

Femme avant tout, militaire ensuite : Tabous et préjugés auxquels doivent faire face les femmes militaires participant aux opérations de paix des Nations Unies

LOTTE VERMEIJ



Photo de couverture : Agentes de maintien de la paix originaires d'Afrique du Sud participant à une patrouille de la MONUSCO à Beni, République démocratique du Congo, 2018, MONUSCO.

Déni de responsabilité : Les vues exprimées dans le présent document sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement celles de l'International Peace Institute. L'IPI encourage l'expression d'une vaste gamme de points de vue afin de promouvoir la poursuite d'un débat éclairé sur les politiques et problématiques revêtant une importance cruciale dans les affaires internationales.

Publications de l'IPI

Adam Lupel, *Vice-président*

Albert Trithart, *Rédacteur en chef et Chargé de recherche*

Meredith Harris, *Stagiaire de rédaction*

Emma Fox, *Stagiaire de rédaction*

Traduction :

Lotte Vermeij, « Femme avant tout, militaire ensuite : Tabous et préjugés auxquels doivent faire face les femmes militaires participant aux opérations de paix des Nations Unies », International Peace Institute, octobre 2020.

© International Peace Institute, 2020
Tous droits réservés

www.ipinst.org

À propos de l'auteure

Mme LOTTE VERMEIJ est conseillère principale auprès des Forces armées norvégiennes. Elle a antérieurement assumé les fonctions de conseillère pour la protection des femmes dans le cadre de la Mission de l'ONU pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) et a travaillé en tant que chargée principale de recherche et chef du Programme de renforcement des capacités de promotion de la paix à l'Institut norvégien d'affaires internationales (NUPI).

Remerciements

L'auteure souhaite remercier chacune des 142 femmes militaires originaires de 53 pays qui ont généreusement collaboré à la réalisation de cette étude en faisant part de leurs idées et données tirées de leur vécu expérientiel à l'occasion d'entretiens personnels. Elle aimerait également remercier toutes les femmes militaires et tous les fonctionnaires de l'ONU et représentants d'États Membres qui ont partagé leurs vues lors de réunions et d'événements qui ont eu lieu à New York, au nombre desquels une table ronde sur les tabous et préjugés auxquels doivent faire face les femmes militaires, organisée dans les locaux de l'IPI en février 2020.

L'auteure tient à remercier tous les réviseurs qui ont fourni de précieux conseils et commentaires sur les versions préliminaires de ce document, et notamment Gretchen Baldwin, le général-major Patrick Cammaert, Pablo Castillo Díaz, Phoebe Donnelly, Daniel Forti et Kari Osland. Elle est particulièrement reconnaissante à toutes les femmes militaires qui ont fourni d'inestimables conseils et observations pendant tout le processus de recherche, au nombre desquelles la majore Shajeda Akter Moni, la commandante Marcia Andrade Braga, la capitaine Cleo Bigwood, la majore Sophie Bosdotter, la colonelle Irena Dzisiewska, la lieutenant-colonelle Christine Heggli, la majore Kristy Hudson, la lieutenant-colonelle Llani Kennealy, la majore générale Kristin Lund, la commandante Carla Monteiro de Castro Araujo, la lieutenant-colonelle Gladys Ngondo, la majore-générale Cheryl Pearce, la majore Nadia Riffi, la lieutenant-colonelle Mosima Setle-Sepeng, et à toutes les autres femmes militaires qui ont relu le présent document et ont préféré garder l'anonymat. Je remercie Albert Trithart et Meredith Harris, de l'IPI, de l'excellente contribution qu'ils m'ont apportée au niveau de la rédaction.

L'IPI doit beaucoup à ses nombreux généreux donateurs, dont le soutien permet de diffuser des publications telles que celle-ci. Le présent document est publié dans le cadre du Projet de l'IPI intitulé « Les femmes dans les opérations de paix », qui bénéficie du soutien du Gouvernement canadien.

Table des matières

Abréviations	iii
Résumé	v
Introduction.....	1
Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face.....	3
Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face aux niveaux individuel et communautaire	3
Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face au sein des structures de défense nationale	6
Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires font face dans les opérations de paix de l'ONU.....	17
Stratégies d'atténuation et structures de soutien	24
Stratégies d'atténuation	24
Structures de soutien.....	27
Conclusion et recommandations	33
Recommandations adressées aux structures de défense nationale	33
Recommandations adressées au Département des opérations de paix de l'ONU	37
Recommandations sur les recherches à mener à l'avenir.....	42
Annexe : Données recueillies lors des entretiens, et conclusions	43

Abréviations

DPO	Département des opérations de paix de l'ONU
FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
FMOC	Cours pour officières militaires
FNUOD	Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement
LGBTI	Lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes
MINUAD	Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUSCA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine
MINUSMA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali
MINUSS	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo
OMA	Bureau des affaires militaires
ONUST	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve
PFC	Pays fournisseur de contingent
UA	Union africaine
UNFICYP	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
UNMOGIP	Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan

Résumé

En dépit des efforts déployés pour augmenter la participation des agentes de maintien de la paix en tenue, les femmes militaires continuent d'être confrontées à des tabous et préjugés qui sont autant d'obstacles à leur inclusion et compromettent le succès de leurs affectations. Ils présentent des ressemblances frappantes partout où ils se manifestent, peu importe la nationalité, le grade ou la religion de celles qui en sont victimes. Toutefois, la mesure dans laquelle elles réagissent à ces tabous et préjugés dépend de facteurs culturels, professionnels et personnels. Certaines femmes sont également touchées de manière disproportionnée par ces tabous et préjugés en raison de leurs capacités, de leur apparence, de leur éducation, de leur race ou de leur sexualité.

Les tabous et préjugés auxquels font face les femmes militaires peuvent être évalués à trois types de niveaux, à savoir 1) sur les plans individuel et communautaire, 2) au sein des structures de défense nationale et 3) pendant les périodes d'affectation à des opérations de paix de l'ONU. Sur les plans individuel et communautaire, on considère souvent que les femmes militaires sont moins féminines et moins « épousables ». Les femmes célibataires peuvent donner l'impression d'être de mœurs légères, tandis que les mères ont souvent la réputation de négliger leur famille.

Au sein des structures de défense nationale, la présence, l'apparence et la qualité des prestations des femmes retiennent davantage l'attention. Beaucoup estiment qu'on les traite en tant que femmes d'abord, et militaires ensuite; on considère qu'elles sont plus faibles et ont besoin de protection. D'autre part, les femmes militaires doivent faire souvent face à l'hostilité de collègues qui pensent qu'elles bénéficient de mesures de soutien supplémentaires. Mais en même temps, elles doivent surmonter, dans le cadre de leur carrière, des obstacles fondés sur l'idée qu'elles accordent toujours la priorité à leur famille plutôt qu'à leurs obligations en tant que militaires. L'une des principales difficultés auxquelles les femmes sont confrontées est le tabou interdisant de dénoncer les comportements sexualisés et discriminatoires. Un autre sujet tabou pour elles est la mise en lumière des lacunes présentées par les matériels militaires qui sont conçus pour des hommes.

Les militaires affectées à des opérations de paix de l'ONU doivent faire face à des tabous et préjugés se situant à un autre niveau encore. Le fait qu'il n'existe apparemment aucune obligation de rendre compte dans les opérations de paix crée un climat propice à la multiplication des actes de discrimination, des comportements inappropriés et des cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle. Dans l'environnement multiculturel des opérations de paix, les femmes ont par ailleurs fréquemment affaire à des hommes qui n'acceptent pas d'être placés sous leur commandement en raison de coutumes, croyances ou mentalités profondément enracinées. En outre, il existe une tendance à confier aux femmes des fonctions « traditionnellement féminines » liées au traitement des questions sexospécifiques et aux activités de protection, quelles que soient leurs qualifications. Ces obstacles sont encore, sans exception, exacerbés dans le cas des femmes de couleur.

Les femmes militaires ont recours à diverses stratégies pour atténuer les effets de ces tabous et préjugés, notamment en partageant des informations avec les membres de leur famille et leurs amis, en accomplissant un surcroît d'efforts pour prouver qu'elles sont à la hauteur de leurs tâches, et en évitant certaines situations. Elles s'adressent également à des structures de soutien formelles ou informelles, bien que les attentes suscitées par la plupart de ces dernières ne soient pas toujours satisfaites, en particulier quand il s'agit de combattre des comportements discriminatoires et sexualisés.

Pour augmenter la réserve de soldates et officières disponibles et qualifiées, de même que pour leur permettre d'être affectées avec succès aux opérations de paix de l'ONU, les pays fournisseurs de contingents et l'ONU doivent s'attaquer aux causes profondes des tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face, et en neutraliser les effets. Cela nécessite une intervention et un engagement directs et soutenus de la part des instances dirigeantes de l'ONU et des gouvernements nationaux. Cela veut dire également qu'il faut entendre la voix des femmes militaires elles-mêmes, prendre note de leurs recommandations et y donner suite en adoptant notamment les mesures suivantes :

- Les structures de défense nationale doivent améliorer les normes de comportement et de responsabilisation, informer les hommes et les femmes sur les tabous et préjugés, recruter et retenir un plus grand nombre de femmes, sensibiliser proactivement les femmes aux possibilités d'affectation à des opérations de paix et sélectionner les plus qualifiées, fournir aux femmes le soutien dont elles ont besoin, et concevoir des matériels plus susceptibles de convenir aux femmes, compte tenu de leurs exigences particulières.
- Le Département des opérations de paix de l'ONU doit rendre plus convaincants les textes

qu'il diffuse sur l'importance du rôle joué par les femmes Casques bleus, veiller à ce que tous les agents de maintien de la paix respectent les valeurs prônées par l'ONU, élaborer des stratégies et plans tenant compte des aspects sexospécifiques propres à chaque mission, adopter une attitude plus ferme à l'égard des pays fournisseurs de contingents, accorder plus d'attention aux aspects sexospécifiques lors de l'élaboration des processus de recrutement et de sélection, tenir les membres du personnel responsables de tout comportement discriminatoire et sexualisé, et mettre en place des systèmes de soutien au sein même des missions.

Introduction

Les tabous et préjugés ont un effet considérable sur le déploiement des femmes militaires dans les opérations de paix des Nations Unies¹. En dépit des efforts accomplis pour augmenter la participation des agentes de maintien de la paix en tenue, les femmes militaires continuent de faire face à des tabous et préjugés qui constituent des obstacles à leur inclusion et à leur déploiement dans des conditions optimales². Le fait d'être confrontées à des tabous et préjugés persistants aux niveaux individuel et communautaire, ainsi qu'au sein des structures de défense nationale et dans le cadre des opérations de paix de l'ONU, peut avoir de graves conséquences pour les femmes militaires avant, pendant et après une affectation.

Une femme militaire affectée à la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) a décrit comme suit la situation à laquelle de nombreuses femmes Casques bleus font face dans les opérations de paix de l'ONU :

Bien que je sois familiarisée avec la dynamique d'un environnement dominé par les hommes, compte tenu de mes antécédents dans la force de défense nationale de mon pays, le sexisme, les humiliations et le harcèlement que les femmes militaires doivent subir et dont j'ai été témoin et victime pendant ma période d'affectation à cette mission ont dépassé tout ce que j'aurais pu imaginer. [S'il est vrai que] certains collègues m'ont très vigoureusement soutenue, on m'a fait sentir que j'étais une mauvaise

mère, mes décisions ont été contestées ou ignorées à plusieurs occasions, et j'ai assisté à de multiples cas de comportement inapproprié qui m'ont donné l'impression d'être moins en sécurité dans « l'enceinte » de la mission qu'à l'extérieur. Vu le manque d'autorité et le fait que les femmes constituaient une minorité au sein de la force, il était très difficile de signaler ces problèmes et d'y remédier. Les femmes qui cherchaient malgré tout à se faire entendre étaient souvent découragées de porter officiellement plainte et étaient même parfois harcelées et tenues à l'écart.

Le présent document examine les effets que des situations telles que celle décrite ci-dessus ont sur les femmes militaires, quel que soit leur grade ou leur rôle et sans égard à leur nationalité, et explique pourquoi les femmes Casques bleus sont sous-représentées dans les opérations de paix de l'ONU. Par rapport aux composantes civile et policière de ces opérations, c'est la composante militaire qui a le plus de mal à augmenter la participation des femmes.

Cette sous-représentation a constitué un problème persistant pour l'ONU en raison de toute une combinaison de facteurs, au nombre desquels le manque de volonté politique, le financement insuffisant, les mécanismes de responsabilisation déficients, et la résistance aux mesures visant à assurer l'égalité des sexes³. Les raisons fondamentales de ce déséquilibre sont « les pressions externes trouvant leur origine dans les politiques et pratiques des États Membres, ainsi que les pressions internes résultant du contrôle exercé au

1 Par « tabous », on entend les facteurs sociaux ou religieux qui créent, pour des observateurs de l'extérieur, des perceptions des femmes qui peuvent amener ces dernières à éviter de participer à des opérations de paix. L'expression « préjugé » sert à désigner le désaveu manifesté par la société à l'égard des femmes affectées à des opérations de paix. Lorsqu'elles y participent effectivement, elles risquent de devoir faire face à un manque de respect ou d'être la cible d'opinions négatives parce qu'elles ont accompli des actes non approuvés par la société.

2 Au cours des deux dernières décennies, l'ONU s'est efforcée d'augmenter le nombre d'agentes de maintien de la paix en tenue qui sont affectées à des opérations de paix entreprises sous ses auspices. Pour donner suite à la résolution 1325 du Conseil de sécurité et aux 10 résolutions qu'il a adoptées par la suite sur les femmes, la paix et la sécurité, plusieurs initiatives ont été entreprises en vue de remédier au déséquilibre entre les sexes observé dans les opérations de paix de l'ONU. Parmi les exemples récents illustrant cette tendance, il convient de mentionner la « Déclaration d'engagements communs sur les opérations de maintien de la paix de l'ONU », faite dans le cadre de l'initiative intitulée Action pour le maintien de la paix, et la Stratégie des Nations Unies en faveur de la parité des sexes applicable au personnel en tenue pour la période 2018–2028. L'équipe dirigeante de l'ONU a renforcé ces initiatives en soulignant l'importance des mesures à prendre pour augmenter le nombre de femmes en tenue dans les opérations de paix de l'ONU à l'occasion d'innombrables interventions stratégiques. Voir, par exemple, la déclaration que le Secrétaire général, M. António Guterres, a faite à l'occasion de la Journée internationale des Casques bleus des Nations Unies 2020. Secrétaire général de l'ONU, « Remarques du Secrétaire général de l'ONU à l'occasion de la cérémonie tenue pour la remise du Prix du militaire de l'année pour la défense de l'égalité des genres et de la Médaille Dag Hammarskjöld », le 29 mai 2020 à New York. Par ailleurs, la résolution 2538 du Conseil de sécurité a été adoptée en août 2020 en tant qu'appel visant à renforcer les efforts déployés collectivement par le Secrétariat de l'ONU, les États Membres et les organisations régionales pour promouvoir la participation pleine, effective et réelle des femmes en tenue aux opérations de maintien de la paix à tous les niveaux et dans toutes les fonctions. Voir résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (20 octobre 2000), document des Nations Unies S/RES/1325, et résolution 2538 du Conseil de sécurité de l'ONU (28 août 2020), document des Nations Unies S/RES.2538.

3 Gretchen Baldwin et Sarah Taylor, « Uniformed Women in Peace Operations », International Peace Institute, juin 2020; et Kari M. Osland, Jenny Nortvedt et Maria Gillen Røysamb, « Unity in Goals, Diversity in Means—and the Discourse on Female Peacekeepers in UN Peace Operations », Institut norvégien d'affaires internationales (NUPI), juin 2020.

sein du Secrétariat de l'ONU »⁴. Les obstacles à surmonter se situent notamment au niveau de la sélection en vue d'une affectation et des expériences négatives vécues dans le cadre d'affectations, ainsi que des contraintes à surmonter pour l'organisation des activités⁵. Les normes et préjugés sociaux renforcent ces contraintes en perpétuant l'inégalité entre les sexes au sein des structures de défense nationale en général⁶.

Le présent document vient s'ajouter à des études antérieures sur les obstacles logistiques en concentrant l'attention sur les tabous et préjugés considérés comme obstacles majeurs à l'affectation de femmes dans le cadre des opérations de paix de l'ONU⁷. Aux fins de la réalisation de la présente étude, l'auteure a interrogé 142 femmes militaires originaires de 53 pays répartis dans diverses régions du monde (voir Annexe)⁸. Pour déterminer la mesure dans laquelle les grades et les fonctions ont affecté leur vécu, l'auteure a notamment interrogé des femmes de tous grades, qu'il s'agisse de simples soldates ou de majores-générales, qui avaient été antérieurement affectées à des opérations de paix de l'ONU ou qui y participaient encore, en tant que membres de contingent, observatrices militaires, officières d'état-major ou cadres supérieures responsables de missions⁹. Elle a également eu des conversations détaillées avec des représentants d'États Membres et des femmes

En dépit des efforts accomplis pour augmenter la participation des agentes de maintien de la paix en tenue, les femmes militaires continuent de faire face à des tabous et préjugés qui constituent des obstacles à leur inclusion et à leur déploiement dans des conditions optimales.

militaires en poste au siège de l'ONU ou ayant été affectées à des opérations autres que celles entreprises par l'ONU, notamment à celles menées par l'Union africaine (UA) et l'OTAN.

Le présent document examine les tabous et préjugés qui affectent les femmes militaires à trois types de niveaux : 1) aux niveaux individuel et communautaire, 2) au sein de leurs structures de défense nationale avant leur affectation dans le cadre d'opérations de paix de l'ONU, et 3) pendant une période d'affectation dans le cadre d'opérations de paix de l'ONU. L'analyse des faits signalés à chacun de ces niveaux considéré séparément permet de définir plus clairement les domaines sur lesquels les pays fournisseurs de contingents (PFC) et le Département des opérations de paix (DPO) de l'ONU doivent porter leur attention. En permettant à des femmes militaires de toutes les régions du monde de faire entendre leur voix et d'exprimer leur point de vue, le présent document examine en détail les tabous et préjugés auxquels elles font face et met en lumière les stratégies qu'elles utilisent pour les combattre avant et pendant leur affectation. Il donne également un aperçu des structures de soutien formelles et informelles créées à leur intention. Il énonce, en conclusion, des recommandations concrètes dont les structures de défense nationale et le DPO pourraient s'inspirer en vue de

4 Département des opérations de paix de l'ONU (DPO), « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue pour la période 2018–2028 ».

5 Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson, « Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study », Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées, 2018.

6 Sahana Dharmapuri, « Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping », International Peace Institute, juillet 2013.

7 Voir, par exemple : Ghittoni, Lehouck et Watson, « Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study ».

8 Ces pays sont notamment l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Australie, le Bangladesh, le Brésil, le Burkina Faso, le Cambodge, le Canada, le Chili, l'Égypte, les États-Unis, Fidji, la Finlande, la France, la Gambie, le Ghana, la Grèce, l'Inde, l'Indonésie, l'Irlande, la Jordanie, le Kenya, le Liberia, la Malaisie, le Malawi, le Maroc, le Mexique, la Moldova, le Népal, le Niger, le Nigeria, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Pakistan, les Pays-Bas, le Pérou, la Pologne, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Russie, le Rwanda, le Sénégal, la Sierra Leone, le Sri Lanka, la Suède, la Suisse, le Tchad, la Thaïlande, le Togo, la Tunisie, l'Ukraine, l'Uruguay et la Zambie. Les participantes sont actuellement affectées ou ont été affectées aux missions de l'ONU suivantes : Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD), Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP), Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan (UNMOGIP), Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS), Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental (MINURSO), Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA), Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA), Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour (MINUAD), Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST).

9 Le pourcentage de femmes Casques bleus affectées aux opérations de paix de l'ONU est faible, et les femmes militaires participant à des missions de ce genre constituent un groupe restreint. En raison du caractère hautement sensible du contenu des entretiens menés aux fins de la présente étude, l'auteure a fait tout ce qui était en son pouvoir pour préserver l'anonymat des personnes interrogées. Une divulgation du processus utilisé pour déterminer leur identité compromettrait l'anonymat des participantes. Pour assurer la sécurité de toutes les femmes ayant pris part à cette étude, les témoignages qu'elles nous ont fournis ont été associés à l'opération de paix de l'ONU à laquelle elles ont été affectées, plutôt qu'à leur nationalité.

surmonter ces tabous et préjugés, ainsi que les obstacles aux affectations qu'ils créent, et offre des suggestions sur les recherches à entreprendre à l'avenir.

Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face

Peu importe leur nationalité, leur grade ou leur religion, les femmes militaires doivent faire face à des tabous et préjugés qui présentent des ressemblances frappantes. Cela étant, la gravité des situations créées par ces tabous et préjugés dépend de facteurs culturels, professionnels et personnels, ainsi que du pourcentage de femmes faisant partie de leur structure de défense nationale, du service concerné, et du rôle à jouer. Certaines femmes sont également touchées de manière disproportionnée par ces tabous et préjugés en raison de leur domaine de compétence, de leur apparence, de leur éducation, de leur race ou de leur orientation sexuelle. La présente section décrit les tabous et préjugés auxquels les femmes militaires font face aux niveaux individuel et communautaire, au sein de leurs forces de défense nationale avant et pendant une affectation à des opérations de paix de l'ONU.

Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face aux niveaux individuel et communautaire

Les femmes militaires de toutes les régions du monde sont en butte à des tabous et préjugés aux niveaux individuel et communautaire, en particulier quand elles envisagent de se porter candidates à une affectation ou quand elles ont déjà participé à des opérations de paix de l'ONU ou à d'autres opérations internationales¹⁰. Néanmoins, la mesure dans laquelle elles sont confrontées à des tabous et préjugés au sein de leurs communautés varie en fonction de la dynamique et des attentes propres à chaque contexte.

Perception des femmes militaires par la société

L'un des préjugés les plus fréquents et les plus tenaces ciblant les femmes enrôlées dans les forces armées est la perception qu'elles sont plus masculines, et moins féminines, que leurs homologues civiles. Ainsi que l'a déclaré une femme affectée à la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en Centrafrique (MINUSCA), « notre entourage considère que nous sommes masculines, irritables et plus agressives que les femmes « normales », ce qui serait dû au fait que nous nous efforçons de trouver notre place dans une culture dominée par les hommes ».

Parallèlement, la plupart des femmes qui avaient été affectées à des opérations de paix de l'ONU ont signalé que leur entourage se préoccupait sincèrement de leur bien-être pendant leurs périodes de participation à des missions. Ainsi que l'a affirmé une femme qui avait été détachée auprès de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), « notre entourage a tendance à considérer que les femmes militaires sont des objets fragiles à protéger avec le plus grand soin. Nous sommes des soldats bien entraînés et nous ne sommes pas fragiles, mais les communautés auxquelles nous appartenons ne peuvent pas s'empêcher de se faire du souci quand elles nous voient partir en mission, parce qu'elles considèrent que les femmes constituent le sexe faible ». Par ailleurs, ainsi que l'a expliqué une femme qui avait été affectée à la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO),

Je fais partie d'une famille de militaires, et tous les membres de mon entourage m'ont vigoureusement soutenue quand je les ai informés de la nature de mon affectation; ils ont considéré que c'était tout à fait naturel. En revanche, mes amis et voisins ont été surpris et ont dit que pour une femme, c'était une mauvaise idée que de quitter ses êtres chers et de renoncer au confort de son foyer pour partir

¹⁰ Quand on leur a demandé de s'exprimer sur les tabous et préjugés rencontrés aux niveaux individuel et communautaire, les femmes interrogées ont évoqué des problèmes qu'elles avaient dû surmonter dans un contexte privé ou à la maison. Ces tabous et préjugés pouvaient avoir été le fait de membres de leur famille et d'amis, ainsi que de leur communauté culturelle ou religieuse.

en mission dans un pays étranger. Ils ont essayé de me décourager en émettant des doutes sur mon courage, mes forces et mes capacités, et ont dit « ce n'est pas un métier de femme », « faire la guerre, ce n'est pas pour les femmes », « ils vont te violer », « ils vont te faire mal », et « tu es trop jolie pour aller dans de tels endroits ».

En raison de ces perceptions, sur les 142 femmes consultées, 108 ont indiqué qu'elles se sentaient souvent mal comprises et qu'elles devaient entreprendre un effort conscient pour établir un dialogue avec leurs communautés afin de tenter de corriger ces clichés¹¹. Beaucoup de femmes ne se sont pas senties soutenues quand elles ont décidé de partir, et certaines ont même eu l'impression qu'elles devaient justifier leur choix devant les membres de leur collectivité. Cela entraîne une érosion des structures de soutien disponibles pour les femmes dans leur lieu d'origine. Beaucoup n'ont pas eu l'impression d'avoir toute latitude pour parler aux membres de leur communauté des défis qui les attendaient en cours de mission parce qu'elles se sentaient obligées, avant toute autre chose, de les rassurer au sujet de leur affectation. Elles ont été obligées de trouver elles-mêmes des solutions à leurs problèmes.

Dans la plupart des cultures, on s'attend à ce que les femmes militaires jouent les rôles traditionnellement dévolus aux filles, comme par exemple s'occuper de leur famille et veiller au bon fonctionnement du ménage. Dans de nombreux cas, ce sont ces attentes, combinées à des préjugés s'exprimant inconsciemment ou ouvertement, qui amènent les communautés à humilier les femmes militaires. Plusieurs ont déclaré subir un nombre accru d'humiliations quand elles étaient affectées à des opérations de paix de l'ONU ou à d'autres opérations internationales étant donné que « le fait de s'absenter pendant une période prolongée ne correspond pas aux attentes que la plupart des gens ont au sujet du comportement qu'une femme est censée avoir, ni au rôle qu'elle devrait jouer au sein de sa communauté »¹². Les femmes célibataires sont souvent confrontées à des attentes culturelles et sociétales lorsque leur entourage leur fait

comprendre qu'il est temps pour elles de s'établir une fois pour toutes afin de fonder une famille, et met en doute la validité de leur décision de se concentrer plutôt sur leur carrière. Ces attentes culturelles et sociétales sont profondément hétéro-normatives, et les réponses fournies à l'occasion des entretiens ont indiqué que les militaires homosexuelles sont affectées de manière disproportionnée par ces préjugés.

Clichés liés à la sexualité des femmes

Les tabous qui pèsent sur les femmes faisant partie des forces armées sont souvent liés aux clichés répandus au sujet de la sexualité féminine. Ainsi que l'a déclaré une femme militaire affectée à la MONUSCO, « Quand j'ai commencé à suivre les cours de l'école militaire, les commentaires émis au sujet de ma décision émanaient la plupart du temps de personnes qui se demandaient si j'étais devenue folle ou si j'essayais d'impressionner les autres. Dans le même temps, je pouvais constater que mes homologues masculins étaient félicités pour leur bravoure, leur courage et le fait qu'ils suivaient leur 'vocation' ». Plusieurs femmes originaires de diverses régions géographiques ont indiqué qu'elles étaient considérées comme des partenaires moins désirables, en partie en raison de leur indépendance financière. Ainsi que l'a expliqué une femme affectée à la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA), « Aux yeux de la communauté, notre appartenance aux forces armées nous rend inaptes au mariage. Selon les croyances répandues dans la société, le fait de servir dans les forces armées nous rend indignes de confiance et nous donne la réputation d'être de mœurs légères parce que nous devenons financièrement indépendantes et capables de prendre soin de nous-mêmes. Nous sommes trop indépendantes pour pouvoir être de bonnes épouses. » Certaines sentent qu'elles sont négligées ou même rejetées par leur communauté parce qu'elles ont choisi de faire carrière dans les forces armées.

Sur les 142 femmes interrogées, 86 ont affirmé qu'on les qualifiait souvent de « femmes légères » qui avaient des relations sexuelles avec leurs

11 Tous les chiffres cités dans le présent document (p. ex., x femmes sur 142) indiquent le nombre de femmes qui ont explicitement parlé de ces questions à l'occasion des entretiens. Il est possible que le nombre réel de femmes consultées qui ont subi les effets néfastes de cette dynamique soit plus élevé.

12 Entretien avec une militaire affectée à la FINUL.

commandants pour avoir l'occasion d'être affectées à telle ou telle mission et pour bénéficier d'un traitement de faveur pendant leur période d'affectation. De telles rumeurs nuisent à l'image que les communautés se font des femmes militaires et, dans de nombreux cas, elles entraînent une détérioration des relations et provoquent l'éclatement des familles. Comme l'a expliqué une femme affectée à la MINUSCA,

Dans notre pays, les femmes sont censées rester à la maison pour se conformer aux croyances traditionnelles et assumer les rôles qui leur sont attribués en raison de leur appartenance au sexe féminin. Par conséquent, quand une femme est affectée à une mission de maintien de la paix, son mari doit entendre toutes sortes de rumeurs sur le comportement de son épouse dans la zone de déploiement de la mission. Elle est la cible des humiliations que lui infligent ceux qui lui reprochent d'avoir quitté sa famille, et on fait croire à son mari qu'elle est de mœurs légères. La plupart de celles qui font partie de mon contingent sont dans l'impossibilité de retourner dans leur localité d'origine pendant leur période d'affectation. Puis, quand nous rentrons finalement chez nous après avoir consacré une année de notre vie à la mission, nous constatons qu'une autre femme s'est installée dans notre logement et a pris notre place. Si on a un peu de chance, elle s'est occupée des enfants. Dans le cas contraire, les enfants ont été abandonnés, et le compte en banque a été vidé, de sorte qu'on n'a plus un sou.

Plusieurs femmes affectées en tant que membres d'un contingent ont déclaré avoir subi le même sort.

Attentes des mères faisant partie des forces armées

Quel que soit le niveau de soutien dont elles bénéficient de la part de leur communauté, les femmes militaires originaires de chacun des 53 pays

représentés dans cette étude ont dû faire face aux tabous et préjugés ciblant les mères qui sont affectées à des opérations. Toutes les militaires consultées qui avaient des enfants ont fait l'objet de questions ou de commentaires sur leur statut en tant que mère lorsqu'elles étaient affectées à une mission ou envisageaient d'y participer¹³. Contrairement à ce qui se passe avec leurs homologues masculins qui sont des pères, on tente de faire croire aux femmes militaires qu'elles sont de mauvaises mères ou sont coupables de négligence envers leurs enfants à un moment ou à un autre au cours de leur carrière dans les forces armées. Leurs communautés leur adressent des questions ou commentaires négatifs tels que :

- « Une bonne mère devrait rester avec ses enfants et ne jamais les quitter pendant des périodes prolongées »;
- « Comment pouvez-vous abandonner vos enfants? »;
- « Vous risquez votre vie, et vous allez traumatiser vos enfants s'ils croient avoir de bonnes raisons de craindre de vous perdre »;
- « Vos enfants ont besoin de vous à la maison »; et
- « Celle-là, c'est une femme aux mœurs légères et indigne de confiance qui accorde la priorité aux avantages financiers dont elle peut bénéficier, plutôt qu'à sa famille. »¹⁴

Cette culture qui légitimise les humiliations ciblant les mères qui participent à des missions indique que les perceptions sexospécifiques des rôles joués par les femmes continuent de perpétuer les préjugés dont sont victimes les femmes militaires à l'échelle mondiale et qui, dans certains cas, sont autant de limites qui leur sont imposées.

Pour la plupart des femmes militaires qui sont mères, cela est à l'origine de l'apparition d'un sentiment de « culpabilité maternelle », impose un fardeau émotionnel et augmente les niveaux de stress¹⁵. Bien que certaines femmes aient eu l'impression que leur famille et leur communauté les soutenaient lors de leurs affectations à des

13 Sur les 142 femmes qui ont été interrogées aux fins de la présente recherche, 98 sont des mères.

14 Entretiens avec des militaires affectées à la FNUOD, la MINUAD, la MINURSO, la MINUSMA et la MINUSS.

15 La « culpabilité maternelle » est une expression utilisée par les femmes pour décrire les sentiments qu'elles ressentent lorsqu'il s'agit pour elles de maintenir l'équilibre entre les attentes exprimées par une société pour laquelle les soins aux enfants sont un devoir prioritaire, d'une part, et leur désir de faire carrière dans un contexte où on leur fait sentir que leurs actes porteront préjudice à leurs enfants.

missions, la plupart ont constaté que des membres de leur entourage les jugeaient durement, ce qui a amené certaines d'entre elles à hésiter à accepter une affectation. Évoquant les critiques que des membres de sa famille lui avaient adressées au sujet de son affectation, une femme participant à la MINUSCA a déclaré ce qui suit : « Les raisons familiales ont été un facteur important que j'ai pris en compte quand j'ai hésité à accepter mon affectation : comment me serait-il possible de rester éloignée de mes enfants pendant une période prolongée? Les commentaires de ce genre m'ont amenée à éprouver des doutes quant au bien-fondé de ma décision de participer à la mission. »

Plusieurs femmes ont déclaré qu'elles avaient dû, à contre-cœur, prendre des dispositions pour apaiser les inquiétudes ainsi exprimées ou pour rassurer les membres de leur famille et de leur communauté en invoquant des raisons que personne n'aurait pensé à exiger de la part de leurs collègues masculins qui étaient pères¹⁶.

Bien que certaines femmes aient eu l'impression que leur famille et leur communauté les soutenaient lors de leurs affectations à des missions, la plupart ont constaté que des membres de leur entourage les jugeaient durement, ce qui a amené certaines d'entre elles à hésiter à accepter une affectation.

sont de nature intersectionnelle. Des facteurs professionnels tels que l'éducation, la formation, les compétences, l'expérience et le grade, de même que des facteurs personnels tels que l'âge, les traits de personnalité, la confiance en soi, la mentalité, l'orientation sexuelle et la race jouent un rôle important en déterminant la mesure dans laquelle les femmes militaires sont exposées aux tabous et préjugés, et en subissent les effets. Outre ces facteurs, des différences dépendant des pouvoirs exercés, fondées sur l'identité de chaque femme, ont un effet sur la façon dont les femmes militaires, selon le grade qu'elles ont atteint dans la hiérarchie (niveau subalterne ou supérieur) font face aux

tabous et préjugés. Alors que les femmes de grade subalterne ont parlé des humiliations et du harcèlement qu'elles avaient subis en public, celles qui avaient un grade supérieur ont été l'objet de tabous et préjugés se manifestant de manière plus subtile, notamment sous la forme de commérages répandus alors qu'elles avaient

Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face au sein des structures de défense nationale

Les femmes militaires doivent faire face à toute une gamme de tabous et préjugés tenaces au sein de leurs structures de défense nationale. On trouvera dans la présente section une description des défis qui en résultent pour ces femmes avant une affectation à des opérations de paix de l'ONU, ainsi que des effets qu'ils ont sur leur vécu en cours de mission et sur les décisions qu'elles prendront à l'avenir au cas où une nouvelle affectation leur serait proposée.

Les entretiens menés dans le cadre de cette étude ont permis de constater que les tabous et préjugés

le dos tourné.

Les femmes en tant que minorité dans les forces armées

Le fait de constituer une minorité dans un milieu dominé par les hommes aggrave encore les effets des tabous et préjugés dont les femmes sont l'objet au sein des structures de défense nationale. Celles qui ont participé à la présente étude ont expliqué que les actes posés par des femmes suscitent souvent plus d'attention de la part de leur entourage en raison du faible pourcentage qu'elles représentent par rapport aux hommes dans l'effectif des forces de défense¹⁷. À cause de cela, sur les 142 femmes consultées dans le cadre des entretiens, 128 ont indiqué qu'elles avaient régulièrement l'impression d'être examinées sous un microscope pour la simple raison qu'elles étaient des femmes. Elles ont également estimé que lors de

¹⁶ Par exemple, de nombreuses femmes ont expliqué que leurs collègues masculins n'avaient pas la réputation d'être de mauvais pères quand ils se portaient candidats à une affectation, et que les décisions qu'ils prenaient en ce sens étaient généralement plus facilement acceptées par leur communauté d'origine.

¹⁷ Par exemple, en Amérique latine, les femmes représentaient 4 % de l'effectif des forces armées en 2010. En 2018, leur part dans l'effectif global de la région de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) était comprise entre 2 et 17 %, ce qui correspondait à une moyenne d'environ 10 %. Marcela Donadio, « Women in the Armed and Police Forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America », Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2010; et Susan Atkins, « Baseline Study Report: Women in the Armed Forces in the OSCE Region », OSCE, juillet 2018.

l'évaluation des résultats, la barre était mise plus haut pour elles que pour leurs homologues masculins.

Cette dynamique crée un environnement dans lequel les hommes comme les femmes appliquent des critères plus stricts lors de l'évaluation de la présence, de l'apparence et des résultats des femmes militaires. Alors que certaines tentent de faire preuve de solidarité en poursuivant des objectifs communs, d'autres sont la cible de critiques de la part de collègues féminines promptes à souligner qu'elles ne peuvent pas se payer le luxe de faire des erreurs. Elles pensent que les autres femmes les forcent à « marcher au pas » pour montrer clairement qu'elles font partie du groupe, plus vaste, dominé par les hommes. Comme l'a expliqué une femme affectée à la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS), « d'autres femmes militaires sont souvent nos pires ennemis. Nous essayons toutes de survivre dans un environnement dominé par les hommes, mais certaines choisissent de se comporter ainsi en croyant que c'est en critiquant d'autres femmes qu'elles pourront mieux s'intégrer à l'univers des hommes. »

Sur les 142 femmes qui ont été consultées, 57 ont comparé leur situation à celle d'autres groupes minoritaires qui, comme elles, n'ont pas réussi à être pleinement acceptés dans les structures militaires (voir Encadré 1). Nombreuses sont celles qui ont appelé l'attention sur les défis à surmonter par certains groupes raciaux et ethniques, ainsi que par les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes (LGBTI) au sein des structures de défense nationale. Ainsi que l'a indiqué une femme affectée à la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), « Si vous faites partie d'une minorité au sein de la force de défense, cela veut dire qu'on s'attend à ce que vous vous débrouilliez vous-même. La plupart préfèrent rester discrètes, évitent de se faire remarquer et apprennent à ignorer les préjugés de crainte d'être la cible de mesures discriminatoires si elles osent faire entendre leur voix. »

Les femmes militaires de tous grades ont apprécié le soutien qu'elles ont reçu de haut gradées. Certaines ont cependant souligné également que

ces dernières n'étaient pas toutes en faveur des mesures visant à promouvoir la carrière d'autres femmes. Plusieurs ont signalé que des haut gradées réagissaient avec jalousie aux actes méritoires qu'elles accomplissaient, les harcelaient ou les privaient de la possibilité de participer à des programmes d'entraînement à des missions de maintien de la paix au niveau international. Nombreuses sont celles qui ont même indiqué que des haut gradées faisant partie de leurs structures de défense nationale jouaient un rôle important dans le maintien des tabous et préjugés auxquels font face les femmes. Pour certaines, le simple fait d'aborder la question de ces tabous et préjugés est lui-même un sujet tabou. Par exemple, des femmes ayant participé aux entretiens ont affirmé qu'au lieu de reconnaître ouvertement et honnêtement qu'il existait des tabous et des préjugés à l'occasion d'échanges de vues en public, des haut gradées ont souvent minimisé l'importance des défis auxquels les femmes militaires ont dû faire face, et auxquels elles continuent d'être confrontées, au sein des structures de défense nationale. Ainsi qu'une militaire affectée à l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD) l'a dit,

Nos supérieures ont passé des décennies dans ces systèmes et ont appris à y survivre et à monter en grade en s'intégrant à l'univers créé par les hommes. Pour éviter de compromettre leur propre carrière, certaines d'entre elles sont très réticentes à s'exprimer sur les réalités parfois peu reluisantes auxquelles les femmes militaires doivent faire face, et bien qu'elles soient particulièrement bien placées pour aborder ces questions, elles gardent le silence ou affirment que la situation n'est pas aussi mauvaise qu'on pourrait le penser.

Néanmoins, la plupart des haut gradées interrogées ont déclaré qu'elles souhaitaient lutter contre les préjugés manifestés ouvertement ou inconsciemment et contre les perceptions sexistes au sein de leurs structures de défense nationale. Elles s'efforçaient aussi de s'acquitter d'une dette de reconnaissance, au cours des phases finales de leur carrière, en encadrant des collègues plus jeunes et en participant à des réseaux de femmes militaires.

Encadré 1. Que signifie l'appartenance à une minorité dans un environnement militaire?

Si vous appartenez à une minorité au sein d'un environnement militaire, cela veut dire que :

- vous ne devez compter que sur vous-même;
- vous devez manifester la plus grande vigilance à l'égard des préjugés et prouver que vous ne méritez pas d'en être la cible;
- il est difficile de faire entendre votre voix, qu'il s'agisse de questions à caractère général ou de problèmes ou préjugés se rapportant à une minorité;
- vous devez faire face à des personnes qui ont un comportement ouvertement discriminatoire en raison du sexe de leur interlocuteur; et
- vous devez avoir affaire à des personnes qui tiennent des propos offensants.

Femmes d'abord, militaires ensuite

Les femmes militaires originaires de chacun des 53 pays dont il est question dans la présente étude ont constaté qu'elles étaient perçues en tant que femmes d'abord et militaires ensuite au sein de leurs forces de défense nationale. Sur les 142 militaires consultées, 131 ont estimé qu'elles devaient constamment prouver qu'elles étaient à la hauteur chaque fois qu'il était question de leur aptitude à servir. Elles étaient souvent perçues comme plus faibles et plus vulnérables que leurs homologues masculins, et certaines étaient traitées différemment parce que leur entourage croyait que les femmes ont besoin de protection. Les femmes militaires considéraient qu'une telle attitude influait directement sur les décisions prises au sujet de leurs affectations. Plusieurs ont signalé que leur hiérarchie manifestait une prudence excessive lorsqu'il s'agissait de désigner des militaires destinées à être affectées à des opérations de paix de l'ONU, et qu'elle ne le faisait que si des dispositions et mesures de sécurité spéciales avaient été prises par leurs structures de défense nationale. Comme une militaire l'a dit au sujet de son affectation à une opération de paix de l'ONU,

Certains membres de la hiérarchie masculine ont eu du mal à décider de m'affecter à une opération, et on m'a expressément informée que mon affectation faisait l'objet « d'un examen mené aux niveaux les plus élevés » en raison de mon sexe. J'ai demandé si cela était

dû au fait que je suis une femme, à quoi il m'a été répondu par l'affirmative. J'ai pensé que ma désignation était envisagée avec une plus grande prudence en raison de mon sexe, ce qui n'aurait pas été le cas pour un homme possédant des connaissances, des compétences et une expérience équivalentes. Pour quelles raisons faut-il prendre des dispositions spéciales pour assurer ma sécurité?

Une militaire originaire d'un autre pays fournisseur de contingent (PFC) qui avait été affectée à une mission différente a indiqué qu'il avait fallu demander à son quartier général national d'accorder une permission spéciale l'autorisant à y participer : « Souvent, c'est ce quartier général qui décidait que je devais partir [être affectée à une mission] en compagnie d'un collègue masculin ... pour assurer ma protection. »

Ces considérations spéciales dont les femmes militaires font l'objet peuvent avoir des effets importants pour elles. Sur les 142 femmes consultées, 51 ont expliqué qu'on considère souvent que leur comportement et leurs résultats sont représentatifs de ceux observés chez toutes les militaires. Il n'est donc pas étonnant qu'elles soient toujours sur leurs gardes. Ainsi qu'une femme actuellement affectée à une opération de paix de l'ONU l'a fait valoir,

Les résultats que j'obtiens sont très importants car je suis l'une des premières officières à être

Plus d'un tiers des militaires consultées ont indiqué qu'on considère souvent que leur comportement et leurs résultats sont représentatifs de ceux observés chez toutes les militaires.

affectée à une mission, et l'impression que je laisserai aura des répercussions sur les autres officières. Si tout se passe bien, cela pourra ouvrir des portes [pour d'autres femmes], mais si je commets des erreurs, cela aura des conséquences négatives pour les autres officières qui souhaitent être affectées à des missions, ce qui signifie que j'ai de lourdes responsabilités à assumer.

Sur les 142 militaires consultées, 124 ont indiqué qu'elles accomplissaient un surcroît d'efforts pour montrer qu'elles étaient tout aussi capables et efficaces que les hommes dans les rôles qui leur étaient confiés. Comme l'a dit une militaire, « Ce sont mes compétences qui me servent de porte-voix. Je sens souvent que je dois prouver que je suis à la hauteur en tant qu'officière — j'aimerais simplement être considérée comme faisant partie de « l'ensemble des officiers », quel que soit le sexe des personnes considérées. »

Une autre conséquence de ce préjugé est le fait que, selon la plupart des femmes interrogées, elles étaient censées faire disparaître toute trace de leur féminité pour être des militaires plus « typiques » ou pour adopter à s'y méprendre le style et l'approche privilégiés par les officiers pour exercer leurs fonctions de chefs¹⁸. C'est pour cette raison que, sur les 142 militaires consultées, 116 ont affirmé qu'elles s'efforçaient d'être davantage « comme des hommes » et adoptaient un comportement « masculin » pour s'intégrer au milieu dominé par leurs collègues masculins et satisfaire à leurs attentes. Comme l'a dit une femme affectée à la MINUAD, « Pour être acceptées dans les forces armées, les femmes se conforment aux usages en vigueur dans l'environnement masculin. C'est essentiellement une question de survie. » Une femme affectée à la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) a ajouté que « pour faire partie des forces armées, nous devons nous intégrer à un univers créé par des hommes. Pour éviter d'être objectivée, je m'efforce de ressembler davantage à un homme quand je marche ou parle, ou par mon apparence. » Selon

plusieurs haut gradées, la plupart des hommes ressentent le besoin d'affirmer leur dominance sur les autres, et un grand nombre de femmes cèdent également à cette tendance, en particulier quand elles sont entourées par des hommes. Elles ont souligné que dans un milieu de travail normal, les femmes ne devraient pas modifier la façon dont elles exercent leurs fonctions de chef uniquement pour être acceptées et répondre aux attentes des hommes.

De nombreuses femmes adaptent également leur apparence pour s'intégrer à la culture masculine de leur structure de défense nationale. Celles qui expriment malgré tout leur féminité sont souvent humiliées. Dans certains pays, les femmes militaires qui portent du maquillage sont perçues comme manquant de professionnalisme. Des militaires ont affirmé qu'elles se sentaient mal à l'aise quand elles pensaient que leur féminité devenait trop voyante, et qu'elles évitaient par conséquent les couleurs trop vives. D'autres choisissaient de porter discrètement des articles de couleurs vives « pour préserver une partie de leur propre identité féminine »¹⁹.

Ces tabous et préjugés ont un effet particulièrement marqué au cours des premières phases de la carrière des femmes militaires. Comme l'a expliqué l'une d'elles, « Quand j'étais officière subalterne, j'ai essayé de m'insérer dans le moule pour me comporter autant que possible comme la majorité de mes collègues. J'ai appris, au fil du temps, que la meilleure façon d'exercer les fonctions de chef est d'être soi-même, quelle que soit la forme que cela puisse revêtir. [En étant] fidèle à soi-même, ... on projette une image beaucoup plus authentique que si on essaie de ressembler à quelqu'un d'autre. » Certaines femmes ont déclaré que leur résilience et leur style de leadership authentique avaient été pour elles une source de grandes satisfactions et leur avaient valu le respect de leurs subalternes quand elles avaient accédé à des grades supérieurs. D'autres ont toutefois signalé que cette dynamique les avait soumises à des niveaux de stress élevés, ce qui avait, pour certaines d'entre elles, créé des

18 Il est important de noter qu'il existe de nombreuses formes de féminité et que la manière dont on les définit dépend du contexte socioculturel. Cela veut aussi dire que l'élimination de toute trace de féminité signifie différentes choses pour différentes femmes et revêt des formes différentes, selon la culture nationale de chaque femme. Toutefois, quelle que soit leur nationalité, toutes les femmes qui ont soulevé ces points ont utilisé des termes similaires pour décrire ce qu'elles étaient censées faire pour « se comporter davantage comme des hommes et moins comme des femmes » et avoir une apparence correspondante, afin de s'intégrer harmonieusement à l'univers de leurs homologues masculins.

19 Entretien avec une militaire affectée à la MONUSCO.

obstacles psychologiques et physiques tels qu'elles avaient éprouvé des doutes au sujet du déroulement futur de leur carrière ou sur l'opportunité de chercher à obtenir des affectations.

Hiérarchisation des possibilités d'affectation et actes de discrimination qui y sont associés

Plusieurs femmes consultées aux fins de la présente étude ont affirmé que les pressions exercées en faveur de l'affectation d'un nombre accru de femmes aux opérations de paix de l'ONU les plaçaient dans une position difficile. Ainsi qu'une militaire affectée à la MINUSMA l'a indiqué,

Les pressions qui sont ouvertement exercées sur nous en tant que femmes militaires peuvent être un encouragement autant qu'un handicap, selon la situation qui vous est propre et le soutien dont vous jouissez au sein de la structure de défense considérée au sens large. Par exemple, mes [officiers supérieurs] m'ont encouragée à me porter volontaire pour des affectations destinées à réaliser les objectifs de l'ONU, après quoi mes homologues ont fait courir le bruit que si j'avais été sélectionnée, c'était uniquement parce que je suis une femme, et que je n'aurais pas vraiment mérité mon affectation.

Il n'est pas rare que de tels commentaires soient véhiculés au sein des structures de défense de diverses régions du monde; en effet, près de la moitié des femmes consultées ont indiqué qu'elles suscitaient une résistance, de la jalousie et des représailles de la part de leurs collègues masculins et féminins quand leur hiérarchie les encourageait à progresser dans leur carrière ou à solliciter une affectation à une opération de paix de l'ONU. Pour au moins 32 femmes, les ressentiments ainsi exprimés à leur sujet leur avaient donné l'impression qu'elles étaient isolées et exclues, ou qu'il était normal qu'elles soient harcelées par des membres de leur force de défense. Dans d'autres cas, des femmes militaires se font concurrence les unes aux autres pour retenir l'attention de leur hiérarchie, ce qui peut nuire à la cohésion et au moral quand il s'agit de passer à l'action.

Bien que la plupart des femmes militaires soient enclines à considérer qu'une offre d'affectation à une opération de paix de l'ONU constitue une distinction pour la personne qui la reçoit, ou encore la récompense des efforts individuels accomplis, elles peuvent se demander si cela en vaut vraiment la peine quand elles entendent les questions posées par leur entourage sur les raisons pour lesquelles elles ont été choisies. Plusieurs femmes ont indiqué que cette dynamique constituait un obstacle à leur affectation car elles ne pouvaient s'empêcher de se demander si celle-ci vaudrait vraiment le prix qu'elles devraient payer au sein de leur structure de défense nationale.

Alors que certaines militaires peuvent bénéficier d'un traitement prioritaire en raison de leur sexe lors du choix de candidats à une affectation, d'autres peuvent se voir interdire la participation à des opérations d'envergure internationale pour la même raison. Par exemple, dans certains cas, la perception que les femmes devraient rester au foyer avec leur famille signifie qu'elles sont exclues des processus nationaux de sélection de candidats à des opérations de paix de l'ONU. En dépit du fait qu'elles s'intéressaient à une affectation, 28 des 142 femmes consultées ont signalé que leur hiérarchie nationale ne leur avait transmis aucune information sur les affectations et postes disponibles. Elles ont également indiqué qu'elles n'avaient pas été désignées pour participer aux activités internationales de formation aux opérations de maintien de la paix permettant d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour des affectations à des missions de l'ONU. Cela est confirmé par la Stratégie des Nations Unies en faveur de la parité des sexes applicable au personnel en tenue, qui indique que « les femmes ne sont pas au courant des possibilités d'emploi offertes à l'ONU, et il y a un manque de modèles de rôle pour les femmes ». Prenant en compte les consultations menées avec des représentants d'États Membres de l'ONU et des employées en tenue, cette stratégie indique en outre que « les femmes signalent que certains États Membres n'offrent des possibilités d'affectation qu'à des hommes en appliquant, implicitement ou explicitement, des mesures discriminatoires leur conférant un avantage par rapport aux femmes²⁰ ».

Ces indications montrent qu'une politique de communication proactive et stratégique ciblant les femmes militaires au sein des structures de défense nationale est nécessaire pour les rendre davantage conscientes de l'existence de possibilités d'affectation et accroître leur participation aux opérations de paix de l'ONU.

Contrairement à la situation que connaissent leurs collègues masculins, de nombreuses femmes doivent chercher activement les informations dont elles ont besoin, et il arrive parfois que leur hiérarchie les décourage de présenter une demande d'affectation. Par ailleurs, selon la Stratégie des Nations Unies en faveur de la parité des sexes applicable au personnel en tenue, « les critères d'admissibilité imposés par l'ONU et les descriptions de poste qu'elle fournit peuvent comprendre des qualifications non essentielles ou des énoncés inconsciemment sexistes qui limitent le nombre de demandes présentées par des femmes et, par voie de conséquence, leurs affectations »²¹. Plusieurs femmes ont également été informées que les installations d'hébergement inadéquates et les soins de santé insuffisants qui leur étaient destinés dans les opérations de paix de l'ONU les exposeraient à des risques les rendant physiquement et mentalement plus vulnérables en cas d'affectation. Elles ont déclaré que leur hiérarchie nationale se sert de telles affirmations, qu'elles soient vraies ou fausses, pour empêcher l'affectation de femmes militaires.

En réalité, les militaires affectées à diverses missions ont souligné que les officières d'état-major, en particulier, ont des logements corrects et que les missions s'efforcent activement d'améliorer les conditions de vie aux endroits où séjournent les équipes d'observateurs militaires. La MINUSCA, par exemple, a imposé l'application de conditions standard minimales pour les sites destinés à ces équipes, et n'affecte des femmes à ces endroits que si les normes sont respectées. En outre, des femmes affectées à diverses missions ont confirmé que la plupart des hôpitaux de niveau II sont capables de satisfaire les besoins en soins de santé des femmes,

et qu'un gynécologue fait partie de leur personnel. Ainsi que l'a affirmé une militaire affectée à la MINUSCA, ces ressources en soins de santé devraient être adéquates, en particulier si on tient compte du fait que tous les agents de maintien de la paix doivent passer un examen médical minutieux avant d'être affectés à une mission.

Un faux dilemme entre famille et carrière

Bien que la plupart des femmes militaires aient indiqué que le niveau d'acceptation des femmes au sein des structures de défense nationale augmente, elles continuent de faire face à des tabous et préjugés en raison de perceptions sexistes de leur rôle dans la famille. Cinquante-trois des militaires consultées ont estimé qu'elles étaient forcées de faire un choix binaire entre une carrière dans des forces de défense et une famille. De nombreuses femmes qui choisissent de faire carrière dans des forces armées sont accusées de ne pas vouloir s'engager vis-à-vis de l'appareil militaire ou de leur famille,

quel que soit le choix qu'elles font ou quelle que soit la manière dont elles indiquent où se situent leurs priorités. On suppose souvent qu'elles accorderont toujours la priorité à leur famille.

Les mères, en particulier, font face à une « culture de la honte ». Dans la plupart des pays, on s'attend à ce que ce soit surtout elles qui s'occupent de tout, ce qui donne lieu à des préjugés ciblant celles qui poursuivent activement une carrière dans les forces de défense ou sont affectées à des opérations de paix. Cela peut aboutir à la création de situations paradoxales. Plusieurs femmes ont affirmé que leurs supérieurs reconnaissent en elles des officières prometteuses, ce qui les amenait à leur offrir l'occasion de représenter leur pays dans les opérations de paix de l'ONU, sans que cela empêche ces mêmes supérieures de les critiquer en leur reprochant d'avoir quitté leur famille.

En même temps, les femmes qui ont, dans le passé, renoncé à jouer des rôles précis pour des raisons familiales ont souvent le sentiment de subir des

Les femmes qui ont, dans le passé, renoncé à jouer des rôles précis pour des raisons familiales ont souvent le sentiment de subir des pressions pour accepter une affectation.

²¹ Ibid., p. 4.

pressions pour accepter une affectation. Comme une militaire l'a mentionné, « Quand on m'a pressentie au sujet d'une affectation auprès de l'ONUST, j'ai pensé qu'il m'était impossible de décliner cette proposition étant donné que j'avais déjà utilisé tous mes « crédits » en refusant d'assumer d'autres rôles, et que si je n'acceptais pas cette affectation, qui impliquait une absence d'un an loin de ma famille, je ne pourrais plus jamais profiter d'autres occasions de progresser dans ma carrière. » De nombreuses femmes reçoivent le message contradictoire suivant : si elles sont mères, elles devraient rester à la maison, mais d'un autre côté, il faut également qu'elles soient affectées à des missions pour pouvoir poursuivre leur carrière dans les forces armées.

Les mères ne sont pas les seules qui soient confrontées à cet obstacle. Ainsi que Gretchen Baldwin et Sarah Taylor l'ont fait remarquer, « Les attentes essentialistes selon lesquelles les femmes auront tôt ou tard des enfants risquent d'influencer les décisions de la hiérarchie quant à l'opportunité de les recruter ou de les affecter à des missions, qu'elles aient ou non vraiment l'intention d'avoir des enfants. »²² Plusieurs femmes consultées aux fins de la présente étude se sont fait dire qu'elles n'avaient pas obtenu le poste qu'elles briguaient parce que la femme qui les avait précédées était tombée enceinte et avait laissé un vide, « de sorte que les femmes étaient des officiers peu fiables », un postulat profondément hétéronormatif et sexiste. Ce sont les postulats de ce genre qui confèrent également un semblant de validité aux perceptions erronées répandues sur la qualité des prestations fournies par les femmes et sur leur comportement en cours d'affectation. Ainsi que l'a expliqué une militaire affectée à la MINUSCA, on peut s'attendre à ce que les prestations fournies par les femmes soient peu satisfaisantes parce qu'elles « ont trop la nostalgie de leur famille et de leurs amis et risquent de se laisser distraire par leurs inquiétudes et leurs sentiments de tristesse ».

Un autre facteur qui contribue à la tendance à ne pas prendre les femmes au sérieux lorsqu'elles

veulent faire carrière dans les forces armées tient au fait que, dans certains pays, la loi les exclut de l'accès à toute possibilité de gravir les échelons de la hiérarchie et de servir à plein temps. Elles ne sont traditionnellement pas en mesure d'accéder aux grades supérieurs, et les commissions qui leur sont conférées ne s'appliquent qu'à de courtes durées. Dans de telles circonstances, les femmes militaires ont fréquemment l'impression que leurs homologues masculins ne les prennent pas au sérieux, et elles sont souvent en butte à des mesures d'exclusion. Comme une femme affectée à une opération de paix de l'ONU l'a déclaré,

Nos collègues masculins ne croient pas que nous prenons notre carrière au sérieux parce que les femmes ne peuvent pas recevoir un grade supérieur à celui de major ou de lieutenant-colonel dans la plupart des branches de notre système de défense. [Nos collègues masculins voudraient savoir] pourquoi nous souhaiterions nous investir dans une carrière si nous ne pouvons même pas espérer accéder un jour au grade de général. Ils pensent que nous sommes simplement là pour tuer le temps, de sorte qu'ils ignorent notre présence ou nous rabaissent aux yeux des autres.

Comportement discriminatoire et sexualisé

Les militaires qui ont été consultées aux fins de la présente recherche ont souligné que certains des principaux tabous et préjugés auxquels il faut remédier sont liés à un comportement sexualisé et discriminatoire, prenant notamment la forme de sexisme, racisme, harcèlement sexuel et agressions sexuelles²³. Sur les 142 militaires consultées aux fins de la présente étude, 134 ont affirmé qu'elles avaient été fréquemment victimes de sexisme au sein de leurs structures de défense, quelle que soit leur nationalité. Ainsi qu'une femme affectée à la MONUSCO l'a expliqué,

Au cours de ma carrière, j'ai dû faire face à des regards aussi réprobateurs que déconcertants et à des réactions verbales telles que « Je ne

²² Baldwin et Taylor, « Uniformed Women in Peace Operations ».

²³ Selon la définition fournie par l'ONU, le harcèlement sexuel s'entend de « toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ». Secrétariat de l'ONU, *Circulaire du Secrétaire général : Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir*, document des Nations Unies ST/SGB/2008/5, 11 février 2008.

Encadré 2. Facteurs limitant les possibilités de carrière offertes aux femmes militaires

- Les femmes sont la cible de jugements négatifs quand elles refusent de remplir les rôles qui leur sont traditionnellement attribués.
- En vertu du postulat selon lequel les femmes sont censées remplir les rôles qui leur sont traditionnellement attribués, on s'abstient de leur offrir des possibilités d'affectation qui revêtent pourtant une importance cruciale pour quiconque souhaite progresser dans sa carrière au sein des forces armées.
- On accuse les femmes qui réussissent dans les forces armées d'avoir usé de leur influence sexuelle pour arriver à leurs fins, ou elles sont la cible des critiques émises non seulement par des hommes, mais aussi par d'autres femmes.
- Les femmes ne bénéficient pas des mêmes possibilités de formation que les hommes.
- Les femmes sont découragées d'entreprendre une carrière dans les forces armées, de prendre les mesures nécessaires pour assurer le succès d'une telle carrière, et de se porter candidates à des affectations.
- Les possibilités de carrière sont jugées en fonction de normes applicables aux prestations fournies par les hommes.

prends pas d'ordres donnés par une femme » ou « Vous devriez être dans votre cuisine avec votre mari » ... Les femmes [faisant partie de mes forces armées] sont un peu mieux acceptées. Toutefois, il y a encore des collègues de grade supérieur ou subalterne qui préfèrent collaborer avec des hommes parce qu'ils ou elles considèrent que les femmes sont une source de graves problèmes ou sont gâtées.

Des femmes militaires ont également signalé qu'elles étaient couramment sous-estimées pour des raisons liées à leur sexe ou évaluées selon des critères sexistes. Elles ont indiqué qu'elles continuaient d'être confrontées à des attitudes bornées au sujet des femmes faisant partie des forces armées et sur les différences physiologiques entre hommes et femmes.

Étant non seulement victimes de préjugés liés au fait qu'elles sont des militaires de sexe féminin et au « sexisme de tous les jours », les femmes à peau foncée et celles qui sont issues de minorités ethniques sont souvent la cible d'actes racistes au sein de leurs structures de défense nationale. Ainsi que des femmes militaires originaires de divers pays

« Nos collègues masculins ne croient pas que nous prenons notre carrière au sérieux parce que les femmes ne peuvent pas accéder à un grade supérieur à celui de major ou de lieutenant-colonel dans la plupart des branches de notre système de défense. »

l'ont expliqué, elles sont doublement victimes des préjugés qui les visent et peuvent être perçues comme ignorantes, colériques, incompetentes et impatientes en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique. Cela met en lumière le caractère intersectionnel des tabous et préjugés ciblant les femmes militaires, et le fait qu'ils affectent de manière disproportionnée certaines d'entre elles en fonction de facteurs tels que leur race et leur sexualité.

Des femmes militaires célibataires ont signalé qu'on croyait souvent qu'elles étaient disponibles pour avoir des relations sexuelles à l'occasion d'affectations, ce qui leur a valu d'être la cible de préjugés

au sein de leur structure militaire nationale. Pour éviter d'être tenues à l'écart par leurs collègues nationaux à l'occasion d'une affectation, certaines célibataires ont tenté de se lier d'amitié avec les épouses de leurs collègues masculins avant leur départ en mission afin de montrer qu'elles étaient dignes de confiance et ne constituaient pas une menace. Comme Baldwin et Taylor l'ont souligné, « Cela montre à quel point le fardeau résultant d'un changement est souvent supporté par les femmes à titre individuel plutôt que par les institutions. »²⁴

²⁴ Baldwin et Taylor, « Uniformed Women in Peace Operations », p. 5.

De nombreuses femmes militaires ont également signalé qu'on les accusait de se livrer à des activités sexuelles pour promouvoir leur carrière, alors que ces affirmations n'étaient souvent, selon elles, que de simples ragots. La sexualisation des femmes est un phénomène qu'on observe fréquemment dans les forces de défense nationale du monde entier. Ainsi que Baldwin et Taylor l'ont souligné, « De nombreuses structures de commandement continuent de considérer comme justifiée la perception hétéronormative et misogyne selon laquelle les femmes ne cherchent qu'à attirer l'attention sur leur sexualité et leur identité sexuelle dans les contextes militaires où elles évoluent. »²⁵ Une femme militaire a déclaré que son commandant lui avait dit « qu'il est difficile d'avoir des femmes au sein de la mission parce que là où il y a des femmes, on se livre à des activités sexuelles »²⁶. Ainsi que l'a expliqué une militaire originaire d'une autre région géographique,

« On considère dans notre système que les femmes sont faibles par défaut, et si nous admettons que nous avons subi un harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles, cela nous rend encore plus faibles. »

Une femme qui fait partie des forces armées se fait traiter soit de salope, soit de lesbienne, quoi qu'elle fasse. Si elle préfère passer du temps en compagnie des gars, des rumeurs vont automatiquement commencer à se répandre sur le fait qu'elle couche avec eux. Si elle est toujours avec une autre femme, c'est parce qu'elle est une lesbienne. Une militaire n'est jamais simplement un membre des forces armées comme les autres, et on lui collera toujours une étiquette sur le dos.

Une militaire originaire d'une troisième région géographique a partagé le point de vue suivant :

Au niveau communautaire comme dans notre structure de défense nationale, j'ai dû faire face à l'opinion erronée selon laquelle pour être une militaire, vous devez avoir un certain profil, allant de la « femme facile » au garçon manqué, ou même à la lesbienne. On considère que

celles qui sont « trop féminines » ne sont pas dignes de confiance et qu'elles sont des opportunistes, ou qu'elles ne travaillent pas aussi dur que les autres... Cela finit toujours, d'une manière ou une autre, par déboucher sur des plaisanteries sexistes. On m'a traitée de toutes sortes de noms alors que je déambulais dans la rue vêtue de mon uniforme, en particulier quand c'était celui qui comporte une jupe. J'ai souvent dû demander à des officiers supérieurs de ne pas faire de commentaires sur mes caractéristiques [physiques] ou sur l'image que je projette. Nous ne serions donc pas censées afficher notre féminité, mais nous devons subir le fait que nous sommes des filles. Si vous rejetez les prétendus « compliments », vous pouvez vous faire traiter de garce.

Ces témoignages montrent bien à quel point l'homosexualité telle que perçue dans les organisations militaires est un sujet sensible. Utiliser les termes « lesbienne » ou « gaie »

en tant qu'insulte est un acte gravement homophobe. Bien que tous ces termes indiquent aux militaires visées qu'elles sont en danger, toute allusion à l'homosexualité pour insulter quelqu'un peut empêcher les personnes LGBTI d'avoir une vie normale en les obligeant davantage à vivre en marge de la société. Dans les structures militaires, où il est rare d'avoir des conversations qui ne soient pas complètement hétéronormatives, cela a de graves conséquences²⁷. Cela a été confirmé par six homosexuelles consultées aux fins de la présente étude²⁸. Bien que la plupart des répondantes aient indiqué qu'elles parlaient souvent de leur mari en présence de collègues, aucune des homosexuelles n'avait indiqué explicitement qu'elle entretenait des relations avec une personne du même sexe. Au lieu de cela, elles se gardent bien de révéler quoi que ce soit sur l'identité de leur partenaire pour éviter d'être victimes des préjugés ciblant les homosexuelles.

²⁵ *Ibidem.*, p. 9.

²⁶ Table ronde de l'IPI, New York, 2 octobre 2019.

²⁷ L'auteure remercie Gretchen Baldwin de la contribution qu'elle a fournie à l'analyse de cette question à l'occasion de la révision de ce document.

²⁸ À l'occasion d'entretiens qui ont eu lieu avec l'auteure, six femmes se sont exprimées en toute confiance au sujet de la vie qui est la leur en tant que lesbiennes. Il est possible qu'il y ait d'autres homosexuelles ayant participé à l'étude qui n'ont pas soulevé cette question.

Toutes les militaires qui ont participé à la présente étude avaient été victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles au sein de leur structure de défense nationale²⁹. Cela indique qu'une culture sexualisée est jugée de plus en plus comme normale au sein des forces de défense de toutes les régions du monde. À titre d'exemple confirmant cet état de choses, un examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes a révélé « qu'il existe une culture sous-jacente [au sein des Forces armées canadiennes] qui est hostile aux femmes et aux LGBTI, et est propice aux incidents graves que sont le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle »³⁰. Les femmes consultées aux fins de la présente étude ont indiqué qu'une dynamique similaire était en jeu dans leurs propres structures de défense nationale et ont, à cet égard, cité toute une gamme d'exemples allant de plaisanteries et anecdotes sexuelles, commentaires sur leur corps et remarques sexistes à des attouchements sexuels inappropriés et des viols. Elles ont également souligné que la consommation d'alcool ou de drogues aggravait encore cette dynamique, et qu'une consommation excessive d'alcool était souvent en jeu dans les cas de harcèlement et d'agression sexuels³¹.

On minimise souvent la gravité du harcèlement sexuel en disant « qu'il s'agit simplement là d'une des choses que les femmes doivent accepter parce qu'elles font partie des forces armées »³². Plusieurs des femmes consultées ont mentionné qu'elles avaient été témoins de cas dans lesquels des femmes militaires perpétuaient cette idée et entretenaient ainsi le tabou qui entoure l'action à entreprendre pour lutter contre le harcèlement sexuel. D'autres ont dit qu'elles s'étaient souvent

abstenues de faire entendre leurs voix quand elles avaient été témoins ou victimes d'un comportement discriminatoire ou sexualisé à l'égard des femmes en raison du profond sentiment de loyauté qu'elles éprouvaient à l'égard de l'appareil militaire.

En tant que minorité, les femmes militaires ont souvent l'impression de ne pas être entendues, de ne pas être prises au sérieux ou de se ridiculiser quand elles soulèvent des questions liées à des comportements discriminatoires et sexualisés. Les femmes militaires originaires de la plupart des pays représentés dans la présente étude ont indiqué que leur chaîne hiérarchique ignorait ou même tolérait les comportements discriminatoires ou sexualisés. Il en résulte un manque de confiance dans les systèmes officiels de traitement des plaintes qui empêche les femmes militaires de faire entendre leur voix ou de lancer une enquête officielle, en particulier dans les cas de harcèlement et d'agression sexuels³³. Comme l'a fait remarquer une femme affectée à la MONUSCO, « Il y a un bureau qui est chargé de prévenir le harcèlement ou les comportements abusifs et de procéder à des enquêtes à leur sujet au sein de ma force de défense nationale, mais d'après ce que je constate, les personnes qui en font partie ne sont pas suffisamment fiables pour être exemptes de tabous et de préjugés. J'ai le sentiment qu'on soupçonne toujours que les victimes présumées ont, d'une manière ou d'une autre, cherché à se mettre dans les situations dont elles se plaignent. » De nombreuses répondantes ont signalé qu'elles avaient rencontré des problèmes similaires et ont déclaré que les systèmes de signalement sont faibles ou n'existent même pas. La pénurie de femmes militaires occupant des postes élevés au sein de la hiérarchie a également dissuadé nombre de

29 Confirmant que cette question a atteint un niveau de gravité élevé au sein des structures militaires nationales, les résultats de l'enquête la plus récente menée par le Département de la défense des États-Unis sur l'effectif en service actif (2018) ont révélé une augmentation de la prévalence des cas d'agression sexuelle commise contre des femmes. Ils ont indiqué que 24 % des femmes et 6 % des hommes en service actif avaient dû faire face à des comportements pouvant être définis comme relevant du harcèlement sexuel en 2017. Voir Terri Moon Cronk, « DOD Must Do More to Prevent Sexual Assault », Département de la défense des États-Unis, 29 juillet 2020. Dans le même ordre d'idées, l'enquête menée par Elizabeth Broderick en Australie a révélé « qu'une femme sur quatre et un homme sur dix avait été victime de harcèlement sexuel dans la Force de défense australienne » entre 2007 et 2012. Voir Commission australienne des droits de l'homme, « Report on the Review into the Treatment of Women in the Australian Defence Force » (rapport d'enquête sur le traitement des femmes dans la Force de défense australienne), 2012. Le sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes mené en 2018 a révélé que 28 % des femmes faisant partie de la Force régulière avaient subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé, comparativement à 13 % des hommes. Soixante-dix pour cent des membres de la Force régulière avaient été témoins (oculaires ou auditifs) ou victimes d'un comportement sexualisé ou discriminatoire dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause des membres des Forces armées au cours des 12 mois précédant le sondage. Voir Adam Cotter, « Les inconduites sexuelles dans la Force régulière des Forces armées canadiennes, 2018 », mai 2019.

30 Marie Deschamps, « Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes », Responsable de l'examen externe, mars 2015.

31 Cela est en concordance avec les conclusions de l'examen dont il est question dans la note ci-dessus.

32 Entretien avec une militaire affectée à la MONUSCO.

33 Voir par exemple Département de la défense des États-Unis, « 2019 Military Service Gender Relations Focus Groups: Active Duty », 30 avril 2020.

victimes de signaler les incidents de ce genre³⁴.

Cette culture du silence est renforcée par une crainte des conséquences négatives pouvant être subies par celles qui portent plainte; il pourrait notamment s'agir de représailles, de répercussions négatives sur leur carrière, de stigmatisation et d'ostracisme. Plusieurs femmes ont déclaré qu'elles s'étaient définitivement vues privées de toute possibilité de promotion et d'affectation à l'avenir après avoir signalé un comportement répréhensible. D'autres ont subi un processus de revictimisation quand elles se sont exprimées sur des cas de harcèlement et agression sexuels. Comme l'a expliqué une femme, « On considère dans notre système que les femmes sont faibles par défaut, et si nous admettons que nous avons subi un harcèlement sexuel ou une agression sexuelle, cela nous rend encore plus faibles. Par ailleurs, si l'auteur d'un tel acte n'est pas un « sale type », mais simplement un collègue qu'on croise chaque jour, la honte qu'on éprouve à s'exprimer est encore plus grande. » C'est pour cette raison qu'il est impossible de dire à combien s'élève le nombre de femmes militaires qui n'ont jamais signalé les cas de harcèlement et d'agression sexuels dont elles ont été victimes ou témoins.

Les comportements discriminatoires et sexualisés figurent au nombre des principales raisons pour lesquelles elles ne sont pas affectées à des opérations de paix de l'ONU.

De nombreuses femmes ont souligné que les comportements discriminatoires et sexualisés figurent au nombre des principales raisons pour lesquelles elles ne sont pas affectées à des opérations de paix de l'ONU. Dans certains cas, ce sont ces mêmes raisons qui ont également incité des femmes à démissionner des forces armées. Cela indique qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir avant d'être en mesure de lutter efficacement contre de tels tabous et préjugés au sein des structures de défense nationale.

Matériels conçus pour des hommes

Un autre obstacle mentionné par les femmes militaires était le caractère inadéquat de leur matériel, un sujet qui continue d'être tabou pour celles qui souhaiteraient l'évoquer. Parmi les

142 répondantes, 109 ont soulevé la question du matériel qui ne convenait pas à leurs besoins. Elles ont signalé que seule leur tenue de cérémonie, qui n'est portée que rarement, est ajustée en fonction de l'anatomie féminine. Leur tenue de combat et leurs matériels connexes, comme les gilets pare-balles, sont censés être de type « unisexe », du moins en théorie, alors qu'en réalité, le matériel de type « unisexe » est conçu en fonction de données anthropométriques recueillies auprès de personnes de sexe masculin. Traditionnellement, les pays n'ont prévu qu'un seul type de tenue de combat et qu'un nombre limité de modèles de gilets pare-balles pour leur personnel. On se contente d'attribuer aux femmes des tenues et équipements connexes de plus petite taille normalement prévus pour les hommes, ce qui signifie qu'on néglige de

tenir compte des différences qu'elles présentent en ce qui concerne leurs dimensions, leur centre de gravité et les rapports de mesure et de force musculaire (p. ex., le fait d'avoir plus de force dans les

jambes que dans les bras, ou le fait d'avoir une inclinaison pelvienne différente ou un rapport torse-taille différent). Il en résulte que les tenues et matériels connexes destinés aux femmes sont souvent trop amples ou trop serrés compte tenu de la forme de leur corps et de leurs mensurations.

Le port d'une tenue ou d'un autre élément de type « unisexe » ou aux caractéristiques mal adaptées est non seulement inconfortable, mais il limite en outre la fonctionnalité et les capacités de son utilisatrice, en plus de présenter des risques pour sa sécurité. Par exemple, il est possible qu'une telle tenue ou un tel élément ne protège pas ses organes reproducteurs. Des éléments mal adaptés, tels que casques et gilets pare-balles, peuvent provoquer des dommages corporels par application d'une charge répétitive, comme des fractures de stress (ou de fatigue) et des lésions immédiates telles que des ecchymoses. Outre les problèmes de sécurité, un matériel inadapté peut limiter l'agilité et les performances d'une femme, ce qui peut avoir un effet négatif sur sa crédibilité dans n'importe quelle situation.

³⁴ Cette impression a été renforcée par la perception selon laquelle certaines femmes occupant des postes élevés dans la hiérarchie sont moins enclines à faire entendre leur voix pour les raisons exposées plus haut dans la présente section.

Le port d'une tenue de type « unisexe » a également des répercussions sur l'hygiène féminine. Ainsi qu'une militaire l'a souligné, si une femme n'a pas accès à une toilette alors qu'elle est affectée à une opération, il lui est difficile d'uriner discrètement en raison de la configuration de sa tenue. Dans certains cas, il faut qu'une femme enlève son gilet pare-balles ou expose une grande partie de son corps aux regards pour pouvoir uriner pendant une opération sur le terrain ou à bord d'un avion. Comme les tenues n'ont pas été conçues en tenant compte de leurs besoins, certaines femmes ont pris l'initiative de les modifier en plaçant des languettes de velcro dans l'entrejambe, ce qui leur permet d'éviter de l'enlever en public pour pouvoir uriner. Comme il s'agit là de solutions issues d'initiatives personnelles, elles ne sont envisageables que dans un nombre limité de cas.

Le port de tenues de type « unisexe » ou mal adaptées est non seulement inconfortable, mais affecte aussi la sécurité, l'hygiène et la mobilité des femmes.

Plusieurs pays ont reconnu l'existence de ces obstacles et s'emploient à adapter les tenues et éléments connexes en fonction des mensurations et morphologies différentes, notamment en proposant des sacs à dos ajustables et des tenues convenant à des personnes de petite taille. Certains pays prévoient également une allocation destinée à compenser le coût des retouches à apporter aux tenues, encore qu'une telle disposition ne soit généralement valable que pour les vêtements, et non pour des équipements de haute technicité tels que les gilets pare-balles ou les casques. Dans certains pays, les femmes reçoivent également une allocation destinée à leur permettre d'acheter des soutien-gorge sportifs conçus pour protéger contre les chocs violents, tandis que dans d'autres, aucune aide ne leur est fournie pour les aider à se procurer des accessoires de ce genre.

En dépit de ces initiatives, la plupart des femmes qui ont participé à cette étude ont reconnu que toute tentative d'aborder ces questions structurelles continue d'être un sujet tabou, et beaucoup d'entre elles ont signalé qu'elles avaient été fréquemment

tournées en ridicule en raison de l'impression qu'elles produisaient quand elles portaient leur tenue et vu la façon dont leur équipement limitait leur liberté de mouvement. En raison de ce tabou, ainsi que du manque de confiance manifesté quant à la volonté des structures de défense de résoudre les problèmes liés à l'équipement, la plupart des femmes militaires ont indiqué qu'elles avaient décidé de garder le silence. Ainsi que l'a dit une militaire affectée à la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental (MINURSO), « Rien ne change, quoiqu'on fasse, et cela ne fera que créer une raison de plus de se moquer de nous. »

Tabous et préjugés auxquels les

femmes militaires font face dans les opérations de paix de l'ONU

Toutes les femmes consultées aux fins de la présente étude ont signalé avoir dû faire face à un tabou ou un préjugé, sous une forme ou une autre, à l'occasion de leurs affectations à des opérations de paix de l'ONU. Cela indique que ces questions les touchent peu importe leur grade, fonction ou nationalité. Celles qui participent à des missions sont confrontées à des tabous et préjugés qui viennent s'ajouter à ceux qu'elles connaissent déjà dans leurs structures de défense nationale. Cela peut avoir des répercussions sur leur vécu pendant une affectation et sur leur décision d'en chercher d'autres à l'avenir, ce qui peut avoir une incidence directe sur les efforts déployés pour affecter un plus grand nombre de femmes aux opérations de paix de l'ONU.

La discrimination dans un contexte d'impunité

Parmi les femmes consultées aux fins de la présente étude, 113 sur 142 ont indiqué qu'elles faisaient l'objet d'une attention plus soutenue en cours d'affectation que pendant les périodes passées au sein de leur structure de défense nationale³⁵. Ce

³⁵ En dépit des efforts accomplis pour augmenter la participation des femmes en tenue, les progrès enregistrés ont été lents, en particulier en ce qui concerne l'affectation des militaires chargées du maintien de la paix. En 1993, les femmes ne représentaient qu'un pour cent des militaires en tenue affectés aux opérations de paix

surcroît d'attention allait souvent de pair avec « la perception largement répandue selon laquelle les femmes sont incapables, vulnérables et faibles »³⁶. Comme dans les structures militaires nationales, l'un des préjugés les plus fréquemment rencontrés dans le contexte des opérations de paix de l'ONU tient au fait que les femmes qui y sont affectées sont considérées comme « des femmes d'abord, des militaires ensuite ». Une militaire affectée à la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) a déclaré qu'à son avis, ce préjugé était particulièrement tenace dans les opérations de paix :

J'ai constaté que ce problème était plus grave à l'ONU que n'importe où ailleurs. On ne m'a jamais autant rappelé que je suis une femme, et que j'en suis une avant d'être une officière. Je trouve que cela est vraiment pénible... car mon sexe n'a rien à voir là-dedans. C'est pour cela que j'essaie d'exercer mes fonctions de chef de manière à ce que les autres puissent voir que je le fais avec compétence et que je suis à la hauteur en tant qu'officière, pour bien montrer que toute idée préconçue qu'on peut avoir sur moi en pensant que je suis inférieure à mes homologues masculins est totalement dénuée de fondement.

Comme l'a dit une officière supérieure affectée à la MINUSS, « Les femmes militaires doivent convaincre les autres qu'elles sont à la hauteur dans les situations [où on suppose que] les hommes ... le sont, même s'il n'en est rien. »

Les femmes affectées à des opérations de paix de l'ONU sont également traitées fréquemment comme si elles n'étaient pas égales aux hommes : sur les 142 femmes qui ont participé à la présente étude, 136 ont signalé avoir été victimes d'un comportement discriminatoire et de sexisme. Plusieurs ont été humiliées par leurs homologues

masculins et fait l'objet de commentaires tels que « Alors, tu vas te mettre à pleurer maintenant? » Des femmes militaires ont en outre mentionné qu'elles-mêmes ou leurs collègues féminines s'étaient vu offrir des possibilités inégales ou limitées en raison de leur sexe, souvent parce qu'elles faisaient l'objet d'un manque de confiance et d'acceptation. On pensait que ce comportement trouvait son origine dans les préjugés et pratiques discriminatoires ayant cours dans les pays fournisseurs de contingents, ce problème étant, de l'avis de nombreuses femmes, encore exacerbé dans le cadre des missions en raison de la perception selon laquelle il y avait une absence de leadership et d'obligation de rendre des comptes dans les opérations de paix de l'ONU. Ainsi que l'a fait observer une femme affectée à la MINUSMA, « Le sentiment d'impunité en cours de mission incitait les hommes à penser qu'ils pouvaient faire tout ce qu'ils voulaient et que rien ne les empêchait de faire des commentaires sexistes. »

Parmi les militaires consultées aux fins de la présente étude, 83 sur 142 ont dit qu'elles avaient fait l'objet d'actes de harcèlement et de tentatives de les isoler et de les exclure en cours d'affectation, que ce soit au sein de leur contingent, à des sites établis à l'intention des équipes d'observateurs militaires ou au siège de leur force ou de leur secteur. Ces actes ont eu lieu dans des contextes sociaux ainsi que sur leur lieu de travail. Plusieurs ont indiqué qu'elles avaient été exclues de groupes de travail, réunions et séances d'information, ce qui a nui à la qualité de leurs prestations. Ainsi que l'a expliqué une femme affectée à la MONUSCO, « La plupart des hommes faisant partie de l'effectif d'une mission adoptent une mentalité de meute, de sorte qu'il est difficile de s'attaquer aux tabous et préjugés, car les femmes qui s'y hasarderaient courraient le risque [d'être] montrées du doigt, mises à l'écart, harcelées et même, dans certains

de l'ONU. En 2013, soit 13 ans après l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité, les femmes ne représentaient toujours que 3 % de l'ensemble des effectifs militaires affectés à ces opérations. Reconnaisant qu'il s'agissait là d'un problème crucial, l'ONU a récemment intensifié les efforts qu'elle consacre aux mesures visant à augmenter ce pourcentage et s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux de 25 % pour les observatrices militaires et officières d'état-major, et de 15 % en ce qui concerne la part des femmes dans la constitution des contingents militaires affectés à des opérations de paix de l'ONU d'ici à 2028. En août 2020, les femmes représentaient 18,4 % de l'ensemble des effectifs en observateurs militaires et officiers d'état-major, et 4,8 % de l'effectif des contingents. Sahana Dharmapuri, « Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping », International Peace Institute, juillet 2013; Pablo Castillo Diaz, « Military Women in Peacekeeping Missions and the Politics of UN Security Council Resolution 1325 », septembre 2016; DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 »; ONU, « Uniformed Women in Peacekeeping », 31 décembre 2019, consultable à l'adresse https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed_women_infographic_150520_updated.pdf; et ONU, « Operational Effects and Women Peacekeepers », août 2020, consultable à l'adresse https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effects_and_women_peacekeepers_august_2020.pdf.

36 Pour reprendre les expressions utilisées par des femmes militaires originaires de différents pays qui ont été affectées à la MINUSCA, à la MINUSMA, à la MONUSCO, à la MINUAD, à la FNUOD, à la FINUL et à la MINUSS.

cas, rapatriées au cas où elles feraient entendre leur voix. » Pour certaines, cela a eu de graves conséquences psychologiques et physiques, et dans certains cas, il a fallu recourir à une hospitalisation. Une femme a décrit les effets qui en avaient résulté pour elle :

Je suis fatiguée d'être toujours traitée comme si j'étais jugée, de devoir accomplir un surcroît d'efforts pour mériter le même respect, ou parfois un niveau moindre, d'être obligée « d'éduquer », si on peut dire, mes supérieurs sur les questions d'égalité des sexes, ce qui pourrait entraîner une dépression, de la frustration et, dans mon cas, ... une hypertension artérielle précoce, probablement due au stress.

Les collègues de ces militaires, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, peuvent jouer un rôle dans cette dynamique. Comme l'a décrit une militaire affectée à la MINUSMA, « Quand vous montrez que vous êtes bien entraînée, intelligente et ambitieuse, certaines officières supérieures considèrent que vous êtes une menace pour elles et vous traitent en tant que telle en vous excluant de certains domaines d'activité. »

Différences culturelles quant à l'aptitude des femmes au commandement

De nombreuses militaires ont signalé que les collègues masculins qu'elles côtoyaient dans le cadre d'opérations de paix de l'ONU s'opposaient à ce qu'elles exercent des fonctions de commandement et refusaient de suivre les ordres qu'elles donnaient. Elles ont indiqué qu'elles avaient fréquemment affaire à des hommes qui n'acceptaient pas que des femmes occupent des positions d'autorité en raison de coutumes, croyances ou mentalités profondément enracinées. Cela représente un défi particulièrement difficile à relever pour les officières d'état-major en poste au quartier général de forces armées. Comme l'a exprimé une femme affectée à la MINUSS,

La majorité des officières en poste au quartier général de la force exerçaient des fonctions

administratives, et il ne leur était pas permis d'assumer différents types de fonctions. De nombreux officiers en poste à ce même quartier général n'étaient pas au courant du fait que les femmes étaient capables de jouer des rôles différents et de niveau plus élevé, ce qui signifie que certains étaient, dès le départ, convaincus qu'il était difficile pour des femmes d'exercer de telles fonctions.

Plusieurs femmes qui ont été affectées à des opérations de paix de l'ONU à des grades assez élevés (lieutenant-colonelle et au-dessus) ont dû faire face à l'attitude défiante d'homologues masculins de nationalité autre que la leur. Celles qui exerçaient leurs activités dans les secteurs des opérations et des plans (fonctions 3 et 5) ont été

confrontées à des obstacles particulièrement importants. Comme l'a déclaré une femme affectée à la MINUSS, « Plusieurs collègues masculins n'ont pas accepté le fait que j'étais leur chef. Dans le cadre culturel qui est le leur, il est rare que des femmes

occupent le poste qui était le mien, de sorte qu'ils se sentaient peu enclins à servir sous le commandement d'une femme et à recevoir mes ordres. » Plusieurs femmes militaires ont affirmé qu'elles avaient dû ordonner à des membres de contingents de certains pays de ne pas les appeler « monsieur », mais d'utiliser plutôt le titre correct, à savoir « madame ».

Les femmes qui faisaient partie d'un contingent ont été en butte à une dynamique similaire de la part de leurs collègues nationaux dans le cadre d'affectations. Ainsi que l'a expliqué une femme affectée à la MONUSCO,

Une fois arrivée sur mon lieu d'affectation, alors que je craignais surtout de ne pas me sentir à ma place dans la zone d'affectation ou d'être obligée d'accepter des différences culturelles qui mettraient en doute mon aptitude à commander face aux membres de la communauté, j'ai été peinée de constater que les personnes les plus sceptiques quant à ma capacité de prendre des décisions faisaient toujours partie de mon propre contingent; il

La plupart des femmes consultées ont signalé qu'elles avaient dû faire face à un comportement discriminatoire et à des attitudes sexistes pendant leur affectation à des opérations de paix de l'ONU.

s'agissait surtout de certains de mes supérieurs qui, à mon avis, semblaient enclins à penser que le respect qui m'était témoigné par les fonctionnaires de l'ONU et les membres de la communauté était dû à une sorte d'attraction physique qu'ils éprouvaient pour moi, plutôt qu'à mes réalisations, à mon attitude positive et à mes efforts inlassables. L'un de mes officiers supérieurs, faisant allusion à une autre officière et à moi-même, nous a comparées à des « cerises sur le gâteau » quand il nous a « conseillé » de faire attention à la façon dont nous traitons nos subalternes. On est toujours à l'affût du moindre faux pas que peuvent commettre les femmes chargées de fonctions de commandement.

Clichés sexospécifiques et fonctions « traditionnellement exercées par des femmes »

Les tabous et préjugés associés à des clichés sexospécifiques continuent toujours d'être largement répandus dans les opérations de paix de l'ONU, ce qui ne fait qu'ajouter au stress ressenti par les femmes qui exercent déjà leurs activités dans des contextes difficiles. Comme dans leurs structures de défense nationale, les femmes qui ont des enfants sont souvent censées être de mauvaises mères. Les célibataires sont, plus que les autres, considérées comme disponibles et désireuses d'avoir des relations sexuelles pendant leur période d'affectation. Certaines femmes membres d'un contingent ont signalé que des collègues avaient pris des photos ou des vidéos les montrant en train de danser à l'occasion de manifestations culturelles ou sociales tenues dans les locaux de la mission, pour les envoyer ensuite à leur famille ou à leurs amis dans leur pays d'origine, ce qui avait créé des rumeurs sur leur comportement sexuel et avait porté préjudice à leurs relations.

Plusieurs femmes militaires ont également indiqué que leur hiérarchie avait tendance à leur confier des fonctions consistant surtout à s'occuper de questions sexospécifiques et à assurer une protection, par exemple en les nommant conseillères

chargées des problèmes sexospécifiques et des mesures de protection, ou encore coordonnatrices en poste au quartier général d'une force ou d'un secteur relevant d'une mission. Dans de nombreux cas, elles ont estimé qu'elles avaient été nommées au poste qu'elles occupaient en raison de leur sexe même si elles n'avaient reçu aucune formation les préparant à exécuter les tâches prévues.

En confiant à des femmes des fonctions auxquelles elles n'ont pas été formées, on les condamne à l'échec et on renforce le préjugé selon lequel elles sont incapables de servir avec succès dans les opérations de paix de l'ONU. Plusieurs femmes militaires ont souligné que « le fait d'être une femme ne signifie pas automatiquement que vous êtes un expert en questions sexospécifiques ». Comme l'a affirmé une militaire affectée à la FINUL, « Pour que nous réussissions dans l'exercice de nos fonctions, l'ONU doit s'assurer que des postes ne soient pas confiés à des femmes pour la seule raison qu'elles sont des femmes. Elles doivent posséder les compétences et l'expérience nécessaires à l'exercice des fonctions qui leur sont confiées, sans quoi elles sont condamnées à l'échec. » Plusieurs femmes ont parlé de la tendance à prendre des mesures symboliques, en signalant que certains pays fournisseurs de contingents font semblant de se conformer aux lignes directrices de l'ONU en affectant des femmes en nombre suffisant pour atteindre les objectifs fixés, sans se soucier de les préparer à leur affectation en leur dispensant une formation appropriée ou en leur offrant d'autres moyens d'être à la hauteur de leurs tâches³⁷.

L'attribution de fonctions « à caractère traditionnellement féminin » à des femmes peut entraîner de graves problèmes. Elle confirme que les clichés négatifs associés aux fonctions qu'il convient d'attribuer aux femmes sont toujours d'actualité. Elle encourage également à considérer que les problèmes sexospécifiques et la fourniture d'une protection sont des « questions que les femmes sont particulièrement aptes à gérer ». Les frustrations qui en résultent ont été signalées par des femmes affectées à chacune des opérations de paix de

³⁷ Les problèmes attribuables à la prise de mesures symboliques sont également mis en lumière par Sabrina Karim et Kyle Beardsley, « Female Peacekeepers and Gender Balancing: Token Gestures or Informed Policymaking? » *International Interactions* 39, no. 4 (2013), ainsi que par Natasja Rupesinghe, Eli Stamnes et John Karlsrud, « WPS and Female Peacekeepers », dans *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*, ouvrage publié sous la direction de Sara E. Davies et Jacqui True, (Oxford : Oxford University Press, 2019).

l'ONU mentionnées dans la présente étude. Plusieurs femmes militaires qui ont occupé des postes de ce genre en tant que participantes à ces opérations ont indiqué qu'elles avaient subi une double stigmatisation et avaient été continuellement humiliées en raison du rôle qu'elles exerçaient, notamment quand il leur fallait entendre des collègues tenir des propos tels que « je ne comprends pas vraiment ce que tu es censée faire. Ce que tu fais, ce sont des trucs strictement réservés aux femmes. »³⁸ De nombreuses femmes participant à la présente étude ont fait valoir que pour en finir avec ce préjugé, il fallait que des femmes aussi bien que des hommes soient nommés à des postes correspondant à ces fonctions, et que des spécialistes masculins des questions sexospécifiques et des activités de protection fassent partie des équipes de direction des missions.

Certaines femmes militaires ont signalé cependant que les clichés sexospécifiques ont parfois des effets positifs pour elles. Par exemple, plusieurs d'entre elles ont mentionné qu'en contribuant à des activités de mobilisation des collectivités dans le cadre d'opérations de paix, elles ont réussi à établir des relations de confiance et à augmenter le niveau de respect manifesté à l'égard de la mission, ce qui leur a valu d'être considérées comme de précieuses intervenantes capables d'apporter une importante contribution aux efforts de leur équipe ou unité. Ainsi que l'a décrit une femme affectée à la MINUSS,

J'ai pensé qu'en tant que femme, j'étais capable d'apporter une contribution importante aux activités entreprises dans le cadre des patrouilles et interventions qui avaient lieu au niveau local. J'ai pu avoir des conversations

De nombreuses femmes ont conscience d'être à la merci de leurs collègues masculins de grade supérieur, l'ONU étant perçue comme dépourvue des pouvoirs nécessaires pour intervenir et agir en cas de harcèlement et d'agression sexuels.

avec des généraux occupant des postes très élevés dans les deux factions en conflit, ce qui m'a donné l'occasion de leur poser des questions à caractère plus personnel sur leur famille et d'autres aspects, ce qui est plus « acceptable » de la part d'une femme. Cela a facilité la collecte de renseignements. Parmi tous les visages de militaires déployés sur le terrain, le mien était celui d'une femme, ce qui a permis aux femmes et aux enfants qui étaient ciblés de faire davantage confiance à la patrouille³⁹.

Harcèlement et agression sexuels

Les militaires affectées à des opérations de paix de l'ONU doivent faire face à l'idée tenace selon laquelle elles ont besoin d'une protection contre des menaces extérieures parce que leur sexe les

rend plus faibles et vulnérables⁴⁰. Pourtant, les femmes affectées à des opérations de paix de l'ONU ne se sont pas jugées plus faibles ou plus vulnérables face à des menaces externes. Au lieu de cela, elles ont signalé qu'elles étaient plus préoccupées par les risques de harcèlement et d'agression sexuels dans le cadre de leur mission⁴¹. Cela était également le cas de nombreuses femmes qui avaient été affectées à des opérations de l'UA, de l'OTAN et d'autres organisations. Il faut en déduire que les femmes militaires sont confrontées à des problèmes structurels liés à l'inconduite de certains individus dans le cadre d'affectations à caractère international⁴². Ainsi que l'a déclaré une femme affectée à la MONUSCO,

Je suis une militaire bien entraînée, et je n'éprouve aucune préoccupation quant à ma capacité de gérer des situations difficiles en

38 Entretien avec une militaire affectée à la MONUSCO.

39 S'il est essentiel d'assurer la participation de femmes à la mobilisation communautaire, il importe de souligner que cela devient une source de problèmes si leur rôle n'est jugé utile que quand elles agissent « en tant que femmes » dans l'exercice d'une fonction spécifiquement réservée aux femmes, plutôt que soldates ou officières.

40 Cette « norme de protection sexospécifique » en vertu de laquelle on considère que les femmes ont besoin de protection tandis que les hommes sont perçus comme des protecteurs est également décrite dans l'ouvrage de Sabrina Karim et Kyle Beardsley intitulé « *Equal Opportunity Peacekeeping: Women, Peace, and Security in Post-Conflict States* » (Oxford : Oxford University Press, 2017).

41 Lors des échanges de vues qui ont eu lieu sur ces questions à l'occasion des entretiens, de nombreuses femmes ont indiqué que la fréquence des cas de harcèlement et d'agression sexuels est particulièrement élevée au sein de leurs forces armées nationales et d'autres structures militaires. Elles ont souligné que cela avait un effet négatif sur l'image qu'elles se faisaient de certains pays fournisseurs de contingents et sur les attentes qu'elles avaient à leur égard, et qu'elles se préparaient en conséquence en se tenant à distance respectueuse des personnes ou contingents originaires de ces pays.

42 Selon les entretiens organisés avec des femmes militaires aux fins de la présente étude.

cours de patrouille. Ce qui m'inquiète plutôt, c'est la dynamique qui règne dans la mission. On entend circuler toutes sortes de récits sur des agressions sexuelles qui ont été commises dans l'enceinte de la mission, et même si notre hiérarchie ne s'en préoccupe pas officiellement, les femmes qui reviennent d'une mission adressent des avertissements aux autres.

La normalisation des avances sexuelles indésirables en cours de mission est un phénomène alarmant, ainsi que l'a indiqué une militaire affectée à l'UNFICYP : « On se comporte normalement; des hommes s'adressent à vous comme si vous attendiez d'avoir une aventure; tout le monde pense qu'on est libre. On n'y prête pas attention et on passe à autre chose, mais c'est toujours irritant. » C'est pour cette raison que plusieurs femmes ont signalé que leur partenaire ou des membres de leur famille ne souhaitaient pas qu'elles acceptent de se porter candidates à des affectations.

Compte tenu de la multitude de cultures représentées dans les opérations de paix de l'ONU, plusieurs femmes affectées à diverses missions ont indiqué qu'il n'était pas rare que des collègues masculins « interprètent les manifestations d'empathie et d'amitié comme autant d'invitations à faire des avances à leurs collègues féminines, ou pire encore »⁴³. Cela se traduit souvent par un comportement sexualisé indésirable, pouvant notamment prendre la forme de plaisanteries ou anecdotes salaces, d'attouchements sexuels et, dans certains cas, de viols.

Certaines militaires ont souligné que cette dynamique se manifestait à tous les niveaux dans le cadre des opérations de paix de l'ONU, et qu'elle mettait souvent en cause des collègues occupant des postes élevés. Ainsi que l'a expliqué une militaire affectée en tant qu'officière supérieure à une opération de paix de l'ONU, « Les gens profitent de l'environnement particulier propre à l'ONU; ils tirent parti de la fonction qu'ils exercent, de leur pouvoir, de l'environnement dans lequel ils évoluent, et de l'impunité dont ils croient jouir, en quoi on constate souvent que les faits leur donnent

raison. »

De nombreuses femmes ont conscience d'être à la merci de leurs collègues masculins de grade supérieur, l'ONU étant perçue comme dépourvue des pouvoirs nécessaires pour intervenir et agir. Alors que celles qui sont affectées en tant qu'officières d'état-major et observatrices militaires sont souvent victimes d'actes de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles commis par des collègues masculins de nationalité différente de la leur, celles qui font partie d'un contingent sont également soumises à cette dynamique au sein de leur propre unité. Comme l'a décrit une femme faisant partie d'un contingent affecté à la MONUSCO,

Souvent, pour peu que les supérieurs en aient l'occasion, ils choisissent des femmes candidates à un recrutement pour la constitution d'un contingent non pas en fonction de leurs capacités, mais compte tenu de leurs caractéristiques physiques. Au moment de la sélection, c'est la femme grande, blonde et mince qui aura la priorité sur son homologue grassouillette, [même si] cette dernière est une excellente soldate⁴⁴. Une fois arrivées à leur zone de mission, celles qui sont jolies deviennent des cibles convoitées par leurs supérieurs, qui n'auront de cesse tant qu'ils ne les auront pas conquises. Dans mon cas, mon supérieur a commencé à me harceler et m'a dit que j'étais une officière toute spéciale qui le rendait fou d'amour, et que la mission se déroulerait dans les meilleures conditions possibles [si j'entretenais des relations sexuelles avec lui]. Il a poussé ses parties intimes contre ma jambe, ce qui m'a inspiré un profond dégoût. Quand je lui ai dit, le lendemain, à quel point cela m'avait mis mal à l'aise, il m'a conseillé de bien réfléchir à ce que j'allais faire si j'avais l'intention de déposer plainte à son sujet parce qu'il était un colonel hautement respecté et que j'en étais à peine au début de ma carrière militaire. Pendant le restant de ma mission [sept mois], j'ai reçu une sanction disciplinaire chaque jour. Je ne savais pas comment me défendre, et j'ai fini par tomber malade des suites de la persécution sexuelle indirecte que

43 Entretien avec une militaire affectée à la MINUSCA.

44 Selon les répondantes consultées à l'occasion des entretiens menés aux fins de la présente étude, il semblerait que l'utilisation de termes destinés à humilier les femmes en raison de leurs caractéristiques corporelles est fréquente dans les structures de défense de toutes les régions du monde.

j'ai dû subir sous la forme de sanctions, d'interdictions et de mesures de contrôle excessives. Je me sentais seule et déprimée, en attendant le jour où je pourrais enfin sortir de cet enfer.

Des femmes faisant partie de contingents provenant de diverses régions géographiques ont indiqué qu'elles avaient vécu des expériences similaires en ayant affaire à des supérieurs qui leur faisaient subir une intimidation sexuelle. Elles ont également précisé que l'incapacité de certains commandants de contingent à exercer correctement leurs fonctions de chef se traduisait par une augmentation des cas d'inconduite au sein des contingents, ce qui était probablement dû au sentiment d'impunité qui y régnait.

L'absence d'obligation de rendre des comptes perçue dans les opérations de paix de l'ONU et le sentiment d'impunité qui en résulte expliquent pourquoi les cas de comportement inapproprié et de harcèlement sexuel continuent de se multiplier⁴⁵. Sur les 142 femmes qui ont participé à la présente étude, 134 ont indiqué qu'elles avaient été victimes de harcèlement et d'agression sexuels, qu'elles avaient été témoins de tels cas ou qu'elles en avaient entendu parler à plusieurs reprises dans le cadre d'opérations de paix de l'ONU. La plupart d'entre elles ont décidé de ne pas faire entendre leur voix parce qu'il leur semblait peu probable que le système des Nations Unies, les responsables de la mission ou leur hiérarchie nationale se préoccuperaient d'aborder efficacement les questions qu'elles soulevaient, et parce qu'elles ressentaient de la honte, ne souhaitaient pas renouveler le processus de victimisation et craignaient des représailles⁴⁶. Comme l'a expliqué une militaire affectée à la MINUSCA,

Les efforts déployés par l'ONU semblent viser exclusivement à traiter des aspects externes de

[l'exploitation et des abus sexuels] subis par les populations locales, mais j'ai constaté que les cas d'inconduite interne sont souvent négligés ou passés sous silence⁴⁷. Les femmes sont implicitement et explicitement découragées [de signaler] les incidents de harcèlement sexuel au sein de la mission, et je suis au courant de plusieurs cas dans lesquels on a menacé des femmes de les rapatrier.

Ainsi que l'a ajoutée une femme affectée à la MONUSCO, « Les décideurs doivent être prêts à faire face aux obstacles que peuvent créer ceux qui ne sont pas désireux de changer la façon dont on fait les choses, et il faut qu'ils fassent preuve de fermeté et de détermination. J'ai moi-même été témoin de cas de dissimulation particulièrement révoltants. Je me rappellerai toujours que c'était la pire expérience que j'ai vécue dans la mission que j'ai faite pour l'ONU. » Un nombre incalculable de femmes ont fait état d'expériences similaires, en indiquant que la réaction de l'ONU et des pays fournisseurs de contingents aux allégations de harcèlement ou d'agression sexuels commis dans le cadre de missions est souvent incohérente et insuffisante⁴⁸. Comme l'a fait remarquer une femme affectée à la MINUSS, « On parle beaucoup de ces questions, mais l'ONU ne doit plus se contenter de belles paroles, et il est temps de passer aux actes. »

Le risque de subir un harcèlement et des agressions sexuels a un effet à la fois sur le vécu des femmes militaires pendant leur période d'affectation et sur leur décision de se porter candidates à de nouvelles affectations. Ainsi qu'il est souligné dans la Stratégie des Nations Unies en faveur de la parité des sexes applicable au personnel en tenue, « Il se peut que les femmes militaires craignent d'être isolées et vulnérables au harcèlement et à l'exploitation sexuels pendant leur période d'affectation. »⁴⁹

45 Certaines militaires qui avaient été affectées à des opérations internationales de divers types ont souligné qu'elles devaient faire face à une dynamique similaire dans d'autres contextes également, en indiquant que la gravité des incidents dont elles avaient été victimes avait été minimisée ou que ces derniers avaient été occultés afin de préserver l'engagement politique et les bonnes relations diplomatiques avec d'autres nations. Les femmes affectées à des missions humanitaires ont connu une dynamique similaire. Voir, par exemple, Jasmine-Kim Westendorf, *Violating Peace: Sex, Aid, and Peacekeeping* (Ithaca, NY : Cornell University Press 2020).

46 Le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) procède à des enquêtes sur les allégations d'inconduite mettant en cause des membres du personnel des missions de maintien de la paix, parmi diverses entités relevant de l'ONU. Selon le BSCI, il incombe au premier chef aux pays fournisseurs de contingents d'enquêter sur les incidents mettant en cause leur personnel militaire. BSCI de l'ONU, « Investigations Manual », 2015.

47 L'ONU fait une distinction entre l'exploitation et les abus sexuels externes et l'inconduite interne, concept qui englobe la discrimination, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles.

48 Cela confirme les conclusions d'autres études sur le harcèlement et les agressions sexuelles mettant en cause des agents de maintien de la paix. Voir, par exemple, Westendorf, *Violating Peace*.

49 DPO de l'ONU, « Stratégie des Nations Unies en faveur de la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018-2028 ».

Cela a été confirmé par de nombreuses femmes consultées aux fins de la présente étude. Ainsi qu'une militaire affectée à la MINUSS l'a dit, « Le comportement répugnant de certains collègues masculins a été l'aspect le plus désagréable de ma mission, et la principale raison pour laquelle je ne chercherai pas d'autres affectations. » Plusieurs autres femmes militaires ont indiqué avoir subi des désagréments similaires⁵⁰.

Le racisme : un deuxième niveau de stigmatisation

Les manifestations de racisme à l'égard des femmes militaires sont des phénomènes fréquents dans les opérations de paix de l'ONU. Comme dans les cas de sexisme, les incidents de ce genre ne donnent que rarement lieu à des mesures correctives parce que les instances compétentes au sein des missions sont soit dépourvues des pouvoirs nécessaires, soit peu désireuses de les exercer. Sur les 142 femmes consultées aux fins de la présente étude, 122 ont mentionné qu'elles avaient été la cible d'actes de racisme ou en avaient été témoins au cours d'une période d'affectation à des opérations de paix de l'ONU. Cela ajoute un niveau de stigmatisation pour les femmes de couleur, qui font souvent l'objet de commentaires insultants et peuvent être ouvertement considérées comme « moins instruites, moins bien formées et moins capables d'accomplir les tâches qui leur sont confiées » tant qu'elles n'auront pas prouvé que ces perceptions sont sans fondement. Comme l'a expliqué une femme affectée à une opération de paix de l'ONU, « J'ai été ignorée et mal traitée à cause de la couleur de ma peau. Quand j'ai essayé de proposer des façons d'améliorer nos activités, on s'est moqué de moi. On m'a dit « Qu'est-ce qu'une petite fille noire comme toi peut bien savoir? »

Aucune des femmes qui ont été la cible d'actes de racisme en cours de mission n'a reçu le moindre soutien de la part de sa hiérarchie pour remédier à ces problèmes, et toutes ont souligné la nécessité, pour l'ONU, d'adopter une attitude plus ferme à

cet égard. Comme l'a indiqué une militaire affectée à la MONUSCO,

L'ONU doit adopter une position beaucoup plus ferme pour indiquer ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, et exiger que les instances compétentes des pays fournisseurs de contingents soient informées des normes de comportement à observer et soient tenues responsables des violations dont elles peuvent faire l'objet. Il faut qu'une culture de responsabilisation et de responsabilité soit mise en œuvre à tous les niveaux de la mission, pour exiger que chacun ... traite les autres avec respect, quelle que soit leur origine ethnique et qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

Stratégies d'atténuation et structures de soutien

Plus de la moitié des femmes consultées ont dit qu'elles avaient été la cible, à des degrés divers, d'actes de harcèlement et de mesures visant à les mettre à l'écart et à les exclure pendant une période d'affectation.

Les femmes militaires originaires des 53 pays représentés dans la présente étude ont parlé d'une série de stratégies d'atténuation et de structures de soutien qu'elles ont utilisées pour surmonter les obstacles posés par les tabous et les préjugés.

Stratégies d'atténuation

En fonction de l'environnement propre à chacune, les femmes utilisent des stratégies conçues pour atténuer les tabous et les préjugés auxquels elles font face tant avant que pendant leur affectation à des opérations de paix de l'ONU.

Stratégies de préparation à une affectation

Avant une affectation, les femmes militaires ont recours à diverses stratégies pour atténuer les effets des tabous et préjugés. Par exemple, elles s'assurent que des systèmes de soutien sont en place pour venir en aide à leur conjoint et aux autres membres de leur famille en cas de besoin pendant leur période d'affectation. Pour nombre d'entre elles,

⁵⁰ Cela est en concordance avec les conclusions d'autres études. Voir Karim et Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*, p. 126–127, et Ghittoni, Lehouck et Watson, « Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study », p. 36.

cela est relativement facile. Comme l'a mentionné une femme affectée à la MINUSCA,

Quand je suis partie après avoir obtenu une affectation pour une période de six mois, tout le monde avait de la peine pour mon mari. Comment sa femme pouvait-elle s'en aller en les laissant seuls, lui et les enfants? Voisins, amis et membres de la famille se sont relayés pour s'occuper de lui pendant mon absence et lui ont apporté à manger presque chaque soir. Si vous voulez tout savoir, quand il a accepté une affectation d'une durée de 12 mois, on a considéré que c'était tout à fait normal, et c'est moi qui ai dû préparer notre dîner moi-même.

Des femmes originaires de toutes les régions du monde ont indiqué qu'elles avaient vécu des expériences similaires et ont appelé l'attention sur les différences observées entre les hommes et les femmes faisant partie des forces armées en ce qui concerne le niveau du soutien fourni par leur communauté.

La plupart des femmes s'assurent qu'elles disposent de bons réseaux de communication pendant leur période d'affectation pour être en mesure de rester en contact avec les membres de leur famille restés dans leur pays d'origine et éviter une stigmatisation encore plus marquée en raison de leur absence. Pour gérer les commentaires et attentes dont elles font l'objet, un grand nombre de répondantes ont indiqué qu'elles partagent également activement des renseignements sur leur affectation, certaines d'entre elles allant même jusqu'à inviter des membres de leur famille et des amis à visiter les installations de leur organisation militaire pour leur permettre d'en savoir plus à son sujet. Plusieurs femmes ont en outre signalé qu'elles établissent un dialogue direct avec les membres de la communauté quand elles sont confrontées à des tabous et préjugés. Comme l'a mentionné une femme affectée à la MONUSCO,

Quand j'avais affaire à des personnes dont les propos ou les actes révélaient la présence d'un préjugé ou d'un tabou à mon égard, je n'hési-

tais pas à leur demander, chaque fois que cela était possible, si elles agiraient de la même façon si j'étais un homme. J'essaie d'expliquer que la motivation qui m'anime quand je me porte candidate à une affectation est due aux mêmes raisons que celles qui motiveraient un homme. Je ne sais pas au juste si cela est efficace, mais je constate au moins que la plupart de ces personnes font un signe de tête pour indiquer qu'elles ont compris, et elles me présentent des excuses.

Plusieurs femmes ont signalé que le nombre de manifestations de tabous et préjugés a diminué après leur première affectation réussie, ce qui leur a permis de se préparer plus facilement à leur mission suivante⁵¹. Comme l'a déclaré une femme affectée à la MONUSCO, « Quand je suis partie en mission pour la deuxième fois, j'ai bénéficié d'une plus grande compréhension de la part des membres de ma famille et de ma communauté. Comme ma première affectation s'était bien déroulée, ils avaient davantage confiance en moi et comprenaient pourquoi il était important [pour moi] d'obtenir une autre affectation. » D'autres femmes ont toutefois indiqué que les tabous et préjugés dont elles faisaient l'objet persistaient. La stratégie d'atténuation adoptée par un grand nombre d'entre elles a consisté à ignorer ces tabous et préjugés ou à s'en accommoder, tandis que d'autres se sont efforcées de prouver qu'elles étaient à la hauteur de leur tâche et de montrer que leur communauté pouvait être fière d'elles. Comme l'a affirmé une femme affectée à la MINUSCA, « Les affectations renforcent votre personnalité. Vous vivez avec ce préjugé pendant longtemps, jusqu'à ce qu'il fasse partie de vous-même, après quoi vous ne vous en inquiétez plus. C'est alors que la communauté finit par vous respecter, et que certains vont même jusqu'à vous admirer. »

Stratégies en cours d'affectation

De nombreuses femmes militaires participant à la présente étude ont indiqué qu'elles craignaient de faire entendre leur voix pour appeler l'attention sur les tabous et préjugés auxquels elles devaient faire

51 Sur les 142 participantes, 73 ont été affectées à des opérations internationales multiples : 27 ont indiqué que le nombre de manifestations de tabous et préjugés avait diminué après leur première affectation réussie, tandis que les 46 autres ont signalé que ces tabous et préjugés persistaient. Il importe de noter que la question de savoir si des femmes sont ou non capables d'accepter d'autres affectations dépend de leur origine nationale. Certains pays autorisent les femmes militaires à ne participer qu'une seule fois à des opérations de paix de l'ONU, bien que cette règle ne s'applique pas toujours dans le cas de leurs collègues masculins.

face en cours d'affectation, en particulier quand elles exerçaient des fonctions de niveau subalterne. Les femmes faisant partie de l'effectif d'un contingent ont également dit qu'un soutien institutionnel leur faisait défaut quand elles souhaitaient lutter contre les tabous et préjugés, et qu'elles s'abstenaient souvent de porter plainte contre des personnes qu'elles devaient continuer de côtoyer après leur période d'affectation. En raison de cette réticence à passer par la voie hiérarchique pour obtenir gain de cause, de nombreuses militaires ont recouru à des stratégies informelles pour atténuer les effets des tabous et préjugés auxquels elles doivent faire face en cours de mission, en appliquant des méthodes susceptibles de varier selon leur âge, leur grade et leur fonction.

Toutes les répondantes qui avaient été affectées à des opérations de paix de l'ONU ont déclaré qu'elles déployaient des efforts plus intenses que leurs homologues masculins pour prouver qu'elles étaient à la hauteur et démontrer à quel point il était absurde de prétendre que les agentes de maintien de la paix avaient des capacités inférieures et étaient faibles et vulnérables. Les femmes militaires ont affirmé clairement qu'elles tentaient de se présenter sous leur meilleur jour en adoptant un comportement professionnel, déontologique et reflétant un haut niveau de confiance en soi, et en traitant les titulaires de tous grades avec respect⁵². Certaines ont fait connaître leurs activités et domaines d'intervention au public afin de montrer qu'elles pouvaient s'enorgueillir d'un palmarès plus qu'honorable. Selon leur ancienneté et la dynamique des missions, certaines femmes adoptent également une approche plus directe pour confronter ceux qui veulent imposer leurs tabous et préjugés, ainsi que l'a fait une militaire affectée à l'UNFICYP : « Il ne faut pas hésiter à leur lancer des défis, en mettant en doute la validité de leurs idées, en leur montrant qu'on est capables de fournir une précieuse contribution et en confirmant, encore et toujours, qu'on est là pour soutenir ceux qui ont besoin de nous. » Des haut gradées ont indiqué que l'authenticité dont elles avaient fait preuve en tant que chefs les avait aidées à surmonter les tabous et préjugés pendant leur période d'affectation.

Bien que toutes les femmes aient exprimé de la frustration en se sentant obligées de montrer qu'elles étaient à la hauteur, certaines ont essayé de voir sous un jour positif les obstacles à surmonter pour y arriver. Elles se sont rappelé « de toujours garder à l'esprit que nous sommes un exemple et des modèles pour les autres femmes, de sorte que les succès que nous remportons leur ouvriront la voie pour qu'elles puissent, elles aussi, réussir à l'avenir », ainsi que l'a décrit une militaire affectée à la MINUSCA. Certaines ont également découvert un sentiment de satisfaction et d'accomplissement de soi en prouvant que les préjugés ciblant les femmes étaient détestables, ce qui, selon elles, les a rendues résilientes et a trempé leur caractère. Une femme a déclaré que « c'est ainsi qu'on apprend à s'entourer de personnes capables de vous faire aller vers l'avant, et non vers l'arrière ». La plupart ont également essayé de créer des réseaux ou d'adhérer à certains qui existaient déjà, et d'identifier les personnes qui pouvaient être leurs alliés parmi les hauts responsables de leur mission, d'autres femmes militaires, les collègues civils et les membres des forces policières faisant partie de l'effectif de la mission, et leurs collègues nationaux afin d'obtenir l'aide et le soutien dont elles avaient besoin pour surmonter les obstacles liés aux tabous et préjugés.

De nombreuses femmes ont fait observer qu'avant d'être affectées à des opérations de paix de l'ONU, leurs structures de défense nationale leur avaient donné des instructions précises sur les moyens à mettre en œuvre pour éviter le harcèlement et les agressions sexuels. D'autres ont reçu des conseils et avertissements informels de la part de collègues masculins ou féminins qui avaient déjà été affectés à des opérations ou missions par le passé. Par exemple, on leur a dit d'éviter de se déplacer dans l'enceinte de la base sans être accompagnées, surtout après la tombée de la nuit, et de porter visiblement leur arme. Pour se protéger et préserver leurs relations professionnelles en cours de mission, de nombreuses militaires décident de s'isoler et d'éviter les réunions mondaines pendant leur période d'affectation. La plupart des femmes militaires préfèrent rester entre elles quand la

52 Plusieurs femmes ont déclaré qu'elles s'étaient efforcées, dans toute la mesure de leurs possibilités, de traiter leurs subalternes d'une manière digne et respectueuse en considérant qu'il s'agissait avant tout de personnes, plutôt que de titulaires de tel ou tel grade. Cette approche leur a valu d'être reconnues en tant que « chefs jouissant de l'estime de leurs troupes, dont les services étaient hautement appréciés et recherchés ».

consommation d'alcool est autorisée en cours de mission, étant donné que les individus en état d'ébriété sont plus enclins à faire des avances indésirables et à avoir un comportement inapproprié. Pour éviter de devenir l'objet d'attentions indésirables, les femmes militaires célibataires ont également indiqué qu'elles avaient l'habitude de porter une alliance pour donner l'impression qu'elles étaient mariées. D'autres femmes ont signalé qu'elles évitaient de s'adonner à un entraînement physique sans être accompagnées, qu'elles s'habillaient sobrement ou veillaient à garder leurs distances par rapport à leurs collègues masculins⁵³.

Pour lutter contre les tabous, plusieurs femmes militaires sont également intervenues en faveur des autres pour qu'elles continuent à exprimer haut et clair leur opposition aux pratiques perpétuant les tabous et préjugés. Comme l'a dit une femme affectée à la MONUSCO,

Pour se protéger et préserver leurs relations professionnelles en cours de mission, de nombreuses militaires décident de s'isoler et d'éviter les réunions mondaines pendant leur période d'affectation.

Ne perpétuez pas les tabous et préjugés en jugeant et en humiliant d'autres femmes. Ne craignez pas de faire entendre votre voix et de prendre la défense des autres quand un acte répréhensible est commis. Intervenez pour montrer aux gens qu'ils sont responsables de leurs actes, en n'acceptant plus ce qui n'était peut-être jadis « qu'une chose sans grande importance ». La norme qui est appliquée sous vos yeux est celle que vous vous attendez à voir appliquer. Indiquez clairement ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.

Structures de soutien

Dans un certain nombre de pays, des structures de soutien officielles et officielles ont été mises en place pour et par les femmes militaires. Outre le fait que ces structures ont permis d'atténuer les effets subis par telle ou telle personne, elles ont aussi, selon les militaires consultées aux fins de la présente étude, été utiles dans des domaines tels que la formation, le réseautage, le mentorat, l'appui

aux familles et l'application de mesures visant à lutter contre les comportements inappropriés et le harcèlement sexuel. Il a également été indiqué que ces structures peuvent présenter des désavantages étant donné qu'elles sont, dans certains cas, considérées comme des moyens d'accorder un traitement préférentiel aux femmes militaires, ce qui peut avoir pour effet de les isoler, de les exclure et de les exposer à des pratiques de harcèlement. C'est notamment pour ces raisons que certaines évitent de chercher à bénéficier d'un soutien expressément destiné aux femmes militaires.

Obstacles à surmonter pour promouvoir la santé mentale et intervenir dans d'autres domaines

Sur les 142 militaires consultées aux fins de la présente étude, 95 ont appelé l'attention sur l'insuffisance des mesures de soutien nationales destinées à les aider à faire face à des situations difficiles telles que celles créées par un comporte-

ment discriminatoire, un harcèlement ou des agressions sexuelles, et un trouble de stress post-traumatique avant, pendant ou après une affectation. Dans certains cas, des femmes militaires avaient informellement tenté d'obtenir un soutien de la part de collègues participant à la même mission qu'elles pendant leur période d'affectation, mais avaient rapidement constaté qu'il n'existait aucun système national qui soit capable de les aider à long terme. De nombreux pays, en particulier dans les régions du sud, sont dépourvus de structures de soutien destinées aux femmes militaires, ce qui oblige ces dernières à ne compter que sur leurs propres ressources. En raison de cette absence de structures existantes, et devant en outre faire face aux tabous visant celles qui tentent d'obtenir un soutien, la plupart des femmes militaires s'abstiennent de chercher de l'aide.

Ce manque de soutien est particulièrement problématique quand il s'agit de remédier à des questions de santé mentale. Les personnes qui s'efforcent

⁵³ En dépit du fait que « toutes formes de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir sont interdites » au sein de l'Organisation des Nations Unies, ces incidents indiquent que c'est aux femmes militaires elles-mêmes qu'incombe la responsabilité d'assurer leur protection. Secrétariat de l'ONU, *Circulaire du Secrétaire général : Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir*, document des Nations Unies ST/SGB/2008/5.

d'obtenir un appui pour surmonter des problèmes de santé mentale doivent faire face à des obstacles persistants et à des perceptions négatives⁵⁴. Bien qu'une affectation puisse avoir un effet psychologique défavorable sur tout agent de maintien de la paix de l'ONU, le fait d'être une femme constitue un autre obstacle à surmonter lorsqu'il s'agit de chercher à obtenir un soutien. Les répondantes ont indiqué qu'elles ne souhaitaient pas donner l'impression qu'elles étaient faibles, ni confirmer que les clichés répandus au sujet de la vulnérabilité des femmes avaient la moindre validité.

Efforts déployés pour lutter contre les comportements discriminatoires et sexualisés

Les structures de soutien visant à réprimer les comportements discriminatoires et sexualisés, notamment ceux qui prennent la forme d'actes de racisme, d'un harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles, nécessitent une plus grande attention⁵⁵. De nombreuses femmes consultées aux fins de la présente étude ont estimé que ce problème n'a pas été correctement traité, et des femmes militaires de toutes les régions du monde ont fait valoir que les structures de défense nationale avaient besoin qu'on y implante un mouvement #MeToo qui leur soit propre. Mais vu la persistance des tabous et préjugés, ce n'est que récemment que les femmes ont fait publiquement part de leur version des faits qui les avaient affectées. Dernièrement, un mouvement #MeToo a pris naissance au sein des forces armées des États-Unis, et des centaines de femmes se sont mises à parler du harcèlement et des agressions sexuelles dont elles ont été victimes⁵⁶. Au Royaume-Uni, on a assisté à l'apparition d'initiatives similaires visant à réprimer les

Environ deux tiers des femmes consultées ont appelé l'attention sur l'insuffisance des mesures de soutien nationales destinées à les aider à faire face à des situations difficiles telles que celles créées par un comportement discriminatoire, un harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles et un trouble post-traumatique.

comportements sexistes, les attitudes discriminatoires et le harcèlement et les agressions sexuelles qui font partie de la vie de tous les jours au sein des forces armées⁵⁷. Ainsi que l'a souligné un fonctionnaire de l'ONU, il y a longtemps que ces initiatives auraient dû être prises, mais c'est surtout dans les pays occidentaux qu'elles se matérialisent : « Dans un grand nombre de pays, surtout des pays en développement, il s'agit encore d'initiatives qui ne font pas grand bruit. »

Dans certains pays, on a procédé à des examens des cas de comportement inapproprié au sein des forces armées, souvent après que des cas d'inconduite grave avaient été signalés⁵⁸. Bien que les rapports établis à ces occasions fassent valoir la nécessité de réformer les systèmes nationaux et de favoriser des changements culturels pour décourager de tels comportements, les progrès réalisés ont été lents. S'il n'y a pas de système de signalement en place, ou si ceux qui existent sont insuffisants, de nombreuses femmes militaires renonceront à porter plainte.

En outre, en raison des expériences négatives qu'elles ont vécues et du manque de suivi, les femmes militaires des diverses régions du monde n'ont qu'une confiance limitée dans ces systèmes de signalement. Un grand nombre de celles qui avaient procédé à des dénonciations ont déclaré que les faits dont elles se plaignaient n'avaient pas été pris en compte, qu'elles avaient été découragées d'exprimer leurs doléances devant des instances de niveau supérieur et que, dans certains cas, elles avaient même été menacées. Les auteurs d'actes répréhensibles continuent souvent de jouir de l'impunité, et de nombreuses femmes en ont même vu qui bénéficiaient de promotions tandis que leur

54 À condition que de tels systèmes soient disponibles. La plupart des femmes originaires des régions du sud ont signalé qu'un tel soutien n'est pas offert dans leur pays, et qu'elles ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir une aide en matière de santé mentale.

55 Ainsi que cela a été reconnu, par exemple, par les Forces armées canadiennes, dont l'Opération HONOUR a été lancée pour contrer l'inconduite sexuelle dans les forces armées. Voir Gouvernement du Canada, « Opération HONOUR », consultable au site <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/operation-honour.html>.

56 Alex Horton, « 'The Military's #MeToo': Vanessa Guillén's Slaying Has Many Servicewomen Revisiting Their Own Deep Scars », *Washington Post*, 7 juillet 2020.

57 Deborah Haines, « 'British Army Needs Its #MeToo Moment,' Says Former Senior Female Officer », *Sky News*, 25 mai 2020.

58 Voir, par exemple : Ministère de la défense du Royaume-Uni, « Report on Inappropriate Behaviours », juillet 2019; Commission australienne des droits de l'homme, « Report on the Review into the Treatment of Women in the Australian Defence Force », 2012.

propre carrière restait au point mort.

En cours de mission, les femmes militaires ont souvent l'impression qu'on ne les écoute pas quand elles signalent des comportements inappropriés et des cas de harcèlement sexuel, et on leur demande parfois si elles sont vraiment sûres de vouloir déposer une plainte officielle. Plusieurs femmes ont dit qu'elles avaient fait l'objet de représailles, qu'on les avait mises à l'écart et qu'on les avait harcelées dans le cadre de missions parce qu'elles avaient fait entendre leur voix, ce qui avait entraîné, dans certains cas, leur rapatriement involontaire dans leur pays d'origine. De tels cas montrent bien que les structures prévues pour réprimer les comportements inappropriés et décourager le harcèlement sexuel au sein des forces de défense nationale et dans les opérations de paix de l'ONU sont toujours insuffisantes⁵⁹.

Efforts nationaux destinés à promouvoir l'égalité entre les sexes

Aux endroits où les gouvernements nationaux s'efforcent de faire disparaître les clichés sexistes traditionnels, les tabous et préjugés manifestés à l'égard des femmes qui acceptent des affectations semblent se dissiper. Les femmes militaires originaires de ces pays ont indiqué qu'elles avaient davantage le sentiment d'être soutenues et encouragées par leur communauté lorsqu'elles décidaient d'accepter une affectation, ce qu'elles attribuaient, du moins en partie, au fait que leur environnement culturel reconnaissait aux femmes le droit d'entreprendre une carrière dans un domaine choisi en toute indépendance. Cela était particulièrement le cas dans les pays dotés de politiques nationales visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, par exemple grâce à des systèmes autorisant et encourageant les hommes à prendre des congés de paternité. Les femmes militaires ont estimé que de telles politiques atténuaient la stigmatisation au sein de leur communauté et leur permettaient de partager des responsabilités dans leur foyer, ce qui leur donnait le sentiment de bénéficier d'un soutien plus vigoureux lorsqu'elles acceptaient une affectation.

Meilleur ciblage des mesures de soutien nationales et de l'appui fourni par l'ONU

Un meilleur ciblage des mesures de soutien nationales pourrait améliorer le vécu des femmes militaires qui acceptent une affectation. Toutes celles qui ont participé à la présente étude ont recensé des moyens d'améliorer les structures de soutien dans leur pays d'origine, quelle que soit leur situation personnelle. Par exemple, les célibataires sans personne à charge ont indiqué qu'elles devaient faire face à l'idée préconçue selon laquelle elles n'avaient besoin d'aucun soutien lorsqu'elles acceptaient une affectation, étant donné qu'elles n'avaient ni partenaire, ni enfant à prendre en compte. Elles ont souvent eu le sentiment d'être laissées à l'écart par des systèmes qui considèrent comme quantité négligeable les femmes célibataires qui ont besoin d'un appui lorsqu'elles doivent régler des questions administratives, assurer leur bien-être personnel, entretenir leurs relations et faire face à leurs responsabilités familiales sans le soutien d'un partenaire.

Les femmes ayant un partenaire ou des enfants ont par ailleurs indiqué qu'elles ne recevaient pas un soutien adéquat pour gérer les pressions qu'une affectation exerçait sur leurs relations et leur vie familiale. Certaines ont affirmé qu'elles avaient souvent du mal à accéder à des services de garderie pour leurs enfants et à d'autres formes d'aide pour leur conjoint à l'extérieur de leur famille élargie. Ces lacunes en matière de soutien ont des effets sur les décisions que doivent prendre les femmes quand vient pour elles le moment d'accepter ou non une affectation ou une réaffectation.

Plusieurs femmes originaires des régions sud du monde ont signalé qu'elles n'avaient pas été en mesure de rentrer en congé dans leur pays pendant des affectations d'une durée de 12 mois, souvent parce qu'elles n'arrivaient pas à trouver un moyen abordable de faire le voyage. Bien qu'elles aient eu le droit de partir en congé dans leurs foyers, elles se sentaient obligées de rester dans la zone de déploiement de la mission en raison de contraintes financières, ce qui avait pour effet de leur imposer une séparation de leurs proches pendant des

⁵⁹ La Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue pour la période 2018–2028 recense plusieurs initiatives qui ont été entreprises pour améliorer l'efficacité des mesures appliquées pour décourager le harcèlement sexuel, ce qui n'empêche que les militaires actuellement affectées à des opérations de paix de l'ONU n'assistent à leur application ou ne bénéficient des effets qu'elles sont censées avoir que dans de rares occasions.

périodes prolongées et les mettait en conflit avec les croyances traditionnelles au sujet de la famille et de la maternité. Les répercussions financières d'un voyage à destination du pays d'origine au cours d'une période d'affectation placent souvent les femmes militaires originaires des régions du sud dans une situation inextricable. Ainsi que l'a expliqué une femme affectée à la MINUSCA,

Dans ma culture, je suis censée rester à la maison et m'occuper de ma famille. Maintenant que je suis affectée à une mission, j'ai rompu avec les traditions, et la communauté me considère comme une mère mauvaise et égoïste. Je participe à la mission depuis un an et souhaite revoir mes proches, mais on s'attend maintenant à ce que j'économise tout mon argent pour expier mon absence, et je ne peux pas me permettre de consacrer toute ma solde à l'achat d'un coûteux billet d'avion. Je ne sais pas à quoi je dois m'attendre quand j'arriverai à la maison, et ignore si mon mari sera encore là.

Pour de nombreuses femmes, l'impossibilité de partir en congé dans les foyers pendant toute la durée de leur affectation signifie qu'elles doivent être prêtes à subir des perturbations de leurs relations.

Selon elles, leurs collègues masculins ne sont pas confrontés aux mêmes problèmes, étant donné que les hommes ne doivent pas satisfaire aux mêmes normes et attentes traditionnelles résultant d'une quelconque obligation de rester au foyer avec leur famille.

Cela indique que les femmes militaires peuvent avoir besoin d'un soutien pour prendre leurs congés dans leurs foyers, idéalement dans le cadre d'arrangements officiels conclus entre l'ONU et les structures de défense nationale. Pour surmonter certaines des difficultés rencontrées dans ce domaine, le DPO de l'ONU s'efforce de fixer les dates de début et de fin des contrats de manière à ce qu'elles coïncident avec celles de l'année scolaire, et

Des femmes militaires ont affirmé qu'elles avaient souvent du mal à accéder à des services de garderie pour leurs enfants et à d'autres formes d'aide. Ces lacunes en matière de soutien ont des effets sur les décisions que doivent prendre les femmes quand vient pour elles le moment d'accepter ou non une affectation ou une réaffectation.

les officières d'état-major ou observatrices militaires ayant des enfants âgés de moins de sept ans peuvent s'engager pour des affectations de six mois au lieu de 12⁶⁰. Bien que les mères exerçant des fonctions de ce genre au cours de leurs affectations se soient félicitées de ces efforts, il faudrait que d'autres mesures de soutien soient prises par les structures de défense nationale et l'ONU dans le cas des femmes qui font partie d'un contingent.

Réseaux et mentors

Pour de nombreuses militaires, l'accompagnement d'un mentor ou l'appartenance à un réseau de femmes militaires sont d'importantes sources de soutien. Des réseaux officiels ou officieux et des forums destinés aux femmes militaires ont été créés dans plusieurs pays. Il s'agit notamment de Sisters in Arms aux États-Unis, du programme WINGs de l'Armée de l'air australienne, du Sandhurst Sisterhood and Sapper Servicewomen Network au Royaume-Uni, des réseaux de femmes militaires en Norvège et en Suède, et de divers réseaux d'anciennes militaires. Des femmes militaires ont également créé plusieurs réseaux pour femmes militaires au niveau international. Il s'agit notamment de groupes fonctionnant par les médias sociaux et du Women Military Network, à New York, qui est ouvert à toutes les militaires en poste au siège de l'ONU et dans les missions des États Membres auprès de l'Organisation.

La plupart de ces réseaux et forums nationaux et internationaux ont été créés pour soutenir et représenter les femmes au sein des forces de défense. Ils constituent un environnement où elles peuvent, en toute sécurité, échanger des vues, recevoir un soutien à caractère général et des services de santé mentale, et avoir l'occasion de rencontrer d'autres femmes militaires à l'occasion de réunions mondaines. Certains réseaux visent également à aider les femmes à progresser dans leur carrière au sein des structures de défense nationale

60 DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 ».

et à augmenter le nombre de celles qui sont affectées à des opérations de paix de l'ONU en faisant mieux connaître les possibilités d'affectation offertes.

Sur les 142 femmes militaires qui ont participé à la présente étude, 101 ont trouvé que ces réseaux sont utiles et les ont décrits comme constituant une importante source de soutien. D'autres, en revanche, ont souligné qu'elles ne souhaitaient pas faire partie de réseaux ou forums qui ciblent les femmes militaires. Certaines ont estimé que, comme les hommes ne participent pas aux dialogues qui ont lieu dans ces groupes, ils ne sauraient faire partie de la solution. Plusieurs ont en outre noté que les réseaux de femmes militaires faisaient l'objet d'un préjugé étant donné que leurs membres donnent l'impression qu'elles bénéficient d'un appui supplémentaire que les hommes ne peuvent pas recevoir. Par voie de conséquence, il paraîtrait que certaines militaires préfèrent n'attribuer qu'un rôle secondaire à ces réseaux et forums afin de « mieux s'intégrer » au milieu dominé par leurs collègues masculins.

Outre le fait que des réseaux militaires nationaux et internationaux sont ouverts aux femmes, un grand nombre d'entre elles font partie de réseaux mixtes auxquels adhèrent des civiles ou des dirigeantes appartenant à différents milieux. Nombreuses sont celles qui créent également leurs propres réseaux de soutien informels dans le cadre des missions de l'ONU. Ainsi qu'une militaire affectée à la MINUSS l'a indiqué,

En cours de mission, les femmes doivent se soutenir les unes les autres. Comme les missions continuent d'être dominées par les hommes, nous devons nous entraider. C'est la règle que j'ai observée pendant mon affectation à la MINUSS, et j'ai pu en bénéficier moi-même quand d'autres agentes de maintien de la paix m'ont soutenue lorsque j'en avais besoin. Cela a renforcé mon sentiment de confiance dans mes propres moyens pendant mon affectation.

Un grand nombre de ces réseaux informels sont

constitués par des militaires, des policières et des civiles participant à la mission, et ils sont une source de soutien pendant et après la période d'affectation. Les initiatives de réseautage de ce genre dépendent souvent de la personnalité de celles qui les lancent, et leur succès est fonction de la dynamique propre à chaque mission. Bien que la dynamique qui s'établissait entre les composantes d'une mission ait été, dans certains cas, jugée positive et ait donné l'occasion de créer et renforcer des liens d'amitié, des militaires affectées à d'autres missions ont signalé que d'autres composantes éprouvaient de l'animosité pour les militaires et les excluaient des réunions mondaines qu'elles organisaient.

Possibilités de formation

Sur les 142 femmes militaires qui ont participé à la présente étude, 119 ont souligné la nécessité de faciliter davantage l'accès à des activités habilitantes, notamment par le biais de cours de formation aux fonctions de maintien de la paix⁶¹. Pour atteindre les objectifs fixés en matière d'effectifs affectés aux opérations de l'ONU, certains pays fournisseurs de contingents y incluent des femmes militaires dont la formation dans le domaine du maintien de la paix est insuffisante et qui ne possèdent pas les compétences requises pour s'exprimer correctement dans certaines langues ou conduire des véhicules.

Bien que tous les agents de maintien de la paix soient tenus d'assister à des séances de formation avant une affectation, les militaires consultées aux fins de la présente étude ont signalé qu'au contraire de leurs collègues masculins, les femmes sont souvent privées de l'occasion de participer à des activités de formation plus spécialisées ou de suivre des cours de langue dans le cas de celles dont l'anglais ou le français n'est pas la langue maternelle. Par exemple, de nombreuses femmes n'ont pas accès aux cours de formation des officiers d'état-major, ce qui limite leur aptitude à agir efficacement en tant qu'officières d'état-major dans les opérations de paix de l'ONU. Bien que des femmes originaires de certains pays n'aient eu aucune difficulté à accéder à des cours, la plupart de

61 Il s'agit là de toute une gamme allant de cours portant sur les exigences à satisfaire avant une affectation, tels que le Cours de formation des officiers d'état-major des Nations Unies (UNSOC) et le Cours destiné aux Experts militaires des Nations Unies en mission (UNMEM)/Observateurs militaires des Nations Unies (UNMO), à des cours plus spécialisés portant sur la logistique, la planification, la protection, les questions sexospécifiques et d'autres aspects.

celles qui ont participé à la présente étude ont déclaré que leur structure de défense nationale ne les avait ni pressenties, ni désignées pour qu'elles s'inscrivent à des cours sur le maintien de la paix; inutile de dire qu'on ne les a jamais encouragées à y participer. Cela était particulièrement le cas des officières et membres de contingent de grade subalterne.

Quand une femme reçoit une formation insuffisante, elle est condamnée à l'échec, en particulier si on lui confie des fonctions spécialisées ou fortement genrées. Cela peut entraîner une exacerbation des tabous et préjugés auxquels les femmes doivent faire face dans les opérations de paix de l'ONU. Ainsi qu'une militaire affectée à la MINUSS l'a expliqué,

L'une de mes collègues en poste au siège de la force n'était pas qualifiée pour exercer les fonctions qui lui avaient été confiées. Elle ne possédait ni les connaissances, ni les compétences nécessaires pour accomplir correctement ses tâches, elle parlait à peine l'anglais et ne savait pas conduire un véhicule. Cela était très frustrant pour moi, de même que pour d'autres femmes, parce que cela semblait conférer une certaine validité au cliché négatif qui persistait dans l'esprit d'un grand nombre de nos collègues masculins au sujet des agentes de maintien de la paix.

Pour remédier à ces lacunes dans le domaine de la formation, plusieurs centres nationaux de formation au maintien de la paix ont adopté des quotas destinés à assurer une participation égale des hommes et des femmes aux cours dispensés pour permettre de satisfaire aux exigences du DPO quant aux dispositions à prendre avant une affectation. Il s'agit notamment du cours donné aux experts militaires des Nations Unies en mission (EMNUM) au Centre international des forces de défense finlandaises (FINCENT) et du cours de formation des officiers d'état-major des Nations

Unies (UNSOC) dispensé au Centre international des Forces armées suédoises (SWEDINT). Le siège de l'ONU a encouragé d'autres États Membres à s'inspirer de ces exemples pour faire en sorte que les femmes militaires soient formées conformément aux normes énoncées dans les politiques et lignes directrices de l'ONU⁶².

Outre la fixation de ces quotas, plusieurs cours spécialisés destinés exclusivement à des femmes sont organisés chaque année afin de mieux préparer les officières originaires de toutes les parties du monde aux affectations qui leur sont offertes dans le cadre d'opérations de paix de l'ONU. Il s'agit notamment du Cours de formation des officières des Nations Unies (FMOC) et des cours de vulgarisation dispensés à des femmes par l'École des transmissions militaires des Nations Unies⁶³. Ces cours peuvent aider les femmes à avoir davantage confiance en leurs capacités, ainsi que l'a décrit une ancienne participante au Cours pour officières affectée à la MINUSCA :

J'ai été initialement chargée d'assumer des fonctions de soutien, mais j'ai demandé à mon commandant de me permettre de participer également à des activités de coopération civilo-militaire (CIMIC). Grâce au cours pour officières, j'ai une très bonne compréhension de la façon dont fonctionne la mission. C'est pourquoi je me sens à l'aise et ai confiance en moi, ce qui me donne le sentiment de pouvoir contribuer vraiment au succès de cette mission. Je crois que si je n'avais pas assisté à ce cours, on ne m'aurait pas demandé de me charger de cette nouvelle tâche.

Comme pour la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue, ces initiatives ciblant exclusivement les femmes sont soutenues par le Bureau des affaires militaires (OMA) du DPO. Il facilite la participation des officières à ces cours et a adressé des notes verbales aux États Membres pour leur demander d'affecter les

62 Secrétaire général de l'ONU, « Remarques adressées au Conseil de sécurité sur la formation au maintien de la paix et renforcement des capacités », New York, 7 mai 2019. Voir aussi divers documents publiés par les Départements du maintien de la paix et de l'appui aux missions : « Politique relative à la formation de tous les membres du personnel de maintien de la paix des Nations Unies », 2010; « Lignes directrices sur les fonctions et normes de formation des officiers d'état-major de l'ONU », 2009; « Lignes directrices sur les fonctions et normes de formation des experts militaires des Nations Unies en mission », 2009; « Politiques sur l'assurance de la préparation opérationnelle et l'amélioration des résultats », 2015; et « Lignes directrices sur la préparation opérationnelle au déploiement pour les pays fournisseurs de contingents dans les missions de maintien de la paix », 2016.

63 Bradley Orchard, « A Briefing on the UN Women Female Military Officers' Course », *Journal of Peacebuilding and Development* 15, no. 1 (2020). Pour en savoir plus sur l'École des transmissions militaires des Nations Unies, voir Département de l'appui opérationnel des Nations Unies, « UN Signals Academy », consultable au site <https://rsce.unmissions.org/un-signals-academy>.

diplômées à des missions dans les six mois suivant la date de fin de tout cours qu'elles ont suivi⁶⁴.

Conclusion et recommandations

« À un moment où nous célébrons le 20^e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, nous devons en faire davantage pour assurer la représentation égale des femmes dans tous les domaines liés à la paix et à la sécurité », a déclaré le Secrétaire général, M. António Guterres, à l'occasion de la célébration de la Journée internationale des Casques bleus des Nations Unies 2020⁶⁵. Compte tenu des expériences décrites dans ce document, ces propos revêtent une pertinence incontestable pour les efforts à entreprendre en vue de créer des environnements habitants et propices au respect du principe de l'égalité pour les femmes Casques bleus.

Grâce aux femmes qui ont fait part de leur vécu à l'auteure du présent document, il est manifeste que les tabous et préjugés ont un effet défavorable sur les militaires affectées aux opérations de paix de l'ONU, et qu'ils les empêchent parfois même de participer à des missions. Sans une seule exception, toutes les répondantes ont, peu importe leur grade, fonction, culture ou nationalité, signalé qu'elles avaient dû faire face à de multiples tabous et préjugés liés à leur affectation. Malgré les efforts louables que les femmes militaires déploient pour atténuer ces tabous et préjugés, les initiatives individuelles et les structures de soutien existantes ne peuvent éliminer les problèmes persistants qui sont à l'origine du déséquilibre observé entre les sexes dans les opérations de paix de l'ONU.

Pour augmenter le nombre de femmes soldats et d'officières disponibles et qualifiées, de même que pour leur permettre de participer avec succès aux opérations de paix de l'ONU, celle-ci et les pays fournisseurs de contingents doivent cibler les

causes profondes et les effets des tabous et préjugés auxquels ces femmes doivent faire face. Cela exige une participation et un engagement directs et soutenus de la part des instances responsables à l'ONU et dans les pays fournisseurs de contingents. Cela nécessite également que l'on entende et prenne en compte les voix et recommandations des femmes militaires elles-mêmes, et que l'on agisse en conséquence. Les recommandations suivantes, adressées aux structures de défense nationale, au DPO de l'ONU et aux futurs chercheurs, ont été formulées par des agentes de maintien de la paix elles-mêmes et font écho aux voix que des femmes militaires de toutes les régions du monde ont fait entendre.

Recommandations adressées aux structures de défense nationale

Pour surmonter les obstacles aux affectations créés par les tabous et préjugés qui sévissent au sein des structures de défense nationale, les militaires consultées aux fins de la présente étude ont recommandé les mesures suivantes.

Les gouvernements nationaux aussi bien que l'ONU doivent entendre et prendre en compte les voix et recommandations des militaires elles-mêmes, et agir en conséquence.

Amélioration des comportements et de la responsabilisation

La plupart des militaires consultées aux fins de la présente étude ont souligné la nécessité d'améliorer les

normes de comportement et de responsabilisation au sein des structures de défense nationale. Pour ce faire, il faut adopter des politiques de tolérance zéro ou renforcer celles qui existent déjà, et mettre en place des structures accessibles, fiables et confidentielles pour signaler et réprimer les comportements discriminatoires et sexualisés, y compris le racisme, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Il est également nécessaire que les hauts responsables des structures de défense nationale reconnaissent immédiatement et directement les effets des comportements sexualisés sur les personnes et sur l'ensemble des organismes de défense.

64 DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 ».

65 ONU, « Les femmes dans le maintien de la paix : une clef pour la paix », 29 mai 2020, consultable au site <https://www.un.org/fr/observances/peacekeepers-day>.

Dans les cas où des politiques et systèmes de signalement sont déjà en place, leur mise en œuvre doit être cohérente, fiable et efficace pour remédier au problème de la sous-déclaration. Étant donné que les femmes militaires sont fréquemment découragées d'agir quand elles tentent de lutter contre les comportements inappropriés ou de porter plainte, ou encore parce qu'elles ne sont pas prises au sérieux quand elles le font, il importe que les structures de défense nationale se dotent de services d'enquête crédibles et fiables à tous leurs niveaux, et qu'elles prévoient des mécanismes permettant de les relier au système de justice disciplinaire et militaire. Ces services doivent garantir l'anonymat et se situer à l'écart de la chaîne hiérarchique directe.

Des femmes militaires ont également recommandé de réprimer les comportements sexualisés et discriminatoires en gérant proactivement la conduite des personnes qui manifestent un parti pris à l'égard des femmes ou les traitent de manière discriminatoire. En outre, comme la consommation (excessive) d'alcool et de drogues entraîne souvent une exacerbation des comportements de ce type, les pays fournisseurs de contingents devraient réévaluer leurs politiques à ce sujet et envisager de les renforcer. Les répondantes ont souligné que pour autant que les responsables soient à la hauteur de leur tâche, le rôle qu'ils jouent dans la résolution de ces problèmes est crucial.

Éduquer les hommes et les femmes sur les tabous et les préjugés

La grande majorité des femmes militaires ont recommandé que les structures de défense nationale intensifient les efforts qu'elles déploient pour enseigner aux militaires des deux sexes les méthodes à appliquer pour combattre les idées fausses, recenser les obstacles aux affectations liés aux tabous et préjugés, et les surmonter. Les forces de défense nationale doivent intégrer ces efforts aux initiatives d'éducation existantes pour s'assurer que les ressources nécessaires y soient consacrées et que tous les militaires en soient conscients dès la date de leur recrutement. Les répondantes ont souligné que pour lutter contre les partis pris (qu'ils

soient inconscients ou s'expriment ouvertement) en les attaquant sur plusieurs fronts, ces efforts doivent être entrepris en mobilisant tous leurs collègues, aussi bien les hommes que les femmes, et être accomplis sous la direction d'instructeurs des deux sexes. Il est crucial que ces efforts aient lieu avec la participation des hauts responsables. Les répondantes ont par ailleurs recommandé d'utiliser des termes non sexospécifiques, en veillant à ce que les activités de formation menées avant les affectations et les cours de formation des formateurs aient lieu en tenant compte des styles d'apprentissage propres aux hommes et aux femmes, et en examinant les critères à appliquer pour lutter contre les partis pris et obstacles inconscients.

Pour renforcer encore ces efforts, les femmes militaires ont recommandé que les structures de défense nationale prévoient une formation sur la prise en compte des points de vue sexospécifiques dans la planification opérationnelle. Elles devraient également nommer et former des conseillers ou coordonnateurs spécialistes des questions sexospécifiques, recrutés tant parmi les hommes que les femmes, pour examiner les structures internes d'une force de défense et ses principaux domaines d'activité. En outre, les hauts responsables militaires devraient diffuser des messages normalisés pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans les interactions stratégiques, opérationnelles et tactiques au sein de leur organisation, notamment en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion en tant que valeurs de base des forces de défense et éléments indispensables pour assurer l'efficacité opérationnelle.

Recrutement et rétention d'un plus grand nombre de femmes

Comme les femmes sont largement sous-représentées dans les structures de défense nationale, les répondantes ont recommandé de renforcer les efforts visant à recruter des femmes et à les maintenir en poste⁶⁶. Cela exige que l'on améliore proactivement les perspectives de carrière, tant du point de vue de la variété des options que des possibilités d'avancement, offertes aux femmes militaires. Il faut susciter leur mobilisation en leur

⁶⁶ Ces efforts devraient notamment consister à organiser des campagnes de recrutement ciblant exclusivement les femmes, telles que l'initiative de mise en place d'un camp de familiarisation à l'aéronautique organisé par le Royal Australian Air Force. Courtney Wilson, « Royal Australian Air Force Holds Flight Camp in Bid to Boost Female Recruits », ABC News, 25 septembre 2013.

proposant une plus vaste gamme de fonctions, services et domaines d'activité, et en leur conférant des droits égaux en matière d'avancement au fil de leur carrière. Il faut aussi qu'elles soient en mesure d'accéder à des postes élevés dans la hiérarchie. Il est nécessaire d'augmenter le nombre de femmes (et de représentants d'autres minorités) occupant des postes de commandement aux niveaux stratégique, opérationnel et tactique pour triompher des tabous et préjugés. Les mesures ainsi prises permettront également d'assurer que le lieu de travail proposé soit diversifié et inclusif, ce qui est essentiel non seulement pour que les femmes soient pleinement acceptées dans les structures de défense, mais aussi pour améliorer l'efficacité opérationnelle de ces structures.

Les répondantes ont fait remarquer que, pour recruter et maintenir en poste un plus grand nombre de femmes militaires, il était important de disposer de mécanismes de promotion des carrières, de politiques favorables aux familles et d'un matériel approprié. Les structures de défense doivent également s'assurer que les femmes ne se sentent pas isolées au poste qu'elles occupent ou dans le domaine où elles exercent leurs activités. Elles doivent en outre tenir compte des obstacles inconscients à surmonter par les femmes désireuses de trouver un emploi. Il peut notamment s'agir de critères de sélection qui, sans qu'on en soit conscient, créent un préjugé favorable aux hommes, de politiques fondées sur l'hypothèse que les candidats à une affectation peuvent compter sur la présence d'un principal fournisseur de soins à la maison, ou de l'obligation de prouver qu'ils ont fréquenté un collège d'état-major, établissement qui peut ne pas être ouvert aux femmes. Comme on considère que les hommes exercent une influence particulièrement grande dans de nombreux contextes culturels, plusieurs femmes ont également souligné qu'il importait de repérer ceux qui, dans les structures hiérarchiques, pouvaient servir de modèles à leurs homologues de leur organisation militaire en intervenant vigoureusement en faveur des mesures susceptibles de promouvoir la carrière des femmes.

Permettre aux femmes d'avoir accès à des possibilités de formation accrues

Les répondantes ont recommandé d'améliorer la formation prévue pour les femmes, que ce soit par l'entremise de leurs structures de défense nationale (p. ex., collèges d'état-major) ou au niveau international (p. ex., cours sur le maintien de la paix). Cela permettrait d'augmenter le nombre de soldates et officières qualifiées disponibles, d'élargir les perspectives de carrière offertes aux femmes, et d'aider ces dernières à satisfaire aux normes fixées pour une affectation à des opérations de paix de l'ONU⁶⁷.

À l'heure actuelle, la majorité des militaires affectées à ces opérations se voient confier des fonctions administratives ou de soutien. En leur offrant un meilleur accès à la formation et l'éducation, on leur permettrait de satisfaire aux conditions à remplir pour exercer une plus vaste gamme de fonctions aux niveaux stratégique, opérationnel et tactique, notamment en tant que membres d'unités d'intervention et en assumant d'autres fonctions de première ligne impliquant un engagement communautaire⁶⁸. Par ailleurs, les postes de type général au sein de l'appareil militaire et les activités habilitantes connexes devraient être accessibles aux femmes pour permettre à un plus grand nombre d'entre elles de servir en tant que commandants et responsables de forces armées. Les pays fournisseurs de contingents devraient également créer des bases de données contenant les coordonnées de militaires formées en vue d'une affectation à des opérations de paix de l'ONU, de manière à ce que la participation à des cours débouche sur des nominations en bonne et due forme à des affectations.

Efforts proactifs de sensibilisation des candidates potentielles à des affectations à des opérations de paix, et processus de sélection

Les structures de défense nationale doivent faire preuve d'un plus grand esprit d'initiative pour retenir l'attention des femmes, notamment par

67 Outre ces préconisations, il est recommandé de permettre aux locutrices dont l'anglais ou le français n'est pas la langue maternelle de suivre des cours de langue avant une affectation.

68 DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 »; Baldwin et Taylor, « Uniformed Women in Peace Operations ».

l'entremise des réseaux et forums de militaires, afin de les sensibiliser davantage aux possibilités d'affectation et à la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU. Ces initiatives de sensibilisation devraient notamment consister à diffuser des messages positifs sur les réalisations des militaires affectées à des opérations de paix de l'ONU, à faire part du vécu des femmes qui sont rentrées dans leurs foyers après une affectation, et à fournir des renseignements sur les conditions à remplir et les procédures de sélection. Ces activités de sensibilisation pourraient être soutenues par des tournées de présentation régionales, tel que proposé dans la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue, à condition qu'elles bénéficient de la collaboration de la haute hiérarchie de la défense nationale⁶⁹.

En ce qui concerne la sélection, les femmes militaires ont souligné la nécessité de faire participer davantage de femmes aux décisions à prendre quand il s'agit de choisir les personnes à affecter aux opérations de paix. Le personnel chargé de prendre ces décisions doit avoir reçu une formation portant sur les moyens d'éviter les partis pris sexistes, qu'ils soient inconscients ou manifestés ouvertement. Par ailleurs, plusieurs femmes ont recommandé de retirer le nom et l'indication du sexe des candidats des formulaires de demande qu'ils soumettent, et d'appliquer, pour les forces en question, des critères de sélection objectifs fondés sur l'expérience et les compétences. Cela permettrait d'éviter non seulement d'exclure des femmes en raison de partis pris sexistes implicites ou explicites, mais aussi d'accorder la préférence à certaines candidates pour la simple raison qu'elles sont des femmes. Les autorités nationales doivent également prévoir des conditions de service conçues de manière à permettre aux femmes d'accepter des affectations et prévoyant des mesures de soutien telles que les services de garderie et le versement d'allocations couvrant les frais de voyage à acquitter par celles qui se rendent dans leur pays d'origine à l'occasion d'un congé dans les foyers.

Fournir aux femmes le soutien dont elles ont besoin

Les femmes militaires ont recommandé de créer des services de soutien globaux, structurés et bien coordonnés, ou de renforcer ceux qui existent déjà. Il pourrait notamment s'agir de réseaux et mécanismes militaires conçus pour lutter contre les comportements discriminatoires et sexualisés. Ces services de soutien devraient prendre en compte les tabous et préjugés qui sont associés à certains types de mesures d'appui. Par exemple, outre la nécessité de s'attaquer aux tabous associés aux systèmes de soutien en santé mentale, les structures de défense devraient offrir des types d'appui susceptibles d'être moins stigmatisés, tels que l'accès à des travailleurs sociaux.

Les femmes militaires ont d'autre part recommandé d'améliorer les services de soutien qui permettent aux femmes de mieux entretenir les relations avec leur famille, leurs amis et leur communauté, qu'elles se soient ou non déjà engagées dans une relation, ou qu'elles aient des enfants ou non. Les initiatives à entreprendre à cet effet pourraient notamment se présenter sous la forme de journées de préparation à une affectation ou à un retour au foyer après une affectation, organisées à l'intention des amis et des familles par la force armée compétente, de la diffusion de renseignements plus pertinents et de mises à jour périodiques sur les affectations afin de faciliter la gestion des attentes, et d'une amélioration de l'accès aux outils de communication en cours d'affectation. Plusieurs femmes ont par ailleurs souligné la nécessité de normaliser la répartition à parts égales des tâches liées aux soins à fournir aux enfants et des congés parentaux au sein des structures de défense afin d'en finir une fois pour toutes avec les modèles traditionnels attribuant des fonctions précises à chaque sexe et de réduire les obstacles à surmonter par les femmes désireuses d'obtenir une affectation. Un meilleur ciblage de ces services de soutien pourrait rendre ces initiatives plus efficaces et avoir un effet positif sur la rétention et l'affectation des femmes à des opérations de paix de l'ONU.

69 DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 ».

Conception de matériels destinés expressément aux femmes

Les femmes militaires ont recommandé de mettre au point des matériels mieux adaptés aux besoins qui leur sont propres. Pour les forces de défense, il est coûteux de concevoir des uniformes et matériels prenant en compte la morphologie féminine, en particulier compte tenu du fait qu'elles sont moins susceptibles de bénéficier des économies d'échelle réalisables, la proportion que représentent les femmes dans l'effectif total étant relativement plus faible. Pourtant, vu les lacunes que les matériels militaires mal adaptés présentent sur le plan de la sécurité et de la fonctionnalité, tant pour les hommes que pour les femmes, les forces de défense devraient intensifier leurs efforts visant à concevoir des matériels adaptables à différentes morphologies et mensurations, de façon à ce que tous les ajustements nécessaires puissent être effectués.

Plusieurs initiatives de ce genre sont en cours dans le cadre des efforts de portée plus large déployés pour améliorer les capacités des effectifs militaires considérés dans leur ensemble. À titre d'exemples, on peut mentionner la mise au point d'un système de gilet pare-balles à plusieurs niveaux par Diggerworks et la Force de défense australienne, et l'initiative conjointe entreprise par les pays nordiques en vue de la création d'un système nordique uniforme pour combattants, présentant les mêmes fonctionnalités quel que soit le sexe de son utilisateur⁷⁰. Ces initiatives ont stimulé l'intérêt que les femmes militaires manifestent pour la mise au point des matériels, et les ont encouragées à indiquer ce qu'elles pensent de leurs caractéristiques fonctionnelles. Les femmes militaires de toutes les régions du monde recommandent d'élargir la portée des efforts entrepris dans ce sens.

L'augmentation du nombre de femmes militaires dans ces opérations est une première mesure prioritaire à prendre sur la voie menant à la création d'un environnement inclusif.

Recommandations adressées au Département des opérations de paix de l'ONU

Les militaires consultées aux fins de la présente étude ont recommandé de prendre toute une série de mesures en vue de lutter contre les tabous et préjugés sévissant dans le cadre des opérations de paix de l'ONU. L'augmentation du nombre de femmes militaires dans ces opérations est une première mesure prioritaire à prendre sur la voie menant à la création d'un environnement inclusif. Un grand nombre des problèmes recensés dans cette étude auront probablement perdu de leur importance le jour où les femmes représenteront plus de 4 pour cent des effectifs militaires affectés à des missions⁷¹.

Renforcement des textes sur l'importance des agentes de maintien de la paix

Les femmes militaires ont indiqué qu'il était nécessaire que l'ONU rende plus convaincants les textes qu'elle diffuse sur l'importance du rôle des agentes de maintien de la paix, et qu'elle améliore ses communications stratégiques à ce sujet, notamment en les rendant plus proactives. À l'heure actuelle, l'ONU souligne qu'il importe que les femmes participant à des activités de maintien de la paix améliorent les résultats des opérations, obtiennent un meilleur accès aux populations, reflètent mieux les communautés qui bénéficient de ses opérations de paix, et servent de modèles⁷². En outre, le DPO considère que les agentes de maintien de la paix jouent un rôle essentiel en renforçant la confiance au sein des communautés locales, ce qui peut contribuer à empêcher et réduire les conflits et les affrontements⁷³.

70 Armée australienne, « Diggerworks », consultable au site <https://www.army.gov.au/our-work/strategic-partnerships/diggerworks> ; Forces armées suédoises, « Försvarets Forum », consultable au site https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/6-aktuellt/forsvarets-forum/2020/forum_2003_lowres.pdf.

71 L'auteure remercie Pablo Castillo Díaz de lui avoir signalé ce point.

72 DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 »; ONU, « Uniformed Women in Peace Operations », 31 décembre 2019.

73 ONU, « Les femmes dans le maintien de la paix », consultable au site <https://peacekeeping.un.org/fr/women-peacekeeping>.

Toutefois, des femmes militaires en poste au siège de l'ONU et des représentants d'États Membres ont souligné que les conversations stratégiques ayant pour objet les militaires affectées à des opérations de paix de l'ONU portent surtout sur les effectifs. Le DPO doit rendre plus convaincants les textes visant à démontrer qu'il est souhaitable de confier aux femmes toutes les fonctions à assumer au sein de la force, et ne pas se limiter à mettre en lumière les avantages tirés « en confiant aux femmes des fonctions qui ne peuvent être attribuées qu'à des femmes, par exemple lorsqu'il s'agit d'établir un dialogue avec les femmes d'une communauté »⁷⁴. À l'occasion des échanges de vues de niveau stratégique avec les États Membres, le DPO devrait souligner le fait que les femmes améliorent l'efficacité des missions de paix sur le plan opérationnel, et indiquer clairement que les initiatives visant à affecter des femmes en tenue ont pour but d'assurer qu'elles participent concrètement aux activités, et non d'appeler l'attention sur la part qu'elles représentent dans les effectifs. Il est particulièrement important de mettre ces arguments en lumière dans les pays fournisseurs de contingents où les femmes militaires doivent faire face à des obstacles culturels plus grands et où ils pourraient contribuer à convaincre les responsables qui, au sein des structures de défense nationale, manifestent encore des réticences lorsqu'il s'agit d'affecter un nombre accru de femmes à des opérations de paix⁷⁵.

Nécessité d'assurer que tous les agents de maintien de la paix respectent les valeurs de l'ONU

Parallèlement aux initiatives visant à diffuser des connaissances sur les tabous et préjugés au sein des structures de défense nationale, les femmes militaires ont souligné que le DPO doit adopter une position plus ferme vis-à-vis des pays fournisseurs de contingents pour s'assurer que les effectifs qu'ils affectent aux opérations de paix de l'ONU respectent les valeurs prônées par cette dernière en matière d'inclusion. Le DPO doit également veiller à ce que les responsables des missions luttent sans relâche contre les tabous et préjugés qui trouvent

leur origine dans les différences culturelles. Cela exige que seuls les commandants dont l'attitude est appropriée soient sélectionnés, et que les mérites des pays fournisseurs de contingents ayant mis en place de bons programmes d'éducation soient reconnus.

Des ateliers et séminaires organisés en cours de mission sous les auspices du DPO pourraient également contribuer au succès des efforts déployés pour lutter contre les partis pris et les clichés sexistes se manifestant ouvertement ou de manière inconsciente. Ils pourraient être offerts par des équipes de formation mobiles. Il faudrait toutefois que les initiatives de ce genre soient tôt ou tard intégrées aux programmes existants que l'ONU a créés à l'intention des militaires en préparation d'une affectation ou en cours de mission. Les initiatives à entreprendre en cours de mission devraient bénéficier de la participation des responsables en poste au quartier général de la force, des secteurs et des bataillons, l'objectif poursuivi étant de faire en sorte que les connaissances qu'ils acquerront ainsi seront transmises à tous les membres de leur effectif en tenue.

Élaboration de stratégies et plans de promotion de l'égalité entre les sexes en tenant compte des caractéristiques de chaque mission

Les stratégies de promotion de l'égalité des sexes élaborées en fonction des caractéristiques de chaque mission et les efforts soutenus déployés par les hauts responsables en vue de les appuyer peuvent favoriser la création d'un environnement inclusif, habilitant et tenant compte des besoins des deux sexes pour tous les agents de maintien de la paix. Ces stratégies devraient encourager la participation concrète des femmes occupant des postes élevés dans la hiérarchie militaire et de celles qui interviennent en première ligne. Elles pourraient comprendre des exigences rendant obligatoire la publication de données sur la participation de femmes militaires à des activités menées en première ligne dans le cadre de missions, pour que l'on puisse déterminer si des fonctions importantes

⁷⁴ Entretien avec un fonctionnaire de l'ONU.

⁷⁵ Ainsi que l'ont souligné Osland, Nortvedt et Roysamb, les textes prônant ces mesures devraient « aller plus loin que les arguments actuellement invoqués pour tenter de prouver que l'action des agentes de maintien de la paix présente une valeur ajoutée, étant donné que cela peut obliger les personnes intéressées à satisfaire des attentes inutilement élevées ». « Female Peacekeepers and Operational Effectiveness in UN Peace Operations », NUPI, juin 2020.

sont confiées ou non à des femmes⁷⁶.

Conformément à la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue, le Bureau des affaires militaires (BAM) du DPO devrait participer activement à ces initiatives pour s'assurer que les stratégies et plans d'action soient mis en œuvre et que les effectifs soient correctement formés⁷⁷. Ces stratégies doivent également être systématiquement soutenues et promues par les hauts responsables des missions.

Les femmes militaires ont par ailleurs souligné qu'il était nécessaire de tenir compte des sexes spécifiques lors de la planification de toutes les missions. En analysant l'environnement d'une mission du point de vue de l'équité entre les sexes, par exemple en produisant des données ventilées par sexe sur les communautés que les missions sont chargées de protéger, les commandants disposeraient du pouvoir opérationnel d'inclure des femmes dans les patrouilles et d'autres activités menées au contact des communautés. Ce type de modification systémique à envisager pour la planification des missions pourrait constituer l'argument à invoquer, lorsque le débat porte sur les capacités, pour accroître la participation des agentes de maintien de la paix, en particulier au sein des contingents.

Collaboration plus étroite avec les pays fournisseurs de contingents

Les femmes militaires consultées ont recommandé que le Bureau des affaires militaires du DPO ait recours à des stimulants financiers, à des mesures d'action positive et à l'application de conditions plus strictes pour encourager les pays fournisseurs de contingents à affecter un plus grand nombre de femmes militaires, y compris à des postes d'encadrement⁷⁸. Elles ont en outre encouragé le DPO à

adopter une attitude plus ferme à l'égard des dirigeants de ces pays en les exhortant à tenir les membres de leur personnel responsables de leurs actes, à désigner un nombre plus élevé de femmes militaires appelées à participer à des programmes de formation, à veiller à ce que les procédures de sélection soient transparentes, à respecter les droits aux congés dans les foyers pendant les périodes d'affectation, et à s'assurer qu'ils puissent être pris en tenant compte des besoins des intéressées.

Plusieurs femmes ont toutefois émis des doutes quant à la volonté de l'ONU de confronter les États Membres aux questions pouvant survenir dans ce domaine, et ont exprimé la déception qu'elles ressentaient en constatant que certains pays semblent n'accomplir que des gestes symboliques quand l'ONU leur demande d'affecter des femmes militaires à ses activités de maintien de la paix. Comme l'a déclaré un fonctionnaire du siège de l'ONU,

En vertu de la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue, les pays fournisseurs de contingents qui n'atteignent pas les cibles fixées en matière d'égalité des sexes pour les opérations de paix de l'ONU perdront des postes⁷⁹. Malheureusement, le climat qui règne à New York est tel que les États Membres exercent des pressions politiques sur l'ONU pour qu'ils puissent conserver le même nombre de postes même s'ils ne réussissent pas à atteindre les objectifs fixés. Certains de ces pays prétendent être des « chefs de file » en matière d'égalité des sexes au niveau national, mais ils semblent poursuivre une politique diamétralement opposée quand on regarde ce qu'ils font pour affecter leurs femmes militaires à des opérations de paix.

Le DPO doit être mieux équipé pour tenir les pays

76 Par exemple, dans le rapport qu'elle a adressé au Conseil de sécurité en juin 2020, la FINUL a donné une description plus nuancée de la façon dont il fallait interpréter la présence des femmes, en indiquant que « les effectifs militaires affectés à la FINUL comprennent 6 % de femmes. Par conséquent, les activités opérationnelles menées par cette force ne comptent que 5 % de femmes ». Conseil de sécurité de l'ONU, *Force intérimaire des Nations Unies au Liban — Rapport du Secrétaire général*, document des Nations Unies S/2020/473, 1^{er} juin 2020.

77 DPO de l'ONU, « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 ».

78 La validité de cette recommandation est confirmée par d'autres travaux de recherche. Voir, par exemple : Pablo Castillo Díaz, « Where Are the Women? The Missing Question in the UN's Response to Sexual Abuse in Peacekeeping Operations », *Security and Human Rights* 27, n^{os} 1–2 (2016); Osland, Nortvedt, Røysamb, « Unity in Goals, Diversity in Means ».

79 La Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018–2028 énonce ce qui suit : « Si un pays fournisseur de contingents militaires ou policiers n'atteint pas les objectifs fixés en matière d'égalité des sexes et ne réussit pas à prouver qu'il a pris les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs visés en ce qui concerne les effectifs militaires et policiers, l'ONU réattribuera, dans toute la mesure du possible, les postes en question à un pays fournisseur de contingents militaires ou policiers disposé et apte à affecter un plus grand nombre d'officières qualifiées, en plus d'atteindre les objectifs indiqués dans les engagements qu'il a pris. »

fournisseurs de contingents responsables de leurs actes, et pour amener ses cadres dirigeants à le faire.

Le DPO doit par ailleurs s'efforcer de mieux comprendre les attitudes qu'affichent les personnes originaires de certaines régions ou pays à l'égard des installations d'hébergement et des soins de santé prévus dans les opérations de paix de l'ONU. Il doit déterminer la véracité des affirmations de certains pays fournisseurs de contingents qui prétendent que les femmes affectées à des opérations de paix sont hébergées dans des installations inappropriées et reçoivent des soins de santé insuffisants, et vérifier que ces affirmations n'ont pas pour objet de décourager les femmes de se porter candidates à des affectations. Pour procéder à ces vérifications, le DPO devrait établir une collaboration avec les femmes militaires elles-mêmes et définir clairement les normes de qualité applicables aux installations d'hébergement et aux soins de santé prévus pour les missions afin de pouvoir réagir en connaissance de cause lorsque ces questions sont abordées avec les pays fournisseurs de contingents.

Mesures à prendre pour tenir davantage compte des aspects sexospécifiques dans les processus de recrutement et de sélection

Plusieurs femmes ont recommandé que le Bureau des affaires militaires du DPO s'assure que ses propres processus de recrutement tiennent compte des aspects sexospécifiques en éliminant les termes sexistes et les conditions inutiles à remplir telles qu'elles sont énoncées dans les descriptions de poste. Le DPO devrait par ailleurs veiller à ce que les pays fournisseurs de contingents affectent des femmes qualifiées aux missions et permettent aux responsables de ces dernières de disposer de la souplesse nécessaire pour leur confier des fonctions correspondant à leurs qualifications afin d'éviter de les condamner systématiquement à l'échec⁸⁰. Le DPO devrait en outre appliquer des méthodes optimales de gestion des compétences en demandant que soient réaffectées les femmes se distinguant par l'excellence de leurs résultats, ce qui

lui permettrait de constituer une réserve dans laquelle il pourrait puiser pour combler progressivement les vacances de poste de direction, notamment au siège de l'ONU. Plusieurs femmes ont recommandé que le DPO établisse des liens avec les réseaux nationaux de femmes militaires afin de repérer celles qui sont prêtes et disposées à accepter une affectation et possèdent les capacités nécessaires, ce qui permettrait d'assurer le suivi des recommandations adressées aux pays fournisseurs de contingents quant à la sélection des candidates à une affectation.

Mesures à prendre pour que tout membre du personnel ayant un comportement discriminatoire et sexualisé soit tenu responsable de ses actes

Le DPO doit renforcer ses politiques de tolérance zéro en cas de comportement discriminatoire et sexualisé dans les opérations de paix de l'ONU, notamment lorsqu'un tel comportement prend la forme d'actes de racisme, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle. La plupart des femmes consultées ont fait valoir que le DPO devrait élaborer et mettre en œuvre des approches, politiques et stratégies communes plus efficaces en coopération avec les pays fournisseurs de contingents afin de s'assurer que les personnes affichant de tels comportements en soient tenues responsables. Elles ont d'autre part demandé aux hauts responsables du siège de l'ONU et des missions de reconnaître que les comportements discriminatoires et sexualisés affichés dans les opérations de paix de l'ONU constituent un problème persistant et urgent, et de collaborer avec les pays fournisseurs de contingents en vue d'y remédier d'une manière plus efficace et cohérente.

Par exemple, les missions pourraient mener régulièrement des sondages visant à évaluer le niveau de toxicité culturelle et à repérer les comportements discriminatoires ou sexualisés affichés dans les unités ou par leurs commandants. Les résultats de ces sondages pourraient être portés à la connaissance des instances compétentes du siège de l'ONU, des responsables des missions et du Bureau des services de contrôle interne de l'ONU.

⁸⁰ Entretien avec une femme militaire affectée à la MINUSMA. Les responsables de certaines missions se conforment déjà à cette exigence : ils évaluent les officiers d'état-major dès leur arrivée et les réaffectent à des postes correspondant mieux à leurs qualifications. Il est recommandé de suivre cette pratique dans le cadre de toutes les missions afin de confier à chaque personne les tâches qui correspondent le mieux à ses qualifications.

Ces questions pourraient également être abordées à l'occasion des vérifications portant sur les missions, et les commandants de force et de secteur devraient recevoir des listes de pointage destinées à leur faciliter l'évaluation des actes répréhensibles commis dans les unités relevant de leur compétence et à y remédier. Plusieurs femmes ont recommandé que le DPO exige que tous les contingents se préparant à une affectation comprennent une équipe chargée de faire respecter le code de conduite prévu. Il faudrait d'autre part qu'un plus grand nombre de femmes militaires soient nommées à des postes de commandement, et le DPO devrait collaborer avec les pays qui fournissent des contingents pour que la proportion des femmes faisant partie de ces derniers atteigne une masse critique.

Pour éviter les comportements discriminatoires et sexualisés, les femmes militaires ont souligné que l'ONU doit faire preuve d'une plus grande fermeté vis-à-vis des pays fournisseurs de contingents en ce qui concerne l'élaboration et l'application de normes de comportement; elle devrait en outre veiller à ce que les responsables des missions adhèrent aux principes d'inclusion et de diversité, et s'attachent à les faire respecter. L'application de règles plus strictes limitant ou interdisant la consommation d'alcool dans les opérations de paix de l'ONU pourrait aussi faire cesser les actes d'inconduite⁸¹. Les femmes militaires ont souligné que leur regroupement dans des installations d'hébergement qui leur sont réservées et l'amélioration de ces installations ne sont pas des mesures qui, à elles seules, sont suffisantes. L'ONU doit s'attaquer aux causes profondes des comportements discriminatoires et sexualisés pour remédier à la culture qui règne au sein des opérations de paix.

Pour que les auteurs d'actes de harcèlement ou d'agressions sexuels soient tenus de rendre des comptes, le DPO devrait diffuser des renseignements et des conseils plus clairs sur les mécanismes de signalement. Ceux-ci devraient être facilement accessibles, assurer l'anonymat des personnes qui les utilisent, et se situer à l'écart de la chaîne hiérarchique. Des points de contact ou des permanences

téléphoniques devraient être prévus au siège de l'ONU et au niveau des missions pour les personnes qui souhaitent poser des questions et adresser des signalements de manière confidentielle. Le DPO doit aussi faire davantage pour s'assurer que les responsables des missions répriment vigoureusement, systématiquement et de manière transparente les comportements inappropriés, et que des mécanismes de responsabilisation efficaces soient en place et en parfait état de fonctionnement. Plusieurs femmes ont déclaré que les pays fournisseurs de contingents qui négligent de réagir de manière appropriée devraient être passibles de sanctions, et que l'ONU devrait, parallèlement, collaborer avec eux pour les aider à élaborer de meilleures façons de s'acquitter de leurs obligations.

Création de systèmes de soutien en cours de mission

Les femmes militaires ont recommandé de créer des systèmes de soutien en cours de mission, notamment sous la forme de réseaux et de programmes de mentorat. Bien qu'il existe de nombreux réseaux informels, on permettrait, en leur conférant un caractère plus formel, à un plus grand nombre de femmes d'en profiter et on assurerait leur viabilité. Ces réseaux peuvent regrouper des femmes issues des composantes militaire, civile et de police, quel que soit leur niveau. Compte tenu des tabous et préjugés régnant au sujet des personnes qui reçoivent un soutien spécial, une promotion explicite de ces réseaux par les responsables des missions allégerait le fardeau ainsi porté par les femmes militaires qui y participent.

De plus, les femmes militaires ont recommandé la nomination de coordonnateurs intégrés à chaque mission qui seraient chargés de leur fournir un soutien et des conseils et de faciliter leur accès aux responsables des missions, notamment lorsqu'il s'agit de lutter contre les comportements discriminatoires et sexualisés. Le DPO doit en outre veiller à ce que tous les agents de maintien de la paix aient accès à des services de conseils et à un appui psychologique dans le cadre des missions, un

⁸¹ La validité de cette observation est confirmée par les conclusions énoncées dans les rapports relatifs aux actes d'inconduite commis au sein des structures de défense nationale.

besoin qui a été clairement mis en lumière par la pandémie de COVID-19⁸². Pour surmonter les partis pris sexistes, les femmes militaires ont également recommandé d'accorder une plus large publicité aux réalisations qu'elles accomplissent pendant leurs affectations. Le Prix du défenseur militaire du genre de l'année est une initiative hautement appréciée, mais d'autres initiatives à lancer à l'avenir pourraient reconnaître l'importance d'activités entreprises dans des domaines autres que celui de l'égalité des sexes.

Recommandations sur les recherches à mener à l'avenir

Compte tenu des conclusions énoncées dans le présent document, il est recommandé de poursuivre les recherches dans les domaines suivants.

Masculinité toxique et obstacles auxquels les agents de maintien de la paix de sexe masculin doivent faire face

Les tabous et préjugés auxquels les femmes militaires sont confrontées sont différents de ceux que connaissent leurs collègues masculins et qui sont souvent liés à la masculinité toxique. Selon les femmes Casques bleus, la masculinité toxique est souvent exacerbée dans les cultures de type militaire, ce qui incite les hommes qui en font partie à entretenir l'impression qu'ils sont tenaces et agressifs tout en réprimant leurs émotions. S'ils s'abstenaient de le faire, ils donneraient à penser qu'ils sont faibles ou « efféminés », et par conséquent inaptes à servir dans un environnement militaire. C'est pour cette raison que s'est popularisée la vision stéréotypée du militaire dépeint comme un être autoritaire, dépourvu d'intelligence émotionnelle ou d'empathie, et inaccessible.

Les hommes qui appartiennent à des minorités dans les structures de défense nationale et les opérations de paix de l'ONU font en plus face à une autre série de tabous et préjugés. Ceux-ci sont souvent liés à l'orientation sexuelle, l'identité religieuse, la force physique et la race. L'appartenance à une minorité dans l'un

quelconque de ces domaines suffit souvent pour qu'on se fasse regarder de travers, qu'on soit l'objet de chuchotements et de rumeurs, et qu'on soit victime d'exclusion.

La dynamique de la masculinité de type traditionnel nuit aux hommes comme aux femmes dans les structures de défense nationale et les opérations de paix de l'ONU. Il est par conséquent recommandé que les études à entreprendre à l'avenir s'inspirent du présent document en comparant le vécu de Casques bleus des deux sexes et en donnant la parole à des hommes qui appartiennent à tous les groupes faisant partie des structures de défense, qu'ils soient majoritaires ou minoritaires.

Intersectionnalité et autres questions affectant des minorités

Les entretiens menés aux fins de la présente étude ont permis de constater que d'autres minorités faisant partie des structures de défense nationale et participant aux opérations de paix de l'ONU sont, elles aussi, confrontées à des tabous et préjugés qui ont une influence sur elles dans le cadre d'une affectation. Il est particulièrement nécessaire de poursuivre les recherches sur les effets attribuables à la race, l'origine ethnique, la religion et l'orientation sexuelle.

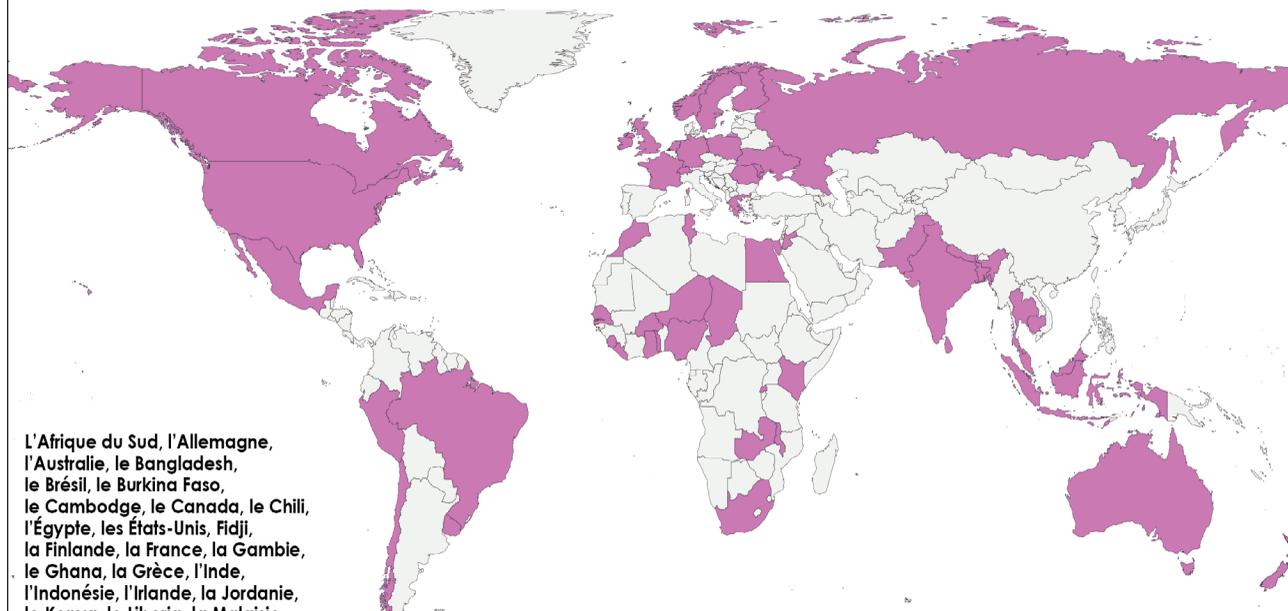
Femmes Casques bleus faisant partie de la composante policière

Les études à entreprendre à l'avenir pourraient porter sur le vécu des femmes Casques bleus faisant partie de la composante policière qui sont affectées aux opérations de paix de l'ONU. Bien que la nature et la dynamique des organismes militaires soient différentes de celles qui caractérisent leurs homologues policiers, les entretiens menés avec des policières affectées à des opérations de paix de l'ONU ont indiqué qu'elles doivent, elles aussi, faire face à des tabous et préjugés. Il est nécessaire de mieux connaître ces différents obstacles pour améliorer les résultats des efforts que l'ONU et ses États Membres déploieront à l'avenir en vue d'affecter un plus grand nombre de femmes Casques bleus aux opérations de paix.

⁸² Selon des femmes militaires affectées à diverses opérations de paix de l'ONU, le personnel fournissant des conseils dans le cadre des missions est surtout chargé de répondre aux besoins des agents civils et n'intervient que dans des cas précis à traiter au sein de la composante militaire.

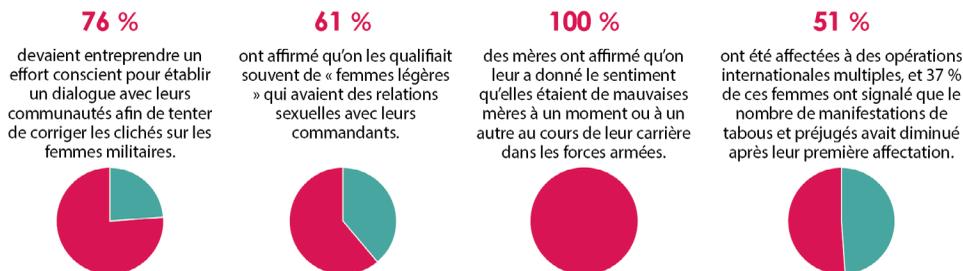
Annexe: Données recueillies lors des entretiens et conclusions

142 femmes originaires de 53 pays ont été interrogées pour cette étude.

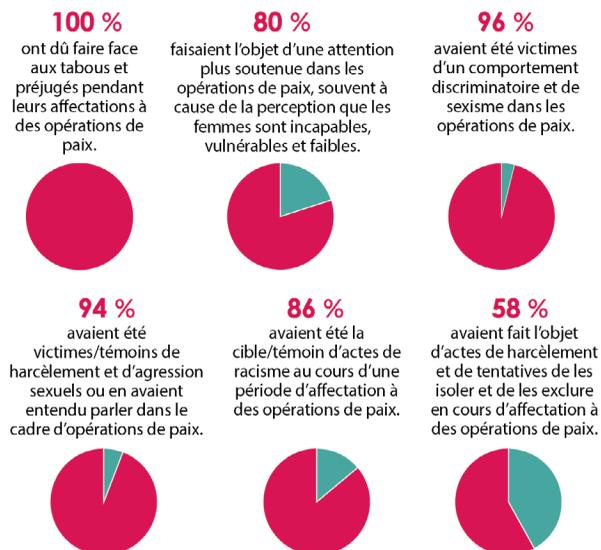


L'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Australie, le Bangladesh, le Brésil, le Burkina Faso, le Cambodge, le Canada, le Chili, l'Égypte, les États-Unis, Fidji, la Finlande, la France, la Gambie, le Ghana, la Grèce, l'Inde, l'Indonésie, l'Irlande, la Jordanie, le Kenya, le Liberia, la Malaisie, le Malawi, le Maroc, le Mexique, la Moldova, le Népal, le Niger, le Nigeria, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Pakistan, les Pays-Bas, le Pérou, la Pologne, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Russie, le Rwanda, le Sénégal, la Sierra Leone, le Sri Lanka, la Suède, la Suisse, le Tchad, la Thaïlande, le Togo, la Tunisie, l'Ukraine, l'Uruguay et la Zambie.

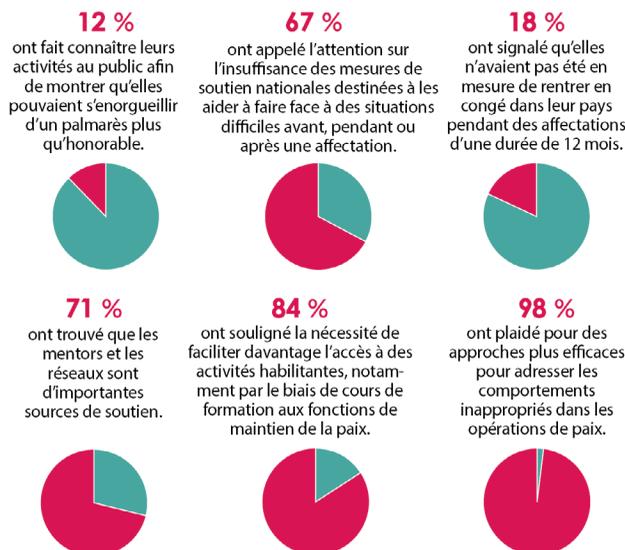
Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face aux niveaux individuel et communautaire



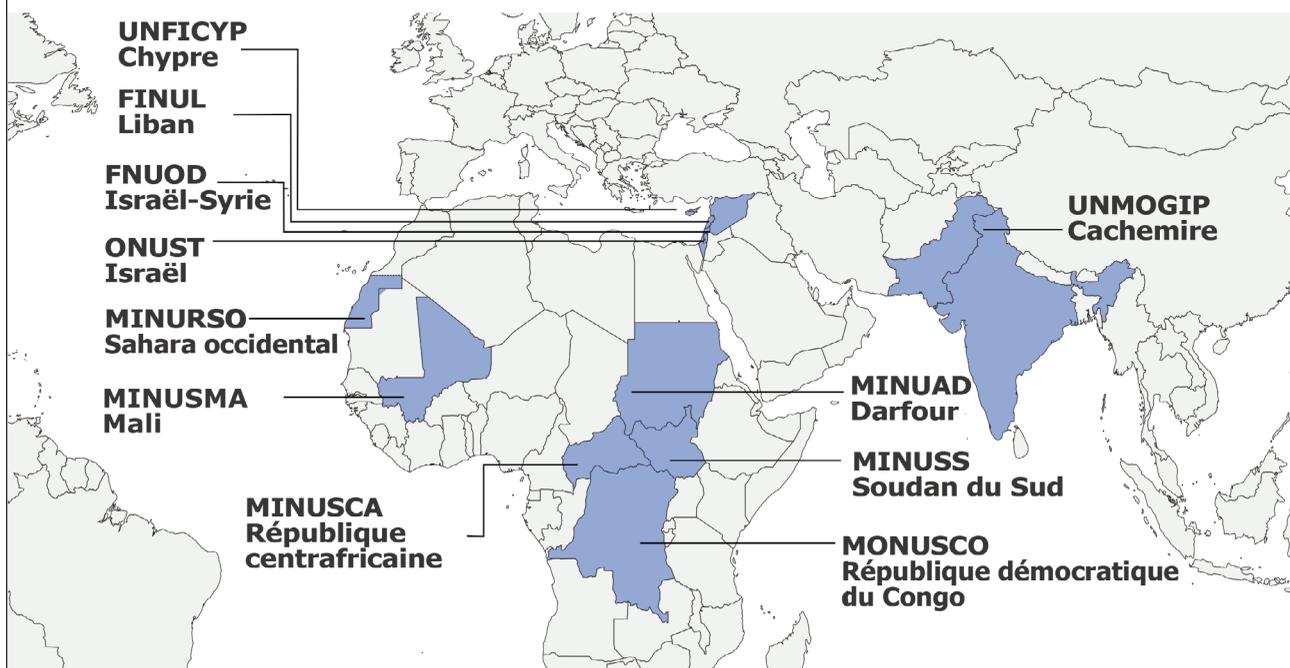
Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires font face dans les opérations de paix de l'ONU



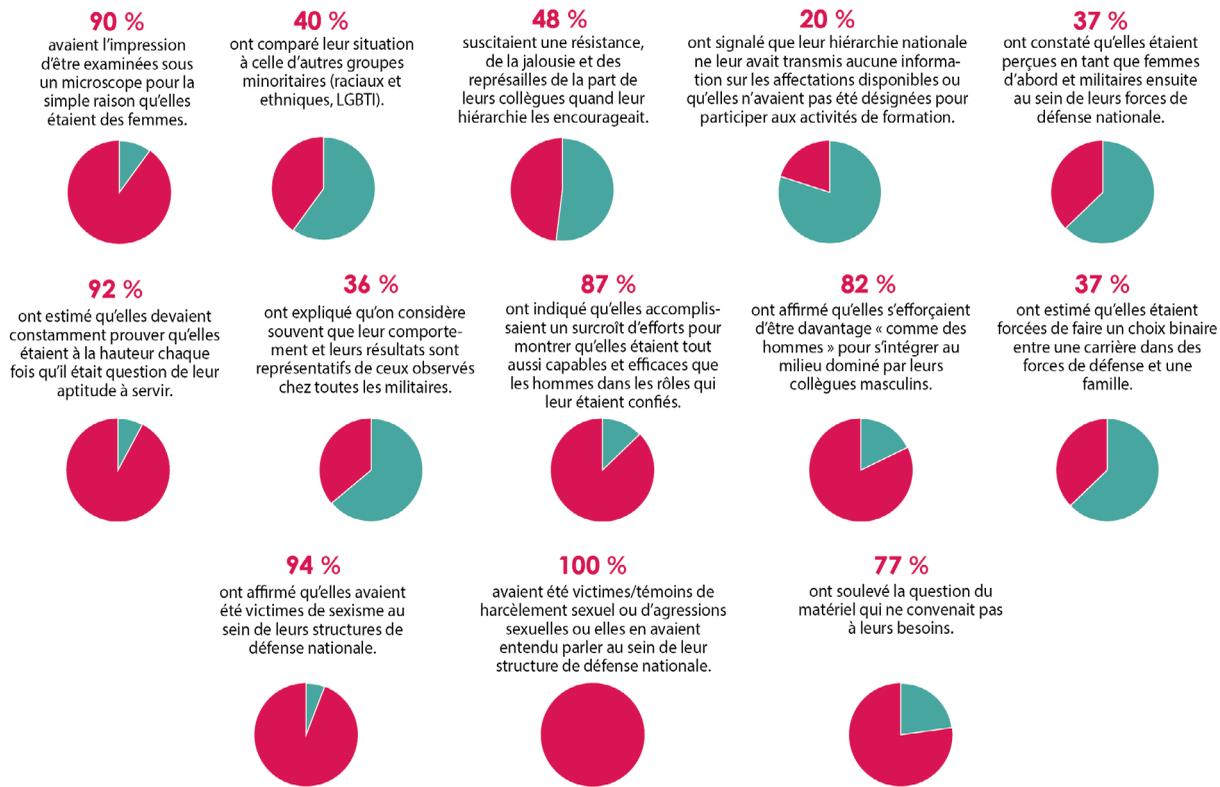
Stratégies d'atténuation et structures de soutien



Les femmes interrogées sont affectées/ont été affectées aux 11 missions de l'ONU suivantes :



Tabous et préjugés auxquels les femmes militaires doivent faire face au sein des structures de défense nationale





L'INTERNATIONAL PEACE INSTITUTE (IPI) est un groupe de réflexion international et indépendant à but non lucratif qui se consacre à la gestion des risques et au renforcement des capacités d'endurance et de rebond des collectivités humaines en vue de promouvoir la paix, la sécurité et le développement durable. Pour remplir sa vocation, l'IPI conjugue recherche sur les politiques, analyse stratégique, publication de travaux et organisation de réunions. Réunissant une équipe pluridisciplinaire venue du monde entier, l'IPI a des bureaux en face du siège des Nations Unies à New York ainsi qu'à Vienne (Autriche) et à Manama (Bahreïn).

www.ipinst.org

www.theglobalobservatory.org



777 United Nations Plaza
New York, NY 10017-3521
USA
TEL +1-212-687-4300
FAX +1-212-983-8246

Freyung 3
1010 Vienna
Austria
TEL +43-1-533-8881
FAX +43-1-533-881-11

51-52 Harbour House
Bahrain Financial Harbour
P.O. Box 1467
Manama, Bahrain
TEL +973-1721-1344