-e-s jugent que les compétences les plus utiles pour un déploiement sont les compétences en communication et la capacité à travailler avec du personnel d'autres pays.

Recommandations pour **instaurer une structure des opérations de paix fondée sur l'égalité des chances** :

- Établir des critères de déploiement adaptés aux enjeux à venir, qui reflètent l'ensemble des connaissances et des compétences requises pour une opération de paix. Cela implique d'accorder une **priorité égale à un socle de compétences relationnelles et de combat** indispensables pour faire progresser l'égalité des genres, réaliser les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et assurer la pérennité de la paix. Les critères de déploiement doivent donc refléter des compétences relationnelles telles que la communication, l'écoute, l'empathie, l'aptitude à travailler dans un milieu multiculturel, les techniques d'apaisement des tensions et de médiation et la résolution de problèmes ;
- Former le personnel aux compétences relationnelles et de combat, y compris lors des tests et évaluations et lors des formations préalables au déploiement et en mission. Il peut s'avérer nécessaire de cibler plus particulièrement les femmes pour les formations aux techniques de combat, et les hommes pour celles aux compétences relationnelles, mais cette décision doit être prise au niveau national, sur la base de données d'évaluation objectives.

Recommandations pour **renforcer la capacité d'action des Casques bleu-e-s** :

- Encourager et soutenir le développement des compétences relationnelles, en plus des compétences de combat, pour tous les déploiements. Par exemple :
  - Considérer les compétences relationnelles comme une priorité lors des formations préalables au déploiement ;
  - Évaluer les compétences relationnelles en plus des compétences de combat dans le cadre des processus d'évaluation et de qualification (examen d'aptitude au service en mission, équipe de soutien à la sélection et à l'évaluation, évaluation des capacités opérationnelles, visites d'évaluation et de consultation du DPO, visites préalables au déploiement, etc.) ;
  - Mettre l'accent sur les compétences relationnelles, l'analyse critique et la résolution de problèmes pendant les formations en cours de mission ;
  - Accompagner les PFCPP dans la conception et l'institutionnalisation des formations aux compétences relationnelles (en particulier celles destinées au personnel de maintien de la paix).



## 2 RECRUTER, SÉLECTIONNER ET FORMER LE PERSONNEL DE MAINTIEN DE LA PAIX EN FONCTION D'UN DOUBLE PROFIL DE CARACTÈRE ET DE SAVOIR-FAIRE

### Les faits

Lorsqu'il souscrit à une conception rigide des rôles basés sur le genre ou à des idées arrêtées sur la masculinité, le personnel de sécurité en uniforme est plus enclin à intensifier la violence au cours d'une mission. Il a également moins tendance à considérer les cas d'exploitation et d'abus sexuels comme un problème et à les signaler, de même que les autres types de comportements répréhensibles (conduite en état d'ébriété, corruption, violence à l'encontre des civil-e-s, etc.). Tant les hommes que les femmes signalent des comportements relevant du harcèlement en mission.

### Recommandations pour **instaurer une structure des opérations de paix fondée sur l'égalité des chances** :

- Élaborer un outil d'évaluation du profil de caractère qui permette de déterminer les attitudes, les présupposés et les méthodes du personnel de sécurité en uniforme, en les mesurant aux valeurs et aux mandats de l'ONU et des opérations de paix. Cet outil devra spécifiquement intégrer des questions sur les croyances et opinions relatives aux rôles basés sur le genre, à la masculinité et à l'égalité des genres (notamment la présence de femmes à des postes de direction ou de combat), ainsi que sur l'attitude à tenir face au recours à la violence contre des civil-e-s ou des collègues et en cas de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel. Si le but ultime d'une opération de paix est d'assurer la pérennité de la paix, il est important de reconnaître que la préparation aux enjeux à venir passe nécessairement par **l'acquisition de connaissances et compétences spécifiques et par la définition d'un profil de caractère déterminé** pour soutenir et réaliser cet objectif. **Les compétences relationnelles et de combat devront revêtir la même importance qu'un profil de caractère** compatible avec les valeurs et les objectifs de pérennité de la paix ;
- **Récompenser les actions qui reflètent le profil de caractère souhaité et les compétences relationnelles attendues de la part du personnel de maintien de la paix**, en décernant des médailles ou des honneurs aux soldat-e-s qui pratiquent le règlement des conflits et la résolution des problèmes, ou qui œuvrent au soutien et à la protection des civil-e-s ;
- Veiller à ce que tous les critères de déploiement soient pris en compte dans les pratiques de recrutement et de sélection, tant au niveau de l'ONU pour le personnel en uniforme que dans les PFCPP pour les membres des contingents, et à ce que les formations préalables au déploiement et en mission aient pour objectif d'**améliorer le profil de caractère et le savoir-faire des Casques bleu-e-s** dans le sens de l'égalité des genres et de la pérennité de la paix ;
- Demander aux PFCPP de communiquer (avant le déploiement) le résultat des vérifications d'antécédents concernant des actes répréhensibles tels que le harcèlement et l'intimidation (sexuels, basés sur le genre ou autres), la violence conjugale et intrafamiliale, la maltraitance d'enfants, l'exploitation et les abus sexuels, etc.

### Recommandations pour **renforcer la capacité d'action des Casques bleu-e-s** :

- Élaborer des critères de déploiement décrivant le profil de caractère requis pour garantir le respect des attitudes, présupposés et méthodes des opérations de paix ;
  - Aider le personnel de maintien de la paix à acquérir la capacité d'action (savoir-faire et profil de caractère) nécessaire pour réagir aux comportements sur le lieu de travail qui compromettent l'objectif d'une paix pérenne, fondée sur des conditions égales de sécurité et de subsistance. Pour cela, il faut notamment que les mécanismes de plaintes, tant formels qu'informels, soient accessibles et connus ;
- Soutenir les PFCPP dans leurs efforts pour recruter, sélectionner, former et déployer des Casques bleu-e-s ayant le savoir-faire et le profil de caractère nécessaires pour faire des choix et prendre des initiatives compatibles avec le principe de l'égalité des genres, les mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et l'objectif d'assurer la pérennité de la paix.

### 3 RENFORCER LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN CAS DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION DANS LE CADRE DES OPÉRATIONS DE PAIX (POUR LES CASQUES BLEU·E·S ET POUR LE PERSONNEL INTERNATIONAL)

#### Les faits

Les hommes comme les femmes signalent des comportements relevant du harcèlement ou de l'intimidation en mission, dont beaucoup sont basés sur le genre ou l'identité.

#### Recommandations pour instaurer une structure des opérations de paix fondée sur l'égalité des chances :

- Mettre en place un cadre général de prévention et d'intervention en cas de harcèlement et d'intimidation, dans le cadre d'une opération de paix, entre le personnel de maintien de la paix et le personnel international ou à l'intérieur de ces groupes. À l'heure actuelle, la définition du harcèlement en mission se limite au harcèlement sexuel. Dans l'idéal, les politiques régissant le caractère respectueux, égalitaire et inclusif de la conduite de ces personnels doivent inclure un mécanisme formel et un mécanisme informel de signalement<sup>91</sup>. Le mécanisme informel permettra d'augmenter le nombre de signalements en offrant la possibilité de rapporter un comportement qui n'est pas assez grave, assez récurrent ou assez durable pour tomber sous le coup des critères de gravité, de fréquence et de durée. Ce mécanisme peut ainsi contribuer à une détection précoce des comportements relevant du harcèlement ou de l'intimidation. Dans le même ordre d'idées, les signalements informels donnent la possibilité d'intervenir de manière officieuse. Par exemple, ils permettent à une personne de confiance de faire remarquer à quelqu'un que son comportement ou son commentaire était malvenu, sans qu'il soit nécessaire de prouver que le comportement en question répondait à une définition établie du harcèlement ou de l'intimidation. Enfin, un cadre d'action exhaustif comportera également des mesures de prévention, c'est-à-dire des actions et des systèmes destinés à sensibiliser les esprits et à renforcer la capacité du personnel à interrompre les actes de harcèlement et d'intimidation. Une politique de prévention et d'intervention exhaustive comprend, dans l'idéal, les éléments suivants :
  - des initiatives de prévention, telles que des **programmes d'intervention des tiers** en mission ou dans le cadre de la formation préalable au déploiement, ainsi que des actions de sensibilisation et d'information ;
  - des mécanismes de signalement formels et informels qui permettront une détection précoce des comportements relevant du harcèlement ou de l'intimidation ;
  - la désignation de personnes de confiance qui pourront jouer un rôle de ressource et de soutien auprès du personnel en cas de questions, d'hésitations ou de plaintes informelles ;
  - l'obligation pour les superviseur·e·s et le commandement :
    - d'encourager un comportement respectueux, professionnel et inclusif (participation, collaboration, consultation),
    - de décourager les plaisanteries, les commentaires ou les comportements qui nuisent à l'inclusion (intervention de tiers) ;
- Demander aux PFCPP de mettre en place des politiques générales intérieures (nationales ou institutionnelles) pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel et basé sur le genre), l'intimidation et le bizutage, conformément aux normes minimales établies par l'ONU.

#### Recommandations pour **renforcer la capacité d'action des Casques bleu·e·s** :

- Soutenir les PFCPP dans leurs efforts pour mettre en place, à l'échelle nationale ou institutionnelle, des mécanismes généraux de prévention et d'intervention en cas de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), d'intimidation et de bizutage. Par exemple :
  - Aider le personnel de maintien de la paix à acquérir la capacité d'action (savoir-faire et profil de caractère) nécessaire pour réagir aux comportements sur le lieu de travail qui compromettent l'objectif d'une paix pérenne, fondée sur des conditions égales de sécurité et de subsistance. Pour cela, il faut notamment que les mécanismes de plaintes, tant formels qu'informels, soient accessibles et connus ;
- Soutenir et institutionnaliser les stratégies destinées à encourager, appuyer et favoriser l'intervention des tiers<sup>92</sup> afin de lutter contre les comportements et commentaires qui pourraient être jugés désobligeants, malvenus ou fondés sur des stéréotypes liés au genre (ou à la nationalité, l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, etc.) et qui, de ce fait, empêchent ou dissuadent les femmes ou les hommes de s'engager dans des fonctions ou des unités qui battent en brèche les normes de genre dominantes (combat ou infanterie pour les femmes, appui logistique pour les hommes, par exemple) ;
- Tenir le commandement responsable des manquements aux principes suivants :
  - Respecter et faire respecter les attitudes et les valeurs fondées sur l'égalité des genres dans les comportements et les pratiques,
  - Encourager un comportement respectueux, professionnel et inclusif (participation, collaboration, consultation),
  - Décourager les plaisanteries, les commentaires ou les comportements qui nuisent à un comportement respectueux, professionnel et inclusif (favoriser l'intervention de la hiérarchie).

## 4 RENDRE LES INFRASTRUCTURES DE SERVICES DE SANTÉ MENTALE ET DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL PLUS DISPONIBLES ET PLUS FACILES D'ACCÈS

### Les faits

Les hommes comme les femmes signalent des problèmes d'accès aux services de santé mentale, ou un manque de services adaptés. Les femmes aussi bien que les hommes font état de problèmes à leur retour de déploiement, et les femmes rapportent un niveau sensiblement inférieur de soutien formel.

#### Recommandations pour **instaurer une structure des opérations de paix fondée sur l'égalité des chances** :

- Fournir davantage de services de santé mentale et de soutien psychosocial au personnel de maintien de la paix pendant le déploiement et à son retour de déploiement (ainsi qu'aux familles). Par exemple :
  - un bilan ou un examen psychosocial avant le déploiement, offert également aux membres de la famille des Casques bleu·e·s déployé·e·s ;
  - une procédure de sortie visant à faciliter l'accès à des services de santé mentale et l'orientation vers d'autres ressources après le déploiement.

#### Recommandations pour **renforcer la capacité d'action des Casques bleu·e·s** :

- Soutenir les PFCPP dans leurs efforts pour fournir systématiquement des services de santé mentale et de soutien psychosocial au personnel rentrant de mission. Il peut s'agir de déterminer les besoins concrets, ventilés par genre, des Casques bleu·e·s, d'appliquer des procédures de sortie de mission pour la réintégration dans la vie civile avec leur famille et leur communauté, et d'accompagner les membres de leur famille pendant la réintégration.

92 Voir également Anderson, « Be an active bystander in preventing sexual assault » ; et « Bystander Intervention Training 'Quick Supplemental' », disponible à l'adresse : [www.google.com/search?q=US+military+bystander+intervention&oq=US+military+bystander+intervention+&aqs=chrome..69l57.6828j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](http://www.google.com/search?q=US+military+bystander+intervention&oq=US+military+bystander+intervention+&aqs=chrome..69l57.6828j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#).

## 5 REDOUBLER D'EFFORTS POUR DIVERSIFIER LA REPRÉSENTATION PROPORTIONNELLE DES FEMMES DANS L'ENSEMBLE DES GRADES, FONCTIONS ET UNITÉS D'UNE OPÉRATION DE PAIX

### Les faits

Les données qualitatives indiquent que les femmes ne sont pas représentées proportionnellement dans l'ensemble des grades, fonctions et unités lors des opérations de paix.

#### Recommandations pour **instaurer une structure des opérations de paix fondée sur l'égalité des chances** :

- Encourager la répartition des femmes et des hommes dans l'ensemble des grades, fonctions et unités lors d'une opération de paix. C'est-à-dire qu'au lieu de quotas généraux pour le déploiement des femmes, **des quotas ciblés selon les grades, fonctions et unités seraient plus efficaces**, surtout s'ils incluent *aussi bien des femmes que des hommes à des postes non traditionnels*. Pour faire progresser l'égalité des genres, il est important de s'attaquer aux inégalités tant pour les femmes que pour les hommes ;
- Concevoir et institutionnaliser **des formations croisées avant le déploiement et en mission et des affectations croisées en cours de mission pour élargir l'éventail de fonctions et unités auxquelles les hommes et les femmes peuvent prétendre** (et éviter ainsi que leur fonction ou unité soit choisie par l'ORBAT en fonction de leur poste/unité au sein de l'institution de sécurité) ;
- **Collecter des données (ONU) sur le grade, la fonction et l'unité de tout le personnel de sécurité en uniforme** (en mission et dans le PFCPP pour les personnes déployées).

#### Recommandations pour **renforcer la capacité d'action des Casques bleu·e·s** :

- **S'attaquer aux stéréotypes de genre dans les discours et les supports de communication autour des missions et éviter de cantonner les femmes à des rôles symboliques**. Ainsi, les opérations de paix associent régulièrement les femmes à l'agenda « Femmes, paix et sécurité », aux violences sexuelles et basées sur le genre, aux enfants et aux activités humanitaires, tandis que les hommes sont associés à des postes de combat, opérationnels ou tactiques. Il faut montrer aussi bien des femmes que des hommes mettant en pratique toutes les compétences relationnelles et de combat requises pour une opération de paix. Les femmes, comme les hommes, doivent être représentées non pas en fonction de leur genre, mais sur la base de leurs contributions et activités.

## À propos du DCAF

DCAF – Le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité, se consacre à l'amélioration de la sécurité des états et de leurs citoyens dans le cadre d'une gouvernance démocratique, de l'état de droit, et dans le respect des droits humains. Depuis sa création en 2000, il contribue à rendre la paix et le développement plus durables en aidant les états partenaires, ainsi que les acteurs internationaux qui les soutiennent, à améliorer la gouvernance de leur secteur de la sécurité grâce à des réformes participatives et inclusives. Il développe des matériels pédagogiques, fait la promotion de normes et de bonnes pratiques, délivre un conseil juridique, politique et technique, et appuie le développement capacitaire des parties prenantes tant étatiques que non-étatiques.

Les membres du Conseil de fondation du DCAF représentent plus de 50 pays et le canton de Genève. Actif dans plus de 70 pays, le DCAF est internationalement reconnu comme un des chefs de file au niveau mondial parmi les centres d'excellence en matière de gouvernance et de réforme du secteur de la sécurité (G/RSS). Le DCAF est guidé par les principes de neutralité, d'impartialité, d'appropriation locale, de participation inclusive et d'égalité des genres.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch) et nous suivre sur Twitter [@DCAF\\_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva).

**DCAF - Geneva Centre for  
Security Sector Governance**

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2E  
CH-1202  
Genève  
Suisse

Tel: +41 22 730 94 00  
[info@dcaf.ch](mailto:info@dcaf.ch)  
[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)  
Twitter [@DCAF\\_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva)



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



Cornell University



Canada



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs