

## **La participation des femmes dans les missions de maintien de la paix : compte-rendu de notre table ronde**

**Par Kim Beaulieu**

**2024-02-20**

Le 24 janvier 2024, le Réseau de recherche sur les femmes, la paix et la sécurité a organisé une table ronde sur la place des femmes dans les opérations de maintien de la paix. La table ronde a rassemblé divers chercheurs.euse.s et personnes issues du milieu pratique intéressées par les questions liées au maintien de la paix. L'objectif de cette table ronde était d'aborder des questions et enjeux qui ont reçu moins d'attention en lien avec ce sujet. La discussion s'est orientée autour de deux thèmes centraux: situer les femmes et leurs expériences, ainsi que discuter des aspects liés à la formation. Durant la première moitié de la table ronde, les participant.e.s ont discuté des dynamiques au sein des unités ainsi que de l'effet des normes locales de genre sur le rôle des femmes et leur capacité à accomplir leurs tâches. La seconde moitié de la table ronde s'est concentrée sur les lacunes liées à la formation et sur les voies possibles de réformes. Le présent rapport résume les principales leçons apprises lors de cette table ronde.

*Contexte* : Depuis l'adoption de la résolution 1325 en 2000, le programme Femmes, paix et sécurité (FPS) est devenu un cadre normatif essentiel au sein des Nations unies (ONU). Une partie de ce programme préconise l'intégration d'une perspective de genre dans les missions de maintien de la paix et une plus grande implication des femmes dans ces opérations (United Nations Security Council 2000, 2). Par conséquent, l'ONU a consciemment essayé d'intégrer ces deux objectifs dans ses différents organes, mettant l'accent sur le département des opérations de maintien de la paix. Considérant que la participation des femmes aux missions de maintien de la paix n'a cessé d'augmenter depuis l'adoption de la résolution 1325, il est de mise de souligner l'impact important cette résolution. Or, malgré les efforts des Nations unies, les défis d'inclusion demeurent significatifs considérant que la participation globale des femmes reste faible en comparaison à celle des hommes. En novembre 2023, les femmes représentaient 9,12 % du personnel en uniforme<sup>1</sup> (United Nations 2023). Bien qu'il s'agisse d'une nette augmentation par rapport aux 20 femmes en uniforme qui ont servi entre 1957 et 1989, ce nombre est sous l'objectif fixé par l'ONU dans sa stratégie de parité entre hommes et femmes en uniforme pour 2018-2028<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Le personnel en uniforme comprend les experts en mission, les unités de police, les policiers individuels, les officiers d'état-major et les troupes. Pour des données sur le personnel en uniforme de l'ONU par mission, type de personnel et genre, voir [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/07\\_gender\\_statistics\\_66\\_september\\_2023.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/07_gender_statistics_66_september_2023.pdf).

<sup>2</sup> L'objectif pour la composante militaire (personnel militaire sous contrat, experts en mission et officiers d'état-major) est d'atteindre 25 % d'ici 2028. Pour les troupes des contingents, étant donné qu'il est plus difficile d'inclure davantage de femmes, l'objectif est de 15 % (United Nations 2019)

## **PARTIE I : Situer les femmes dans les opérations de maintien de la paix**

### **Augmenter le nombre de femmes est important, mais...**

Comme l'ont mentionné les participant.e.s, inclure davantage de femmes dans les opérations de maintien de la paix est essentiel, et ce pour plusieurs raisons. D'abord, la présence de plusieurs femmes au sein d'une unité peut considérablement renforcer leur niveau confiance, notamment pour dénoncer des comportements ou aborder des problèmes au sein de leur unité. Étant donné que les dénonciations présentent souvent des risques plus importants pour les femmes, la présence de plusieurs femmes peut alléger ce poids. Aussi, le fait d'inclure davantage de femmes peut réduire la pression qui pèserait autrement sur une seule femme pour "représenter l'ensemble du genre" – autrement dit la pression d'agir de façon exemplaire pour contrer les préjugés et les stéréotypes. Un.e participant.e a souligné la pression considérable qui pèse sur les femmes pour se conformer et gagner l'acceptation de leurs pairs. Par conséquent, augmenter la représentation des femmes pourrait non seulement influencer positivement leur capacité à soulever des questions, mais également alléger le fardeau de se conformer aux normes de genre.

Ensuite, augmenter le nombre de femmes déployées aurait un impact positif sur les perceptions liées aux rôles et aux capacités des femmes, autant sur le plan national qu'international. Dans certains pays comme le Bangladesh ou la Jordanie, les missions de maintien de la paix offrent parfois la seule opportunité pour les femmes d'être déployées, précisément parce que d'autres femmes y sont présentes. S'il est problématique de s'attendre à ce que les femmes influencent le comportement de leurs collègues, il faut reconnaître que l'augmentation du nombre de femmes en service peut remettre en question certaines normes de genre. Par exemple, les femmes sont souvent considérées de manière stéréotypée comme moins compétentes que les hommes pour conduire. Cependant, comme l'a observé un membre des forces armées canadiennes, les compétences requises pour conduire dans la boue pendant la saison des pluies sont similaires à celles qui sont nécessaires pour conduire dans la neige de l'hiver canadien. Par conséquent, lors d'une mission, une Canadienne était la conductrice la plus compétente parmi ses pairs qui n'étaient pas habitués à conduire dans de telles conditions. De façon similaire, au sein des forces armées ghanéennes, la notion des femmes conductrices s'est d'abord heurtée à beaucoup de réticence. Cependant, les attitudes ont évolué positivement en voyant des femmes conduire dans les théâtres. Ainsi, le déploiement d'un plus grand nombre de femmes peut contribuer à remettre en question des stéréotypes de genre.

Toutefois, les participants ont également reconnu qu'en dépit de l'approche quantitative, il est également essentiel de se concentrer sur les aspects qualitatifs de la participation des femmes. Un.e participant.e a déclaré: « Nous voulons croire que s'il y a plus de femmes, cela résout le problème. Mais il s'agit d'une approche très quantitative qui ne raconte pas toute l'histoire ». Le simple fait d'augmenter le nombre de femmes ne garantit pas leur participation significative et effective. Par exemple, au sein des Forces armées canadiennes, notre expérience avec les quotas a

démontré qu'augmenter le nombre de femmes en uniforme ne se traduit pas automatiquement par un environnement plus inclusif. Par conséquent, il n'est pas réaliste de supposer que cette stratégie serait efficace dans d'autres contextes. Parfois, le simple fait d'avoir plus de femmes peut conduire à une certaine complaisance de la part des dirigeants. Cette complaisance prend racine dans l'idée qu'en ayant davantage de femmes au sein d'une mission, les perspectives de genre seront automatiquement intégrées, réduisant la nécessité d'engager activement avec ces perspectives. Dans d'autres cas, les femmes peuvent être confrontées à une forme de comportement protecteur de la part de leurs homologues masculins. Dans ces circonstances, les femmes sont affectées à des zones moins risquées pendant les déploiements, ce qui les écarte involontairement d'une participation effective. Comme l'a souligné une participante, cette situation est exacerbée par les changements climatiques, notamment en raison des difficultés d'accès à l'eau. Les femmes peuvent avoir un plus grand besoin d'eau pour des raisons d'hygiène menstruelle, ce qui est parfois perçu comme un fardeau supplémentaire au sein d'une unité. Ces problèmes structurels causés par les changements climatiques rendent plus difficile la participation significative et effective des femmes en suggérant qu'elles peuvent être un fardeau supplémentaire pour les membres de la mission.

Ainsi, si le respect des quotas numériques est souvent perçu comme une victoire, une approche purement quantitative peut voiler les expériences vécues par les femmes au sein des opérations de maintien de la paix. Ainsi, il est important d'augmenter le nombre de femmes déployées tout en considérant leurs expériences de manière qualitative pour comprendre et relever les défis liés à l'intégration d'une perspective de genre. Par ailleurs, il est pertinent de noter que la majorité du financement et l'accent général lorsqu'on parle d'une meilleure inclusion des femmes sont dirigés vers le domaine militaire. Or, les femmes qui sont du côté civil des missions font souvent face à des problèmes similaires, sans compter le fait qu'elles sont beaucoup plus nombreuses. Il est donc important de porter plus d'attention aux défis liés à l'intégration des femmes du côté civile et de mieux comprendre les défis genrés qui accompagnent les relations civiles-militaires.

### **L'intersectionnalité demeure cruciale**

Les participant.e.s ont également souligné les différences qui persistent en termes d'accessibilité et de pouvoir entre le personnel international et local. Le personnel national joue un rôle essentiel pour assurer le succès des missions à long terme, étant donné que le personnel international finira par se retirer éventuellement. Améliorer la représentation des femmes au sein du personnel national est particulièrement critique pour assurer un succès à long terme. Or, ceci n'est pas sans défi. Par exemple, au Soudan du Sud, le recrutement de femmes est particulièrement difficile, notamment à cause du faible taux d'alphabétisation. Cette difficulté s'accompagne du fait que les qualifications requises pour les postes nationales fixent souvent des critères inaccessibles pour de nombreuses femmes. Souvent, le problème n'est pas l'absence de compétences chez les femmes, mais plutôt le manque de certifications formelles – certifications qui sont requises selon

des critères qui sont établis à New York. Cette situation montre que l'ONU doit absolument réévaluer sa politique d'embauche au niveau national afin de mieux valoriser les compétences uniques du personnel local.

De façon similaire, les participant.e.s ont soulevé l'impact de la classe sociale sur les opportunités d'emploi. L'accès aux emplois de l'ONU est généralement plus facile pour les membres des cercles d'élite qui sont familiers avec les attentes, les pratiques et le langage onusien. Dans des contextes post-conflit où le chômage est très élevé, ce sont souvent des emplois très convoités. Par exemple, tel que mentionné durant la table ronde, le personnel des services généraux au siège de l'ONU à New York révèle une prédominance de femmes. Toutefois, la situation est très différente au sein du personnel des services généraux nationaux dans les missions. Les femmes sont nettement sous-représentées par rapport à leurs homologues professionnels et au personnel féminin international. Par conséquent, la forte demande pour ces fonctions administratives au niveau national l'emporte sur les dynamiques de genre typique qui relaient les femmes aux positions administratives.

Plus généralement, il est impératif d'examiner comment les différents contextes influencent les dynamiques raciales et de genre, ainsi que les perceptions associées aux soldats des différents pays contributeurs de troupes. Par exemple, un.e chercheur.e a noté qu'au Liban, les soldats sri-lankais qui gardent les points d'entrée de la FINUL sont confrontés à la discrimination raciale. Cette discrimination provient du fait que les emplois qu'occupent habituellement les immigrants sri-lankais dans le pays incluent les travaux routiers ou le ramassage des ordures. Dans ce contexte, « il y a cette rébellion contextuelle contre quelqu'un qui occupe une position d'autorité lorsqu'il y a une dimension raciale dans l'économie locale ». Cela crée des tensions et des dynamiques de pouvoir qui sont particulières. De façon similaire, au sein de l'économie locale, les rôles domestiques sont principalement occupés par des femmes provenant d'Indonésie, des Philippines et de l'Éthiopie. Ainsi, il y a des tensions lorsque des soldats issus de ces pays occupent des positions d'autorité aux points de contrôle. Ces exemples mettent en lumière un problème plus large et souvent négligé dans le cadre des opérations de maintien de la paix de l'ONU : l'impact des dynamiques raciales et de genres sur l'autorité, la mobilité et l'efficacité globale des opérations de maintien de la paix.

### **Contextes locaux et normes de genre**

De plus, en ce qui concerne la supposition que les femmes pourraient bénéficier d'un meilleur accès aux communautés locales, les participant.e.s ont partagé des perspectives qui appuyaient et contredisaient cette idée préconçue. D'un côté, une participante a raconté son expérience de déploiement dans une communauté où tous les soldats étaient perçus négativement en raison d'événements passés. En raison de cette perception négative, les soldats ne pouvaient pas

franchir un point de contrôle pour atteindre le village suivant. La participante était la seule femme de son équipe. Après avoir discuté avec la communauté locale, celle-ci a accepté de la laisser passer, protégée par les autres membres de son équipe, parce qu'elle était perçue comme une gardienne. En s'appuyant sur les attentes de genre locales, elle a pu créer cet espace pour accéder au poste de contrôle comme elle était considérée comme une figure bienveillante plutôt qu'une menace. Cette anecdote suggère que les normes locales en matière de genre peuvent parfois être exploitées à l'avantage des femmes soldats de la paix.

D'un autre côté, il est important de ne pas généraliser ces anecdotes. Il est souvent mentionné que les femmes sont meilleures en ce qui concerne la collecte de renseignements en raison de leur "accès privilégié" à la population locale. Cependant, comme l'a souligné un.e participant.e, de nombreuses femmes sont instrumentalisées au sein de leur propre équipe, c'est-à-dire qu'elles sont envoyées pour recueillir de l'information sans avoir de formation au préalable. Cette idée préconçue que les femmes possèdent de meilleures compétences en communication et qu'elles ont, de ce fait, de meilleures interactions avec les populations locales mène surtout à des lacunes systématiques en matière de formations adaptées. Au final, ce qui importe le plus est surtout d'avoir le niveau de formation nécessaire pour effectuer un travail, au-delà de l'identité que quelqu'un met de l'avant. L'apprentissage des langues est également un élément crucial d'une formation adaptée et des compétences requises, mais il s'agit d'un élément marginalisé. Le fait de ne pas parler les langues locales peut empêcher les soldats de collecter de l'information, peu importe leur identité. Un.e autre participant.e a souligné que la collecte de renseignements est souvent désordonnée et ad hoc. En ce sens, l'important est de mettre en place des canaux de communication bien définis pour que les soldats puissent échanger leurs savoir-faire et s'assurer que l'information est acheminée vers les supérieurs de manière effective. Ainsi, si l'identité de genre peut jouer un rôle dans la collecte de renseignements, d'autres facteurs sont plus importants. L'efficacité dans la collecte de renseignements dépend surtout d'une formation adéquate et de canaux de communication bien définis plutôt que du genre des individus impliqués.

En outre, si beaucoup s'accordent à dire que les femmes et les hommes ont des atouts différents pour accéder à la population ou recueillir des renseignements, une participante souligne que : « nous avons besoin des femmes autant que des hommes, car chacun contribue avec ses différentes perspectives, sa compréhension et ses propres expériences ». Compte tenu de l'incertitude qui caractérise plusieurs environnements conflictuels, l'important est surtout de bien analyser la situation et être en mesure d'identifier qui, à un moment donné, est le plus apte à obtenir les résultats escomptés. Un.e autre participant.e a déclaré : « Je m'inquiète d'entendre que les femmes sont meilleures dans ce domaine. [...] Ce qui me préoccupe, c'est que nous avons besoin de plusieurs capteurs, de plusieurs points de vue, pour bien faire les choses ». En ce sens, il s'agit moins d'une question de genre que de la manière dont les individus peuvent collaborer et utiliser leurs forces de façon complémentaire.

## **Le leadership, une pièce importante du puzzle**

Finalement, un thème récurrent tout au long de la table ronde a été l'importance du leadership. Tous ont souligné son rôle essentiel dans l'orientation des comportements et des attitudes concernant l'inclusion du genre dans tous les échelons des opérations militaires. Les dirigeants progressistes qui fixent des attentes claires en matière de comportement inclusif peuvent influencer de manière significative la culture organisationnelle. Un.e participant.e a mentionné son expérience au Mali, où un changement de leadership a ouvert un espace significatif pour l'engagement envers les dynamiques de genre. Cela démontre l'impact considérable que les dirigeants individuels peuvent avoir sur les efforts en matière d'égalité. Un.e autre participant.e a indiqué que la manière dont les soldats perçoivent et agissent face aux inconduites, en particulier les inconduites sexuelles, dépend beaucoup de la relation qu'elles ont avec leurs supérieurs. Une relation positive avec un supérieur augmente la probabilité que l'inconduite soit prise au sérieux et signalée aux échelons supérieurs. Par conséquent, le leadership à tous les niveaux joue un rôle déterminant dans l'instauration d'un environnement inclusif.

Inversement, un leadership toxique peut contribuer de manière significative à la création d'un environnement de travail hostile. Un.e participant.e a noté que de nombreuses femmes associaient leurs expériences négatives dans les missions de maintien de la paix à un leadership médiocre. Si les procédures de signalement des agressions et des inconduites sexuelles sont bien établies à tous les niveaux, les approches pour signaler un leadership médiocre ou nuisible, incluant des comportements comme la microgestion et les abus hiérarchiques, demeurent ambiguës. L'absence de mécanismes simples pour traiter ces questions souligne le besoin critique d'un leadership sensible au genre pour relever ces défis. Il a été observé que les dirigeants ne sont pas toujours tenus responsables de l'environnement et la culture générale qu'ils créent au sein de leurs missions et de leurs unités. Ainsi, en dépit de son importance, la capacité de promouvoir des environnements bienveillants est souvent ignorée dans le recrutement pour des rôles de leadership, un obstacle majeur à l'évolution de la culture des forces armées.

## **PARTIE II : Formation**

### **Ce qu'il manque**

La deuxième partie de la table ronde s'est concentrée explicitement sur la formation. De nombreux participants ont souligné la nécessité d'une formation plus adéquate pour les soldats de la paix au niveau national et à l'ONU. Au niveau national, le Canada doit s'améliorer en ce qui concerne la formation préalable au déploiement. La formation n'est pas dispensée par des experts et est souvent obsolète. Les mêmes personnes sont constamment sollicitées, ce qui crée une chambre d'écho au lieu d'encourager la diversité des perspectives et des expériences. Par ailleurs, le cours de coopération civile-militaire du Centre canadien de formation pour le soutien de la paix

n'intègre pas suffisamment l'agenda FPS. Ce manquement est significatif, surtout que le curriculum dédié à l'interaction avec les populations locales exclut tout débat sur les thématiques de genre. Un.e participant.e a déclaré : "Cela montre que le genre n'est pas une priorité". Il a également été souligné que les compétences spécifiques que les participants acquièrent ne sont pas pertinentes pour la mission. À peine une heure est dédiée à la compréhension de la culture locale et il n'y a aucune mention sur des détails critiques comme l'Accord de statut des forces avec le pays d'accueil par exemple. En bref, tel que mentionné durant la table ronde : « on vous apprend ce dont vous n'avez pas besoin et on omet ce dont vous avez besoin ».

Au sein de l'ONU, les participant.e.s ont aussi identifié de nombreux problèmes. D'emblée, il a été souligné que la formation pourrait nettement être améliorée et qu'elle est souvent l'une des premières choses à être supprimée. L'ONU propose une variété de cours en ligne qui se concentrent principalement sur la vérification des exigences. Toutefois, il est impératif d'intégrer une dimension contextuelle à la formation, indispensable pour le déploiement réussi du personnel. Souvent, les employé.e.s partent en mission sans avoir une connaissance suffisamment profonde du contexte local et des défis spécifiques à l'environnement d'intervention. Il y a donc un besoin crucial de développer des formations plus adaptées en langues, en collecte de renseignements, et en résolution de conflits.

Quelqu'un a également évoqué la nécessité de réformer la formation en ce qui concerne le leadership au sein de l'ONU. La direction des missions est souvent composée de civils formés uniquement en lien avec les questions civiles. Les représentants spéciaux du Secrétaire général de l'ONU, par exemple, ne sont généralement pas conscients des défis que représente l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix, ce qui constitue un angle mort dans leur formation. Les qualités de leadership, comme nous le savons, jouent un rôle crucial dans toutes les missions. Elles influencent tant le personnel militaire que civil. Face à ce constat, les participants ont fortement critiqué l'approche en silos au sein de l'ONU.

### **Lacunes institutionnelles**

Un autre aspect crucial qui a été abordé concerne les lacunes institutionnelles. Un.e participant.e a mentionné que la formation est souvent considérée comme l'élément le plus simple de l'équation, parce qu'elle est relativement peu coûteuse et politiquement avantageuse. Toutefois, cette perspective réduit le problème à une dimension individuelle et obscurcit la vue d'ensemble, à savoir ce que les individus *peuvent faire* avec leur formation. Un.e autre participant.e a souligné que certains pays contributeurs de troupes ne disposaient pas des ressources nécessaires pour faciliter le déploiement des femmes. Par exemple, dans certains contextes, les commandantes dans la marine n'ont jamais mis les pieds sur un navire, sauf pour de courts voyages, en raison du manque d'aménagements adéquats. De façon similaire, de nombreuses femmes ne peuvent pas conduire de chars d'assaut parce que les véhicules n'ont pas été adaptés aux différences de taille moyenne entre les hommes et les femmes. Ce scénario conduit à une situation où, malgré une formation

approfondie, les femmes se trouvent dans l'incapacité d'être déployées dans certains contextes, perpétuant ainsi les stéréotypes négatifs. Il est donc fondamental de ne pas concevoir la formation sous un angle trop restreint, en omettant des enjeux clés tels que le déficit régulier d'équipement, l'absence de leadership qualifié, ou la difficulté à appliquer efficacement l'intégration du genre. Il est crucial de remédier à ces problèmes pour s'assurer que l'expérience des femmes soit positive, bénéfique et qu'elle est un réel impact.

### **Trouver des solutions innovantes**

Certains exemples positifs ont également été mentionnés au cours de la table ronde. Un.e participant.e a souligné l'approche de l'Indonésie, où les femmes suivent une formation de deux semaines avant la formation principale de pré-déploiement. Cette préparation supplémentaire permet aux femmes d'acquérir ou d'affiner des compétences essentielles pour participer pleinement à la mission, ce qui les met sur un pied d'égalité et renforce leur confiance et leurs compétences. Au Canada, les difficultés de fournir une formation adéquate ont été reconnues par les participant.e.s, dues à des facteurs tels que la taille limitée des missions, les écarts entre les calendriers de déploiement et de formation, et la répartition géographique variée du personnel. En réponse, ceux déjà déployés ont initié des réunions téléphoniques hebdomadaires pour relier le personnel en service avec ceux en attente de déploiement dans le même pays, favorisant ainsi un échange direct d'expériences et d'information pertinente. Un.e autre participant.e a indiqué que les l'ONU devrait s'efforcer de mettre en œuvre des mécanismes de réponses rapides et déployables, visant en particulier les enjeux de leadership, pour répondre efficacement aux défis rencontrés lors des missions. Cela permettrait à la mission de s'adapter rapidement lorsque le personnel soulève des problèmes.

La recommandation unanime des participant.e.s insiste sur l'importance d'une approche systémique qui intègre les composantes civiles et militaires. Comme l'a souligné un.e participant.e, nous ne pouvons pas continuer à réfléchir aux missions de maintien de la paix de manière cloisonnée et en silos ; il est essentiel de relier les différents secteurs. Sinon, nous risquons de compromettre la pérennité de ces efforts. Une véritable pérennité nécessite une démarche cohésive à travers tout le système, incorporant toutes ses composantes, pour progresser de manière unifiée.

### **Bibliographie**

United Nations. 2019. “Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028.” Department of Peace Operations.

———. 2023. “Women in Peacekeeping.” United Nations Peacekeeping. 2023.  
<https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>.

United Nations Security Council. 2000. “Resolution 1325 (2000).” S/RES/1325.