ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD

Commandant suprême des Forces alliées en Europe
B-7010 SHAPE
Belgique

Commandant suprême allié Transformation
Norfolk, Virginie 2 3551-2 490
États-Unis d'Amérique

DIRECTIVE 40-1 DES SC

PRISE EN COMPTE DE LA RÉSOLUTION 1325 DU CONSEIL DE SÉCURITÉ DES NATIONS UNIES ET DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA STRUCTURE DE COMMANDEMENT DE L'OTAN, Y COMPRIS LES MESURES DE PROTECTION AU COURS DES CONFLITS ARMÉS

SEPTEMBRE 2009

ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD

Commandant suprême des Forces alliées en Europe
B-7010 SHAPE
Belgique

Commandant suprême allié Transformation
Norfolk, Virginie 2 3551-2 490
États-Unis d'Amérique

DIRECTIVE 40-1 des SC

TT 207428
2 septembre 2009

PRISE EN COMPTE DE LA RÉSOLUTION 1325 DU CONSEIL DE SÉCURITÉ DES NATIONS UNIES ET DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA STRUCTURE DE COMMANDEMENT DE L'OTAN, Y COMPRIS LES MESURES DE PROTECTION AU COURS DES CONFLITS ARMÉS

1. Situation. Le Directeur de l'État-major militaire international (EMI) a chargé les commandements stratégiques (SC) d'élaborer, sous la direction du Commandement allié Opérations (ACO), les orientations des deux commandements stratégiques pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (UNSCR). La directive des commandements stratégiques a été présentée le 3 mars 2009 au Comité militaire et le 11 mars 2009, au Conseil de partenariat euro-atlantique (CPEA).
Les révisions pertinentes ont été incorporées.

2. Objet. La présente directive des commandements stratégiques met en œuvre au sein des organisations militaires de l'OTAN les principes énoncés dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, datée du 31 octobre 2000. Les orientations que contient cette directive complètent les plans d'action nationaux qui pourraient déjà exister et doivent être utilisées dans le cadre des programmes de formation et d'entraînement décrits dans la Directive 75-2 des commandements stratégiques, *Formation, entraînement, exercices et évaluation* (ETEED des SC), du 12 décembre 2006. Dans un souci d'interopérabilité, la présente directive est en accord avec les normes et plans d'action applicables aux forces militaires internationales organisées et dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DPKO) et l'Union européenne (UE).

3. Champ d'application. La présente directive s'applique à tous les quartiers généraux militaires internationaux ainsi qu'à toute autre organisation opérant dans le cadre des chaînes de commandement du Commandement allié Opérations (ACO) et du Commandement allié Transformation (ACT). Dans la suite du présent document, toute référence à l'« ACO » renvoie à

l'ensemble de ses éléments constitutifs et toute référence à l'« ACT » renvoie à l'ensemble des éléments constitutifs de ce dernier.
La directive s'applique à tous les organismes de l'OTAN qui déploient du personnel dans le cadre du soutien d'opérations et de missions approuvées par le Conseil de l'Atlantique Nord, sachant que tout déplacement officiel à destination du théâtre s'inscrivant en soutien direct de l'opération ou de la mission, indépendamment de sa durée, est censé constituer un déploiement.

4. Suppléments. Les suppléments ne sont pas admis. Les organismes de l'OTAN qui souhaiteraient modifier ou développer la présente directive sont invités à faire part de leur souhait à l'autorité responsable de la directive au SHAPE.

5. Mise à jour de la publication. Les mises à jour sont autorisées si elles sont approuvées par le chef d'état-major (CEM) du SHAPE ainsi que par le chef d'état-major du QG du SACT.

6. Autorité responsable. L'autorité responsable de la directive est le Service HRX du J1 (Division Personnel et administration) du SHAPE.

POUR LE COMMANDANT SUPRÊME DES FORCES ALLIÉES EN EUROPE ET LE COMMANDANT SUPRÊME ALLIÉ TRANSFORMATION :

(signé :)

Karl-Heinz Lather
Général d'armée, Armée de terre allemande
Chef d'état-major

(signé :)

Panagiotis Raditsas
Contre-amiral, Marine grecque
pour le Chef d'état-major

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
CHAPITRE 1 –	**INTRODUCTION**	**1-1**
	CONCEPTS CLÉS	**1-3**
	PRINCIPES RÉGISSANT LES EFFECTIFS (MILITAIRES ET CIVILS)	**1-3**
	FORMATION ET ENTRAÎNEMENT	**1-4**
	CONSEILLER POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES	**1-5**
	COMPTES RENDUS (EN TEMPS DE PAIX)	**1-7**
CHAPITRE 2 –	**NORMES DE COMPORTEMENT OTAN POUR LES OPÉRATIONS ET LES MISSIONS**	**2-1**
CHAPITRE 3 –	**MESURES POUR LA PROTECTION DES FEMMES ET DES FILLES DANS LES CONFLITS ARMÉS**	**3-1**
	CONCEPTS OPÉRATIONNELS	**3-1**
	PLANIFIATION OPÉRATIONNELLE, EXÉCUTION ET ÉVALUATION	**3-1**
	COMPTES RENDUS (EN ENVIRONNEMENT OPÉRATIONNEL DE DÉPLOIEMENT)	**3-3**

ANNEXES :

A. Lexique de termes et définitions
B. Liste des références et des documents connexes
C. Aide-mémoire pour la planification opérationnelle

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

1-1. La présente directive des commandements stratégiques s'adresse aux organisations et forces militaires de la structure de commandement de l'OTAN (NCS) dans l'optique de la mise en oeuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, en vue de donner aux missions et aux opérations de l'Alliance ou dirigées par l'OTAN le bénéfice attaché à la prise en compte des perspectives féminines à l'OTAN, d'encourager la prise en compte de la dimension de genre et de protéger les femmes et les filles au cours des conflits armés. Ces orientations s'intéressent spécifiquement aux femmes et aux filles, mais prennent en compte également le fait que la protection de tous les enfants constitue une obligation que tous les pays membres et partenaires de l'OTAN se sont engagés à respecter en vertu des résolutions 1261 et 1314 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Enfants et les conflits armés, de la résolution 1674 du Conseil de sécurité sur la Protection des civils dans les conflits armés, de la résolution 1820 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, de la Convention de Genève de 1949 relative à la Protection des personnes civiles en temps de guerre et de l'article 77 du Protocole additionnel relatif à la Protection des victimes de conflits armés internationaux (Protocole I).

1-2. Les conflits d'aujourd'hui appellent non seulement des réponses militaires, mais également une "plus grande capacité" de mise en œuvre de toutes les ressources civiles nécessaires dans les situations de crise ou d'après crise. Seule une organisation qui respecte véritablement et prend en compte pleinement la diversité des origines, des compétences et de l'expérience de ses membres peut opérer efficacement dans un contexte de sécurité complexe. Ces principes permettent aux femmes et aux hommes de bénéficier de manière égale des occasions et des responsabilités. Les aptitudes complémentaires du personnel masculin et du personnel féminin sont indispensables à l'efficacité des opérations de l'OTAN, tout particulièrement si l'on considère la complexité toujours croissante de l'interaction civilo-militaire, des relations publiques et de la recherche de renseignement. L'efficacité opérationnelle de l'OTAN, c'est aussi la contribution à une paix viable et durable, dans un contexte où l'égalité des sexes est un facteur déterminant. La présente directive met en place une stratégie visant à prendre en compte en les mettant sur un même pied, non sous forme de question distincte en soi, mais de manière à ce que la problématique imprègne l'ensemble des activités, les préoccupations et les expériences propres à chacun des deux sexes en tant que dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes.

1-3. Par la mise en œuvre uniforme de la directive, la prise en compte systématique des sexospéficités devrait devenir une démarche automatique soucieuse à tous égards des besoins opérationnels, de façon à améliorer l'efficacité opérationnelle. La prise en compte systématique des sexospécificités dans ce contexte représente le processus destiné à reconnaître et à intégrer le rôle que joue la sexospécificité au regard des différentes missions opérationnelles de l'OTAN. Elle ne concerne pas exclusivement les femmes, mais les bénéfices tirés de la mise en œuvre d'une telle démarche témoignent de leur position défavorisée dans différentes communautés. Les femmes doivent également être considérées comme les acteurs d'une paix durable, et ont un rôle à jouer dans toutes les phases d'une crise ou d'un conflit.

1-4. Considérant l'importance des femmes au sein des forces militaires de l'Alliance et compte tenu de l'influence qu'elles peuvent avoir à tous les stades d'un conflit ou d'une crise, cette directive tente d'incorporer plus pleinement les perspectives féminines de manière à renforcer l'efficacité des opérations et des missions dirigées par l'OTAN et ainsi assurer la réussite de l'Alliance. Reconnaissant que la spécificité des sexes – la « dimension de genre » –constitue une importante composante de ces efforts, la présente directive cherche à prendre en compte systématiquement les aspects liés à l'égalité des sexes dans toutes les phases des activités militaires de l'OTAN, assurant une sensibilisation à la problématique hommes-femmes dans toute la chaîne de commandement ; la prise en compte de la dimension de genre dans un contexte opérationnel sera considérée comme un multiplicateur de force.

1-5. Dans la logique des concepts clés énoncés ci-dessous, les demandes adressées aux pays par l'OTAN au cours des conférences sur la génération des forces et sur les effectifs devront prévoir la prise en compte systématique des sexospécificités dans les opérations et les missions conformément aux principes inhérents à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Aussi, les appels de contributions pourront-ils comporter des besoins particuliers comme la présence de conseillers pour l'égalité des sexes qualifiés.

1-6. La directive énonce des *normes de comportement OTAN*, spécifiant le comportement que l'on attend des forces dirigées par l'OTAN au cours des opérations, des missions et des exercices. Elle organise le rôle de conseiller pour l'égalité des sexes, consistant à formuler des avis particuliers sur les questions liées à la sexospécificité à l'intention des commandants et des états-majors des organismes militaires de l'OTAN et à leur apporter un soutien opérationnel dans ce domaine.

1-7. Enfin, elle reconnaît que tant les personnes de sexe masculin que celles de sexe féminin (les femmes et les filles) sont touchées au cours d'un conflit. Cela étant, en vue d'intégrer la résolution 1325 du Conseil de sécurité, la directive s'attache aux mesures que les forces de l'OTAN mettront en œuvre dans le contexte de la planification et de la conduite des opérations et missions dirigées par l'OTAN afin de protéger les femmes et les filles. Ces mesures sont applicables pendant et après les conflits, dans le cadre des objectifs politiques plus larges de l'OTAN que sont le renforcement de la sécurité et de la stabilité. L'Alliance est consciente que les femmes et les filles sont potentiellement plus vulnérables que les hommes face à certains risques qui apparaissent dans les situations de conflit ou lorsque des forces armées (que celles-ci soient hostiles, neutres ou amies) sont présentes temporairement dans leur environnement. Ces risques vont de la tolérance de certains comportements culturels et du harcèlement sexuel modéré aux agressions sexuelles graves et à l'exploitation ; de tout temps, la vulnérabilité des femmes et des filles a été délibérément exploitée afin d'exercer une influence. Par conséquent, conformément aux prescriptions de la présente directive, les commandants et les forces dirigés par l'OTAN ne doivent ni accepter, ni tolérer, ni faciliter, ni commettre aucun acte d'exploitation vis-à-vis des femmes et des filles, et doivent s'efforcer, dans les limites des pouvoirs et de l'autorité qui leur sont conférés, d'empêcher de tels actes.

1-8. Concepts clés

a. S’efforcer d’obtenir une répartition hommes-femmes représentative sur le plan du personnel et développer à tous les niveaux les rôles impartis aux femmes dans les opérations et les missions.

b. Étudier les besoins particuliers des personnes de sexe féminin au cours de la planification (besoins sur le plan médical, fournitures, installations, etc.).

c. Fournir du matériel didactique à l’ensemble du personnel (en garnison et en déploiement) concernant (1) la protection, les droits et les besoins des femmes et des filles, (2) l’importance de l’intégration des femmes dans les opérations et les missions et (3) la sensibilisation culturelle dans les déploiements, ainsi que des programmes d’entraînement nationaux donnant une compréhension particulière et appropriée profonde du contexte relatif à la problématique homme-femme dans la zone des opérations.

d. S’efforcer d'accroître la représentation féminine dans l'ensemble de la structure de commandement de l'OTAN ainsi que dans les tableaux d'effectifs du temps de crise.

e. Les programmes OTAN de formation et d’entraînement préalables à un déploiement de l’OTAN doivent comporter des mesures s’inscrivant dans le respect du droit international au regard des droits et de la protection des femmes et des filles, surtout s'il s'agit de civiles, dans les conflits armés, ainsi que des normes de comportement OTAN. Il est vivement conseillé d’inscrire les matières mentionnées ci-dessus dans les programmes nationaux.

f. Veiller au respect des normes de comportement OTAN.

g. Les conseillers pour l’égalité des sexes mettront en commun et échangeront les informations susceptibles de promouvoir une démarche soucieuse d’équité entre les sexes (dimension de genre) avec d’autres organisations internationales telles que les Nations Unies, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, l'Union européenne, le Comité international de la Croix-Rouge et les organisations non gouvernementales. Ils informeront les QG appropriés, le Comité OTAN sur la dimension de genre ainsi que le Centre interarmées d’analyse et d’enseignements des meilleures pratiques et des domaines de préoccupation.

h. Dans le cadre de certaines opérations, analyser les mesures disponibles en vue d’assurer une protection contre les actes de violence sexiste, en particulier le viol et les autres formes de violence et d’abus sexuels commis dans des conflits armés.

1-9. **Principes régissant les effectifs (militaires et civils)**

a. De concert avec les représentants nationaux et les responsables du personnel civil des quartiers généraux, s’efforcer d’obtenir une répartition hommes-femmes représentative.

b. Créer des fonctions de conseiller pour l'égalité des sexes dans les tableaux d'effectifs du temps de paix (personnel à double casquette) et de crise, de manière à disposer de spécialistes de la

résolution 1325 du Conseil de sécurité, des perspectives féminines et de la dimension de genre, ainsi que de la sensibilisation culturelle. Le présent chapitre donne un aperçu du rôle et des responsabilités impartis aux conseillers pour l'égalité des sexes. Ces rôles et responsabilités, dont la liste n'est pas exhaustive, peuvent être modifiés par les commandants afin de prendre en compte des circonstances particulières inhérentes à leurs zones de responsabilité.

c. À titre de mesure provisoire, demander aux pays de fournir, dans le cadre des contributions nationales volontaires (VNC), du personnel compétent dans le domaine de l'égalité des sexes, pour qu'il puisse remplir les fonctions de conseiller en la matière.

d. Veiller à ce que les processus de recrutement et de sélection du personnel respectent les prescriptions figurant dans le Règlement du personnel civil OTAN en matière d'égalité des chances.

e. Lorsque c'est possible et pour autant qu'ils soient disponibles, faire figurer des conseillers pour l'égalité des sexes à titre d'observateurs dans les comités de sélection du personnel civil.

1-10. Formation et entraînement. Comme indiqué dans la Directive 75-2 des commandements stratégiques (Formation, entraînement, exercices et évaluation), un programme dynamique dans ces domaines est censé améliorer la sensibilisation à la dimension féminine et promouvoir la prise en compte systématique des sexospécificités au sein de l'organisation militaire de l'OTAN. Ce programme complétera les plans d'action nationaux et assurera un lien direct entre les politiques énoncées dans la présente directive et les actions spécifiques menées en temps de paix ainsi que le processus de planification opérationnelle de l'OTAN. À cette fin, pour respecter les termes de la présente directive, les responsabilités à assumer à titre minimal sont les suivantes :

a. À tous les niveaux de la structure de commandement de l'OTAN, inclure dans les programmes de formation et d'entraînement la prise en compte de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et la question de la spécificité des sexes. Intégrer les activités d'entraînement dans les stages de l'École de l'OTAN, les programmes d'accueil et de mise au courant, les programmes de formation à la mission et les programmes nationaux de formation. Revoir les programmes de formation et d'entraînement au cours du réexamen périodique des stages de manière à y intégrer les informations et tendances les plus récentes dans les domaines considérés.

b. Inclure la résolution 1325 du Conseil de sécurité et la question de la spécificité des sexes dans les programmes de formation aux fins d'utilisation en garnison et aux emplacements de déploiement dans le cadre des opérations, des missions et des exercices. La formation doit prévoir une sensibilisation à l'égalité des sexes et aux spécificités culturelles ainsi qu'un aperçu général des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies ; elle doit dans le même temps insister sur le fait qu'un degré de tolérance zéro sera appliqué en cas de violation des normes de comportement OTAN dans les opérations (chapitre 2 du présent document) et en cas de violence et de

mauvaise conduite. Dans le cadre des opérations dirigées par l'OTAN, l'entraînement militaire à assurer avant le déploiement incombe aux pays fournisseurs de contingents ; dans un souci de normalisation, il est demandé que les activités d'entraînement prennent en compte les aspects indiqués ci-dessus. Les civils appelés à se déployer recevront une formation appropriée organisée par l'ACT dans le cadre du système normalisé et homologué de formation préalable au déploiement.

c. Avoir recours à un conseiller pour l'égalité des sexes ayant reçu une formation en vue d'aider les commandants et les états-majors à planifier et à organiser les formations relatives à la résolution 1325 du Conseil de sécurité et à la question de l'égalité des sexes à tous les niveaux de la structure de commandement de l'OTAN.

d. Diffuser régulièrement les informations (études et enseignements tirés, par exemple) et le matériel didactique connexe à l'intention du personnel (civil et militaire). Organiser des séminaires et inviter des experts à présenter des exposés d'information sur des thèmes connexes.

e. Suivre, revoir et analyser les programmes de formation (en garnison et dans les unités déployées) relatifs à la perspective féminine, à la prise en compte des sexospécificités et à la sensibilisation culturelle. Dans la mesure du possible, assurer un retour d'information par le biais des plans de gestion et des comptes rendus annuels du SACEUR et de l'ACT.

1-11. **Conseiller pour l'égalité des sexes.** Afin d'assurer la prise en compte et une perception commune de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et de la dimension de genre, il convient de désigner un conseiller pour l'égalité des sexes (personnel à double casquette) dans les QG fixes ainsi que dans les QG concernés ou intervenant dans les zones d'opérations, les missions et les exercices de l'OTAN. S'agissant d'opérations et d'exercices, les commandants doivent, dès les premiers stades du processus de planification, faire appel au personnel disponible (on peut demander la participation d'experts au cours des conférences relatives à l'élaboration des tableaux d'effectifs du temps de crise et à la génération des forces) afin de désigner un conseiller pour l'égalité des sexes. Que le conseiller pour l'égalité des sexes soit affecté à un QG fixe ou à un QG ou PC déployé, ses rôles et responsabilités sont les suivantes. (La liste n'est pas exhaustive et peut être modifiée de façon à prendre en compte les besoins inhérents à un QG spécifique ou des besoins opérationnels ou d'exercice particuliers).

a. Assurer le soutien direct des commandants dans la planification, la conduite et l'évaluation des opérations en intégrant la sensibilisation à la question de l'égalité des sexes et à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans les procédures et processus opérationnels.

b. Rendre compte au commandant par la chaîne de commandement.

c. Formuler des avis concernant les informations et orientations relatives à une démarche soucieuse d'équité entre les sexes faisant l'objet de la résolution 1325 du Conseil de sécurité.

d. Assurer le soutien du J1 (Personnel et administration) dans le maintien et la tenue à jour d'un tableau général répertoriant le nombre de femmes déployées dans le cadre d'opérations et de missions de l'OTAN et leurs fonctions.

e. Mettre en place et superviser un ensemble de programmes de formation et d'entraînement dans le domaine de la sensibilisation à la problématique hommes-femmes (en garnison et en situation de déploiement).

f. Selon une démarche proactive, établir et entretenir des contacts avec le Comité OTAN sur la dimension de genre (NCGP) et d'autres organisations internationales telles que les Nations Unies,

l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, l'Union européenne, le Comité international de la Croix-Rouge et les organisations non gouvernementales, ainsi qu'avec les organisations locales et internationales œuvrant pour la cause des femmes, en vue de faciliter la mise en commun et le partage des informations utiles en temps de paix ainsi que dans le cadre des opérations de réponse aux crises et des exercices.

g. Fournir des éléments d'information concernant les questions liées à la résolution 1325 du Conseil de sécurité et à une démarche soucieuse d'équité entre les sexes pour les conférences sur la génération des forces et les effectifs, les points opérationnels, les réunions de service et les bilans périodiques et final de mission.

h. Fournir aux commandants et aux planificateurs opérationnels des évaluations concernant les questions de genre et la résolution 1325 du Conseil de sécurité (aspects culturels susceptibles d'avoir un impact sur l'efficacité des opérations, renseignement, etc.) dans les zones d'opérations, et inclure ces analyses dans les programmes de formation et d'entraînement du théâtre.

i. Appuyer le commandant, le J1 et le conseiller juridique (LEGAD) par rapport à toute demande de renseignement ou toute enquête entreprise par le commandant concernant le non-respect des normes de comportement OTAN ou le signalement d'un viol ou d'autres formes d'abus sexuels.

1-12. En tant qu'élément intégrant de l'état-major d'un QG ou d'un commandant déployé, les conseillers pour l'égalité des sexes doivent entretenir des relations et assurer la liaison avec tous les éléments de l'état-major ou du commandement en question afin de faciliter la prise en compte de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et une démarche soucieuse d'équité entre les sexes. Les suggestions formulées ci-après, dont la liste n'est pas exhaustive, concernent les domaines privilégiés dans lesquels les conseillers pour l'égalité des sexes devraient concentrer leurs activités de liaison et de soutien.

a. J1. Formuler des avis sur la politique, les normes de conduite, le recrutement, l'entraînement en garnison et en situation de déploiement au regard de la prise en compte des sexospécificités.

b. J2 et J9. Mettre en évidence les aspects liés à la prise en compte des sexospécificités susceptibles de se répercuter sur les activités de recherche et de production de renseignement ainsi que sur la coopération civilo-militaire (CIMIC).

c. J3 et J5. Fournir des évaluations (sensibilités culturelles du point de vue de la place des femmes et des questions de sexospécificité, par exemple) et des analyses pouvant contribuer au processus de planification opérationnelle.

d. J4. Formuler des avis concernant les aspects médicaux et logistiques.

e. J7. Formuler des orientations concernant l'intégration de scénarios s'articulant autour de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et de la problématique hommes-femmes dans les exercices.

1-13. Comptes rendus (en temps de paix). Considérant l'environnement multiculturel de l'Alliance, chacun doit apprécier le point de vue de l'autre et tous se doivent un respect mutuel. Tout manque de respect et de professionnalisme est donc inacceptable et peut se répercuter négativement sur le moral des autres. Cela étant, dans le cadre des activités courantes des quartiers généraux militaires internationaux de l'Alliance, les chefs des organismes OTAN subordonnés à l'ACO et à l'ACT dans la structure de commandement de l'OTAN sont tenus de mettre en œuvre les procédures prévues dans la Directive 50-9 du SHAPE ou dans le « Code de conduite » et dans la Directive 40-1 de l'ACT pour régler les problèmes de harcèlement et de discrimination. Ces documents décrivent dans le détail les mécanismes formels et informels mis en place pour aider les personnes à faire entendre leurs griefs. Si un membre du personnel de l'OTAN estime avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination, il est tenu de suivre les procédures décrites dans la directive de son commandement. Les procédures d'enquête concernant le non-respect des normes de comportement OTAN dans le cadre de déploiements et d'opérations et les mesures pour résoudre les problèmes de cette nature sont décrites au chapitre 3.

CHAPITRE 2

NORMES DE COMPORTEMENT OTAN POUR LES OPÉRATIONS ET LES MISSIONS

2-1. Compte tenu de la diversité des pays de l'Alliance, il est un fait établi que le personnel participant aux opérations et aux missions de l'OTAN provient d'horizons différents au regard de la culture et des systèmes juridiques, et a reçu différents niveaux de formation et d'entraînement.

2-2. Cependant, dans notre organisation internationale et notre environnement multiculturel, chacun doit être conscient des sensibilités de l'autre et doit les respecter, contribuant ainsi à la mise en place d'un contexte dans lequel respect mutuel et prise en compte de l'autre constituent la norme. Tout comportement qui déroge à ce principe ou viole les droits fondamentaux, la dignité et l'intégrité de la personne a des répercussions négatives sur la mission de l'OTAN et est de ce fait inacceptable.

2.3. Au cours des opérations et des missions dirigées par l'OTAN, tous les membres du personnel représentant l'OTAN doivent afficher en permanence les normes de comportement individuel et professionnel les plus rigoureuses. Le maintien des normes les plus strictes d'éthique individuelle et professionnelle est la condition sine qua non pour promouvoir la confiance à l'égard des forces de l'OTAN.

2-4. Le présent chapitre énonce les normes de comportement applicables à l'ensemble du personnel de l'OTAN, qu'il soit civil ou militaire, et au personnel placé sous l'autorité de l'OTAN au cours des opérations et des missions. Ces normes s'appliquent à la conduite des individus en service ou au repos. Elles donnent aux commandants les moyens leur permettant de maintenir en tout temps l'ordre et la discipline parmi les forces et le personnel de l'OTAN ; les normes en question ne sont pas censées se substituer aux politiques nationales ou les limiter ; elles entendent décrire les critères de professionnalisme et les attentes exigeantes des pays membres de l'Alliance et des pays partenaires s'agissant du comportement du personnel de l'Organisation. Les commandants OTAN doivent faire en sorte que l'ensemble du personnel soit mis au fait des normes de comportement énoncées ci-après.

2-5. **En tant que représentants de l'OTAN :**

a. Nous nous conduirons en tout temps de manière professionnelle et disciplinée.

b. Nous afficherons les niveaux les plus élevés d'intégrité, de dignité et de respect.

c. Nous respecterons les lois, coutumes et pratiques locales en étant conscients et respectueux de la culture, de la religion et des traditions locales, ainsi que des questions liées aux différences entre les sexes.

d. Nous respecterons les procédures et les règles d'engagement fixées par notre chaîne de commandement.

e. Nous ne jetterons pas le discrédit sur l'OTAN par une conduite individuelle inappropriée, en ne nous acquittant pas de nos responsabilités ou en abusant de notre position.

f. Nous ne nous livrerons pas à des actes illicites de violence gratuits ni ne menaçerons des personnes placées sous notre garde.

g. Nous ne commettrons aucun acte illicite susceptible d'entraîner un préjudice ou une souffrance d'ordre physique, sexuel ou psychologique, surtout à l'égard de femmes ou d'enfants.

h. Nous n'abuserons pas de boissons alcoolisées, ne consommerons pas de drogue et ne nous livrerons pas au trafic de stupéfiants.

i. Nous respecterons la population locale.

j. Nous serons fiers de notre position de représentants de l'OTAN et n'abuserons ni ne ferons jamais mauvais usage de notre autorité.

k. Nous ne participerons à aucune activité, notamment la prostitution, liée à la traite d'êtres humains ni ne tolérerons ces activités.

l. Nous respecterons l'environnement du pays hôte.

CHAPITRE 3

MESURES POUR LA PROTECTION DES FEMMES ET DES FILLES DANS LES CONFLITS ARMÉS

3-1. Concepts opérationnels. Pour être menées à bien, les opérations et missions de l'OTAN doivent faire l'objet d'une planification et d'une préparation minutieuses. La prise en compte de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et une démarche favorisant la prise en compte des sexospécificités s'imposent lors de l'élaboration des stratégies destinées à couvrir l'éventail complet des scénarios de gestion des crises. L'Alliance est consciente des perspectives, des idées, des compétences et de la valeur féminines dans l'ensemble de ses activités, et mettra en œuvre toutes les mesures possibles pour optimaliser cette intégration. Parmi ces mesures, l'entraînement, la facilitation administrative et logistique et l'intégration de conseillers pour l'égalité des sexes qualifiés constituent autant de facteurs déterminants au regard de l'élargissement de la planification et de la préparation de l'OTAN. Il importe, au cours des opérations de l'OTAN, de parvenir à comprendre clairement la culture locale, et notamment les aspects sexospécifiques, et de prendre, dans le cadre d'une opération, des mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes. Les forces dirigées par l'OTAN doivent comprendre le contexte culturel dans lequel elles opèrent et non se contenter d'appliquer leurs normes culturelles propres. Il ressort des enseignements tirés qu'une combinaison de forces représentative du point de vue sexospécifique favorise la mise en commun des informations, des connaissances et du renseignement et s'avère utile pour susciter la confiance et s'assurer une crédibilité.

3-2. La planification, l'exécution et l'évaluation des opérations et missions dirigées par l'OTAN doivent s'articuler autour des responsabilités énoncées ci-dessous à tous les stades du processus de planification opérationnelle de l'OTAN, depuis la planification stratégique jusqu'au redéploiement des forces.

3-3. Planification opérationnelle, exécution et évaluation

a. Employer des conseillers en égalité des sexes dès les premiers stades du processus de planification, afin d'assurer la pleine intégration de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans la conduite des opérations et des missions. L'annexe C contient un aide-mémoire destiné à faciliter la mise en œuvre de ces aspects au cours du processus de planification opérationnelle de l'OTAN.

b. Faire appel aux conseillers pour l'égalité des sexes en vue de mettre à la disposition des planificateurs et des commandants, s'agissant de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et de la prise en compte des sexospécificités, un savoir-faire spécialisé prenant appui sur une analyse des questions de genre propre aux zones d'opérations particulières. Au cours des conférences sur la génération des forces et les effectifs du TEC, spécifier les critères applicables en matière de conseillers pour l'égalité des sexes.

c. Dispenser une formation adaptée à la mission et distribuer des prospectus et des brochures d'information concernant les questions de sexospécificité. Outre les informations provenant des

organisations internationales féminines et des organisations non gouvernementales, incorporer au maximum les enseignements tirés des opérations et missions de l'OTAN, de l'Union européenne et des Nations Unies.

d. Pour une opération donnée, examiner si des procédures doivent être mises en œuvre (des règles d'engagement, par exemple) afin de protéger les civils, et particulièrement les femmes et les filles, contre des actes de violence, le viol et d'autres formes d'abus sexuels, de manière à respecter la résolution 1325 du Conseil de sécurité.

e. Les plans d'opération (OPLAN) élaborés pour les opérations et missions dirigées par l'OTAN doivent comprendre une annexe décrivant les normes de comportement OTAN énoncées au chapitre 2 du présent document.

f. Veiller à ce que l'ensemble du personnel contribuant à une opération ou à une mission dirigée par l'OTAN ait connaissance des normes de comportement OTAN et s'y conforme. Les commandants opérationnels sont habilités à fixer des règles plus strictes et à adapter leurs directives de manière à répondre au mieux aux besoins d'une opération ou d'une mission particulière.

g. Veiller à ce que le personnel soit conscient de ses responsabilités s'agissant de rendre compte, via la chaîne de commandement, des allégations de faits et d'incidents entraînant des dommages ou préjudices pour les civils. Il y a lieu à cet égard d'accorder une considération particulière à la protection des personnes de sexe féminin contre la violence, le viol et d'autres formes d'abus sexuels, ainsi qu'au non-respect des normes de comportement OTAN.

h. Si cela est approprié au contexte culturel, incorporer des femmes provenant des forces dirigées par l'OTAN dans toutes les activités assorties de contacts avec la population locale. Parmi ces activités figurent les relations civilo-militaires (CIMIC), les enquêtes, les opérations d'information, les affaires publiques et les relations publiques, cette énumération n'étant pas exhaustive.

i. Conformément aux prescriptions de l'OPLAN et à la Directive n° 75-2 des Commandements stratégiques « Formation, entraînement, exercices et évaluation », exposer dans les bilans finals de mission la manière dont la prise en compte des perspectives féminines et de la dimension de genre a été réalisée ainsi que les enseignements tirés à cet égard.

3-4. Comptes rendus (en environnement opérationnel de déploiement)

a. En cas d'allégations de faits ou d'incidents entraînant le non-respect des normes de comportement OTAN (cf. chapitre 2) ou causant un préjudice pour les civils, compte tenu tout particulièrement de la protection des personnes de sexe féminin contre les actes de violence, le viol et d'autres formes d'abus sexuels, le commandant OTAN désigne un enquêteur chargé, sur préavis de 72 heures, de mener une enquête préliminaire permettant d'établir les faits. Dans les cas impliquant un ou des membre(s) du personnel civil OTAN, les mesures disciplinaires exposées dans le Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPCO) et dans la Directive 50-11 de l'ACO sur le déploiement du personnel civil OTAN sont applicables. Les résultats sont communiqués au Centre de direction stratégique du SHAPE par la chaîne de commandement et inclus dans le compte rendu opérationnel quotidien présenté au Groupe de commandement du SHAPE.

b. Si l'allégation ou l'incident est sans fondement, l'enquête est clôturée.

c. Si l'allégation ou l'incident est fondé(e), le commandant de la force communique les résultats de l'enquête préliminaire aux autorités nationales concernées[1] afin qu'elles prennent les mesures disciplinaires qui s'imposent. Le commandant OTAN et les autorités nationales doivent travailler en étroite collaboration afin que l'affaire soit réglée comme il convient. La décision définitive est communiquée en parallèle par les chaînes de commandement nationales et OTAN.

d. Le personnel compétent du J1, de la Prévôté, des services du conseiller juridique et du conseiller politique ainsi que des Affaires publiques travaillera en étroite coordination, tant pour les besoins de l'enquête que dans ses réponses concernant les allégations ou l'incident.

[1] Le quartier général déployé compétent. Dans le cas des civils OTAN, le J1.

Annexe A
Directive 40-1 des SC
Septembre 2009

LEXIQUE DE TERMES ET DÉFINITIONS

1. Le présent lexique a pour but de regrouper, afin de les clarifier, les concepts, termes et définitions les plus fréquemment utilisés auxquels s'attache une dimension juridique.

2. **Genre.** Le terme « genre » se réfère aux différences sociales et aux relations sociales entre les hommes et les femmes. Ce terme va donc au-delà du sexe de la personne et comprend également la manière dont les relations sociales se construisent. Le genre d'une personne s'acquiert par la socialisation et est fortement influencé par la culture de la société concernée. Il peut se traduire par différents rôles, responsabilités, chances, besoins et contraintes selon qu'il s'agit de femmes, d'hommes, de filles ou de garçons.

3**.** **Égalité des sexes.** L'égalité des sexes signifie l'égalité des droits, des responsabilités et des chances pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Cette égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas être fonction de leur sexe. L'égalité entre les sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes aussi bien que des hommes doivent être pris en considération.

4. **Prise en compte systématique des sexospécificités.** La prise en compte systématique des sexospécificités se traduit par le processus (la méthode) d'évaluation des incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans une dimension intégrale de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que les inégalités ne puissent se perpétuer. Il importe de noter que la prise en compte systématique des sexospécificités ne concerne pas exclusivement les femmes, bien que celles-ci soient la plupart du temps les cibles et les bénéficiaires de cette prise en compte en raison de leur position défavorisée dans de nombreuses communautés. La prise en compte systématique des sexospécificités et l'adjonction d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes constituent des méthodes permettant de parvenir à l'égalité des sexes.

5. **Démarche soucieuse d'équité entre les sexes (« dimension de genre »).** Démarche qui consiste à examiner chaque question du point de vue des femmes et des hommes pour déterminer toute différence sexospécifique se répercutant sur leurs besoins et leurs priorités, ainsi que sur leurs capacités ou leur potentiel à promouvoir la paix et la reconstruction.

6. **Formation de sensibilisation à la problématique hommes-femmes.** Formation visant à assurer une compréhension commune du rôle de la problématique hommes-femmes au regard de la conduite d'opérations de l'OTAN. Elle porte entre autres sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et sur le principe de la non-discrimination fondée sur le sexe. Cette formation contribue

par ailleurs à une meilleure compréhension du contexte social dans lequel se déroulent les opérations, ce qui aidera d'autre part les participants à prendre conscience de l'impact positif ou négatif que leurs actions peuvent avoir sur le pays hôte.

7. **Analyse des sexospécificités**. L'analyse des sexospécificités consiste à examiner les rôles et activités divers des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans une société donnée et les relations sociales entre eux. « Qui fait quoi ? », « Qui prend les décisions ? », « À qui profitent-elles ? », « Qui utilise les ressources telles que les terrains ou les crédits ? », « Qui contrôle ces ressources ? » et « Quels sont les autres facteurs susceptibles d'influencer les relations ? » : telles sont les questions que pose l'analyse des genres. L'examen de ces aspects de la société révèle les points sur lesquels diverge l'expérience des femmes, des hommes, des filles et des garçons, ainsi que la différenciation de leurs besoins.

LISTE DES RÉFÉRENCES ET DES DOCUMENTS CONNEXES

A. Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, 31 octobre 2000
B. Document du Conseil de partenariat euro-atlantique EAPC(C)D(2007)0022, Mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, 10 décembre 2007
C. Politique de l'OTAN relative à la lutte contre la traite des êtres humains, 15 mai 2007
D. Convention (IV) de Genève relative à la protection des personnes civiles en temps de guerre, 1949
E. Protocole additionnel aux Conventions de Genève du 12 août 1949 relatives à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I), 1977
F. Résolution 1261 du Conseil de sécurité des Nations Unies, 25 août 1999
G. Résolution 1314 du Conseil de sécurité des Nations Unies, 11 août 2000
H. Résolution 1612 du Conseil de sécurité des Nations Unies, 26 juillet 2005
I. Résolution 1674 du Conseil de sécurité des Nations Unies, 28 avril 2006
J. Résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies, 19 juin 2008

AUTRES RÉFÉRENCES

A. AAP-6(V) – Glossaire OTAN de termes et définitions, septembre 1998
B. Directive de planification opérationnelle de l'ACO, juillet 2005
C. Directive 15-3 des commandements stratégiques sur les accords internationaux, 11 janvier 2007
D. Directive du Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN (CWINF) relative à la prise en compte systématique des sexospécificités à l'OTAN, 2007
E. Directive 50-9 du SHAPE - Discrimination et harcèlement au travail
F. *ACT Code of Conduct*
G. STANAG 2449 LO (Édition 1) – Formation au droit des conflits armés, mars 2004
H. Directive 40-1 de l'ACT - *ACT Standards of Personal Conduct*
I. Directive 40-7 de la NCSA – *Standards of Conduct*
J. Politique de l'OTAN sur les enseignements tirés, 31 octobre 2008
K. Directive 80-6 des commandements stratégiques sur les enseignements tirés, 23 juillet 2007

AIDE-MÉMOIRE POUR LA PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE

L'aide-mémoire qui suit a été conçu à l'intention des planificateurs opérationnels et des commandants de forces de l'OTAN à titre de document-cadre et de modèle à utiliser lors de la planification et de la conduite des opérations et missions dirigées par l'OTAN. Outil de planification, le présent aide-mémoire n'est pas exhaustif et peut être adapté aux besoins spécifiques des opérations et des missions.

Planification préétablie / Analyse de la situation

POC	Action	Situation / Mesure prévue
Cellule de planification	Disposons-nous pour la planification préalable de personnel compétent spécialisé dans le domaine de l'égalité des sexes ? (c.-à-d. un conseiller pour l'égalité des sexes)	
	Le conseiller pour l'égalité des sexes agit-il en liaison avec d'autres organisations telles que l'ONU, l'UE et les ONG, suceptibles de détenir des informations précieuses concernant les problèmes locaux touchant les femmes ou les problèmes de sexospécificité qu'elles pourraient partager à cet égard ?	
	Notre analyse de la situation prend-elle en compte la perspective féminine et les facteurs liés à la sexospécificité ?	
	Notre évaluation de la situation comprend-elle une synthèse de la question et des problèmes liés à la perspective féminine et à la sexospécificité ? Par exemple, existe-t-il des aspects culturels spécifiques dont nos forces devraient avoir connaissance ? Des preuves de violence et d'abus sexuels, etc. ?	

Planification opérationnelle

POC	Action	Situation / Mesure prévue
Cellule de planification	Nos CONOPS abordent-ils les questions de sexospécificité ou les problèmes rencontrés par les femmes, soulevés au cours de l'analyse de la situation ?	
	L'OPLAN comporte-t-il une annexe consacrée aux normes de comportement OTAN ?	
	L'OPLAN comporte-t-il une annexe décrivant les rôles et responsabilités des conseillers pour l'égalité des sexes ?	
	Avons-nous besoin de compétences particulières dans le domaine de l'égalité des sexes au cours des conférences sur les tableaux d'effectifs de crise ? Disposons-nous de telles compétences ?	
	Les plans prennent-ils en compte les besoins particuliers des femmes dans les domaines médical et logistique ?	

Conférences sur les effectifs et sur la génération des forces

POC	Action	Situation / Mesure prévue
Cellule de planification	Les demandes adressées aux pays par l'OTAN au cours des conférences sur la génération des forces et sur la composition des TEC prévoient-elles un équilibre hommes-femmes dans les opérations et les missions ?	
	Les demandes de forces font-elles état de besoins particuliers concernant les femmes (par ex. besoins médicaux ou logistiques, installations) ?	

Conduite des opérations et des missions

POC	Action	Situation / Mesure prévue
Commandant de la force	Un conseiller pour l'égalité des sexes a-t-il été trouvé et désigné ?	
	Le conseiller pour l'égalité des sexes participe-t-il aux réunions de service et apporte-t-il des éléments concernant les questions connexes ? Présente-t-il des rapports d'actualisation concernant l'entraînement, etc. ?	
	Le personnel (de tous grades et à tous les	

	échelons de commandement) connaît-il les dispositions contenues dans l'OPLAN et l'évaluation de l'analyse de la situation prenant en compte la dimension féminine et les problèmes sexospécifiques ?	
	Le personnel et les forces affectées ont-ils reçu une formation préalable au déploiement concernant la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, la prise en compte de la dimension de genre et la sensibilisation culturelle sur le théâtre ?	
	Le personnel et les forces affectées ont-ils reçu un exposé d'information sur les normes de comportement OTAN, ainsi qu'un exemplaire du document connexe ?	

Comptes rendus

POC	Action	Situation / Mesure prévue
Commandant de la force	Les membres de la force sont-ils tous conscients de leurs responsabilités, s'agissant de repérer et de rendre compte du non-respect des normes de comportement OTAN et plus particulièrement de tout ce qui concerne les personnes de sexe féminin ?	
	Des procédures existent-elles pour réagir rapidement aux allégations faisant état du non-respect des normes de comportement OTAN ou d'incidents de cette nature ?	
	Le personnel est-il au courant des procédures de compte rendu d'allégations ou d'incidents via la chaîne de commandement et les systèmes nationaux ?	
	Les représentants nationaux présents dans la zone de responsabilité (AOR) sont-ils au courant des normes de comportement et des procédures OTAN en matière de compte rendu ?	
	Les questions relatives à la dimension féminine et à la prise en compte systématique des sexospécificités sont-elles intégrées dans les points opérationnels, les comptes rendus périodiques et final de mission et les enseignements à tirer ?	