



MONASH
University



MONASH GPS
GLOBAL PEACE AND SECURITY

Canada



Les responsabilités familiales, facteur clé de la marginalisation des femmes dans le secteur de la sécurité

Note d'orientation

Dr Eleanor Gordon

Cette note d'orientation s'appuie sur les conclusions du projet de recherche intitulé « Favoriser la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies en soutenant le personnel ayant des responsabilités familiales », financé par Affaires mondiales Canada (AMC) dans le cadre de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix (2023-2026).ⁱ La recherche s'appuie sur des entretiens et une enquête mondiale menés auprès de membres des forces de maintien de la paix et d'autres personnels en uniforme, ainsi que de civils engagés dans des opérations de paix ou touchés par celles-ci. L'étude compte 553 participants (257 personnes interrogées et 296 répondants à l'enquête), représentant 63 pays. Lorsque le sexe et les rôles sont connus, 65 % des participants à l'étude sont des femmes (35 % d'hommes) et 84 % sont des membres du personnel en uniforme (forces armées et police).

Les entretiens ont été menés en ligne et dans sept pays : 3 pays fournisseurs de contingents et de forces de police (T/PCC – Royaume-Uni, Inde et Indonésie) ; 3 opérations de paix des Nations Unies – Mission des Nations Unies en République du Soudan du Sud (MINUSS), Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) et Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) ; Siège de l'ONU (New York).

Les responsabilités de soins — principalement envers les enfants, mais aussi envers les membres de la famille âgés ou malades — constituent l'un des obstacles les plus importants, mais les moins pris en compte, à la participation significative des femmes dans les forces armées, la police et les opérations de paix de l'ONU. Cette note d'orientation explique comment la nature fortement genrée du travail de soins non rémunéré engendre une cascade de désavantages pour les femmes à tous les niveaux : recrutement, fidélisation, formation, déploiement et évolution de carrière. Ces répercussions ne nuisent pas seulement aux membres du personnel à titre individuel ; elles ont des conséquences significatives et directes sur la préparation, les performances et les capacités des organisations, ainsi que sur les résultats des missions.

Responsabilités de soins et travail de soins non rémunéré

Reconnaissant que les termes « responsabilités de soins » et « travail de soins non rémunéré » ne sont pas universellement utilisés ou compris, aux fins du présent rapport, les responsabilités de soins désignent les activités essentielles, généralement non rémunérées, que les aidants accomplissent pour autrui et pour eux-mêmes, en réponse à un besoin spécifique. Ces responsabilités impliquent généralement de s'occuper d'enfants et d'autres membres de la famille, y compris les membres de la famille malades, handicapés ou âgés. Ces activités peuvent inclure la cuisine, les tâches ménagères et la prestation de soins physiques et personnels à une personne, comme l'aider à s'habiller, à se laver ou à manger. Le terme « travail de soins » – ou « travail de soins non rémunéré » – est souvent utilisé pour désigner ces activités et donne du crédit à l'argument selon lequel le travail de soins est un travail à part entière plutôt qu'une simple « aide ».

Le problème : les responsabilités de soins comme obstacle structurel

Les responsabilités familiales ont un impact sur toutes les étapes d'une carrière dans le secteur de la sécurité — de l'entrée dans le secteur jusqu'à l'accès à des postes de direction. Étant donné que le travail de soins non rémunéré reste majoritairement effectué par les femmes, et que la société attend des femmes qu'elles assument le rôle de principale responsable des soins, les effets sont profondément liés au genre.ⁱⁱ Ces répercussions découlent principalement de trois facteurs qui s'entrecroisent :

- **Des obstacles pratiques** — les responsabilités familiales limitent le temps disponible, la flexibilité et la capacité à voyager ou à déménager, autant d'exigences fondamentales dans les carrières militaires et policières.

- **Soutien institutionnel limité** — les politiques organisationnelles, les pratiques de direction et les structures de soutien familial sont souvent insuffisantes ou mal communiquées.
- **Préjugés liés au genre et à la maternité** — des idées reçues profondément ancrées concernant les capacités, l’engagement et les rôles appropriés des mères compromettent les opportunités des femmes, même lorsque des politiques formelles existent pour prévenir la discrimination.

Ces défis ont un impact négatif sur le recrutement, la rétention et l’avancement des femmes dans les forces armées et la police, ainsi que sur leur capacité à accéder à des formations et à des opportunités de déploiement.

Par conséquent, les responsabilités familiales constituent l’un des obstacles structurels les plus persistants à la participation significative des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité et les opérations de paix des Nations Unies. Elles déterminent qui peut être déployé, qui peut progresser et qui reste en uniforme.

Les répercussions

Recrutement et fidélisation – Un facteur de départ pour les femmes

Les responsabilités familiales sont l’un des principaux facteurs poussant les femmes à quitter le secteur de la sécurité. Parmi les 199 personnes interrogées, 43 % ont déclaré avoir quitté leur poste, changé de travail, envisagé de le faire ou reçu des suggestions en ce sens de la part d’autres personnes, en raison de leurs responsabilités familiales. Les femmes ont été touchées de manière disproportionnée : 45 % d’entre elles contre 34 % des hommes.

Le personnel a décrit des carrières « entièrement bouleversées » par les exigences liées aux soins. La plupart connaissaient des collègues ayant quitté le service en raison des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales et leur travail, qui exigeait souvent de longues heures, une disponibilité permanente et la capacité de déménager ou de voyager à court terme pour de longues périodes.

... culturellement, on attend des femmes qu’elles restent à la maison pour s’occuper de la famille et des tâches ménagères, tandis que les hommes sont censés être dehors pour faire le travail difficile. On constate donc que, dès le recrutement, la représentation des femmes dans

ces institutions du secteur de la sécurité est très faible... [et] on observe par conséquent une moindre participation des femmes à ces opérations (020724UNMISS M_POL).

J'ai beaucoup de collègues qui sont passées d'un service à temps plein à un service à temps partiel, afin de pouvoir se consacrer davantage à leurs responsabilités parentales... J'ai beaucoup de collègues [qui ont] dû interrompre leur service (Entretien avec un soldat de la force de maintien de la paix, MINUSS, 05/07/2024).

Formation : des occasions manquées aux conséquences sur la carrière

Parmi les personnes interrogées, 36 % ont indiqué que leurs responsabilités familiales avaient eu un impact sur leurs possibilités de formation. Les obstacles sont à la fois d'ordre pratique et culturel. Les formations en présentiel, les cours à distance et les programmes organisés le soir ou le week-end excluent les personnes ayant des responsabilités familiales principales, à moins qu'elles ne disposent d'autres solutions de garde — et des ressources nécessaires pour les financer. Des obstacles culturels tels que les préjugés à l'égard des mères peuvent également jouer un rôle. Par exemple, les femmes ayant des responsabilités familiales peuvent être découragées de postuler, considérées comme indisponibles, ou affectées à des postes ne nécessitant pas de formation avancée ou spécialisée, et passer ainsi à côté d'opportunités de formation. Un accès limité à la formation peut restreindre l'éligibilité au déploiement et les opportunités d'évolution de carrière. Les personnes ayant d'importantes responsabilités familiales sont également moins susceptibles d'avoir le temps de participer ou d'étudier pour les cours obligatoires en vue d'une promotion.

... en raison de leurs responsabilités familiales... il est probable que certaines... ne parviennent pas à réaliser pleinement leur potentiel pour atteindre leurs objectifs de carrière [dans ce secteur] (Entretien avec un policier de maintien de la paix, MINUSS, 02/07/2024).

Le déploiement : l'obstacle le plus important

Le déploiement dans le cadre des opérations de paix de l'ONU représente le domaine où les responsabilités familiales créent les obstacles les plus aigus. Parmi les personnes interrogées, 39 % des femmes ont déclaré que leurs responsabilités familiales avaient eu un impact sur leurs possibilités de déploiement. Pour beaucoup, le déploiement était tout simplement considéré comme incompatible avec le rôle de principal aidant : « Je n'avais jamais postulé pour une opération de maintien de la paix... une fois que j'ai eu des enfants, je ne pensais pas que c'était vraiment quelque chose de possible. » (Entretien avec une officière de l'armée

australienne, en ligne, 12/04/2024). De nombreuses femmes ne peuvent pas être déployées, à moins de bénéficier d'un soutien important, notamment d'un partenaire compréhensif et d'une famille élargie. Lorsqu'elles sont déployées, elles sont souvent confrontées à des difficultés financières dues aux coûts supplémentaires liés à la garde des enfants, ainsi qu'à la pression psychologique liée à la séparation familiale (ce qui n'est pas propre aux femmes). Dans ce contexte, les déploiements de longue durée (par exemple 12 mois) sans retour à la maison pendant les périodes de repos et de récupération (R&R) aggravent ces difficultés, en plus des coûts liés à la garde des enfants.

Les procédures de déploiement sont également souvent influencées par des préjugés à l'égard des mères. Lors des entretiens de déploiement, on peut poser aux mères des questions intrusives sur les modalités de garde des enfants et leur capacité à faire face à la séparation d'avec leurs enfants.

... lors de l'entretien principal, on m'a posé beaucoup de questions sur la façon dont j'allais gérer cette longue période sans mes enfants, surtout parce que je suis mère célibataire. Est-ce que cela va affecter mon travail, mon état mental et physique... ? Je ne pense donc pas que ce soit équitable, car chaque mère, chaque père, chaque personne souhaite faire quelque chose pour sa carrière (Entretien avec une femme soldat de la force de maintien de la paix, MINUSCA, 22/10/2024)

Dans certains cas, la décision de ne pas déployer les mères est prise à leur place, car on part du principe qu'elles ne voudraient pas – ou ne devraient pas – quitter leurs enfants : « On ne leur demande même pas si elles voudraient être déployées – on émet une hypothèse et on prend une décision à leur place » (Entretien avec un membre du personnel de l'ONU, Siège de l'ONU à New York, 25/10/2024). Ces suppositions s'appliquent souvent même aux femmes sans enfants, sur la base de l'idée qu'elles ont, ou auront, des responsabilités familiales. Les rôles de soins assumés par les hommes, en revanche, sont fréquemment ignorés ou considérés comme sans importance dans la prise de décision opérationnelle.

... on a tendance à ne pas se voir proposer de missions à l'étranger, parce qu'on a des responsabilités familiales ou que quelqu'un perçoit qu'on en a. Or, que ce soit le cas ou non, cela n'a aucune importance. C'est simplement ainsi qu'ils vous perçoivent, et votre valeur pour l'organisation est considérablement limitée parce que vous êtes une femme. (Entretien avec une femme soldat de la paix, MINUSS, 24/6/2024)

Dans certains pays d'origine et de transit, les femmes ne peuvent pas être déployées tant que leurs enfants ont moins de deux ans. Dans d'autres, elles doivent obtenir l'autorisation de leur conjoint pour être déployées. Même lorsque des politiques officielles sont en place pour garantir l'égalité de traitement et d'opportunités, le pouvoir discrétionnaire et les préjugés peuvent influencer les résultats.

Même si des politiques formelles sont en place pour empêcher cela, cela se produit de manière informelle... il y a beaucoup de décisions discrétionnaires qui désavantagent les personnes ayant des responsabilités familiales, en particulier les femmes. (Entretien avec un officier militaire canadien, en ligne, 04/10/2024)

Lorsqu'elles sont déployées, les mères peuvent être jugées et stigmatisées par leurs collègues, voire par leur propre famille et leur communauté, qui les qualifient de « mauvaises mères » et d'égoïstes, ou remettent en question leurs motivations à se déployer. Cette stigmatisation nuit à leur réputation professionnelle, cause une détresse personnelle et peut mettre à rude épreuve les relations familiales.

J'ai l'impression que les femmes sont jugées si elles saisissent l'occasion de partir en mission et de s'éloigner de leurs enfants. Car la norme sociale, je pense, dans n'importe quel pays, veut que la mère reste à la maison avec ses enfants. On a donc l'impression que les gens pensent que les femmes qui saisissent ces opportunités sont égoïstes (Entretien avec une femme militaire chargée du maintien de la paix, MINUSCA, 22/10/2024).

..., de nombreuses opportunités de déploiement ont été attribuées à d'autres personnes parce qu'on estime que je devrais rester à la maison avec les enfants ou quelque chose comme ça. J'ai l'impression qu'on a donné plus d'opportunités à mon mari parce que l'armée pense que les enfants s'en sortiront très bien avec leur mère seule (Entretien avec une femme soldat de la force de maintien de la paix, MINUSCA, 22/10/2024).

Évolution de carrière : une pénalité cumulative

L'effet cumulatif des formations manquées, des déploiements annulés et des absences au travail liées aux responsabilités familiales se traduit souvent par un retard important dans la progression de carrière. Même lorsque les déploiements ne mènent pas automatiquement à une promotion, ils peuvent doter le personnel d'une expérience, de compétences et de connaissances qui « renforcent sans aucun doute votre carrière et vous donnent un avantage

sur quelqu'un qui n'a peut-être pas eu cette opportunité » (Entretien avec un soldat de la force de maintien de la paix, MINUSS, 04/09/2024).

Lorsque le personnel quitte le travail à l'heure pour s'occuper de ses proches, il peut être écarté des promotions au profit de collègues toujours disponibles. Les interruptions de carrière liées aux soins – comme le congé de maternité, par exemple – peuvent perturber et freiner la progression de carrière, notamment en raison d'une discrimination manifeste au retour au travail. Ces répercussions sont particulièrement ressenties par les femmes en raison de la nature genrée du travail de soins. Près de la moitié des femmes interrogées (47 %) ont déclaré que leurs responsabilités familiales avaient eu un impact négatif sur leur progression de carrière.

On m'a fait savoir que mon congé de maternité me plaçait encore plus loin derrière mes collègues ayant le même nombre d'années de service... On m'a dit que si je voulais avoir des enfants, je n'aurais jamais dû devenir policière. (répondante à l'enquête)

L'impact des responsabilités familiales sur la carrière des femmes est particulièrement marqué dans le secteur de la sécurité en raison des attentes de disponibilité permanente, de service continu et de présentéisme. La difficulté de concilier les responsabilités familiales et le travail dans ce secteur, ainsi que les préjugés liés à la maternité, peuvent également conduire les femmes à choisir ou à être contraintes d'occuper des postes moins opérationnels ou moins en première ligne. Cela contribue à ce que les femmes soient promues plus lentement, aient moins d'opportunités de leadership et soient confrontées à des perceptions persistantes d'un engagement moindre. Les obstacles à la progression de carrière contribuent à leur tour à l'attrition des femmes et à leur sous-représentation aux postes de direction.

... les opportunités de promotion dépendent souvent non seulement du fait d'avoir suivi les formations appropriées au moment opportun, mais aussi de l'expérience préalable requise. Et si vous étiez occupée à assumer le rôle de principal responsable des enfants et à devoir les déposer à l'école, vous ne pouviez absolument pas occuper un poste d'opérateur de veille 24 heures sur 24 (Entretien avec une femme officier, en ligne, 29/04/2024).

Donc, si vous avez un jeune homme de 20 ans qui n'a aucune responsabilité et qui est vraiment motivé... [et] il peut se porter volontaire pour tout. Il peut s'impliquer dans tout. Il fait très bonne impression. Mais quand vous avez une femme de 43 ans avec trois enfants qui, dès que c'est l'heure de la fermeture et... [qu'elle] se précipite dehors pour aller chercher

ses enfants – « je dois aller chercher les enfants », « je dois préparer le dîner », « nettoyer la maison », vous savez, toutes ces choses-là. Je ne peux pas me porter volontaire pour autant de choses, donc je descends automatiquement dans le classement simplement à cause de ma propre situation. (Entretien avec une femme soldat de la force de maintien de la paix, MONUSCO, 28/10/2024)

Les conséquences plus larges

Une participation significative des femmes aux opérations de paix compromise

Les responsabilités familiales sont à l'origine de la sous-représentation des femmes dans le secteur de la sécurité et limitent leurs possibilités de déploiement. Cela a un impact direct sur la participation significative des femmes aux opérations de paix. Au 31 décembre 2025, les femmes représentaient 10,08 % du personnel en uniforme déployé dans le cadre des opérations de paix de l'ONU. Cela a des implications pour les femmes – leur bien-être, leur sécurité, leur carrière. Cela a également des implications pour les opérations – leur culture de travail, leurs pratiques et leurs résultats. En effet, cela :

- **Réduit la diversité** des membres des forces de maintien de la paix, ce qui nuit aux efforts visant à établir un dialogue et à instaurer la confiance entre des groupes divers.
- **limite l'éventail des compétences, des capacités, de l'expérience et des connaissances** disponibles pour faire face à des menaces de plus en plus complexes
- **Perpétue une culture d'entreprise qui sous-estime l'importance des soins**, y compris les soins aux autres et à soi-même, ainsi que les compétences associées à ces soins.

Rétrécissement du vivier de femmes candidates à des postes de direction

Les obstacles à la progression de carrière dus à des opportunités manquées de formation et de déploiement, aux préjugés liés au genre et à la maternité, ainsi qu'au manque de soutien organisationnel, sont à l'origine de la sous-représentation des femmes aux postes de direction. Cette sous-représentation s'explique également par le fait que, lorsqu'elles fondent une famille, les femmes peuvent quitter le secteur, généralement à l'âge où elles pourraient accéder aux échelons intermédiaires, ou parce qu'elles passent à des postes à temps partiel ou de réserve, ou encore sont reléguées à des fonctions non opérationnelles offrant moins de possibilités d'avancement. Comme l'a fait remarquer un officier de l'armée britannique : «

Très souvent, la carrière des femmes s'effondre lorsqu'elles ont des enfants. » (entretien avec une représentante de la société civile, en ligne, 26/03/2024).

La sous-représentation des femmes aux postes de direction n'est pas simplement une question d'égalité des sexes — c'est une question opérationnelle. Lorsque les femmes sont absentes des processus décisionnels, la diversité des perspectives qui renforce l'analyse, la planification et l'engagement auprès des populations touchées s'en trouve réduite. De plus, lorsque les femmes, en particulier celles qui ont des responsabilités familiales, sont sous-représentées aux postes de direction, il est moins probable que les politiques, les structures et les cultures d'entreprise évoluent de manière significative pour mieux répondre aux besoins du personnel ayant des responsabilités familiales, ce qui entretient un cercle vicieux de marginalisation des femmes.

... il est difficile de faire accéder les aidants à des postes de direction tant que nous ne pourrons pas commencer à indemniser les personnes qui ont dû s'éloigner de leur poste pendant un certain temps... pour s'occuper de leur famille. (Entretien avec une femme officier, en ligne, 29/04/2024).

Un bien-être compromis qui a des répercussions sur les performances

Les coûts personnels sont lourds. Les femmes en uniforme ayant des responsabilités familiales ont évoqué à maintes reprises les « difficultés », les « sacrifices », la « souffrance », la « pression » et la « culpabilité ». Beaucoup décrivent un épuisement et un sentiment d'être jugées (pour être une « mauvaise mère » et manquer des capacités et de l'engagement nécessaires au travail dans le domaine de la sécurité). D'autres décrivent un travail excessif pour compenser ce qu'elles perçoivent comme un préjugé à l'égard des mères, ce qui contribue à un stress chronique et à l'épuisement professionnel. D'autres évoquent des relations familiales brisées et le poids émotionnel d'une séparation prolongée d'avec leurs enfants. Lorsque les organisations sont attentives aux questions liées à la prise en charge — en soutenant le personnel ayant des responsabilités familiales et en étant à l'écoute de son bien-être — et que la prise en charge n'est pas traitée comme une simple affaire personnelle ou privée, ni considérée comme une faiblesse ou une distraction, ces risques peuvent être atténués. Lorsque les organisations ne le font pas, cela a des répercussions supplémentaires sur la culture d'entreprise, les performances et la préparation opérationnelle.

Ces répercussions ne se limitent pas aux femmes. Lorsque les responsabilités familiales sont considérées comme un problème individuel plutôt que comme une question

organisationnelle, l'ensemble du personnel ayant des responsabilités familiales, y compris les hommes, peut être découragé de demander de la flexibilité ou du soutien. Cela affecte négativement le bien-être général du personnel.

Des choix contraignants entre carrière et famille

Les femmes peuvent également subir des tensions personnelles et professionnelles lorsqu'elles se sentent contraintes de choisir entre leur évolution de carrière et leurs responsabilités familiales. Pour beaucoup, cela se traduit par des décisions difficiles : retarder une promotion ou un déploiement, accepter des postes moins visibles ou quitter complètement le secteur. Pour d'autres, l'incompatibilité perçue entre les responsabilités familiales et une carrière dans la sécurité conduit à la décision de ne pas avoir d'enfants du tout. Si certains présentent cela comme un choix personnel, les recherches révèlent que ces décisions sont fortement conditionnées par les structures institutionnelles, les attentes culturelles et l'absence de soutien adéquat.

Ma carrière ne m'a pas permis d'avoir d'enfants jusqu'à présent, ce que je regrette... Malheureusement, les conditions de travail sur le terrain ne permettent pas de concilier les deux. Les Nations Unies affirment vouloir davantage de femmes dans les missions de maintien de la paix, mais ne semblent rien faire pour que cela devienne réalité. (répondante à l'enquête)

Ce qui doit changer : recommandations politiques

Les défis auxquels sont confrontés les membres du personnel ayant des responsabilités familiales dans le secteur de la sécurité ne sont pas des questions privées que les femmes doivent résoudre en faisant des sacrifices personnels. Il s'agit de défis systémiques qui exigent des réponses systémiques, avec des conséquences sur la préparation et les capacités de l'organisation ainsi que sur le bien-être et les performances individuels.

Nous devons nous demander si une personne ayant des responsabilités familiales peut véritablement participer de manière équitable et donner le meilleur d'elle-même au sein de l'organisation — ou si nous avons créé une structure qui était pratique, mais qui ne le permet pas. » (Entretien avec une officière de l'armée australienne, en ligne, 29/04/2024).

Renforcer la politique des ressources humaines

- Mettre en œuvre des politiques standardisées et favorables à la famille, notamment la mise à disposition ou le subventionnement de services de garde d'enfants avant et après

les heures de travail, ainsi que des pratiques de travail flexibles lorsque cela est opérationnellement possible.

- Revoir les critères de promotion et les parcours professionnels afin de s'assurer qu'ils ne constituent pas une discrimination indirecte à l'égard du personnel ayant des responsabilités familiales — notamment en réexaminant les seuils d'âge rigides et les étapes de carrière limitées dans le temps qui désavantagent de manière disproportionnée les femmes.
- Veiller à ce que les politiques en matière de congé de maternité et de congé parental s'accompagnent de mesures de protection contre la mise à l'écart, et à ce que le personnel revenant de congé soit réintégré dans des fonctions significatives avec un accès complet aux formations et aux parcours de promotion.

Soutenir le développement de carrière et les filières de leadership

- Envisager d'ajuster les structures de carrière — y compris les limites d'âge au recrutement, les délais de promotion et l'âge de la retraite — afin de tenir compte des interruptions de carrière qui touchent de manière disproportionnée les femmes pendant leurs années de procréation.
- Explorer la possibilité d'accélérer le développement de carrière des femmes en début de carrière afin de faciliter leur progression à travers les premières étapes professionnelles avant que les responsabilités familiales ne s'intensifient.
- Faire connaître plus largement, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les services, les possibilités de déploiement, y compris dans le cadre des opérations de paix de l'ONU, en veillant à ce que les femmes reçoivent les mêmes informations et le même encouragement que leurs homologues masculins.
- Organiser les formations de manière à ce que le personnel ayant des responsabilités familiales puisse y assister — par exemple, envisager des formations en ligne ou mettre à disposition des structures d'accueil pour les enfants lorsque les formations en résidence sont inévitables.

Renforcer le soutien pendant les déploiements

- Élargir l'offre de rotations de déploiement plus courtes (6 mois) pour le personnel ayant de jeunes enfants, en mettant en place des garanties pour s'assurer que le choix de déploiements plus courts n'entraîne pas de pénalités sur le plan de la carrière.

- Améliorer la prévisibilité des dates de déploiement (et d'affectation) et fournir un préavis suffisant pour permettre au personnel d'organiser la garde de ses enfants, dans la mesure du possible.
- Faciliter les voyages de retour au pays pendant les périodes de repos et de récupération lors des déploiements de longue durée, notamment pour maintenir les liens familiaux et réduire la charge psychologique pesant sur les aidants.
- Donner la priorité à un accès fiable à Internet et aux communications dans toutes les opérations de paix afin de permettre au personnel déployé de rester en contact avec sa famille.
- Intégrer les questions liées à la prise en charge, notamment la gestion du stress ou de la séparation familiale lors d'un déploiement, dans la formation préalable au déploiement.
- Réviser les politiques et les structures qui soutiennent les familles du personnel en déploiement, notamment pour réduire les inquiétudes concernant les familles pendant le déploiement

Lutter contre les préjugés

- Mettre au point et dispenser des formations ciblées à l'intention des commandants et des décideurs sur les préjugés liés à la maternité et leur incidence sur la prise de décision, notamment en matière de déploiement et de promotion
- Reconsidérer les soins comme une responsabilité partagée : les politiques visant à soutenir les aidants doivent s'adresser à l'ensemble du personnel, et pas seulement aux femmes, afin d'éviter de renforcer l'idée selon laquelle les soins relèvent exclusivement des femmes.
- Veiller à ce que les décisions relatives au déploiement et aux opportunités de carrière soient prises de manière transparente et en consultation avec les personnes concernées — jamais à leur place sur la base d'hypothèses concernant leurs préférences ou leurs capacités.
- Veiller à ce que les codes de conduite mentionnent explicitement la tolérance zéro envers la discrimination fondée sur le genre, le statut parental ou d'autres responsabilités de soins, communiquer largement cette position et prendre des mesures en cas de non-respect.

ⁱ Affaires mondiales Canada (2026) *Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix*. Site web du gouvernement du Canada. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng.

ⁱⁱ ONU Femmes et Département des affaires économiques et sociales (2025) *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable : Aperçu de la situation en matière d'égalité des sexes 2025*. New York : ONU Femmes et Département des affaires économiques et sociales.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025-en.pdf>.