

**Promotion de la participation
significative des femmes aux
opérations de paix des Nations
Unies en soutenant le personnel
ayant des responsabilités familiales**

Note d'Orientation²

Eleanor Gordon

À l'échelle mondiale, les femmes ayant des responsabilités familiales ont été – et continuent d'être – limitées dans leur capacité à travailler dans les opérations de paix.³ Ceci est un facteur essentiel de la sous-représentation persistante des femmes dans les opérations de paix, en particulier des femmes en uniforme, où les progrès vers les objectifs de parité entre les sexes ont été plus difficiles.⁴ Et ceci, malgré une prise de conscience croissante de l'importance de la participation significative des femmes aux opérations de paix,⁵ soutenue par le programme pour les Femmes, la Paix et la Sécurité (FPS) du Conseil de sécurité des Nations Unies (NU).

Ce projet est le premier du genre à identifier les causes et les conséquences de la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales⁶ au sein des organisations militaires et policières (institutions de sécurité) dans les pays fournisseurs de troupes et de contingents de police (T/PCC) et dans les opérations de paix des Nations Unies. L'objectif de ce projet est de proposer des moyens de réduire cette marginalisation, améliorant ainsi la participation significative des femmes, renforçant l'efficacité opérationnelle et faisant progresser l'égalité des genres. En conséquence, les bénéficiaires des opérations de paix ainsi que ceux qui y travaillent – ou aspirent à y travailler – en bénéficieront.

Le projet s'appuie sur des projets de recherche mondiaux pluriannuels menés par l'équipe du projet sur la marginalisation des praticiens de la consolidation de la paix ayant des responsabilités familiales⁷ et sur la manière dont les organisations peuvent leur apporter un meilleur soutien (Universités de Monash et Warwick, 2017-2021),⁸ ainsi que sur le travail des Conseiller-ères militaires genre (CMG) pour faire progresser le programme FPS (Gouvernement d'Australie, ministère de la Défense, 2020-2022).⁹

Ce projet est financé¹⁰ par le gouvernement du Canada dans le cadre de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix.¹¹ Le Canada a annoncé l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix lors de la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix qui s'est tenue à Vancouver (2017)¹² et a prolongé l'Initiative pour une nouvelle période de cinq ans, jusqu'en 2027, lors de la Réunion ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix à Séoul (2021).¹³ L'objectif de l'Initiative est de contribuer à accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies et est soutenu par un engagement en faveur de l'équité des genres et de la réforme des opérations de paix des Nations Unies.

Contenu

Logique	3
Projet	8
Membres de l'équipe	9
Études de cas	10
Résultats	12
Objectifs	13
Remarques	14

Logique

Il existe des obstacles importants à la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies et aux institutions de sécurité des T/PCC. Le plus important de ces obstacles est le manque de soutien, de politiques et de structures permettant le recrutement, la rétention, la promotion, la formation et le déploiement de personnel ayant des responsabilités familiales primaires ou exclusives, notamment en ce qui concerne les soins des enfants.¹⁴ Les cultures du lieu de travail et les présupposés normatifs de genre concernant la maternité, les soins et le travail de sécurité ne font qu'aggraver ces obstacles.¹⁵ La marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales au sein des institutions de sécurité et des opérations de paix des Nations Unies a un impact négatif sur l'efficacité organisationnelle et opérationnelle.¹⁶ Cette marginalisation réduit la diversité du personnel militaire et policier déployé, ainsi que l'ensemble des compétences, des connaissances et des modes de pensée dont disposent les institutions de sécurité et les opérations de paix. Cela compromet les efforts visant à faire progresser l'égalité des genres au sein et à travers les opérations de paix, ce qui a un impact¹⁷ négatif sur les efforts visant à construire une paix durable qui soit représentative des divers groupes et réponde à leurs besoins.¹⁸ En outre, la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales indique également que les compétences associées aux soins, y compris les soins aux autres et les soins personnels, ne sont pas valorisées dans les institutions de sécurité ou dans les opérations de paix.



Casque bleu de la MINUAD. Photo: UNAMID/Albert González Farran, 2013

Ces impacts affectent la façon dont la sécurité et la paix sont conceptualisées, la sécurité de qui est priorisée, et le type de paix qui est construit. Lorsque les institutions de sécurité et les opérations de paix sont moins inclusives et moins diversifiées, leurs opérations ont moins de chances de répondre à la diversité des besoins et de bénéficier d'une confiance générale de la part du public. Lorsque les institutions de sécurité et les opérations de paix ne peuvent pas utiliser une diversité de compétences, de connaissances et de modes de pensée, elles ont moins de moyens pour répondre à une série de défis complexes et dynamiques. Lorsque les institutions de sécurité et les opérations de paix ne sont pas pleinement engagées en faveur de l'égalité des genres, leur crédibilité en est affectée lorsqu'elles défendent la promotion de l'égalité des sexes dans les opérations de paix. Cela peut également compromettre leurs efforts visant à faire progresser la sécurité et à construire une paix durable, compte tenu de la corrélation positive entre l'égalité des genres et les sociétés pacifiques.¹⁹ De plus, lorsque les institutions de sécurité et les opérations de paix ne communiquent pas leur engagement en faveur d'une éthique de soins,²⁰ y compris les besoins et les responsabilités familiales de leur personnel, le bien-être de l'ensemble du personnel peut en souffrir. Cela peut entraîner du stress et de l'épuisement professionnel, et contribuer à l'exploitation et aux abus sexuels, ainsi qu'à d'autres scandales en matière de protection, qui ont entaché le travail des forces armées et des forces de police engagées dans des opérations de paix.²¹

Ce projet vise à s'attaquer aux causes et aux conséquences de la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales dans les T/PCC et les opérations de paix des Nations Unies et, ce faisant, à relever les principaux défis en matière de paix et de sécurité : la participation significative des femmes, l'efficacité des opérations de paix et efforts visant à faire progresser l'égalité des genres. Les bénéficiaires

directs de ce projet sont donc les femmes en uniforme – et les femmes qui aspirent à travailler dans les structures policières et militaires et à être déployées dans des opérations de paix – ainsi que d'autres acteurs qui travaillent dans des opérations de paix et en sont affectés.

Ce projet s'inscrit parfaitement dans les principaux domaines d'intérêt définis dans la deuxième phase de l'Initiative Elsie du gouvernement du Canada pour les femmes dans les opérations de paix, à savoir le développement des connaissances sur les expériences des femmes en uniforme, y compris les obstacles qu'elles rencontrent pour participer de manière significative aux institutions de sécurité des T/PCC et aux opérations de paix de l'ONU, et l'identification des moyens pour surmonter ces obstacles.

De plus, le projet s'aligne sur la stratégie de mise en œuvre de l'Action pour le maintien de la paix 2021-2023 de l'ONU (A4P+),²² qui a donné la priorité à la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix et à une meilleure compréhension des obstacles auxquels elles sont confrontées (A4P+ Objectif 3.1.1.). En outre, le projet répond aux principes et aux engagements contenus dans le programme FPS, en particulier la Résolution 2538 (2020) du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU), qui :

Encourage les États membres à élaborer des stratégies et des mesures pour accroître le déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix, notamment en... Prenant des mesures pour fournir de soutien et des incitations, y compris en matière de garde d'enfants et d'autres besoins pertinents (RCSNU 2538 (2020) : paragraphe 2g)



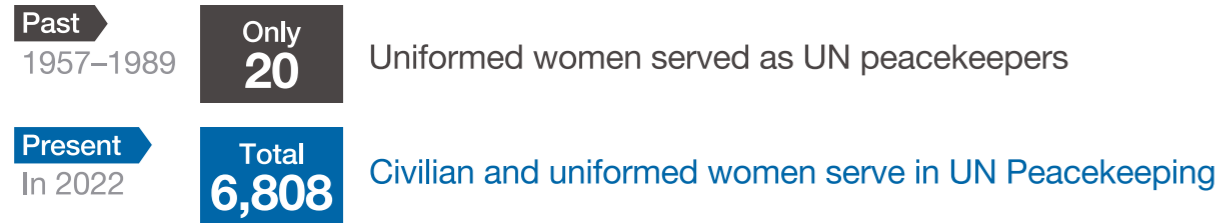
Cérémonie de remise des médailles de la MONUSCO. Photo: UN/Marcelline Comlan 2017



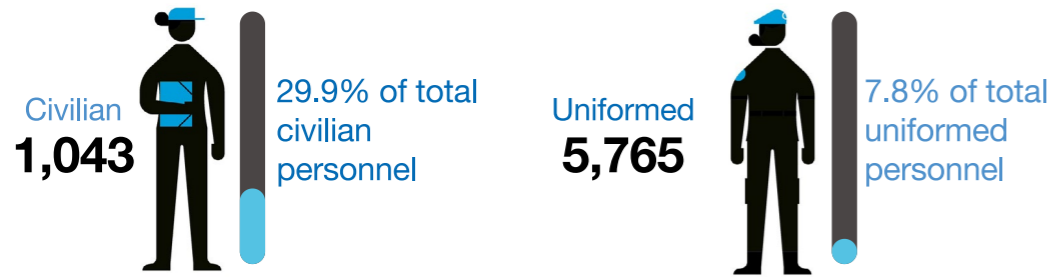
La MINUL rend hommage aux soldats de la paix. Photo: UN/ Christopher Herwig, 2008

Le projet est également aligné sur la stratégie de parité des sexes en uniforme de l'ONU (2018-2028),²³ qui vise à créer un environnement propice à la participation significative du personnel féminin en uniforme au maintien de la paix, reconnue comme essentielle au succès du maintien de la paix mais encore insuffisante. Comme indiqué ci-dessous, les dernières statistiques du Département des opérations de paix (DPO) des Nations Unies révèlent que les femmes ne représentent que 7,8 % du personnel en uniforme des opérations de paix des Nations Unies (Figure 1).

Number of Women Personnel in UN Peacekeeping Missions



The number of women peacekeepers continues to grow



Women are deployed in all areas: civilian, military, police, and justice & corrections service

Women Uniformed Personnel By Mission

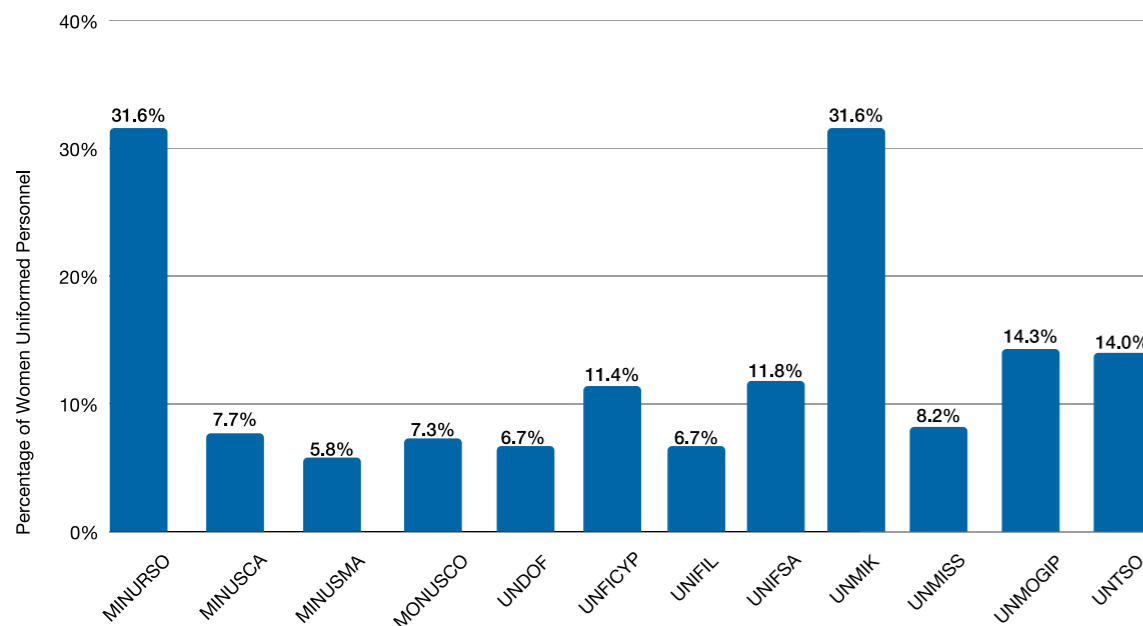


Figure 1 : Femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies²⁴

La Stratégie de parité des sexes en uniforme des Nations Unies fixe les objectifs pour les femmes dans les opérations de maintien de la paix, les buts pour 2028 étant les suivants : 15 % de femmes militaires chargées du maintien de la paix dans les contingents de troupes, 20 % de femmes policières dans les forces de police constituées (FPU), 25 % de femmes observatrices militaires (MEOM) et officiers d'état-major (SO) et 30 % policiers individuels (IPO). La figure ci-dessous montre les chiffres réels atteints par rapport aux objectifs proposés (Figure 2).



Figure 2 : Femmes en uniforme dans les opérations de paix (pourcentage réel et objectifs de la stratégie de parité entre les sexes)²⁵

Projet

La durée du projet est de 3 ans (2023-26). Une approche multiméthode sera utilisée pour inclure :

- Entretiens avec des informateurs clés dans 7 sites nationaux sur le terrain (et en ligne) avec du personnel en uniforme (forces armées et police, avec ou sans responsabilités familiales, y compris des femmes, des hommes et des personnes d'identités de genre diverses) et des parties prenantes clés (pour inclure le personnel civil dans les ISS, le siège de l'ONU et les opérations de paix ainsi que les représentants de la société civile)
- Une enquête mondiale en ligne auprès du personnel en uniforme (avec ou sans responsabilités familiales, y compris des femmes et des hommes) et des principales parties prenantes : https://monashred.au1.qualtrics.com/jfe/form/SV_78lbrMli6Nql5ga
- Recherche documentaire comprenant la cartographie et l'analyse des politiques, des meilleures pratiques et des statistiques du personnel

Le travail de terrain et la collecte de données se dérouleront tout au long de 2024. Des informations seront recueillies sur les causes et les effets de la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales au sein des institutions de sécurité des T/PCC et des opérations de paix des Nations Unies. Cela permettra également d'identifier les meilleures pratiques, les enseignements tirés et les facteurs qui influent sur le degré de marginalisation du personnel ayant des responsabilités familiales et l'impact que cela a sur l'efficacité opérationnelle des opérations de paix.

Le travail sur le terrain sera suivi en 2025 par des ateliers de validation en ligne avec les participants à la recherche et des ateliers de diffusion/sensibilisation dans le pays, au cours desquels les résultats du projet seront partagés et discutés.

Le projet est composé d'une grande équipe de chercheurs de Monash Global Peace and Security (GPS) spécialisés dans le genre, la paix et la sécurité, et de consultants mondiaux possédant une vaste expérience et expertise dans les opérations de paix, le maintien de l'ordre et les forces armées.



Membres de l'équipe

GPS Monash

Dr Eleanor Gordon (chef de projet)

Directrice du centre Monash Global Peace and Security (Monash GPS), Monash University

Professor Katrina Lee-Koo

Affiliée à Monash University, membre du conseil d'administration du GPS, directrice de l'École de sciences politiques et de relations internationales, University of Queensland

Dr Richard Fosu

Monash University

Lauren Lowe

Monash University

Consultants mondiaux

Joana Osei-Tutu

Directrice adjointe de l'Institut des femmes, de la jeunesse, de la paix et de la sécurité, Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix

Jane Townsley

Directrice exécutive de l'Association internationale des femmes policières

Dr Irine Gayatri

Agence nationale de recherche et d'innovation (BRIN), Indonésie (consultante indonésienne)

WGCDR Liani Kennealy (Retd), MA

Jennifer Grover

MIL, MA, GradDipSoc, BA, Fondateur et directeur d'ACT for a Better Day, Ltd.

Anushka Chavan

(Consultante indienne)

Council for Strategic and Defence Research (CSDR)

Inde (Consultant / Partenaire indien)

Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KA IPTC)

Études de cas

Le travail sur le terrain sera mené dans sept sites de terrain : trois T/PCC (Indonésie, Inde et Royaume-Uni), le siège de l'ONU et trois opérations de paix de l'ONU (Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA), Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) et Mission des Nations Unies en République du Soudan du Sud (MINUSS)).

Le siège de l'ONU a été choisi car il définit la politique et les pratiques de maintien de la paix, joue un rôle essentiel de leadership et d'influence sur les politiques et les pratiques des T/PCC, et mène les efforts visant à faire progresser la participation significative des femmes à la poursuite de la paix, notamment par le biais de sa stratégie uniforme pour la parité hommes-femmes (2018-2028).

Les trois opérations de paix de l'ONU (MINUSCA, MONUSCO et MINUSS) ont été choisies car elles font partie des plus grandes opérations de paix actuelles. Les trois sites permettent de tirer des enseignements des différentes opérations de paix. Ces opérations de paix comprennent également des troupes et des policiers issus des études des cas T/PCC.



Femmes Casques bleus au service de l'UNMISS. Photo: UN/Gregorio Cunha, 2021

Les trois T/PCC ont été choisis car ils ont tous des enseignements précieux à partager – et sur lesquelles s'appuyer – sur la manière de faciliter la participation significative des femmes aux opérations de paix et de soutenir le personnel en uniforme ayant des responsabilités familiales. Bien que ces T/PCC n'aient pas encore atteint les objectifs actuels de l'ONU en matière de parité entre les sexes, ils ont tous des contributions et des enseignements importants à partager :

- L'Inde a une longue tradition de déploiement de femmes soldats de la paix et, en 2007, elle a été le premier pays à déployer un contingent entièrement féminin dans une opération de paix des Nations Unies (l'unité de police constituée au Libéria). Aujourd'hui, l'Inde est le deuxième plus grand contributeur de personnel en uniforme (troupes et policiers) aux opérations de paix de l'ONU.
- Indonésie a récemment fait des progrès notables en matière de prise en compte de la dimension de genre dans son secteur de la sécurité. À l'échelle mondiale, l'Indonésie est le huitième contributeur de personnel en uniforme aux opérations de paix de l'ONU, mais elle n'a pas encore atteint l'objectif de parité des Nations Unies pour 2022 (4,5 %).
- Le Royaume-Uni a été à l'avant-garde des innovations visant à soutenir le personnel en uniforme ayant des responsabilités familiales. La Royal Air Force britannique a notamment reçu le prix 2020 des meilleures pratiques "Best for Mothers", décerné par l'organisation caritative britannique Working Families, pour avoir soutenu des pratiques de travail flexibles, parmi d'autres initiatives. Le Royaume-Uni est également un pays donateur du Fonds Initiative Elsie et un important fournisseur de troupes pour les opérations de paix de l'ONU.

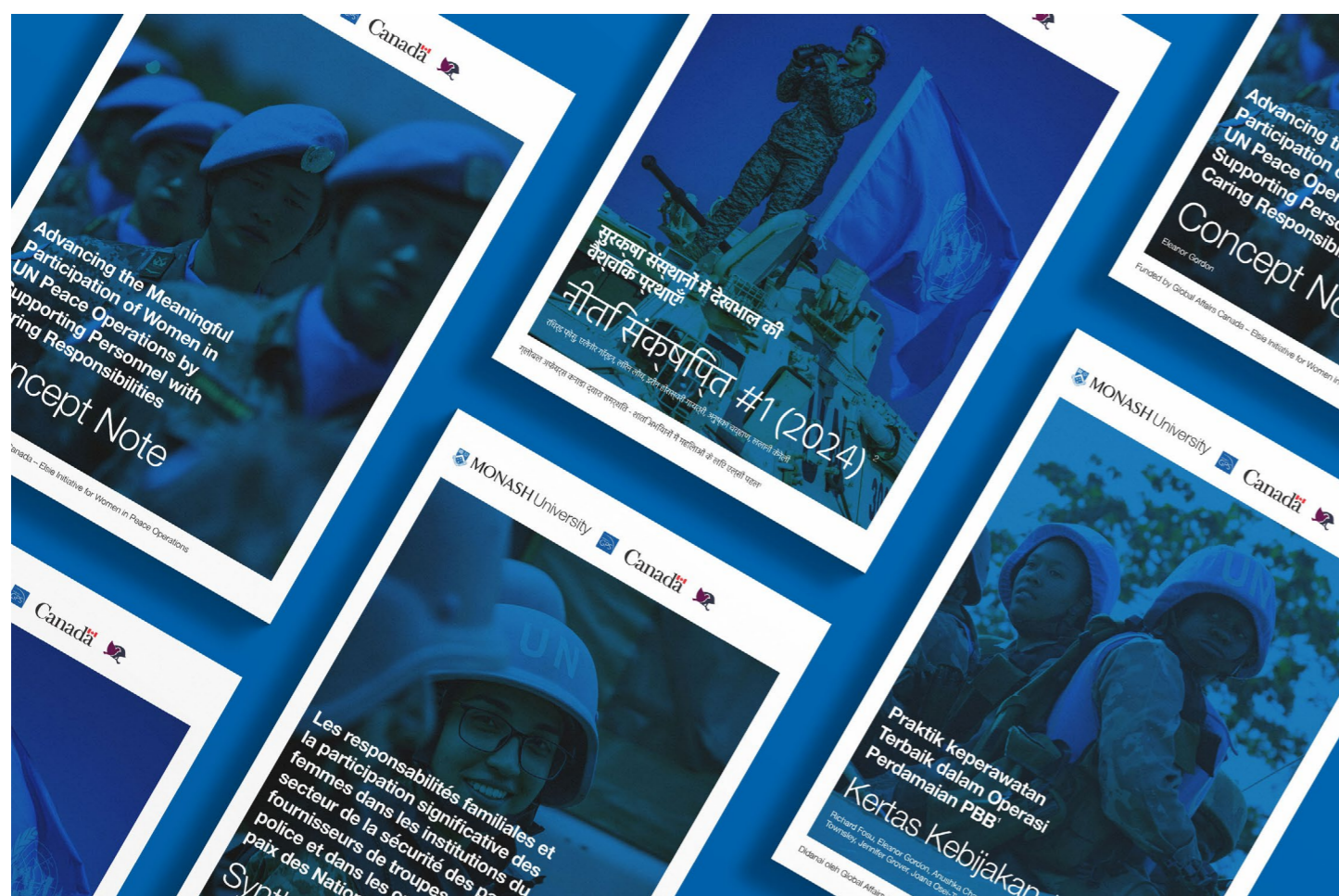


Cérémonie de remise de médailles MONUSCO UNPOL et SENFPU. Photo: UN/Kevin Jordan, 2020

Résultats

Les résultats alimenteront un rapport contenant une série de recommandations détaillées, une boîte à outils organisationnelle (comprenant une liste de contrôle organisationnelle et un cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage), des documents d'information publique et de plaidoyer, ainsi que des articles de journaux évalués par des pairs. Les produits seront conçus pour mieux soutenir le recrutement, le maintien en poste, la promotion, la formation et le déploiement dans les opérations de paix des femmes dans les organisations militaires et policières.

Les résultats seront diffusés dans les secteurs militaire, policier et du maintien de la paix, y compris auprès des décideurs politiques et des dirigeants du siège de l'ONU et des 3 T/PCC par le biais d'ateliers de diffusion et de sensibilisation au siège de l'ONU et dans les 3 T/PCC. Un événement de diffusion et de sensibilisation en ligne sera également organisé pour toutes les parties prenantes, y compris les participants à la recherche. Simultanément, une campagne d'information publique sera lancée afin de mieux faire connaître le projet et de faciliter la réalisation de ses objectifs.



Objectifs

La recherche vise à identifier et à aider à surmonter les obstacles à l'engagement, à l'avancement et au déploiement du personnel ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'à communiquer les enseignements tirés et les meilleures pratiques. Le projet vise à sensibiliser à l'importance de soutenir le personnel ayant des responsabilités familiales et proposera des moyens de mieux le soutenir, améliorant ainsi la participation significative des femmes dans les opérations de paix, renforçant l'efficacité opérationnelle et faisant progresser l'égalité des genres. En conséquence, les bénéficiaires des opérations de paix ainsi que ceux qui y travaillent – ou aspirent à y travailler – en bénéficieront.



Femmes Casques bleus au service de la MINUSCA. Photo: Marinha do Brasil, 2023

Remarques

1. Monash GPS remercie Affaires mondiales Canada d'avoir financé ce projet, dans le cadre de l'Initiative Elsie du gouvernement du Canada pour les femmes dans les opérations de paix.
2. Monash GPS souhaite remercier Laura Innocenti pour son aide à la traduction.
3. Gordon E et Jones B (mars 2022) Caring for carers in international organisations: Ensuring inclusive, responsive and effective peacebuilding, DCAF, Government of Canada, Norwegian Ministry of Foreign Affairs, and the Elsie Initiative, Opportunities for Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 1B. <https://www.dcaf.ch/caring-carers-international-organisations> .
4. Maintien de la paix des Nations Unies (2023) Les pays contributeurs de troupe atteignant les objectifs de parité hommes-femmes. <https://peacekeeping.un.org/fr/gender> .
5. Département des opérations de paix des Nations Unies (décembre 2021) Note pratique : Leadership des femmes et participation significative dans les contextes de maintien de la paix. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpo_practice_note_womens_leadership_and_meaningful_participation_2021_final.pdf .
6. « Les responsabilités familiales sont un terme qui reconnaît les activités essentielles (généralement non rémunérées) que les soignants accomplissent pour eux-mêmes et pour les autres, en réponse à un besoin spécifique. Ce terme donne du crédit à l'argument selon lequel le travail de soins est en fait du travail, et pas simplement de l'« aide ». Gordon E et Jones B (mars 2022 : 2) Caring for carers in international organisations: Ensuring inclusive, responsive and effective peacebuilding, DCAF, Government of Canada, Norwegian Ministry of Foreign Affairs, and the Elsie Initiative, Opportunities for Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 1B. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf .
7. Gordon E et Jones B (2021) Building success in development and peacebuilding by caring for carers: A guide to research, policy and practice to ensure effective, inclusive and responsive interventions, Warwick Interdisciplinary Research Centre for International Development, doi: 10.31273/978-1-911675-00-6 .
8. Gordon E et Jones B (March 2022) Caring for carers in international organisations. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf .
9. Lee-Koo K, Gordon E, Brown S et Wittwer J (2022) A global review of the development of military gender advisor capabilities, Monash University, doi: 10.26180/19729966.v1.
10. Gouvernement du Canada (2023) Document d'information : Engagements pris par le Canada à la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix de 2023. <https://www.canada.ca/fr/affaires-mondiales/nouvelles/2023/12/document-dinformation--engagements-pris-par-le-canada-a-la-conference-ministerielle-des-nations-unies-sur-le-maintien-de-la-paix-de-2023.html>.
11. Gouvernement du Canada (2022) Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fra. Voir également le communiqué de presse de Monash University 2023, <https://www.monash.edu/news/articles/monash-awarded-grant-to-increase-participation-of-women-in-un-peace-operations-by-supporting-personnel-ayant-des-responsabilites-de-soins>
12. Maintien de la paix des Nations Unies (nd) Conférence ministérielle de l'ONU sur le maintien de la paix, Vancouver, Canada. <https://peacekeeping.un.org/fr/un-peacekeeping-defence-ministerial-conference-vancouver-canada>.
13. Maintien de la paix des Nations Unies (nd) 2021 Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix à Séoul. <https://peacekeeping.un.org/fr/2021-seoul-un-peacekeeping-ministerial>.
14. Gordon E et Jones B (March 2022) Caring for carers in international organisations. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf ..
15. Gordon E et Jones B (5 April 2021) 'Not a care in the world: An exploration of the personal-professional-political nexus of international development practitioners working in justice and security sector reform,' International Feminist Journal of Politics. <https://www.ifjglobal.org/blog/2021/4/5/not-a-care-in-the-world-an-exploration-of-the-personal-professional-political-nexus-of-international-development-practitioners-working-in-justice-and-security-sector-reform>.
16. Gordon and Jones (2021) 'Building success in development and peacebuilding by caring for carers.' <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10>.
17. Merkel K et O'Neill K (novembre 2021) Thematic review on gender-responsive peacebuilding, Bureau d'appui des Nations Unies à la consolidation de la paix, ministère fédéral allemand des affaires étrangères, Plateforme de stabilisation. <https://www.un.org/peacebuilding/fr/content/gender-responsive-peacebuilding-2021-2021#:~:text=The%202021%20Thematic%20Review%20on,action%20in%20gender%2Dresponsive%20peacebuilding> ..
18. Nagel RU, Fin K et Maenza J (2021) Gendered impacts on operational effectiveness of UN peace operations, Georgetown Institute for Women, Peace and Security. <https://giwps.georgetown.edu/resource/gendered-impacts-on-operational-effectness-of-un-peace-operations/>
19. Gordon et Jones (mars 2022) Caring for carers in international organisations. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf.
20. Gordon E (2022) 'Careless talk costs lives: The causes and effects of marginalising peacebuilding practitioners with caring responsibilities,' Journal of Intervention and Statebuilding, 16(4) : 413-433, doi : 10.1080/17502977.2022.2065161.
21. Westendorf JK (2020) Violating peace: Sex, aid, and peacekeeping, Cornell University Press. <https://www.cornellpress.cornell.edu/book/9781501748059/violating-peace/#bookTabs=4>.
22. Maintien de la paix des Nations Unies (2021) Action for peacekeeping+ plan. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/action_for_peacekeeping_plan.pdf .
23. Département des opérations de paix des Nations Unies (2018) Uniformed gender parity strategy 2018-2028. <https://peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text> .
24. Nations Unies (2024) Women in Peacekeeping: A Key to Peace (données : premier trimestre 2022). https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/wipk_infographic_2022.pdf .
25. Département des opérations de paix des Nations Unies (2024) « Données sur la parité hommes-femmes des OPH : Les pays fournisseurs de contingents atteignent leurs objectifs en matière de parité hommes-femmes. » <https://elsiefund.org/dpo-gender-parity-data/>.