



**Meilleures pratiques de soins
dans les opérations de paix
des Nations Unies¹**

Note d'Orientation Politique n°2 (2024)²

Richard Fosu, Eleanor Gordon, Anushka Chavan, Irine Hiraswari Gayatri,
Jane Townsley, Jennifer Grover, Joana Osei-Tutu, Lauren Lowe, Llani Kennéaly

Affaires mondiales Canada finance le centre Monash Global Peace and Security (Monash GPS) pour mener un projet de recherche de trois ans (2023-26) sur le personnel en uniforme ayant des responsabilités familiales³ dans les opérations de paix de l'ONU. Ce projet fait partie de l'Initiative Elsie⁴ et vise à contribuer à accroître la participation significative des femmes parmi le personnel en uniforme des opérations de paix des Nations Unies, et ainsi à améliorer l'efficacité opérationnelle et à faire progresser l'égalité des genres. Le projet est le premier à identifier les causes et les conséquences de la marginalisation des femmes ayant des responsabilités familiales au sein des institutions de sécurité des pays fournisseurs de troupes et de police (T/PCC) et des opérations de paix de l'ONU. Ce projet vise à proposer des moyens de réduire cette marginalisation et ainsi améliorer les taux de recrutement, de fidélisation et de promotion des femmes dans les institutions de sécurité, ainsi que leur déploiement ultérieur dans les opérations de paix de l'ONU.

Le projet devrait également rendre les opérations de paix des Nations Unies et les institutions de sécurité des T/PCC plus sensibles à la dimension de genre et plus attentives aux responsabilités et aux besoins en matière de soins, notamment en ce qui concerne le soin de soi et le bien-être du personnel. Par conséquent, cela devrait contribuer à améliorer les cultures d'entreprise et à réduire les facteurs qui peuvent contribuer au stress, à l'épuisement professionnel et aux cas de mauvais traitements.

Cette note établit les meilleures pratiques accessibles au public en faveur des personnes ayant des responsabilités familiales dans les opérations de paix des Nations Unies. Il est destiné à servir de base à la collecte de données primaires. Par la suite, ce schéma sera élargi pour inclure les meilleures pratiques identifiées dans notre travail de terrain au sein des opérations de paix des Nations Unies. Il est important de noter que les meilleures pratiques sont souvent subjectives et que ce qui est une meilleure pratique dans un contexte donné peut ne pas fonctionner dans un autre. Le respect des principes de spécificité du contexte, d'inclusion et d'égalité des genres est toujours important lorsque l'on envisage d'appliquer les meilleures pratiques de soutien aux soignants d'un contexte à un autre.

Contenu

Introduction	3
Responsabilités familiales et opérations de paix	7
Sélectionner les meilleures pratiques	11
Facteurs favorables et contraignants	17
Recommandations	19
Remarques	21

Introduction

Ce document est le deuxième d'une série de deux exposés politiques qui examinent la manière dont les besoins du personnel en uniforme ayant des responsabilités familiales sont pris en compte. La note n°1 « Pratiques mondiales de soins dans les institutions de sécurité » présente les meilleures pratiques pour le personnel ayant des responsabilités familiales dans les institutions de sécurité au sein des T/PCC. Sur la base de ce document, cette deuxième note se concentre sur les opérations de paix de l'ONU afin de dresser la carte des politiques qui abordent les besoins des soldats de la paix ayant des responsabilités familiales. Ceci est important non seulement pour les soldats de la paix individuel qui ont des responsabilités familiales, mais aussi en raison des preuves croissantes qui indiquent une corrélation entre l'attention organisationnelle aux soins, l'égalité des genres et l'efficacité opérationnelle.⁵ Il est par ailleurs important de noter que le déploiement militaire est souvent une condition de promotion, de sorte que les obstacles au déploiement des soignants alimentent également le manque de représentation aux échelons supérieurs des institutions de sécurité ainsi que des missions. En outre, la manière dont l'ONU (et les T/PCC) s'occupe des soldats de la paix ayant des responsabilités familiales donne un aperçu de ses idées normatives ou de ses croyances sur ce à quoi la paix et la sécurité devraient ressembler.



Casque bleu au service de l'UNMISS.
Photo: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Des efforts continus sont nécessaires pour s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui renforcent les rôles des hommes et des femmes et compromettent les progrès vers l'égalité des genres dans tous les aspects de la société, y compris la paix et la sécurité.

Il est bien entendu difficile de parler d'une seule ONU compte tenu de sa complexité. Certains observateurs font la distinction entre le Secrétariat et les agences spécialisées, fonds et programmes.⁶ Dans le Projet d'Histoire Intellectuelle des Nations Unies, Jolly Richard, Emmerij Louis et Thomas G. Weiss identifient trois Nations Unies : « ...l'ONU des gouvernements, l'ONU des membres du personnel et l'ONU des ONG, experts et consultants étroitement associés ».⁷ L'intersection et les interactions entre ces multiples Nations Unies engendrent des « idées et concepts politiques... [qui sont] sûrement l'héritage le plus important des Nations Unies ».⁸ Les idées politiques de l'ONU ont façonné les débats mondiaux sur la paix et la sécurité grâce à ses fonctions d'établissement de l'ordre du jour, de socialisation, de création de normes,

de contrôle et de légitimation.⁹ Les idées politiques de l'ONU sont significatives d'un point de vue politique, car elles permettent de définir des problèmes et des solutions à l'échelle mondiale.¹⁰ S'inspirant de la pensée conceptuelle de l'ONU en tant que source d'idées de politiques publiques mondiales, cette note se concentre sur les responsabilités familiales en tant que question de paix et de sécurité, reconnaissant que la nature hautement sexuée, négligée et sous-évaluée du travail de soins¹¹ compromet l'engagement des femmes dans les pratiques, les priorités et les résultats en matière de paix et de sécurité.¹²

L'ONU a été le théâtre de l'évolution des normes et des règles relatives à la répartition et à l'équilibre des responsabilités familiales et professionnelles.¹³ Depuis sa création en 1919, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) - qui est devenue une agence spécialisée des Nations Unies en 1946 - a été à l'origine de la mondialisation des pratiques sur le lieu de travail qui reconnaissent la nécessité de prêter attention aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier aux femmes, compte tenu de la nature sexuée du travail de soins. La Convention concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement [Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919], adoptée lors de la première session de la Conférence internationale du Travail en 1919, constitue l'un des, sinon le premier projet politique sur les responsabilités familiales et le travail.¹⁴ Shahra Razavi note que la convention était limitée et ne concernait que les institutions publiques, privées ou commerciales, négligeant les femmes qui travaillaient comme domestiques, par exemple.¹⁵ Cependant, il s'agissait d'une première politique qui garantissait aux

femmes le droit à un congé de maternité payé pouvant aller jusqu'à six semaines et trente minutes de pauses d'allaitement rémunérées pendant les heures de travail.¹⁶ Les itérations ultérieures de cette politique, y compris la Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952,¹⁷ la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952,¹⁸ la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981,¹⁹ et la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 ainsi que la R191 - Recommandation (no 191) sur la protection de la maternité, 2000²⁰ qui l'accompagne, ont souligné l'importance de prêter attention et de répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales.²¹ Par exemple, le préambule de la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales a reconnu que « les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte ». ²² Article 1 de la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156) note que les travailleurs qui s'occupent d'« enfants à charge » et de « membres de leur famille immédiate » peuvent limiter « leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. »²³

La Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996,²⁴ a joué un rôle important dans l'évolution de la réflexion autour du foyer en tant que lieu de travail pour un grand nombre de femmes.²⁵ La Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, note que « l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales » nécessite d'un « développement [des politiques autour les] services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ». ²⁶ Les effets collectifs de ces conventions se manifestent dans la reconnaissance croissante du



Casques bleus au service de l'UNMISS.
Photo: UNMISS/Eric Kanalstein, 2017

travail de soins comme du travail.²⁷ Cette évolution des idées et des politiques sur les soins en tant que travail a conduit à repenser les relations entre les hommes et les femmes et leurs effets constitutifs sur la société, y compris sur la paix et la sécurité. La nature sexuée des soins et ses implications sur la carrière des soignants, en particulier dans les institutions de sécurité et de maintien de la paix,²⁸ impliquent qu'« aucun progrès notable de l'égalité entre hommes et femmes au travail ne pourra avoir lieu si l'on ne s'attaque pas d'abord aux inégalités dans les activités de soin non rémunérées, ce qui suppose de reconnaître, de réduire et de redistribuer effectivement ces dernières entre femmes et hommes, ainsi qu'entre famille et État. »²⁹

Collectivement, ces conventions ont étendu la portée de la protection à une catégorie plus large de travailleuses, notamment celles qui travaillent dans des secteurs non industriels, dans l'agriculture, à domicile et chez des particuliers,³⁰ ainsi que celles exerçant « des formes atypiques de travail dépendant ». ³¹ Ces conventions enjoignent aux Etats membres d'adopter des instruments législatifs nationaux pour garantir que «... la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi... »³² Laura Addati note que si les efforts de l'OIT ont conduit à l'universalisation des principes de protection de la maternité, essentiels pour parvenir à l'égalité des genres au travail, ils n'ont pas encore atteint leur potentiel de transformation en matière de genre dans la société plus en général.³³ Ce déficit résulte de la persistance des rôles traditionnels des hommes et des femmes, qui attribuent de manière disproportionnée aux femmes le travail non rémunéré et les responsabilités en matière de soins.³⁴ En outre, les contraintes structurelles et financières qui pèsent sur la mise en œuvre des lois de protection de la maternité, en particulier dans les pays en développement,³⁵ les femmes sont souvent considérées comme des substituts aux lacunes des systèmes de protection sociale.³⁶ Des efforts continus sont nécessaires pour s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui renforcent les rôles des hommes et des femmes et compromettent les progrès vers l'égalité des genres dans tous les aspects de la société, y compris la paix et la sécurité.

Par conséquent, lorsqu'il est considéré globalement et dans le cadre des idées politiques de l'ONU, l'agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS) se révèle être une partie interdépendante des efforts plus larges visant à considérer les soins, le travail de soins et les carrières comme partie intégrante de la paix et de la sécurité.³⁷ Le programme FPS reconnaît que les opérations de paix sont des véhicules permettant d'atteindre l'égalité des genres au sein des missions de maintien de la paix, ainsi qu'un moyen de promouvoir cette égalité dans un environnement post-conflituel.³⁸ L'« ...intersection du travail avec les responsabilités de maternité, de paternité et de soins... »³⁹ continue de compromettre la participation des femmes dans les armées et les polices nationales, ainsi que dans les opérations de paix internationales.⁴⁰ Par exemple, la résolution 2538 du Conseil de sécurité des Nations Unies, qui est une partie intégrante de l'agenda de la FPS, reconnaît que la charge des enfants est un obstacle à la participation des femmes au maintien de la paix et demande aux États membres de « [prendre] les mesures d'aide et d'incitation nécessaires, notamment en ce qui concerne la garde des enfants et les autres besoins à prendre en compte ». ⁴¹ Cela signifie que la promotion de politiques favorables à la famille est cruciale pour parvenir à une participation significative des femmes aux opérations de paix.⁴²

Responsabilités familiales et opérations de paix

Malgré les efforts déployés par les Nations Unies pour augmenter le nombre de femmes en uniforme dans le maintien de la paix et renforcer la participation significative des femmes dans les opérations de paix, plus particulièrement démontrés dans sa stratégie de parité des sexes pour le personnel en uniforme (2018-2028),⁴³ les femmes sont toujours sous-représentées. 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 % (par rapport à l'objectif de 9 % de la stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes pour le personnel en uniforme).⁴⁴ Cette faible représentation des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix peut s'expliquer en partie par plusieurs facteurs socio-économiques et culturels qui découlent de et affectent les attentes à l'égard des femmes en tant que dispensatrices de soins.



Membres de l'équipe d'engagement féminin du contingent du Malawi servant à la MONUSCO. Photo : MONUSCO, 2022

Lorsque les femmes deviennent mères, les cultures militaires sexistes et les attentes sociales plus générales à l'égard de la maternité affectent leur capacité et leur possibilité de déploiement.

Le faible taux de participation des femmes dans l'armée, dû à la fois aux restrictions légales et aux rôles dévolus aux hommes et aux femmes, s'est traduit par une diminution du nombre de femmes dans les armées nationales, ce qui affecte le nombre de femmes pouvant être déployées dans le cadre d'opérations de paix.⁴⁵ Lorsque les femmes deviennent mères, les cultures militaires sexistes et les attentes sociales plus générales à l'égard de la maternité affectent leur capacité et leur possibilité de déploiement. Il est prouvé qu'après la naissance d'un enfant, les femmes soldats ne sont plus considérées comme « idéales » ou comme des

« soldats physiques parfaits » et qu'elles ne sont pas aptes à occuper certains emplois et certaines affectations militaires.⁴⁶

Les niveaux inférieurs de développement socio-économique dans certains T/PCC du Sud contribuent au manque d'attention accordée aux responsabilités familiales en tant que question de paix et de sécurité.⁴⁷ La décision des femmes soldats de la paix de se déployer est influencée par la disponibilité d'une personne fiable pour s'occuper de leurs enfants (ou d'autres personnes dont elles s'occupent) durant leurs missions.⁴⁸ En raison de l'insuffisance des systèmes d'aide à la garde d'enfants, en particulier dans les pays du Sud, de nombreuses femmes en uniforme comptent sur leurs proches pour s'occuper de leurs enfants.⁴⁹ Cette situation entraîne des répercussions négatives pour les membres de la famille en raison de « la perte de temps et la réduction de la participation au travail rémunéré ». ⁵⁰ Le personnel féminin, en particulier les mères seules qui n'ont pas de parents (en qui elles ont confiance), refuse souvent un déploiement plus long (défini dans une étude comme étant d'une durée d'un an).⁵¹ Pour celles qui sont déployées plus longtemps, les inquiétudes concernant la sécurité et le bien-être de leurs enfants à la maison sont fréquemment une source de stress et d'anxiété. Les femmes avec de jeunes enfants qui sont déployées sont considérées comme de mauvaises mères et sont stigmatisées au sein des institutions de sécurité dans leur pays, parmi le contingent et dans la société pour avoir choisi l'argent plutôt que de s'occuper de leurs enfants.⁵²

Les cultures de protection imprègnent les institutions de sécurité et, dans certains pays, la protection des femmes contre les dangereuses opérations de paix est considérée comme un devoir institutionnel et national.⁵³ Et surtout lorsqu'elles deviennent soignantes, la maternité et l'évolution de carrière dans les institutions de sécurité sont considérées comme des « modes de vie » inconciliables.⁵⁴ Ces cultures protectrices reposent aussi très souvent sur des tabous entourant la sexualité des femmes et sont liées aux stéréotypes des identités de genre traditionnelles.

Par exemple, certaines femmes en uniforme se heurtent à la désapprobation des communautés parce qu'elles sont « ... davantage masculines et moins féminines que les femmes civiles ». ⁵⁵ D'autres s'inquiètent de leur bien-être, même lors de déploiements réguliers, ⁵⁶ ce qui les empêche de participer à des missions de paix qui les obligent à s'éloigner de leur domicile pour de longues durées.

Les institutions de sécurité considèrent que le déploiement des mères s'accompagne du fardeau des « ... arrangements administratifs... [et] de la culpabilité morale de séparer une mère de ses enfants », ⁵⁷ des considérations qui ne s'appliquent peut-être pas à d'autres membres du personnel. La culture de protection a un impact sur la participation significative des femmes en uniforme pendant les déploiements. ⁵⁸ Par exemple, les responsables de la mission peuvent considérer que les femmes des contingents ont besoin de protection et que les pertes féminines - plutôt que les pertes masculines - sont des échecs personnels dans leur devoir masculin de protection. ⁵⁹ La norme de protection sexospécifique est particulièrement puissante lorsque le personnel féminin a des responsabilités familiales à la maison, compte tenu de la nature genrée des soins et de la puissance symbolique de la mère. ⁶⁰ Selon certains rapports, les chefs de mission se montrent plus prudents lorsqu'ils décident de garder ou non les femmes sur la base et les empêchent d'interagir avec les communautés, ce qui affecte le mandat de la mission dans le contexte de la FPS, nuit à la cohésion de l'équipe et peut réduire la probabilité que les femmes poursuivent des déploiements ultérieurs. ⁶¹



Casques bleus de l'UNMISS. Photo: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Si les facteurs culturels influencent les attentes des hommes et des femmes en matière de responsabilités familiales, le principal défi est de nature socio-économique. Le fait que les femmes soient les principales responsables des soins et qu'elles aient souvent du mal à combiner leur travail de soins et leur travail militaire soulève la question de savoir quels services de soutien peuvent être fournis aux femmes pour leur permettre d'assurer et de maintenir un meilleur équilibre travail-famille. De nombreux pays ont tenté de traiter les tensions que la vie militaire peut avoir sur les familles et l'impact qui en découle sur leur vie professionnelle, notamment en fournissant un soutien en matière de santé mentale et un meilleur accès à la communication avec les familles pendant le déploiement. Toutefois, les effets négatifs du déploiement varient en fonction des T/PCC et des types de soutien qu'ils apportent au personnel.⁶² Souvent, les présomptions concernant les implications potentielles en termes de ressources de la fourniture de ces formes de soutien conduisent à l'inaction, alors qu'il est prouvé que ce soutien ne dépend pas toujours des ressources.⁶³ D'autres justifications de l'inaction découlent du fait que le départ du personnel ayant des responsabilités familiales des T/PCC et/ou le non-déploiement dans des opérations de paix est considéré comme une question de « choix personnel », plutôt que comme une question politique ayant des implications pour les efforts visant à faire progresser la paix et la sécurité. Compte tenu des preuves que « les femmes dans les opérations de maintien de la paix jouent un rôle indispensable pour ce qui est d'améliorer la performance et l'efficacité globales des opérations de maintien de la paix ... »⁶⁵ et qu'elles assument généralement la charge des soins au niveau mondial,⁶⁶ l'ONU peut démontrer que la prise en charge des soignants est un facteur essentiel du succès de la mission. L'ONU la capacité matérielle et immatérielle de créer les conditions favorables pour mieux aborder les besoins des soldats de la paix ayant des responsabilités familiales. Il s'est également engagé à veiller à ce que les soldats de la paix bénéficient d'un soutien adéquat sur le terrain, notamment en exhortant les États membres à soutenir ceux qui ont des responsabilités familiales en leur offrant une aide à la garde d'enfants et d'autres formes de soutien et d'incitation.⁶⁷ D'un point de vue idéologique, la normalisation de la prise en charge des soignants en tant que question de paix et de sécurité peut encourager les T/PPC à reconnaître que les questions relatives à la prise en charge et aux responsabilités ne sont pas étrangères à l'efficacité opérationnelle des opérations de paix, mais qu'elles en sont au contraire un élément fondamental. Les idées politiques de l'ONU sur les responsabilités familiales peuvent avoir des effets de socialisation transformateurs sur les cultures militaires sexospécifiques dans les T/PCC.

Sélectionner les meilleures pratiques



L'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix, lancée par le gouvernement du Canada en 2017, a joué un rôle essentiel pour relever les défis liés à l'augmentation du nombre de femmes en uniforme dans les opérations de paix et a attiré l'attention sur leur représentation significative (c'est-à-dire leur représentation dans tous les rangs et toutes les fonctions). Ayant pour objectif de créer des opérations de paix plus inclusives et plus efficaces, l'Initiative Elsie consiste à travailler en collaboration avec l'ONU et les T/PCC, à créer le **Fonds de l'Initiative Elsie** (un fonds mondial multipartenaires de l'ONU), à mener des actions de plaidoyer au niveau mondial et à soutenir la recherche sur les femmes dans les opérations de paix, ainsi que sur le suivi et l'évaluation.⁶⁸



En 2018, l'ONU a adopté sa **Stratégie uniforme pour la parité hommes-femmes**,⁶⁹ qui vise à améliorer la représentation significative des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix, tant dans les opérations de paix qu'au siège de l'ONU. La stratégie fixe des objectifs visant à accroître le nombre de femmes en uniforme dans les institutions militaires, policières, judiciaires et pénitentiaires. Elle décrit également les actions nécessaires pour créer un environnement propice à la réalisation de ces objectifs.



Dans la **Politique des opérations de maintien de la paix des Nations Unies responsables en matière de genre de 2018**, l'ONU enjoint le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions de promouvoir des initiatives visant à recruter, retenir et promouvoir les femmes dans les opérations de maintien de la paix. Cela inclut l'intégration des mandats d'égalité des genres et de FPS dans le travail du personnel opérationnel et les activités tactiques.⁷⁰



Une **note d'information de la MONUSCO de 2021** recommande que « les femmes en tenue devraient être systématiquement déployées pour la même durée que leurs homologues masculins ... » afin d'accroître la visibilité des femmes soldats de la paix et d'encourager davantage la cohésion de l'unité.⁷¹ La note reconnaît également la nécessité de prendre en compte les circonstances individuelles et recommande d'approuver des périodes de service plus courtes pour les femmes ayant des responsabilités de garde d'enfants.⁷² Il a été démontré qu'une communication régulière et adéquate entre le personnel déployé et sa famille restée au pays réduisait les problèmes de santé mentale et contribuait à l'efficacité opérationnelle.⁷³



La **politique des Nations Unies sur l'allaitement maternel** vise à « ...[aider] les membres du personnel allaitantes à parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle grâce à un environnement de travail plus favorable à la famille ...». ⁷⁴ La politique permet aux mères qui allaitent des enfants de moins de deux ans d'amener leur enfant au travail et de bénéficier d'un congé quotidien pour tirer leur lait et/ou allaiter leur enfant pendant les heures de travail. Elle charge également les responsables de la gestion des installations de fournir des locaux meublés pour que les mères allaitantes puissent allaiter ou tirer leur lait confortablement et en toute intimité. Les mères qui allaitent peuvent combiner leur temps libre avec des horaires de travail flexibles et peuvent voyager avec leur enfant dans le cadre de leurs fonctions officielles, les coûts étant subventionnés par les Nations Unies. Actuellement, les salles d'allaitement sont situées dans les bâtiments de l'Assemblée générale, de la Conférence et du Secrétariat au siège de l'ONU.⁷⁵ La **Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK)** a mis en place des salles d'allaitement et des installations, y compris un réfrigérateur, et fournit au personnel des articles de puériculture, notamment des tables à langer, des berceaux, des livres et des jouets, ainsi qu'un accès à l'internet pour les parents qui doivent continuer à travailler tout en s'occupant de leurs enfants.⁷⁶ Sur la base des conseils des parties prenantes, l'**Maison des Nations unies à Abuja, au Nigeria**, a ouvert une salle pour que les personnes qui s'occupent des enfants du personnel parent puissent les amener rendre visite aux parents pendant les heures de travail ; cette salle est située au premier étage afin d'être accessible.⁷⁷





Le **Guide d'engagement pour la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix de 2023** souligne la nécessité de soutenir une culture qui favorise le bien-être et les soins, en offrant une formation et une sensibilisation au personnel, avant et pendant le déploiement. Il appelle également à un renforcement de l'attention sur le soutien et les services de santé mentale après le déploiement.⁷⁸ Il est essentiel de fournir aux soignants des services psychosociaux durant le déploiement pour que les membres du personnel souffrant de stress familial puissent demander de l'aide.⁷⁹



Les dispositions relatives au congé de paternité prolongé au sein de l'ONU prévoit jusqu'à huit semaines pour le personnel en poste dans des lieux d'affectation où la famille n'est pas présente.⁸⁰ Ces dispositions répondent aux responsabilités et aux besoins de soins des pères, tout en contribuant à influencer la nature sexuée du travail de soins, où les femmes ont tendance à assumer la plus grande part du fardeau. Ainsi, les femmes peuvent rejoindre les T/PCC et y rester, et être déployées dans le cadre d'opérations de paix.



Casques bleus de la MONUSCO, y compris un membre de l'équipe d'engagement féminin du Pakistan. Photo: MONUSCO/Kevin Jordan, 2020



Le personnel des Forces armées ghanéennes (GAF) déployé en mission a droit à trente jours de congé annuel. Ces congés/vacances sont subventionnés par les forces armées et doivent être pris au Ghana. La visite à domicile subventionnée pendant le déploiement était un changement de politique au sein des GAF survenu en 2017 suite à la décision de l'UNDPO de 2016 de déployer des troupes constituées pendant douze mois au lieu de la période précédente de six mois.⁸¹ Après l'augmentation de la durée du déploiement, des rapports ont fait état d'un stress et d'une fatigue accrus parmi les soldats de la paix ghanéens résultant d'une longue séparation de leurs familles. Les visites à domicile subventionnées ont été adoptées pour permettre au personnel de rentrer chez soi, de rendre visite à sa famille et de s'acquitter d'autres tâches. Même si la visite à domicile subventionnée a amélioré l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée parmi les soldats de maintien de la paix de GAF, « ... en raison des responsabilités accrues qu'assument la plupart des femmes ghanéennes à l'égard de leur famille, la politique représente un mécanisme important pour permettre la participation des femmes aux [opérations de paix] au Ghana. »⁸²



Casques bleus ghanéens au service de l'UNMISS. Photo: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023



Le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix (KA IPTC) a lancé en mars 2021 le tout premier cours en Afrique sur la santé mentale destiné au personnel des opérations de soutien à la paix (OSP). Le cours – Santé mentale et soutien psychosocial (MHPSS) – s’adresse au personnel militaire, policier et civil déployé dans des OSP de haute intensité et des missions d’assistance humanitaire.⁸³ L’un des modules du cours porte sur l’identification des signes et symptômes de stress dans les OPS.⁸⁴ Le personnel qui suit ce cours est censé améliorer sa capacité à prendre soin de lui-même et des autres. Il est possible de suivre une version en ligne du cours, qui peut être suivie par d’autres T/PCC.⁸⁵



Le cadre stratégique et le plan de mise en œuvre de la stratégie d’intégration de la dimension de genre des **Forces Armées Jordaniennes** pour la période 2021-2024 comportent des mesures spécifiques visant à : « Apporter le soutien nécessaire pour fournir des services de garde d’enfants aux travailleurs et travailleuses des FJA afin de leur permettre de trouver un équilibre travail-famille (en donnant la priorité aux femmes).»⁸⁶ Ces mesures comprennent la mise en place de 4 services de garde d’enfants d’ici 2024.



La stratégie de défense nationale australienne (2024) souligne simultanément l’importance d’avoir des équipes diversifiées afin d’améliorer leurs capacités, la nécessité d’une réforme visant à promouvoir le bien-être et la santé mentale, et le rôle essentiel joué par les familles dans « la rétention et l’efficacité opérationnelle des ADF [Australian National Defence Strategy] ». ⁸⁷ De manière

cruciale, la stratégie établit un lien essentiel entre les responsabilités en matière de soins et les soins personnels, reconnaissant que les familles sont une source essentielle de soutien pour la santé et le bien-être du personnel des ADF. La stratégie s’engage également à fournir un soutien au personnel des ADF et à leurs familles afin de s’assurer qu’ils disposent des droits, des informations et du soutien nécessaires pour être en bonne santé, en bonne condition physique et remplir leur rôle.



Personnel du KA IPTC et d'Affaires mondiales Canada (AMC).
Photo: Joana Osei-Tutu, 2023



Forces armées norvégiennes. Photo: Norwegian military, 2010



Le gouvernement norvégien, y compris les forces armées norvégiennes, aide le personnel à concilier ses responsabilités familiales et professionnelles. Il permet au personnel d'apporter des changements à leur carrière pour s'adapter à leur situation et répondre à leurs besoins, et propose des mesures de soutien telles que la garde d'enfants, les congés parentaux et les soins aux personnes âgées.⁸⁸



Le Les Forces armées indonésiennes (IAF) ont adopté des mesures sensibles au genre pour accroître la participation des femmes au maintien de la paix dans le cadre de leur engagement en faveur de l'agenda WPS. Depuis 2014, les femmes de la marine indonésienne sont présentes sur les navires de guerre ou les navires de base Landing Ship Tank (LST) et Landing Platform Dock (LPD) grâce à des mesures inclusives volontaires. Par exemple, l'IAF a équipé son navire de guerre « Diponegoro 365 » de logements adéquats et séparés pour les soldats hommes et femmes, y compris des installations sanitaires et des produits pour les femmes. Ces dispositions démontrent du devoir de diligence de l'IAF à l'égard de son personnel.

Facteurs favorables et contraignants

La sous-représentation des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies découle en grande partie de la nature sexuée du travail de soins non rémunéré. Il est de plus en plus évident que l'utilisation d'une optique des soins offre une capacité de transformation permettant d'humaniser les efforts - et d'accroître leur efficacité - visant à faire progresser la paix et la sécurité en reconnaissant les besoins de tiers et en y apportant une réponse.⁸⁹ Les meilleures pratiques sélectionnées et décrites ci-dessus indiquent qu'il existe des synergies entre les organisations qui reconnaissent et répondent aux besoins de leur personnel ayant des responsabilités familiales, et celles qui reconnaissent et répondent aux besoins plus généraux de leur personnel en matière de bien-être et de soins. En outre, il est de plus en plus évident que ces mêmes organisations sont aussi souvent les plus efficaces sur le plan opérationnel, capables de mettre en œuvre des programmes inclusifs et réactifs, d'obtenir le soutien et la confiance du public et de consolider une culture positive sur le lieu de travail.

Il est de plus en plus évident que l'utilisation d'une optique des soins offre une capacité de transformation permettant d'humaniser les efforts - et d'accroître leur efficacité - visant à faire progresser la paix et la sécurité en reconnaissant les besoins de tiers et en y apportant une réponse.

La nature sexuée du travail de soins non rémunéré est telle que sans soutien organisationnel pour les soignants, l'évolution de carrière des femmes dans les institutions de sécurité en pâtit, ce qui, à son tour, sape les efforts visant à promouvoir la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Les femmes sont plus susceptibles que leurs homologues hommes de quitter les institutions de sécurité ou de ne pas être déployées dans le cadre d'opérations de paix lorsqu'elles deviennent des personnes à charge, généralement des parents. Ainsi, le traitement des responsabilités familiales comme une question privée – plutôt qu'une question politique ou une responsabilité organisationnelle – a sapé les efforts visant à faire progresser l'égalité des genres dans le secteur.⁹⁰ En outre, il est prouvé que la disponibilité d'un soutien pour les femmes ayant des responsabilités familiales influe sur leur décision de se déployer dans des opérations de paix de plus longue durée.⁹¹ Cela démontre que le fait de ne pas être déployé dans des opérations de paix ou de quitter le secteur de la sécurité n'est pas seulement une question de choix personnel, puisque les organisations peuvent fournir un soutien qui permette aux soignants d'être déployés ou de rester dans le secteur. Bien entendu, ce n'est pas uniquement l'employé qui en bénéficierait, mais également les organisations et les opérations qui pourraient attirer et retenir les talents et bénéficier d'une diversité d'ensembles de compétences, de connaissances et de capacités.



Casques bleus de l'UNMISS originaires de Mongolie, d'Inde et de Namibie.
Photo: UNMISS/Gregorio Cunha, 2023

Recommandations

- **Formation:** Former le personnel sur la relation entre le personnel de soutien ayant des responsabilités familiales et la diversité au sein des organisations, les cultures sur le lieu de travail positives et l'efficacité opérationnelle. Cela devrait inclure la sensibilisation à l'importance du soutien aux aidants, à l'aide concrète qui peut leur être apportée, aux difficultés qu'ils rencontrent et aux conséquences pour les opérations de maintien de la paix. Cela comprend une formation spécialisée dispensée aux conseillers et aux points focaux de l'égalité des genres.
- **Coaching:** Fournir un encadrement aux dirigeants des missions de tous niveaux sur les avantages opérationnels d'avoir des équipes diversifiées sur le terrain, y compris du personnel ayant des responsabilités familiales, et sur l'importance pour les commandants d'inclure leur conseiller en matière d'égalité des genres dans le cadre de la planification et de la conduite des opérations.
- **Responsabilité et discipline:** Permettre aux responsables de tous les niveaux de prendre des mesures à l'encontre des personnes qui exercent une discrimination à l'encontre du personnel ayant des responsabilités familiales.
- **Évaluations et stratégies institutionnelles pour les soignants:** Recenser les besoins du personnel ayant des responsabilités familiales ; élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins et veiller à ce que les soignants soient traités équitablement dans l'ensemble de l'institution et dans les opérations ; créer un cadre de suivi et d'évaluation pour évaluer la mise en œuvre de ces stratégies.⁹²
- **Limites d'âge:** Réviser la limite d'âge maximale de 55 ans pour les femmes déployées dans des opérations de paix, afin de leur donner la possibilité d'entreprendre des déploiements une fois leurs responsabilités familiales terminées.
- **Parcours professionnels ciblés et accès à la formation:** Les T/PCC doivent identifier les moyens d'offrir aux femmes des opportunités de formation et de déploiement avant et après avoir eu de leurs enfants. De cette manière, les femmes peuvent acquérir l'expérience nécessaire à la progression de leur carrière. Par exemple, en offrant une formation après le congé de maternité, on peut s'assurer qu'elles peuvent facilement réintégrer leur cohorte sans être désavantagées et/ou privées de leurs droits de rester dans le secteur de la sécurité.
- **Bien-être et soins personnels:** Soutenir le bien-être et les soins personnels du personnel déployé, notamment par des activités de sensibilisation et la fourniture d'informations, dans le cadre d'un effort plus large visant à faire progresser l'éthique et la compréhension des soins dans les opérations de paix.

- **Amélioration des méthodes de collecte de données:** Les Nations Unies peuvent combler les lacunes critiques en matière d'égalité en améliorant la prise de décision et l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes grâce à la mise en œuvre de méthodes de collecte de données plus sensibles à la dimension de genre.⁹³ Celles-ci devraient non seulement inclure des indicateurs ventilés par sexe et par âge,⁹⁴ mais aussi mesurer les responsabilités en matière de soins au sein du personnel et les données relatives au maintien des femmes dans les institutions de sécurité en rapport avec le fait d'avoir des enfants.
- **Ressources humaines:** Améliorer et réformer les politiques de ressources humaines afin de mieux répondre aux besoins des soignants, y compris les politiques relatives aux modalités de travail, et améliorer l'accès aux congés - congés de maternité, de paternité et de soins - y compris les congés rémunérés et non rémunérés pour répondre aux besoins du personnel qui a besoin d'un accès rapide aux congés, et permettre à davantage de familles d'être stationnées avec le personnel déployé lorsque c'est possible.⁹⁵
- **Sensibilisation au soutien disponible pour les soignants:** Veiller à ce que les soldats de la paix ayant des responsabilités familiales, ou ceux qui prévoient ou s'attendent à devenir des soignants, soient au courant des politiques disponibles qui peuvent les soutenir en cas de besoin. En outre, les soldats de la paix hommes ayant des responsabilités familiales devraient être encouragés à bénéficier d'un congé parental afin de lutter contre les idées reçues et les connotations négatives concernant les personnes qui s'occupent d'enfants.⁹⁶
- **Stratégie de communication:** Élaborer une stratégie de communication pour présenter les soldats de la paix qui s'occupent d'autres personnes pendant le déploiement, y compris le retour d'information de la part des responsables concernant leur impact positif sur les résultats de la mission.

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 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 (2022) Prendre soin des soignants dans les organisations internationales : garantir une consolidation de la paix inclusive, réactive et efficace . Note d'orientation du DCAF 1B, Opportunités pour les femmes dans le maintien de la paix : série de politiques. Genève : Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF). <https://www.dcaf.ch/caring-carers-international-organisations> .
4. Les membres de l'équipe comprennent: Dr Eleanor Gordon (chef de projet), Université Monash; Professeur Katrina Lee-Koo, Université Monash/Université du Queensland; Dr Richard Fosu, Université Monash; Lauren Lowe, Université Monash; 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/Université Monash (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 (Consultant indonésien); Anushka Chavan (consultante pour l'Inde); WGCDR Llani Kennealy (à la retraite), MA (consultant mondial); Jennifer Grover (consultante mondiale), Council for Strategic and Defence Research (CSDR) (Consultant / Partenaire indien).
5. 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; Gordon and Jones, Caring for Carers in International Organisations; Gordon E and Jones B (2021) Building success in development and peacebuilding by caring for carers, University of Warwick. <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10>; Jones B and 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.
6. Razavi S (2020) 'What does the UN have to say about family policy? Reflections on the ILO, UNICEF, and UN Women,' dans Nieuwenhuis R et Van Lancker W (éd.), The Palgrave Handbook of Family Policy. Palgrave Macmillan: Cham, doi: 10.1007/978-3-030-54618-2.
7. Jolly R, Emmerij L et Weiss, TG (2009) UN ideas that changed the world. Indiana University Press, Bloomington, 32-33.
8. Jolly, Emmerij et Weiss, UN ideas that changed the world, 39.
9. Thérien JP (2015) 'The United Nations ideology: From ideas to global policies,' Journal of Political Ideologies, 20(3): 221-243, doi: 10.1080/13569317.2015.1075262.
10. Thérien, 'The United Nations ideology: From ideas to global policies'.
11. Rai S, Hoskyns C et Thomas D (2014) 'Depletion: The cost of reproduction,' International Feminist Journal of Politics 1 : 86-105, doi: 10.1080/14616742.2013.789641.
12. Monash University, Université de Warwick, RMIT, Université de Sydney [et membres de l'IAB] (2023) Who Cares in Peacebuilding, Note conceptuelle, 29 octobre, https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0008/3443624/Who-Cares-in-Peacebuilding_-Concept-Note-29-October-2023.pdf .
13. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'

14. Organisation internationale du travail [OIT] (nd) C003 - Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148 .
15. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'; Voir également l'article 3 de la Convention (n° 3) de l'OIT sur la protection de la maternité, 1919.
16. Voir OIT, Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, articles 3 et 4.
17. Organisation internationale du Travail (nd) Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248.
18. Organisation internationale du Travail (nd) Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247.
19. Organisation internationale du Travail (nd) Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.
20. Organisation internationale du Travail (nd) R191 – Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO.
21. Organisation internationale du Travail (nd) Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
22. Organisation internationale du Travail (nd) Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.
23. Organisation internationale du Travail (nd) Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.
24. Organisation internationale du Travail (nd) Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.
25. Razavi, 'What does the UN have to say about family policy?'
26. OIT, Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.
27. Voir Organisation internationale du Travail (2014). Maternité et paternité au travail : droit et pratique à travers le monde. Bureau international du Travail, Genève. <https://www.ilo.org/migration-stub-7235/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world> ; Organisation internationale du Travail (2018) Prendre soin d'autrui : Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent. Bureau international du Travail, Genève. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/prendre-soin-dautrui-un-travail-et-des-emplois-pour-lavenir-du-travail>.
28. Piaget K et Risler C (2021) The duty of caring. Opportunities for Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 1 A, DCAF, Genève. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf .
29. OIT, Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, 104.
30. Addati L (2015) 'Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities,' International Social Security Review, 68(1): 69-93, doi: 10.1111/issr.12060.
31. OIT, Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (n° 103), article 2.
32. OIT, Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (n° 103), article 9.
33. Addati, 'Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities'.

34. Holmes R et Jones N (2013) Gender and social protection in the developing world: Beyond mothers and safety nets. Zed Books, London, doi: 10.5040/9781350220300.
35. Son K (2024) 'Ship of Theseus: From ILO standards to outcome of maternity protection policy,' Journal of Social Policy, 53(1): 189-217, doi: 10.1017/S0047279422000010.
36. Addati, 'Extending maternity protection to all women.'
37. Gordon et Briony, Caring for carers in international organisations.
38. Karim S et Beardsley K (2017) Equal Opportunity Peacekeeping: Women, Peace and Security in Post-Conflict States. Oxford University Press, New York. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190602420.001.0001> .
39. Addati, 'Extending maternity protection to all women,' 70.
40. Newby VF et Sebag C (2021) 'Gender sidestreaming? Analysing gender mainstreaming in national militaries and international peacekeeping,' European Journal of International Security, 6: 148–170, doi: 10.1017/eis.2020.20.
41. ONU (2020) Résolution 2538 (2020). <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n20/223/85/pdf/n2022385.pdf?token=iyOOspZdXFWeyuJlBf&fe=true> article 2(g).
42. ONU Femmes (2019) Progrès des femmes dans le monde 2019-2020 : Les familles dans un monde en évolution. ONU Femmes, New York. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Head quarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Head%20quarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf)
43. Département des opérations de paix des Nations Unies, Stratégie uniforme pour la parité hommes-femmes 2018-2028.
44. Département des opérations de paix des Nations Unies (2024) Les femmes dans le maintien de la paix. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping> ; ONU (2024) Tableau de bord sur la parité des sexes du Secrétariat de l'ONU. <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard> .
45. Newby et Sebag, « Gender sidestreaming ?' »
46. Schulz EV, Wyatt TR, Ma T et Maggion LA (2024) « Quand la paie est retirée de la table: une étude qualitative sur l'équité entre les sexes pour les dirigeants universitaires de l'armée américaine », Médecine militaire, usad489. <https://doi.org/10.1093/milmed/usad489> .
47. Dwyer M et Gbla O (2022) « Le stress familial » : le rôle de la vie familiale des soldats dans les missions de maintien de la paix, le cas de la Sierra Leone », International Peacekeeping , 29(1):139-164, doi: 10.1080/13533312.2021.1996237.
48. Heinecken L et Wilén N (2021) « Il n'y a pas d'endroit comme chez soi ? Les défis de réintégration après le déploiement auxquels sont confrontés les soldats de maintien de la paix sud-africains, Armed Forces & Society, 47 (3): 415-434, doi : 10.1177/0095327X19894719.
49. Heinecken et Wilén, ' Il n'y a rien comme chez soi?'
50. Piaget et Risler, Le devoir de sollicitude.
51. Heinecken et Wilén, ' Il n'y a rien comme chez soi ?'
52. Le déploiement dans des missions de maintien de la paix s'accompagne d'avantages financiers supplémentaires nettement supérieurs aux salaires du personnel dans les pays du Sud. Par conséquent, la contrepartie monétaire fait partie des raisons pour lesquelles le personnel est déployé dans des missions de maintien de la paix, voir par exemple Heinecken et Wilén « No place like home »; Dwyer et Gbla, « Le stress à la maison » ; Baldwin G et Taylor S (juin 2020) Les femmes en uniforme dans les opérations de paix : remettre en question les hypothèses et transformer les approches . Institut international de la paix, New York. <https://www.ipinst.org/2020/06/uniformed-women-in-peace-operations> .

53. Klossek L et Johansson- Nogués E (2021) « La « botte sur le terrain » féminine : ambivalence indienne concernant l'intégration du genre dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU », *International Peacekeeping*, 28(4): 527-552, doi : 10.1080/13533312.2021.1880899.
54. Klossek et Johansson- Nogués, « La « botte à terre » féminine. »
55. Vermeij L (2020) La femme d'abord, le soldat ensuite : tabous et stigmates auxquels sont confrontées les femmes militaires dans les opérations de paix des Nations Unies. Institut international de la paix, New York. <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2020/10/2010-Taboos-and-Stigmas-Facing-Military-Women-in-UN-Peace-Operations.pdf> , 3.
56. En fait, La femme d'abord, le soldat ensuite.
57. Bakshi D (2006) Dans la ligne de mire. Les femmes dans les forces armées indiennes. WISCOMP, New Delhi. <https://wiscomp.org/Publications/6%20-%20Perspectives%2022%20-%20In%20the%20Line%20of%20Fire%20Women%20in%20the%20Indian%20Armed%20Forces.pdf> , 76.
58. Newby V (avril 2019) Les défis auxquels sont confrontées les femmes soldats de la paix peuvent provenir des forces armées des Nations Unies . Institut australien de politique stratégique. <https://rb.gy/dst61v> ; Baldwin et Taylor, Les femmes en uniforme dans les opérations de paix.
59. Baldwin et Taylor, Les femmes en uniforme dans les opérations de paix.
60. Bakshi, Dans la ligne de mire.
61. Baldwin et Taylor, Les femmes en uniforme dans les opérations de paix.
62. Dwyer et Gbla, « Le stress à la maison. »
63. Gordon et Jones, Construire le succès du développement et de la consolidation de la paix en prenant soin des soignants.
64. Dichter ME et True G (2015) « C'est l'histoire de la raison pour laquelle ma carrière militaire s'est terminée avant qu'elle n'aurait dû » : Séparation prématurée du service militaire parmi les femmes vétérans américaines, *Affilia*, 20(2) : 187-199, doi: 10.1177/0886109914555219 .
65. ONU, Résolution 2538(2020), 1/4.
66. Assemblée générale des Nations Unies (2023) Journée internationale de soins et de soutien, résolution 77/317. <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%20FRES%20F77%20F317&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False> .
67. ONU, Résolution 2538(2020), article 2(g).
68. 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=fra.
69. Département des opérations de paix des Nations Unies, Stratégie uniforme pour la parité hommes-femmes 2018-2028.
70. ONU (2018) Prise en compte des questions de genre dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Politique (réf. 2018.01). https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/1801976f_gender_policy_french.pdf.
71. ONU (février 2021) Équipes d'engagement de la MONUSCO : Mise en œuvre du mandat portant sur le programme pour les femmes et la paix et la sécurité. Note d'information de la MONUSCO. [https://resourcehub01.blob.core.windows.net/\\$web/Policy%20and%20Guidance/corepeacekeepingguidance/Foundational%20Principles%20and%20Key%20Objectives/Women,%20Peace%20and%20Security%20Agenda/Practice%20Note%20on%20MONUSCO%20Engagement%20Teams%20%E2%80%90%20Promoting%20the%20Women,%20Peace%20and%20Security%20Mandate_February%202021%20\(French\).pdf](https://resourcehub01.blob.core.windows.net/$web/Policy%20and%20Guidance/corepeacekeepingguidance/Foundational%20Principles%20and%20Key%20Objectives/Women,%20Peace%20and%20Security%20Agenda/Practice%20Note%20on%20MONUSCO%20Engagement%20Teams%20%E2%80%90%20Promoting%20the%20Women,%20Peace%20and%20Security%20Mandate_February%202021%20(French).pdf), 18.
72. ONU Équipes d'engagement de la MONUSCO.

73. Greene T, Buckman J, Dandeker C et Greenberg N (2010) 'How communication with families can both help and hinder service members' mental health and occupational effectiveness on deployment,' *Military Medicine*, 175(10): 745–749, doi: 10.7205/MILMED-D-09-00278.
74. ONU (2019) Policy on breastfeeding. Secretary-General bulletin, https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/ST.SGB_2019.1%20-%20Policy%20on%20breastfeeding.docx .
75. ONU (nd) Une ONU plus inclusive : des salles de lactation désignées pour les parents qui allaitent. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/lactation_brochure_0.pdf .
76. ONU Femmes (2022) Intégration des questions de genre : Note pratique sur les espaces réservés à d'allaitement. <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2022-02/Gender%20Inclusion%20Practice%20Note%20-%20Designated%20Lactation%20Spaces%20for%20Nursing%20Parents.pdf> , 5.
77. ONU Femmes, Intégration des questions de genre, 5.
78. ONU (nd) Guide des engagements pour la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix des Nations Unies de 2023. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/peacekeeping_ministerial_pledging_guide_22_may_2023_0.pdf .
79. Dwyer et Gbla , « Le stress à la maison. »
80. ONU (2005) Instruction administrative: Congé pour motif familial et congés de maternité ou de paternité. https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/1/documents_sources-french/09_instructions_administratives/2005/ai_2005-2_%5Bcong%C3%A9_pour_motif_familial_et_cong%C3%A9s_de_maternit%C3%A9_ou_de_paternit%C3%A9%5D.doc .
81. Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité [DCAF] (2020) Forces armées du Ghana Rapport MOWIP 2020 : Résultats de la mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP), DCAF, Genève. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Ghana_Armed_Forces_2020_MOWIP_Report.pdf , 36.
82. Forces armées du Ghana, Rapport MOWIP, 36.
83. Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix (mars 2021) KAIPTC rolls out Africa's first ever course on Mental Health for PSO personnel. <https://www.kaiptc.org/kaiptc-rolls-out-africas-first-ever-course-on-mental-health-for-pso-personnel/> .
84. Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix (nd). Mental Health and Psycho-Social Support Online Course. <https://www.kaiptc.org/kaiptc-course/mental-health-and-psycho-social-support-online-course/>
85. Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, Mental Health and Psycho-Social Support Online Course.
86. ONU Femmes (2021) Gender Mainstreaming Strategy for Jordanian Armed Forces - Arab Army 2021-2024. <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/gender-mainstreaming-strategy-for-jordanian-armed-forces---arab-army-2021-2024> , 26
87. Gouvernement australien (2024) Australia National Defence Strategy. <https://www.defence.gov.au/about/strategic-planning/2024-national-defence-strategy-2024-integrated-investment-program> .
88. Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité [DCAF] (2022) Norwegian armed forces MOWIP report 2022: Results of the measuring opportunities for women in peace operations (MOWIP) assessment. DCAF, Genève. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Norway_ArmedForces_EN_Jan2023.pdf .
89. Vaittinen T, Donahoe A, Kunz R, Silja Bara Ómarsdóttir SB et Roohi S (2019) 'Care as everyday peacebuilding,' *Peacebuilding*, 7(2):194-209, doi: 10.1080/21647259.2019.1588453.
90. Gordon, 'Peacebuilding practitioners with caring responsibilities.'
91. Heinecken et Wilén, 'No place like home?'
92. Gordon et Jones, Building success in development and peacebuilding by caring for carers.

93. ONU (septembre 2020) Les femmes et la paix et la sécurité Rapport du Secrétaire général, S/2020/946. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n20/249/27/pdf/n2024927.pdf?token=W5nbOEOSCf08mIDuZp&fe=true>.
94. ONU Femme (2021) Au-delà du COVID-19: Un plan féministe de durabilité et de justice sociale <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/12/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice>.
95. Gordon et Jones, Caring for carers in international organisations; CIPD (juin 2020) A guide to becoming a carer-friendly workplace.
96. 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.