

06

# MAINTENIR LA PAIX DANS UN MONDE DE PLUS EN PLUS MILITARISÉ

+ « Le moment devrait venir, où nous n'aurons plus vraiment besoin de nous référer à la résolution 1325 parce que nous aurons pleinement intégré le rôle des femmes dans le maintien et la consolidation de la paix, et ce sera simplement un phénomène naturel. »

**Netumbo Nandi-Ndaitwah**, ministre namibienne des Affaires étrangères, entretien vidéo avec ONU Femmes, 2015

# POINTS FORTS DES RÉSOLUTIONS

## + Résolution 1325

*Se déclare prêt à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix, et prie instamment le Secrétaire général de veiller à ce que les opérations sur le terrain comprennent, le cas échéant, une composante femmes*

2000

2009

## + Résolution 1888

*Prie également le Secrétaire général de poursuivre et renforcer l'action qu'il mène en vue d'appliquer la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des sévices sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, et demande instamment aux pays fournisseurs de contingents et de forces de police de prendre les mesures préventives requises, notamment dans le cadre de la formation dispensée avant le déploiement et sur le théâtre des opérations sous forme d'actions de sensibilisation, entre autres, afin que tout membre de leur personnel qui serait mis en cause réponde pleinement de ses actes*

## + Résolution 2106

*Considère que les forces de maintien de la paix des Nations Unies peuvent aider à prévenir la violence sexuelle et, à cet égard, demande que toutes les formations dispensées avant le déploiement et sur le théâtre des opérations aux contingents des pays qui fournissent du personnel militaire ou des effectifs de police comportent un volet consacré à la violence sexuelle et sexiste, qui tienne également compte des besoins particuliers des enfants*

2013



Lorsque des militantes ont pour la première fois présenté leurs préoccupations devant les instances multilatérales internationales dans les années 1920, il s'agissait de questions relatives à la paix et marquées par un antimilitarisme vigoureux. Le monde venait de vivre une guerre qui avait causé des dévastations et des destructions d'une si grande ampleur que, pour la première fois, des efforts concertés ont été menés à l'échelon international pour veiller à ce que cela ne se reproduise « plus jamais ». Profondément ancré dans les mouvements pacifistes et les campagnes antimilitaristes, l'activisme des femmes sur la scène internationale a toujours fermement relié les droits des femmes à la paix et à la consolidation de la paix. Alors que le monde continue de connaître des cycles de conflit prolongés et de plus en plus profonds, il convient de mettre en avant les enseignements tirés de l'activisme concerté des deux derniers siècles.

Essentiellement, le mouvement qui a fait pression en faveur de l'adoption de la résolution 1325 en 2000 souhaitait la même chose que les femmes et les hommes qui ont fondé les Nations Unies et rédigé sa Charte en 1945 : moins de guerres et davantage d'investissements dans le bien-être humain plutôt que dans l'armement. La force la plus puissante qui motivait les défenseuses et défenseurs d'une résolution sur les femmes, la paix et la sécurité — inspirée par les mouvements féministes et pacifistes des cent dernières années — était le lien entre l'égalité des sexes et la paix.

Quinze ans après l'adoption de la résolution 1325, on voit bien que la communauté internationale n'a pas atteint son objectif d'égalité des sexes, pas plus qu'elle n'a trouvé ou maintenu la paix. Il semble au contraire que nous allions dans la direction opposée et que nous nous éloignons des principaux éléments arrêtés dans le Programme d'action de Beijing lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, notamment l'engagement à réduire les dépenses militaires excessives, à maîtriser la disponibilité des armements, à promouvoir les formes non violentes de résolution des conflits et à encourager une culture de la paix.

Les conflits armés ont proliféré ces dernières années, à un rythme trop rapide pour que nous puissions y répondre avec efficacité. Cette prolifération s'est déroulée sur un fond de militarisation accrue, qui se manifeste par l'augmentation continue des budgets militaires et le recours fréquent à la force armée pour régler les litiges. En 2000, les dépenses militaires mondiales s'élevaient déjà à plus de 1 000 milliards de dollars, selon les estimations<sup>1</sup>. Depuis, les dépenses militaires annuelles ont augmenté d'environ 60 pour cent<sup>2</sup>, pour atteindre un

---

## + « Nous devons revoir et redéfinir le rôle, l'objectif et la culture de l'armée dans le contexte d'aujourd'hui. »

Participante à la consultation de la société civile de la région Asie-Pacifique pour l'Étude mondiale

---

montant équivalent à 2 500 fois les dépenses annuelles des organisations internationales de désarmement et de non-prolifération<sup>3</sup>. En plus des opérations militaires unilatérales, la liste des missions militaires soutenues par l'ONU et des organisations régionales comme l'OTAN, l'Union européenne, l'Union africaine et la Ligue arabe ne cesse de s'allonger.

Le budget de l'ONU pour le maintien de la paix a plus que triplé au cours des quinze dernières années et, alors que le nombre de civils participant aux missions de maintien de la paix a augmenté de plus de 50 pour cent<sup>4</sup>, les effectifs en uniforme ont triplé, passant de 34 000 en 2000 à 106 000 en 2015. Les missions durent aujourd'hui trois fois plus longtemps qu'auparavant<sup>5</sup>. En 2015, le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions ont géré 16 missions de maintien de la paix, l'appui de l'ONU à la mission de l'Union africaine en Somalie et un nombre record de personnels autorisés. Les politiques et mandats récents ont reconnu que les Casques bleus doivent se tenir prêts à avoir recours à la force, y compris de manière proactive, pour protéger les civils<sup>6</sup>, une tâche rendue encore plus difficile par le fait que ces missions sont de plus en plus déployées dans des environnements volatils et peu sûrs, où il n'y a pas ou peu de paix à maintenir.

Tout au long de la présente Étude, nous soulignons la nécessité de la démilitarisation et de l'élaboration de stratégies efficaces de prévention des conflits ainsi que d'approches non violentes pour la protection des civils. C'est l'un des messages et conclusions clés qui sont ressortis avec force des consultations et des



---

+ *En 2000, les dépenses militaires mondiales s'élevaient déjà à plus de 1 000 milliards de dollars, selon les estimations.*

*Depuis, les dépenses militaires annuelles ont augmenté d'environ 60 pour cent.*

---

délibérations tenues dans le monde entier. Toutefois, on ne peut nier que les forces militaires, qu'elles soient nationales ou internationales, et les groupes armés continueront de jouer un rôle majeur dans le programme des Nations Unies sur la paix et la sécurité. Cela soulève naturellement la question de la participation des femmes dans l'armée. Bien que l'opportunité de l'inclure dans les objectifs et le plaidoyer du programme sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) — qui trouve ses racines dans la lutte pacifiste et antimilitariste — fasse l'objet d'un débat, il est certain que la présence de femmes fait mieux connaître les enjeux relatifs aux femmes sur le théâtre des opérations, contribue à la prévention des agressions et de l'exploitation sexuelles de la population locale et améliore l'efficacité opérationnelle<sup>7</sup>. Qui plus est, l'engagement pris en faveur de l'égalité en vertu de la CEDEF exige que les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'emploi que les hommes, y compris au sein des structures militaires.

Depuis 2000, les armées nationales et les partenaires qui travaillent avec elles au sujet des femmes, de la paix et de la sécurité ont fait des efforts pour améliorer l'équilibre entre les sexes au sein des forces militaires, depuis les simples soldats jusqu'aux officiers de haut rang et aux dirigeants ; pour veiller à ce que la

problématique de genre soit prise en compte dans l'élaboration, la planification, la conduite et l'évaluation des opérations de paix ; pour éliminer l'exploitation, les agressions ou le harcèlement sexuels commis par leurs propres forces et pour empêcher que des violences sexuelles liées aux conflits et d'autres violations des droits humains ne soient perpétrées dans les communautés où elles opèrent ou pour répondre à de tels actes. Il est évident que des progrès ont été accomplis, mais la plupart ont été le fruit de mesures progressives et parfois *ad hoc*, qui n'ont pas encore transformé les structures et mentalités militaires ni renversé la tendance à l'augmentation des budgets des armées et à une dépendance excessive envers les solutions d'ordre militaire (ce point est abordé plus en détail au chapitre 8 : *Prévention des conflits*).

En fin de compte, pour celles et ceux qui plaident en faveur de la paix durable et de la sécurité liées au développement et aux droits humains, la valeur du programme sur les femmes, la paix et la sécurité réside dans sa capacité de transformation plutôt que dans une plus grande représentation des femmes dans les paradigmes actuels de réponse militarisée.

---

+ *Il est certain que la présence de femmes fait mieux connaître les enjeux relatifs aux femmes sur le théâtre des opérations, contribue à la prévention des agressions et de l'exploitation sexuelles de la population locale et améliore l'efficacité opérationnelle.*

---

## PLEINS FEUX SUR

---

### Le rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies : accroître le nombre de femmes Casques bleus

Dans son rapport, le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies a noté qu'il importe d'augmenter le nombre de femmes participant aux missions de maintien de la paix de l'ONU et qu'il faut pour cela recourir à des mesures du type incitations financières :

*« Les dernières missions de maintien de la paix confirment que le personnel féminin en tenue joue un rôle essentiel, parce qu'il communique avec les femmes et les filles des communautés locales et gagne leur confiance, qu'il comprend et repère leurs besoins particuliers de protection et adapte l'action des opérations de paix en conséquence.*

*[...] Les pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police devraient mettre en œuvre leurs plans d'action nationaux relatifs à la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité ou en élaborer, et redoubler d'efforts pour augmenter le nombre de femmes dans le secteur de la sécurité nationale. Le Secrétariat devrait élaborer une stratégie de constitution de forces militaires et de police tenant compte de la problématique hommes-femmes et traiter les questions du recrutement du personnel féminin en tenue, de leur fidélisation et de la progression de leur carrière, **notamment en envisageant des mesures incitatives telles que des primes de remboursement**<sup>8</sup>. »*

## PLEINS FEUX SUR

---

### De nouvelles technologies dans un monde de plus en plus militarisé — les drones

Alors que les nations s'efforcent d'accroître et de protéger leurs capacités militaires dans une nouvelle époque marquée par des campagnes mondiales de lutte antiterroriste, une technologie d'armement sophistiquée a redéfini les limites du champ de bataille et effacé la distinction entre arme et guerrier<sup>9</sup>. Aujourd'hui, des militaires postés dans une région du monde peuvent en effet utiliser un véhicule de combat aérien non piloté, plus couramment appelé « drone », pour attaquer une cible qui se trouve plusieurs pays plus loin. La présence continue de drones planant au-dessus des communautés a été associée à une hausse des taux de traumatisme psychosocial<sup>10</sup>, certaines femmes signalant avoir fait une fausse couche en les entendant approcher parce qu'elles avaient peur qu'ils ne frappent tout près<sup>11</sup>. Il a été prouvé que des drones avaient tué des travailleuses et travailleurs humanitaires, ce qui a découragé les secours de venir en aide aux victimes, tandis que la crainte d'être pris pour une menace par les opératrices et opérateurs de drones empêchait les civils de participer à des rassemblements communautaires, notamment des enterrements<sup>12</sup>, et que la peur des

attaques incitait les familles à retirer leurs enfants des écoles<sup>13</sup>. Comme les drones sont supposés être des armes de précision, les civils ciblés par erreur et leurs familles subissent un nouveau préjudice : ils sont en effet stigmatisés par les membres de leur communauté, qui en déduisent peut-être que ces personnes et leurs familles sont affiliées à des militants<sup>14</sup>.

En dépit d'un important débat sur l'utilisation des drones, notamment au sujet de leur impact sur les communautés, de leur efficacité en tant qu'armes modernes et de leur statut en vertu du droit international, on a moins parlé de leur incidence en termes de genre. Une analyse récente a commencé à mettre ces dimensions en lumière, remarquant que l'impact de ces frappes sur les populations civiles a été très différent selon les sexes, car elles ciblent les hommes de manière disproportionnée<sup>15</sup> et aboutissent donc à une augmentation du nombre de ménages dirigés par une femme. Or, dans un environnement marqué par l'inégalité, ces dernières ont souvent du mal à subvenir à leurs besoins<sup>16</sup>.

## LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES NATIONALES

Au cours des 20 dernières années, un nombre grandissant de pays ont relevé le taux de féminisation de leurs forces armées. Plus récemment, plusieurs pays l'ont fait à mesure que leurs institutions militaires nationales adoptaient des politiques en matière de genre ou adhéraient à des plans d'action nationaux sur les femmes, la paix et la sécurité<sup>17</sup>. Certaines des mesures visant à accroître la représentation féminine incluaient les éléments suivants<sup>18</sup> :

- des campagnes de recrutement ciblées ;
- la suppression des restrictions et de l'exclusion des femmes de certaines catégories de personnel militaire ;
- l'amélioration et la diversification des parcours vers l'emploi ;
- l'utilisation d'images de femmes officiers dans les campagnes de promotion et de communication ;
- la réalisation d'enquêtes et d'études sur le recrutement et la fidélisation des femmes dans les forces armées ;
- le suivi de données précises sur la représentation et les expériences des femmes dans l'armée ;
- la modification de la politique familiale ;

---

**+** *En 2000, seuls cinq pays de l'OTAN signalaient disposer de politiques et de lois spécifiques sur la participation des femmes dans les forces armées. En 2013, les 28 pays de cette alliance militaire, sans exception, avaient mis en place des politiques de ce type.*

---

- des réformes visant le harcèlement et les sévices sexuels au sein des forces armées ;
- des changements apportés aux installations, aux uniformes et à l'équipement.

La majorité des pays qui ont pris de telles mesures sont membres de l'OTAN. En 2000, seuls cinq pays de cette alliance militaire signalaient disposer de politiques et de lois spécifiques sur la participation des femmes aux forces armées. En 2013, les 28 pays de l'OTAN, sans exception, avaient mis en place des politiques de ce type<sup>19</sup>. Par exemple, en 2000, les conditions d'enrôlement étaient les mêmes pour les femmes et les hommes dans six pays de l'OTAN seulement. En 2013, tous les membres de l'OTAN proposaient cette opportunité, bien que dans plusieurs pays, certains postes restent fermés aux femmes, en particulier au sein des unités combattantes et dans les sous-marins ou les blindés. Néanmoins, même si ces changements de politique sont importants, la représentation des femmes n'a guère augmenté en moyenne, passant de 7,4 pour cent en 1999 à 10,6 pour cent en 2013.

Le taux de féminisation des forces armées est supérieur dans certains pays extérieurs à l'OTAN. C'est notamment le cas de l'Argentine, où des mesures ont été prises pour recruter et fidéliser les femmes dans toutes les branches des forces armées ; elles représentent désormais 14,2 pour cent des effectifs de l'armée de Terre, 16,4 pour cent de la Marine et 22,6 pour cent de l'armée de l'Air, soit un taux de féminisation de 16,2 pour cent pour l'ensemble des forces armées<sup>20</sup>. Une de ces mesures visait à permettre aux femmes militaires d'être soutenues et de faire valoir leur droit aux services de santé sexuelle et procréative sans obstacle ou retard — le personnel des hôpitaux militaires dont les convictions personnelles s'opposaient à l'interruption de grossesse ont été mutés et des garderies ont été ouvertes pour les parents qui travaillent au sein des forces de sécurité<sup>21</sup>. En Afrique du Sud, qui a l'une des armées les plus féminisées du monde, 34 pour cent des effectifs militaires totaux sont maintenant des femmes et le pays s'est fixé un objectif de 40 pour cent. En outre, les Forces de défense nationale sud-africaines comptent maintenant plusieurs femmes générales à deux étoiles et les femmes participent aux opérations de combat, pilotent des avions de chasse et conduisent des blindés<sup>22</sup>.



## PLEINS FEUX SUR

### Les femmes dans les forces armées australiennes

En juin 2014, lors du plus grand sommet jamais tenu sur l'élimination des violences sexuelles commises en période de conflit, c'est un homme en uniforme qui a prononcé le discours le plus stimulant. Le général David Morrison, chef d'état-major des armées australiennes, a fait part de son expérience de l'incidence de la diversité, et en particulier de la participation des femmes, dans les forces nationales :

*« Je peux affirmer sans hésitation que nous ne parviendrons pas à mettre fin aux violences sexuelles commises en période de conflit sans apporter de réformes fondamentales à la manière dont toutes les armées recrutent, fidélisent et emploient les femmes, ni à la façon dont elles réalisent que la capacité militaire s'améliore et grandit grâce à une diversité plus efficace en termes de genre et d'appartenance ethnique [...]. Les armées qui se délectent d'être à l'écart de la société civile, qui accordent plus de valeur au masculin qu'au féminin, qui se servent de leurs valeurs imposées pour exclure les personnes qui ne correspondent pas aux caractéristiques du groupe dominant, qui célèbrent la violence qui fait partie intégrante de ma profession au lieu de chercher des moyens de la contenir – ces armées-là ne font rien pour distinguer le soldat de la brute<sup>23</sup>. »*

L'Australie a mis en place des mesures spécifiques et publie des rapports annuels détaillés sur les femmes dans la Force de défense australienne (Australian Defence Force, ADF). En 2014, après un examen minutieux des interventions qui avaient été couronnées de succès dans d'autres industries et institutions à dominante masculine, l'ADF s'est fixé des objectifs précis : les femmes devront compter pour 25 pour cent des effectifs de la Marine et de l'armée de l'Air et pour 15 pour cent de ceux de l'armée de Terre d'ici 2023<sup>24</sup>. En juin 2014, 15 pour cent du total des forces armées australiennes étaient des femmes, allant de presque 12

pour cent dans l'armée de Terre à plus de 18 pour cent dans la Marine et l'armée de l'Air.

L'Australie a pris des mesures politiques spécifiques de grande envergure. Ainsi, ce pays a introduit des régimes de travail flexibles ainsi qu'un guide sur le sujet à l'intention des commandantes et commandants et une cible stipulant qu'à tout moment, au moins deux pour cent des forces entraînées devraient profiter de ces nouvelles dispositions<sup>25</sup>. Le chef d'état-major de l'ADF, le poste militaire le plus élevé, dispose des services d'une conseillère en matière d'égalité des sexes. Les commissions chargées de l'avancement sont en train d'être diversifiées et les exigences relatives à la durée minimale de service qui s'appliquent à un certain nombre de catégories sont en cours d'examen. Les restrictions fondées sur le sexe ont été supprimées de toutes les catégories de postes de combat de l'ADF. L'Armée a revu les modèles classiques de parcours de carrière afin de permettre aux militaires d'interrompre leur carrière, d'accorder une plus grande souplesse en matière d'affectation à celles et ceux qui assument la principale responsabilité du ménage et des enfants, et de prendre en compte l'expérience correspondante au lieu des jalons traditionnels de la carrière militaire. En outre, pour toutes les possibilités d'évolution de carrière, le taux de femmes qui participent doit toujours être égal au taux de femmes dans le vivier de candidats. La Marine a publié un livre sur les femmes qui prennent la mer pour les écoles secondaires, avec des témoignages de femmes marins afin de faire connaître ces exemples aux jeunes. L'ADF a lancé l'initiative Male Champions of Change (Hommes champions du changement), a largement recours aux femmes militaires dans ses campagnes de publicité et de marketing, et l'armée de l'Air est devenue la première organisation militaire du monde à obtenir le certificat « Environnement de travail favorable à l'allaitement ».

Toutefois, ces mesures positives tranchent avec la discrimination et les sévices qui continuent d'être perpétrés contre les femmes au sein des institutions militaires nationales d'un grand nombre de pays. Par exemple, en 2013, une commission du Congrès des États-Unis a constaté que 23 pour cent des femmes servant dans l'armée américaine avaient subi des contacts sexuels non désirés depuis leur enrôlement, dont la gravité allait des attouchements jusqu'au viol<sup>26</sup>. En 2015, le chef d'état-major de l'armée indonésienne aurait défendu la pratique consistant à faire passer des tests de virginité à toutes les recrues de sexe féminin<sup>27</sup>. Le plus souvent, les femmes militaires se heurtent à la discrimination au cours de leur carrière, elles passent à côté des opportunités d'emploi et d'avancement — y compris la possibilité de participer à des opérations de maintien de la paix — ou bien ne se voient attribuer que des tâches mineures, qui ne correspondent pas à leur formation. L'Académie militaire pakistanaise n'offre que 32 places aux femmes chaque année, contre environ 2 000 attribuées aux hommes<sup>28</sup>.

## **PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONTINGENTS MILITAIRES DES MISSIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DE L'ONU**

### **Le nombre de femmes dans les contingents de maintien de la paix stagne**

Le nombre de femmes militaires déployées dans les missions actuelles de maintien de la paix est extrêmement faible. **En juillet 2015, les femmes ne représentaient que trois pour cent en moyenne des effectifs militaires participant à des missions de l'ONU et la majorité d'entre elles exerçaient des fonctions de soutien**<sup>29</sup>. Ce nombre n'a pas augmenté depuis 2011 et il n'a d'ailleurs enregistré qu'une hausse très modeste au cours des vingt dernières années — en 1993, les Casques bleus comptaient un pour cent de femmes<sup>30</sup> — malgré des appels répétés au recrutement de davantage de femmes pour le maintien de la paix depuis l'adoption de la résolution 1325 en 2000.

L'une des raisons les plus fréquemment citées pour expliquer la faiblesse des effectifs féminins est que le taux de féminisation des armées nationales de certains des principaux pays fournisseurs de contingents est lui-même très bas<sup>31</sup>. Ainsi, les trois pays qui fournissent le plus de troupes, à savoir le Bangladesh, l'Inde et le Pakistan, ne comptent guère de femmes dans leurs forces armées. Inversement, un bon nombre des pays qui ont des armées plus féminisées ne contribuent pas

beaucoup au personnel de maintien de la paix des missions de l'ONU. En effet, les pays européens et ceux d'Amérique du Nord, dont les armées comportent entre huit et 20 pour cent de femmes, fournissent généralement plus de personnel civil et en uniforme aux missions de l'OTAN, de l'UE et de l'OSCE qu'à celles de l'ONU. Des pays comme le Zimbabwe et la Biélorussie atteignent un taux de 40 pour cent de femmes dans les missions qu'ils déploient, mais c'est sur un effectif total de 85 et de cinq militaires respectivement<sup>32</sup>. Il y a des exceptions notables : l'Éthiopie (2<sup>e</sup> pays fournisseur de contingents en termes d'importance, 6,3 pour cent de femmes dans l'armée nationale), le Ghana (à la 9<sup>e</sup> place, 10,2 pour cent), le Nigéria (à la 10<sup>e</sup> place, 6,8 pour cent), la Tanzanie (à la 21<sup>e</sup> place, 5,2 pour cent), l'Afrique du Sud (à la 14<sup>e</sup> place, 15,6 pour cent) et l'Uruguay (à la 20<sup>e</sup> place, 7,2 pour cent) dépassent tous largement la moyenne mondiale et déploient un grand nombre de Casques bleus<sup>33</sup>.

Certains des principaux pays fournisseurs de contingents s'efforcent d'améliorer l'équilibre entre les sexes dans leurs forces armées. En 2014, au Bangladesh, deux femmes officiers sont devenues les premières pilotes de chasse de l'histoire de ce pays et l'armée de l'air bangladaise a lancé un processus visant à avoir au moins 20 pour cent de femmes parmi les officiers<sup>34</sup>. Le nombre de femmes servant dans les Forces de défense rwandaises a presque triplé en dix ans et devra augmenter encore davantage pour atteindre la cible que le Rwanda s'est fixée, soit au moins 30 pour cent de femmes dans ses effectifs de maintien de la paix<sup>35</sup>.

Plus récemment, quelques progrès ont été enregistrés dans la nomination de femmes à des postes de direction. La toute première femme à exercer des fonctions de commandante de la force d'une mission de l'ONU, la Norvégienne Kristin Lund, a été nommée en 2014 ; c'était aussi la première fois qu'une mission de l'ONU — la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre — avait deux femmes à sa tête, à la direction civile et à la direction militaire. Un record historique a été atteint en mai 2015, avec presque 40 pour cent des missions de maintien de la paix dirigées par une femme<sup>36</sup>.

Il n'y a pas de source unique contenant des données cohérentes et exhaustives sur l'équilibre entre les sexes dans les forces militaires du monde entier<sup>37</sup>. Le tableau de la page 141 présente une estimation de la présence des femmes dans les armées des pays qui fournissent le plus de contingents.

---

La présence de femmes  
au niveau du terrain, en  
particulier à des postes  
de commandement,  
encourage d'autres  
femmes et filles à  
participer et à diriger [...].

---

Groupe de travail des ONG sur les femmes et la paix et  
la sécurité, déclaration lors du débat public du Conseil de  
sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, 2008.

**Pourcentage de personnel militaire féminin dans les forces armées, 15 principaux pays fournisseurs de contingents aux missions de l'ONU sur le terrain, 2015<sup>38</sup>**

PAYS FOURNISSEUR DE CONTINGENTS	% DE FEMMES DANS L'ARMÉE
1 Bangladesh	3
2 Pakistan	1
3 Inde	4
4 Éthiopie	7
5 Rwanda	2
6 Népal	2
7 Sénégal	4
8 Ghana	17
9 Nigéria	10,5
10 Égypte	*
11 Chine	*
12 Indonésie	2
13 Tanzanie	*
14 Maroc	3
15 Afrique du Sud	34

\* Chiffres non disponibles pour ces pays fournisseurs de contingents.

**Le rôle clé des femmes Casques bleus**

La participation des femmes à la composante militaire du maintien de la paix a été reconnue comme un facteur critique pour la réussite des missions, tant dans les cadres normatifs de l'ONU sur le maintien de la paix et les femmes, la paix et la sécurité<sup>39</sup>, que par les commandantes et commandants sur le terrain<sup>40</sup>. Elles et ils font remarquer que les femmes Casques bleus élargissent l'éventail de compétences et de capacités dont disposent toutes les catégories de personnel, améliorent l'efficacité opérationnelle de toutes les tâches ainsi que l'image, l'accessibilité et la crédibilité des missions aux yeux de la population locale. Les

+ *Pas une seule femme Casque bleu n'a été accusée d'exploitation ou d'agressions sexuelles au cours d'une mission.*

femmes Casques bleus améliorent également les activités de sensibilisation qui ciblent les femmes des communautés d'accueil. Ceci est crucial pour diverses raisons, notamment parce que cela permet d'exploiter la bonne connaissance qu'elles ont des stratégies locales de protection qui touchent les femmes et leur capacité à lancer des alertes précoces, ce que le chapitre 8 : *Prévention des conflits* explique plus en détail. Il convient aussi de remarquer que pas une seule femme Casque bleu n'a été accusée d'exploitation et d'agressions sexuelles au cours d'une mission.

Les femmes officiers sont très demandées pour participer aux équipes mixtes de protection et d'enquête qui se penchent sur les incidents impliquant des femmes victimes ou témoins. Elles encouragent une coordination solide entre les civils et les militaires et, de concert avec leurs homologues du civil et de la police, elles peuvent plus facilement entrer en contact et dialoguer avec les populations civiles du pays d'accueil, car elles semblent moins menaçantes et plus accessibles aux yeux des populations touchées<sup>41</sup>.

Par ailleurs, bien que la compétence professionnelle des femmes ne se limite pas à ces domaines, les commandantes et commandants ont remarqué que les femmes officiers disposent d'un avantage comparatif spécial lorsqu'il s'agit d'effectuer des perquisitions et des fouilles corporelles, de parler avec des survivantes et survivants de violences sexistes, de travailler dans des prisons de femmes et de contrôler les femmes sur les sites de désarmement et de démobilisation.

**Accroître la participation des femmes au sein du personnel militaire de maintien de la paix**

Le Secrétaire général de l'ONU et le Département des opérations de maintien de la paix, par le biais du conseiller du Bureau des affaires militaires, ont encouragé les pays fournisseurs de contingents à déployer davantage de femmes — au moins le même pourcentage de femmes que dans leurs forces armées nationales. Le Bureau des affaires militaires a nommé un conseiller militaire en matière d'égalité des sexes, qui a le grade de colonel et travaille à plein temps, au siège, et a commencé à mettre en place le Réseau du personnel militaire féminin de maintien de la paix (Female Military Peacekeepers Network, FMPKN) afin de créer un espace de soutien mutuel, de mentorat, de formation et de plaidoyer pour le personnel militaire féminin de l'ONU<sup>42</sup>. ONU Femmes a récemment commencé à proposer des cours de deux semaines exclusivement destinés aux femmes officiers, dans le cadre d'une initiative d'évolution professionnelle qui espère accroître le déploiement de femmes dans les opérations de maintien

+ « Sur le terrain, c'est toujours à moi qu'on a fait appel pour travailler avec les femmes de la communauté locale — elles me faisaient plus confiance. »

**Commandante Khadessa Sy** de l'armée sénégalaise, qui a participé à des missions de maintien de la paix de l'ONU en République démocratique du Congo et au Libéria<sup>43</sup>

de la paix. De même, les mandats de mission du Conseil de sécurité ont souvent appelé les États à examiner la représentation des femmes dans les contingents qu'ils fournissent. Ces recommandations ne sont toutefois pas appliquées et il n'existe aucun mécanisme pour inciter les pays à les respecter.

### Investir dans la participation des femmes

Lorsqu'on a examiné les moyens d'accroître la participation des femmes, la possibilité de proposer des incitations financières a rarement été évoquée. Le Groupe consultatif spécial sur les taux de remboursement des troupes de maintien de la paix et le Secrétaire général ont récemment formulé quelques recommandations à ce sujet, notamment une *prime de risque* (pour les personnes affectées à des unités fonctionnant sans restrictions et exposées à un niveau de risque exceptionnel), une *prime pour « capacités habilitantes clés »* (pour les contingents qui déploient des outils clés et des multiplicateurs de puissance, qui sont très demandés et dont on manque toujours) et une *prime de disponibilité* (versement d'un salaire supplémentaire si le personnel formé et l'équipement sont prêts très rapidement, comme mesure d'incitation à améliorer la formation avant le déploiement et l'état de préparation en général).

Les États membres devraient envisager d'adopter une

prime d'équilibre entre les sexes, définie en fonction d'un certain nombre de critères : le pourcentage de femmes dans le contingent, leurs grades et leurs fonctions, la formation spéciale sur les questions de genre que le contingent a suivie, y compris une formation sur les violences sexuelles liées aux conflits avant le déploiement, en conformité avec la politique actuelle de vérification des antécédents de respect des droits humains du personnel des Nations Unies<sup>44</sup>. C'est une recommandation que l'on retrouve dans le rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies. Elle devrait être étroitement liée à la constitution des forces, qui suggère quels pays approcher pour leur demander de s'engager et quelles promesses accepter. Une autre option que les États membres doivent considérer est l'offre d'avantages en nature. Ces deux types d'avantages seraient des mesures incitatives dépendant d'une augmentation mesurable du nombre de femmes dans les contingents déployés par les pays concernés<sup>45</sup>.

De même, les budgets de maintien de la paix devraient allouer des fonds suffisants pour mieux accueillir un nombre accru de femmes dans les contingents militaires en opérant les changements voulus dans les installations et la vie de la mission. On pourrait, par exemple, introduire des dispositions spéciales pour les femmes en matière de vie familiale ou de permissions<sup>46</sup>, doter la mission d'installations adéquates et appropriées pour les femmes — qu'il s'agisse des bâtiments d'hébergement et des installations sanitaires ou d'espaces et d'activités de bien-être et de loisirs, de soins médicaux et gynécologiques spéciaux, d'uniformes et de gilets pare-balles différents pour les hommes et les femmes<sup>47</sup> et d'investissements dans la sécurité interne au sein de la caserne, entre autres. **En adoptant une méthodologie d'analyse budgétaire sensible au genre comme pratique standard lors de l'élaboration des budgets des opérations de paix, on pourrait grandement améliorer l'incidence de ces investissements. En effet, cela permettrait d'avoir des données plus solides sur la manière dont les dépenses affectent la sensibilité au genre des missions et facilitent l'augmentation du nombre de femmes qui y participent.**

### PARTICIPATION DES FEMMES À LA COMPOSANTE POLICE DES MISSIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DE L'ONU

En 2000, lorsque la résolution 1325 a été adoptée, Lyn Holland a été la première Américaine à servir en tant que policière dans une mission de maintien de la paix, lorsqu'elle a rejoint la mission de l'ONU au Kosovo pour



venir en aide aux victimes de viol. Toujours au Kosovo, Shahzadi Gulfam, la première policière pakistanaise à être déployée auprès d'une mission de maintien de la paix, a contribué au recrutement de femmes dans le service de police kosovar<sup>48</sup>. Plus récemment, l'unité de police constituée indienne, qui est formée exclusivement de femmes et a été déployée pour la première fois au Libéria en 2007 avant de faire des émules au Bangladesh<sup>49</sup> et dans d'autres pays, a été saluée pour avoir contribué à une meilleure sensibilisation des femmes dans les communautés. Elle a aussi été reconnue pour avoir inspiré des Libériennes à s'engager dans la force de police de leur pays, dont le taux de féminisation est passé de 13 à 21 pour cent en cinq ans<sup>50</sup>. En Haïti, des policières norvégiennes, canadiennes et d'Afrique francophone ont formé, conseillé et accompagné la police nationale haïtienne pour répondre aux cas de violence domestique et d'abus sexuels<sup>51</sup>. En Norvège, 35 pour cent des officiers de police servant dans les opérations de paix internationales sont des femmes et en 2014, quatre chefs de contingents sur neuf étaient des femmes<sup>52</sup>.

---

+
« Mon expérience, c'est que quand les femmes de la communauté locale voient que vous êtes une femme, leur visage s'éclaire. C'est comme si nous étions sur la même longueur d'onde. Elles se reconnaissent en nous. »

**Hester Paneras** d'Afrique du Sud, chef de la police civile de la MINUAD<sup>53</sup>

---

L'effet positif d'une féminisation accrue de la composante police des missions ne se cantonne pas aux enjeux

qui touchent principalement les femmes. On a en effet constaté que leur présence réduisait considérablement le nombre de plaintes pour conduite inappropriée, recours abusif à la force ou utilisation inappropriée d'armes ; en outre, les femmes se montrent généralement moins autoritaires dans leurs rapports avec les populations civiles et avec les officiers de rang inférieur<sup>54</sup>.

En 2009, l'ONU a lancé une campagne dotée d'un objectif ambitieux : les femmes devront compter pour un cinquième des effectifs de la Police des Nations Unies (UNPOL) d'ici 2014. Bien que le pourcentage de femmes ait augmenté depuis, la campagne n'a pas encore atteint sa cible<sup>55</sup>. La Division de la police a demandé aux États membres de déployer la même proportion de femmes que celle de leurs forces de police nationale, de passer en revue leurs politiques et critères de recrutement pour le déploiement afin d'identifier les inégalités ou obstacles entravant la participation des femmes, et de voir si leurs critères nationaux de recrutement pour les missions de l'ONU correspondent à ceux des Nations Unies. Compte tenu des critères de sélection applicables concernant la durée minimum de service national, le grade et d'autres exigences, il semblerait utile d'envisager l'adoption de mesures « préférentielles » ou « spéciales » afin d'élargir le vivier de femmes remplissant les conditions requises pour un déploiement. Par exemple, il faut avoir servi dans la police nationale pendant cinq ans avant de pouvoir être déployé comme officier de la police civile de l'ONU, exigence qui peut s'avérer prohibitive ; on pourrait envisager d'exiger à la place une durée de service réduite (à trois ans, par ex.) pour les candidates pendant une période pilote.

De plus, la Division de la police a donné une plus grande visibilité au rôle des femmes dans la Police des Nations Unies. Elle a lancé le réseau international du personnel féminin de la police de maintien de la paix et le Prix international des policières du maintien de la paix. Par ailleurs, la Division mène régulièrement des activités de mentorat et de réseautage et dispense des formations dans le monde entier sur les stratégies qui visent à accroître le nombre de femmes servant dans la Police des Nations Unies et les forces de police nationale ; de plus, elle collabore à des projets de renforcement des capacités spécifiques dont les policières ont besoin pour réussir le test d'aide à la sélection de l'ONU. Il est important de noter que la Division de la police cherche également à satisfaire les besoins particuliers des femmes en matière d'installations, y compris des bâtiments d'hébergement séparés, et s'efforce de veiller à ce que les femmes ne soient pas mises à l'écart pendant les missions et qu'elles jouissent du même statut que les hommes au travail, un problème sérieux qui est rarement documenté.

---

+ *Presque tous les mandats de maintien de la paix de l'ONU contiennent maintenant des dispositions spécifiques sur les femmes, la paix et la sécurité et presque chaque directive relative aux composantes militaire et de police des missions comprend désormais des instructions particulières sur la sécurité des femmes.*

---

### **INTÉGRATION DU GENRE DANS LES OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DE L'ONU**

Les efforts d'intégration d'une perspective de genre dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU ont enregistré des progrès concrets. En 2000, seules la MINUK et l'ATNUTO disposaient en effet de conseillères ou conseillers en matière d'égalité des sexes et seulement un cinquième de toutes les missions de maintien de la paix avaient un groupe de la problématique hommes-femmes, qui ne comptait généralement qu'une seule ou un seul responsable fraîchement nommé/e à ce qui était alors un poste tout nouveau<sup>56</sup>. Désormais, toutes les missions multidimensionnelles de maintien de la paix comportent un groupe de la problématique hommes-femmes<sup>57</sup> et déploient des conseillères et conseillers à la protection des femmes — comme requis au départ par le Conseil de sécurité dans la résolution 1888 en 2009. Presque tous les mandats de maintien de la paix de l'ONU contiennent maintenant des dispositions spécifiques sur les femmes, la paix et la sécurité et presque chaque directive relative aux composantes militaire et de police des missions comprend désormais des instructions particulières sur la sécurité des femmes.

Au cours des dernières années, un grand nombre d'innovations sensibles au genre ont été introduites dans les opérations de paix en vue de mettre en œuvre

les engagements pris en faveur des droits humains, de la protection des populations civiles ainsi que des femmes, de la paix et de la sécurité, notamment : la mise en place d'arrangements de suivi, d'analyse et de communication de l'information sur les violences sexuelles liées aux conflits ; la formation fondée sur des scénarios, des cellules d'appui aux poursuites judiciaires et des tribunaux mobiles qui se consacrent à la violence sexuelle et sexiste ; une boîte à outils de la Police des Nations Unies sur les meilleures pratiques de police et un programme de formation destiné à UNPOL et portant sur la prévention et l'investigation de la violence sexuelle et sexiste après un conflit ; des unités de police spéciales s'occupant exclusivement de la violence sexiste (comme en Haïti depuis 2010).

Des journées portes ouvertes ont été organisées pour les groupes de femmes de la société civile afin de leur permettre de rencontrer la direction des missions, des réseaux d'alerte communautaires ont été mis en place ainsi que des équipes mixtes de protection des civils, des patrouilles de protection pendant la collecte de bois et des projets de collaboration entre civils et militaires impliquant la distribution de réchauds écoénergétiques et de tonneaux-poussettes pour le transport de l'eau afin d'éviter aux femmes et aux filles de devoir sortir trop souvent des camps pour aller chercher du bois ou de l'eau. La construction d'abris ainsi que de latrines et de douches adéquates dans les camps et la création d'unités de police constituées exclusivement de femmes sont des exemples de projets sensibles au genre qui font rapidement effet.

Les rapports des missions menées en République démocratique du Congo, en Haïti et au Darfour montrent que les patrouilles de protection à l'intérieur et aux alentours des camps et des communautés

---

+ *Ces innovations sont certes prometteuses, mais elles continuent malheureusement d'être sporadiques et limitées ; il s'agit en effet plus souvent de projets pilotes et d'initiatives spéciales que d'activités centrales à l'opération tout entière.*

---

de personnes déplacées, ainsi que les escortes qui accompagnent les femmes au cours de leurs activités de subsistance ont contribué à la prévention des cas de violence sexuelle et sexiste. Les tribunaux mobiles, l'aide juridictionnelle et l'apport d'un soutien continu sous forme de renforcement des capacités et de mentorat aux procureures et procureurs, aux juges, aux enquêtrices et enquêteurs judiciaires, aux unités de police spécialisées et aux services publics de défense ont permis de relever le nombre de poursuites et de condamnations pour crimes de violence sexuelle dans des pays touchés par un conflit comme la République démocratique du Congo, la Guinée, la Sierra Leone ou la Somalie.

Ces innovations sont certes prometteuses, mais elles continuent malheureusement d'être sporadiques et limitées ; il s'agit en effet plus souvent de projets pilotes et d'initiatives spéciales que d'activités centrales à l'opération tout entière. Elles ne bénéficient pas d'un soutien continu de la part de la direction des missions<sup>58</sup>, pour qui elles représentent une case à cocher plutôt qu'un outil concret permettant d'améliorer l'efficacité opérationnelle du maintien de la paix de l'ONU. Le DOMP a mis ces manquements en lumière dès 2010 dans son étude décennale sur l'impact de l'application de la résolution 1325 (« *Ten-Year Impact Study on the Implementation of UNSCR 1325* »)<sup>59</sup>.

## Formation

Il est bon de voir que la liste des supports de formation sur le genre, sur l'exploitation et les agressions sexuelles ainsi que sur la prévention de la violence sexuelle et sur les réponses à y apporter ne cesse de s'allonger et que ces supports ne se contentent plus d'aborder des concepts abstraits, mais que l'apprentissage est désormais plus pratique, fondé sur des scénarios dans lesquels les soldates et les soldats peuvent se reconnaître<sup>60</sup>. La durée et la fréquence de ces formations ont également augmenté, passant d'une session de 40 minutes dispensée au cours du processus d'orientation des nouvelles recrues — comme pour tous les domaines d'application du mandat — à des cours spécialisés qui durent une semaine ou plus. Plusieurs résolutions du Conseil de sécurité ont souligné l'importance d'une formation spécifique dans ces domaines<sup>61</sup>, mais on ne voit toujours pas bien si les pays fournisseurs de contingents le font de manière systématique ou non. Il convient de suivre une démarche plus rationnelle à cet égard, notamment en consacrant moins de temps à l'élaboration de nouvelles formations et davantage de temps à l'application systématique des formations et au renforcement des bonnes pratiques.

---

**+** *Sur un total de 33 points de référence adoptés par ces cinq missions, aucun ne faisait précisément référence à des questions de genre ou à l'égalité des sexes.*

---

## Impliquer les femmes et répondre à leurs besoins spécifiques depuis la conception de la mission jusqu'au retrait

Si l'on veut que les missions de maintien de la paix répondent efficacement aux besoins des populations locales, il faut accorder la priorité à l'implication des femmes et à leur consultation dans le pays depuis le moment où les missions sont conçues jusqu'à leur retrait. Les missions devraient dès le départ donner des signaux visibles et tangibles indiquant qu'elles respectent et s'engagent à protéger l'intégrité physique des femmes, qu'elles accordent la priorité à la sécurité des femmes et qu'elles investissent dans le redressement piloté par les femmes. Malheureusement, cela n'a pas toujours été le cas. Ainsi, le rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies conclut : « Bien souvent, le vécu, les droits, les besoins et le rôle particuliers des femmes et des filles dans les situations de conflit ne sont pas pris en compte dans les évaluations et analyses initiales et par conséquent ne le sont pas non plus dans les stratégies d'élaboration des missions et de définition des mandats<sup>62</sup>. »

De même, il faut prêter une attention concertée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes lors du retrait de la mission. La déclaration du président du Conseil de sécurité<sup>63</sup> de 2012 a insisté sur ce point, et le rapport 2012 du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité a souligné le « risque, lorsqu'une mission se retire, que le niveau de financement et l'attention prêtée aux engagements en faveur de l'égalité des sexes diminuent, et que la sécurité et la protection des femmes et des filles soient moins bien assurées<sup>64</sup> ».

L'étude du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes sur le terrain, entreprise par ONU Femmes et ses entités partenaires pour l'Évaluation des moyens civils en 2012<sup>65</sup>, a recommandé que, lorsqu'une mission de maintien de la paix et/ou une mission politique spéciale commencent à envisager de se retirer, le

groupe de la problématique hommes-femmes et le groupe de la planification des opérations doivent planifier le transfert des tâches liées au genre à l'équipe de pays des Nations Unies et à ONU Femmes, tout en gardant la capacité interne d'intégration du genre dans les plans et activités des missions. Le rapport 2013 du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité mentionne un exemple de bonne pratique à cet égard : il met en exergue le plan de travail commun arrêté par la mission au Timor-Leste et l'équipe de pays des Nations Unies pour transférer progressivement les tâches de la mission relatives au genre à l'équipe de pays au cours de la période de retrait<sup>66</sup>.

Parmi les missions actuellement dirigées par le DOMP, seules la MINUSTAH, la MINUL, la MINUSS, l'ONUCI et la MINUSMA ont fixé des points de référence permettant de suivre les progrès ou d'orienter les décisions en matière de reconfiguration ou de retrait. Les points de référence couvrent des questions comme la sécurité et la stabilisation, la réconciliation et les dialogues nationaux, le rétablissement de l'autorité de l'État, la réforme du secteur de la sécurité, la promotion et la protection des droits humains et de l'aide humanitaire, des élections libres et équitables, la mise sur pied d'un système judiciaire et pénal indépendant et crédible, l'apport d'améliorations tangibles dans les conditions de vie de la population, des processus de paix inclusifs, le développement durable, le désarmement et le démantèlement efficaces des milices ainsi que la formation et le renforcement des capacités de la police nationale. Sur un total de 33 points de référence adoptés par ces cinq missions, aucun ne faisait précisément référence à des questions de genre ou à l'égalité des sexes. En outre, un certain nombre d'indicateurs permettent de mesurer chacun des points de référence de ces missions. Or, sur 105 indicateurs, cinq seulement font référence aux questions de genre et la plupart concernent la violence sexuelle<sup>67</sup>. Cela implique que les missions de maintien de la paix pourraient achever leur retrait sans évaluer si elles ont répondu aux besoins spécifiques des femmes ou aux dispositions de leur mandat concernant l'égalité des sexes. Cela suggère également que les missions n'intègrent pas le genre dans leurs cadres de suivi de manière adéquate<sup>68</sup>.

En fin de compte, on pourrait renforcer les efforts visant à intégrer efficacement la participation et la consultation des femmes — dans l'élaboration, la mise en œuvre et le retrait de la mission — en tirant meilleur parti de l'expertise et des ressources en matière de genre qui existent déjà dans l'ensemble du système, que ce soit au niveau du Secrétariat, des organismes, des fonds ou des programmes. Les recommandations pertinentes

des examens des opérations de paix et du dispositif de consolidation de la paix vont dans le même sens<sup>69</sup>. Le renforcement de la coordination, de la cohérence et de l'intégration ainsi que de l'expertise ciblée dans le dispositif de l'ONU relatif à la problématique hommes-femmes est abordé de manière approfondie au chapitre 10 : *Intervenantes et intervenants clés — les Nations Unies*.

## EXPLOITATION ET AGRESSIONS SEXUELLES COMMISES PAR LES CASQUES BLEUS

Il y a 13 ans, l'Évaluation par des experts indépendants des répercussions des conflits armés sur les femmes et du rôle des femmes dans la consolidation de la paix a évoqué ce problème dans son chapitre sur les violences faites aux femmes :

*« Si l'arrivée de Casques bleus présente l'avantage évident de renforcer le sentiment de sécurité de la population locale, elle peut aussi avoir des répercussions négatives. Les violences sexuelles perpétrées contre des femmes et la prostitution, en particulier celle des enfants, peuvent augmenter avec l'afflux de soldats relativement aisés, dans des situations où les économies locales ont été dévastées et où les femmes n'ont aucune possibilité d'emploi. À Kisangani et Goma, en RDC, des membres des communautés locales nous ont dit que des Casques bleus achetaient des services sexuels à des petites filles et que l'on pouvait voir des préservatifs joncher le sol près des bases de l'ONU. Une femme de la communauté locale nous a dit que les filles "s'allongent tout simplement dans les champs pour les hommes, là où tout le monde peut les voir, car elles ne sont pas autorisées à entrer dans les 12 camps". Nous avons entendu des témoignages analogues dans les Balkans et concernant la situation au Cambodge après l'arrivée des Casques bleus<sup>70</sup>. »*

---

**+** *Ce problème a terni la réputation des missions de maintien de la paix en général et a profondément embarrassé l'ONU.*

---

Beaucoup de mesures ont été prises pour résoudre le problème et le personnel de l'ONU en est beaucoup plus conscient aujourd'hui qu'il y a quinze ans, mais il est indéniable que cela a terni la réputation des missions de maintien de la paix en général et profondément embarrassé l'ONU. Bien que les populations touchées et le grand public ignorent presque tout du travail accompli par les missions, ce sont les cas d'exploitation et d'agressions sexuelles qui continuent de susciter l'attention de la communauté internationale et des communautés au sein desquelles les Casques bleus sont déployés. Au cours des consultations menées pour l'Étude mondiale, les femmes d'Afrique ont dit être particulièrement préoccupées par ce problème puisqu'une grande partie des opérations de maintien de la paix, qu'elles soient régionales ou internationales, ont lieu sur ce continent. Il est véritablement terrifiant de voir votre protecteur devenir un prédateur. Il est essentiel que l'ONU fasse montre d'un engagement déterminé à résoudre ce problème une bonne fois pour toutes.

Dans les rapports sur l'exploitation et les agressions sexuelles, un consensus se dégage sur la nature du problème et sur sa complexité. Les principaux points d'accord sont les suivants :

- ce problème ne concerne pas seulement le personnel militaire et, souvent, même pas de manière disproportionnée ;
- l'ONU a enregistré quelques progrès, bien que très limités, au cours de la dernière décennie, comme en atteste le recul du nombre d'allégations et la réactivité accrue de certains États membres pour donner suite aux allégations ;
- le nombre d'allégations – quelques dizaines chaque année – représente néanmoins une petite proportion des violations réelles ;
- si la plupart des victimes sont des femmes et des filles, les hommes et les garçons sont eux aussi touchés et la grande majorité d'entre eux pense qu'il est dangereux de signaler ce qui leur est arrivé et de chercher à obtenir des réparations ;
- un grand nombre d'allégations ne font pas l'objet d'enquêtes adéquates par les États membres, sont considérées comme sans fondement ou sont résolues par des mesures disciplinaires ou des condamnations pénales très légères ;
- beaucoup de personnes ont l'impression que dans la plupart des cas d'exploitation et d'agressions sexuelles, il s'agit de membres du personnel de terrain qui profitent de la disponibilité facile du commerce du sexe ou de la prostitution de survie en violation de la politique de tolérance zéro de l'ONU, alors que presque la moitié de toutes les allégations portent sur des crimes odieux, y compris le viol.

## PLEINS FEUX SUR

### La politique de tolérance zéro de l'ONU à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles

La politique de tolérance zéro de l'ONU interdit de demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou d'autres types d'assistance ; interdit aux soldats de la paix d'avoir des relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans en toutes circonstances ; déconseille vivement, mais n'interdit pas, les relations sexuelles non transactionnelles entre le personnel de l'ONU et les bénéficiaires locaux de l'assistance, car ces relations « sont fondées sur une dynamique de pouvoir inégale par définition » et qu'elles « sapent la

crédibilité et l'intégrité de l'action menée par les Nations Unies<sup>71</sup> ». La Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels interdit toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans)<sup>72</sup>, et les relations sexuelles entre les fonctionnaires des Nations Unies et les bénéficiaires d'aide sont « vivement déconseillées<sup>73</sup> ». Toutefois, la ou le chef de mission peut apprécier l'opportunité de faire appliquer cette règle « dès lors que le bénéficiaire de l'aide a plus de 18 ans et que les circonstances justifient d'y déroger<sup>74</sup> ».



En revanche, il y a désaccord sur la manière d'assurer l'imputabilité dans l'ensemble des juridictions<sup>75</sup>. Les appels à l'action se font entendre de plus en plus fort, surtout après que de nouvelles allégations ont été formulées contre les troupes de l'UA en Somalie et les troupes françaises en République centrafricaine et à la suite de l'évaluation généralement négative d'une équipe d'experts chargée par l'ONU de visiter quatre missions où le problème est considéré comme répandu<sup>76</sup>.

### Mettre fin à l'impunité

Au cours des dix dernières années, l'ONU a consacré une énergie et des ressources considérables à l'établissement de Groupes déontologie et discipline dans chaque mission et siège, et a publié un grand nombre de recommandations du Secrétaire général, qui chargent les intervenantes et intervenants concernés, y compris les États membres en tant que premiers responsables de leurs troupes, de prendre des mesures plus vigoureuses pour enquêter sur les allégations, en punir les auteurs et obtenir des réparations pour les victimes. Il s'agit notamment des mesures suivantes, reprises par le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies<sup>77</sup> :

- Un rapport du Secrétaire général sur les mesures que chaque État membre a prises ou non pour donner suite aux allégations d'exploitation et d'agressions sexuelles qui sont dignes de foi — en nommant expressément les pays concernés plutôt qu'en donnant un nombre agrégé d'allégations ou de réponses.
- Mettre en place des équipes d'intervention immédiate au sein des missions, prêtes à être déployées en 1 ou 2 jours pour réunir et conserver les éléments de preuve et protéger les victimes.
- Interdire aux pays figurant dans les annexes des rapports du Secrétaire général sur le sort des enfants en temps de conflit armé et sur les violences sexuelles liées aux conflits de fournir des contingents, jusqu'à ce qu'ils soient rayés de la liste.
- Modifier le modèle de memorandum d'accord avec les pays fournisseurs de contingents pour exiger la présence d'enquêtrices et d'enquêteurs nationaux au sein des contingents et une formation certifiée de tous les effectifs sur l'exploitation et les agressions sexuelles.
- Mener à bien les enquêtes sur l'exploitation et les agressions sexuelles en six mois — les organismes d'enquête de l'ONU devront rendre des comptes sur la satisfaction de cette échéance et les États membres sont priés d'adopter les mêmes délais.
- Rapatrier, sur les ordres du Secrétaire général, les individus, les unités tout entières et les commandantes ou commandants des contingents qui n'ont ni empêché ni sanctionné l'exécution d'une série de violations. L'ONU peut également refuser l'octroi de médailles de service, différer le paiement des primes et des indemnités de subsistance, et suspendre le versement des remboursements correspondants pour le personnel militaire impliqué dans une enquête.
- Appliquer, à la demande du Secrétaire général, un éventail de mesures administratives relatives au personnel de l'ONU : retenir à la source les congés annuels accumulés et les primes de rapatriement qui sont normalement payés au moment de la cessation de service, placer les individus concernés en congé administratif non rémunéré en attendant que les enquêtes et les processus disciplinaires soient achevés.

Le Groupe de haut niveau a en outre fait remarquer que l'immunité prévue pour le personnel civil ne s'applique pas aux crimes sexuels et que par conséquent, elle ne doit pas constituer un moyen d'obtenir l'impunité<sup>78</sup>. L'immunité n'a jamais eu pour objet de protéger des poursuites les membres du personnel des Nations Unies soupçonnés d'exploitation et d'agressions sexuelles, et ne s'applique pas dans ce cas. Les privilèges que confère l'immunité sont d'ordre fonctionnel et sont liés à l'exercice de fonctions officielles. Le processus par lequel le Secrétaire général lève cette impunité ou stipule qu'elle ne s'applique pas devrait être accéléré pour empêcher que la conduite des poursuites judiciaires applicables, quelles qu'elles soient, ne soit retardée.

Il s'agit sans nul doute de mesures importantes, mais on peut faire plus. Les pays qui enfreignent à maintes reprises leurs engagements écrits d'enquêter et de poursuivre en justice leurs soldats ne devraient pas être autorisés à envoyer des contingents pour participer aux missions de maintien de la paix. Comme le rapport Zeig<sup>79</sup> le recommandait il y a 10 ans — une recommandation qui n'a d'ailleurs jamais été appliquée —, si l'ONU dispose d'éléments constituant un *commencement de preuve* de la faute, le pays dont l'auteur présumé est originaire devrait être tenu d'engager des poursuites. S'il ne le fait pas, il devrait être obligé de fournir une explication détaillée des raisons motivant ce manque d'action. Ainsi que les organisations non gouvernementales l'ont demandé en 2015<sup>80</sup>, les Nations Unies devraient habiliter une commission d'enquête indépendante à conduire une vaste enquête sur l'exploitation et les agressions sexuelles et sur le

---

+ *Le pays dont l'auteur présumé est originaire devrait être tenu d'engager des poursuites. S'il ne le fait pas, il devrait être obligé de fournir une explication détaillée des raisons motivant ce manque d'action.*

---

traitement des allégations, tant par les États membres que par l'ONU elle-même, notamment sur le fait que celle-ci n'applique pas systématiquement un grand nombre des pouvoirs qu'elle détient déjà pour obliger les individus à répondre de leurs actes. Un groupe d'examen indépendant a été créé en juin 2015 pour examiner la réponse de l'ONU aux allégations d'exploitation et d'agressions sexuelles perpétrées par des forces militaires étrangères ne relevant pas du commandement des Nations Unies en République centrafricaine et ce type d'enquête devrait être élargi pour couvrir la réponse générale dans l'ensemble du système.

L'ONU devrait communiquer avec les États pour veiller à une application plus rigoureuse du cadre juridique actuel concernant les actes criminels dont son personnel, militaire ou civil, est accusé, mais elle devrait aussi explorer de nouvelles pistes pour garantir l'imputabilité. Un regain d'attention pourrait être accordé à la proposition de création d'une convention internationale en vertu de laquelle les États entreprendraient d'enquêter sur les faits, de poursuivre les auteurs présumés et de les extradier ainsi que de se prêter mutuellement assistance sur le plan juridique<sup>81</sup>.

Les spécialistes juridiques et universitaires ont proposé les options ci-dessous pour garantir l'imputabilité concernant les crimes graves commis par le personnel de l'ONU, y compris les crimes sexuels<sup>82</sup> :

- (i) la formation de tribunaux mixtes, entre l'État hôte et l'ONU, ce qui impliquerait que l'État hôte consente à ce que son système juridique national reçoive une assistance internationale ;
- (ii) l'exercice conjoint de la compétence par l'État hôte et d'autres États ; cela signifie, par exemple, que l'État

hôte pourrait enquêter sur l'infraction et engager des poursuites, et que si l'auteur est condamné, il irait purger sa peine dans un établissement de détention de l'État dont il a la nationalité.

Cependant, l'option la plus souhaitable — et celle qui signalerait l'engagement des Nations Unies et des pays fournisseurs de contingents à mettre fin à ce type de comportement une bonne fois pour toutes — serait de mettre en place un tribunal international, créé en vertu d'un traité entre les États et compétent pour juger le personnel de l'ONU sur le terrain ainsi que toutes les catégories de Casques bleus.

Une telle proposition aurait des implications considérables en termes de ressources et autres — et impliquerait notamment de modifier les dispositions actuelles qui stipulent que les membres des contingents militaires relèvent exclusivement de la compétence pénale de l'État qui les a envoyés —, mais elle n'en constitue pas moins une contribution valable à la discussion sur l'élimination de l'impunité. En attendant, en fonction du contexte et de la nature des garanties prévues par la loi dans le pays concerné, il faudrait envisager de demander aux pays fournisseurs de contingents de lever l'immunité de leurs personnels concernant les allégations dignes de foi qui font état de crimes sexuels graves commis par eux afin de permettre aux autorités de l'État hôte de les poursuivre en justice.

L'une des mesures les plus importantes qu'il convient de prendre pour empêcher les violences et les abus sexuels consiste à dispenser une formation à toutes les troupes avant leur déploiement. Cette formation sur la prévention des violences et abus sexuels doit être exhaustive et s'appuyer sur des scénarios. Les commandantes et commandants devraient aussi recevoir une formation détaillée qui mette particulièrement l'accent sur les questions d'imputabilité, de rapports et d'enquête. Il faut en outre que les RSSG ainsi que les commandantes et commandants de la force participent à une formation obligatoire d'une semaine dispensée au siège sur la prévention des violences et abus sexuels et d'autres questions de protection.

*« Les mots ne suffisent pas à exprimer l'angoisse, la colère et la honte que je ressens en voyant ces rapports répétés au fil des ans d'exploitation et d'agressions sexuelles commises par des forces de l'ONU. Lorsque les Nations Unies déploient des Casques bleus, nous le faisons pour protéger les personnes les plus vulnérables de la planète, dans les régions les plus pauvres du monde. Je ne tolérerai aucune action susceptible de pousser les gens à passer de la confiance à la peur. [...]*

*Je crois que le nombre inquiétant d'allégations que nous avons vues dans un grand nombre de pays [...] indique qu'il faut prendre des mesures maintenant. Ça suffit.*

*Je veux que les dirigeantes et les dirigeants sachent qu'elles et ils sont responsables de leurs personnels militaire, policier et civil. De plus, elles et ils doivent veiller à ce que ceux-ci reçoivent tous une éducation et une formation continues aux droits humains. Je veux que les États membres sachent que je ne peux pas régler ce problème tout seul. En fin de compte, c'est à eux qu'incombe la responsabilité d'obliger le personnel en uniforme à répondre de ses actes et ils doivent prendre des mesures décisives de prévention et de sanction. Je veux que les auteurs sachent que s'ils commettent un crime, nous ferons tout notre possible pour les poursuivre en justice. Je veux que les victimes sachent que nous nous efforcerons d'assumer notre responsabilité institutionnelle de protéger leur sécurité et leur dignité. »*

Remarques du Secrétaire général à la presse au sujet de graves allégations de crimes de violence sexuelle commis par des Casques bleus de l'ONU en République centrafricaine, 12 août 2015

### **Assistance apportée aux victimes d'exploitation et d'agressions sexuelles**

Une autre dimension majeure de ce problème est l'absence continue d'assistance et de soutien pour les victimes d'abus et d'exploitation. En 2008, l'Assemblée générale a adopté une résolution approuvant une stratégie d'aide aux victimes — que les allégations soient étayées par des preuves ou non —, qui comprenait des mesures comme la fourniture de soins médicaux, d'abris d'urgence, de nourriture, de vêtements, de produits de base, d'une aide juridique, d'un accompagnement psychologique et d'une aide pour faciliter la procédure de reconnaissance de paternité<sup>83</sup>. Les entités de l'ONU concernées ont été priées d'appliquer la stratégie de manière active et coordonnée. Sept ans plus tard, ces mécanismes d'aide aux victimes sont encore en grande partie inexistantes et on ne saurait exagérer l'urgence de cette question.

Ainsi, la communauté ne connaît pas les mécanismes de recours, ne les comprend pas ou ne les juge pas sûrs. De plus, le Secrétaire général a proposé la création d'un fonds fiduciaire commun, mais celui-ci a pour but de financer les activités de prévention, de sensibilisation et d'information de la communauté plutôt que de dédommager les victimes. Les appels répétés à

la création de programmes d'aide aux victimes n'ont pas été accompagnés par l'allocation des ressources et de l'orientation opérationnelle requises.

Le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies invite le Secrétariat à « entamer des consultations avec les États membres, et à y associer activement les communautés locales et les victimes d'actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, pour définir des formes d'indemnisation adéquates. Les États membres devraient également appuyer la création par le Secrétaire général d'un programme efficace doté de ressources adéquates pour venir en aide aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles et aux enfants nés à la suite de tels actes<sup>84</sup>. » Le rapport ne formule pas d'idées précises, mais demande que des fonds soient réservés à l'échelon national. On pourrait envisager que les entités internationales actives sur le terrain mettent de l'argent de côté à ces fins — en fonction de l'envergure de leur présence sur le terrain ou de l'implication de leur personnel dans les accusations — et mener des projets pilotes en ce sens.

### **PROTECTION DES CIVILS NON ARMÉS**

Le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies a résumé l'un des grands principes directeurs de son rapport 2015 en ces termes :

*« Ce ne sont pas les interventions militaires, pas plus que les interventions techniques, qui permettent de parvenir à une paix durable et de la maintenir, mais les solutions politiques. [...] Éviter la guerre plutôt que d'y mettre un terme devrait être au cœur des actions et des investissements effectués aux niveaux national, régional et international. [...] Les efforts de protection des civils déployés par l'ONU doivent avant tout reposer sur des stratégies non armées<sup>85</sup>. »*

Les préoccupations liées à la militarisation croissante vont à l'encontre des appels à l'intervention militaire pour empêcher que des atrocités ne soient commises et des critiques répétées dont les Casques bleus de l'ONU sont l'objet en raison de leur passivité et de leur inaction lorsque les civils ont besoin de protection. Ces deux sentiments dominent les débats sur le maintien de la paix et la protection des civils depuis plus de 20 ans. Il existe cependant une marge de manœuvre assez large pour réconcilier ces deux idées en promouvant et en appuyant des mesures non violentes de protection des civils, que les acteurs militaires et leurs partenaires civils et policiers pourraient utiliser davantage.

---

« Il y a vraiment quelque chose qui ne va pas lorsqu'un système confie aux [rebelles] les plus violents [...] le soin de façonner l'avenir d'une population. L'institution militaire continue d'être une entrave à l'établissement d'une paix durable puisqu'elle promeut le recours à la violence et au militarisme. »

---

Participante à l'enquête sur les OSC, travaillant à l'échelle internationale dans les zones de conflit d'Asie, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord

+ *Un thème qui est revenu fréquemment dans les consultations menées pour cette Étude est que le leadership des femmes est une stratégie de protection à part entière.*

Les missions sont censées s'acquitter de leur devoir de protection des civils non seulement en leur fournissant une protection physique directe, mais aussi par le biais du dialogue, de l'implication et de la mise en place d'un environnement protecteur<sup>86</sup>. Un thème qui est revenu fréquemment dans les consultations menées pour cette Étude est que le leadership des femmes est une stratégie de protection à part entière. D'un côté, l'autonomisation des femmes et la protection de leurs droits réduisent leur vulnérabilité et renforcent leur capacité à se protéger elles-mêmes et à faire valoir leurs droits. D'un autre côté, la représentation, la participation et le leadership des femmes dans les mécanismes de protection — tels que la direction politique et l'administration publique, l'armée et la police, les institutions de sécurité nationale, les comités des camps de réfugiés, les mécanismes de protection communautaire et les organismes d'établissement des responsabilités, entre autres — sont essentiels si l'on veut assurer une meilleure protection pour les femmes et les filles. Dans ce contexte, bien qu'il importe que les tâches et les activités de protection menées par la mission répondent aux menaces qui pèsent le plus souvent sur les femmes et les filles dans sa région d'opération, un grand nombre de ces tâches et activités ne nécessitent pas de tirer des coups de feu. Voici une liste non exhaustive des interventions entreprises par les missions de maintien de la paix que l'on pourrait envisager d'accroître et de reproduire :

- Une attention particulière prêtée aux risques ou aux menaces à la protection des femmes dans les équipes mixtes de protection des civils et les équipes d'enquête mixtes.
- La consultation des femmes lors de l'évaluation des menaces et de l'implication de la communauté (depuis la création de mécanismes de protection communautaire jusqu'à la mise en place de réseaux d'alerte, en passant par la conception de

l'aménagement des camps, etc.).

- L'adaptation des activités de protection aux schémas de déplacement et à l'activité économique des femmes (patrouilles de protection pendant la collecte de bois ou d'eau, patrouilles dans les champs ou dans les marchés, escortes).
- La création d'espaces sûrs dans les camps pour les femmes et les filles.
- La nomination d'observatrices électORALES et une attention particulière portée à la violence électorale fondée sur le genre.
- Des émissions de radio et des téléphones mobiles permettant aux femmes de signaler des menaces et d'informer la communauté des risques.
- La fourniture d'un dispositif de sécurité et d'escortes pour les défenseuses des droits des femmes et les organisations de lutte pour les droits des femmes ou contre la violence sexiste.
- L'instauration de systèmes de profilage des auteurs de crimes par la Cellule d'analyse conjointe de la Mission, avec le schéma des attaques lancées contre les femmes et les filles, y compris les violences sexuelles liées aux conflits, et le suivi des données sur les victimes civiles ventilées par sexe<sup>87</sup>.
- Une attention spéciale prêtée à la protection des femmes lors de l'application des principaux domaines d'action de la mission, par exemple les activités de désarmement et de démobilisation, la réforme du secteur de la sécurité, la justice transitionnelle, le déminage et le contrôle des armes de petit calibre.
- L'évacuation des populations à risque loin des zones dangereuses.

Le chapitre 8 : *Prévention des conflits* décrit plus en détail l'importance de la participation des femmes aux stratégies de court terme pour la prévention des conflits, notamment les mécanismes d'alerte précoce, le dialogue communautaire à l'échelon local et les salles de veille des femmes, où les femmes de la population touchée surveillent la situation pour repérer les signes d'escalade de la violence.

Pour protéger l'espace humanitaire, beaucoup de personnes plaident en faveur de la protection par la présence, qui s'est avérée efficace même s'il ne s'agit pas d'une présence militaire armée, mais de militaires non armés ou de forces civiles de la paix<sup>88</sup>. D'autres préfèrent consacrer davantage de ressources et d'attention à des mesures préventives qui visent les causes profondes du conflit et ses moteurs économiques, encouragent l'éducation pour la paix dans



## PLEINS FEUX SUR

---

### Protection non armée des civils

La protection non armée des civils est une méthodologie pour la protection directe des civils et la réduction de la violence qui est de plus en plus pratiquée et reconnue. Au cours des dernières années, elle s'est avérée particulièrement efficace pour protéger les femmes et les filles. Elle a d'abord été lancée et développée par des organisations comme Nonviolent Peaceforce, Cure Violence et Peace Brigades International et l'on estime que depuis 1990, 50 organisations de la société civile ont appliqué ces méthodes dans 35 zones de conflit<sup>89</sup>.

Ces organisations déploient des civils non armés, qui ont suivi une formation professionnelle. Ils assurent une protection physique directe par leur présence et renforcent les mécanismes locaux de protection. Leurs activités incluent l'accompagnement de protection et l'interposition, le suivi des cessez-le-feu, la maîtrise des rumeurs, les alertes précoces et les interventions rapides, le renforcement de la confiance, le dialogue à plusieurs voies et la médiation à l'échelon local ainsi que le soutien aux organisations locales œuvrant en faveur de la protection, de la réconciliation et des droits humains. Il est intéressant de voir que, selon les estimations, les femmes représentent entre 40 et 50 pour cent du personnel déployé de ces organisations, un taux de féminisation bien plus élevé que celui des missions de maintien de la paix de l'ONU.

Ainsi, Nonviolent Peaceforce travaille au Soudan du Sud depuis 2010. Des Sud-Soudanaises vivant dans le camp de Protection des civils à Bentiu ont averti cette

organisation qu'elles étaient violées par des soldats lorsqu'elles sortaient de la base pour aller chercher de l'eau ou du bois, et l'ONG a alors commencé à envoyer au moins deux protectrices ou protecteurs civils pour les accompagner. Aucune femme ainsi accompagnée n'a été attaquée<sup>90</sup>. L'année dernière, Nonviolent Peaceforce a assuré plus de 1 000 missions d'accompagnement de personnes vulnérables, surtout des femmes et des enfants, dans tout le Soudan du Sud. À Jonglei, Nonviolent Peaceforce a facilité le dialogue entre la communauté et les Casques bleus — soldats ou policiers — de la mission de l'ONU, avec notamment des réunions de sécurité communautaire réservées aux femmes pour qu'elles puissent exprimer leurs préoccupations en matière de protection. La Police des Nations Unies, la police nationale et Nonviolent Peaceforce se sont relayées pour mener des patrouilles mixtes dans les zones où les attaques contre des femmes étaient les plus nombreuses. En outre, dix équipes féminines de maintien de la paix ont été créées et formées par Nonviolent Peaceforce ; leurs domaines d'intervention sont les plans de mariage précoce, le retour et l'intégration des enfants, la médiation entre des clans en conflit, l'accompagnement des survivantes et survivants de viol et l'implication des chefs locaux. À l'heure actuelle, Nonviolent Peaceforce emploie plus de 150 personnes à 11 endroits et le siège de l'organisation se trouve à Juba. Quarante pour cent du personnel est sud-soudanais et 40 pour cent des employés sont des femmes.

les écoles et parmi les civils en général et sensibilisent la population aux droits des femmes, à la masculinité et à son lien avec la violence dans un contexte donné.

### **Engager le dialogue avec les acteurs non étatiques**

Bien que le Statut de Rome reconnaisse la responsabilité pénale individuelle des membres des groupes non étatiques pour les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité qu'ils ont commis, ces acteurs ne sont généralement pas reconnus comme faisant partie de la communauté internationale et de nombreux États s'opposent fermement à ce que ces acteurs internationaux ou régionaux aient des contacts avec eux, car cela pourrait accroître leur légitimité et leur statut.

Néanmoins, l'engagement d'un dialogue avec les acteurs non étatiques armés est un moyen de contribuer à l'instauration d'un environnement de protection sans recourir à la violence. La très grande majorité des guerres d'aujourd'hui implique des acteurs non étatiques qui se battent contre un gouvernement ou contre d'autres acteurs non étatiques. Ces dernières années, les Nations Unies et d'autres intervenantes et intervenants internationaux ont mis en lumière les violations des droits humains commises par les acteurs non étatiques, rappelant à ces groupes les obligations qui leur incombent en vertu du droit international humanitaire et les conséquences de la commission d'atrocités. Le Secrétaire général de l'ONU les a également inclus dans des listes dénonçant les responsables de graves violations perpétrées contre des enfants ou de violences sexuelles commises en période de conflit. De plus,

il y a eu des exemples d'implication réussie et de dialogue constructif, avec notamment la signature de plans d'actions ou d'engagements par des acteurs non étatiques armés. Par exemple, les résolutions 1960 (2010) et 2106 (2013) du Conseil de sécurité exhortent les parties à prendre et à appliquer des engagements spécifiques assortis de délais précis en vue de lutter contre la violence sexuelle. À cet égard, la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit a signé, pour le compte du système de l'ONU, des communiqués avec plusieurs gouvernements et a entamé le dialogue avec des parties non étatiques aux conflits armés sur la prévention des violences sexuelles liées aux conflits et sur les interventions à mener dans ce domaine<sup>91</sup>.



*Il y a eu des exemples d'implication réussie et de dialogue constructif, avec notamment la signature de plans d'actions ou d'engagements par des acteurs non étatiques armés.*

---

## PLEINS FEUX SUR

### Les sociétés militaires et de sécurité privées et le programme FPS

Les gouvernements nationaux, les grandes entreprises privées et même l'ONU recrutent souvent des sociétés militaires et de sécurité privées, chargées de fournir des « services de sécurité » dans les pays en conflit ou qui sortent d'un conflit. Ainsi, en 2013, les États-Unis employaient 108 000 sous-traitants rien qu'en Afghanistan, dont 18 000 agents de sécurité privés<sup>92</sup>. L'ONU engage des entreprises de sécurité privées, armées ou non, pour protéger son personnel et ses biens lorsque le gouvernement d'accueil n'est pas en mesure de le faire ou n'y est pas disposé. De 2013 à 2014, les Nations Unies ont dépensé plus de 42 millions de dollars US pour obtenir les services de prestataires de sécurité armés et non armés dans 12 pays où elles mènent des missions de maintien de la paix et dans 11 pays où ont lieu des missions politiques spéciales<sup>93</sup>. Cependant, cette privatisation de la sécurité ne s'accompagne pas encore d'une réglementation complète et cohérente du personnel et des activités des sociétés militaires et de sécurité privées<sup>94</sup>. Cette lacune a de sérieuses répercussions pour les victimes des violations des droits humains perpétrées par ces entreprises, y compris les femmes et les filles. Lors des consultations organisées pour préparer l'Étude mondiale, des femmes issues de régions aussi diverses que la Corne de l'Afrique et les Îles du Pacifique ont parlé des menaces que ces groupes font peser sur leur sécurité et leur bien-être. De plus, des cas atroces d'exploitation et d'agressions sexuelles commises par le personnel armé et non armé de sociétés militaires et de sécurité privées engagées par l'ONU en RDC et au Soudan du Sud ont été signalés, ce qui montre bien la pertinence de ce problème pour les Nations Unies<sup>95</sup>.

Celles et ceux qui défendent les femmes, la paix et la sécurité ont clairement indiqué que les sociétés militaires privées doivent être soumises à une réglementation plus stricte et certaines mesures ont été prises à cet effet :

- La *Recommandation générale n°30 du Comité de la CEDEF sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit* place les entreprises militaires et de sécurité privées au nombre des acteurs non étatiques dont il faut réglementer les activités, que ce soit par le biais des États parties ou par l'autoréglementation<sup>96</sup>.
- Le *Groupe de travail des Nations Unies sur l'utilisation de mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes* a proposé la création d'une convention relative aux sociétés militaires et de sécurité privées qui aurait force de loi et a déclaré que les normes minimales pour la réglementation doivent comprendre des exigences claires en matière de droits humains et de droit humanitaire<sup>97</sup>. Le Groupe de travail a également formulé des recommandations à l'attention de l'ONU concernant l'imputabilité pour les violations des droits humains, y compris l'exploitation et les agressions sexuelles, perpétrées par les prestataires de sécurité, armés ou non, que l'organisation a recrutés<sup>98</sup>.
- Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme reconnaissent qu'il existe un risque accru de violations des droits humains dans les régions touchées par un conflit et suggèrent que les États veillent à ce que les entreprises ne soient pas impliquées dans de telles violations, notamment en leur fournissant une aide adéquate pour évaluer les risques accrus de violations et y répondre, « en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels<sup>99</sup> ».

## RECOMMANDATIONS

### L'après 2015 : propositions d'actions

#### Les États membres doivent :

- ✓ Fixer des cibles spécifiques pour l'amélioration du recrutement, de la fidélisation et de la promotion des femmes dans leurs forces armées et au niveau de la direction des institutions de sécurité.
- ✓ Veiller à ce que tous les militaires qu'ils déploient fassent l'objet de vérifications rigoureuses, qu'ils soient formés avec soin et tenus de répondre de leurs actes, y compris lorsqu'ils maltraitent ou exploitent des femmes et des filles.
- ✓ S'engager à appliquer des doctrines et un mode de planification qui tiennent compte de l'impact de tous les déploiements et de toutes les opérations militaires sur les femmes et les filles, et qui envisagent de recourir à la protection militaire non armée comme méthode de protection préférable ou complémentaire, le cas échéant.

#### L'ONU, en collaboration avec les États membres, doit :

- ✓ Encourager les États membres à déployer davantage d'officiers militaires féminins dans le cadre des missions de maintien de la paix des Nations Unies en adoptant des mesures d'incitation financières, par exemple une prime pour équilibre entre les sexes.
- ✓ Assurer une budgétisation sensible au genre et le suivi financier des investissements en faveur de l'égalité des sexes dans les missions en demandant à ce que des spécialistes du budget du maintien de la paix et des responsables de la planification, de concert avec des spécialistes des budgets sensibles au genre, examinent les budgets des missions et formulent une recommandation concernant la méthodologie et les capacités nécessaires<sup>100</sup>.
- ✓ Veiller à ce que tous les Casques bleus bénéficient d'une formation fondée sur des scénarios et portant sur les enjeux liés à l'égalité des sexes – depuis l'intégration du genre dans les opérations de paix jusqu'à la prévention des violences sexuelles liées aux conflits et aux interventions dans ce domaine – en appelant les États membres à investir dans

les capacités des centres nationaux de formation au maintien de la paix des pays qui fournissent les contingents les plus importants, de sorte que ces questions figurent de façon systématique dans leurs programmes de formation préalable au déploiement.

- ✓ Lutter contre l'impunité et le manque d'assistance aux victimes d'exploitation et d'agressions sexuelles en mettant pleinement en œuvre les recommandations du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies<sup>101</sup> et du dernier rapport annuel du Secrétaire général sur l'exploitation et les agressions sexuelles<sup>102</sup>. En outre :
  - Les pays qui enfreignent à maintes reprises leurs engagements écrits d'enquêter et de poursuivre en justice leurs soldats ne devraient pas être autorisés à envoyer des troupes pour participer aux missions de maintien de la paix.
  - Si les Nations Unies disposent d'éléments constituant un *commencement de preuve* d'une faute, le pays dont l'auteur présumé est originaire devrait être tenu d'engager des poursuites et s'il ne le fait pas, il devrait être obligé de fournir une explication détaillée de ses conclusions.
  - Les Nations Unies devraient habiliter une commission d'enquête indépendante à conduire une enquête élargie sur l'exploitation et les agressions sexuelles ainsi que sur le traitement des allégations, tant par les États membres que par l'ONU elle-même, notamment sur le fait que celle-ci n'applique pas systématiquement un grand nombre des pouvoirs qu'elle détient déjà pour obliger les individus à répondre de leurs actes.
  - Envisager de collaborer avec les États afin d'appuyer la création d'un tribunal international compétent pour juger le personnel de l'ONU et toutes les catégories de Casques bleus soupçonnés d'avoir commis des crimes graves, y compris des abus sexuels.



- 
- Formuler des propositions concrètes sur le terrain concernant la manière de financer les mécanismes d'assistance aux victimes et d'en assurer le fonctionnement, notamment par le biais de ressources mises en commun dans chaque pays ou à partir du budget opérationnel des organismes qui emploient l'accusé.
  - ✓ Prendre des mesures pour améliorer la réglementation et la surveillance de toutes les entreprises privées engagées par les Nations Unies en ce qui concerne l'exploitation et les agressions sexuelles. L'ONU devrait réviser les directives visant à réglementer ces entreprises et les appliquer entièrement, notamment en interdisant définitivement ou temporairement aux entreprises de signer de nouveaux contrats et en tenant un registre centralisé des sociétés dont le personnel a été lié à des allégations d'exploitation et d'agressions sexuelles à plusieurs reprises<sup>103</sup>.
  - ✓ Promouvoir l'autonomisation des femmes et les moyens de protection non violents, et prendre en compte tout l'éventail des questions relatives à la protection des femmes et des interventions destinées à y répondre – notamment le leadership et l'autonomisation des femmes – lors de la planification de la mission, de la mise en œuvre et de la rédaction des rapports, ainsi que durant les discussions de politique sur la protection des civils dans le cadre des opérations de paix.
  - ✓ Accroître son soutien en faveur de la protection non armée des civils dans les pays touchés par des conflits, notamment en travaillant aux côtés des opérations de paix.



## RÉFÉRENCES

1. Sam Perlo-Freeman et al., « Trends in World Military Expenditure, 2014 », Fiche d'information de SIPRI (Institut international de recherches pour la paix de Stockholm, avril 2015), 1.
2. Ibid.
3. « You Get What You Pay For » (Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, 2014), 13.
4. « Field Support Update », Quarterly Update (Département de l'appui aux missions [DAM], janvier 2015).
5. « Uniting Our Strengths for Peace - Politics, Partnership and People », document de l'ONU A/70/95-S/2015/446 (Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies, 16 juin 2015).
6. « Evaluation of the Implementation and Results of Protection of Civilians Mandates in United Nations Peacekeeping Operations », document de l'ONU A/68/787 (Assemblée générale des Nations Unies, 7 mars 2014).
7. Neha Bhat, « No Man's Land: Does the Gender Crimes Framework of the ICC Statute Cover 'Gender Based' Targeting through Signature Drone Strikes? », article de recherche du SSRN (Rochester, New York : Social Science Research Network, 24 septembre 2013) ; « Women in Peacekeeping », *Maintien de la paix des Nations Unies*, consulté le 26 août 2015, <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>.
8. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », § 201
9. « Report of the Special Rapporteur on Extrajudicial, Summary or Arbitrary Executions, Christof Heyns », document de l'ONU A/HRC/23/47 (Assemblée générale des Nations Unies, 9 avril 2013).
10. « Living Under Drones: Death, Injury, and Trauma to Civilians From US Drone Practices in Pakistan » (International Human Rights and Conflict Resolution Clinic, faculté de droit de l'université de Stanford, Global Justice Clinic, faculté de droit de l'université de New York, septembre 2012), 82.
11. Vivian Salama, « Living in Terror Under a Drone-Filled Sky in Yemen », *The Atlantic*, 29 avril 2013, <http://www.theatlantic.com/international/archive/2013/04/living-in-terror-under-a-drone-filled-sky-in-yemen/275373/>.
12. « Living Under Drones: Death, Injury, and Trauma to Civilians From US Drone Practices in Pakistan », 82.
13. Naureen Shah et al., « The Civilian Impact of Drones: Unexamined Costs, Unanswered Questions » (Center for Civilians in Conflict, Human Rights Clinic, faculté de droit de Columbia, 2012), 20.
14. Sarah Holewinski, « Just Trust Us: The Need to Know More about Civilian Impact of Civilian Drone Strikes », dans *Drone Wars: Transforming Conflict, Law, and Policy*, 2015, 53.
15. Shah et al., « The Civilian Impact of Drones: Unexamined Costs, Unanswered Questions », 20.
16. Bhat, « No Man's Land ».
17. On peut en trouver des exemples dans les rapports nationaux annuels des membres de l'OTAN au Comité de l'OTAN sur la dimension de genre ou dans les contributions des pays au rapport annuel du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité. Comme noté précédemment, plusieurs pays disposent de plans d'action spécifiques adoptés par leurs institutions de Défense (c'est notamment le cas de l'Argentine, de la Bulgarie et de l'Irlande).
18. Regroupement des principales mesures citées par les pays dans leur contribution à l'Étude mondiale.
19. « Submission of NATO to the Global Study » (Organisation du traité de l'Atlantique Nord [OTAN], 23 mars 2015). Les pays ont chacun noté des exemples de bonnes pratiques dans leurs contributions à l'Étude mondiale. Le pourcentage de femmes dans les forces armées de la Slovénie a oscillé entre 15 et 16 pour cent au cours des dix dernières années. En Bosnie-Herzégovine, le taux de féminisation des forces armées et de la police a doublé en seulement cinq ans, après l'adoption du plan d'action de ce pays. Vingt-trois candidates seulement ont répondu à l'appel au recrutement lancé par les forces armées en 2008, contre presque 600 en 2013. C'est là le résultat direct des mesures spécifiques qui ont été prises. Ainsi, le ministère de la Sécurité a réduit le nombre d'années d'expérience requises pour les femmes de huit à cinq ans, ce qui est l'un des critères de sélection pour participer à une mission de maintien de la paix.
20. Marcela Donadio et María de la Paz Tibiletti, « Atlas Comparativo de La Defensa En América Latina Y Caribe » (RESDAL, Réseau de sécurité et de défense d'Amérique latine, 2014), 134-141.
21. « Security Council Open Debate on Women, Peace and Security Meeting Records », document de l'ONU S/PV.7289 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 28 octobre 2014), § 28.
22. Siphwe Dlamini sur le rôle des femmes dans les Forces de défense nationale sud-africaines (SABC Digital News, 2015), <https://www.youtube.com/watch?v=M1muHLWGNw>.
23. David Morrison, « Address to the Closing Plenary Session at the Global Summit to End Sexual Violence in Conflict » (Londres, Royaume-Uni, 13 juin 2014).
24. « Recruitment and Retention of Women in the Australian Defence Force: Brief for Department of Foreign Affairs and Trade », contribution à l'Étude mondiale (gouvernement australien, ministère de la Défense, 2015).
25. Ibid.
26. « Sexual Assault in the Military », rapport sur l'application de la loi (U.S. Commission on Civil Rights, septembre 2013). Voir également, « Report of the Special Rapporteur on Violence against Women, Its Causes and

- Consequences, Ms. Rashida Manjoo: Mission to the United States of America », document de l'ONU A/HRC/17/26/Add.5 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 1<sup>er</sup> juin 2011), § 22–31.
27. « 'It's a Good Thing': Military Chief on Virginity Testing of Female Recruits », *The Jakarta Globe*, 16 mai 2015, <http://thejakartaglobe.beritasatu.com/news/good-thing-military-chief-virginity-testing-female-recruits/>.
  28. Aeyliya Husain, « Meet Pakistan's Lady Cadets », *Foreign Affairs*, 17 août 2014, <https://www.foreignaffairs.com/articles/south-asia/2014-08-17/meet-pakistans-lady-cadets>.
  29. « Report of the Secretary-General: Women and Peace and Security », document de l'ONU S/2015/716 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 17 septembre 2015), 80.
  30. « Women in Peacekeeping » ; Charlotte Anderholt, « Female Participation in Formed Police Units: A Report on the Integration of Women in Formed Police Units of Peacekeeping Operations » (U.S. Army Peacekeeping & Stability Operations Institute, septembre 2012).
  31. Le faible pourcentage de femmes dans les forces armées des pays fournisseurs de contingents n'est pas la seule raison avancée. Souvent, les femmes ne s'intéressent pas aux opérations de maintien de la paix si elles ont des perspectives de carrière plus avantageuses dans leur pays ou si elles ne bénéficient pas d'un appui familial leur permettant de partir pour un ou plusieurs déploiements. Le manque d'expérience du maniement des armes à feu et des véhicules à transmission manuelle est souvent cité comme un autre obstacle à l'entrée.
  32. Il convient toutefois de remarquer que le pourcentage de femmes dans les missions est généralement plus bas que dans les forces armées nationales. Parmi les contributions des pays à l'Étude mondiale, le cas de l'Albanie est particulièrement frappant à cet égard : le pourcentage de femmes dans les forces armées a régulièrement augmenté, passant de 12 pour cent en 2010 à presque 18 pour cent aujourd'hui, alors que le pourcentage de femmes déployées comme Casques bleus par l'Albanie va de 1 à 1,5 pour cent. Les femmes représentent environ 4 pour cent des effectifs des forces armées indiennes, mais moins de 1,7 pour cent des troupes déployées par ce pays. Selon Karim et Beardsley (2015, à paraître), les recruteurs et les commandantes et commandants prennent souvent en compte les considérations sécuritaires et culturelles lorsqu'elles et ils décident de déployer des femmes ou non.
  33. « Monthly Summary of Troop Contribution to UN Operations » (Département des opérations de maintien de la paix [DOMP], 31 juillet 2015).
  34. Hasan Jahid Tusher, « Country Gets First Female Combat Pilots », *The Daily Star*, 18 décembre 2014, <http://www.thedailystar.net/country-gets-first-female-combat-pilots-55874> ; « Air Force to Have 20pc Women Officers », *The News Today*, 12 mars 2015, [http://www.newstoday.com.bd/index.php?option=details&news\\_id=2405408&date=2015-03-12](http://www.newstoday.com.bd/index.php?option=details&news_id=2405408&date=2015-03-12).
  35. Georgina Holmes, « Gendering the Rwanda Defence Force: A Critical Assessment », *Journal of Intervention and Statebuilding* 8, n°4 (2 octobre 2014) : 329.
  36. Ces données sont calculées chaque année par ONU Femmes pour le rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité. Voir, « Secretary-General's Report on Women and Peace and Security (2015) », § 114.
  37. La plupart des données disponibles concernent les pays de l'OTAN ou ceux d'Amérique latine.
  38. Sur la base des données recueillies pour l'Étude mondiale, y compris les sources accessibles au public, les discussions avec les conseillères ou conseillers des armées nationales en matière d'égalité des sexes ainsi qu'avec la chercheuse Sabrina Karim et le chercheur Kyle Beardsley, qui ont compilé des données sur presque 50 pays fournisseurs de contingents à partir de sources diverses.
  39. « Women, Peace and Security », Maintien de la paix des Nations Unies, consulté le 22 juillet 2015, <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>.
  40. Voir, par ex., la préface du commandant de la force, le général de division Paolo Serra, dans « Promoting Women, Peace and Identifying Security: Piloting Military Gender Guidelines in UNIFIL » (Force intérimaire des Nations Unies au Liban, juin 2014), 4.
  41. Voir, par ex., « Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations », directives du DOMP/DAM (Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'appui aux missions [DOMP/DAM], mars 2010), 19.
  42. « Female Military Peacekeepers Network », Maintien de la paix des Nations Unies, consulté le 22 juillet 2015, <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/military/femalenetwork.shtml>.
  43. Ryan Lenora Brown, « Would More Female Soldiers Improve UN Peacekeeping Missions? », *Christian Science Monitor*, 21 septembre 2015, <http://www.csmonitor.com/World/Africa/2015/0921/Would-more-female-soldiers-improve-UN-peacekeeping-missions>.
  44. « Human Rights Screening of United Nations Personnel », Politique des Nations Unies (Nations Unies, 11 décembre 2012).
  45. Dans l'enquête qui a éclairé la série la plus récente de négociations sur le remboursement, les pays interrogés ont fait remarquer que le recrutement, la formation et le déploiement du personnel féminin coûtent plus cher, argument qui pourrait justifier directement l'application d'un taux de remboursement différent. Au moins un pays a signalé avoir récemment introduit une allocation supplémentaire pour les femmes afin de les inciter à s'engager dans les forces armées. Un autre pays a indiqué verser une indemnité de déplacement supplémentaire aux femmes pour qu'il leur soit plus facile de garder

- contact avec leurs enfants. Un certain nombre de pays de l'échantillon ont dit fournir un uniforme particulier aux femmes et les loger séparément. D'autres ont mentionné les coûts supplémentaires dus à la couverture des problèmes de santé propres aux femmes. Ces coûts additionnels étaient surtout liés aux besoins spécifiques des femmes et aux installations qui leur sont réservées (notamment les congés de maternité et les installations sanitaires) ou au coût initial de la modification des installations ou des uniformes pour faciliter l'intégration des femmes dans les forces armées. Voir, « Results of the Revised Survey to Establish the Standard Rate of Reimbursement to Troop-Contributing Countries, as Approved by the General Assembly in Its Resolution 67/261 on the Report of the Senior Advisory Group on Rates of Reimbursement to Troop-Contributing Countries », document de l'ONU A/68/813 (Assemblée générale des Nations Unies, 26 mars 2014).
46. L'armée nationale qui a envoyé le contingent décide du congé pour motif familial.
  47. Les gilets pare-balles sont fournis par l'armée nationale qui a envoyé le contingent.
  48. Anderholt, « Female Participation in Formed Police Units: A Report on the Integration of Women in Formed Police Units of Peacekeeping Operations », 25.
  49. Le Bangladesh déploie des unités de police féminines constituées en Haïti depuis 2010.
  50. Laura Bacon, « Liberia Leans In », *Foreign Policy*, consulté le 23 septembre 2015, <https://foreignpolicy.com/2013/06/03/liberia-leans-in/>.
  51. « UN Peacekeeping - on the Front Lines to End Violence against Women », Centre d'actualités de l'ONU, 8 mars 2013, <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=44325#.VgWRhstVhBc>.
  52. « Norway's Input to the Secretary-General's Report on Women, Peace and Security 2014, and to the Global Study on UNSCR1325 », contribution à l'Étude mondiale, (mars 2015).
  53. « Interview with Hester Paneras, Police Commissioner for the African Union - UN Mission in Darfur », Centre d'actualités de l'ONU, 11 novembre 2013, <http://www.un.org/apps/news/newsmakers.asp?NewsID=98>.
  54. « Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes » (Équipe spéciale des Nations Unies pour la réforme du secteur de la sécurité, 2012) ; Anderholt, « Female Participation in Formed Police Units: A Report on the Integration of Women in Formed Police Units of Peacekeeping Operations ».
  55. La composante police des missions est formée de policières, de policiers et d'unités de police constituées. Bien que les femmes représentent désormais 18 pour cent des policiers recrutés individuellement, le pourcentage descend à 10 pour cent lorsqu'on ajoute les unités de police constituées. « Gender Statistics by Mission for the Month of May 2015 » (Département des opérations de maintien de la paix [DOMP], mai 2015).
  56. Voir Elisabeth Rehn et Ellen Johnson Sirleaf, « Women, War, Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building », *Progress of the World's Women* (New York, NY : Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, 2002), 67–68.
  57. En collaboration avec les composantes genre, justice ou autres, le cas échéant, les composantes droits humains des opérations de paix des Nations Unies contribuent notamment à l'analyse de la violence sexuelle et sexiste, à l'élaboration de stratégies efficaces pour prévenir la violence sexuelle et sexiste et y répondre, à l'appui de la mise en place ou de l'application de lois, politiques, institutions et pratiques qui protègent l'égalité des droits des femmes et des filles et défendent tous les êtres humains contre les crimes de violence sexuelle et sexiste, en conformité avec les traités relatifs aux droits humains qui ont force de loi ; obligent les responsables de violations à répondre de leurs actes et obtiennent réparation pour les victimes. Voir, « Policy on Human Rights in Peacekeeping Operations and Political Missions » (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme [HCDH], Département des opérations de maintien de la paix [DOMP], Département des affaires politiques [DAP], Département de l'appui aux missions [DAM], 2011), § 50.
  58. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », § 239 (vi).
  59. « Ten-Year Impact Study on Implementation of UN Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping » (New York : Département des opérations de maintien de la paix [DOMP], Département de l'appui aux missions [DAM], 2010).
  60. De bons exemples de formations sur les questions de genre ont été signalés par le Chili, la Croatie, les Pays-Bas, la Lettonie, la France, la Suisse, la Norvège, le Portugal, l'Irlande, la Suède, la Roumanie, la Malaisie, la Bulgarie, l'Islande, la Lituanie, l'Autriche, l'Albanie, l'Allemagne, l'Australie, le Brésil, l'Argentine, l'Espagne, la Slovénie et la Finlande.
  61. « Resolution 1960 (2010) », document de l'ONU S/RES/1960 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 16 décembre 2010), § 10 ; « Resolution 2122 (2013) », document de l'ONU S/RES/2122 (2013) (Conseil de sécurité des Nations Unies, 18 octobre 2013), § 9.
  62. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », § 239(ii).
  63. « Statement by the President of the Security Council », document de l'ONU », document de l'ONU S/PRST/2012/23 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 31 octobre 2012), 2.
  64. « Report of the Secretary-General: Women and Peace and Security », document de l'ONU S/2012/732 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 2 octobre 2012), § 61.
  65. Carole Doucet, « UN Gender Architecture in Post-Conflict Countries » (ONU Femmes, Équipe spéciale interinstitutions à l'échelle des Nations Unies, 20

- septembre 2012).
66. « Report of the Secretary-General: Women and Peace and Security », document de l'ONU S/2013/525 (Conseil de sécurité des Nations Unies, 4 septembre 2013), § 14.
  67. Calculs effectués par ONU Femmes d'après les rapports de mission publics.
  68. La Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) est une exception notable à cette évolution ; cette mission politique est dirigée par le Département des affaires politiques, dont les points de référence incluent souvent les questions de genre.
  69. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », § 242 ; « The Challenge of Sustaining Peace », document de l'ONU A/69/968-S/2015/490 (Groupe consultatif d'experts pour l'Examen 2015 du dispositif de consolidation de la paix des Nations Unies, 29 juin 2015), § 159.
  70. Rehn et Sirleaf, « Women, War, Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building », 14.
  71. « Sexual Exploitation and Abuse Policy », Groupe déontologie et discipline des Nations Unies, consulté le 23 septembre 2015, <https://cdu.unlb.org/Policy/SexualExploitationandAbusePolicy.aspx>.
  72. « Secretary-General's Bulletin: Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse », document de l'ONU ST/SGB/2003/13 (Secrétariat des Nations Unies, 9 octobre 2003), § 3.2(b). Il y a une exception : lorsqu'un membre du personnel est légalement marié à une personne qui a moins de 18 ans, mais qui a l'âge légal de la majorité ou du consentement dans le pays dont elle est citoyenne. Ibid., § 4.4.
  73. « Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse (2003) », § 3.2(d).
  74. Ibid., § 4.5.
  75. Le personnel militaire relève de la compétence pénale exclusive du pays fournisseur de contingents ; les fonctionnaires et spécialistes de l'ONU participant à la mission peuvent être jugés par l'État hôte ou par l'État dont l'accusé porte la nationalité, s'ils ont une compétence extraterritoriale.
  76. Thelma Awori, Catherine Lutz et Paban J. Thapa, « Expert Mission to Evaluate Risks to SEA Prevention Efforts in MINUSTAH, UNMIL, MONUSCO, and UNMISS », 3 novembre 2013.
  77. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », 86–87.
  78. Ibid., xiii.
  79. Zeid Ra'ad al Hussein, « A Comprehensive Strategy to Eliminate Future Sexual Exploitation and Abuse in United Nations Peacekeeping Operations », document de l'ONU A/59/710 (Assemblée générale des Nations Unies, 24 mars 2005).
  80. « The Campaign », Code Blue, consulté le 23 juillet 2015, <http://www.codebluecampaign.com/about-the-campaign/>.
  81. Groupe d'experts juridiques, « Report of the Group of Legal Experts on Ensuring the Accountability of United Nations Staff and Experts on Mission with Respect to Criminal Acts Committed in Peacekeeping Operations », document de l'ONU A/60/980 (Assemblée générale des Nations Unies, 16 août 2006), § 62 – 68.
  82. Carla Ferstman, « Criminalizing Sexual Exploitation and Abuse by Peacekeepers », rapport spécial (United States Institute of Peace, septembre 2013). Voir également, Marco Odello, « Tackling Criminal Acts in Peacekeeping Operations: The Accountability of Peacekeepers », *Journal of Conflict and Security Law* 15, n°2 (2010) : 347–91.
  83. « United Nations Comprehensive Strategy on Assistance and Support to Victims of Sexual Exploitation and Abuse by United Nations Staff and Related Personnel », document de l'ONU A/RES/62/214 (Assemblée générale des Nations Unies, 7 mars 2008), § 5(c), 6–8.
  84. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », § 267.
  85. Ibid., § 84.
  86. « The Protection of Civilians in UN Peacekeeping », Politique du DOMP/ DAM (Département des opérations de maintien de la paix / Département de l'appui aux missions [DOMP/DAM], avril 2015).
  87. Ainsi, la MONUSCO a créé une base de données pour réunir et analyser les informations dont disposent les différentes composantes de la Mission concernant les incidents de violences sexuelles liées aux conflits et leurs auteurs. Voir, « UN Action against Sexual Violence in Conflict: Progress Report 2010-2011 » (Campagne des Nations Unies contre la violence sexuelle en temps de conflit, 2011), § 21.
  88. Liam Mahony, « Proactive Presence: Field Strategies for Civilian Protection » (Centre pour le dialogue humanitaire, 2006) ; Liam Mahony, « Non-Military Strategies for Civilian Protection in the DRC » (Fieldview Solutions, mars 2013) ; Hugo Slim et Andrew Bonwick, « Protection: An ALNAP Guide for Humanitarian Agencies » (Londres : Overseas Development Institute, août 2005) ; Randy Janzen, « Shifting Practices of Peace: What Is the Current State of Unarmed Civilian Peacekeeping? », *Peace Studies Journal* 7 (décembre 2014) ; Canan Gündüz et Raul Torralba, « Evaluation of the Nonviolent Peaceforce Project with the Civilian Protection Component of the International Monitoring Team in Mindanao, Philippines » (Initiatives for International Dialogue, 6 mai 2014).
  89. Janzen, « Shifting Practices of Peace: What Is the Current State of Unarmed Civilian Peacekeeping? »
  90. « Case Studies of Unarmed Civilian Protection » (Nonviolent Peaceforce, juillet 2015).



91. « Joint Communiqué of the Republic of South Sudan and the United Nations on the Prevention of Conflict-Related Sexual Violence », Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, 12 octobre 2014, <http://www.un.org/sexualviolenceinconflict/joint-communicue/joint-communicue-of-the-republic-of-south-sudan-and-the-united-nations-on-the-prevention-of-conflict-related-sexual-violence/>.
92. Moshe Schwartz et Jennifer Church, « Department of Defense's Use of Contractors to Support Military Operations: Background, Analysis, and Issues for Congress » (Service de recherche du Congrès, 17 mai 2013), 2.
93. « Use of Mercenaries as a Means of Violating Human Rights and Impeding the Exercise of the Right of Peoples to Self-Determination: Note by the Secretary-General », document de l'ONU A/69/338 (Assemblée générale des Nations Unies, 14 août 2014), § 11.
94. « Implementing the Women, Peace and Security Agenda and Reducing Armed Violence: A Submission for the 2015 High-Level Review of the Women, Peace and Security Agenda », contribution à l'Étude mondiale (Global Alliance on Armed Violence, avril 2015), 21.
95. Paul Lewis, Oliver Laughland et Roger Hamilton, « UN Paid Millions to Russian Aviation Firm since Learning of Sex Attack on Girl », *The Guardian*, 30 juillet 2015, <http://www.theguardian.com/world/2015/jul/30/united-nations-utair-congo-sexual-attack> ; Megan Nobert, « Aid Worker: I Was Drugged and Raped by Another Humanitarian in South Sudan », *The Guardian*, 29 juillet 2015, <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/jul/29/aid-worker-rape-humanitarian-south-sudan-sexual-violence>.
96. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », 86–87.
97. « Concept Note on a Possible Legally Binding Instrument for the Regulation of Private Military Security Companies » (Groupe de travail sur l'utilisation de mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, 9 avril 2015), 4.
98. « Note by the Secretary-General on Use of Mercenaries as a Means of Violating Human Rights and Impeding the Exercise of the Right of Peoples to Self-Determination (2014) ».
99. « Guiding Principles on Business and Human Rights » (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme [HCDH], 2011), § 7(b).
100. Même si seulement certaines catégories de dépenses remplissent les conditions requises pour la budgétisation et la surveillance financière favorables à l'égalité des sexes, les spécialistes du maintien de la paix et de la budgétisation sensible au genre devraient être en mesure de le déterminer et de prodiguer des conseils sur la méthodologie à employer ou sur l'opportunité de se focaliser sur l'élaboration du budget, le suivi des dépenses ou (de préférence) les deux.
101. « Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (2015) », 86–87.
102. « Report of the Secretary-General: Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Abuse », document de l'ONU A/69/779 (Assemblée générale des Nations Unies, 13 février 2013).
103. Tiré du rapport 2014 du Groupe de travail sur les mercenaires, (A/69/338) § 80, 82–83. Bien que les recommandations du Groupe de travail concernent uniquement les entreprises de sécurité travaillant pour l'ONU, il faut, dans le cas présent, comprendre qu'elles s'appliquent à tous les types de sous-traitants des Nations Unies.



