



**Les responsabilités familiales et
la participation significative des
femmes dans les institutions du
secteur de la sécurité des pays
fournisseurs de troupes et de
police et dans les opérations de
paix des Nations Unies¹**

Synthèse de la littérature²

Lauren Lowe et Eleanor Gordon

Monash University mène des recherches sur les responsabilités familiales en tant que facteur clé de la sous-représentation des femmes dans les opérations de paix de l'ONU. Le projet est financé par Global Affairs Canada (2023-26), dans le cadre de l'initiative Elsie.³ Ce projet est le premier à identifier les causes et les conséquences de la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales⁴ au sein des institutions de sécurité dans les pays fournisseurs de troupes et de police (T/PCC) et dans les opérations de paix de l'ONU. Ce projet vise à proposer des moyens de réduire cette marginalisation et d'améliorer ainsi les taux de recrutement et de fidélisation des femmes dans les institutions de sécurité, ainsi que leur déploiement ultérieur dans les opérations de paix de l'ONU. Ce faisant, le projet vise à améliorer la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU, à renforcer l'efficacité opérationnelle et à faire progresser l'égalité des genres. Les résultats attendus du projet sont également que les opérations de paix de l'ONU et les institutions de sécurité des pays tiers et des pays d'outre-mer soient plus sensibles à la dimension de genre et plus attentives aux responsabilités et aux besoins en matière de soins, y compris en ce qui concerne les soins personnels et le bien-être du personnel. À son tour, cela devrait contribuer à l'amélioration des cultures sur le lieu de travail et à la réduction des facteurs qui peuvent contribuer au stress, à l'épuisement professionnel et aux cas de sauvegarde.

Contenu

Introduction	3
Les femmes dans le secteur de la sécurité	4
Le déploiement des femmes	11
Les femmes dans les opérations de paix des Nations Unies	15
Participation significative	22
La réforme du secteur de la sécurité sensible au genre	24
Les soins et le lieu de travail	29
Faire le lien - Comblent les principales lacunes de la littérature grâce au projet Monash GPS Elsie Initiative	34
Remarques	36

Introduction

Ce projet vise à combler une lacune dans la littérature sur l'impact des responsabilités familiales chez les soldats de la paix et, en particulier, sur la manière dont ces responsabilités familiales peuvent contribuer à la sous-représentation des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Cette question reste sous-explorée alors que les obstacles à la participation des femmes aux institutions de sécurité et au maintien de la paix résultent de présupposés sexistes sur qui est un acteur de la sécurité et qui fournit des soins, ainsi que des cultures professionnelles qui soutiennent et (re)produisent ces présupposés au sein des institutions de sécurité.⁵

Cette synthèse s'appuie sur la littérature universitaire et la littérature grise pour cartographier le paysage actuel de la recherche sur le genre et sur les institutions du secteur de la sécurité, en situant les thèmes clés de la représentation et de l'inclusion des femmes dans le secteur de la sécurité et du maintien de la paix, et de la réforme du secteur de la sécurité (RSS) sensible au genre, aux côtés de la recherche sur les soins et le lieu de travail, et sur l'éthique des soins. L'objectif est de souligner la nécessité de rassembler ces discussions afin de mieux comprendre comment les institutions du secteur de la sécurité (en particulier les forces armées et la police) et les opérations de paix de l'ONU peuvent mieux répondre aux besoins du personnel ayant des responsabilités familiales et, ce faisant, faire progresser l'égalité des genres, améliorer les cultures sur le lieu de travail et promouvoir des pratiques plus inclusives et plus efficaces.

La synthèse commence par aborder la littérature sur les femmes dans le secteur de la sécurité et dans les opérations de paix de l'ONU, pour ensuite discuter du concept de la participation significative des femmes et examiner la littérature sur la RSS sensible au genre et sur les soins et le lieu de travail. Elle se conclut en soulignant les opportunités qui se présentent lorsque ces corpus d'études se réunissent, formant ainsi la base du projet de Monash University pour l'initiative Elsie.



Photo: UN/Christopher Herwig, 2008

Les femmes dans le secteur de la sécurité

Les trois dernières décennies ont donné lieu à une abondante littérature sur les obstacles persistants à la participation significative des femmes dans les institutions de sécurité.⁶ La recherche se concentre sur la manière dont les stéréotypes, les hypothèses et les rôles liés au genre créent des obstacles qui contribuent à la sous-représentation des femmes dans les institutions de sécurité.⁷ Comme le fait remarquer Stephenson, cela découle en grande partie des structures historiques de la société selon lesquelles les femmes « jouaient d'abord leur rôle d'épouse et de mère... » avant leur rôle et identités d'acteurs dans les espaces publics (c'est-à-dire les sphères de la politique et de la sécurité).⁸ Une étude de Vermeij examine comment les stéréotypes de genre concernant la sécurité continuent à percevoir les femmes comme plus faibles que les hommes et, par conséquent, comme ayant besoin de protection (qui est supposée être assurée par les hommes), plutôt que de considérer les femmes comme des pourvoyeurs légitimes de sécurité.⁹ Par ailleurs, les stéréotypes sexistes considèrent les femmes comme plus empathiques, dignes de confiance et moins violentes, leur rôle dans les institutions de sécurité étant considéré comme contraire à leur « nature ». ¹⁰ Cette conception de la personne qui assure la sécurité peut créer des obstacles au recrutement des femmes, même avec des images utilisées dans les campagnes de recrutement qui renforcent les stéréotypes de genre et qui ont un effet dissuasif sur ceux qui ne s'identifient pas à l'image de la personne qui assure la sécurité.¹¹

De même, l'idée que les femmes sont physiquement et mentalement plus faibles que les hommes prévaut, et des études révèlent que l'augmentation du nombre de femmes dans les rôles de combat est considérée comme un obstacle potentiel à l'efficacité et à la réussite des opérations, et qu'elle est en outre perçue comme sapant la cohésion de l'unité, qui est principalement dominée par les hommes.¹² Cela s'explique en grande partie par le fait que la solidarité entre les soldats s'appuie sur des idéaux masculins de fraternité, les caractéristiques féminines étant considérées comme une «... faiblesse qui entravera l'efficacité au combat ». ¹³ Toutefois, il n'y a guère de preuves que la cohésion diminue avec l'augmentation du nombre de femmes,¹⁴ et les études soulignent plutôt que les normes de genre qui persistent dans les institutions de sécurité sont contre-productives et fondées sur des stéréotypes qui considèrent que la sécurité est un rôle masculin.¹⁵ Une étude note que les femmes de la Force de défense nationale sud-africaine qui ont déclaré ne pas se sentir soutenues par leurs collègues masculins et subir des pressions pour confirmer des comportements masculinisés, ont également déclaré que cette division disparaissait une fois déployées car il y avait un sentiment de camaraderie et d'interdépendance au sein de l'unité.¹⁶ L'expérience négative des femmes officiers avant le déploiement souligne l'importance de lutter contre les préjugés et les stéréotypes liés au genre, et suggère en outre que les femmes doivent souvent faire



Photo: Si Longworth Photography, 2019

leurs preuves pour être acceptées en tant que membres de l'unité - ce qui a été souligné ailleurs.¹⁷

Les hypothèses sur les types de rôles sociétaux que les hommes et les femmes peuvent, et devraient, occuper continuent de créer des obstacles à la participation des femmes dans les institutions de sécurité, les femmes étant principalement censées remplir des rôles de soignantes. Il en résulte souvent que les femmes sont censées assumer des responsabilités de familiales et domestiques parallèlement à leur rôle professionnel, ce qui donne à beaucoup le sentiment qu'elles doivent choisir entre leur famille et leur carrière.¹⁸ Si la répartition sexuée des tâches de soins crée des obstacles à la participation des femmes dans la plupart des secteurs d'activité,¹⁹ elle constitue surtout une barrière importante à l'entrée des femmes dans les institutions de sécurité, compte tenu des hypothèses sexistes sur les personnes qui assurent la sécurité, évoquées plus haut - si les femmes ne sont pas typiques de ce secteur, les mères le sont encore moins. Pour les femmes ayant des responsabilités familiales, les conditions de travail souvent plus difficiles dans le secteur de la sécurité constituent également un obstacle important, notamment l'obligation de voyager, les longues heures de travail et les environnements de travail dangereux.²⁰ Une étude révèle que les femmes travaillant dans les institutions de sécurité ressentent le besoin de «...[faire coïncider] les grossesses avec des calendriers de carrière rigides » afin d'éviter de manquer des opportunités cruciales pour leur développement de carrière, ou estiment qu'elles doivent taire leurs projets familiaux au début de leur carrière.²¹ Par conséquent, comme les normes de genre perçoivent les femmes comme des soignantes et la sécurité comme une profession masculine, les conditions de travail et les cultures masculinisées au sein des institutions de sécurité ne répondent pas de manière adéquate aux besoins du personnel ayant des

responsabilités familiales. Cela a un impact négatif à la fois sur les femmes et sur les hommes, car cela nuit aux hommes qui négligent leur rôle dans la prestation de soins et renforce ainsi la responsabilité de la prestation de soins comme appartenant aux femmes (ce qui a souvent pour effet de les marginaliser encore plus de la vie économique et politique). En conséquence, la remise en question des stéréotypes concernant les personnes qui prodiguent des soins (et qui assurent la sécurité) et le soutien aux personnes qui prodiguent des soins dans les institutions de sécurité, quel que soit leur sexe, peuvent contribuer à atténuer certaines des difficultés liées à l'établissement d'un équilibre travail-vie privée dans les institutions de sécurité.²²

Les études sur les cultures du lieu de travail soulignent la nature genrée des soins et leur impact sur les femmes au travail, notamment les obstacles qui empêchent les femmes de participer de manière significative, d'être reconnues, rémunérées et d'avoir des opportunités, à l'instar des hommes. Par exemple, Burgess écrit sur la « pénalité de maternité » subie par de nombreuses femmes actives qui ont des enfants ou qui sont en âge de procréer, selon laquelle leurs compétences sont remises en question et leur participation à la main-d'œuvre est affectée de manière négative.²³ Toutefois, les hommes qui deviennent parents (ou soignants) ne le ressentent pas de la même manière, car les stéréotypes liés au genre présentent les mères comme n'étant pas le « travailler idéal » en raison de présomptions concernant leurs compétences, leurs capacités, leur engagement et leurs priorités.²⁴ En outre, compte tenu de la nature genrée du travail de soins et du fait que les femmes sont



Adjudante de l'armée britannique. Photo: Cpl. Elizabeth Scott, 2019

Les hommes peuvent évidemment souffrir de ces stéréotypes d'autres façons, par exemple, lorsqu'ils se sentent découragés de prendre un congé de paternité ou de soins, ou lorsque leurs demandes de soutien pour faire face à leurs responsabilités familiales ne sont pas prises au sérieux.

généralement les principales (ou les seules) personnes à s'occuper des enfants, le temps passé par les femmes hors du marché du travail (pendant le congé de maternité et le congé pour soins) entrave leur progression de carrière et alimente encore davantage les stéréotypes sexistes néfastes sur les capacités - et la fiabilité - des mères. Les hommes peuvent évidemment souffrir de ces stéréotypes d'autres façons, par exemple, lorsqu'ils se sentent découragés de prendre un congé de paternité ou de soins, ou lorsque leurs demandes de soutien pour faire face à leurs responsabilités familiales ne sont pas prises au sérieux.²⁵

Les recherches sur la marginalisation des femmes dans les institutions de sécurité soulignent l'importance de la culture organisationnelle en tant qu'obstacle à l'inclusion des femmes ou en tant que facteur de progrès. Finch, Huhtanen et Bannister, par exemple, considèrent que la marginalisation des femmes découle d'une culture organisationnelle qui a intégré les normes de genre traditionnelles et qui considère les hommes comme des acteurs légitimes de la sécurité et donc «... plus aptes à occuper des postes d'élite...»²⁶ Étant donné que les institutions de sécurité continuent d'être dominées par les hommes et considérées comme une profession masculine, les femmes sont confrontées à des discriminations au sein de ces institutions, telles que le harcèlement, les stéréotypes et la discrimination. Des préjugés sexistes inconscients peuvent également se manifester parmi les officiers, les femmes qui se conforment à des comportements et à des cultures masculinisés étant souvent mieux acceptées par leurs collègues masculins.²⁷ Les préjugés sont subtils et peuvent être difficiles à identifier, tandis que d'autres obstacles subtils se manifestent dans les processus de promotion et de déploiement, dans l'inefficacité des systèmes de signalement et des mécanismes de réponse aux plaintes pour harcèlement et mauvaise conduite, et dans les conditions de travail qui ne sont pas favorables au personnel ayant des responsabilités familiales, ce qui limite leur progression de carrière.²⁸ Cela n'a pas seulement un impact sur les femmes travaillant dans les institutions de sécurité, dont les carrières peuvent être affectées par des hypothèses et des normes sexistes, mais peut également dissuader d'autres femmes de vouloir entrer dans les institutions de sécurité.

La persistance des stéréotypes, des suppositions et des rôles de genre ne crée pas uniquement des obstacles pour les femmes qui souhaitent entrer dans le secteur de la sécurité, mais a aussi un impact sur leur carrière au sein de ces institutions. La rétention des agents féminins dans toutes les institutions de sécurité est une préoccupation soulignée dans la littérature.²⁹ Par exemple, une étude sur la rétention des femmes au sein de l'armée de l'air américaine révèle que le nombre de femmes occupant des postes de direction est plus faible que le nombre de femmes occupant des postes moins élevés.³⁰ Cette constatation indique que les femmes sont moins enclines à rester dans l'institution ou que les opportunités de leadership qui leur sont offertes sont moins nombreuses. L'étude identifie les facteurs clés qui influencent la décision des femmes de rester dans l'armée de l'air, la vie de famille de l'officier étant le principal facteur d'influence, soulignant les difficultés liées à la prise en charge des enfants (en particulier si le conjoint est également dans les forces armées et en mission), les longues heures de travail et le manque de structures d'accueil pour les enfants.³¹ Les stéréotypes de genre qui considèrent les femmes comme les principaux responsables des soins sont renforcés par l'absence de politiques organisationnelles visant à soutenir les personnes qui s'occupent des enfants. Cela crée des difficultés supplémentaires dans l'accès aux rôles de direction pour les femmes ayant des responsabilités familiales, étant donné les possibilités réduites de déploiement et de formation et, dans certains cas, les restrictions sur les postes que les femmes peuvent occuper (c'est-à-dire les rôles de combat) dans les forces armées, ce qui limite leurs chances d'exercer des fonctions de direction.³²

La sous-représentation des femmes à tous les niveaux et dans tous les rôles a de vastes implications dans les institutions de sécurité, puisqu'elle empêche tout changement significatif dans les cultures organisationnelles qui sont dominées par les hommes. Par ailleurs, le faible nombre de femmes occupant des postes de direction signifie qu'il y a moins de modèles et de mentors pour les autres femmes.³³ Vermeij signale que la persistance d'un faible nombre de femmes dans les institutions de sécurité donne souvent aux femmes le sentiment d'être surveillées et « contrôlées » parce qu'elles ont l'impression d'être « plus visibles » dans un secteur dominé par les hommes. Beaucoup d'entre elles se sentent donc obligées de surpasser leurs collègues hommes et de prouver leurs capacités.³⁴ La pression exercée sur les femmes pour qu'elles travaillent plus dur afin de lutter contre les stéréotypes sexistes persistants selon lesquels les femmes sont plus faibles, sape les efforts en cours pour accroître la participation des femmes dans les institutions de sécurité.³⁵ En outre, il semble que les femmes continuent à se heurter à des obstacles une fois qu'elles ont obtenu un rôle dans les institutions de sécurité, ce qui témoigne d'une culture organisationnelle qui reste dominée par les hommes et qui est marquée par la masculinité.

Si les hypothèses selon lesquelles la participation des femmes aux institutions de sécurité, en particulier aux institutions de défense, peut compromettre l'efficacité opérationnelle, comme mentionné précédemment, certaines recherches ont démontré que la participation des femmes aux institutions de sécurité peut avoir un impact positif sur l'efficacité des opérations.³⁶ Cela est particulièrement évident dans les contextes dans lesquels les normes sociales restreignent l'accès des

femmes à la sécurité, y compris leur capacité à signaler des problèmes, ce qui est supposé augmenter positivement lorsque des officiers femmes sont présentes.³⁷ En outre, dans les contextes dans lesquels il existe des normes de genre rigides sur la façon dont les rôles de sécurité doivent être assumés (principalement considérés comme des rôles masculins), la recherche suggère que ces normes influencent la façon dont les femmes chargées de la sécurité se perçoivent elles-mêmes et leurs propres compétences à exercer leurs fonctions.³⁸ Ces normes de genre peuvent entraver la progression de carrière des femmes dans les institutions de sécurité et les opportunités qui leur sont offertes. Les études suggèrent que les dirigeants sont toujours plus réticents à déployer des femmes, en particulier dans des contextes à haut risque, et qu'ils sont moins enclins à déployer des femmes qui ont des enfants et à nommer des femmes à des rôles tactiques, quelles que soient leurs compétences et leur expérience.³⁹

Le faible nombre de femmes et l'incapacité à garantir leur participation significative, comme nous le verrons ci-après, ont des effets et des résultats genrés qui peuvent marginaliser davantage les femmes dans les institutions de sécurité. Par exemple, une étude sur les familles des militaires révèle que « la plupart des programmes militaires ne sont pas adaptés aux familles des membres féminins » en raison de leur faible représentation. En conséquence, les familles du personnel féminin sont soumises à un stress supplémentaire, le nombre de divorces étant deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.⁴⁰ La faible représentation des femmes sur le marché du travail est explorée de manière plus générale dans la littérature, comme le montre par exemple l'étude de Rummery et Fine, qui examinent l'impact du travail de soins non rémunéré assumé de manière disproportionnée par les femmes, en particulier dans les emplois les moins bien rémunérés. Selon les auteurs, les femmes s'absentent plus souvent de leur emploi en raison de leurs responsabilités familiales, ce qui a un impact sur leur revenu financier à long terme et leur représentation au sein de la main-d'œuvre.⁴¹ En outre, le rôle et les responsabilités des femmes dans la sphère domestique réduisent leur capacité à participer aux activités politiques, ce qui réduit leur représentation et limite la mesure dans laquelle leur voix est entendue dans les processus de prise de décision et d'élaboration des politiques.⁴²

Si les études ont porté sur les défis auxquels les femmes continuent d'être confrontées dans le secteur de la sécurité et sur les obstacles au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes, elles se sont également penchées sur les efforts déployés pour relever ces défis et surmonter ces obstacles. Par exemple, un rapport récent d'Albu et Marzac se concentre sur la mise en œuvre par le gouvernement de la Moldavie de l'agenda "Femmes, paix et sécurité" (WPS) pour s'attaquer aux obstacles auxquels les femmes sont confrontées et pour remettre en question les stéréotypes de genre, augmenter les opportunités pour le personnel ayant des responsabilités familiales, adopter des politiques de ressources humaines plus inclusives et réactives, s'attaquer à la violence sexuelle et de genre dans le secteur de la sécurité, renforcer la transparence, et augmenter la participation de la société civile.⁴³ Bien que des efforts aient été déployés pour améliorer la représentation et le traitement des femmes dans le secteur de la sécurité, la

littérature s'accorde à dire que ces efforts n'ont pas abouti à des changements significatifs, la persistance de normes, de règles et d'attentes en matière de genre sapant les politiques visant à renforcer l'égalité des genres dans les institutions du secteur de la sécurité.⁴⁴

Dans le Policing and Gender Tool, qui fait partie du Gender and Justice Toolkit (DCAF, ONU Femmes, OSCE BIDDH) et qui fournit des orientations politiques et programmatiques à ceux qui travaillent au sein ou aux côtés des institutions du secteur de la sécurité et de la justice et qui cherchent à faire progresser la prise en compte du genre, un certain nombre de recommandations sont proposées pour améliorer le maintien des femmes dans les institutions de sécurité, notamment :

- Mettre en place des programmes de mentorat pour aider à faire progresser la carrière des femmes
- Mise en place de quotas dans la formation et le déploiement
- Introduire des programmes de développement de carrière pour renforcer le leadership des femmes
- Créer davantage d'associations de police (y compris les femmes et les LGBTQI+)
- Veiller à ce que les femmes soient représentées dans tous les secteurs et ne soient pas uniquement affectées à des rôles genrés
- Procéder à des révisions et à des évaluations continues des politiques, y compris des salaires, des congés familiaux et des mesures de soutien
- Réformer les critères de sélection et les jurys de promotion.⁴⁵

Les études cherchent à mettre en évidence l'impact des normes de genre sur les rôles que les femmes peuvent et doivent occuper, et comment ces normes limitent la participation des femmes dans les institutions de sécurité et sapent les efforts visant à faire progresser l'égalité des genres.⁴⁶ Il convient toutefois de noter que les hommes comme les femmes ont des préjugés sur les rôles de genre⁴⁷ et que, par conséquent, les efforts visant à remédier à ces préjugés doivent concerner l'ensemble du personnel, indépendamment du sexe, de l'origine et du grade. Dans une étude récente sur le genre et l'armée, Watson affirme que pour faire progresser l'égalité des genres dans les institutions de sécurité, il faut s'attaquer aux stéréotypes de genre chez les hommes et les femmes afin de modifier les perceptions sur les rôles que les hommes et les femmes devraient occuper. Par exemple, l'augmentation du nombre d'hommes dans les fonctions d'infirmiers au sein de la Force de défense nationale sud-africaine est considérée comme un moyen de remettre en question les stéréotypes et les préjugés de genre.⁴⁸ En s'attaquant à ces stéréotypes et aux normes rigides en matière de genre, on estime que les femmes auront un accès plus significatif aux rôles dans les institutions de sécurité, ce qui renforcera leur participation à la sécurité et créera davantage d'opportunités de développement de carrière, y compris de leadership et de déploiement.

Le déploiement des femmes

Les obstacles à la participation des femmes aux institutions de sécurité, notamment aux forces armées, ont également une incidence sur le degré de déploiement des femmes dans les opérations de paix, ainsi que dans d'autres opérations et missions, y compris les opérations de combat et les missions humanitaires. Lorsque les femmes sont sous-représentées dans les forces armées, la police et les services correctionnels, elles ont évidemment moins de chances d'être représentées dans les déploiements. En outre, les femmes des institutions de sécurité peuvent être confrontées à des défis supplémentaires lorsqu'elles cherchent à être déployées. La probabilité qu'un pays déploie des femmes est influencée par les normes et les attentes en matière de genre. Là où les normes de genre situent les femmes comme manquant d'expertise ou de capacités en matière de sécurité, ayant besoin de protection, ou étant faibles ou nourricières, les femmes peuvent être moins susceptibles d'être déployées. Ces normes et attentes liées au genre peuvent également restreindre la capacité des femmes à entrer dans les forces armées et à accéder à des opportunités de progression de carrière, et influencer la manière dont elles sont traitées par les autres (ce qui a également des conséquences sur le maintien en poste et la promotion des femmes). En revanche, les pays où l'égalité des genres est plus grande et où les politiques et les pratiques d'intégration de la dimension de genre au sein de l'armée sont plus fortes sont plus enclins à déployer des femmes.⁴⁹

Cela dit, même lorsque des efforts tangibles sont déployés pour faire progresser l'égalité des genres et la prise en compte des questions qui y sont liées au sein des forces armées, des préjugés sexistes prévalent, selon lesquels les femmes n'ont pas les compétences et l'envie de travailler dans ce secteur, ou sont physiquement plus faibles que les hommes, comme indiqué ci-dessus.⁵⁰ En conséquence, le secteur de la sécurité reste dominé par les hommes, même lorsque les femmes ont démontré leurs aptitudes au combat. Par exemple, au Népal, où 30 % des membres de l'Armée populaire de libération (APL) se composaient de femmes, seules 3 % d'entre elles ont été intégrées dans le secteur de la sécurité après le conflit, en raison de la persistance de normes de genre autour du rôle des femmes, notamment en ce qui concerne les responsabilités familiales.⁵¹ Le fait que l'on attende des femmes qu'elles s'occupent des autres ne les marginalise pas seulement en les empêchant de participer de manière significative aux institutions de sécurité (et à d'autres institutions formelles), mais aussi - paradoxalement - en contribuant à soutenir ces institutions qui dépendent du travail de soins fourni par les femmes, ce qui permet souvent aux conjoints masculins d'être déployés dans le cadre d'opérations.⁵²

Parmi les autres obstacles au déploiement, citons le fait que les femmes ont moins accès aux informations sur les possibilités de déploiement, ainsi que les critères d'éligibilité qui exigent une certaine durée de service, ce qui rend un plus grand nombre de femmes que d'hommes inéligibles parce qu'elles passent généralement moins de temps dans les institutions de sécurité, notamment en raison d'interruptions de carrière dues à des accouchements ou à des responsabilités familiales.⁵³

Outre les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées au moment d'être déployées, les études révèlent également les difficultés qu'elles rencontrent pendant le déploiement, y compris dans les cas où elles ont été déployées dans le cadre d'efforts visant à augmenter le nombre de femmes. Ces études font état d'un environnement de ressentiment et d'hostilité à l'égard des recrues femmes.⁵⁴ C'est le cas lorsque les femmes sont nommées à des postes subalternes. C'est également le cas, et c'est peut-être surprenant, lorsque des femmes sont nommées à des postes de direction, ce qui entraîne des brimades, un isolement et une exclusion de la part de leurs pairs, ainsi qu'une concurrence accrue entre les femmes pour être reconnues à des postes plus élevés.⁵⁵



Femmes soldats de la paix malaisiennes de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL). Photo: Cpl UN Photo/Pasqual Gorriz, 2012

Bien entendu, les difficultés ressenties par le personnel pendant le déploiement ne concernent pas uniquement les femmes, la plupart des personnes déployées étant confrontées à des difficultés dues à de longues périodes de séparation de leur famille et de leurs amis, à des environnements de travail complexes et à de longues heures de travail.⁵⁶ Parmi ces défis figurent le stress familial, dans lequel les personnes en déploiement sont confrontées à des inquiétudes concernant les membres de leur famille pendant leur absence, les institutions de sécurité tentant de répondre à ces facteurs de stress en améliorant l'accès à la communication et au soutien en matière de santé mentale. Cependant, il est reconnu que le soutien disponible pour le personnel déployé dépend en grande partie du pays à partir duquel l'officier est déployé et des ressources disponibles.⁵⁷

Même si, jusqu'à récemment, il s'agissait d'un sujet négligé dans la littérature universitaire et celle grise, les responsabilités familiales sont reconnues comme étant un obstacle important pour les femmes qui veulent accéder à des rôles dans les institutions de sécurité et, de manière significative, pour celles qui veulent être déployées. Cela est dû à la nature genrée du travail de soins (les femmes effectuant généralement plus de travail de soins que les hommes), aux suppositions genrées selon lesquelles les femmes (et non les hommes) qui ont des enfants sont moins compétentes (parce qu'elles peuvent prendre des congés, être distraites, avoir d'autres priorités), et au manque de soutien institutionnel pour mieux équilibrer le travail de soins et les responsabilités professionnelles rémunérées (ce qui nuit à la fois aux femmes et aux hommes, quoique de manière différente).⁵⁸ Ces obstacles sont rencontrés par les femmes dans le monde entier, des études soulignant l'impact sur le recrutement, la rétention et l'avancement de la carrière en raison de la prise en charge des enfants.⁵⁹ Par exemple, une étude sur les forces de défense australiennes (ADF) a révélé que près de 90 % des hommes occupant les rangs les plus élevés (étoiles) avaient des enfants, contre seulement 22 % des femmes occupant les mêmes rangs.⁶⁰ Cela indique que les femmes ayant des enfants peuvent avoir plus de difficultés à être promues que leurs homologues masculins, et qu'elles sont souvent confrontées à la décision: « ... choisir la famille ou la carrière ». ⁶¹ Cela suggère également qu'étant donné le nombre élevé d'hommes étoilés ayant des enfants, le personnel masculin compte largement sur leur partenaire pour s'occuper de leurs enfants et, par conséquent, leur progression de carrière n'est pas affectée aussi fortement que celle du personnel féminin. Étant donné que le déploiement est un élément important de la progression de carrière dans les institutions de sécurité, les résultats de l'étude indiquent que l'éligibilité aux promotions est entravée par un manque d'opportunités de déploiement (parmi d'autres facteurs, tels que la formation) parmi le personnel féminin, en raison de leur rôle et de leurs attentes en matière de soins.

Dans les études sur le genre et les institutions de sécurité, les questions d'agression sexuelle, de harcèlement et de violence sont fréquemment citées comme des problèmes persistants ayant un impact sur les femmes dans les institutions de sécurité, devenant un obstacle critique pour les femmes lorsqu'elles sont déployées.⁶² Ce phénomène n'est pas propre au secteur de la sécurité et se retrouve également dans les études portant sur le secteur humanitaire au sens large.⁶³ Il met

toutefois en évidence la question de la culture organisationnelle, soulignée par les chercheurs qui essaient de mettre au jour les cultures masculinisées dominantes dans les institutions de sécurité, lesquelles entretiennent des environnements favorisant la (re)production de violences sexistes et sapant les efforts déployés pour renforcer l'égalité des genres.⁶⁴ Cette culture militaire masculinisée dans les institutions de sécurité est souvent discutée dans la littérature sur le maintien de la paix, se manifestant par des cultures similaires ou plus extrêmes qui renforcent les stéréotypes de genre néfastes et la violence.⁶⁵ Cela a un impact sur la participation significative des femmes dans les institutions de sécurité et les opérations de paix, ainsi que - plus spécifiquement - sur la participation des femmes ayant des responsabilités familiales. La recherche sur la marginalisation des soignants dans la consolidation de la paix a indiqué que les cultures néfastes sur le lieu de travail sont un facteur contribuant au fait que les femmes ayant des responsabilités de soignants "choisissent" de quitter le secteur. En outre, leur départ - et le manque de soutien organisationnel qu'elles reçoivent - alimente ces cultures néfastes sur le lieu de travail, ce qui a des conséquences pour tous les artisans et bénéficiaires de la consolidation de la paix.⁶⁶

Comme cela a été souligné, les responsabilités familiales ont un impact critique sur les femmes travaillant dans les institutions de sécurité et déployées dans le cadre d'opérations et de missions, y compris les opérations de paix, influençant les possibilités de promotion, de déploiement et de développement, la recherche constatant une tension entre la vie familiale et la vie professionnelle dans le secteur.⁶⁷ Les recherches sur l'impact des responsabilités familiales sur le recrutement et le déploiement des femmes dans les institutions de sécurité insistent sur la nécessité de politiques plus favorables, attentives aux besoins des aidants et des personnes dont ils s'occupent.⁶⁸ L'augmentation du nombre de femmes déployées est censée avoir un impact positif sur les femmes dans les institutions de sécurité en général, en servant de modèles pour les autres femmes et en créant une relation positive entre le déploiement des femmes et la progression de leur carrière.⁶⁹ Les femmes pionnières jouent un rôle influent dans l'évolution des cultures organisationnelles en démontrant leur capacité à assumer un large éventail de rôles et de grades.⁷⁰ Pour surmonter les difficultés liées au recrutement, à la fidélisation, à la promotion et au déploiement des femmes, des efforts sont déployés pour augmenter le nombre de femmes dans les institutions de sécurité, et l'on reconnaît de plus en plus les obstacles que les responsabilités familiales, en particulier, posent à cet égard. Ceci est évident dans la synthèse du rapport 2020 de l'OTAN sur les pays membres et les pays partenaires qui révèle que le pourcentage moyen de femmes dans les forces armées des membres de l'OTAN est de 13 %, de nombreux États se concentrant sur la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser un meilleur équilibre travail-vie, en appliquant des politiques sur les congés de maternité, de paternité et parental, et en introduisant davantage de rôles à temps partiel pour soutenir les soignants.⁷¹

Après avoir mis en évidence les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour entrer dans les institutions de sécurité et accéder aux possibilités de déploiement, cette synthèse se penchera sur les études relatives aux femmes dans les opérations de paix de l'ONU afin de présenter les normes, les structures et les relations de genre spécifiques qui émergent dans les opérations de paix.

Les femmes dans les opérations de paix des Nations Unies

Au cours de la dernière décennie, des efforts concertés ont été déployés pour augmenter le nombre de femmes - et leur participation significative - dans les opérations de paix de l'ONU, notamment dans le cadre de la stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes pour le personnel en uniforme (2018-2028)⁷² et de l'initiative Elsie du gouvernement du Canada pour les femmes dans les opérations de paix. Cela s'est produit parallèlement à des initiatives mondiales visant à améliorer le recrutement et la rétention des femmes dans les T/PCC.⁷³ Cela s'est produit parallèlement à des initiatives mondiales visant à améliorer le recrutement et la rétention des femmes dans les T/PCC.⁷⁴ Toutefois, les chiffres restent faibles dans l'ensemble des opérations de paix. En 2022, les femmes ne représentaient que 7,8 % du personnel en uniforme, et la proportion de troupes féminines issues des T/PCC n'était que de 6,8 % (alors que l'objectif de la stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes pour le personnel en uniforme était de 9%).⁷⁵ Bien que les chiffres continuent d'augmenter progressivement, une étude précédente ayant montré que les femmes ne représentaient que 3 % du personnel militaire en 2013,⁷⁶ les femmes sont souvent affectées à des rôles genrés tels que les tâches administratives, les soins infirmiers ou l'engagement communautaire, et ne sont pas déployées dans des missions présentant des niveaux de combat ou de risque plus élevés.⁷⁷ Au lieu

Au cours de la dernière décennie, des efforts concertés ont été déployés pour augmenter le nombre de femmes - et leur participation significative - dans les opérations de paix de l'ONU, notamment dans le cadre de la stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes pour le personnel en uniforme (2018-2028) et de l'initiative Elsie du gouvernement du Canada pour les femmes dans les opérations de paix.

de cela, les données indiquent que les femmes «... peuvent être déployées dans des missions qui leur conviennent le mieux et peuvent donc ne pas devoir être confrontées à une multitude d'obstacles...».⁷⁸ Cela suggère que l'augmentation du nombre de femmes déployées ne permet pas de lever les obstacles structurels ni les normes de genre qui empêchent les femmes de participer de manière significative aux institutions de sécurité et aux opérations de paix.

La littérature sur le genre et le maintien de la paix cherche à mettre en lumière les obstacles persistants auxquels les

femmes continuent à être confrontées lors de leur déploiement dans les opérations de paix des Nations Unies.⁷⁹ Par exemple, un rapport récent sur les femmes officiers de police identifie les principaux obstacles suivants : une connaissance insuffisante des possibilités de déploiement, comme indiqué dans la section précédente, des critères d'éligibilité qui requièrent une expérience dans le service plus importante que celle de nombreuses femmes, et la stigmatisation ou l'inquiétude de devoir laisser leurs enfants. Parmi les femmes qui sont déployées, beaucoup déclarent se sentir mal préparées en raison d'une formation préalable au déploiement inadéquate, notamment parce qu'on leur assigne des rôles en fonction du sexe et qu'on attend d'elles qu'elles sachent intuitivement comment intégrer la dimension de genre dans la mission sans avoir reçu de formation appropriée en la matière.⁸⁰ Cependant, alors que l'attention est principalement portée sur ces obstacles, certaines études soulignent les initiatives qui ont été prises par l'ONU et les pays contributeurs de troupes pour faire progresser la participation des femmes aux opérations de paix, les unités de police exclusivement féminines étant parmi celles qui sont fréquemment citées.⁸¹ Malgré ces initiatives, la littérature met l'accent sur le fait que les femmes continuent à se voir attribuer des rôles qui découlent de stéréotypes liés au genre concernant le caractère « pacifique » des femmes et leur capacité naturelle à répondre aux questions de genre.⁸² Ce phénomène se manifeste même dans les unités de police exclusivement féminines : la première unité envoyée au Libéria depuis l'Inde a été largement félicitée pour son engagement communautaire plutôt que pour sa capacité à protéger les civils, ce qui renforce en fin de compte l'idée que la sécurité est un rôle réservé aux hommes.⁸³

La question de savoir quand déployer des femmes dans des opérations de paix est



Casque bleu au service de
TUNMISS. Photo: UNMISS/
Gregório Cunha, 2023

également abordée dans les études. Tidblad-Lundholm évoque le nombre plus faible de femmes déployées dans des opérations de paix à haut risque et affirme qu'il existe une « ... incertitude associée au déploiement de personnel dans une nouvelle mission ». ⁸⁴ Cette incertitude repose sur les facteurs de risque pris en compte dans les décisions de déploiement, notamment l'incertitude concernant les perceptions locales de l'opération de paix et la durée de la mission, les T/PCC déployant les femmes plus tard dans l'opération de paix, une fois qu'elle est mieux établie et plus stable. ⁸⁵ Puisque l'on s'attend à ce que l'augmentation du nombre de femmes contribue aux résultats opérationnels et améliore la culture de la mission afin de réduire les cas de mauvaise conduite, par exemple (voir ci-après), le déploiement tardif de femmes soldats de la paix soulève des questions quant à l'efficacité de la contribution des femmes à l'opération de paix si la mission et la culture de celle-ci ont déjà été établies par les troupes à prédominance masculine envoyées dans les phases précédentes.

La littérature sur le genre et les opérations de paix de l'ONU met en évidence les suppositions genrées associées au rôle des femmes dans le maintien de la paix, qu'il s'agisse de stéréotypes négatifs concernant leurs capacités à assurer la sécurité ou de stéréotypes selon lesquels leur féminité les rendrait naturellement sensibles aux questions de genre (telles que la violence fondée sur le genre). ⁸⁶ Par exemple, il existe une perception dominante selon laquelle les femmes amélioreront l'efficacité et la légitimité des opérations de paix de l'ONU sur la base de comportements et de normes associés au genre (féminité), bien qu'il y ait peu de preuves suggérant que les hommes et les femmes soldats de la paix se comportent différemment. ⁸⁷ Par conséquent, lorsque des femmes sont déployées dans des opérations de paix de l'ONU, les études suggèrent qu'elles sont souvent affectées à des rôles liés à leur



Patrouille d'engagement féminine, MONUSCO. Photo MONUSCO/Michael Ali, 2018

sexe (tels que les conseillers en matière de genre) en raison de la persistance des normes, des rôles et des stéréotypes de genre.⁸⁸ Kumalo, par exemple, constate que les officiers de police femmes déployés dans les opérations de paix de l'ONU sont plus souvent affectés à des tâches « sûres », telles que les unités de soutien ou l'engagement communautaire, tandis que les officiers hommes sont plus souvent assignés à des rôles de première ligne et de leadership.⁸⁹ Gordon, McHugh et Townsley font la même remarque et soulignent que les normes et règles informelles de genre,⁹⁰ qui postulent que la sécurité est un rôle masculin et qu'il faut protéger le « processus de liaison » entre les hommes,⁹¹ marginalisent les femmes en les confinant à des tâches administratives ou « légères ».⁹²

À cela s'ajoute la confusion courante entre « genre » et « femmes », qui fait peser sur les Casques bleus féminins la responsabilité d'améliorer la prise en compte de la dimension de genre dans les opérations de maintien de la paix. En d'autres termes, lorsque les femmes sont déployées, on attend d'elles qu'elles remplissent toutes les tâches liées à leur sexe. Par exemple, les femmes soldats de la paix : 1) sont appelées à pénétrer dans des espaces genrés pour recueillir des informations auxquelles les hommes n'ont pas accès ; 2) sont censées réduire les taux d'exploitation et d'abus sexuels dans les opérations de paix en combattant la masculinité ; 3) sont supposées être mieux équipées pour répondre à la violence sexuelle et sexiste ; et 4) sont tenues d'établir la confiance avec la communauté locale en partant du principe que les femmes sont plus dignes de confiance et moins susceptibles de recourir à la violence que les hommes.⁹³ Ces rôles et attentes genrés conduisent certains à affirmer qu'ils imposent un « fardeau » aux femmes chargées d'améliorer les opérations de paix, les laissant souvent répondre à des normes et des attentes impossibles, tout en déchargeant leurs collègues hommes de la responsabilité d'améliorer le maintien de la paix en tenant compte de la dimension de genre.⁹⁴ En outre, Wilén explore l'hypothèse selon laquelle les femmes ont un « avantage supplémentaire » reposant sur la perception que les femmes contribuent de manière unique au maintien de la paix en raison de traits associés à la féminité (tels que l'empathie). Toutefois, elle affirme qu'il faut davantage de preuves - notamment un plus grand nombre de femmes - pour expliquer de manière adéquate si, et pourquoi, les femmes sont davantage susceptibles de promouvoir la paix et comment elles contribuent aux résultats opérationnels et aux cultures organisationnelles.⁹⁵ Les demandes à s'éloigner de la représentation essentialiste des femmes sont reprises par Hernandez, qui soutient que le simple fait d'augmenter le nombre de femmes pour promouvoir un maintien de la paix plus sensible au genre est « trop simpliste », car la prise de décision reste dominée par les hommes.⁹⁶ Par conséquent, des changements structurels doivent être apportés parallèlement aux efforts visant à augmenter le nombre de femmes, notamment en modifiant les cultures et les structures organisationnelles pour qu'elles soient plus inclusives.

Au-delà de l'accent mis sur les femmes en tant qu'uniques contributrices et pionnières de la prise en compte de la dimension de genre dans les opérations de paix, Finch, Huhtanen et Bannister appellent à un « redémarrage de la culture organisationnelle » pour relever les principaux défis auxquels les femmes sont confrontées dans les institutions de sécurité afin d'améliorer la prise en compte de la dimension de genre, l'inclusivité et les résultats opérationnels globaux.⁹⁷

Les cultures organisationnelles sont identifiées comme faisant partie intégrante de la transformation des institutions de sécurité et des opérations de paix pour les rendre plus inclusives, certaines études affirmant qu'il existe une éthique « guerrière » prédominante dans les institutions de sécurité. Cette culture privilégie les comportements considérés comme masculins, tels que les comportements agressifs axés sur la force physique et la domination, et décourage les comportements féminins tels que l'empathie et la compassion.⁹⁸ Bien entendu, le type de mission lui-même et son mandat peuvent déterminer le type de culture qui sera présent, avec des facteurs tels que la formation du personnel à la sensibilisation au genre et la dynamique du conflit local (y compris le fait de savoir si le risque est élevé ou faible) qui influencent les relations entre les hommes et les femmes au sein de l'opération de maintien de la paix.⁹⁹ Dans les contextes dans lesquels l'ethos du « guerrier », ou la masculinité militarisée, sont le modèle dominant, on a tendance à dépeindre le soldat « idéal » comme un homme courageux, fort et hétérosexuel, ce qui renforce les stéréotypes et les cultures de genre au sein des opérations de paix, qui privilégient un certain type d'homme.¹⁰⁰ Par conséquent, l'ethos « guerrier » peut à la fois décourager le déploiement des femmes dans les opérations de paix, tout en alimentant des suppositions genrées sur la place, les capacités et les forces des femmes. Heinecken, par exemple, écrit sur la nature militariste du maintien de la paix, le combat étant centré sur la formation des armées nationales et le déploiement du maintien de la paix, observant que les femmes « ...n'ont d'autre choix que de se conformer et d'assimiler les valeurs, les normes et les pratiques masculines pour être jugées comme des soldats compétents ». ¹⁰¹ En outre, les hommes de l'étude de Heinecken révèlent que les femmes sont considérées comme incapables d'occuper des positions de combat, les percevant comme « physiquement, psychologiquement et émotionnellement moins capables » d'être en première ligne.¹⁰² Dans d'autres études, il est affirmé que la priorité accordée à la masculinité militarisée « ...contribue à la masculinisation... » des opérations de paix, ce qui se traduit par une sous-représentation des femmes dans cette institution dominée par les hommes.¹⁰³

Certaines recherches ont montré qu'en dépit des efforts déployés par les Nations Unies et les partenaires stratégiques pour augmenter le nombre de femmes dans les opérations de paix, la participation - en particulier la participation significative - est entravée par les cultures institutionnelles masculinisées au sein des T/PCC et des opérations de paix. Les études suggèrent également que cette culture de la masculinité militarisée ne tient pas compte de l'équilibre entre la vie de parent et la vie militaire,¹⁰⁴ ce qui montre comment ces cultures empêchent les changements importants promis par une plus grande participation des femmes et les efforts faits pour faire progresser l'égalité des genres.¹⁰⁵ En outre, le fait de s'appuyer sur la représentation des femmes pour résoudre les problèmes structurels du maintien de la paix qui découlent de la masculinité militaire institutionnalisée ne permet pas de promouvoir de manière efficace leur participation et leur inclusion en plaçant le fardeau du changement uniquement sur les femmes (comme nous l'avons vu précédemment).¹⁰⁶ L'exploitation et les abus sexuels (EAS) au sein des opérations de paix sont souvent abordés dans cette discussion, plusieurs études indiquant que la masculinité militarisée et les structures de pouvoir de genre sont des facteurs déterminants de la violence genrée du fait de la promotion de la domination

physique.¹⁰⁷ À cet égard, certaines études indiquent que la présence des femmes a un effet « civilisateur » sur le personnel et peut encourager des changements dans les comportements des hommes, en réduisant les taux d'ASE et les cas de mauvaise conduite.¹⁰⁸

Pour remédier au nombre toujours faible de femmes déployées dans les opérations de paix des Nations Unies, dans le Policing and Gender Tool, Denney recommande que des changements soient apportés au sein des institutions de sécurité, notamment :

- Que les T/PCC augmentent le nombre de femmes sélectionnées et déployées et introduisent l'obligation pour les T/PCC d'envoyer au moins une sous-unité d'officiers féminins
- Réformer le processus de sélection pour offrir davantage de possibilités aux femmes de postuler au déploiement
- Augmenter la formation préalable au déploiement des officiers et introduire également une formation pour les recruteurs
- Accroître le développement et la formation pour soutenir une « réserve de talents »
- Améliorer les installations et les logements dans les missions
- Mener des recherches continues sur les obstacles rencontrés par les femmes à tous les stades de leur carrière.¹⁰⁹

Ces recommandations sont reprises dans le Guide des engagements de l'ONU pour la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix de 2023, qui appelle à la création d'une base de données pour suivre le nombre de femmes éligibles aux déploiements, à la mise en place de programmes et de réseaux de mentorat, à l'élimination des obstacles à l'accès des femmes au leadership et à la mise en place d'une formation sensible au genre pour les hommes et les femmes occupant des postes de direction.¹¹⁰ De même, un rapport de RAND souligne l'intégration d'une perspective de genre à tous les niveaux et dans toutes les opérations de maintien de la paix afin d'en améliorer l'efficacité,¹¹¹ en cessant de faire porter la responsabilité sur le personnel féminin et en reconnaissant le devoir commun d'améliorer la prise en compte de la dimension de genre dans le maintien de la paix.

Un rapport sur la mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) rédigé par le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF)¹¹² contient un certain nombre de recommandations.¹¹³ Tout d'abord, l'étude révèle que les soldats de la paix considèrent la communication et la capacité à travailler avec des collègues multiculturels comme les deux compétences les plus importantes requises pour les opérations de paix, alors que les critères de l'ONU ne mentionnent pas ces compétences et privilégient plutôt « ... la capacité démontrée à conduire un 4x4 et à manier une arme de petit calibre (combat) ». ¹¹⁴ Le rapport suggère que la réforme des critères de compétences pour le déploiement dans les opérations de paix de l'ONU peut accroître les possibilités de déploiement

des femmes et fournir une occasion de diversifier les compétences du personnel de manière plus générale.¹¹⁵ Dans le rapport il est également recommandé que le personnel procède à une évaluation de sa personnalité avant le déploiement afin de déterminer ses attitudes et ses croyances « ... en relation avec les valeurs et les mandats de l'ONU et des [opérations de paix] » afin d'identifier les opinions et hypothèses préjudiciables concernant le genre.¹¹⁶ Une troisième recommandation concerne l'exclusion sociale dans les opérations de paix, où les cas de harcèlement et d'intimidation marginalisent les femmes et sapent les efforts visant à accroître l'égalité des sexes dans les institutions de sécurité. Le rapport recommande de renforcer les mécanismes de signalement, y compris un processus informel permettant d'identifier le harcèlement et d'y répondre plus tôt, ainsi que d'assurer une formation à la surveillance et à la sensibilisation du personnel, tant au niveau des Nations Unies qu'au niveau du T/PCC.

Enfin, le rapport du MOWIP recommande d'accorder davantage de ressources et d'attention au soutien en matière de santé mentale pour les personnes devant se déployer, ainsi que pendant et après le déploiement. L'étude révèle que les femmes ont signalé plus de problèmes à leur retour de déploiement, tels que des taux de divorce plus élevés ou le fait que leur partenaire les ait trompées, ce qui peut avoir une influence négative sur leur décision de se déployer à nouveau - ou d'inciter d'autres femmes à se déployer. Cela est particulièrement vrai lorsque les femmes ont des responsabilités familiales primaires et peuvent considérer que le déploiement a un impact négatif sur leur ménage et leur structure familiale. Ceci étant dit, le rapport recommande d'apporter davantage de soutien en matière de santé mentale au personnel afin de les appuyer, ainsi qu'à leurs familles, avant, pendant et après le déploiement.¹¹⁷

Cette synthèse se penche à présent sur la participation significative des femmes afin de mettre en lumière les demandes à une plus grande attention aux actions de transformation qui répondent à certains des défis clés discutés jusqu'à présent.



L'équipe d'engagement des femmes pakistanaïses de la MONUSCO, MONUSCO. Photo: MONUSCO/Kevin Jordan, 2020

Participation significative

On suppose qu'une inclusion et une représentation plus larges se traduisent par un plus grand nombre de besoins, de préoccupations et de priorités pris en compte et reflétés dans les processus politiques et de paix. Par conséquent, on s'attend à ce que les processus politiques et de paix soient plus efficaces grâce à une participation accrue des femmes (et d'autres groupes).¹¹⁸ Toutefois, la littérature suggère que si l'on ne s'attaque pas aux inégalités structurelles et si l'on ne garantit pas une participation significative, le simple fait d'« ajouter des femmes » n'améliorera pas les résultats.¹¹⁹ Par exemple, Bastick, Grimm et Kunz affirment que les efforts ne devraient pas se concentrer uniquement sur le recrutement des femmes, mais aussi sur l'amélioration de stratégies efficaces de rétention afin de garantir leur participation significative et leur avancement dans le secteur de la sécurité.¹²⁰ En effet, le simple fait de recruter des femmes sans tenir compte des structures dans lesquelles elles sont recrutées peut les exposer à des risques.¹²¹ De même, recruter des femmes pour des rôles genrés sans créer de processus permettant leur promotion et leur influence ne fera que justifier et maintenir le statu quo genré.¹²²

Pour les institutions de sécurité, garantir une participation significative des femmes nécessite des stratégies efficaces de rétention et de promotion ainsi que des campagnes de recrutement, et des efforts pour lutter contre les normes et les préjugés de genre qui peuvent marginaliser les femmes et alimenter des cultures de travail néfastes.¹²³ Pour les opérations de paix des Nations Unies, une participation significative « est démontrée par la présence et le leadership des femmes dans les opérations de paix de l'ONU, à tous les rangs et à toutes les fonctions ». ¹²⁴ Cela signifie que les femmes :

- ... contribuent à tous les aspects de la planification des opérations et des missions, ainsi qu'aux processus de prise de décision, et y sont incluses
- ... occupent des postes de commandement et de direction opérationnels, ainsi que des rôles non traditionnels et non stéréotypés
- .. ont accès aux mêmes possibilités de formation, de promotion et d'avancement que leurs collègues hommes
- ... occupent des postes qui correspondent à leur formation, à leur grade et à leur domaine d'expertise
[et]... leur lieu de travail est exempt de toute forme de harcèlement, d'agression et d'intimidation¹²⁵

D'autres recherches ont souligné l'importance du leadership pour relever les défis de la participation significative des femmes, y compris l'impact que des modèles de leadership réactifs peuvent avoir pour faciliter l'accès des femmes soldats de la paix aux opportunités et créer une culture de soutien sur le lieu de travail. Selon Rudberg, la participation significative des femmes exige plus qu'une simple augmentation de leur effectif, elle exige un meilleur accès au leadership, à la formation et à la prise de décision.¹²⁶ Cependant, on constate que les femmes ont moins de chances d'occuper des postes de direction, car les hommes sont souvent promus avant les femmes, et les femmes qui occupent des postes de direction déclarent souvent qu'elles se heurtent à la résistance de leurs collègues hommes, qui compromettent leur travail.¹²⁷

Les efforts visant à améliorer la participation significative des femmes dans les institutions de sécurité sont de plus en plus fréquents dans les programmes de réforme du secteur de la sécurité (RSS). Il est reconnu dans toutes les études que la RSS offre l'opportunité d'intégrer des politiques et des pratiques tenant compte de la dimension de genre dans une institution.¹²⁸ Une RSS sensible au genre va au-delà de la simple augmentation de la représentation et de la participation des femmes et exige que l'on prête attention aux implications et aux dynamiques de genre qui sous-tendent la prise de décision, à la manière dont les structures de pouvoir genrées influencent les gens de différentes manières et aux différents besoins de sécurité de différentes personnes.¹²⁹ La littérature sur la RSS sensible au genre sera maintenant examinée en relation avec la participation des femmes dans les institutions de sécurité et leur déploiement successif dans les opérations de paix.



Le commandant de la force de l'UNMISS épingle les médailles des services de l'ONU. UN Photo: Isaac Billy, 2022

La réforme du secteur de la sécurité sensible au genre

Au cours des deux dernières décennies, une abondante littérature sur la RSS s'est développée, examinant la théorie, la politique et la pratique qui sous-tendent la (re)formation et le (re)renforcement des institutions de sécurité, notamment à la suite d'un conflit.¹³⁰ Les études sur la RSS affirment que l'un des principaux objectifs est de renforcer le contrôle civil des institutions de sécurité, de promouvoir l'État de droit, de protéger les droits de l'homme et de faire progresser la sécurité de l'État et de la personne.¹³¹ Partant de ce dernier point, Larzillière note un changement discursif qui s'éloigne des approches traditionnelles de la sécurité, centrées sur l'État, pour se concentrer sur la sécurité humaine, un concept qui met l'accent sur les besoins des personnes et cherche à améliorer les conditions de vie en plus des mesures de sécurité.¹³² Parallèlement à ce changement discursif, le discours politique et les études ont accordé une plus grande attention à la relation entre le genre et les institutions de sécurité. Les cadres politiques,¹³³ les orientations politiques¹³⁴ et les chercheurs ont affirmé que la RSS offrait l'occasion de mettre en œuvre et de faire progresser des politiques sensibles au genre afin d'accroître la participation des femmes dans les institutions de sécurité, tout en améliorant l'efficacité de ces institutions à répondre aux besoins de la population en matière de sécurité.¹³⁵

L'intégration de la dimension de genre dans les processus de RSS est considérée comme un moyen important et vital de renforcer l'efficacité des institutions de sécurité, en reconnaissant et en répondant aux besoins de populations plus diversifiées, en veillant à ce que les institutions de sécurité soient davantage prises en charge au niveau local et en impliquant une plus grande participation de groupes et de communautés.¹³⁶ En outre, il est estimé que lorsque les institutions de sécurité sont plus représentatives des divers groupes, la sécurité et la justice sont plus efficaces, elles répondent mieux aux divers besoins en matière de sécurité et de justice, et les droits de l'homme sont mieux reconnus et mieux protégés.¹³⁷ Ainsi, en intégrant (ou en popularisant) le genre dans les processus de réforme, les institutions de sécurité seraient plus attentives à l'impact des politiques et des opérations de sécurité sur les différentes populations, et à la manière dont l'(in)sécurité est ressentie différemment selon les groupes.¹³⁸ Ce faisant, elles réforment également les processus institutionnels afin d'améliorer le recrutement, la rétention et les opportunités de carrière des femmes,¹³⁹ en reconnaissant un éventail plus large de besoins en matière de sécurité et donc de prestataires de services de sécurité.

Les institutions de sécurité peuvent (re)produire des structures et des relations genrées par le biais de leurs actions et de leurs interactions avec la société dans son ensemble, notamment par le biais du discours, des politiques et des programmes, et sont elles-mêmes « ... des organisations avec leurs propres régimes et modèles

de genre ». ¹⁴⁰ Gordon, McHugh et Townsley soutiennent que les institutions (re) produisent des normes, des relations et des structures sociales et genrées et qu'elles fonctionnent dans le cadre de celles-ci. ¹⁴¹ Par conséquent, une RSS qui tient compte de la dimension de genre exige que l'on soit attentif aux implications et aux dynamiques genrées qui sous-tendent la prise de décision, à la manière dont les structures de pouvoir genrées ont un impact sur les hommes, les femmes et les personnes ayant des identités de genre différentes, ainsi qu'aux différents besoins de sécurité des différentes personnes. ¹⁴² De nombreuses études examinent dans quelle mesure la RSS sensible au genre a été efficace, en se concentrant principalement sur les environnements touchés par les conflits. ¹⁴³ Par exemple, une étude de Cousins sur la réforme de la police dans les Îles Salomon soutient que la RSS sensible au genre utilise les opportunités qui émergent à la suite d'un conflit pour introduire des politiques qui promeuvent l'inclusion et le leadership des femmes, et modifient les normes et les relations de genre pour faire progresser l'égalité des genres d'une manière plus générale. ¹⁴⁴ Le contexte post-conflit présente un moment critique pour mettre en œuvre des changements, car le maintien de structures et de relations de pouvoir nocives pour les femmes dans ce contexte crée un environnement propice à la persistance, voire à l'aggravation, de la violence de genre. ¹⁴⁵

Les processus de RSS sensibles au genre sont censés profiter aux institutions de sécurité et aux populations locales, en augmentant la diversité et l'inclusivité de l'institution et en lui permettant de tirer parti de l'éventail de compétences et



Casque bleu MINUSCA. Photo: UN Photo/Eskinder Debebe, 2017

En renforçant la participation significative des femmes, au-delà du nombre, les initiatives visant à rendre les institutions de sécurité plus diversifiées renforcent leur capacité à répondre à un plus large éventail de besoins au sein de la population, améliorant ainsi l'efficacité opérationnelle et diversifiant les compétences et les connaissances du personnel.

de connaissances de son personnel, tout en étant plus représentatif de la population qu'elle sert.¹⁴⁶ Elles soutiennent en outre l'autonomisation économique des femmes travaillant dans le secteur, qui peuvent alors servir de « modèle » à d'autres femmes et jeunes filles.¹⁴⁷ La plupart des études soulignent toutefois les lacunes de la RSS sensible au genre, dont les principales critiques font écho à celles formulées dans le cadre des efforts visant à accroître la participation des femmes aux opérations de paix (comme indiqué précédemment). Ces critiques portent notamment sur l'importance excessive accordée au rôle des femmes dans le changement des cultures de masculinité

violente au sein des institutions de sécurité,¹⁴⁸ sur la représentation essentialiste des femmes qui lie leur rôle dans les institutions de sécurité uniquement à la résolution des problèmes de genre,¹⁴⁹ et sur le fait de ne pas résoudre le problème du modèle de réforme occidental (néocolonial) qui (re)produit et maintient les déséquilibres de pouvoir à l'échelle mondiale par une approche descendante.¹⁵⁰

Le rapport de Denney précédemment cité sur les femmes dans les forces de police mentionne la nécessité de mettre en place davantage de politiques qui soutiennent l'action positive, des modalités de travail flexibles et des équipements et installations qui répondent aux besoins de différentes personnes, tout en notant également la nécessité d'un changement de culture organisationnelle au sein du secteur de la sécurité.¹⁵¹ Ainsi, les réformes des institutions de sécurité devraient aller au-delà de la réforme des politiques et des procédures et inclure également la réforme des cultures organisationnelles qui (re)produisent les relations et les normes de genre au sein de ces institutions et des opérations de paix. Par exemple, Bastick, Grimm et Kunz affirment que le changement des institutions de sécurité et des cultures de travail dominées par les hommes nécessite une formation en matière de genre pour l'ensemble du personnel, ainsi que des réformes des lignes directrices, des procédures et des politiques afin d'accroître la sensibilité, l'inclusivité et la réactivité du secteur.¹⁵² La formation sur le genre a été soulignée ailleurs comme un moyen de modifier les attitudes, les croyances et les hypothèses des soldats de la paix (et des acteurs des institutions de sécurité de manière plus générale). Elle est censée contribuer à la sensibilisation aux obstacles auxquels les femmes en particulier

sont confrontées et à la lutte contre les comportements nuisibles, discriminatoires et abusifs par le biais d'une formation continue à tous les stades de la carrière, à la fois par les T/PCC et par l'ONU.¹⁵³ En outre, il est avancé que le changement des cultures organisationnelles comporte également la promotion de « masculinités positives » qui remettent en question les masculinités militarisées persistantes dans les institutions de sécurité et encouragent au contraire une culture plus inclusive.¹⁵⁴ Il est noté par ailleurs que pour remédier aux inégalités structurelles au sein des institutions de sécurité, les hommes et les masculinités doivent également être pris en compte dans les processus de réforme afin d'éviter de faire porter la responsabilité du changement aux femmes.¹⁵⁵

Malgré les critiques selon lesquelles le fait de se concentrer uniquement sur l'augmentation du nombre de femmes dans les institutions de sécurité entraîne un changement – de nombreux chercheurs appellent à des changements structurels parallèlement à la représentation des femmes¹⁵⁶ – il est généralement admis que rendre les institutions de sécurité plus inclusives est bénéfique pour la culture de l'institution et ses objectifs.¹⁵⁷ En renforçant la participation significative des femmes, au-delà du nombre, les initiatives visant à rendre les institutions de sécurité plus diversifiées renforcent leur capacité à répondre à un plus large éventail de besoins au sein de la population, en améliorant l'efficacité opérationnelle et en diversifiant les compétences et les connaissances du personnel.¹⁵⁸ Par conséquent, la RSS sensible au genre vise à garantir que la participation des femmes soit plus significative (et moins symbolique) et à améliorer la culture organisationnelle en s'éloignant des masculinités militarisées et en créant un environnement de travail plus inclusif. Cela dit, les chercheurs affirment qu'il faut continuer à s'efforcer d'apporter des changements structurels tout en augmentant le nombre de femmes, l'intégration des femmes dans des institutions dominées par les hommes pouvant accroître le risque d'atteinte à leur intégrité physique, en particulier dans les contextes dans lesquels les normes de genre limitent le rôle des femmes dans l'espace public.¹⁵⁹ Cela implique également d'être attentif à la charge et aux pressions exercées sur les femmes qui sont parmi les premières à assumer des rôles de direction, et de s'efforcer de modifier la culture organisationnelle afin que les femmes dirigeantes ne soient pas confrontées à des réactions négatives ou à des préjugés. Cela peut se faire par le biais d'une formation accrue en matière d'égalité des genres et de droits de l'homme pour l'ensemble du personnel et par la réforme des politiques institutionnelles afin qu'elles soient plus sensibles à la dimension de genre et qu'elles offrent des possibilités à un plus grand nombre de femmes dans des rôles de direction, en s'attaquant aux obstacles critiques, tels que les congés et les responsabilités liés à la garde des enfants, qui entravent la participation des femmes.¹⁶⁰

La gestion des ressources humaines (GRH) est identifiée dans toutes les études comme un outil important pour faire progresser la participation significative et égale des femmes dans les institutions de sécurité.¹⁶¹ Il s'agit notamment d'élaborer des politiques qui s'attaquent aux obstacles à la participation des femmes, par exemple en veillant à ce que des mesures d'égalité salariale soient en place, et d'introduire des politiques qui encouragent le maintien du personnel ayant des responsabilités familiales, par exemple en proposant des horaires et des

modalités de travail flexibles et en améliorant l'accès aux congés parentaux.¹⁶² La diversification du personnel et l'accès d'un plus grand nombre de personnes à différents rôles permettent aux institutions, aux opérations et aux fonctions de tirer parti d'un plus grand nombre de compétences et de capacités. Cela est important dans des contextes complexes tels que les opérations de paix des Nations Unies, qui doivent traiter un large éventail de problèmes de sécurité, allant des conflits armés à la violence fondée sur le genre, et bénéficier de compétences et de diverses expériences parmi les soldats de la paix qui sont déployés.¹⁶³ En outre, les recherches recommandent d'améliorer les politiques de ressources humaines afin d'offrir davantage de congés aux soignants, des contrats plus courts et, si possible, davantage de lieux d'affectation pour les familles, afin de permettre à un plus grand nombre de familles de rester ensemble lorsqu'un membre de la famille est déployé.¹⁶⁴ S'inspirant de la littérature sur les cultures du lieu de travail et les soins, la section suivante met en lumière quelques idées clés sur la manière d'aborder les cultures néfastes dans les environnements de travail afin de promouvoir une plus grande inclusion et une meilleure représentation dans les institutions de sécurité, en particulier du personnel ayant des responsabilités familiales.

Les soins et le lieu de travail

Dans le cadre des discussions sur les efforts visant à accroître la participation significative des femmes dans les institutions de sécurité, il y a eu peu de discussions sur la façon dont les théories et les valeurs de soins peuvent contribuer aux efforts de parité et d'égalité des genres. La recherche sur l'éthique des soins a contribué à des études plus larges sur les institutions et les sociétés sensibles au genre, de nombreuses études se concentrant sur la justice, le travail social, les institutions académiques et économiques.¹⁶⁵ Toutefois, à ce jour, ces études ont largement négligé la manière dont une éthique des soins peut transformer les cultures militaires. Selon Trujano et Lévesque, les soins sont définis comme «... les soins directs aux personnes, comme les enfants, les personnes âgées, les personnes malades ou handicapées et autres ».¹⁶⁶ Les soins garantissent que les « besoins physiques ou de sécurité » du bénéficiaire des soins sont satisfaits par le biais d'une série d'activités rémunérées ou non, et que ses « besoins émotionnels et cognitifs » sont pris en charge de la même manière.¹⁶⁷ Les soins sont donc centrés sur une compréhension relationnelle de la manière dont nous interagissons avec les autres (et nous-mêmes) et dont nous prenons soin d'eux, plutôt que sur la perception de nos expériences comme étant séparées, et ils vont au-delà des personnes les plus proches pour inclure le bien-être de la communauté au sens large.¹⁶⁸

Le tournant féministe dans l'éthique des soins met en lumière la façon dont les groupes peuvent être réduits au silence en raison des structures patriarcales au sein des institutions et des sociétés, en soutenant que soigner signifie être plus à l'écoute des voix de ceux qui sont marginalisés et réduits au silence, et être sensible aux différences plutôt que de les ignorer.¹⁶⁹ Selon Durano, les féministes cherchent à réduire les inégalités en étant attentives aux « frontières du pouvoir » qui constituent le « fondement de toutes les négociations sur les contrats sociaux... »¹⁷⁰ Par exemple, Robinson attire l'attention sur la nature binaire des soins, qui adopte des termes simplistes tels que « avec ou sans handicap » et renforce la notion de victime et les déséquilibres de pouvoir qui y sont associés. Ici, Robinson soutient que l'éthique féministe des soins remet en question ces catégories binaires et souligne au contraire la nature réciproque des relations.¹⁷¹ En outre, le fait de reconnaître et d'écouter des voix plus diverses garantit une plus grande représentation et participation des groupes marginalisés dans les processus décisionnels,¹⁷² remettant en question les structures de genre rigides dans lesquelles les normes patriarcales renforcent la séparation et l'individualisme.¹⁷³

Cela dit, les hypothèses sur « qui prend soin » sont largement déterminées par les processus de socialisation, les comportements et les relations de genre qui définissent les rôles et les attentes des hommes et des femmes (comme cela a été discuté tout au long de cette synthèse).¹⁷⁴ Carol Gilligan, dont les travaux mettent en lumière et remettent en question les moteurs et les impacts genrés du travail de soins, souligne que les structures de genre qui sous-tendent les notions de soins

influencent la manière dont le travail de soins est distribué, sous-évalué et genré.¹⁷⁵ En outre, les féministes qui écrivent sur le travail de soins soulignent la quantité disproportionnée de travail non rémunéré assumé par les femmes (cuisine et préparation des repas, nettoyage, garde d'enfants, etc.) et la manière dont ce travail non rémunéré soutient la productivité des travailleurs,¹⁷⁶ rendant ainsi l'économie formelle dépendante de l'économie non rémunérée et sous-payé où ces activités de soins ont généralement lieu. En d'autres termes, le travail de soins non rémunéré contribue paradoxalement à entretenir les inégalités des genres, étant donné que ce sont principalement les femmes qui assument la majorité des travaux de soins non rémunérés et que les hommes ont encore tendance à dominer de nombreux secteurs de la main-d'œuvre rémunérée. L'éthique féministe des soins exige une redéfinition de la famille comme appartenant uniquement au domaine privé, soutenant que les normes de genre et les relations de pouvoir ancrées dans les institutions ont un impact au-delà de la sphère publique et entrent dans le « privé », et qu'elles devraient donc être considérées comme interconnectées plutôt que séparées.¹⁷⁸ Cela apparaît clairement dans une étude sur la parentalité dans le secteur de l'aide, qui note que certaines organisations considèrent encore la parentalité comme une responsabilité externe et un choix personnel qui peut obliger à quitter complètement le secteur.¹⁷⁹



Famille de militaires. Photo: World's Direction, 2017

Bien qu'il existe peu d'études établissant un lien entre les soins et les institutions de sécurité, les discussions sur la définition conceptuelle et la portée des soins, ainsi que les analyses plus larges de la relation entre les soins et les lieux de travail, peuvent être utilisées pour améliorer la compréhension des soins dans le cadre des opérations de paix. Par exemple, un rapport du CIPD et de l'Université de Sheffield note que : « les responsabilités familiales ont une influence évidente sur la vie professionnelle des gens, et le travail a aussi une influence évidente sur la vie familiale des gens. »¹⁸⁰ Un rapport ultérieur du CIPD demande que les lieux de travail soient plus conviviaux

L'application d'une éthique des soins au sein des institutions de sécurité et des opérations de paix peut remettre en question les modèles potentiellement nuisibles de masculinités militarisées qui valorisent l'individualisme et la compétition, en encourageant plutôt la responsabilité collective du travail de soins afin de soutenir le bien-être et de profiter à tous.

pour les aidants et souligne comment des politiques réactives et inclusives sur les soins et les aidants peuvent, et ont, bénéficié aux lieux de travail en améliorant le bien-être et l'efficacité des employés.¹⁸¹ Cela peut aussi s'appliquer aux discussions sur les institutions de sécurité et les opérations de paix. Par exemple, dans son document sur la visibilité accrue des soins au sein de l'ONU et de ses partenaires, Esquivel affirme que les soins sont considérés comme la « responsabilité 'naturelle' des femmes » et que le devoir de soins incombe donc aux femmes dans le monde entier.¹⁸² En outre, Robinson affirme que les inégalités systémiques au sein du

système mondial exigent une « reconnaissance et une responsabilité morales » pour écouter les voix des personnes les plus vulnérables.¹⁶⁴ L'adoption de valeurs morales et d'une éthique de la sollicitude, qui soient attentives et réactives aux besoins des autres, est nécessaire pour accroître la participation significative des femmes au sein des institutions,¹⁸⁴ y compris dans les opérations de sécurité et de paix.

En lien avec la recherche sur les soins, il existe des recherches sur l'épuisement, avec des études qui mettent en évidence les préjudices causés par la répartition disproportionnée des tâches de soins aux femmes.¹⁸⁵ Les chercheurs féministes examinent ici l'épuisement par la reproduction sociale (DSR), qui se produit lorsque « ...les sorties de ressources dépassent les entrées dans l'accomplissement du travail de reproduction sociale au-delà d'un seuil de viabilité... »¹⁸⁶ Ce phénomène se produit sur trois sites genrés. Le premier est le corps physique, lorsqu'un individu peut connaître un épuisement dû à un manque de soins personnels et de bien-être, ce qui a un impact sur ses capacités physiques et émotionnelles et réduit sa productivité à long terme. Deuxièmement, le ménage, qui s'étend du foyer personnel aux lieux de soins (tels que les maisons de retraite), lorsque les flux de ressources (c'est-à-dire l'aide que reçoit le prestataire de soins) ne sont pas en mesure de soutenir les membres du ménage et leur bien-être général. Enfin, le DSR peut se produire au niveau de la communauté lorsque la pénurie de temps liée à l'emploi rémunéré et la sur- ou sous-utilisation des ressources de la communauté réduisent l'espace pour les réseaux et les connexions de la communauté.¹⁸⁷ L'intégration des soins et du DSR dans une discussion sur les institutions de sécurité et les opérations

de paix met en évidence l'importance de promouvoir les soins personnels et le bien-être. Cela est important pour atténuer le risque d'effets négatifs sur la santé physique et mentale, en encourageant un meilleur équilibre travail-vie privée et une répartition égale du travail de soins. Cela peut se faire en reconnaissant et en répondant aux défis auxquels sont confrontés les personnels ayant des responsabilités familiales, en particulier les femmes, pour concilier leurs rôles professionnels et leurs responsabilités familiales, notamment en veillant à ce que des mécanismes de soutien soient disponibles pour atténuer les effets négatifs sur les carrières.

L'application d'une éthique des soins au sein des institutions de sécurité et des opérations de paix peut remettre en question les modèles potentiellement nuisibles de masculinités militarisées qui valorisent l'individualisme et la compétition, en encourageant plutôt la responsabilité collective du travail de soins afin de soutenir le bien-être et de profiter à tous.¹⁸⁸ L'établissement d'un lien entre les soins et les institutions de sécurité et les opérations de paix met en évidence l'élément négligé de la santé mentale chez les soldats en raison de la stigmatisation perçue de la demande d'aide et de soins.¹⁸⁹ Cela se retrouve également dans la littérature sur le bien-être des employés de services d'aide humanitaire, où une étude souligne l'impact des environnements stressants et traumatisants sur le personnel, entraînant un épuisement professionnel, une rupture des relations sur le lieu de travail et l'absence de résultats positifs au niveau des programmes.¹⁹⁰ Une étude similaire met en évidence le risque de dommages psychologiques auquel sont confrontés les travailleurs humanitaires, notamment le syndrome de stress post-traumatique (SSPT), l'anxiété ou les maladies mentales, car les soins de santé et le soutien apportés aux soldats de la paix sont inégaux en fonction de leur pays d'origine.¹⁹¹ Snelling affirme que les organisations internationales sont de plus en plus attentives au bien-être du personnel, qu'elles mettent en œuvre des mesures de soutien par le biais de politiques de ressources humaines et d'organisation, et qu'elles constatent que le bien-être du personnel est lié aux résultats des programmes.¹⁹² Young, Pakenham et Norwood soutiennent ce point de vue et montrent que les facteurs de stress au travail chez les travailleurs humanitaires proviennent « ...de l'organisation et de l'équipe » et sont aggravés par l'absence de politiques organisationnelles visant à aider le personnel à gérer sa charge de travail.¹⁹³ Ils ajoutent que « ...le stress réduit l'efficacité des travailleurs humanitaires et entrave fondamentalement leur capacité à fournir des services aux bénéficiaires de l'aide ».¹⁹⁴

Ces conclusions sont sans doute plus pertinentes pour les forces armées, en particulier pour le personnel déployé dans le cadre d'opérations de paix et de sécurité, étant donné les environnements très stressants et traumatisants dans lesquels ils travaillent souvent, et compte tenu de la culture militaire et des idéaux masculins qui peuvent décourager le personnel de chercher de l'aide. Des recherches ont montré que l'adhésion stricte aux idéaux masculins militarisés peut contribuer à des cas plus graves de SSPT.¹⁹⁵ Ces préjudices individuels – et les facteurs de stress qui les provoquent, combinés à un manque d'attention aux soins – peuvent avoir un impact sur les opérations. Ils peuvent avoir une incidence sur les relations entre le personnel ainsi qu'entre la mission et la communauté (les bénéficiaires), compromettant ainsi l'efficacité globale de la mission. D'autres

recherches ont indiqué que la promotion d'une éthique des soins pourrait améliorer le bien-être des soldats de la paix en s'éloignant des « mentalités guerrières » potentiellement néfastes et des identités masculines militarisées pour à la place : promouvoir la pleine conscience chez les soldats afin de les aider à reconnaître et à réguler leurs émotions et à réduire le stress ; favoriser des liens plus étroits entre collègues en renforçant les soins et la compassion ; encourager la réflexion et la conscience de soi ; et établir un état d'esprit clair sur les valeurs et les objectifs, améliorant ainsi la santé mentale et physique des soldats en (ré)instillant un sens à leur travail.¹⁹⁶

En soutenant les soins personnels et le bien-être des soldats de la paix, on s'attend à ce qu'ils soient à leur tour plus à même de prendre soin des autres, réduisant ainsi le risque de comportements nuisibles à l'intérieur et à l'extérieur de l'opération de maintien de la paix.¹⁹⁷ Reconnaître les soins comme une composante importante du maintien de la paix et de la sécurité permet non seulement d'éloigner les cultures organisationnelles des pratiques néfastes qui privilégient une masculinité militarisée, mais aussi d'encourager un plus grand soutien au personnel, ce qui atténue les effets du stress et des traumatismes liés à des environnements de travail difficiles. En outre, l'adoption d'une éthique de la sollicitude au sein des institutions de sécurité permet de reconnaître une plus grande diversité de prestataires de sécurité potentiels et d'intégrer ainsi « ...différentes façons de penser et d'être... », ce qui peut par la suite améliorer les résultats opérationnels des opérations de paix.¹⁹⁸ Démontrer que les institutions de sécurité se soucient des autres peut également remettre en question les normes rigides concernant les personnes qui assurent la sécurité – et plus encore celles dont la sécurité est assurée – et peut encourager le recrutement et le maintien des femmes dans le secteur.

Faire le lien - Comblent les principales lacunes de la littérature grâce au projet Monash GPS Elsie Initiative

Cette synthèse de la littérature a mis en lumière une partie de la littérature sur la sous-représentation des femmes dans le secteur de la sécurité et dans les opérations de paix de l'ONU, ainsi que la nature genrée du travail de soins et l'impact qu'il peut avoir sur la participation des femmes à la main-d'œuvre. Toutefois, il n'existe pas encore de recherche approfondie sur l'impact des responsabilités familiales sur le recrutement, la rétention et la promotion des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité des T/PCC et sur leur déploiement ultérieur dans les opérations de paix. Le projet de recherche de Monash GPS sur le personnel en uniforme ayant des responsabilités familiales dans les institutions de sécurité des T/PCC et les opérations de paix de l'ONU vise à combler cette lacune.

Ce projet vise à répondre à la nécessité de mener davantage de recherches pour comprendre comment le fait de soutenir le personnel ayant des responsabilités familiales peut accroître la participation significative des femmes dans les opérations de paix de l'ONU. Il permettra également de mieux comprendre comment la promotion d'un environnement dans les opérations de paix qui reconnaît, valorise et soutient les responsabilités et les besoins en matière de soins peut contribuer

Un environnement plus attentif aux soins peut également conduire à des opérations qui sont guidées par et bénéficient d'une prise de conscience de l'importance de la connectivité et de la relationnalité et, par conséquent, peut faire progresser l'efficacité opérationnelle.

à l'efficacité opérationnelle globale. Au-delà de la facilitation de la participation significative des femmes, une mesure de cette efficacité pourrait être l'amélioration du bien-être des soldats de la paix, résultant d'une plus grande attention portée aux soins, y compris aux responsabilités et aux besoins. Cela peut contribuer à réduire le risque de stress et d'épuisement chez les soldats de la paix dans les environnements de sécurité à haut risque.¹⁹⁹ À son tour,

cela peut avoir un impact positif sur les relations personnelles, y compris avec les familles, ce qui a d'autres implications pour le bien-être du personnel, y compris en mission.²⁰⁰

Un environnement plus attentif aux soins peut également conduire à des opérations qui sont guidées par et bénéficient d'une prise de conscience de l'importance de la connectivité et de la relationnalité et, par conséquent, peut faire progresser l'efficacité opérationnelle. Selon Robinson, l'approche des soins doit être considérée comme une pratique relationnelle qui accroît la capacité à se connecter en permanence avec soi-même et avec les autres. Cette pratique améliore nos capacités d'écoute, de réponse et de construction de sens autour de visions du monde et de valeurs et responsabilités partagées.²⁰¹ Une telle compréhension peut alléger le fardeau des responsabilités familiales qui pèsent sur les femmes et contribuer aux efforts visant à modifier les cultures institutionnelles pour qu'elles soient plus inclusives et plus sensibles aux différents besoins. Cela peut se faire en utilisant une approche féministe pour être attentif aux voix réduites au silence²⁰² et en soulignant la nécessité d'écouter des voix plus diverses afin d'améliorer les résultats des opérations de paix de l'ONU, à savoir les efforts pour construire une paix plus inclusive et durable. Ce faisant, les obstacles à la participation des femmes peuvent être mieux levés en faisant évoluer les cultures sur le lieu de travail vers plus d'inclusion et en s'attaquant aux normes rigides de genre sur qui est un acteur de la sécurité et qui est une personne qui s'occupe des autres.

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. Les membres de l'équipe comprennent : Dr Eleanor Gordon (chef de projet), Monash University; Professeur Katrina Lee-Koo, Monash University/University of Queensland; Dr Richard Fosu, Monash University; Lauren Lowe, Monash University; Joana Osei-Tutu, directrice adjointe de l'Institut des femmes, de la jeunesse, de la paix et de la sécurité, Centre international de formation au maintien de la paix Kofi Annan/Monash University (consultante mondiale); Jane Townsley, directrice exécutive, Association internationale des femmes policières (consultante mondiale); Docteur Irine Hiraswari Gayatri, Cluster Research on Foreign Policy and International Issues, Research Centre for Politics, BRIN (Consultante indonésienne); Anushka Chavan (consultante pour l'Inde); WGCDR Liani Kennealy (à la retraite), MA (consultante mondiale); Jennifer Grover (consultante mondiale); Council for Strategic and Defence Research (CSDR) (Consultant / Partenaire indien)..
4. « 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. Le terme donne du crédit à l'argument selon lequel le travail de soins est en fait un travail, et pas simplement une « aide ». Gordon E et Jones B (mars 2022) Caring for carers in international organisations: Ensuring inclusive, responsive and effective peacebuilding, DCAF Note d'orientation 1B, Opportunities for Women in Peacekeeping; Policy Series. Geneva: The Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF). <https://www.dcaf.ch/caring-carers-international-organisations>.
5. Pour une exploration de la question des responsabilités familiales au sein du secteur plus large de la consolidation de la paix, voir: Gordon E (2024) Peacebuilding practitioners with caring responsibilities: Navigating COVID-19 challenges and opportunities to advance an ethics of care in peacebuilding,' Global Change, Peace & Society, doi: 10.1080/14781158.2024.2311430 ; 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; Jones B et Gordon E (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 23(5): 785-808, doi: 10.1080/14616742.2021.1894207.. Pour des orientations politiques sur le soutien aux soldats de la paix ayant des responsabilités familiales, voir : Piaget K et Risler C (2021) The Duty of Caring, Policy Brief 1A, Geneva: DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf; Gordon et Jones, Caring for carers in international organisations.
6. Voir Gordon E (2018) 'Gender and defence sector reform: Problematising the place of women in conflict-affected environments,' Journal of Intervention and Statebuilding, 13(1): 75-94, doi: 10.1080/17502977.2018.1516389; Vermeij L (October 2020) Woman first, soldier second: Taboos and stigmas facing military women in UN peace operations, International Peace Institute, New York. <https://www.ipinst.org/2020/10/taboo-and-stigmas-facing-military-women-in-un-peace-operations>.
7. Vermeij, Woman first, soldier second.
8. Stephenson E (2024) The face of the nation: Gendered institutions in international affairs, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197632727.001.0001> . p. 71.
9. Vermeij, La femme d'abord, le soldat ensuite.
10. Huber L (mai 2022) The impact of women peacekeepers on public support for peacekeeping in troop-contributing countries, International Peace Institute, note d'information, New York. <https://www.ipinst.org/2022/05/the-impact-of-women-peacekeepers-on-public-support-for-peacekeeping-in-troop-contributing-countries>, p. 5.

11. Denney L (2019) Policing and gender, Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF), OSCE/BIDDH, et ONU Femmes, Gender and Security Toolkit, Tool 2, Genève. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2%20EN%20FINAL_0.pdf .
12. Newby VF et Sebag C (2021) 'Gender sidestreaming? Analysing gender mainstreaming in national militaries and international peacekeeping', *European Journal of International Security*, 6(2): 148-170, doi: 10.1017/eis.2020.20.
13. Newby et Sebag, 'Gender sidestreaming?' p. 157.
14. Karim S, Gilligan MJ, Blair R et Beardsley K (2018) 'International gender balancing reforms in postconflict countries: Lab-in-the-field evidence from the Liberian National Police,' *International Studies Quarterly*, 62: 618-631, doi: 10.1093/isq/sqy009.
15. Gordon E, McHugh C et Townsley J (2020) 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform,' *Journal of Global Security Studies*, 0(0): 1-16, doi: 10.1093/jogss/ogaa028.
16. Alchin A, Guows A et Heinecken L (2018) 'Making a difference in peacekeeping operations: Voices of South African women peacekeepers,' *African Security Review*, 27(1): 1-19, doi : 10.1080/10246029.2017.1406381.
17. Vermeij, Woman first, soldier second.
18. Vermeij, Woman first, soldier second.
19. ONU Femmes et Women Count (2020) Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19, New York. <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19#:~:text=Data%20from%2038%20countries%20with,help%20de%20fills%20que%20fils> ; PeaceWomen Across the Globe, CFD, Swiss Peace, Gouvernement de Suisse, KOFF (février 2022) Centring care in women, peace and security: Civil society's role in Switzerland's implementation of the Fourth National Action Plan 1325. https://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/PB-2-2022-Centring-Care-in-Women-Peace-and-Security- 2 .pdf .
20. Roth S (2015) *The paradoxes of aid work: Passionate professionals*, Taylor & Francis. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=2002015> .
21. Keller KM, Hall KC, Matthews M, Payne LA, Saum -Manning L, Yeung D, Schulker D, Zavislan S et Lim N (2018) Addressing barriers to female retention in the Air Force, RAND Corporation. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR2000/RR2073/RAND_RR2073.pdf , p. 17.
22. Bjerg Bennike K et Stoltz P (2022) 'Peacekeeping masculinities, intersectionality, and gender equality - negotiations of military life and civilian life by Danish soldier/veteran-parents', *NORMA International Journal for Masculinity Studies*, 17(1): 5-20, doi: 10.1080/18902138.2022.2026108.
23. Burgess N (2013) The motherhood penalty: How gender and parental status influence judgements of job-related competence and organizational commitment, DigitalCommons@URI, Série de séminaires de recherche, article 32, Rhode Island. http://digitalcommons.uri.edu/lrc_paper_series/32 ,
24. Burgess, The motherhood penalty, p. 1.
25. Kelland J, Lewis D et Fisher V (2022) "'Viewed with suspicion, considered idle and mocked-working caregiving fathers and fatherhood forfeits",' *Gender, Work & Organisation*, 29(5) : 1578-1593, doi: 10.1111/gwao.12850.
26. Finch C, Huhtanen H et Bannister T (mai 2024) 'Advancing women leadership in UN policing - organisational culture reboot,' in Norberg AH (ed.) *Ideas notes 2023: Strategic reflections on the future on UN policing*, Centre de politique de sécurité de Genève, Genève. <https://www.gcsp.ch/publications/ideas-notes-2030-strategic-reflections-future-un-policing>, pp. 46-7.
27. Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'

28. Watson C (2019) Defence and gender, Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) OSCE/BIDDH, et ONU Femmes, Gender and Security Toolkit, Tool 3, Genève. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-3%20EN%20FINAL_0.pdf .
29. Denney, Policing and gender; Bastick M, Grimm K et Kunz R (2007) Sexual violence in armed conflict: Global overview and implications for the security sector, Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF), Genève. <https://www.dcaf.ch/sexual-violence-armed-conflict> .
30. Keller et al., Addressing barriers to female retention in the Air Force.
31. Keller et al., Addressing barriers to female retention in the Air Force.
32. Klossek L et Johansson- Nogués (2021) 'The female 'boot on the ground': Indian ambivalence over gender mainstreaming in UN peacekeeping operations,' International Peacekeeping, 28(4) : 527-552, doi: 10.1080/13533312.2021.1880899.
33. Werner B (20 mai 2020) 'GAO: Women 28 percent more likely to leave military service than me,' USNI News. <https://news.usni.org/2020/05/20/gao-women-28-percent-more-likely-to-leave-military-service-than-men>.
34. Vermeij, Woman first, soldier second, p. 5.
35. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform.'
36. Maintien de la paix des Nations Unies (2023) Guide d'engagement pour la conférence ministérielle de maintien de la paix des Nations Unies de 2023 . <https://peacekeeping.un.org/en/peacekeeping-ministerial-pledging-guide-2023> .
37. Clausen ML et Zhukova E (2021) 'Making women count, not just counting women: Creating a more effective security sector in Iraq requires increased inclusiveness', Institut danois d'études de sécurité. <https://www.jstor.org/stable/resrep33470> .
38. Harry C et Watson D (2022) "'Stake woman tumas": An examination of police perspectives on gender-balancing within the Royal Solomon Islands Police Force,' Women & Criminal Justice, 1-17, doi: 10.1080/08974454.2022.2071377 .
39. Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'
40. Ormeno MD, Roh Y, Heller M, Shields E, Flores-Carrera A, Greve M, Hagan J, Kostrubala A et Onasanya N (2020) 'Special concerns in military families,' Current Psychiatry Reports, 22: 82, doi: 10.1007/s11920-020-01207-7, p. 82.
41. Rummery K et Fine M (2012) « Care : Une revue critique de la théorie, de la politique et de la pratique », Social Policy & Administration, 46(3) : 321-343, doi : 10.1111/j.1467-9515.2012.00845.x.
42. Biroli F (2020) 'Care and the new patterns of precarity,' in Vosman F, Baart A and Hoffman J (eds.) The ethics of care: The state of the art, Peeters Publishers. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1q26k08.12> .
43. Albu N et Marzac E (2024) Analytical note: Women, peace and security agenda: Guidelines for effective implementation, Gouvernement du Royaume-Uni, Institute for War & Peace Reporting, Platforma pentru Inițiativă de Securitate și Apărare . <https://pisa.md/wp-content/uploads/2024/02/ANALYTICAL-NOTE-WOMEN-PEACE-AND-SECURITY-AGENDA-GUIDELINES-FOR-EFFECTIVE-IMPLEMENTATION.pdf>.
44. Robinson F (2011) 'Stop talking and listen: Discourse ethics and feminist care ethics in international political theory,' Millennium: Journal of International Studies, 39(3): 845-860, doi: 10.1177/0305829811401176; Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform'; Alchin, Guows et Heinecken, 'Making a difference in peacekeeping operations'; de Jonge Oudraat C, Haring E, Islas D, Velasco AL (2020) 'Enhancing security: Women's participation in the security forces in Latin America and the Caribbean,' Women in International Security, Washington DC <https://wiisglobal.org/wp-content/uploads/Enhancing-Security-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf> .

45. Denney, Policing and gender.
46. Bastick M (2017) 'Gender, militaries and security sector reform,' in Woodward R and Duncanson C (Eds.) The Palgrave international handbook of gender and military, Palgrave Macmillan, Royaume-Uni. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=4889988> ; Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform'; Harry et Watson, "'Stake woman tumas".'
47. PNUD Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality, New York. <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI> .
48. Watson, Défense et genre.
49. Rudberg E (nd) 'The importance of meaningful participation of female peacekeepers', Women in International Security. <https://wiisglobal.org/the-importance-of-meaningful-participation-of-female-peacekeepers/#:~:text=This%20female%20perspective%20enables%20the,to%20physically%20screen%2Fsearch%20females> .
50. Gordon, 'Gender and defence sector reform'.
51. Gordon, 'Gender and defence sector reform'.
52. de Jonge Oudraat , Haring, Islas et Velasco, 'Enhancing security.'
53. Kumalo L (2021) Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations, International Peace Institute, New York. <https://www.jstor.org/stable/resrep32748> .
54. Vermeij, Woman first, soldier second.
55. Vermeij, Woman first, soldier second; Kumalo, Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations.
56. Dwyer M et Gbla O (2022) "The home stress": The role of soldiers' family life on peacekeeping missions, the case of Sierra Leone,' International Peacekeeping, 29(1): 139-164, doi: 10.1080/13533312.2021.1996237.
57. Dwyer et Gbla, "The home stress."
58. Gordon E (2022) 'Careless talks cost 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; Vermeij, Woman first, soldier second
59. PeaceWomen Across the Globe, CFD, Swiss Peace, Gouvernement suisse, KOFF, Centring care in women, peace and security.
60. CIPD et Université de Sheffield (juin 2020) Supporting working carers: How employers and employees can benefit, Londres. <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/supporting-working-carers/> ; CIPD (juin 2020) A guide to becoming a carer-friendly workplace. Londres. https://signpostforcarers.org.uk/wp-content/uploads/2022/01/carers-friendly-workplace-guidance_tcm18-80345.pdf .
61. Commission australienne des droits de l'homme (2012) Review into the treatment of women in the Australian Defence Force, Canberra. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/report-review-treatment-women-australian-defence-force> .
62. Commission australienne des droits de l'homme, Review into the treatment of women in the Australian Defence Force, p. 218.
63. Vermeij, Woman First, soldier second; Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'
64. de Koeijer V, Parkinson SE et Smith SJ (2023) "'It's just how things are done": Social ecologies of sexual violence in humanitarian aid,' International Studies Quarterly, 67: 2-13, doi: 10.1093/isq/sqad065.
65. de Koeijer, Parkinson et Smith, "'It's just how things are done"; Kunz R (2014) 'Gender and security sector reform: Gendering differently?' International Peacekeeping, 21(5): 604-622, doi: 10.1080/13533312.2014.963319.

66. Westendorf, JK (2020) *Violating Peace: Sex, Aid, and Peacekeeping*. New York : Presses de l'Université Cornell.
67. Voir: Gordon, 'Careless Talk Costs Lives'; Jones et Gordon, 'Not a Care in the World.'
68. Dwyer et Gbla, "The home stress'."
69. Borah E et Fina B (2017) 'Military spouses speak up: A qualitative study of military and veteran spouses' perspectives,' *Journal of Family Social Work*, 20(2): 144-161, doi: 10.1080/10522158.2017.1284702.
70. Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'
71. Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'
72. OTAN (2020) Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO committee on gender perspective, révision 2. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132342.htm .
73. Département des opérations de paix des Nations Unies (2018) *Stratégie uniforme pour la parité hommes-femmes 2018-2028*, New York. <https://peacekeeping.un.org/fr/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text>.
74. Gouvernement du Canada (2024) Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fr.
75. DCAF (2022) *Global MOWIP report: Fit-for-the-future peace operations: Advancing gender equality to achieve long-term and sustainable peace*, Genève . https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_GlobalReport_EN.pdf .
76. Département des opérations de paix des Nations Unies (2024) *Les femmes dans le maintien de la paix*. <https://peacekeeping.un.org/fr/women-peacekeeping>; ONU (2024) *Tableau de bord par sexe du Secrétariat des Nations Unies*, <https://www.un.org/gender/fr/content/tableau-de-bord-par-sexe-du-secr%C3%A9tariat-des-nations-unies>.
77. Pruitt LJ (2013) 'All-female police contingents: Feminism and the discourse of armed protection,' *International Peacekeeping*, 20(1): 67-79, doi: 10.1080/13533312.2012.761836.
78. Rudberg , 'The importance of meaningful participation of female peacekeepers'; Kumalo, *Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations*.
79. Karim S (2017) 'Reevaluating peacekeeping effectiveness: Does gender neutrality inhibit progress?' *International Interactions*, 43(5) : 822-847, doi: 10.1080/03050629.2017.1231113, p. 828.
80. Wilén N (2020) 'Female peacekeepers' added burden,' *International Affairs*, 96(6): 1585-1602, doi: 10.1093/ia/iaa132; Alchin, Guows et Heinecken, 'Making a difference in peacekeeping operations
81. Kumalo, *Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations*.
82. Karim, 'Reevaluating peacekeeping effectiveness.'
83. Vermeij, *Woman first, soldier second*.
84. Karim, 'Reevaluating peacekeeping effectiveness.'
85. Tidblad-Lundholm K (2020) 'When are women deployed? Operational uncertainty and deployment of female personnel to UN peacekeeping,' *International Peacekeeping*, 27(4): 673-702, doi: 10.1080/13533312.2020.1760717, p. 680.
86. Tidblad-Lundholm, 'When are women deployed?'
87. Kunz, 'Gender and security sector reform.'
88. Huber, *The impact of women peacekeepers on public support for peacekeeping in troop-contributing countries*.
89. Kumalo, *Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations*.
90. Kumalo, *Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations*.

91. Les normes informelles sont définies comme les règles cachées qui régissent la manière dont nous comprenons et percevons le genre. Elles sont plus subtiles et cachées que les règles formelles, qui établissent des processus, des politiques et des structures dans des domaines tels que le juridique, la politique, le social, etc. Toutefois, les normes informelles sont invisibles et façonnent notre vision du monde, interagissant avec les règles formelles et les soutenant ou les affaiblissant au sein des institutions. Pour une discussion plus complète sur les règles et normes formelles et informelles, voir: Waylen G (2017) *Gender and informal institutions*, Rowman & Littlefield, Londres.
92. Gordon, McHugh et Townsley 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform,' p. 6.
93. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform,' p. 7.
94. Biskupski-Mujanovic S (2019) 'Smart peacekeeping: Deploying Canadian women for a better peace?' *International Journal*, 74(3): 405-421, doi: 10.1177/0020702019874791; Heinecken L (2015) 'Are women 'really' making a unique contribution to peacekeeping? The rhetoric and the reality,' *Journal of International Peacekeeping*, 19: 227-248, doi: 10.1163/18754112-01904002; Alchin, Guows et Heinecken, 'Making a difference in peacekeeping operations.'
95. Wilén, 'Female peacekeepers' added burden'; Zahar MJ et Deschamps-Laporte L (2023) 'Is the future of peacekeeping female? Middle powers, liberal internationalism and the 1325 agenda,' *Journal of Intervention and Statebuilding*, 17(3): 313-332, doi: 10.1080/17502977.2023.2214962; Vermeij, Woman first, soldier second.
96. Wilén, 'Female peacekeepers' added burden.'
97. Hernandez BN (2020) 'Sexual abuse in UN peacekeeping: The problem with viewing women as a 'quick fix', ' *E-International Relations*, <https://www.e-ir.info/2020/02/20/sexual-abus-dans-le-maintien-de-la-paix-le-problème-de-considérer-les-femmes-comme-une-solution-rapide/>, p. 3.
98. Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing,' p. 46.
99. Heinecken, 'Are women 'really' making a unique contribution to peacekeeping?'; Alchin, Guows et Heinecken, 'Making a difference in peacekeeping operations'; Konheim-Kalkstein YL, Strauchler O, Erbe RG, Gerardi B et Peterson JD (2023) 'Warrior ethos versus well-being: Correcting a cultural dichotomy,' *Journal of Character & Leadership Development*, 10: 29-41. <http://dx.doi.org/10.58315/jcld.v10.249>; Duncanson C (2009) 'Forces for good? Narratives of military masculinity in peacekeeping operations,' *International Feminist Journal of Politics*, 11(1): 63-80, doi: 10.1080/14616740802567808.
100. Carreiras H (2010) 'Gendered culture in peacekeeping operations,' *International Peacekeeping*, 17(4): 471-485, doi: 10.1080/13533312.2010.516655.
101. Duncanson, 'Forces for good?'
102. Heinecken, 'Are women 'really' making a unique contribution to peacekeeping?' 243.
103. Heinecken, 'Are women 'really' making a unique contribution to peacekeeping?' 244.
104. Nagel RU, Fin K et Maenza J (mai 2021) *Gendered impacts on operational effectiveness of UN peace operations*, Georgetown Institute for Women, Peace and Security et Gouvernement du Canada, Washington DC <https://giwps.georgetown.edu/resource/gendered-impacts-efficacité-opérationnelle-des-opérations-de-paix/#:~:text=Gendered%20Impacts%20on%20Operational%20Effectiveness%20of%20UN%20Peace%20Operations,-Download%20Report&text=Currently%2C%20women%20sont%20sous-représentés%20dans%20officiers%20de%20police%20en%20missions%20de%20maintien%20de%20la%20paix>, 23.
105. Bjerg Bennike et Stoltz, 'Sexual abuse in UN peacekeeping.'
106. Hernandez, 'Peacekeeping masculinities, intersectionality, and gender equality.'
107. Karim S et Beardsley K (2016) 'Explaining sexual exploitation and abuse in peacekeeping missions: The role of female peacekeepers and gender equality in contributing countries,' *Journal of Peace Research*, 53(1): 100-115, doi: 10.1177/0022343315615506.

108. Karim et Beardsley, 'Explaining sexual exploitation and abuse in peacekeeping missions'; Westendorf JK et Searle L (2017) 'Sexual exploitation and abuse in peace operations: Trends, policy responses and future directions,' *International Affairs*, 93(2): 365-387, doi: 10.1093/ia/iix001; Moncrief S (2017) 'Military socialization, disciplinary culture, and sexual violence in UN peacekeeping operations,' *Journal of Peace Research*, 54(5): 715-730, doi: 10.1177/0022343317716784.
109. Pruitt, 'All-female police contingents.'
110. Denney, *Policing and gender*, p. 28
111. *Maintien de la paix des Nations Unies, Guide des annonces de contributions pour la conférence ministérielle de maintien de la paix des Nations Unies de 2023.*
112. RAND (2023) *Women, peace, and security in action: Including gender perspectives in department of defense operations, activities, and investments*, RAND, Santa Monica. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1696-1.html .
113. La méthodologie MOWIP est un outil permettant de mesurer dans quelle mesure les femmes peuvent participer de manière significative aux opérations de paix du point de vue des T/PCC. Il a été développé par le DCAF, l'Université Cornell et des praticiens de 8 pays partenaires, avec le soutien d'Affaires mondiales Canada et du ministère norvégien des Affaires étrangères, dans le cadre de l'Initiative Elsie.
114. DCAF, *Global MOWIP report*.
115. DCAF, *Global MOWIP report*, p. 29.
116. DCAF, *Global MOWIP report*.
117. DCAF, *Global MOWIP report*, p. 33.
118. DCAF, *Global MOWIP report*.
119. 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/content/gender-responsive-peacebuilding-2021#:~:text=The%202021%20Thematic%20Review%20on,action%20in%20gender%2Dresponsive%20peacebuilding> .
120. Dharmapuri S (2011) 'Just Add Women and Stir?' *Parameters* 41(1): 56-70, doi: 10.55540/0031-1723.2566; Merkel et O'Neill, *Thematic review on gender-responsive peacebuilding*.
121. Bastick, Grimm et Kunz, *Sexual violence in armed conflict*.
122. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform.'
123. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform.'
124. Bastick, Grimm et Kunz, *Sexual violence in armed conflict*.
125. *Gouvernement du Canada, Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix.*
126. *Gouvernement du Canada, Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix.*
127. Rudberg, 'The importance of meaningful participation of female peacekeepers.'
128. Kumalo, *Perceptions and lived realities of women police officers in UN peace operations*.
129. Kunz, 'Gender and security sector reform.'
130. Gordon, 'Gender and defence sector reform.'

131. Ghimire S (2019) *The politics of peacebuilding: Emerging actors and security sector reform in conflict-affected states*, Routledge, Oxon. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=5580473>; Sedra M (2017) *Security sector reform in conflict-affected countries: The evolution of a model*, Routledge, Oxon. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=4732356>; Larzillière P (2019) 'The discourse of security in development policies: A genealogical approach to "security sector reform",' *Development Policy Review*, 37: 384-401, doi: 10.1111/dpr.12342.
132. Massey R (2022) 'Reforming masculinity: The politics of gender, race, militarism, and security sector reform in the Democratic Republic of Congo,' *International Feminist Journal of Politics*, 24(4) : 586-607, doi: 10.1080/14616742.2021.1937267.
133. Larzillière, 'The discourse of security in development policies.'
134. Conseil de sécurité des Nations Unies (2014) *Résolution 2151 du Conseil de sécurité des Nations Unies, « Le maintien de la paix et de la sécurité internationales : réforme du secteur de la sécurité : défis et opportunités »*, S/RES/2151. New York : ONU. <http://unscr.com/en/resolutions/2151> .
135. DCAF, OSCE/BIDDH, ONU Femmes (2019) *Gender and Security Toolkit*, DCAF, OSCE/BIDDH, ONU Femmes, Genève/Varsovie/New York. <https://www.dcaf.ch/gender-and-security-toolkit> .
136. Voir Wilén N (2020) 'Achieving a gendered transformation of the post-conflict military through security sector reform: Unpacking the private-public dynamics,' *International Feminist Journal of Politics*, 22(1): 86-105, doi: 10.1080/14616742.2018.1559749; Gordon, 'Gender and defence sector reform'; Cousins S (2014) 'Gender and transnational police reform: Lessons from the regional assistance mission to Solomon Islands,' in Heathcote G et Otto D (eds.) *Rethinking peacekeeping, gender equality and collective security*, Palgrave Macmillan, Royaume-Uni. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=1779983> .
137. DCAF, OSCE/BIDDH et UN- Instraw (2008) *Security sector reform and gender, Note pratique 1, Gender and SSR Toolkit*. <https://www.dcaf.ch/security-sector-reform-and-gender-practice-note-1> .
138. DCAF, OSCE/BIDDH et UN- Instraw , *Security sector reform and gender*.
139. Valasek K (2008) *Security sector reform and gender, DCAF, OSCE/ODIHR, and UN-INSTRAW, Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Genève. <https://wiisglobal.org/wp-content/uploads/2016/05/Tool-1-Security-Sector-Reform-and-Gender.pdf> .
140. Valasek, *Security sector reform and gender*.
141. Wilén, 'Achieving a gendered transformation of the post-conflict military through security sector reform,' p. 87.
142. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform.'
143. Gordon, 'Gender and defence sector reform.'
144. Mushonga N (2015) 'A case study of gender and security sector reform in Zimbabwe,' *African Security Review*, 24(4): 430-437, doi: 10.1080/10246029.2015.1088655; Ansorg N et Haastrup T (2018) 'Gender and the EU's support for security sector reform in fragile contexts,' *Journal of Common Market Studies*, 56(5): 1127-1143, doi: 10.1111/jcms.12716; Massey, 'Reforming masculinity.'
145. Cousins, 'Gender and transnational police reform.'
146. Ansorg N et Gordon E (2019) 'Co-operation, contestation and complexity in post-conflict security sector reform,' *Journal of Intervention and Statebuilding*, 13(1): 2-24, doi: 10.1080/17502977.2018.1516392.
147. Valasek , *Security sector reform and gender*.
148. Denney, *Policing and gender*; Bastick, 'Gender, militaries and security sector reform.'
149. Kunz, 'Gender and security sector reform.'
150. Bastick, 'Gender, militaries and security sector reform.'

151. Massey, 'Reforming masculinity.'
152. Denney, Policing and Gender.
153. Bastick , Grimm et Kunz, Sexual violence in armed conflict.
154. Munch I et Holvikivi A (octobre 2021) Saving the world, one gender training at a time, Policy Brief 5, Opportunities for Women in Peacekeeping : Policy Series, DCAF, Genève. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_5_FINAL.pdf .
155. Denney, Policing and Gender, p. 19.
156. Bastick, 'Gender, militaries and security sector reform.'
157. Kunz, 'Gender and security sector reform: Gendering differently?'
158. Finch, Huhtanen et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'
159. Gordon, 'Peacebuilding practitioners with caring responsibilities.'
160. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform.'
161. Gordon, McHugh et Townsley, 'Risks versus transformational opportunities in gender-responsive security sector reform.'
162. Albu et Marzac, Analytical note; Finch, Huhtanen, et Bannister, 'Advancing women leadership in UN policing.'
163. Valasek, Security sector reform and gender; Gordon et Jones, Caring for carers in international organisations.
164. Valasek, Security sector reform and gender
165. Gordon et Jones, Caring for carers in international organisations.
166. Parton N (2003) 'Rethinking "professional" practice: The contributions of social constructionism and the feminist 'ethics of care',' The British Journal of Social Work, 33(1): 1-16. <https://www.jstor.org/stable/23716423>; Schmitt S, Mutz G et Erbe B (2018) 'Care economies - feminist contributions and debates in economic theory,' Österreich Z Soziol, 43: 7-18, doi: 10.1007/s11614-018-0282-1; Tomkins L et Bristow A (2023) 'Evidence-based practice and the ethics of care: 'What works' or 'what matters'?' Human Relations, 76(1): 118-143, doi: 10.1177/00187267211044143; Kamlongera MI et Katenga-Kaunda MW (2023) 'Researchers' reflections on ethics of care as decolonial research practice: Understanding Indigenous knowledge communication systems to navigate moments of ethical tension in rural Malawi,' Research Ethics, 19(3): 312-324: doi: 10.1177/17470161231169484; Manivannan Q, Anumol D, Raja S, Tamang D, Rathore KS, Backe EL et Shepherd LJ (2023) 'Care conversations,' International Feminist Journal of Politics, 25(2): 336-352, doi: 10.1080/14616742.2023.2190341.
167. Trujano JE et Lévesque AM (2022) 'Development finance institutions and the care economy: Opportunities for building more resilient and gender-equitable economies,' Journal of Sustainable Finance & Investment, 12(3) : 704-723, doi: 10.1080/20430795.2022.2030662, p. 705.
168. Trujano et Lévesque, 'Development finance institutions and the care economy,' p. 705.
169. Rummery et Fine, 'Care.'
170. Robinson F (2020) 'Resisting hierarchies through relationality in the ethics of care,' International Journal of Care and Caring, 4(1): 11–23, doi: 10.1332/239788219X15659215344772.
171. Durano, 'Negotiating boundaries of power in the global governance for care,' p. 41.
172. Robinson, 'Resisting hierarchies through relationality in the ethics of care,' p. 18.
173. Brugère F (2019) Care ethics: The introduction of care as a political category, 7e éd., Peeters Publishers, Louvain, doi: 10.2307/j.ctv1q26vzn.1.
174. Robinson, 'Resisting hierarchies through relationality in the ethics of care.'
175. Gary ME (2022) 'From care ethics to pluralist care theory: The state of the field,' Philosophy Compass, 17, doi: 10.1111/phc3.12819.

176. Gary, 'From care ethics to pluralist care theory.'
177. Duffy M, Albelda R et Hammonds C (2013) 'Counting care work: The empirical and policy applications of care theory,' *Social Problems*, 60(2): 145-167, doi: 10.1525/sp.2013.11051; Trujano et Lévesque, 'Development finance institutions and the care economy.'
178. Esquivel V (2014) 'What is a transformative approach to care, and why do we need it?' *Gender & Development*, 22(3): 423-439, doi: 10.1080/13552074.2014.963303.
179. Brugère, Care ethics.
180. Hietanen M (2023) *The humanitarian parent: Balancing work and family in the aid sector*, Routledge, Londres. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=30788907> .
181. CIPD et Université de Sheffield, Supporting working carers, p. 9.
182. CIPD, A guide to becoming a carer-friendly workplace.
183. Esquivel, 'What is a transformative approach to care, and why do we need it?' p. 424.
184. Robinson, 'Stop talking and listen', p. 853.
185. Robinson, 'Stop talking and listen'.
186. Rai SM, True J et Tanyag M (2019) 'From depletion to regeneration: Addressing structural and physical violence in post-conflict economies,' *Social Politics*, 26(4) : 561-585, doi : 10.1093/ sp / jxz034.
187. Rai SM, Hoskyns C et Thomas D (2014) 'Depletion,' *International Feminist Journal of Politics*, 16(1): 86-105, doi: 10.1080/14616742.2013.789641, pp. 88-89.
188. Rai, Hoskyns et Thomas, 'Depletion.'
189. Duffy, Albelda et Hammonds, 'Counting care work.'
190. Konheim -Kalkstein, Strauchler , Erbe , Gerardi et Peterson, 'Warrior ethos versus well-being.'
191. Eriksson CB, Bjorck JP, Larson LC, Walling SM, Trice GA, Fawcett J, Abernethy AD et Foy DW (2009) 'Social support, organisational support, and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers,' *Mental Health, Religion and Culture*, 12(7) : 671-686, doi : 10.1080/13674670903029146.
192. Connorton E, Perry MJ, Hemenway D et Miller M (2012) 'Humanitarian relief workers and trauma-related mental illness,' *Epidemiologic Reviews*, 34 : 145-155, doi : 10.1093/ epirev /mxr026.
193. Snelling M (2018) 'The impact of emergency aid work on personal relationship: A psychodynamic study,' *Journal of International Humanitarian Action*, 3 : 14, doi : 10.1186/s41018-018-0042-7.
194. Young TKH, Pakenham KI et Norwood MF (2018) 'Thematic analysis of aid workers' stressors and coping strategies: Work, psychological, lifestyle and social dimensions,' *Journal of International Humanitarian Action*, 3: 19, doi: 10.1186/s41018-018 -0046-3, p. 19.
195. Young, Pakenham et Norwood, 'Thematic analysis of aid workers' stressors and coping strategies,' p. 19.
196. Neilson, EC, Singh, RS, Harper, KL et Teng, EJ (2020). 'Traditional Masculinity Ideology, Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) Symptom Severity, and Treatment in Service Members and Veterans: A Systematic Review,' *Psychology of Men & Masculinities*. 21 (4): 578-592. <https://doi.org/10.1037/men0000257> .
197. Konheim -Kalkstein, Strauchler, Erbe, Gerardi et Peterson, 'Warrior ethos versus well-being.'
198. Pour une discussion sur ces thèmes dans le secteur plus large de la consolidation de la paix, voir Gordon E et Jones B (2021) *Building success in development and peacebuilding by caring for carers*, Université de Warwick. <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10> .
199. Gordon et Jones, *Building success in development and peacebuilding by caring for carers*, p. 6.
200. Eriksson, Bjorck , Larson, Walling, Trice, Fawcett, Abernethy et Foy, 'Social support, organisational support, and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers.'

201. Snelling, 'The impact of emergency aid work on personal relationship.'
202. Robinson F (1999) Globalizing care: Ethics, feminist theory, and international relations, Routledge, New York. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/monash/detail.action?docID=5433109> .
203. Brugère , Care ethics.