



INTERNATIONAL
PEACE
INSTITUTE

Les policières affectées aux opérations de paix de l'ONU : les perceptions dont elles font l'objet et le vécu qui est le leur

Liezelle Kumalo

JUIN 2021

Liezelle Kumalo est chargée de recherches à l'Institut d'études de sécurité (ISS).

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.

L'auteure souhaite remercier Annette Leijenaar, Hester Adriana Paneras, Marina Caparini, Laura Huber, le Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité de l'ONU et l'équipe de l'IPI chargée des questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité, qui ont collaboré à ce projet en révisant le présent document d'information.

L'IPI souhaite reconnaître la contribution fournie par ses généreux donateurs, dont le soutien permet de diffuser des publications telles que celle-ci. L'IPI remercie l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix, entreprise par le Gouvernement canadien, d'avoir financé le présent projet.

Résumé

Au cours de la décennie écoulée, l'ONU a entrepris plusieurs initiatives en vue d'augmenter le nombre de policières affectées à des opérations de paix. Collectivement, ces initiatives ont permis d'accroître la proportion de policières affectées à des missions de l'ONU. Toutefois, les policières continuent de faire face à des défis lorsqu'il s'agit pour elles d'être affectées à des missions et de contribuer efficacement à l'exécution du mandat de ces dernières.

Ces défis doivent être affrontés longtemps avant le départ des femmes vers leur lieu d'affectation. De nombreux pays fournisseurs d'effectifs de police (PFEP) sont dépourvus de stratégies ciblées destinées à tenir les femmes au courant des possibilités d'affectation, et ils ne leur dispensent aucune formation adéquate. Les pressions familiales et le manque de systèmes de soutien appropriés dissuadent également certaines femmes de solliciter ou accepter une affectation.

Une fois que les policières se trouvent à pied d'œuvre, elles sont confrontées à des clichés qui peuvent leur valoir d'être chargées de tâches considérées comme plus « féminines », telles que les activités de mobilisation communautaire. On suppose en outre que leur présence aidera les missions à obtenir de meilleurs résultats dans l'action qu'elles mènent pour empêcher l'exploitation sexuelle et les abus commis par les agents de maintien de la paix de sexe masculin, pour intervenir quand de tels actes sont signalés, et pour en réduire le nombre. Ces clichés et hypothèses imposent un fardeau supplémentaire aux agentes de maintien de la paix.

Au sein des missions, de nombreuses policières ne reçoivent également qu'un soutien insuffisant. Un grand nombre d'entre elles se heurtent à des obstacles quand elles désirent signaler des cas de harcèlement sexuel, et elles constatent que les installations et fournitures mises à leur disposition ne répondent pas à leurs besoins. Ces problèmes sont exacerbés par la faible proportion de femmes exerçant des rôles de direction et par le manque de réseaux de soutien fonctionnant au sein des missions.

Bien que l'ONU fasse souvent valoir qu'il est avantageux d'affecter un plus grand nombre d'agentes de maintien de la paix parce que cela a pour effet d'améliorer les résultats opérationnels des missions, le recours à de tels arguments risque de compliquer encore certains de ces défis en perpétuant les clichés véhiculés sur le rôle des femmes dans les missions. Ces dernières devraient, au lieu de cela, se concentrer sur le droit des policières d'obtenir des affectations. Pour s'assurer que les femmes jouissent de ce droit, les PFEP et les missions doivent favoriser l'instauration d'un environnement de travail favorable et s'attaquer aux obstacles structurels à la participation des femmes.

Introduction

Le Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies a, à diverses reprises, souligné qu'il importe d'assurer la participation pleine, efficace et concrète des femmes à la prise en compte de tous les aspects du maintien de la paix. Cela concerne notamment la police des Nations Unies, dont le rôle est devenu de plus en plus crucial, les missions ayant progressivement adopté une approche multi-dimensionnelle et axée sur les populations à l'égard du maintien de la paix. Au cours des deux décennies qui se sont écoulées depuis l'adoption de la résolution 1325, la première d'une série dans ce cadre de laquelle le Conseil se préoccupe des liens existants entre les femmes, la paix et la sécurité, certains progrès ont été accomplis. La proportion que représentent les policières dans l'effectif des missions de l'ONU a augmenté, au même titre que le pourcentage de femmes dans les unités de police constituées.

On continue de penser que les capacités que les femmes mettent au service des opérations de paix sont innées, traditionnelles et typiquement féminines, quelles que soient leurs qualifications ou leur formation.

Mais même s'il est vrai que les chiffres sont importants, les policières continuent de faire face à des défis lorsqu'elles sont affectées à des missions de l'ONU et quand il s'agit pour elles de contribuer efficacement à l'exécution du mandat de ces missions. Un grand nombre de ces défis ont trait aux perceptions dont les policières sont l'objet. Les responsables des politiques et les sociétés continuent de considérer que les femmes ont besoin de protection au lieu de jouer un rôle de protectrices. On continue de penser que les capacités que les femmes mettent au service des opérations de paix sont innées, traditionnelles et typiquement féminines, quelles que soient leurs qualifications ou leur formation. Ces perceptions renforcent les obstacles structurels qui empêchent les femmes d'accéder aux occasions qui devraient leur être offertes sur le plan professionnel, tant dans les organismes de police de leur pays d'origine que

dans le cadre d'une opération de paix internationale, et elles ont un effet sur leur vécu pendant leurs périodes d'affectation.

Le présent document a pour objet de permettre d'en savoir plus sur le vécu, les préoccupations et les besoins des policières affectées à des opérations de paix de l'ONU. En premier lieu, il analyse les progrès réalisés dans les efforts entrepris pour inclure un plus grand nombre de femmes dans les forces de police de l'ONU. En second lieu, il énonce des arguments en faveur de l'inclusion d'un plus grand nombre de policières. En troisième lieu, il décrit les défis multiformes auxquels les policières doivent faire face aussi bien avant que pendant une affectation. Enfin, il formule des recommandations sur les mesures que les pays fournisseurs d'effectifs de police (PFEP) et l'ONU peuvent prendre pour progresser dans la voie menant vers l'adoption d'une approche commune et durable susceptible de promouvoir la partici-

pation pleine, égale et concrète des policières aux activités de maintien de la paix. La présente étude est issue d'un atelier auquel ont assisté 28 experts et agents de maintien de la paix appartenant aux forces de police, de six entretiens approfondis tenus avec des agentes de maintien de la paix faisant partie de ces forces, et d'une analyse des renseignements provenant de sources primaires et secondaires¹.

Progrès réalisés dans le cadre des mesures visant à inclure un nombre accru de femmes dans la police des Nations Unies

Les efforts collectifs déployés pour tenir compte des préoccupations des femmes en période de conflit ont abouti à l'adoption, le 31 octobre 2000, de la

¹ L'atelier thématique a eu lieu via la plateforme Zoom en décembre 2020. Vingt-huit experts, au nombre desquels figuraient des agents et agentes de maintien de la paix, des responsables de l'élaboration des politiques, des universitaires et des praticiens, ont débattu de quatre questions d'orientation générale, à savoir : 1) Les femmes accomplissent-elles des tâches différentes de celles qui sont confiées aux hommes?; 2) Dans quelle mesure les attentes relatives aux rôles et responsabilités des femmes et des hommes sont-elles différentes?; 3) Les tâches et attentes différentes allant de pair avec les agents et agentes de maintien de la paix faisant partie des forces de police affectent-elles leurs possibilités d'avancement dans le cadre de leur carrière?; et 4) Comment l'ONU pourrait-elle surmonter ces défis? Les participants ont également été répartis en plusieurs groupes de discussion pour pouvoir procéder à des échanges de vues plus ciblés, francs et ouverts. Ils ont fourni des contributions orientées vers la recherche de solutions et ont été encouragés à s'exprimer en s'inspirant de leur expérience personnelle.

résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Cette résolution qui a fait date a souligné « l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix »². Depuis lors, plusieurs résolutions ont été adoptées pour souligner qu'il importe d'augmenter la participation des femmes aux activités de maintien de la paix, et tous les mandats de maintien de la paix actuellement en cours d'exécution comprennent des dispositions relatives à la participation des agentes de maintien de la paix³.

Depuis plus d'une décennie, l'ONU entreprend des initiatives visant à augmenter le nombre d'agentes de maintien de la paix, notamment au sein de ses forces de police. Par exemple, en 2009, elle a lancé son « effort mondial » visant à augmenter le nombre de policières affectées aux opérations des Nations Unies⁴. En outre, la Politique pour la Police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, adoptée en 2014, a reconnu que la police devait être représentative, en notant que « des politiques de recrutement et de rétention du personnel équitables et non discriminatoires doivent, entre autres objectifs, favoriser une participation adéquate des femmes et des groupes minoritaires »⁵.

Lancée plus récemment (2017) à l'initiative du Secrétaire général, la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble des Nations Unies vise à lutter contre les préjugés inconscients se manifestant lors du recrutement et à instaurer un climat de travail propice au maintien de la sécurité⁶. La Stratégie sur la parité des sexes pour les agents en tenue a, par la suite, concrétisé l'engagement pris par l'ONU en ce qui concerne le recrutement de policières à affecter sur le terrain et au siège de

l'ONU. Cette stratégie vise à faire en sorte que les policières représentent au moins 30 % des agents de police individuels (API) et 20 % de l'effectif des unités de police constituées (UPC) sur le terrain, ainsi que 35 % des agents de police en poste au siège de l'ONU d'ici à 2028 (voir l'Encadré 1 pour en savoir plus sur la distinction entre API et membres des UPC)⁷. Pour atteindre ces objectifs, la Division de la police élabore un Pacte volontaire sur le genre en vue de promouvoir la parité entre hommes et femmes dans la police des Nations Unies, de manière à assurer que des femmes soient recrutées au sein des organismes de police des pays fournisseurs de forces de police (PFFP). Elle a également créé un cadre regroupant plus d'une centaine de femmes par le biais de son système de repérage des capacités afin d'augmenter le nombre des propositions de candidatures de policières à des postes de direction. Parallèlement à la stratégie de promotion de la parité entre les sexes, l'initiative du Secrétaire général intitulée « Action pour le maintien de la paix », également lancée en 2018, concrétise l'engagement « d'augmenter le nombre de femmes en civil ou en tenue affectées aux activités de maintien de la paix à tous les niveaux et à des postes clés »⁹.

Une autre composante de cette stratégie consiste à charger la Division de la police d'accorder la priorité aux UPC qui comprennent des femmes. Historiquement, certains pays fournisseurs de contingent ont déployé des UPC formées exclusivement de femmes. La première UPC de ce type a été déployée au Libéria en 2007, et des unités similaires ont, par la suite, été affectées à plusieurs autres missions. Plus récemment, l'ONU a accordé sa préférence à des UPC mixtes qui comprennent au moins un peloton constitué exclusivement de policières¹⁰.

2 Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (31 octobre 2000), document des Nations Unies S/RES/1325, par. 6.

3 Lisa Sharland, « Women, Peace, and Security Mandates for UN Peacekeeping Operations: Assessing Influence and Impact » (Les femmes, la paix et les mandats des opérations de maintien de la paix de l'ONU destinées à assurer la sécurité : évaluation de leur influence et de leur impact), International Peace Institute, janvier 2021.

4 Police des Nations Unies (UNPOL), « UN Police Gender Initiative » (Initiative de la Police des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes), consultable à l'adresse <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiatives>.

5 UNPOL, « Politique sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales », février 2014.

6 Nations Unies, « Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système », octobre 2017.

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

8 DPO, « Les femmes dans le maintien de la paix », consultable à l'adresse <https://peacekeeping.un.org/fr/women-peacekeeping>.

9 Nations Unies, « Action pour le maintien de la paix : Déclaration d'engagements communs sur les opérations de maintien de la paix de l'ONU », septembre 2018.

10 UNPOL, « Initiatives de la Police des Nations Unies destinées à promouvoir l'égalité des genres ». Certains font valoir que ces UPC permettent aux policières de disposer d'espaces exclusivement réservés aux femmes, ce qui leur évite de s'adapter à des systèmes dominés par les hommes et permet d'améliorer la mobilisation communautaire. Toutefois, certaines UPC formées exclusivement de femmes peuvent être aussi reléguées au rang d'entités destinées à jouer certains rôles jugés

En ce qui concerne le renforcement des capacités, la Division de la police des Nations Unies a collaboré étroitement avec les États Membres à l'élaboration de programmes de formation destinés aux femmes afin de les aider à augmenter le nombre de policières affectées aux opérations de paix¹¹. Cette division a également mis sur pied, en 2018, le cours de Perfectionnement aux fonctions de commandement destiné aux policières de rang supérieur afin d'augmenter le nombre de policières occupant des postes de direction.

Collectivement, ces efforts ont permis d'augmenter fortement la proportion de policières affectées aux missions de l'ONU. En 2011, les policières représentaient 15 % de l'effectif en API et 5 % des UPC¹². En outre, alors qu'il n'y avait, en 2011, aucune mission comprenant une composante policière dirigée par une femme, ce sont des femmes qui, à l'heure actuelle, dirigent la composante policière de quatre missions, à savoir celles qui sont menées au Mali, au Soudan du Sud, à Chypre et dans la région de l'Abeyi. Les officiers de police de sexe féminin occupent des postes

élevés au sein de missions se déroulant dans les conditions les plus complexes.

Arguments en faveur de l'inclusion d'un plus grand nombre de policières

Deux stratégies sont fréquemment utilisées en faveur de l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans les effectifs de maintien de la paix. La première consiste à souligner que les femmes ont le droit de faire partie des structures de sécurité. La seconde, analysée en détail ci-après, se fonde sur le fait que les femmes apportent des contributions exceptionnelles aux missions de maintien de la paix et améliorent ainsi les résultats opérationnels de ces dernières.

On peut citer une foule d'arguments convaincants sur les raisons pour lesquelles l'inclusion de policières aux activités de maintien de la paix peut améliorer les résultats des missions. Un grand nombre de ces raisons sont régulièrement invoquées par l'ONU (voir Encadré 2). Ces

Encadré 1. Types de forces de police des Nations Unies

Il y a deux principaux types de forces de police qui sont affectées aux opérations de paix : celles qui sont déployées sous la forme d'unités de police constituées (UPC) et celles qui sont formées par des agents de police individuels (API). La plupart des policiers font partie des UPC, qui représentent le thème principal du présent document. Les UPC sont armées et se spécialisent dans le maintien de l'ordre public. Elles sont dotées de moyens de maîtrise des foules et sont en mesure de faire face à des situations conflictuelles de faible ampleur d'une manière moins létale que les militaires¹³.

Les API, en revanche, ne sont en général pas armés. Ils soutiennent souvent l'élaboration d'initiatives de maintien de l'ordre dans les collectivités, notamment en organisant des forums communautaires, des programmes de prévention de la criminalité et de lutte contre le crime qui mobilisent les membres des collectivités, et l'aide aux victimes. Ils aident également à combler l'écart entre les collectivités et la police de l'État d'accueil par le biais de programmes d'éducation communautaire et de renforcement de la confiance. Dans l'exercice de ce rôle, ils contribuent à la collecte de renseignements, à l'analyse de données et au lancement d'alertes précoces, ainsi qu'à la surveillance des incidents et au suivi qu'ils nécessitent¹⁴.

plus « féminins » que d'autres. Les participants à l'atelier ont estimé que les UPC mixtes étaient plus efficaces. Ainsi que l'a indiqué un participant, « Je préfère une équipe mixte. Je crois que cela est nécessaire, car quand vous avez affaire à une culture dans laquelle les hommes parlent aux hommes, et les femmes aux femmes, les équipes mixtes sont prêtes à engager le dialogue ». Voir Catherine A. Onkalit, « Women in Peacekeeping: The Emergence of the All-Female Uniformed Units in UNMIL and MONUSCO » (Les femmes dans le maintien de la paix : L'émergence d'unités constituées ne comprenant que des femmes dans la MINUL et la MONUSCO), African Centre for the Constructive Resolution of Disputes (ACCORD), 2013; et Charlotte Anderholt, « Female Participation in Formed Police Units » (Participation des femmes dans le cadre des unités de police constituées), Institut des opérations de stabilisation et de maintien de la paix, septembre 2012.

11 Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU (DPKO, maintenant DPO), « Training and Recruitment of Police Women for UN Peacekeeping » (Formation et recrutement de policières pour les opérations de maintien de la paix de l'ONU), 15 avril 2016.

12 DPO, « Contribution of Uniformed Personnel to UN by Mission, Personnel Type, and Gender » (Contribution sous la forme d'effectifs en tenue fournis à l'ONU par mission, type de personnel et sexe), 31 mars 2021.

13 Voir UNPOL, « Unités de police constituées », consultable à l'adresse <https://police.un.org/en/formed-police-units-fpus>.

14 Voir UNPOL, « Agents de police individuels », consultable à l'adresse <https://police.un.org/en/individual-police-officers>.

arguments se fondent sur des preuves fournies tant par les corps de police nationaux que par les missions de l'ONU. Par exemple, dans les forces de police nationales, on dispose de preuves indiquant que les policières sont moins enclines à avoir recours à des comportements contraignants extrêmes, et que le nombre de plaintes adressées à leur encontre pour cause d'inconduite est inférieur¹⁵. On a également constaté qu'il existe une nette corrélation positive entre le taux de représentation des femmes au sein des forces de police et le taux de déclaration des agressions sexuelles¹⁶.

Soit dit en passant, plusieurs missions de l'ONU ont prouvé qu'il est avantageux d'inclure des policières dans leur effectif. Au Libéria, par exemple, l'ONU a rendu hommage à l'UPC, qui était formée exclusivement de femmes, en signalant qu'elle avait facilité le recrutement de femmes dans la police nationale du Libéria et qu'elle avait renforcé la confiance de la communauté dans la

police et l'état de droit, bien que les preuves recueillies à ce sujet aient, dans l'ensemble, été mitigées¹⁷.

Abstraction faite de ce que les policières peuvent offrir aux missions de maintien de la paix, de nombreuses femmes estiment que l'affectation à une mission est enrichissante sur le plan personnel. De nombreuses participantes à l'atelier ont noté qu'elles avaient été exposées à des possibilités (et invitées à en tirer parti) auxquelles elles n'auraient pas eu accès si elles n'avaient pas été affectées à une mission. Un grand nombre d'entre elles ont estimé que leur affectation les avait aidées à renforcer leurs capacités. L'une d'entre elles a souligné « qu'on profite de l'expérience qu'on acquiert au contact de personnes dont la nationalité, la formation et les antécédents sont différents. Les activités de maintien de la paix constituent un domaine dans lequel on acquiert une formation portant sur une vaste gamme de questions, [en particulier] les

Encadré 2. Les contributions positives fournies par les policières, selon l'ONU

Les responsables de l'élaboration des politiques de l'ONU font valoir que l'inclusion d'un nombre accru de femmes aux effectifs de maintien de la paix est une exigence opérationnelle. Ils affirment qu'une telle mesure présente un certain nombre d'avantages, notamment en raison du fait qu'elles

- « autonomisent les femmes faisant partie des communautés d'accueil »;
- « contribuent à faciliter les contacts entre la force de maintien de la paix et les femmes et les jeunes dans la communauté »;
- aident le personnel des missions à procéder à des entretiens avec « les survivants d'actes de violence fondée sur le genre et à [interagir] avec les femmes dans les sociétés où ces dernières sont empêchées ou découragées de parler à des hommes »;
- « aident à réduire les conflits et les confrontations »;
- « améliorent l'accès des femmes et des jeunes locaux ainsi que les soutiens dont ils bénéficient »;
- « fournissent des modèles de rôle dans l'environnement local »;
- « renforcent le sentiment de sécurité des populations locales, notamment en ce qui concerne les femmes et les enfants »; et
- « élargissent la gamme des compétences disponibles » au sein d'une mission de maintien de la paix¹⁸.

15 Cara E. Rabe-Hemp, « Female Officers and the Ethic of Care: Does Officer Gender Impact Police Behaviors? » (Les policières et l'éthique du service d'appoint : Le sexe des agents a-t-il une incidence sur les comportements des forces de police?), *Journal of Criminal Justice* 36, n° 5 (2008); Linda Waugh, Andrew Ede et Avril Alley, « Police Culture, Women Police and Attitudes towards Misconduct » (La culture policière, les policières et les attitudes à l'égard des cas d'inconduite), *International Journal of Police Science and Management* 1, n° 3 (décembre 1998).

16 ONU Femmes, « En quête de justice : Le progrès des femmes dans le monde, 2011–2012 », 2011, p. 61.

17 « Hailed as 'Role Models,' All-Female Indian Police Unit Departs UN Mission in Liberia » (Saluées en tant que 'modèles de rôle', les membres de l'unité de police indienne composée exclusivement de femmes quitte le Libéria après sa période d'affectation à la mission de l'ONU déployée dans ce pays), UN News, 12 février 2016. Abstraction faite de ce qui s'est passé à Monrovia, on n'a observé aucune amélioration au niveau des perceptions que les femmes des diverses localités se font des pratiques policières. Sabrina Karim, « Relational State Building in Areas of Limited Statehood: Experimental Evidence on the Attitudes of the Police » (Restauration de l'État en fonction des relations établies dans les domaines où le statut de l'État est limité : Preuve recueillie à titre expérimental sur les attitudes de la police), *American Political Science Review* 114, n° 2 (2020).

18 Bintou Keita, « Women in Peacekeeping: An Operational Imperative » (Les femmes dans les activités de maintien de la paix : une exigence opérationnelle), *Medium*, 14 octobre 2018.

droits de l'homme »¹⁹.

En concordance avec les arguments énoncés ci-dessus, la plupart des policières ayant participé aux entretiens et à l'atelier ont affirmé que la contribution qu'elles apportaient était hors du commun. Toutefois, le fait d'accorder une attention particulière à l'argument selon lequel les femmes ont un « rôle essentiel à jouer en tant qu'agentes de maintien de la paix » a également alourdi le fardeau qu'elles doivent supporter, car on s'attend souvent à ce qu'elles s'occupent de tâches sortant largement du cadre des fonctions qui leur sont confiées. Toutes les femmes qui sont affectées à une mission ne le font pas parce qu'elles souhaitent s'occuper de questions propres aux femmes ou établir des contacts avec les populations locales; comme dans le cas des hommes, certaines peuvent souhaiter promouvoir leur avancement professionnel ou poursuivre d'autres objectifs.

« [Les renseignements sur les possibilités d'affectation ne sont] pas diffusés de manière équitable; on dirait que les hommes y ont accès plus rapidement que les femmes ».

Défis auxquels font face les policières affectées à des opérations de paix

En dépit des progrès réalisés dans les efforts visant à inclure un plus grand nombre de femmes dans la police des Nations Unies, les policières continuent de faire face à des défis culturels, structurels et personnels²⁰. Ceux-ci commencent à se manifester avant même qu'une affectation ne soit confirmée. Les participants à l'atelier ont mis en lumière de nombreux facteurs qui sont une source de difficultés à surmonter par les policières désireuses d'accomplir leurs tâches avec succès. Il s'agit notamment des politiques et processus internes des pays fournisseurs de contingent, des clichés

qui ont cours sur les contributions apportées par les policières affectées aux opérations de maintien de la paix, du harcèlement sexuel et des comportements sexualisés qui sont monnaie courante au sein des missions, des installations et fournitures inadéquates prévues dans les missions, du nombre insuffisant de femmes occupant des postes de direction dans les missions, et des structures de soutien inadéquates prévues pendant les périodes d'affectation.

Défis à surmonter dans les pays fournisseurs de contingent policier avant une affectation

Le premier défi à surmonter se situe au niveau des États Membres, en ce sens que les services de police nationaux sont perçus et structurés en tant qu'organisations ayant un caractère hautement masculin.

Par exemple, la formation dispensée aux nouvelles recrues met souvent l'accent sur des traits masculins²¹. On s'attend à ce que les femmes s'intègrent à ces systèmes masculins existants, plutôt qu'à assister à une transformation ou une adaptation de ces systèmes. Bien que de nombreux organismes de police aient cherché à augmenter la « diversité », rares sont ceux qui se sont attachés à procéder à des transformations systémiques²².

Alors que les femmes sont sous-représentées dans les forces de police nationales, leur sous-représentation est encore plus flagrante au sein des effectifs de police affectés aux opérations de paix de l'ONU. Cela est attribuable aux politiques et processus utilisés par les États Membres pour recruter des policières à affecter à ces opérations²³. Il n'existe aucune uniformité entre les méthodes employées par les pays fournisseurs de contingent pour faire

19 Participante à l'atelier de décembre 2020.

20 Pour en savoir plus sur les défis à surmonter par les femmes affectées à la composante militaire des missions de l'ONU, voir 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.

21 Voir, par exemple, Abena Asefuaba Yalley et Molatokunbo Seunfunmi Olutayo, « Gender, Masculinity and Policing: An Analysis of the Implications of Police Masculinised Culture on Policing Domestic Violence in Southern Ghana and Lagos, Nigeria » (Le genre, la masculinité et les pratiques policières : analyse des répercussions de la culture masculinisée de la police sur les pratiques de répression des actes de violence domestique dans le sud du Ghana et à Lagos, Nigéria), *Social Sciences and Humanities Open* 2, n° 1 (2020).

22 Werner Soontjens et Mary Anthony, « Promoting Police Women: A Conceptual Framework » (Promotion des policières : Un cadre conceptuel), Australian and New Zealand Academy of Management, 2015.

23 Sabrina Karim *et al.*, « MOWIP Methodology: Measuring Opportunities for Women in Peace Operations » (Méthodologie de mesure des possibilités pour les femmes dans les opérations de paix—MOWIP), Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève (DCAF), août 2019.

connaître ces possibilités aux femmes. En raison d'un manque de stratégies de communication ciblées, les femmes ne sont souvent pas au courant de l'existence de ces possibilités²⁴. Une participante a indiqué que « si les renseignements sont diffusés de manière équitable, on sait où aller ou comment faire des recherches, mais ce n'est pas le cas; les hommes ont tendance à avoir accès aux renseignements beaucoup plus rapidement que les femmes »²⁵. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour déterminer si les termes et les représentations graphiques utilisés sont inclusifs, et si le personnel chargé de faire connaître les possibilités offertes se répartit selon le principe de la parité des sexes²⁶.

Les exigences à satisfaire par les pays fournisseurs de contingent en matière d'affectations peuvent aussi avoir un effet disproportionné sur les femmes. Par exemple, l'ONU exige que les policiers à affecter aux missions de maintien de la paix aient au moins cinq années d'expérience. Cela peut toutefois être différent au niveau national. Par exemple, certains pays fournisseurs de contingent exigent un minimum de huit années. Comme il a été prouvé que les femmes ont tendance à faire partie des forces de police pendant des périodes plus courtes que les hommes, cette exigence peut réduire le nombre de femmes admissibles à une affectation²⁷.

Un autre défi à surmonter est le manque de formation normalisée dispensée avant les affectations par les pays fournisseurs de contingent. Une étude a révélé que la plupart des agents de police individuels recrutés dans le cadre de la MINUAD n'avaient pas reçu la formation nécessaire avant leur affectation, et que la formation donnée aux membres de certaines UPC n'avait duré que deux semaines au lieu des quatre semaines prescrites²⁸. Des participants à l'atelier ont expliqué que ce manque de formation adéquate signifie qu'un grand nombre de policières ne se sentent pas prêtes à partir en affectation ou à exécuter les tâches qui

leur sont confiées. Cela peut avoir un effet négatif non seulement sur les perceptions de la compétence des policières, mais aussi sur leur sentiment de confiance en elles.

Il arrive également souvent que des pays fournisseurs de contingent supposent que les policières savent déjà comment intégrer les perspectives tenant compte du genre à leur mission. Toutefois, ainsi que l'a signalé un participant à l'atelier, « Nous ne devrions pas supposer que chaque policière comprend les rôles correspondant à chaque genre »²⁹. Toutes les femmes ne souhaitent pas entreprendre des tâches attribuées en fonction du genre, ou ne disposent pas des compétences nécessaires à cette fin. Les participants à l'atelier ont systématiquement appelé l'attention sur le fait que tous les policiers, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, ont besoin d'une formation portant sur les questions de genre.

Les pressions et obligations familiales constituent un autre défi observé de manière répétée, bien qu'elles dépendent des structures sociales et varient d'un pays à l'autre. Qu'elles soient mères ou épouses, de nombreuses policières qui envisagent de solliciter ou d'accepter une affectation courent le risque de subir une stigmatisation de la part de leur famille, qui leur reprochera d'être prêtes à jouer des rôles ne correspondant pas à leur sexe. Par exemple, dans certains contextes, il peut arriver que les membres d'une famille émettent des réflexions telles que « Tu es une mère indigne » pour décourager les femmes ayant des enfants de partir en mission. Ce même préjugé est exprimé à l'égard des femmes qui sont affectées en tant que membres des forces armées³⁰. Ces obligations familiales font partie de la culture du groupe auquel appartiennent les femmes.

Abstraction faite de ces contraintes culturelles, les policières qui ont des enfants ont indiqué qu'il peut être difficile pour elles de se séparer de leur progéniture pendant toute une année. Ce problème

24 DPO, « Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système 2018–2028 », 2018.

25 Participante à l'atelier de décembre 2020.

26 Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson, « Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix : Étude de base », DCAF, juillet 2018.

27 Voir, par exemple, National Center for Women and Policing, « Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement » (Recrutement et rétention des femmes : Guide d'autoévaluation pour le maintien de l'ordre), 2000.

28 Marina Caparini *et al.*, « The Role of Police in UNAMID » (Le rôle de la police dans la MINUAD), Institut d'études de sécurité (ISS), p. 17.

29 Participant à l'atelier de décembre 2020.

30 Vermeij, « Femme avant tout, militaire ensuite ».

est exacerbé par le manque de services de garderie dans de nombreux pays fournisseurs de contingent. Certains d'entre eux ont toutefois pris des mesures pour y remédier. Par exemple, le Canada autorise les agentes de police individuelles à partir en affectation pendant des périodes de trois mois à la fois pour qu'elles puissent rentrer plus souvent au foyer³¹.

Clichés répandus au sujet des contributions fournies par les policières affectées à des opérations de maintien de la paix

Les mandats de maintien de la paix ne font aucune distinction entre les responsabilités confiées aux policiers, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, et les hommes comme les femmes se voient confier des rôles identiques. Par conséquent, ainsi que l'a noté un participant, « Il faudrait s'attendre à ce que [les hommes comme les femmes] soient chargés d'exécuter des tâches identiques »³².

« Le mandat confie des tâches similaires [aux hommes et aux femmes], mais les femmes accomplissent un surcroît d'efforts pour jouer des rôles supplémentaires ».

En pratique, cependant, il y a souvent une distinction entre les tâches confiées aux hommes et celles attribuées aux femmes en fonction de leur sexe plutôt que de leurs qualifications ou de leur rendement. Les hommes sont souvent chargés d'occuper des postes se situant sur la ligne de front, ou de prendre des mesures antiémeutes. En raison des normes et comportements sociaux liés au genre, les hommes peuvent également agir en tant que dirigeants de fait même s'ils n'ont pas été chargés de la conduite des opérations, et certains essaient de protéger leurs collègues de sexe féminin.

Les femmes, en revanche, sont souvent affectées à des unités de soutien, et les responsables ont tendance à être moins enclins à leur confier des tâches plus dangereuses. Même quand les femmes

expriment un intérêt pour ces rôles ou un désir de les assumer, on refuse souvent de leur en donner l'occasion. Au lieu de cela, on leur attribue fréquemment des rôles traditionnellement « féminins », comme par exemple quand il s'agit de mobiliser la collectivité. Dans de nombreux cas, elles sont chargées d'assumer ces rôles en plus des tâches qui leur sont déjà confiées, et sans avoir reçu une formation portant sur les modalités à appliquer pour les exécuter. Ainsi que l'a noté une participante à un entretien, « Le mandat confie des tâches similaires [aux hommes et aux femmes], mais les femmes accomplissent un surcroît d'efforts pour jouer des rôles supplémentaires, [et] certaines policières ne comprennent pas ce qu'elles sont censées faire »³³. Bien que certaines femmes souhaitent sans aucun doute se voir confier de tels rôles et qu'elles aient le sentiment qu'elles peuvent s'en acquitter de manière irréprochable, il ne faut pas s'attendre à ce que ce soit systématiquement le cas pour toutes.

L'appel lancé en faveur d'une augmentation du nombre d'agentes de maintien de la paix est également motivé, du moins en partie, par l'idée selon laquelle elles seront plus aptes à empêcher l'exploitation et les abus sexuels commis par d'autres agents de maintien de la paix, à intervenir lorsque de telles exactions ont lieu, et à en réduire la fréquence³⁴. Les partisans de cette hypothèse imposent aux agentes de maintien de la paix l'obligation de supporter un fardeau anormalement lourd en s'attendant à ce qu'elles contrôlent le comportement de leurs homologues masculins. Un participant à l'atelier a noté « qu'on s'imagine que les femmes peuvent empêcher les agents de maintien de la paix de sexe masculin de commettre des abus sexuels à l'encontre de la population locale. Il s'agit là d'un cliché... supplémentaire... véhiculé au sujet des agentes de maintien de la paix »³⁵. En outre, le simple fait de

31 Participant à l'atelier de décembre 2020.

32 Participant à l'atelier de décembre 2020.

33 Entretien en ligne avec une policière, février 2021.

34 Brianna Nicole Hernandez, « Sexual Abuse in UN Peacekeeping: The Problem of Viewing Women as a 'Quick Fix' » (Abus sexuels commis dans le cadre d'opérations de maintien de la paix de l'ONU : Le problème que l'on risque de créer en considérant que le recours aux femmes permet de remédier facilement aux difficultés à surmonter), E-International Relations, février 2020.

35 Participant à l'atelier de décembre 2020.

recruter un plus grand nombre de femmes pour les affecter aux forces de maintien de la paix ne garantit pas qu'il sera possible de réduire ainsi la fréquence des cas d'exploitation et d'abus sexuels. Par exemple, s'il est vrai que l'Afrique du Sud fournit un plus grand nombre d'agentes de maintien de la paix que la plupart des autres pays, les agents qu'elle envoie représentent une proportion élevée des personnes impliquées dans les cas d'exploitation et d'abus sexuels³⁶.

Harcèlement sexuel et comportement sexualisé dans le cadre des missions

Bien que de nombreux textes aient été écrits pour dénoncer l'exploitation et les abus sexuels commis par des agents de maintien de la paix à l'égard des membres des collectivités d'accueil, les travaux de recherche portant sur la sécurité des policières affectées aux missions sont rares³⁷. Par exemple, le rapport que l'ONU a publié en 2017 sur l'amélioration de la sécurité de ses agents de maintien de la paix ne prend pas en compte les menaces internes liées spécifiquement au genre auxquelles sont exposés les femmes et les hommes³⁸. Il y a de quoi s'en étonner car, ainsi que plusieurs participants l'ont souligné, il s'agit là d'un problème de taille. Un participant à l'atelier a décrit le vécu d'une policière dans le cadre d'une mission; son supérieur hiérarchique avait essayé d'avoir des relations sexuelles régulières avec elle. Quand elle a repoussé ses avances, il a refusé de la laisser quitter son lieu de travail ou de prendre des congés sous prétexte qu'elle n'avait pas achevé les tâches qui lui avaient été confiées³⁹. Dans d'autres cas, des policières ont signalé avoir été la cible de plaisanteries déplacées et l'objet de rumeurs selon lesquelles elles étaient

sexuellement disponibles⁴⁰. Comme l'a décrit une femme, « Ce à quoi je n'avais pas été préparée, c'était le nombre de propositions faites par des gardes locaux, ou d'événements qui, même s'ils ne suscitent pas beaucoup d'attention, ont pour effet de créer des situations dans lesquelles on ne se sent pas à l'aise dans le cadre d'une mission »⁴¹.

L'ONU a adopté une politique contre le harcèlement, et la résolution 2518 du Conseil de sécurité demande aux États Membres et à l'Organisation des Nations Unies de « garantir aux femmes participant aux opérations de maintien de la paix un environnement de travail sûr, leur donnant les moyens d'exécuter leurs tâches et tenant compte des questions de genre, et d'intervenir face aux menaces et aux violences dont elles font l'objet »⁴². Toutefois, le signalement de ces menaces pose souvent certains défis. Aux dires d'une personne ayant participé à un entretien, « Dès le début de la mission, on m'a fait clairement comprendre que le harcèlement sexuel ne serait en aucun cas toléré, et qu'il existait des mécanismes conçus pour signaler tout cas de ce genre. Toutefois, toute mesure prise dans ce sens risque d'être associée à un stigmatisme susceptible d'affecter son auteur »⁴³.

Un problème similaire est dû au déséquilibre en termes de pouvoirs et de ressources financières qui règne entre les composantes d'une mission et qui prend souvent une dimension genrée. Un participant à l'atelier a décrit ce problème comme suit :

La rémunération des personnes en tenue est nettement inférieure à celle des titulaires de postes réservés aux civils, et les périodes d'affectation sont beaucoup plus courtes. Des relations s'établissent entre les policières et le personnel civil; on les emmène en voyage et on

36 En février 2021, environ 16 % des agents de maintien de la paix fournis par l'Afrique du Sud étaient des femmes. DPO, « Troop and Police Contributions », consultable à l'adresse <https://peacekeeping.un.org/en/data-troop-and-police-contributions> ; Sherwin Bryce-Pease, « SA Commits to Root Out Sexual Abuse by UN Peacekeepers » (L'Afrique du Sud s'engage à prévenir les cas d'abus sexuels dans lesquels des agents de maintien de la paix de l'ONU sont impliqués), *SABC News*, 26 septembre 2018.

37 Sur l'exploitation et les abus sexuels commis par des agents de maintien de la paix à l'égard des membres des collectivités d'accueil, voir, par exemple, Jeni Whalan, « Dealing with Disgrace: Addressing Sexual Exploitation and Abuse in UN Peacekeeping » (Faire face à des scandales : mesures à prendre pour réprimer l'exploitation et les abus sexuels dans le cadre des opérations de maintien de la paix de l'ONU), International Peace Institute, août 2017.

38 Carlos Alberto dos Santos Cruz, William R. Phillips et Salvator Cusimano, « Improving Security of United Nations Peacekeepers: We Need to Change the Way We Are Doing Business » (Amélioration de la sécurité des Casques bleus des Nations Unies : Nous devons changer la façon dont nous menons nos activités), Nations Unies, 19 décembre 2017.

39 Participant à l'atelier de décembre 2020.

40 Participant à l'atelier de décembre 2020.

41 Entretien en ligne avec une policière, février 2021.

42 Secrétariat de l'ONU, « Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir », 10 février 2008; résolution 2518 du Conseil de sécurité de l'ONU (30 mars 2020), document des Nations Unies S/RES/2518.

43 Entretien effectué en ligne avec une policière, février 2021.

leur offre des cadeaux, et pour ces femmes, ces relations sont très sérieuses. Ensuite, quand elles retournent dans leur pays d'origine, les membres du personnel civil se trouvent de nouvelles femmes avec lesquelles ils commencent à sortir, et c'est à ce niveau-là que des abus sont commis. On avait l'impression que les policières étaient des prostituées⁴⁴.

Les stigmates liés à un comportement sexualisé sont plus graves pour les femmes que pour les hommes. Ainsi que l'a décrit une participante à l'atelier,

Je suis rentrée après avoir pris part à une activité sur le terrain et ai eu des échanges de vues avec des agents de maintien de la paix de sexe masculin. Ils ont indiqué que des collègues de sexe féminin avaient un comportement inapproprié et qu'elles devaient s'abstenir de flirter. On s'attend à ce que les femmes évitent d'avoir un comportement enjôleur, mais personne, pendant ce débat, n'a jugé bon de dire que les hommes devaient ignorer les tentatives de séduction entreprises par les femmes, ou qu'on s'attendait à ce qu'ils le fassent. Les attentes exprimées sont toujours influencées par des préjugés⁴⁵.

« On s'attend à ce que les femmes évitent d'avoir un comportement enjôleur, mais on ne s'attend pas... à ce que les hommes ignorent les manœuvres de séduction que pourraient entreprendre certaines femmes ».

Ce stigmate peut perdurer au point de continuer d'affecter des policières après leur retour dans leur pays d'origine, certaines d'entre elles devant faire face à des réactions similaires de la part de membres de leur famille et de collègues. Dans certains cas, les maris ou parents de policières les ont découragées de partir en affectation en raison de cette stigmatisation.

Installations et fournitures inadéquates dans le cadre des missions

Un autre défi que les policières doivent surmonter tient au fait que les installations et fournitures mises à leur disposition dans le cadre d'une affecta-

tion ne répondent souvent pas à leurs besoins. Ainsi que l'a signalé une femme,

Au cours de ma première mission, j'ai vécu une situation très désagréable. Je me trouvais... dans une zone très éloignée, il n'y avait aucun magasin à proximité, ni aucun endroit qui y ressemble. J'étais une jeune policière, et la seule femme dans un groupe qui comprenait sept hommes. Mon cycle menstruel a commencé, et il n'y avait personne que je pouvais envoyer dans la capitale pour me rapporter des produits d'hygiène. Personne ne m'avait dit que je devais emporter des articles de ce genre avec moi avant de me rendre dans une zone éloignée⁴⁶.

Des femmes participant aux entretiens ont mentionné qu'elles ne pouvaient pas emporter avec elles une quantité de tampons hygiéniques suffisante pour durer un an, car cela leur aurait fait dépasser la franchise de bagages prévue. En

conséquence, elles ont été obligées de trouver d'autres moyens de résoudre ce problème, par exemple en demandant à des collègues masculins d'emporter leurs articles d'hygiène. Un autre défi tient au fait que les blocs sanitaires prévus pour les femmes ne permettent parfois pas d'être utilisés en toute sécurité, et qu'ils sont partagés avec les hommes. Cela peut être en partie dû au fait que les femmes ne sont souvent pas prises en compte par les équipes techniques ou de planification qui préparent les affectations.

Manque de femmes exerçant des rôles de direction dans le cadre des missions

À l'heure actuelle, il existe une tendance en faveur de l'augmentation du nombre de femmes assumant un rôle de direction dans le cadre des missions, et les efforts déployés pour assurer la parité entre les sexes lors des nominations à des postes élevés dans la hiérarchie des forces de police ont produit des résultats. En novembre 2020, la police des Nations

44 Participante à l'atelier de décembre 2020.

45 Participante à l'atelier de décembre 2020.

46 Participante à l'atelier de décembre 2020.

Unies avait atteint ses objectifs à moyen terme en matière de parité entre les sexes.⁴⁷

L'ONU concentre toutefois une grande partie de son attention sur les femmes occupant les postes les plus élevés. Au niveau des cadres intermédiaires, où des décisions opérationnelles et tactiques sont prises, les femmes ne sont pas suffisamment présentes.⁴⁸ En outre, des femmes occupant des postes de direction se voient souvent confier le soin de jouer un rôle de soutien ou d'arrière-plan. Il en résulte que ces femmes sont moins aptes à influencer les opérations ou à avoir des interactions étroites avec les collectivités.⁴⁹

En outre, même si les politiques officielles mettent un terme aux politiques et pratiques discriminatoires, des attitudes discriminatoires peuvent subsister au niveau individuel⁵⁰. Selon des données probantes émanant des forces de police nationales, les hommes sont souvent nommés à des postes élevés en jouissant d'un traitement de faveur par rapport aux femmes. Ainsi qu'une étude l'a révélé, « Un sujet de controverse qui a la vie dure est l'idée que les femmes sont... mal équipées pour jouer des rôles de direction en dépit du fait qu'elles obtiennent des scores comparables à ceux de leurs collègues masculins, tant sur le plan de l'efficacité que sur celui de la compétitivité »⁵¹. Une femme occupant un poste de direction dans le cadre d'une mission de l'ONU a signalé qu'à certains moments, elle avait le sentiment de ne pas être respectée et qu'elle devait justifier les ordres qu'elle donnait⁵². Ce comportement s'observe non seulement chez des hommes qui sont réticents à accepter des ordres donnés par des femmes, mais aussi chez des femmes présentant des partis pris internes. De nombreux États Membres ne

préparent pas leur police à être dirigée par des femmes. Même quand des femmes assument pleinement le rôle de dirigeantes dans le cadre de missions, il peut arriver qu'elles n'occupent pas les mêmes postes de direction quand elles retournent dans leur pays d'origine.⁵³

En outre, le simple fait de nommer un plus grand nombre de femmes à des postes de direction n'améliore pas automatiquement les conditions offertes aux policières. Les responsables de sexe féminin ne sont pas nécessairement plus sensibles aux questions de genre, et leurs homologues masculins peuvent aussi se poser en champions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Par ailleurs, les femmes qui n'occupent pas des postes de direction formellement reconnus en tant que tels peuvent aussi assumer des rôles de dirigeantes dans certains domaines, ce qui montre à quel point il est important de considérer que l'exercice des fonctions de chef constitue un processus.

Les structures de soutien prévues pendant les affectations sont inadéquates

Il importe non seulement d'affecter un plus grand nombre de policières aux missions de maintien de la paix, mais aussi de fournir à ces femmes le soutien dont elles ont besoin pendant leurs périodes d'affectation, notamment sous la forme de services de santé mentale. Comme elles sont exposées à des événements traumatiques, de nombreuses agentes de maintien de la paix présentent des troubles psychiatriques tels que trouble de stress post-traumatique, dépression et anxiété⁵⁴. Des recherches supplémentaires seront nécessaires

47 Conseil de sécurité de l'ONU, « Calling for More Women Officers in Peacekeeping Operations, Force Leaders Briefing Security Council Stress Gender Balance Key for Effective Policing, Building Trust » (Pour étayer les demandes qu'ils adressent en faveur de l'augmentation du nombre de policières dans le cadre des opérations de maintien de la paix, les responsables de la Force soulignent, à l'occasion de la séance d'information organisée au sein du Conseil de sécurité, la nécessité d'assurer l'équilibre entre les sexes pour fournir des services de police efficaces et renforcer la confiance), Communiqué de presse, document des Nations Unies SC/14346, 4 novembre 2020.

48 Annette Leijenaar et Liezelle Kumalo, « Women, Peace and Security: Minding the Mid-management Gap » (Les femmes, la paix et la sécurité : Comment combler l'écart observé au niveau des cadres intermédiaires), ISS, mars 2019.

49 Entretien mené en ligne avec une policière, février 2021.

50 Riana Paneras, « Gender Equality » (Égalité entre les sexes), dans *Police Management Beyond 2000*, publié sous la direction de Frik Reynecke et Marius Fourie (Lansdowne, Afrique du Sud: Juta & Co., 2001).

51 Soontiens et Anthony, « Promoting Police Women: A Conceptual Framework » (Promotion des policières : un cadre conceptuel).

52 Entretien mené en ligne avec une policière, février 2021.

53 Sahana Dharmapuri, « Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping » (Quand il ne s'agit pas seulement de chiffres : Augmentation de la participation des femmes aux activités de maintien de la paix de l'ONU), International Peace Institute, juillet 2012.

54 David Forbes *et al.*, « The Long-Term Mental Health Impact of Peacekeeping: Prevalence and Predictors of Psychiatric Disorder » (Les effets à long terme sur la santé mentale des agents de maintien de la paix : Prévalence et indicateurs prévisionnels des troubles psychiatriques), *British Journal of Psychiatry* 2, n° 1 (janvier 2016).

pour permettre de comprendre les besoins psychologiques des policiers participant au maintien de la paix en tant que groupe particulier, ainsi que le caractère sexospécifique de ces besoins. Toutefois, une enquête menée en 2015–2016 sur la santé mentale des personnes employées dans l'ensemble du système des Nations Unies a révélé que le risque de présenter des problèmes de santé mentale était 1,2 fois moins élevé chez les hommes que chez les femmes⁵⁵.

Peu de travaux de recherche ont été consacrés aux mécanismes officiels prévus pour fournir un soutien aux femmes pendant leurs périodes d'affectation à des missions. Certaines missions ont pris des mesures pour fournir un appui aux policières. Par exemple, la MINUAD a mis sur pied un programme de pairs-conseillers destiné à fournir un soutien psychologique et affectif aux femmes. La portée de ce mécanisme de soutien a également été élargie par la suite afin d'englober les agents de sexe masculin. Les mesures de soutien de ce genre sont particulièrement importantes pour les femmes qui sont chargées de jouer un rôle à titre individuel au site des équipes. Pour éviter d'isoler les femmes dans des environnements dominés par des hommes, certaines missions ont adopté une politique consistant à affecter au moins deux femmes à n'importe quel endroit.

Dans de nombreuses missions, des réseaux de femmes ont également été créés. Ils offrent aux policières la possibilité de se soutenir mutuellement quand il s'agit pour elles de relever des défis, de faire du réseautage avec des femmes appartenant à d'autres composantes, et d'établir un dialogue avec les femmes faisant partie des services de police locaux et de la collectivité. Malgré l'existence de ces réseaux, les personnes participant aux entretiens ont indiqué que les femmes affectées à des missions se font souvent la concurrence pour obtenir que leurs mérites soient reconnus, au lieu de se soutenir les unes les autres⁵⁶. C'est pour cette raison que

En faisant valoir que l'affectation d'un plus grand nombre d'agentes de maintien de la paix permettra d'améliorer les résultats opérationnels des missions, on risque d'imposer un double fardeau aux policières.

certaines missions ont conféré un caractère officiel aux réseaux de femmes afin de les inciter à renoncer à intervenir à un niveau plus élevé. Un autre problème tient au fait que les activités de ces réseaux ne sont souvent pas considérées comme obligatoires en tant que tâches assignées aux missions, ce qui signifie que les femmes ne peuvent les entreprendre qu'en dehors de leurs heures normales de travail⁵⁷. Dans certaines missions, toutefois, les responsables des forces de police ont autorisé les femmes qui en ont partie à participer à de tels réseaux dans le cadre de leurs activités officielles.

Conclusion et recommandations

Bien que l'augmentation du nombre d'agentes de maintien de la paix constitue un objectif important en tant que tel, sa réalisation ne permettra pas nécessairement de faire évoluer des attitudes patriarcales et discriminatoires profondément enracinées. Il ne suffit pas d'intervenir au niveau des statistiques pour avoir l'assurance que d'importantes mesures correctives seront prises afin de remédier aux inégalités entre les sexes.

Les policières doivent toujours faire face à des défis lorsqu'elles sont affectées à des missions de l'ONU et sont censées apporter une contribution positive à l'accomplissement du mandat qui leur a été confié. Un grand nombre de ces défis sont liés aux perceptions qu'on se fait des policières. De nombreux responsables de l'élaboration des politiques et membres du public continuent de considérer que les femmes ont besoin de protection plutôt que de jouer un rôle de protectrices. On pense toujours que les aptitudes dont les femmes font preuve dans le cadre des opérations de paix sont innées, traditionnelles et typiquement féminines, quelles que soient leurs qualifications ou leur formation. Ces perceptions renforcent les obstacles structurels à

55 Nations Unies, « Rapport sur les données issues de l'enquête sur le bien-être du personnel », 2017.

56 Entretien mené en ligne avec une policière, février 2021.

57 Entretien mené en ligne avec une policière, février 2021.

surmonter par les femmes désireuses de profiter des occasions de promotion professionnelle offertes dans les organismes de police de leur pays d'origine et dans le cadre des opérations internationales de paix, et affectent leur vécu pendant leurs périodes d'affectation.

En faisant valoir que l'affectation d'un plus grand nombre d'agentes de maintien de la paix permettra d'améliorer les résultats opérationnels des missions, on risque de renforcer certains de ces obstacles. Les arguments de ce genre s'inspirent souvent de clichés véhiculés sur des caractéristiques innées des femmes, et notamment sur le fait qu'elles sont intrinsèquement plus aptes à accomplir des tâches telles que celles faisant partie de la mobilisation communautaire. Cela peut imposer un double fardeau aux policières qui sont censées se charger de ces tâches en plus de celles qui relèvent de leurs autres responsabilités. Les arguments présentés au sujet des résultats opérationnels devraient, au lieu de cela, mettre l'accent sur la diversité des points de vue et des vécus que l'on peut observer chez les femmes. Mieux encore, il faudrait que les missions appellent l'attention sur le droit des femmes de faire partie de leurs effectifs.

Pour s'assurer que les femmes jouissent de ce droit, les pays fournisseurs de contingent et les missions doivent promouvoir l'instauration d'un climat de travail propice et s'attaquer aux obstacles structurels à la participation des femmes. À cette fin, les recommandations suivantes sont adressées aux pays fournisseurs de contingent et à l'ONU :

- **Définir et surmonter les obstacles présents dans les structures de police nationales :** Les pays fournisseurs de contingent devraient définir les obstacles au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes faisant partie de leurs services de police. Compte tenu des résultats de ces efforts, ils devraient élaborer des stratégies, politiques et plans de réforme de leurs forces de police qui soient sensibles aux sexospécificités, notamment en prenant des mesures concrètes et en visant des objectifs choisis pour promouvoir l'égalité entre les sexes à tous les niveaux et pour toutes les fonctions des services de police. Pour que ces stratégies soient durables, elles devraient être mises en liaison et coordonnées avec des processus plus larges d'instauration de l'état de
- droit, d'une part, et de gouvernance et de réforme du secteur de la sécurité, d'autre part.
- **S'assurer que les policières sont au courant des possibilités d'affectation :** Les pays fournisseurs de contingent devraient aussi identifier les obstacles empêchant les femmes d'avoir accès aux occasions d'obtenir une affectation à des opérations de paix. En se fondant sur les résultats des évaluations menées à cette fin, ils devraient entreprendre des efforts ciblés pour tenir les policières au courant des possibilités d'affectation, notamment par l'entremise des réseaux informels de policières qui y sont actifs.
- **Former les hommes comme les femmes aux méthodes d'intégration des principes d'égalité des sexes :** Les pays fournisseurs de contingent et l'ONU devraient dispenser une formation de sensibilisation aux sexospécificités à tous les membres des forces de police, quel que soit leur sexe. Cette formation devrait indiquer clairement que l'intégration des principes d'égalité des sexes relève de la responsabilité de tous les agents de maintien de la paix de l'ONU et qu'elle ne constitue pas une tâche à confier exclusivement aux femmes.
- **Confier les mêmes rôles aux hommes et aux femmes faisant partie des forces de police, et leur fournir la même formation spécialisée :** Les tâches traditionnellement considérées comme typiquement féminines (p. ex., la mobilisation communautaire) ou masculines (p. ex., les interventions en cas d'émeute) doivent être confiées dans des proportions identiques aux hommes et aux femmes, et tous les membres des forces de police devraient recevoir une formation dans les domaines dont ces tâches font partie. Dans le même ordre d'idées, l'acquisition de compétences qui sont souvent considérées comme typiquement féminines (p. ex., l'atténuation des tensions) devrait être encouragée tant chez les hommes que chez les femmes, et reconnue comme constituant l'une des conditions essentielles à la prestation de services de police efficaces.
- **Nommer un plus grand nombre de femmes à des postes de direction :** La nomination d'un plus grand nombre de femmes à des postes de

direction au sein de la police des Nations Unies peut normaliser les situations mettant en jeu l'exercice de fonctions de direction par des femmes. Il faut augmenter le nombre de dirigeantes, en particulier pour pourvoir des postes de cadres intermédiaires. Le recours à un plus grand nombre de policières en tant que facilitatrices de la formation pourrait également aider à surmonter les préjugés sexistes et préparer les membres des forces de police à être dirigés par des femmes pendant leur affectation. Dans le même temps, l'ONU devrait encourager toutes les femmes à développer leurs qualités de chef, qu'elles exercent déjà ou non une fonction de direction officielle.

- **Mettre sur pied des arrangements souples et tenant compte des besoins des familles en cas d'affectation** : Une affectation d'une durée d'un an peut être une source d'épreuves pour de nombreuses femmes qui ne souhaitent pas se séparer de leur famille ou qui ne peuvent compter sur aucun soutien adéquat en matière de soins aux enfants. En structurant les affectations sous la forme d'une succession de périodes de trois ou quatre mois, comme l'a fait le Canada, on pourrait permettre aux femmes de s'absenter plus facilement et encourager un plus grand nombre d'entre elles à participer à des missions. Toutefois, un raccourcissement de la durée des affectations risque de réduire l'efficacité de tâches telles que le renforcement des capacités et le mentorat, de sorte qu'il faudra déterminer où se trouve le point d'équilibre lors de la prise de mesures dans ce sens.
 - **Déployer des unités de police constituées dans lesquelles les deux sexes sont représentés à parts égales** : Il est probable que les unités de police constituées dans lesquelles des hommes et des femmes sont présents permettront d'obtenir de meilleurs résultats que les unités formées exclusivement de femmes — où dans lesquelles les hommes sont majoritaires — en promouvant la diversité des points de vue et des vécus. Cette approche permettra aussi d'éviter de reléguer des tâches
- telles que les activités de mobilisation communautaire au rang de fonctions confiées à des unités composées exclusivement de femmes, ce qui peut perpétuer l'idée selon laquelle ces tâches conviennent mieux aux femmes.
- **S'assurer que les femmes ont accès à des services et installations de soutien adéquats pendant les missions** : Les missions doivent s'assurer que les installations prévues tiennent compte des besoins des femmes, en particulier ceux qui sont liés à leurs fonctions biologiques. Les missions devraient également envisager de modifier les franchises de bagages pour permettre aux femmes d'emporter avec elles des quantités suffisantes d'articles d'hygiène, ou prévoir des stocks suffisants de ces articles sur les sites d'implantation des équipes. Des services de soutien en santé mentale devraient être offerts à tous les policiers avant et après une affectation pour les préparer à faire face aux défis qui les attendent.
 - **Renforcer les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et faciliter le signalement des manquements** : Bien que l'ONU ait adopté une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, il faudrait faire davantage pour créer un environnement de travail sûr et favorable. En fin de compte, le harcèlement sexuel n'est pas un problème de politique, mais plutôt de commandement et de contrôle. Les missions devraient également s'efforcer d'éliminer les stigmates affectant les personnes qui signalent des actes de harcèlement sexuel, et de faciliter le signalement de tels actes.
 - **Fournir des ressources financières suffisantes pour faciliter l'affectation de policières et la fourniture des services de soutien dont elles ont besoin** : Les États Membres devraient affecter des ressources financières suffisantes pour garantir que l'ONU a la capacité non seulement d'augmenter le nombre de policières, mais aussi de prendre les mesures requises pour promouvoir des environnements de travail favorables.

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 de plus de 20 pays, l'IPI a des bureaux en face du siège des Nations Unies à New York et à Manama (Bahreïn).



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

52-52 Harbour House, Bahrain Financial Harbour
P.O. Box 1467, Manama, Bahrain

www.ipinst.org