



Publication de l'Observatoire Boutros-Ghali
du maintien de la paix – Mai 2018



Le renforcement du déploiement de Casques bleus féminins : Une longue et incertaine marche vers l'égalité des genres

Elena Aoun



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada

Cette note a été réalisée grâce au soutien des Affaires mondiales Canada. Cependant, les propos énoncés dans cette publication ne sauraient en rien engager la responsabilité des organismes pilotes de l'étude, pas plus qu'ils ne reflètent une prise de position officielle des Affaires mondiales Canada.

Introduction

La prise de conscience relatives aux retombées sévères et multiformes des conflits sur les femmes et à la contribution que ces dernières peuvent apporter à la résolution des conflits a été bien tardive. Le premier texte qui fait date est « la Déclaration et le programme d'action de Pékin », issu de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995. Il faudra toutefois attendre le 31 octobre 2000 pour que le Conseil de sécurité de l'ONU (CS) adopte la [Résolution 1325](#). Cette première grande brique de ce qu'il est convenu d'appeler l'agenda « Femmes, paix et sécurité » abordait de multiples aspects liés tant à la nécessité de protéger les femmes dans les contextes de conflit et de post-conflit qu'à celle de mieux les inclure dans tous les rouages, du plus local au plus global, de la prévention, de la gestion et du règlement des conflits, en ce compris « l'accroissement [du] rôle et [de] la contribution des femmes dans les opérations des Nations unies sur le terrain » (art. 4). D'autres résolutions seront adoptées à partir de 2008¹, apportant de nouvelles dimensions aux préoccupations portées par le CS ou de nouveaux objectifs y compris en matière de déploiement de femmes sous bannière onusienne.

Toutefois, dix-sept ans après l'adoption de la Résolution 1325, de nombreuses voix continuent de dénoncer le décalage considérable entre les objectifs et les engagements pris par l'ONU et ses États membres en matière de « *gender mainstreaming* »², notamment dans le cadre des opérations de maintien de la paix (OMP), des mandats qui leur sont donnés³, et leur mise en œuvre concrète. Pourtant, tant les discours officiels que les discours militants et ceux plus savants, émanant de centres de recherche académiques ou de laboratoires d'idées, tendent à s'accorder sur le caractère positif des multiples retombées attendues d'une augmentation du nombre de femmes déployées dans les contingents militaires ou policiers des opérations de paix. Se pose dès lors la question des raisons, qu'on devine innombrables et multidimensionnelles, qui expliquent la distance persistante entre objectifs affichés d'une part et leur mise en œuvre d'autre part.

Sans prétendre à l'exhaustivité, cette note vise à restituer et comprendre l'ampleur des décalages qui subsistent autour de l'agenda « Femmes, paix, sécurité » (FPS) dans sa dimension liée à l'accroissement du nombre des femmes déployées dans les missions de paix onusiennes.

Dans un premier temps, la note se penche sur les retombées prêtées à cet objectif quantitatif de manière à mieux appréhender les enjeux qualitatifs sous-jacents (tant en matière d'amélioration du maintien de la paix que de promotion du rôle des femmes). Elle offre ensuite un état des lieux chiffré des évolutions au cours des dernières années à un niveau global avec quelques mises en exergue concernant les pays francophones. En permettant de mieux voir les progrès et leurs limites, ce deuxième point fournit une base tangible pour la troisième section qui porte sur les obstacles à la concrétisation des objectifs que se sont donnés l'ONU et ses États membres en la matière.

1. Il s'agit des résolutions suivantes : 1820 (juin 2008), 1888 et 1889 (respectivement en septembre et octobre 2009), 1960 (décembre 2010), 2106 et 2122 (juin et octobre 2013), en enfin la 2242 (octobre 2015).

2. Il n'existe pas une traduction unique qui restitue pleinement, en langue française, ce terme. On peut retrouver, parmi d'autres, les expressions suivantes : promotion de l'égalité des sexes ; prise en compte des sexospécificités ; intégration des questions de genre ; institutionnalisation de l'égalité des sexes.

3. Voir à cet égard l'analyse de Kreft qui démontre que la densité des dispositions liées au genre dans les mandats émis par le CS demeure très variable, ce qui s'explique par le fait que l'insertion de telles dispositions relève moins d'une adhésion aux normes universalistes portées par la Résolution 1325 en matière de participation des femmes que d'une réponse plus ponctuelle à des conflits se caractérisant par un haut degré de violence sexuelle (Anne-Kathrin Kreft, « The Gender mainstreaming gap : Security Council resolution 1325 and UN peacekeeping mandates », *International Peacekeeping*, vol. 24, n° 1, 2017, p. 1-27).

Partant des analyses encore partielles de la littérature existante mais aussi de ce que suggère le diagnostic relatif aux pays qui contribuent concrètement au renforcement du nombre de femmes sous uniforme dans les opérations de paix, ce dernier point tentera d'identifier et de classer les obstacles existants. Ce faisant, la note s'interrogera d'une part sur le poids des facteurs politiques, d'autre part sur l'impact des facteurs socio-culturels dans la persistance de ces obstacles, questionnant à partir de là la pertinence des préconisations généralement faites pour augmenter le nombre de femmes dans les opérations de paix.

1. Le déploiement de femmes dans les opérations de paix : logiques et attentes

Encore marginale dans les années 2000, la question du déploiement de femmes dans les opérations de paix tend à s'affirmer, portée à la fois par des recherches scientifiques, l'activisme de la société civile (en particulier l'ONG *Working Group on Women, Peace and Security*), une myriade de laboratoires d'idées, quelques États se voulant pionniers en la matière, et l'ONU elle-même au travers de plusieurs résolutions de son CS et de l'action de certains de ses organes (*UN Women*, le département des opérations de paix...). Ainsi, la dernière grande résolution du CS relative à l'agenda FPS (Résolution 2242, octobre 2015) demandait notamment au Secrétaire général « de mettre en œuvre, en collaboration avec les États membres, dans la limite des ressources existantes, une stratégie révisée visant à doubler le nombre de femmes dans les contingents militaires et les effectifs de police des opérations de maintien de la paix des Nations unies au cours des cinq années à venir » (art. 8).

Les enjeux ne se réduisent évidemment pas à un simple renforcement numérique de la présence de femmes sous bannière onusienne. En effet, la reconstruction des objectifs formulés par les divers acteurs politiques (ONU, États, société civile) et ceux à l'intersection de la recherche (laboratoires d'idées, chercheurs) permet d'identifier une très large panoplie d'ambitions. Celles-ci vont du niveau le plus global au plus local, revêtent une dimension davantage interne (meilleure représentation des femmes dans les dispositifs onusiens du maintien de la paix) ou externe (intégration d'une perspective genrée dans le travail des missions de paix)⁴, articulent diversement les préoccupations du *gender mainstreaming* d'un côté et celles, plus instrumentales, de l'amélioration du maintien de la paix d'autre part⁵, et s'intéressent tant aux bénéfices retirés par les pays contributeurs (et les femmes déployées) qu'à ceux des sociétés où sont déployés des Casques bleus féminins. Partant de là, cette note distingue cinq grandes catégories d'objectifs, tous plus ou moins inter-reliés.

4. Cf. Sahana Dharmapuri, *Not just a numbers game: Increasing women's participation in UN peacekeeping*, New York, IPI, Providing for peacekeeping n° 4, juillet 2013, p. 6.

5. Faisant cette distinction, Jennings regrette précisément que la dimension instrumentale l'emporte sur les objectifs normatifs du *gender mainstreaming* (Kathleen M. Jennings, *Women's participation in UN peacekeeping operations: agents of change or stranded symbols?*, Norwegian peacebuilding resource center (NOREF), septembre 2011).

La première se situe au niveau le plus méta et est fondamentalement normative : l'accroissement du nombre de femmes déployées sous bannière onusienne vise à contribuer à l'objectif global d'une égalité des genres à l'échelle mondiale⁶. Dans cette perspective, une pleine participation des femmes dans le maintien de la paix contribuerait à réaliser, concrètement, les objectifs d'égalité de la représentation des femmes au sein même de l'ONU et, plus globalement, à la transformation des normes relatives à la participation des femmes dans des opérations de paix⁷. Cette transformation devrait ultimement affecter les perceptions traditionnelles qui excluent les femmes du domaine de la sécurité, celles-ci étant plus souvent vues comme des victimes (ou des proies pour les acteurs des conflits) que comme des actrices pleinement capables d'assumer des rôles relevant de la sécurité. Cette remise en question de soubassements très largement répandus des rôles de genre traditionnels contribuerait ainsi à les faire évoluer dans le sens de l'égalité souhaitée.

Dans la continuité, une deuxième catégorie d'objectifs concerne prioritairement les femmes déployées et les communautés et sociétés dont elles viennent. Le déploiement en contexte onusien est perçu comme une opportunité précieuse devant permettre aux femmes concernées de gagner considérablement en autonomisation. Tout d'abord, un tel déploiement implique généralement un salaire plus conséquent, en particulier lorsque le pays contributeur est en développement, ou bien lorsque le niveau de revenus y reste faible. Ensuite, le déploiement lui-même apporte des opportunités de formation et une expérience peu accessibles autrement et qui vont conforter le parcours de la femme « Casque bleu » et lui ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles. Ceci devrait enclencher un cercle vertueux permettant à la femme qui a eu une expérience de déploiement de consolider son statut dans son environnement professionnel et dans sa communauté de vie. Ce qui n'irait pas sans bousculer les perceptions traditionnelles sur le rôle professionnel et financier des femmes d'une part et sur leur contribution dans un domaine – la sécurité, le maintien de la paix – généralement étroitement associé aux rôles masculins. Cette dynamique permettrait d'intégrer la dimension du genre dans toutes les institutions sécuritaires d'un pays (forces de l'ordre, armée...), les rendant accessibles aux femmes et mieux outillées pour répondre aux besoins et problèmes spécifiques de la population féminine⁸.

La troisième catégorie d'objectifs concerne davantage les femmes des pays et communautés où sont déployées les missions de paix. Une partie des bénéficiaires escomptés sont en miroir de ceux de la deuxième catégorie. En effet, en jouant « un rôle de modèle dans l'environnement local »⁹, le personnel féminin déployé dans les missions de paix devrait questionner les rôles de genre traditionnels en donnant à voir sa capacité à s'impliquer efficacement dans des missions relevant de la sécurité. Cet élément devrait non seulement contribuer à changer les perceptions et les mentalités sur le rôle des femmes dans le domaine de la sécurité, mais également, par émulation et par parrainage, encourager les femmes locales à s'engager professionnellement dans ce domaine-là¹⁰.

6. Paul Kriby & Laura J. Shepherd, « The futures past of the Women, Peace and Security agenda », *International Affairs*, vol. 92, n° 2, 2016, p. 373-392.

7. Charles Kenny, *Using financial incentives to increase the number of women in UN peacekeeping*, Center for Global Development, 17 octobre 2016, p. 2.

8. Kathleen M. Jennings, *op. cit.*, p. 2.

9. Nations unies – Maintien de la paix, *Les femmes dans les opérations de maintien de la paix*, <http://www.un.org/fr/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml> (consulté le 11 avril 2018).

10. Ainsi, la Résolution 1888 attribue à la présence de femmes dans les contingents onusiens la vertu d'« encourager les femmes locales à s'enrôler dans les forces armées et les forces de sécurité nationales et à contribuer ainsi à la mise en place d'un secteur de la sécurité qui soit accessible à tous, et réponde aux besoins de tous, surtout des femmes ».

Les retombées d'une telle évolution seraient multiples. Tout d'abord, les femmes concernées trouveraient ainsi un débouché professionnel leur permettant de s'autonomiser financièrement (et donc de relever leur niveau de vie) et de s'imposer socialement. Par extension, elles seraient davantage encouragées à investir l'espace public, à mieux faire valoir leurs droits et à contribuer au processus de paix et à la vie politique de leurs communautés¹¹.

D'autres objectifs relèvent encore de cette troisième catégorie tournée vers les femmes des sociétés récipiendaires. Tout d'abord, l'inclusion de femmes dans les contingents onusiens devrait contribuer à la lutte contre les violences sexospécifiques¹², et ceci de multiples manières. En premier lieu, la présence de femmes dans les opérations de paix serait de nature à réduire significativement les abus perpétrés par des Casques bleus eux-mêmes à l'encontre des populations vulnérables (femmes et enfants) dans les communautés locales¹³. Dans la même veine, cette présence permettrait de contrer certains effets négatifs d'un maintien de la paix massivement masculin : la présence de lieux de prostitution autour des bases onusiennes, la conception – puis l'abandon – d'enfants par des Casques bleus, les infections au VIH...¹⁴ En deuxième lieu, la présence de femmes sous uniforme onusien rendrait la mission plus accessible aux femmes locales. Dès lors, la possibilité de prévenir les abus, de soutenir les victimes, de leur permettre de dénoncer les crimes, d'instruire ces derniers et, potentiellement, de les punir sont autant de facteurs permettant ultimement de lutter contre la violence faite aux femmes et contre l'impunité qui la perpétue¹⁵. Ainsi que, parmi d'autres documents, l'affirme la Résolution 1820, de tels éléments sont de nature à renforcer les perspectives de paix puisque les violences et les intimidations à l'égard des femmes sont reconnues comme autant de facteurs négatifs qui entravent la sortie d'un conflit.

Dans un versant plus axé sur des objectifs d'amélioration du maintien de la paix dans ses missions de *gender mainstreaming*, plusieurs objectifs peuvent être identifiés dans la continuité de la catégorie précédente. La présence de femmes dans les opérations de paix est perçue comme stratégique pour améliorer les dispositifs de prévention, de participation, de protection, de secours et de redressement au profit des populations civiles et, en particulier des composantes vulnérables que constituent femmes et enfants. Cette amélioration découle du meilleur accès d'une mission de paix à toute la population locale – notamment les femmes, souvent reléguées à la marge de l'espace public – que la présence de personnel féminin assure.

11. Nations unies – Maintien de la paix, *op. cit.*

12. L'expression anglo-saxonne « gender-based violence », très englobante, n'a pas de véritable équivalent en langue française. Les traductions varient entre « violences sexuelles », « violences sexistes », « violences sexospécifiques » ou encore « violence à caractère sexiste ». L'auteure prend la liberté d'utiliser alternativement ici, dans le même sens que l'expression anglo-saxonne, celles de « violences sexospécifiques » et « violences faites aux femmes ».

13. Sabrina Karim & Kyle Beardsley, « Explaining sexual exploitation and abuse in peacekeeping missions : The role of female peacekeepers and gender equality in contributing countries », *Journal of Peace Research*, vol. 53, n° 1, 2013, p. 100-115. Pour la restitution de l'ampleur du problème des abus perpétrés dans le contexte d'opérations de paix, voir le chapitre 7, « Gender experts and gender police: Policing the peacekeepers and empowering women » de l'ouvrage de Carol Harrington, *Politicization of sexual violence. From abolitionism to peacekeeping*, Farnham/Burlington, Ashgate, 2010, p. 145-168.

14. Olivera Simić, *Moving beyond the numbers: integrating women into peacekeeping operations*, NOREF, Policy Brief, février 2013, p. 1-2.

15. Kathleen M. Jennings, *op. cit.*, p. 3 ; Nations unies – Maintien de la paix, *op. cit.*

Ce faisant, cette présence contribue à renforcer la confiance des populations locale à l'égard des Casques bleus¹⁶, et à faciliter ainsi la réalisation par la mission de son mandat. Ces différentes dimensions s'intègrent dans la vision de missions holistiques et inclusives, bâties sur l'idée que l'avènement de la paix est multidimensionnel, qu'une de ses dimensions est précisément l'égalité des genres, que les problèmes spécifiques aux femmes doivent être saisis pour sortir d'un conflit et que leur énergie, leur savoir et compétences en tant qu'actrices doivent être intégrés dans le processus de paix. De manière plus ponctuelle, le personnel féminin des missions de paix peut contribuer aussi à répondre de la manière la plus adéquate aux besoins spécifiques des femmes ex-combattantes dans le cadre des processus de DDR (désarmement, démobilisation, réinsertion).

Toujours dans le prolongement de ce qui précède, une cinquième catégorie d'objectifs plus stratégiques tournerait autour de l'amélioration du maintien de la paix en soi. Tout d'abord, la présence de femmes armées dans des situations potentiellement explosives contribuerait à réduire le potentiel de confrontation, notamment en raison d'une meilleure performance en matière de contrôle de foule¹⁷. En permettant d'accéder aussi à la composante féminine de la population locale, la présence de femmes dans une mission de paix permettrait une collecte de renseignement plus complète, et par conséquent plus efficace au regard notamment de l'impératif de protection des civils¹⁸. Enfin, toujours dans la perspective d'un maintien de la paix qui se doit d'être désormais holistique en s'attendant aux tâches de consolidation de la paix et de reconstruction¹⁹, la présence de femmes dans les opérations de paix permettrait d'élargir la palette de compétences disponibles dans les opérations de paix²⁰.

Ce survol rapide permet de cerner la diversité des attentes associées au renforcement du nombre de femmes dans les contingents militaires et policiers déployés par l'ONU, mais il importe de souligner combien la pertinence de ces attentes n'est pas scientifiquement fondée²¹. Tout d'abord, il est très difficile de départager les arguments politiques, idéologiques, militants et même académiques qui tendent à se combiner et à se renforcer mutuellement. Certes, un corps de littérature proprement scientifique a déjà permis d'observer et d'analyser à petite échelle, à partir de cas concrets, certains apports positifs découlant de l'inclusion de femmes dans les contingents de paix. Mais les cas à analyser restent rares et certaines conclusions restent provisoires ou faiblement étayées. Et une tension profonde partage ce champ d'étude et d'activisme entre les tenants d'une approche instrumentale (les femmes comme vecteurs d'une amélioration du maintien de la paix) et une approche normative fondée sur les droits (l'inclusion des femmes dans le maintien de la paix comme vecteur d'une transformation des rapports de genre en vue de mieux asseoir les droits des femmes).

16. Alexandra Ivanovic, « Why the United Nations need more female peacekeepers », *United Nations University*, 9 juillet 2014 (<https://unu.edu/publications/articles/why-un-needs-more-female-peacekeepers.html>) ; Jean-Marie Guéhenno, « To keep the peace we need more women », *The Globe and Mail*, 13 novembre 2017.

17. Women in International Security, *United Nations reform : Improving peace operations by advancing the role of women*, New York ; Washington, WIS with the sponsor of the Stanley Foundation, p. 8-9.

18. Alexandra Ivanovic, *op. cit.*

19. Women in International Security, *op. cit.*, p. 3.

20. Nations Unies – Maintien de la paix, *op. cit.*

21. D'ailleurs, nombre de références avancées dans cette section ont un regard critique sur les attentes qu'elles énumèrent. Cf. notamment Jennings, p. 5-9.

En outre, certaines de ces attentes reposent sur des visions essentialistes du genre, à l’instar du postulat selon lequel les femmes seraient, naturellement, plus pacifiques que leurs congénères masculins, ou qu’elles auraient, spontanément, une empathie plus marquée à l’égard de femmes victimes de violences sexospécifiques²². Or cette vision contredit l’agenda « Femmes, paix et sécurité » qui, dans sa dimension la plus ambitieuse, vise à déconstruire les rôles de genre traditionnels et les préjugés essentialistes qui les alimentent. Par ailleurs, l’augmentation du nombre de femmes dans les opérations de paix ne peut conduire mathématiquement aux objectifs d’égalité des genres et d’autonomisation des femmes car, à elle seule, elle n’altère ni l’environnement fondamentalement masculin des opérations de paix ni les structures de pouvoir qui y fondent la hiérarchie des genres²³. Au-delà de l’objectif chiffré, réside donc l’impératif de changements substantiels qui vont permettre de détricoter ces structures et cette hiérarchie. D’autant que les femmes, même déployées sous uniforme onusien, semblent souvent reléguées dans les bases et des fonctions d’appui genrées telle que l’administration, le soin, la traduction²⁴, etc.

Nonobstant ces nombreuses lignes de partage qui mériteraient d’être analysées plus en profondeur, le passage en revue des enjeux associés à une plus grande participation des femmes aux opérations de paix permet d’en percevoir l’importance potentielle tant du point de vue des avancées du *gender mainstreaming* (du niveau le plus global à celui des communautés locales, contributrices ou bénéficiaires de Casques bleus féminins) que du point de vue de la lutte contre les violences faites aux femmes et du renforcement de l’efficacité du maintien de la paix en intégrant les énergies de femmes comme actrices de leurs communautés et du devenir de celles-ci en période de conflit et de post-conflit. C’est notamment à cette aune discursive que doivent être appréciées les évolutions dans les pratiques de déploiement de femmes dans les opérations de paix de l’ONU.

2. Le déploiement de femmes dans les opérations onusiennes : objectifs, réalisations et contributeurs

La présence des femmes dans le cadre d’OMP est restée infinitésimale jusque dans les années 1990. Si, à partir de cette période, la consolidation des composantes civiles des OMP a pu se traduire par des chiffres allant parfois jusqu’à 30 % de femmes dans le personnel non militaire²⁵, la progression est restée très modeste au niveau des composantes en uniforme (policières et militaires) (cf. graphique 1 en annexe). L’adoption de la Résolution 1325 n’y a rien changé fondamentalement. Sous l’impulsion du DOMP en 2006 puis du Secrétaire général de l’ONU en 2009, un objectif chiffré de 10 % de femmes dans les contingents militaires et de 20 % dans ceux de police a été fixé, avec une faible incidence sur les pratiques.

22. Plusieurs études tendent, pour leur part, à mettre l’accent sur la formation (*training*) comme principal vecteur d’amélioration de la prise en charge par le personnel de sécurité, tant femmes qu’hommes, des problématiques liées au genre ; cf. Lesley J. Pruitt, *The Women in Blue Helmet. Gender, Policing, and the UN’s First All-Female Peacekeeping Unit*, Oakland, University of California Press, 2016, p. 58-63.

23. Johanna Valenius, « A few kind women: gender essentialism and Nordic peacekeeping operations », *International Peacekeeping*, 2007, vol. 14, n° 4, p. 510-523.

24. Marcela Donaldio et Juan Rial, *Agenda in the year of its review: Integrating Resolution 3125 into the military and the police. An analysis based on three UN missions: MINUSTAH (Haiti), MONUSCO (Democratic Republic of the Congo) and UNIFIL (Lebanon)*, Buenos Aires, RESDAL (Latin American Security and Defence Network), mars 2015.

25. Anita Helland & Anita Kristensen, *Women in peace operations, Women and armed conflicts — A study for the Norwegian Ministry of Foreign Affairs*, Norwegian Institute of International Affairs, Oslo, 1999.

Cette ambition se réduit quelque peu lorsque, en 2015, la Résolution 2242 appelle le Secrétaire général à initier une stratégie pour doubler le nombre de femmes dans les opérations de paix au cours des cinq années suivantes, de manière à faire évoluer le pourcentage d'un peu plus de 3 % à environ 6,5 %.

Mais même revue à la baisse, cette ambition restait loin d'être réalisée à la fin de l'année 2017, avec des réalités contrastées selon le personnel (cf. tableau 1 en annexe). Pour les femmes déployées en tant que policières, la proportion passe de 7,26% en 2009 (première année où le chiffre est disponible) à 9,55 % en 2017, la moyenne 2011-2017 s'établissant à 9,78 %. Bien que très faible dans l'absolu, la proportion de femmes dans les contingents militaires tend à doubler, passant de 1,63 % en 2005 à 3,51 % en 2017 (moyenne 2011-2017 : 3,03 %). C'est dans la catégorie des « experts militaires »²⁶ que l'évolution est, proportionnellement, la plus significative puisqu'on passe de 2,01 % en 2005 à 6,59 % en 2017 (soit plus du triple), la moyenne pour 2011-2017 s'élevant à 4,72 %. Mais les chiffres ne concernent qu'une bien petite part des contingents déployés.

Si l'on peut donc acter des évolutions, force est de constater leur modestie et, au-delà, de s'interroger quant à l'identité des pays qui contribuent à l'évolution aussi modeste soit-elle.

À cet égard, le premier constat est que les efforts consentis en matière de déploiement de militaires et de policiers sont rarement significatifs en termes de participation de femmes (cf. tableau 2) et cela vaut également pour les pays francophones qui, sous l'impulsion de l'OIF, ont pourtant significativement augmenté leur contribution au maintien de la paix dans la dernière décennie (cf. graphique 2)²⁷.

De fait, si l'on agrège pour la période janvier 2011-avril 2017 les chiffres des treize plus grands pays contributeurs qui ont déployé plus de 2 000 militaires et policiers au total (cf. tableau 3)²⁸, on constate que les moyennes agrégées des proportions de femmes déployées sont inférieures aux moyennes globales (tous pays contributeurs compris) pour la même période (cf. tableau 1), sauf pour ce qui a trait aux déploiements de femmes policières. En effet, si on agrège les deux catégories « individuel » et « unités de police formées », on obtient une moyenne de 9,84 %, légèrement supérieure au pourcentage global de 9,78 %. Par contre, pour les experts militaires, la moyenne des treize premiers contributeurs est de 3,23 % contre 4,72 % en moyenne globale ; pour les femmes déployées dans les contingents militaires, la moyenne des treize premiers contributeurs se situe à 2,26 %, nettement en-deçà des 3,03 % globaux. Autrement dit, ce ne sont pas les principaux contributeurs de troupes qui sont les plus en pointe pour l'accroissement du nombre de femmes déployées dans les opérations de paix.

Bien évidemment, les réalités ne sont pas homogènes au sein de ce « top treize ». Sans aller dans le détail, il est déjà intéressant de contraster les moyennes agrégées des neuf pays non francophones d'une part, celles des quatre pays francophones d'autre part (tableau 3). Il apparaît d'emblée que les premiers sont, tendanciellement, plus enclins à déployer des femmes dans le cadre d'unités de police

26. Qui est une catégorie numériquement peu importante en comparaison des autres catégories déployées en opération de paix.

27. Quelques chiffres peuvent aider à apprécier cette augmentation : en 2000, seuls 19 États membres de l'OIF participaient à des OMP, pourvoyant 6 % des effectifs déployés. En 2016, 57 États membres étaient engagés dans des OMP, leur contribution atteignant désormais 38 % ; cf. Direction Affaires politiques et gouvernance démocratique, OIF, *La contribution francophone aux opérations de maintien de la paix*, Paris, 2017, p. 6.

28. La liste utilisée est celle arrêtée au 30 novembre 2017 par l'ONU sur la page suivante (onglet « *By country* ») : <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>. On y trouve neuf pays non francophones (Éthiopie, Bangladesh, Inde, Pakistan, Népal, Indonésie, Tanzanie, Ghana et Chine) et quatre francophones (Égypte, Sénégal, Burkina Faso et le Rwanda, qui a la particularité d'être à la fois membre de l'OIF et du Commonwealth).

formées (5,25% contre 4,43 % pour les francophones) et de troupes militaires (2,83 % contre 0,99 % pour les francophones), ainsi que comme experts en mission (4,37 % contre 0,68 % pour les francophones). Par contre, la propension des pays membres de l'OIF à déployer des policières en individuel est significativement plus importante puisque la moyenne se situe à 17,44 %, contre cette fois uniquement 13,46 % pour les pays non francophones. Mais au final, parmi les treize principaux contributeurs et toutes catégories confondues, les pays non francophones déploient près de 1,4 % de plus de personnel féminin que les pays francophones.

Si ce ne sont pas les plus grands contributeurs qui déploient le plus de femmes dans les OMP, quels sont alors les pays qui le font ? La réponse à cette question n'est pas évidente. Primo, l'importance du déploiement de femmes par un pays peut varier considérablement en fonction des catégories de personnel (policiers en individuel ; policiers en unités formées ; experts militaires ; troupes militaires). Deuxio, se pose la question de savoir ce qui reflète davantage l'effort consenti par un État : le nombre brut de femmes déployées dans telle ou telle catégorie, ou bien leur pourcentage ? Eu égard aux contraintes d'espace, le choix a été fait d'ignorer ici le premier élément de complexité pour ne retenir que les données toutes catégories confondues, mais de le faire en distinguant les principaux contributeurs de femmes en chiffres absolus en premier lieu, puis en proportion en second lieu.

Ainsi, **toutes catégories confondues** et en **chiffres absolus** de femmes déployées²⁹, l'Éthiopie vient en tête (avec 29 644 femmes, soit une proportion de 5,92 % de tout le personnel éthiopien en uniforme déployé entre janvier 2011 et avril 2017). Suivent : l'Afrique du Sud, avec 28 664 femmes correspondant à 15,82 % du personnel sud-africain, puis le Nigeria (26 658 femmes, équivalant à 6,79 %), le Ghana (21 787 femmes, représentant 9,97 %) et, seul pays francophone de cette liste des cinq premiers : le Rwanda (16 166 femmes, correspondant à 4,3 %).

Un classement à partir des **pourcentages totaux** positionne la Jamaïque en première position (40,02 %), suivie par Palau (39,67 %) mais sur des contributions globales très limitées (1 211 et 121 respectivement). C'est la même configuration pour la République dominicaine, qui vient en 5^e position avec 30,68 % de femmes dans sa petite contribution de 88 agents. Les 3^e et 4^e places sont occupées par la Namibie et le Zimbabwe qui affichent respectivement 36,69 % et 32,38 % sur des contributions plus conséquentes : 6 389 et 8 838 respectivement.

Ces quelques éléments confirment la difficulté à cerner quels pays sont les plus en pointe en matière de déploiement de femmes au profit des OMP de l'ONU. Des chiffres impressionnants peuvent parfois correspondre à des pourcentages bien maigres, alors que des pourcentages élevés peuvent résulter de contributions très modestes. Mais au-delà de cette difficulté, quelques pays se distinguent : le **Ghana**, tant pour le déploiement de policiers que de militaires ; le **Nigeria**, pour les policiers en unités formées et pour les troupes militaires ; l'**Éthiopie**, pour les experts militaires et les militaires ; la **Namibie** dont les pourcentages de policiers déployés en individuel et de militaires sont assez significatifs ; et, seul pays francophone apparaissant de manière récurrente parmi ceux qui déploient de nombreuses femmes : le **Rwanda**.

Notons que ce pays se distingue clairement dans le monde francophone où, entre 2011 et avril 2017, le pourcentage de femmes déployées, toutes catégories de personnel confondues, ne progresse que modestement, passant de 2,41 % à 3,12 %.

29. Ces chiffres ont également été calculés à partir de la base de données du site « *Providing for Peacekeeping* ». Il s'agira toujours de chiffres mensuels cumulés et non pas du nombre réel de femmes déployées par tel ou tel pays : par exemple, une experte militaire qui aura passé six mois dans une OMP comptera six fois.

Cette petite amélioration est soutenue essentiellement par deux courbes clairement ascendantes sur la période : le déploiement de femmes dans le cadre d'unités de police constituées, qui passe en moyenne de 1,61 % en 2011 à 6,11 % en 2017, et de manière plus modeste, le déploiement de femmes dans les contingents militaires, où l'on passe de 1,24 % en moyenne en 2011 à 1,68 % sur le premier quadrimestre 2017 (cf. graphique 2).

3. Les innombrables obstacles à l'augmentation du personnel féminin dans les opérations de paix

Tous ces chiffres contribuent à objectiver le décalage existant entre la faible évolution des pratiques et la réalité des déploiements d'une part, les objectifs affichés et les discours qui les portent ainsi que les attentes qui les sous-tendent d'autre part. Une question majeure qui se pose alors est celle des obstacles, que l'on devine aussi nombreux que complexes, et étroitement imbriqués. Tentant une synthèse partielle à partir des sources disparates et éclectiques existantes, cette section distingue quatre constellations d'obstacles, classées ici dans l'ordre de facilité de résorption, donc des plus faciles aux plus difficiles à dissoudre. La première constellation regroupe les obstacles d'ordre plus ou moins matériel. D'autres, déjà plus difficiles à surmonter, sont davantage liés aux biais organisationnels et institutionnels. D'autres encore relèvent du niveau politique. D'autres enfin, plus profonds encore, sont liés à la problématique, quasi-universelle, des structures de pouvoir patriarcales.

Bien évidemment, c'est cette dernière constellation qui infuse toutes les autres et les rend d'autant plus difficiles à transformer quand bien même il pourrait paraître plus facile d'agir à leur niveau. Au niveau matériel, plusieurs séries de problèmes peuvent être identifiées. Tout d'abord, la faiblesse numérique des femmes dans les armées et les polices des pays contributeurs. Ces corps ont traditionnellement été exclusivement masculins, et la féminisation, quasi-inexistante dans certains pays, demeure relative partout. Dès lors, structurellement, le « pool » de femmes dans lequel les pays contributeurs de Casques bleus peuvent puiser est structurellement restreint (même si, comme nous le verrons au paragraphe suivant, les pratiques aggravent la pénurie). Viennent ensuite des limites plus insidieuses, liées à l'éducation des femmes dans ces milieux de la sécurité : celles-ci, dans nombre de pays, bénéficieraient d'une formation de base moins étendue que la plupart de leurs collègues masculins, y compris au niveau de l'apprentissage des langues étrangères, notamment l'anglais, ce qui réduirait leur capacité à se projeter dans un déploiement international. En lien tout au moins partiel, viendraient le manque d'information même sur ces opportunités existantes ainsi que la difficulté, notamment pour les policières, à se retrouver dans les méandres administratifs du système de candidature auprès de l'ONU. Toujours dans le registre des obstacles matériels aux vocations féminines au sein des opérations de paix, est également évoquée l'inadéquation des conditions d'accueil dans les bases onusiennes : des sanitaires à l'éclairage en passant par l'absence de soins médicaux gynécologiques ou l'impossibilité de faire venir sa famille, les carences de l'infrastructure et des services dans les bases onusiennes seraient dissuasives pour nombre de femmes potentiellement candidates.

La deuxième constellation d'obstacles, plus immatérielle, touche aux biais découlant des rôles de genre traditionnels. Primo, même lorsqu'elles se sont engagées dans les professions de la sécurité, les femmes continuent de porter une double responsabilité : celle de leur travail certes, mais aussi celle de leur famille pour lesquelles elles continuent d'être en première ligne.

À cet égard, les déploiements à l'international seraient prohibitifs pour de nombreuses femmes. Deuxio, les représentations traditionnelles semblent prégnantes dans les choix de déploiement des pays contributeurs : les chiffres montrent que, même dans les pays développés et occidentaux où la féminisation des polices et des armées est partiellement acquise, la proportion de femmes déployées en opération de paix reste souvent inférieure à celle des femmes dans les forces de l'ordre, ce qui renforce l'idée que le problème n'est pas uniquement un « manque de femmes à envoyer »³⁰. Certaines études³¹ tendent à montrer que les caractéristiques d'une mission sont déterminantes dans le choix d'envoyer, ou non, des femmes ; ainsi, celles-ci seraient surtout déployées là où les risques sont les plus faibles et bien moins dans les pays les plus pauvres et ceux qui ont été le théâtre de violences sexuelles massives³². Ces éléments indiquent la persistance de visions patriarcales qui tendent à considérer, d'une part, que les femmes ne sont pas déployables dans les zones de conflit exacerbé et ceci quand bien même les recherches tendent à montrer qu'elles n'y sont pas moins efficaces que leurs collègues masculins³³, d'autre part qu'il faut éviter aux femmes de se retrouver dans des situations à risque³⁴. Bien évidemment, nombre de femmes peuvent avoir elles-mêmes intériorisé cette vision-là et ne voudraient pas être déployées dans des zones à risque et ceci d'autant plus qu'elles se sentiraient responsables du devenir de leur famille et ne sauraient prendre le risque d'être exposées.

Certains des obstacles relevant de ces deux premières constellations pourraient être levés, tout au moins en partie, par des politiques volontaristes et ciblées des États contributeurs et de l'ONU : renforcement du recrutement de femmes dans les polices et armées nationales ; développement par l'ONU d'outils d'information ciblant les femmes potentiellement candidates afin de démystifier les procédures administratives d'une part, le risque induit par le déploiement d'autre part³⁵; renforcer l'attractivité du déploiement en mission de paix comme emploi pour les femmes³⁶, créer des conditions favorables et multiplier les mesures spécifiques qui permettraient d'éliminer les obstacles matériels à l'enrôlement de femmes³⁷.

Toutefois, ces mesures éventuelles resteraient marginales face aux défis de type politique qui constituent, dans notre typologie ici, la troisième constellation d'obstacles qui entravent l'objectif d'augmentation du nombre de femmes dans les opérations de paix. Quand bien même la question du genre a frayé son chemin jusqu'à l'agenda du Conseil de sécurité et est devenue une dimension fréquente dans le champ du maintien de la paix, il semble bien qu'elle y demeure une variable utilisée de manière peu constante, diversement comprise, et pour laquelle, au final, assez peu d'acteurs se mobilisent pleinement.

30. Kenny, *op. cit.*, p. 2.

31. Cf. Karim & Beardsley, *op. cit.*, et Annika Berg et Elin Bjarnegård, « Dissecting gender imbalance. A horizontal perspective on when risk matters for the assignment of women to UN peacekeeping missions », *Res Militaris*, n° 2, février 2016, p. 1-14.

32. Kenny, *op. cit.*, p. 6.

33. Kenny, *ibid.*, et Megan H. MacKenzie, « Let Women fight. Ending the U.S. military's female combat ban », *Foreign Affairs*, novembre-décembre 2012.

34. Ce qui contraste évidemment avec la mollesse, encore très largement répandue, de l'immense majorité des pays à lutter avec détermination, sur leur propre territoire, contre les violences, y compris sexuelles, perpétrées contre leurs citoyennes et résidentes.

35. United Nations, *System-wide strategy on gender parity*, New York, UN, octobre 2017, p. 38.

36. Certains plaident, à l'instar de Charles Kenny, pour augmenter les salaires des femmes déployées.

37. United Nations, *op. cit.*, p. 5.

Autrement dit, à part pour ses tenants les plus fervents et qui sont, le plus souvent, extérieurs au système onusien, la dimension du genre relève davantage d'une mode – une coloration à apporter aux missions et efforts de paix, un phrasé à respecter... – que d'un véritable combat basé sur une volonté de faire avancer l'agenda FPS dans ses aspects les plus transformateurs. À cet égard, il s'agirait, bien plus que de simples failles dans la mise en œuvre de l'agenda³⁸, d'un manque de compréhension et d'adhésion aux enjeux dérivant de cet agenda. En résulte une mise en œuvre « fragmentée et (...) régulièrement désavantagée vis-à-vis d'autres considérations politiques » de manière à ce qu'existe « toujours un écart immense entre les politiques et les réalités vécues par les femmes engagées dans les processus de paix et qui préconisent les droits de femmes »³⁹.

Outre le fait que certains États membres résistent de manière explicite ou implicite, délibérée ou incidente, aux prescriptions de l'agenda FPS parce que les visions qu'ils portent sont différentes, voire divergentes, un manque de conviction par rapport aux objectifs profonds de cet agenda semble pouvoir expliquer le décalage considérable entre les engagements discursifs et les pratiques réelles non seulement en matière de déploiement de personnel féminin dans les opérations de paix mais dans les autres dimensions de l'agenda. L'analyse proposée par Jennings apporte un éclairage complémentaire sur cette tension en mettant en exergue deux visions de l'agenda FPS⁴⁰.

La première vision relève d'une approche fondée sur les droits et une compréhension du genre comme un ensemble acquis de rôles sociaux ; l'ouverture du maintien de la paix aux femmes est considérée comme un droit en soi n'ayant pas besoin de justification complémentaire et porteur d'une transformation réelle des rôles de genre. La deuxième vision est instrumentale et basée sur un argument d'efficacité opérationnelle ; marquée plutôt par une perception essentialiste des genres, elle considère que le déploiement de plus de femmes dans les missions de paix permettra d'en améliorer les résultats grâce aux qualités intrinsèques que celles-ci auraient. Or c'est cette deuxième vision, dont la portée transformatrice est très limitée, qui prévaut très largement aujourd'hui dans les pratiques et les discours des praticiens, décideurs et politiciens favorables à l'accroissement numérique des femmes dans les opérations de paix⁴¹. Il devient dès lors plus aisé de faire passer la dimension du genre au deuxième plan dans l'univers de l'agenda FPS et du maintien de la paix, voire de l'exclure, face à d'autres calculs instrumentaux mis en avant dans telle ou telle situation. D'autant plus que, comme l'analyse Jennings, les tenants de cette vision tendent à surestimer les retombées positives *automatiquement* générées par la participation d'un plus grand nombre de femmes aux missions de paix et peuvent parfois avoir du mal à convaincre chiffres à l'appui.

38. Ou « *implementation gaps* » selon la terminologie anglo-saxonne adoptée par les acteurs qui, voyant le verre à moitié rempli, cherchent à faire évoluer les pratiques en pointant les avancées et en multipliant les recommandations (par exemple, voir Security Council Report, *Women, Peace and Security: Closing the Security Council's Implementation Gap*, Research Report n° 2, février 2017).

39. Working Group on Women, Peace and Security, *Lettre ouverte aux Représentants Permanents auprès des Nations unies: Recommandations sur le Débat ouvert du Conseil de Sécurité sur les Femmes, la Paix, et la Sécurité (FPS)*, 13 octobre 2017.

40. Jennings, *op. cit.*

41. Jennings, *op. cit.*, p. 10.

À l'opposé de celle fondée sur les droits, cette vision instrumentale tend à ôter à la dimension du genre un éventuel caractère impératif et s'accommode très bien d'un manque de volontarisme politique en la matière⁴². À cet égard, il est intéressant de noter que les quelques réalisations marquantes dans ce domaine ont vu le jour grâce, précisément, au volontarisme affiché par l'un ou l'autre « entrepreneur de normes ». Ainsi, l'ONU doit le tout premier déploiement d'une unité de police constituée intégralement féminine, déployée par l'Inde au Libéria en 2006, à l'alliance entre Mark Kroeker, alors à la Direction de la Division de la police au sein du département des opérations de paix et Kiran Bedi, membre de la police indienne et conseillère à l'ONU et qui était en position de « vendre » l'idée au gouvernement indien⁴³. Les performances rwandaises, y compris en matière de femmes déployées dans les forces de police onusiennes, sont pour leur part notoirement liées à une politique très proactive de la part du président Kagamé visant à ériger son pays en modèle de l'égalité des genres. Bien que sujette à débat sur ses dimensions qualitatives et transformatrices⁴⁴, cette politique a donné au pays un Parlement à 64 % féminin, et des contingents policiers onusiens féminisés à 42,37 % pour la catégorie en individuel et à 12,22 % pour les unités formées. Un autre exemple de volontarisme politique, est offert par le gouvernement canadien de Justin Trudeau qui, donnant corps à un soutien fort à l'agenda FPS, s'est engagé en mars 2018 à déployer au sein de la MINUSMA un contingent canadien d'environ 200-250 personnes « incluant une part importante de femmes »⁴⁵. Toutefois, de telles initiatives restent assez marginales.

Un autre indicateur qui dénote aussi d'un manque de volontarisme tout en entretenant les biais institutionnels entravant la montée en puissance des femmes dans le maintien de la paix est la persistance d'une composition massivement masculine aux postes décisionnels dans les instances les plus élevées du système. Non seulement une part infinitésimale de femmes se retrouvent, à travers le monde, à la tête d'États, de gouvernements, de ministères de la Défense et d'affaires intérieures ou encore de différents corps d'armée ou de police, mais très peu de femmes se sont vu confier des responsabilités déterminantes au sein du système onusien : à la grande déception d'aucuns, le Conseil de sécurité a coopté encore une fois un homme (Antonio Guterres) à la fonction de Secrétaire général de l'ONU en dépit de sept candidates féminines de poids⁴⁶. La France, qui détient depuis plus de ans la fonction de Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix, a encore une fois nommé un homme, Jean-Pierre Lacroix pour succéder à Hervé Ladsous en avril 2017⁴⁷. Ce n'est qu'en 2014 que fut désignée la toute première femme commandant une mission de paix onusienne, Kristin Lund, Norvégienne. Il n'est sans doute pas anodin que la mission qui lui a été confiée soit précisément celle déployée dans le cadre d'un conflit plongé dans une longue hibernation, celui de Chypre.

42. Traitant de la problématique plus globale de la parité, un document récent de l'ONU pointe en premier lieu le manque de volonté politique sur le long terme (*sustainable*, en anglais) ; cf. United Nations, *System-wide strategy on gender parity*, *op. cit.*, p. 5.

43. Cf. Lesley J. Pruitt, *The Women in Blue Helmet. Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit*, Oakland, University of California Press, 2016, p. 27-29 ; 34-40.

44. Voir notamment le reportage nuancé d'Alexandra Topping, « Rwanda's women make strides towards equality 20 years after the genocide », *The Guardian*, 7 avril 2014.

45. Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix, [Lettre d'information – avril 2018](#).

46. Selon Jean Krasno, professeure au City College of New York et à la tête d'une campagne en faveur de l'élection d'une femme à la tête de l'ONU, « There were seven outstanding women who put their whole heart into their candidacy and all of them have been abandoned [...] » ; citée par E.A. Crunden, *The U.N.'s new top diplomat is a disappointment for diversity*, ThinkProgress, 6 octobre 2016 (<https://thinkprogress.org/u-n-secretary-general-selection-is-a-letdown-for-women-and-for-eastern-europe-787b8f254253/>).

47. Marie Bourreau, « ONU : Paris garde la main sur les opérations de maintien de la paix », *Le Monde*, 15 février 2017.

Bien que cela soit très difficile, voire impossible à étayer car les décideurs eux-mêmes n'ont pas forcément conscience des perceptions, normes et biais qui orientent leurs décisions, il n'est pas abusif de poser l'hypothèse que, dans tout ce qu'elle a de positif, cette nomination ne rompait que partiellement avec la tendance avérée à éviter le déploiement de femmes dans des missions à risque, et à les consigner plus souvent dans des tâches leur permettant de rester dans les bases onusiennes ou à assurer des tâches de deuxième ligne, à connotation genrée, telles que le soin.

Derrière ces obstacles de type politique constituant la troisième constellation, se profile déjà la quatrième, encore plus immatérielle, mais profondément structurante d'une humanité qui a évolué sur le mode d'une quasi-universalisation du patriarcat. Ce dernier produit un système social, tant matériel qu'idéal, qui repose sur une domination des hommes sur les femmes, qui naturalise cette structure de pouvoir, la transformant en un donné reposant sur des caractéristiques non pas sociales mais naturelles, essentielles⁴⁸. Bien que les différents courants féministes aient déjà largement dévoilé les ressorts de cette domination et que les avancées, dans certaines parties du monde, des droits des femmes soient incontestables, il n'en demeure pas moins que les structures patriarcales continuent de se pérenniser, partout, porteuses notamment de cette idée selon laquelle une femme n'est pas un acteur « naturel » de la sécurité, des conflits, des négociations, etc. Il est certain que le phénomène est profondément différent d'un pays à l'autre, d'une société à l'autre. Sans entrer dans un débat sur la nature qualitative ou quantitative des différences, presque nulle part sur la planète les femmes n'ont acquis des droits, des protections et des opportunités pleinement égales à celles des hommes⁴⁹. Et il en va de même au sein de la machinerie onusienne et de ses rouages liés au maintien de la paix.

En dernier ressort donc, une plus grande participation féminine dans les opérations de paix continue de se heurter aux multiples verrous développés au cours des millénaires par un patriarcat qui infuse, à l'un ou l'autre degré, et d'une manière ou d'une autre, les univers socio-culturels de l'immense majorité des acteurs qui gravitent dans ce domaine de la virilité qu'est le maintien de la paix. Non pas que les choses ne puissent pas évoluer, mais le patriarcat est tellement profond et diffus, omniprésent et intériorisé, une sorte d'infrastructure socio-culturelle qui sous-tend l'infinité de normes sociales à travers le monde qui relèguent les femmes à la marge des affaires publiques, et en particulier sécuritaires, que son impact dans le domaine du maintien de la paix ne peut s'éroder que par des politiques extrêmement volontaristes qui permettront d'en faire sauter, l'un après l'autre, les innombrables verrous que nous avons essayé de rendre visibles au travers des quatre constellations d'obstacles. Mais cela suppose une grande réflexivité dans les pratiques afin de les extraire à l'influence, souvent invisible, de la hiérarchie des genres, et une acceptation du caractère potentiellement transformatif de l'agenda FPS.

48. Parmi les travaux pionniers sur le patriarcat, ses ressorts et ses conséquences en matière de domination des femmes et les prescriptions de rôle qui y sont rattachées, voir Gerda Lerner, *The Creation of patriarchy*, New York, Oxford University Press, 1986 ; Sylvia Walby, *Theorizing patriarchy*, Oxford/Cambridge, Basic Blackwell, 1990.

49. Nonobstant des critiques possibles sur les indices pris en compte pour le calcul de ses indices, le *Global Gender Gap Index* du World Economic Forum indique, pour 2016, que le score le plus élevé en matière d'égalité des genres revient à l'Islande et correspond à 0,874 sur 1 ; en comparaison, le score est le plus bas, celui du Yémen, est de 0,516 (cf. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>).

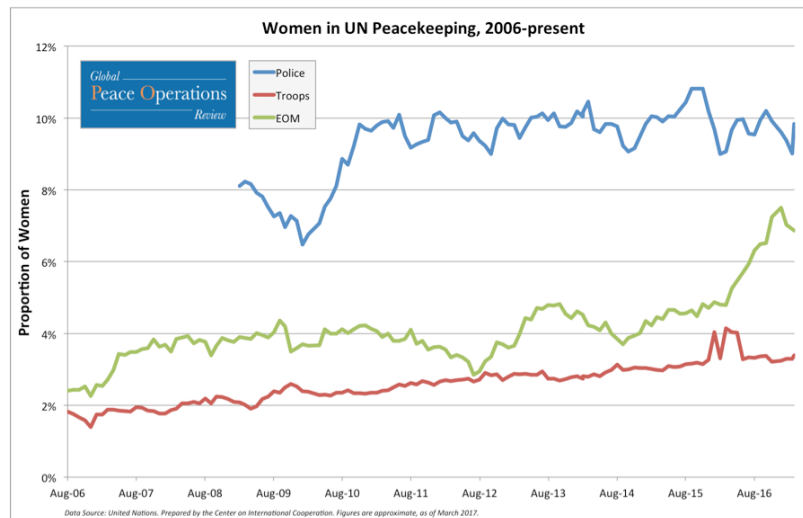
Conclusion

Même si un chemin certain a été parcouru depuis une vingtaine d'années dans le cadre de l'agenda « Femmes, paix, sécurité », il convient de reconnaître que, jusqu'à ce jour, la compréhension des enjeux liés au déploiement de femmes dans les opérations de paix onusiennes varie significativement selon les acteurs et contribue à enrayer les efforts concrets en la matière en dépit des discours et des objectifs affichés par les plus hautes instances de l'Organisation et de multiples acteurs, étatiques ou non, s'intéressant à la problématique. Le diagnostic sur les obstacles montre leur échelonnement sur une multitude de niveaux qui vont, en surface, des biais induits par le différentiel « filles-garçons » encore présent dans de nombreux pays dans le domaine de l'éducation, l'information autour des opportunités de déploiement ou encore la conception des bases onusiennes et les services qu'elles offrent aux Casques bleus, à l'effet structurant, matériel et idéal, des pratiques et représentations patriarcales qui, tout en profondeur, infusent l'immense majorité des sociétés humaines et naturalisent une panoplie de visions relatives aux rôles de genre qui contribuent à perpétuer les inégalités dont font les frais les femmes et leur mise à l'écart, certes un peu plus relative qu'auparavant mais persistante, du maintien de la paix dans ses différents aspects.

Une fois ce diagnostic posé, force est de constater que le chemin à parcourir en termes de *gender mainstreaming* au sein du maintien de la paix onusien est encore très long et d'autant plus aléatoire que les discours et les pratiques qui le promeuvent restent souvent prisonniers d'une vision essentialiste des rôles de genre. Bien évidemment, constater l'existence de ce piège ne devrait pas servir à détricoter ce qui a déjà été mis en place mais à porter un regard critique, et surtout réflexif, sur les approches et les pratiques actuelles, les stratégies avancées par certains protagonistes, ainsi que leurs soubassements normatifs, pour dépasser ce qui continue d'entraver le potentiel d'une inclusion pleine et entière des femmes dans le maintien de la paix.

Annexes

Graphique 1. Les femmes dans le maintien de la paix onusien de 2006 à aujourd'hui



Source : Global Peace operations Review
(<http://peaceoperationsreview.org/featured-data#gender>)

	Tableau 1 : Proportion des femmes dans les missions de paix de l'ONU, en pourcentage⁵⁰		
	Experts militaires	Troupes militaires	Police (déploiements individuels et en unités constituées)
2005	2,01	1,63	/
2006	2,31	1,87	/
2007	3,48	1,93	/
2008	3,70	2,20	/
2009	3,74	2,42	7,26
2010	4,14	2,42	8,70
2011	3,97	2,54	9,67
2012	3,39	2,75	9,64
2013	4,48	2,81	9,91
2014	4,14	2,93	9,73
2015	4,55	3,09	10,23
2016	5,93	3,56	9,7
2017	6,59	3,51	9,55
Moyenne 2011-2017	4.72	3.03	9.78
Objectifs fixés en 2006	10 %		20 %

50. Ce tableau a été réalisé par l'auteure. Pour les années 2005 à 2010, les chiffres ont été extraits du tableau consolidé par le DOMP (https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_scrs1325_chart.pdf). Pour les années suivantes, les chiffres ont été calculés à partir des données mensuelles disponibles sur la page « genre » des opérations de maintien de la paix (<https://peacekeeping.un.org/en/gender>). À noter que depuis mai 2017, la catégorie « troupes militaires » distingue entre « troupes » et « officiers d'état-major », mais ce changement n'a pas été intégré dans le tableau car trop récent pour être révélateur d'une tendance. Notons seulement que, entre mai et novembre 2017, la moyenne en pourcentage des femmes officiers d'état-major s'élevait à 7,01 %, contre 3,6 % pour les femmes déployées dans le cadre des contingents militaires.

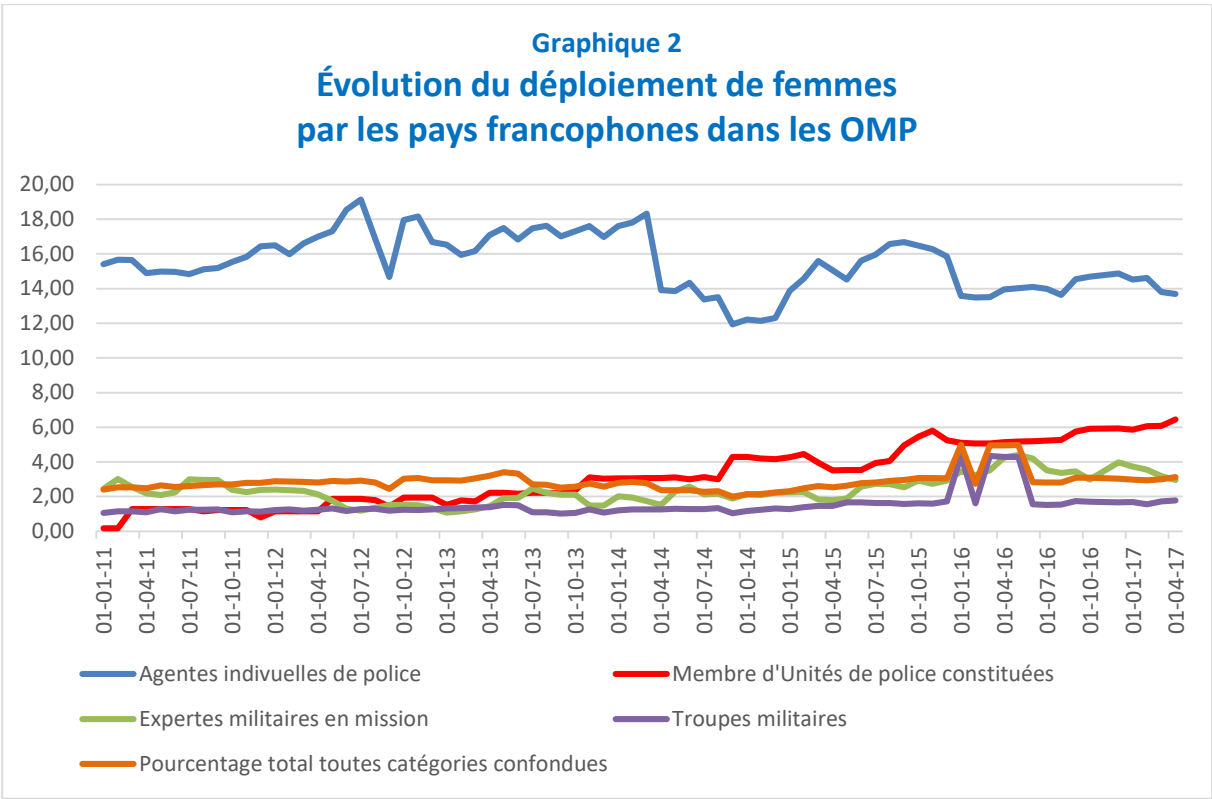
Tableau 2 : Pourcentage de femmes déployées par contributeur (ordre décroissant) et catégorie (cumulé janvier 2011-avril 2017)⁵¹

Contributeur par ordre d'importance	Policiers en individuel	Unités de police formées	Expertes en mission	Troupes militaires	Total agrégé
Éthiopie	4,48	0	10,61	5,83	5,92
Bangladesh	4,56	11,51	0,18	0,49	2,38
Inde	9,65	9,75	3,03	0,35	1,53
Rwanda	42,37	12,22	1,12	1,78	4,30
Pakistan	10,68	0,04	0,00	0,25	0,35
Népal	5,50	6,77	1,32	2,00	2,77
Égypte	0,46	0,00	0,02	0,05	0,06
Sénégal	4,65	2,51	1,56	0,56	1,35
Indonésie	26,27	0,00	0,05	1,27	1,47
Tanzanie	24,40	0,00	14,38	4,72	6,14
Ghana	33,52	15,33	9,74	7,93	9,97
Chine	2,05	3,86	0,00	2,63	2,62
Burkina Faso	22,28	3,00	0,00	1,57	3,43
Moyenne	14,68	5,00	3,23	2,26	3,25

Tableau 3 : Pourcentage de femmes déployées par contributeur et catégorie Agrégation francophone / non francophone (cumulé janvier 2011-avril 2017)

	Contributeur par ordre d'importance	Police Individuel	Unités de police formées	Expertes en mission	Troupes militaires	Total agrégé
Pays non francophones	Éthiopie	4,48	0	10,61	5,83	5,92
	Bangladesh	4,56	11,51	0,18	0,49	2,38
	Inde	9,65	9,75	3,03	0,35	1,53
	Pakistan	10,68	0,04	0	0,25	0,35
	Népal	5,5	6,77	1,32	2	2,77
	Indonésie	26,27	0	0,05	1,27	1,47
	Tanzanie	24,4	0	14,38	4,72	6,14
	Ghana	33,52	15,33	9,74	7,93	9,97
	Chine	2,05	3,86	0	2,63	2,62
	Moyenne	13,46	5,25	4,37	2,83	3,68
Pays francophones	Rwanda	42,37	12,22	1,12	1,78	4,3
	Égypte	0,46	0	0,02	0,05	0,06
	Sénégal	4,65	2,51	1,56	0,56	1,35
	Burkina Faso	22,28	3	0	1,57	3,43
	Moyenne OIF	17,44	4,43	0,68	0,99	2,29

51. Ces chiffres ont été calculés par l'auteure à partir de la base de données « genre » « *IPI Peacekeeping Database* » du site « Providing for peacekeeping ». Ils comportent donc les mêmes limites que cette base de données qui, bien que sérieuse et assez complète, n'accuse pas moins ici ou là une petite défaillance (erreur sur le renseignement de femmes déployées par le Maroc dans des contingents militaires). Par ailleurs, seules ont été travaillées les données à partir de 2011 (la base intégrant les données de 2009 et 2010). La base de données s'arrêtait, au moment de son exploitation, au mois d'avril 2017.



L'auteure



Elena Aoun est professeure et chercheure à l'Université catholique de Louvain et également chercheure associée au GRIP. L'auteure souhaite remercier Imane Benabdelouahed, stagiaire au sein du GERMAC (Groupe d'étude et de recherche sur le monde arabe contemporain) de l'UCL pour sa contribution au niveau de la recherche bibliographique.