

Bureau de la représentante spéciale du secrétaire général de l'OTAN pour les femmes, la paix et la sécurité



Les femmes, la paix et la transformation de la sécurité

Visions de l'avenir du programme « femmes, paix et sécurité » pour l'OTAN

Les femmes, la paix et la transformation de la sécurité

Visions de l'avenir du programme « femmes, paix et sécurité » pour l'OTAN

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Le présent recueil d'articles émane du Bureau de la représentante spéciale du secrétaire général de l'OTAN pour les femmes, la paix et la sécurité. Tous les articles ont été rédigés entre février et juillet 2020. Ces articles ne sont toutefois pas des documents OTAN et ne reflètent pas l'opinion ou la position officielle de l'Organisation ou de pays. L'OTAN ne garantit pas l'exactitude et l'objectivité de ces sources et décline toute responsabilité à cet égard. Ni l'Organisation ni ses commandements, organismes et agences ni aucune personne qui agirait pour le compte de l'un d'eux ne peuvent être tenus pour responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans le présent document. L'OTAN a revu les articles avant publication.

Table des matières

Avant-propos	4
Quels liens entre l'initiative OTAN 2030 et le programme FPS ?	7
Recentrer l'action sur le secours et l'assistance : comment l'OTAN peut soutenir le quatrième pilier du programme FPS1	1
L'égalité des genres entre dans l'ère du numérique : un chapitre sur la technologie de genre pour le programme « femmes, paix et sécurité » de demain	5
Exploiter le potentiel des femmes à l'OTAN : une analyse féministe intersectionnelle de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU1	9
L'égalité des genres et les femmes au sein des forces de défense israéliennes2	4
Une approche de la gestion des risques pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels de la part de personnels de l'OTAN20	8
La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et le défi de l'intégration de la dimension de genre dans les opérations maritimes3.	2
Un passé révolu, un présent fragile, et un avenir viable à construire – Faire avancer l'équité de genre dans le cadre du programme pour les femmes, la paix et la sécurité	6
Les Femmes, la paix et la sécurité – Perspectives Risques climatiques et réponses genrées 4	0
L'inclusion et la participation ne suffisent pas : repenser les institutions grâce au programme FPS4	4
La dimension de genre dans la prise en compte de l'impact des épidémies4	8
À propos des auteurs5	3

Avant-propos

Le programme pour les femmes, la paix et la sécurité à l'OTAN : un avenir prometteur

Ce mois-ci, cela fera vingt ans que le Conseil de sécurité de l'ONU a adopté ce qui était alors – et est toujours – une résolution historique. Née des cendres d'innombrables guerres, la résolution 1325 a mis en lumière l'impact considérable des conflits sur les femmes et les filles. Cette résolution était à l'époque unique en son genre : elle a marqué un tournant radical dans la réflexion mondiale sur les conflits et leurs répercussions, appelant l'attention sur la dimension de genre et ouvrant la voie à ce qui est aujourd'hui connu sous le nom de programme pour les femmes, la paix et la sécurité (programme FPS).

Le Conseil de sécurité a mis du temps à reconnaître qu'il était important d'inscrire la dimension de genre dans un cadre de sécurité. Il a vraiment fallu lutter pour extraire la question des droits des femmes de la sphère du développement, considérée jusqu'alors comme son pré carré, et pour la traiter sous l'angle de la sécurité et de la défense. Finalement, grâce à la mobilisation sans relâche de la société civile, de certains pays et de personnels du Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, les obstacles à l'adoption de la résolution 1325 ont été levés. Même si cette résolution ne semble pas changer la donne aujourd'hui, en 2000 elle était révolutionnaire. Elle a fait tomber les barrières qui séparaient artificiellement les questions d'inégalité des genres de celles liées à la paix et à la sécurité internationales et a ainsi représenté un premier pas crucial vers l'établissement de nouvelles normes.

L'OTAN a aussitôt répondu aux exigences de la résolution 1325 en s'appuyant sur le cadre FPS mondial pour décider de la manière d'intégrer la dimension de genre dans les tâches fondamentales de l'Alliance que sont la défense collective, la gestion de crise et la sécurité coopérative. Au fil des ans, elle a constitué un vaste ensemble de politiques et de directives pour faire avancer le programme FPS. Les pays de l'OTAN et les pays partenaires font de celui-ci une composante à part entière de leurs activités quotidiennes, et cela vaut aussi bien pour les structures civiles que pour les structures militaires. Les contributions du programme FPS sont essentielles pour que l'Alliance reste prête aujourd'hui à relever les défis de sécurité de demain.

À l'heure où elle célèbre le vingtième anniversaire de la résolution 1325, l'OTAN s'interroge : « le programme FPS est-il toujours adapté aux besoins » ? Pour tâcher de répondre à cette question, nous avons entamé une revue complète de nos travaux consacrés au programme FPS, en nous penchant sur des domaines qui vont de l'efficacité des conseillers pour les questions de genre à l'évaluation de la mise en œuvre intégrale du programme FPS au siège et dans le cadre des missions et des opérations de l'OTAN, en passant par la collecte et la centralisation des bonnes pratiques. Nous introduisons par ailleurs des mécanismes visant à accroître la redevabilité, sachant que tout engagement doit se traduire par des actes et qu'il convient à cet effet de fixer des objectifs atteignables, temporellement définis et assortis de mécanismes de suivi et d'évaluation.

Nous avons resserré nos liens avec les organisations de femmes de la société civile, dont nous nous efforçons de faire entendre la voix. La Commission consultative de la société civile, devenue le principal mécanisme de dialogue avec la société civile, a été renforcée par la tenue de « tables rondes sur la défense vue par les femmes », une série de consultations informelles permettant à des représentantes de pays membres ou partenaires de l'OTAN issues d'horizons divers de débattre de leur perception de la sécurité et de la défense.

Nos travaux n'ont fait que mettre en évidence l'importance d'intégrer la dimension de genre dans toutes nos activités. Ce n'est que lorsque cette dimension fera partie intégrante de l'ensemble des tâches et des missions fondamentales de l'OTAN que nous disposerons d'un socle sur lequel faire prospérer les principes FPS.

Avec deux décennies de recul, et après l'adoption de dix résolutions portées par la voix de milliers de femmes, il faut bien admettre que la résolution 1325 n'a rien perdu de sa pertinence. Mais, à mesure que nous irons de l'avant, le programme FPS pourra-t-il s'adapter à de nouvelles exigences et à l'évolution de l'environnement de sécurité ? Aidera-t-il à définir des moyens de faire face aux conséquences genrées qu'auront le changement climatique, les nouvelles technologies, voire les pandémies, en termes de sécurité ? Pourra-t-il faire le lien entre la protection et la participation, entre la théorie et la pratique ? Entre l'essentiel et le secondaire ? Le domaine civil et le domaine militaire ?

Le présent recueil d'articles couvre un large éventail d'enjeux liés à la sécurité, lesquels vont des menaces cyber et technologiques aux incidences genrées du changement climatique et des pandémies en matière de sécurité. Des experts et des professionnels livrent leurs réflexions sur différents aspects de domaines émergents qu'il sera important d'aborder sous l'angle du genre.

Donner davantage d'autonomie aux femmes et mieux les protéger serait bénéfique pour tous, et pas seulement pour les femmes. En 2000, l'adoption de la résolution 1325 a nécessité une mobilisation mondiale. En 2020, des efforts comparables s'imposent si l'on veut poursuivre sur cette lancée et mettre à profit les jalons essentiels qui ont déjà été posés. Par ailleurs, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué au présent recueil et qui œuvrent pour la cause FPS à travers le monde. Alors que nous traçons la voie à suivre pour les vingt prochaines années, l'OTAN apportera sa pierre à l'édifice et continuera de développer et de renforcer son rôle dans la promotion de la cause FPS et, ce faisant, de contribuer à créer les conditions d'une sécurité durable au profit de tous.

Clare Hutchinson

Représentante spéciale du secrétaire général de l'OTAN pour les femmes, la paix et la sécurité



Quels liens entre l'initiative OTAN 2030 et le programme FPS ?

Megan Bastick

e 8 juin 2020, le secrétaire général de l'OTAN, Jens Stoltenberg, a lancé l'initiative OTAN 2030, 🗕 qui offre une vision de l'orientation stratégique de l'Alliance pour la décennie à venir. À cette occasion, il a livré une analyse percutante des défis auxquels font face les Alliés et a proposé d'importantes évolutions dans la manière dont l'OTAN appréhende son propre rôle. Trois idées se sont dégagées. Premièrement, comme l'OTAN n'est pas seulement une alliance militaire, mais aussi politique, le secrétaire général a invité les Alliés à utiliser davantage cette deuxième dimension. Toutes les questions qui touchent à la sécurité des Alliés - telles que le changement climatique, la réglementation du cyberespace et les nouvelles technologies - doivent être débattues au sein de l'OTAN. Deuxièmement, l'Alliance doit adopter une approche plus ouverte sur le monde, c'est-à-dire allant au-delà du contexte de l'Atlantique Nord. Plus particulièrement, la montée en puissance de la Chine, considérée comme un défi de taille pour l'OTAN, exige de resserrer la coopération avec les partenaires d'Asie et du Pacifique. Troisièmement, l'OTAN n'est pas seulement une alliance chargée de la sécurité collective, elle constitue aussi un mécanisme de compétitivité dans un monde devenu plus concurrentiel. C'est pourquoi la compétitivité économique et technologique est à prendre en considération dans la manière dont l'OTAN appréhende la sécurité.

Quelle place occupe le programme FPS dans l'initiative OTAN 2030 ? L'importance d'une pleine participation des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, transparaît clairement dans la vidéo promotionnelle qui met en scène des femmes en uniforme et des femmes occupant des postes à responsabilité, et dans laquelle Jacinda Ardern, adulée par les féministes, fait même une apparition. Cependant, la nouvelle orientation stratégique de l'OTAN ne fait pas grand cas du programme FPS. Il n'y est en effet jamais fait référence et, surtout, les valeurs clés portées par le programme en sont absentes. Les Alliés disent compter les droits de la personne au nombre de leurs valeurs communes ; pourtant, ceux-ci n'ont encore jamais été mentionnés dans le contexte de l'initiative OTAN 2030. Là où nous espérions une vision évocatrice d'un monde en paix, nous trouvons une aspiration à faire des Alliés et de leurs partenaires les gagnants d'une course à la puissance et à la richesse devenue mondiale.

La dernière politique FPS de l'OTAN s'articule autour de trois principes: l'intégration, l'inclusivité et l'intégrité. Ces principes pourront donner forme à un ensemble d'approches permettant de rendre l'initiative OTAN 2030 plus propice au respect des engagements pris dans le cadre du programme FPS et à la promotion de la paix, de la stabilité et de la légitimité démocratique de l'Alliance.

Intégration

Dans la politique FPS de l'OTAN, on entend par « intégration » la prise en considération de la dimension de genre dans toutes les activités de l'Alliance. Des progrès importants ont été accomplis à cet égard, avec notamment la création de la fonction de conseiller pour les questions de genre, l'organisation de formations consacrées à ces questions et le développement des structures institutionnelles et opérationnelles. Ces avancées, rendues possibles grâce au talent, à la détermination et à l'abnégation de nombreux acteurs opérant au sein ou hors de l'OTAN,

doivent être célébrées. Cependant, au niveau politique, l'Alliance n'a pas encore véritablement fait sien le programme FPS, qui va au-delà de l'intégration de la dimension de genre.

Le programme FPS offre à l'Alliance une nouvelle perspective sur le monde. Ce point de vue est souvent partagé par les agents de l'OTAN lorsqu'ils évoquent leur collaboration avec les partenaires locaux en Afghanistan, au Kosovo et dans le cadre d'autres missions récentes. Le programme FPS offre une vision fondée sur la paix et promouvant la collaboration, l'interdépendance et le sens du collectif plutôt que la concurrence. Il propose également une vision ancrée dans les droits de la personne – égalité entre les femmes et les hommes, protection de tout un chacun contre la violence, et élimination de toutes les formes de discrimination.

Comme d'autres l'ont fait observer avant moi, l'OTAN a eu tendance, dans son approche des questions FPS, à considérer la dimension de genre comme un moyen de gagner en efficacité dans les tâches qui sont déjà les siennes. Or, le programme FPS n'a pas pour objectif de rendre la guerre plus efficace, mais au contraire d'aider à y mettre un terme. L'intégration de ce programme dans l'initiative 2030 placerait la sécurité humaine et les droits de la personne au centre des préoccupations. Elle permettrait par ailleurs de créer des liens avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et avec les mesures prises contre le changement climatique, et de donner la priorité au renforcement des mécanismes multilatéraux de dialogue et de coopération plutôt qu'à la concurrence et à la division.

Inclusivité

Dans la politique FPS de l'OTAN, on entend par « inclusivité » aussi bien l'équilibre hommes femmes au sein de l'Alliance et des forces nationales qu'une meilleure prise en compte des besoins des femmes et des hommes par les institutions. L'OTAN joue un rôle moteur à cet égard au travers d'initiatives importantes : elle encourage les pays membres et les pays partenaires à faire en sorte que leurs forces armées et leurs institutions de défense incluent davantage les femmes ; elle s'attache à rendre possible un dialogue sur l'inclusion des personnes LGBT ; elle met à l'honneur les femmes occupant des postes à responsabilité ; et elle dispense des formations sur le thème de la violence liée au genre. Mais rien n'empêche d'aller encore beaucoup plus loin.

Dans le cadre du programme FPS, la notion d'« inclusion » renvoie à des conceptions et à des approches de la sécurité fondées sur une participation large et diversifiée permettant à des personnes de tous horizons de faire entendre leur voix et de voir leurs intérêts représentés. Elle repose sur des consultations constructives et approfondies avec la société civile et sur la volonté d'instaurer un climat de confiance et d'écouter des points de vue divergents.

À travers l'initiative OTAN 2030, l'OTAN s'est déjà engagée à consulter la société civile, le secteur privé et la jeune génération de dirigeants. Cette initiative est l'occasion d'agir de manière radicalement différente, c'est-à-dire de sortir du cercle dans lequel l'OTAN évolue habituellement, celui des think tanks du secteur de la sécurité et des intervenants choisis par les ministères des Affaires étrangères. Elle pourrait permettre de développer et de répliquer le modèle de Commission consultative de la société civile élaboré par le Bureau FPS et la proposition de ce dernier concernant la tenue de tables rondes sur la défense vue par les femmes, l'idée étant de mettre en place des structures de consultation pérennes à plusieurs niveaux. L'initiative OTAN 2030 pourrait par ailleurs donner lieu à un projet mondial de recueil de la parole. En prenant part à des consultations constructives et inclusives, l'OTAN serait amenée à envisager de nouvelles manières d'œuvrer en faveur des valeurs communes aux Alliés que sont la liberté et la démocratie, sous un angle moins militaire.

Intégrité

Dans la politique FPS de l'OTAN, on entend par « intégrité » la redevabilité et le respect des normes internationales. L'adoption par les Alliés d'une politique sur l'exploitation et les abus sexuels mérite d'être applaudie car il s'agit là d'une étape cruciale pour l'intégrité et la crédibilité de l'OTAN au regard de la cause FPS. Pour les pays membres et les pays partenaires de l'OTAN qui ont adopté un plan d'action national pour la cause FPS ou se sont engagés à mener une politique étrangère féministe, faire preuve d'intégrité, c'est bien plus encore.

Être intègre, c'est avoir des principes et y être fidèle. Pour un gouvernement, c'est se tenir toujours aux mêmes principes, qu'il siège au Conseil de l'Atlantique Nord ou au Comité militaire, qu'il lance un plan d'action national pour la cause FPS ou qu'il s'exprime dans le cadre de forums de l'ONU consacrés au développement durable ou aux droits de la personne. Le défi est de taille, évidemment. D'autant que les chefs d'état-major maîtrisent moins bien les questions de droits de la personne et de développement que celles ayant trait au matériel militaire, et que tout cela implique de s'investir dans de nouveaux types de dialogue sur le rôle de l'Alliance en faveur de la paix, au niveau national et à l'échelle de l'OTAN.

Le lancement de l'initiative OTAN 2030 représente un moment décisif pour les Alliés. Ces derniers vont-ils respecter leurs engagements en matière de lutte contre le changement climatique, la pauvreté et le racisme, et en faveur de l'égalité des genres à l'OTAN, ou vont ils y déroger ?



Recentrer l'action sur le secours et l'assistance : comment l'OTAN peut soutenir le quatrième pilier du programme FPS

Lauren Blanch, Beth Eggleston, Pip Henty

e quatrième pilier du programme pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) – secours et assistance – a été qualifié de « retardataire fonctionnant en vase clos » (*siloed latecomer*)¹. Il n'a en effet été intégré au programme FPS qu'en 2007, soit sept ans après l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, texte pionnier ². Les trois premiers piliers (prévention, protection et participation) ont certes suscité un vif intérêt, mais il convient de s'investir suffisamment dans les activités de secours et d'assistance par une action humanitaire efficace si l'on ne veut pas risquer de fragiliser les quatre piliers, et le programme FPS dans son ensemble. Le présent article explique comment les acteurs militaires, OTAN comprise, peuvent soutenir les activités de secours et d'assistance pour que les femmes et les filles en tirent de plus grands bénéfices.

Alors que nous nous apprêtons à célébrer le 20e anniversaire de la résolution 1325 et que nous faisons le point sur les progrès et les priorités, il est opportun de réfléchir à ce qui peut encore être accompli pour appuyer la mise en œuvre du programme FPS. L'action humanitaire, qui consiste en des activités d'assistance, de protection et de sensibilisation, peut contribuer non seulement aux efforts déployés au titre du pilier « secours et assistance », mais également à ceux relevant des piliers « prévention », « protection » et « participation ». Si, dans de nombreux pays, les acteurs militaires se sont faits les porte-drapeaux du programme FPS, l'accent a souvent été mis sur des aspects tels que le nombre de femmes présentes au sein des forces armées ou le nombre de personnes formées à la fonction de conseiller pour les questions de genre, plutôt que sur l'impact des opérations sur le terrain. Un tel impact se mesure notamment à l'aune du rôle que peuvent jouer les forces militaires pour donner au secteur humanitaire les moyens de mener à bien sa mission dans des situations d'urgence.

Il existe sans aucun doute une tension inhérente entre l'action humanitaire fondée sur des principes – humanité, impartialité, neutralité et indépendance – et la nature politique de la paix et de la sécurité. Il est important de savoir que ces deux niveaux peuvent être complémentaires, et il est capital de bien comprendre que l'action humanitaire ne doit pas être récupérée à des fins politiques. Le programme FPS a toujours été considéré sous l'angle de la sécurité, et il arrive qu'il soit en grande partie mis en œuvre par les acteurs de ce secteur. Nous allons passer brièvement en revue quelques domaines clés dans lesquels l'OTAN peut s'investir pour augmenter encore sa contribution aux efforts déployés au titre du pilier « secours et assistance ».

Coordination

Si l'on veut que les opérations humanitaires portent pleinement leurs fruits tout en étant menées conformément aux principes humanitaires, il faut qu'elles soient bien coordonnées. Au sein de l'OTAN, il est essentiel de promouvoir la fonction de coordination civilo-militaire des activités huma-

¹ O'REILLY Marie, « Relief and Recovery: A siloed latecomer », in The Oxford Handbook of Women, Peace and Security, Oxford University Press, Oxford, 2019.

² Ibid.

nitaires en la faisant connaître, en favorisant l'acquisition des connaissances nécessaires à son exercice et en suscitant un intérêt à son égard. Cette fonction est souvent assurée exclusivement par les personnels chargés de la coopération civilo-militaire (CIMIC), alors que l'adoption d'une approche plus généraliste en la matière permettrait d'améliorer la coordination et la gestion des conflits dans le cadre des opérations.

Des directives solides ont été établies concernant la meilleure manière, pour les forces militaires, d'interagir avec les acteurs humanitaires, la dernière en date étant intitulée *Recommended Practices for Effective Humanitarian Civil-Military Coordination of Foreign Military Assets (FMA) in Natural and Man-Made Disasters*³. Citons également la directive intitulée *Asia-Pacific Regional Guidelines for the Use of Foreign Military Assets in Natural Disaster Response*⁴, qui concerne la région indo-pacifique. Outre la doctrine OTAN actuelle sur la contribution du secteur militaire aux interventions humanitaires⁵, les instructions permanentes destinées aux forces multinationales⁶, en constante évolution, donnent des indications détaillées sur les politiques, les mécanismes et les éléments à prendre en compte pour opérer dans le même champ d'action que les organisations humanitaires. De telles approches pourraient être ancrées plus profondément dans les activités de formation et les exercices OTAN, qui permettent d'établir des liens avec les acteurs humanitaires avant l'engagement sur le terrain.

Planning and Preparation

Chacun sait que la planification et la préparation aux opérations comptent parmi les points forts de l'OTAN; cependant, celle-ci pourrait faire davantage pour que les acteurs humanitaires soient en mesure de participer de manière constructive aux exercices militaires comportant un volet assistance humanitaire et/ou réponse aux catastrophes. Cela mettrait encore un peu plus en lumière l'importance réelle des principes humanitaires. Il y aura bien entendu des conséquences en termes de ressources pour les organismes humanitaires qui n'ont pas les moyens de mettre à disposition des personnels pour un nombre important d'exercices, parfois de longue durée. Il conviendra de remédier à ce problème si l'on veut pouvoir disposer de l'expertise voulue et nouer des relations stratégiques. En favorisant les interactions en amont des opérations, on contribuera non seulement aux objectifs du pilier « secours et assistance » du programme FPS, mais également aux activités menées au titre de la protection des civils⁷, des objectifs de développement durable⁸, et du Programme d'action pour l'humanité.⁹

^{3 &}lt;a href="https://www.unocha.org/sites/unocha/files/180918%20Recommended%20Practices%20in%20Humanitarian%20Civil-Military%20Coordination%20v1.0.pdf">https://www.unocha.org/sites/unocha/files/180918%20Recommended%20Practices%20in%20Humanitarian%20Civil-Military%20Coordination%20v1.0.pdf

⁴ https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Guidelines_FMA_Final.pdf

⁵ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/625788/doctrine_nato_humanitarian_assistance_ajp_3_4_3.pdf

^{6 &}lt;a href="https://community.apan.org/wg/mnfsop/m/documents/307456">https://community.apan.org/wg/mnfsop/m/documents/307456

⁷ https://reliefweb.int/report/world/poc20-twenty-years-protection-civilians-challenges-progress-and-priorities-future

^{8 &}lt;a href="https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/">https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/

^{9 &}lt;a href="https://agendaforhumanity.org">https://agendaforhumanity.org

Orientation à donner aux activités de secours et d'assistance

Le pilier « secours et assistance » est peut-être celui qui offre le plus de possibilités en termes d'apprentissage et d'interactions entre l'OTAN et le système humanitaire international. Les liens unissant l'action humanitaire, le développement et la paix permettent d'analyser plus en profondeur les tensions qui existent entre les principes humanitaires et les impératifs politiques, ainsi que la nécessité de s'attaquer à la question de la vulnérabilité avant, pendant et après les crises. Pour que les activités de secours et d'assistance produisent tous leurs effets, elles doivent être axées sur les plus vulnérables, prendre en considération les questions de redevabilité et être menées au niveau local. Les réformes actuelles de l'action humanitaire, en particulier celles visant à lui donner un ancrage local et à épauler les dirigeants locaux en période de crise, changeront la manière dont les acteurs humanitaires internationaux – et même les forces armées internationales comme celles de l'OTAN – participeront à l'avenir aux activités de secours en cas de catastrophe. Il faut davantage mettre l'accent sur les organisations humanitaires locales et sur le soutien aux gouvernements des États touchés, dont le rôle est primordial.

Et maintenant?

L'heure est venue d'accorder ressources et respect à l'action humanitaire fondée sur des principes et au rôle crucial qu'elle peut jouer dans l'existence des femmes et des filles en temps de crise. Les outils, les normes et les politiques élaborés par le secteur humanitaire pourraient être mis à profit et utilisés par les acteurs de la mise en œuvre du programme FPS. En assurant une meilleure coordination entre l'action humanitaire et l'action militaire et en investissant dans les relations institutionnelles, on contribuera à renforcer le pilier « secours et assistance » du programme FPS.

Si l'on veut aider les femmes et les filles confrontées à des situations de violence, il est certes indispensable d'œuvrer sur le plan humanitaire et de soulager les souffrances partout où elles existent, mais il demeure essentiel d'agir politiquement par la tenue de négociations de paix incluant les femmes. Comme l'a déclaré Sadako Ogata, ancienne haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, il n'y a pas de solution humanitaire aux problèmes humanitaires. 10

¹⁰ Tan, V 2005, 'Ogata calls for stronger political will to solve refugee crises', UNHCR, May 27 2005, viewed 24 June 2020, https://www.unhcr.org/news/latest/2005/5/4297406a2/ogata-calls-stronger-political-solve-refugee-crises. html?query=central%2520america.



L'égalité des genres entre dans l'ère du numérique : un chapitre sur la technologie de genre pour le programme « femmes, paix et sécurité » de demain

Diana De Vivo

es technologies émergentes et de rupture transforment progressivement notre façon de vivre et ont un impact significatif sur les sociétés du monde entier. Même si nous apprécions tous les avantages, indéniables, découlant de la mise au point et de l'usage de ces technologies (intelligence artificielle (IA), apprentissage automatique et mégadonnées, entre autres), nous devons également réfléchir à leurs incidences pour la sécurité, la paix et la stabilité. Les progrès technologiques dans les domaines de la robotique, de l'amélioration humaine, des systèmes d'armes autonomes, des nanomatériaux, de l'impression 3D, rendus possibles par la transformation numérique, vont progressivement amener à redéfinir les concepts traditionnels de sécurité, de paix et de stabilité et à revoir le périmètre des opérations de combat ; c'est ainsi qu'une transition vers de nouveaux champs de bataille non cinétiques va s'opérer.

Dans ce contexte, le 20e anniversaire de l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) offre une occasion unique de faire le bilan du programme FPS après vingt ans de mise en œuvre, et d'examiner sous un angle critique les nouveaux défis auxquels le programme FPS sera confronté dans l'avenir - un avenir dans lequel la technologie prédomine et impacte les vies des hommes et des femmes du monde entier. Pour ce faire, il faut impérativement clarifier les questions liées à la technologie de genre, aucun progrès inclusif et durable n'étant possible dans le secteur technologique sans une prise en compte de la dynamique de genre.

Aujourd'hui, les femmes et les filles ont 25 % moins de chances que les hommes de connaître les usages simples des technologies numériques, elles sont 4 fois moins nombreuses à savoir programmer des ordinateurs et 13 fois moins nombreuses à déposer un brevet de technologie¹. Seuls 12 % des chercheurs en IA sont de sexe féminin, et les femmes représentent seulement 6 % des développeurs². En outre, le nombre de femmes possédant un téléphone mobile est inférieur de 200 millions à celui des hommes, comme indiqué par l'OCDE dans une étude de 2018³. À l'échelle mondiale, il existe toujours de fortes disparités entre hommes et femmes pour ce qui concerne l'accès à internet (en 2019, 22,6 % des femmes en Afrique avaient accès au Web, contre 33,8 % des hommes)⁴. Comme l'indiquent les Nations Unies, la fracture numérique entre les genres se creuse à mesure que les technologies deviennent plus sophistiquées et plus onéreuses, entraînant des transformations de plus en plus marquées au niveau de leur utilisation et de leur impact⁵. Ces dernières années, les préjugés sexistes ont déjà été mis en évidence

¹ UNESCO, « Je rougirais si je pouvais – Réduire la fracture numérique entre les genres par l'éducation, 2019.

² Ibid.

³ OECD, Empowering Women in the Digital Age – Where do we stand, 2018. Available at https://www.oecd.org/social/empowering-women-in-the-digital-age-brochure.pdf

⁴ Statista, Global Internet Usage Rate 2019, by Gender and Region. Available at https://www.statista.com/statistics/491387/gender-distribution-of-internet-users-region/

⁵ UN University, Taking Stock: Data and Evidence on Gender Equality in Digital Access, Skills and Leadership, 2019.

dans les technologies, les systèmes et les processus faisant appel à l'IA, les algorithmes de l'IA étant principalement conçus par des hommes et faisant par conséquent abstraction des différentes nuances de la dimension de genre et de l'intersectionnalité. Les assistants vocaux numériques les plus populaires, comme Alexa (Amazon) ou Siri (Apple), montrent comment des déséquilibres sur le plan du genre dans le secteur numérique peuvent être « codés en dur » dans des produits technologiques.⁶ Cela met en évidence la nécessité d'injecter la théorie des genres dans l'apprentissage automatique⁷ et dans d'autres technologies émergentes étant donné que la surreprésentation des hommes, ainsi qu'une faible sensibilité aux questions de genre dans la conception de ces technologies, pourraient effacer insidieusement des dizaines d'années de progrès dans le domaine de l'égalité des genres.

Bien qu'il ne s'agisse que de quelques-uns des exemples de l'émergence d'une fracture numérique mondiale entre hommes et femmes, d'autres facteurs non liés au numérique, comme la pauvreté, la discrimination de genre, l'absence d'éducation et les stéréotypes de genre empêchent les femmes et les filles de tirer profit des progrès de la technologie numérique, faisant d'elles des laissées-pour-compte dans un secteur en développement rapide. Alors que la technologie devient l'épine dorsale de presque tous les segments de la société, ces insuffisances, si elles ne sont pas prises en compte rapidement aux niveaux local et national et à l'échelle mondiale, continueront à engendrer des inégalités aux effets délétères et pourraient être sources de violences et de conflits dans l'avenir. Si l'on considère le fait que l'égalité des genres entre dans l'ère numérique et que les systèmes d'armes autonomes pourraient être les armes numériques qui seront utilisées demain pour perpétrer un nouveau type de violence liée au genre, on constate clairement que la technologie est porteuse de défis menaçants dont le programme FPS devra tenir compte.

Il est par conséquent crucial d'ouvrir *un chapitre sur la technologie* de genre dans le cadre du programme FPS, qui commencera par examiner le large éventail des effets des technologies émergentes et de rupture sur les droits des femmes et sur l'égalité des genres dans son ensemble. Ce chapitre devrait en particulier aborder l'urgente problématique de la mise en application des droits numériques en tant que droits de la personne (notamment des femmes) et se pencher sur les graves violations des droits de la personne à l'ère numérique, comme l'intimidation, le cyberharcèlement, l'exploitation et les abus sexuels sur internet, l'aggravation de la discrimination, etc., qui ont un impact disproportionné sur les femmes et les filles.

Ce chapitre devrait par conséquent préconiser une représentation renforcée des femmes dans le secteur de la technologie et leur participation accrue à la conception et à la mise au point des technologies émergentes, comme la robotique, l'apprentissage automatique et l'IA. La recherche, les politiques gouvernementales et les principes de conception devraient intégrer un volet « sensibilisation à la dimension de genre et analyse selon le genre », étant entendu que certaines questions peuvent comporter une dimension de genre invisibles - par exemple posséder un téléphone - et qu'il faut mettre au point des codes informatiques et des taxonomies discursives sensibles au genre.

En outre, dans les pays en développement, l'impact de la fracture numérique entre les genres sur l'éducation, l'égalité des chances et l'emploi devrait être examiné dans le but de promouvoir les investissements et les objectifs de développement dans le domaine de l'éducation numérique, qui aideront à inverser la tendance au renforcement des inégalités dans le domaine numérique. Encourager l'emploi de données ventilées par sexe pour le contrôle et la prise en compte des inégalités entre les genres dans le secteur technologique contribuera à cet effort. En outre, il

⁶ UNESCO, Explore the Gendering of AI Voice Assistants, 2019.

⁷ Leavy, S. (2018), Gender Bias in Artificial Intelligence: The Need for Diversity and Gender Theory in Machine Learning, 1st International Workshop on Gender Equality in Software Engineering.

est intéressant, économiquement et socialement, d'assurer une meilleure inclusion des femmes dans l'économie numérique et une diversité plus grande en matière d'innovation. Comme l'a indiqué l'OCDE, les inventions qui sont le fruit d'équipes mixtes sont économiquement plus utiles que celles auxquelles seuls des hommes contribuent, et elles ont aussi un impact plus important⁸.

Aujourd'hui, la transformation numérique offre de nouveaux moyens permettant d'assurer l'émancipation économique des femmes et peut contribuer à une meilleure égalité des genres, à condition qu'elle procède d'une approche inclusive et soutenable. Des sociétés pacifiques et inclusives ne peuvent se construire sans une prise en compte de la fracture numérique entre les genres dans le cadre d'une approche englobant l'ensemble de la société, depuis les proches encourageant les femmes et les filles à mener une carrière dans les disciplines STEM⁹ jusqu'aux gouvernements soucieux des droits numériques et de l'émancipation numérique des femmes, le but étant de faire en sorte que face à l'accélération de la révolution numérique, les femmes et les filles ne soient pas laissées-pour-compte.

⁸ OECD, Bridging the Digital Gender Divide – Include, Upskill, Innovate, 2018.

⁹ Science, technologie, ingénierie et mathématiques.



Exploiter le potentiel des femmes à l'OTAN : une analyse féministe intersectionnelle de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

Magdalena Howland

lors que nous célébrons le vingtième anniversaire de l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. il convient de réfléchir non seulement aux avancées que cette résolution a générées, mais aussi à la manière dont nous pouvons améliorer sa mise en application. À l'heure où une importance accrue est accordée à la compréhension des identités intersectionnelles dans les théories féministes, le présent article invite à tenir compte de ces identités dans la mise en application de la résolution 1325 par les pays membres et les organismes de l'OTAN. La théorie féministe intersectionnelle est une approche primordiale qui montre comment différentes identités sociales, telles que l'appartenance ethnique ou raciale ou encore la classe sociale, peuvent influer sur la manière dont les individus vivent leur genre¹. Dans le contexte de la résolution 1325, le féminisme intersectionnel reconnaît que le vécu des femmes confrontées à des situations de conflit varie en fonction de facteurs sociaux tout en étant lié à leur identité de femmes. En axant notre analyse sur l'exemple des forces armées britanniques et de la mission OTAN en Iraq (NMI), nous expliquerons en quoi il est indispensable d'adopter une approche intersectionnelle dans la mise en application de la résolution 1325 si l'on veut que les femmes participent pleinement à la prévention et au règlement des conflits ainsi qu'au travail ultérieur de consolidation de la paix.

La résolution 1325 souligne la nécessité de bien comprendre l'impact qu'ont les conflits armés sur les femmes et les filles. En fait, il varie selon les femmes, l'identité intersectionnelle de celles-ci pouvant marginaliser davantage encore leur vécu des conflits et des efforts de consolidation de la paix et avoir des répercussions disproportionnées à cet égard. Depuis octobre 2018, la NMI contribue au renforcement des forces de sécurité iraquiennes et de la formation militaire en Iraq². Par fidélité à la résolution 1325, il faudra absolument prendre en compte la dimension de genre pour que ces objectifs puissent être atteints. Le fait est néanmoins qu'en Iraq certains groupes ethniques ont été particulièrement victimes de Daech. Il faut avoir cela à l'esprit si l'on veut que l'intégration de la dimension de genre dans la NMI soit une réussite totale. Des crimes contre l'humanité ont été signalés à d'innombrables reprises – les femmes yézidies, par exemple, ont été violées, réduites en esclavage et torturées par Daech. Parmi elles, des rescapées telles que la lauréate du prix Nobel de la paix Nadia Murad ont rappelé que de nombreuses femmes yézidies enlevées par ce groupe sont toujours portées disparues3. Dès lors, on voit bien que, si l'on refuse d'admettre que tous les groupes religieux ou ethniques n'ont pas été touchés dans la même mesure par les actes de Daech, les activités de formation et d'entraînement dispensées dans le cadre de la NMI ne pourront être pleinement efficaces, de nombreuses femmes souffrant toujours des répercussions de ces actes. Il ne faut pas se contenter d'intégrer la dimension de

¹ Maria Carbin and Sara Edenheim, "The intersectional turn in feminist theory: A dream of a common language?", *European Journal of Women's Studies* 20, no.3 (May 2013).

^{2 &}lt;u>https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_166936.htm</u>

^{3 &}lt;a href="https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-45759221">https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-45759221

genre dans les missions : si les femmes ne sont pas reconnues dans leurs identités plurielles, il sera impossible d'œuvrer adéquatement et efficacement à la consolidation de la paix.

Pour être efficace, une approche intersectionnelle de la résolution 1325 doit être adoptée à tous les niveaux par les pays et les organismes de l'OTAN, y compris pour le recrutement des personnels militaires des pays de l'Alliance. L'exemple des forces armées britanniques, représentatives de celles des Alliés, montre clairement que les femmes restent globalement peu présentes dans l'armée. Elles forment à peine plus de 10 % des effectifs des forces régulières britanniques⁴. Des stratégies promotionnelles ont bien été déployées dans une tentative manifeste d'encourager les femmes à s'engager dans l'armée (diffusion de campagnes télévisées, par exemple), mais elles demeurent peu nombreuses dans ses rangs. Pire encore, seuls 7,6 % des personnels des forces régulières (femmes et hommes confondus) sont issus de minorités noire, asiatique ou autre, ce qui en dit long sur la part infime que doivent représenter les femmes appartenant à ces minorités, qui comptent tout de même pour 16 % de la population féminine en âge de travailler au Royaume-Uni et au pays de Galles⁵. Si l'armée britannique encourage la diversité, elle est en fait peu représentative de la société britannique. Pour revenir à la résolution 1325, tant que la question de la faible représentation des personnes non blanches sera ignorée dans le cadre des efforts d'intégration de la dimension de genre, les femmes non blanches - et a fortiori les femmes de manière générale – resteront peu nombreuses à rejoindre les forces armées des pays de l'OTAN.

Le recrutement de personnels féminins issus d'horizons divers est étroitement lié à la mise en œuvre active d'une approche féministe intersectionnelle pendant les missions. Sur son site internet, l'armée britannique affirme que plus une équipe se distingue par sa diversité, plus elle a de compétences à offrir"⁶. Considering the use of female-only teams has been common in missions in, for example, Iraq (Team Lioness) and Afghanistan (Female Engagement Teams) with the aim of increasing engagement with female civilians, more diverse female teams will further benefit this. For example, a wider representation of religions within female personnel would help overcome religious barriers as well as allow for a broader range of skills and knowledge. By recognising the benefit of intersectionality at all levels, increased engagement and participation with female personnel and civilians can be achieved.

Il est important d'accepter que la mise en œuvre d'une approche intersectionnelle puisse être difficile : les identités intersectionnelles étant propres à chacun et chacune, il est impossible d'adopter une approche générique. Cependant, en commençant à prendre en considération la notion d'intersectionnalité et en évitant de considérer les femmes comme un groupe homogène, l'OTAN ferait un pas dans la bonne direction. Le simple fait de recueillir des données sur la répartition des personnels féminins peut permettre de diversifier le recrutement des femmes dans l'armée. Les sites internet des forces armées des pays de l'Alliance ne contiennent pour ainsi dire jamais de données combinant le genre et d'autres facteurs tels que l'appartenance religieuse, ethnique ou raciale. L'importance d'une telle diversification allant au-delà des forces nationales, les entités et les structures de l'OTAN doivent elles aussi intégrer efficacement la dimension de genre. La résolution 1325 confirme « le rôle important que les femmes jouent dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix », mais si seules des femmes blanches sont représentées dans le discours politique de l'OTAN, les stratégies de prévention et de règlement des conflits ne tiendront jamais véritablement compte de tous les pans de la société.

⁴ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/712124/Biannual_ Diversity_Statistics_Apr18.pdf

⁵ https://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2020/05/bitc-factsheet-bame-women-mentalhealthandcovid-19-may2020.pdf

^{6 &}lt;a href="https://www.army.mod.uk/who-we-are/our-people/">https://www.army.mod.uk/who-we-are/our-people/

En cette année 2020, qui a vu le lancement par le secrétaire général du processus de réflexion sur l'avenir de l'OTAN à l'horizon 2030, il est important que l'Alliance envisage également de diversifier et d'adapter son approche de l'intégration de la dimension de genre pour avancer dans la réalisation des objectifs de la résolution 1325. Le défi sera certes de taille, mais les bons résultats que cette résolution a permis d'obtenir ces vingt dernières années montrent que des avancées sont possibles. Seule l'adoption d'une approche intersectionnelle de la participation des femmes aux activités tant politiques que militaires de l'OTAN permettra à l'Alliance de mettre à profit la capacité indéniable des femmes à jouer un rôle dans la prévention et le règlement des conflits, et dans l'avènement d'une paix durable.



L'égalité des genres et les femmes au sein des forces de défense israéliennes

Pnina Sharvit Baruch

In Israël, le service militaire est obligatoire pour les femmes comme pour les hommes, et ce depuis la création des forces de défense israéliennes. À l'origine, les recrues féminines avaient pour mission de « seconder » les soldats et officiers masculins, mais des progrès notables ont été accomplis depuis. Un tournant important a été pris en 1995 avec la décision de la Haute Cour de justice contraignant de facto les forces de défense israéliennes à ouvrir aux femmes la formation pour devenir pilote de l'armée de l'air. Depuis lors, les appels en faveur d'une reconnaissance officielle de l'égalité des chances se sont intensifiés, et avec eux le rejet des arguments bureaucratiques et économiques invoqués pour justifier l'absence d'une telle égalité.

Aujourd'hui, les femmes représentent environ 40 % des effectifs des forces de défense israéliennes. Près de 90 % des postes vacants au sein de ces forces sont actuellement ouverts aux femmes mais, pour de nombreux postes de combat, cela n'est que théorique car ils ne sont en réalité jamais occupés par des femmes. En revanche, les fonctions administratives, autrefois considérées comme exclusivement féminines, sont aujourd'hui exercées aussi bien par des hommes que par des femmes, les premiers étant nombreux à occuper un poste d'assistant administratif. Malgré ces avancées, et alors qu'elles représentent 40 % des officiers accomplissant leur service obligatoire, les femmes sont nettement moins nombreuses aux grades les plus élevés – seuls 25 % des capitaines et des commandants et 20 % des lieutenants-colonels sont des femmes. Au-delà de ces grades, elles ne sont que très peu représentées, une seule ayant été nommée général de division à ce jour.¹

La promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des forces armées dérive en premier lieu de l'obligation de respecter l'égalité des genres. En exploitant au maximum le potentiel des femmes, l'armée est en outre mieux à même d'atteindre ses objectifs. Les forces de défense israéliennes constituent par ailleurs une réserve importante de personnes talentueuses tirant leurs compétences de leur formation militaire et de leur habitude d'être confrontées à des situations complexes. Si les femmes se voient offrir les mêmes chances que les hommes, tout leur potentiel pourra être mis à profit, non seulement dans le cadre de l'armée mais également dans la vie civile. Il convient dès lors d'examiner les lacunes subsistantes et de réfléchir à la manière dont celles-ci peuvent être comblées.

L'un des prétextes avancés pour limiter la présence des femmes à certains postes est que leur service obligatoire dure moins longtemps que celui des hommes. Même si les femmes ont parfois la possibilité d'opter pour la prolongation de leur service militaire en vue d'accéder à de tels postes, il n'en demeure pas moins qu'elles sont peu nombreuses à les convoiter. Dès lors, un service militaire de même durée pour les hommes et pour les hommes ouvrirait plus de perspectives à ces dernières.

SHARVIT BARUCH Pnina, « What is the appropriate model for female service in the IDF? » in Memorandum, numéro 159, Tel Aviv; Institut d'études sur la sécurité nationale (INSS), septembre 2016; MOSHE Netta, « The Service of Women in the IDF », Knesset Research and Information Center, 16 mai 2013 (en hébreu). Pour des informations actualisées: STAMBOLCHIC Tali, SOMER Neomi et NAFTOLINA Shlomit, « Trailblazing women », forces de défense israéliennes, 8 mars 2020 https://www.idf.il/en/.

Par ailleurs, la raison invoquée pour légitimer la faible représentation des femmes aux postes de combat est qu'elles seraient dépourvues des capacités physiques requises pour participer à des missions opérationnelles et pour supporter l'environnement propre à de telles missions. D'aucuns prétendent également que les femmes à la fois capables et désireuses d'exercer des fonctions combattantes sont peu nombreuses et qu'il n'est donc pas justifié de procéder aux adaptations qui permettraient aux femmes d'accéder à ce type de poste 2. Or, le faible nombre de candidates potentielles tient largement au message envoyé aux femmes selon leguel elles sont effectivement inaptes à remplir de telles missions. En outre, les femmes qui parviennent à exercer des fonctions combattantes se trouvent souvent confrontées à un environnement machiste et hostile, ce qui requiert une force mentale que toutes n'ont pas et explique en partie la réticence de nombre d'entre elles à se lancer dans une telle expérience. Le même constat vaut toutefois pour tous les nouveaux domaines dans lesquels les femmes se sont fait une place – en tant que médecins, ingénieures ou réalisatrices de films. La présence de femmes dans ces professions va désormais de soi, et les contributions qu'elles y apportent sont incontestables. Ainsi, même si les candidates sont peu nombreuses, les femmes doivent pouvoir accéder aux fonctions combattantes; autrement, nous perpétuons un cercle vicieux menant à leur exclusion. Il convient pour cela d'intégrer la dimension de genre, c'est-à-dire de réformer le système et l'environnement de travail de manière à inclure les femmes. Pour ce faire, on pourra par exemple mettre au point des équipements adaptés à une morphologie féminine standard. Pour éviter qu'une grosse difficulté ne devienne un obstacle physique à l'intégration des femmes, il faudra porter attention à cet aspect dès l'étape de la planification. Les grands progrès accomplis par les forces de défense israéliennes à cet égard ont permis d'ouvrir davantage de postes aux femmes. Espérons que cette tendance va se confirmer.

Pour éliminer les obstacles à une pleine intégration des femmes dans les forces armées, il convient par ailleurs d'agir sur la culture promue au sein de l'environnement militaire lui-même. Il faudra notamment sensibiliser à la question du harcèlement sexuel et apporter une réponse ferme à celui-ci – il s'agit là d'un aspect sur lequel les forces de défense israéliennes ont mis l'accent ces dernières années. Il est également important de lutter contre les idées et les attitudes machistes et sexistes non constitutives d'actes de harcèlement sexuel. En Israël vient s'ajouter le problème de la pression exercée par les cercles religieux, qui s'opposent à ce que les femmes côtoient des hommes de confession orthodoxe au sein de l'armée.

Il est essentiel que les femmes puissent accéder à des postes de plus haut niveau, tant dans leur intérêt que dans celui des forces armées. Les décisions prises sur la base de points de vue divers et variés donnent de meilleurs résultats. De manière générale, le simple fait qu'une plus large part de la population puisse candidater à des postes de haut niveau augmente les chances de trouver et de recruter des personnes compétentes, et parmi elles des femmes. Il s'avère néanmoins extrêmement difficile de briser le plafond de verre en l'absence de leviers extérieurs tels que l'imposition de quotas ou de mesures de discrimination positive. C'est pourquoi ce type d'outils devra être davantage mis à contribution.

Les femmes sont par ailleurs confrontées à une autre difficulté, qui est de concilier carrière militaire et vie de famille. Le système militaire devra tenir compte de la nécessité d'assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permettre, dans toute la mesure du possible, de mieux accorder vie de famille et service dans l'armée. De tels efforts bénéficieraient également aux hommes, qui ont souvent le sentiment de ne pas pouvoir s'investir pleinement dans leur rôle de

² SHARVIT BARUCH Pnina, « What is the appropriate model for female service in the IDF? » in Memorandum, numéro 159, Tel Aviv ; Institut d'études sur la sécurité nationale (INSS), septembre 2016 ; ERAN-JONA Meytal, PADAN Carmit, « Women's Combat Service in the IDF: The Stalled Revolution », Strategic Assessment, volume 20, numéro 4, Institut d'études sur la sécurité nationale (INSS), janvier 2018.

père à des périodes importantes de la vie de leurs enfants. Par exemple, en s'efforçant davantage de respecter les calendriers fixés pour les réunions et en évitant de déplacer ces dernières lorsque ce n'est pas indispensable, on pourra non seulement économiser de nombreuses heures de travail, mais aussi favoriser l'équilibre entre les obligations professionnelles et les obligations familiales.

En Israël, le service militaire joue un rôle déterminant dans l'évolution professionnelle. C'est particulièrement vrai pour les officiers supérieurs retraités, qui ont un accès direct aux centres de pouvoir dans les milieux d'affaires, dans le monde politique ou dans la sphère sociale. Le service militaire influe donc sur les perspectives professionnelles des femmes même après leur départ de l'armée. De plus, dans la mesure où celui-ci intervient à une période décisive de leur vie, il participe au façonnement de leur identité. Faire sentir aux femmes qu'on leur accorde moins d'importance qu'aux hommes, c'est prendre le risque d'affaiblir l'estime qu'elles auront d'elles-mêmes encore bien des années plus tard. Si les femmes ont au contraire la possibilité de déployer leur plein potentiel au sein des forces de défense israéliennes, alors tout le monde est gagnant – les femmes, l'armée et la société dans son ensemble.



Une approche de la gestion des risques pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels de la part de personnels de l'OTAN

Anna Shotton

n 2019, l'OTAN a diffusé une Politique sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et sur les movens d'y réagir¹ à l'intention de ses personnels. En vertu de cette politique, les commandants et les chefs d'organismes OTAN sont tenus de « mettre en place les conditions propres à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » et de « prendre en considération les facteurs de risque et les stratégies d'atténuation envisageables dans le cadre de la planification et de la conduite d'opérations et missions de l'OTAN ou dirigées par l'OTAN ainsi que d'autres activités approuvées par le Conseil ». Dans cette partie, nous allons voir quels enseignements l'OTAN peut retirer de l'adoption par l'ONU, il y a deux ans, d'une approche de la gestion des risques pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que d'autres comportements répréhensibles, dans le cadre de ses missions de maintien de la paix menées sur le terrain. L'approche de la gestion des risques adoptée par le Département des opérations de paix de l'ONU face à de tels comportements est décrite dans deux documents – l'Outil de gestion du risque d'exploitation et d'abus sexuels (SEA Risk Management Toolkit) (2018)², et l'Outil de gestion des risques de comportement répréhensible (Misconduct Risk Management Tools) (2019)³ –, qui couvrent tous les types de comportement répréhensible, notamment l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité, le vol, la fraude et la conduite en état d'ivresse.

Pourquoi une approche de la gestion des risques pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels⁴?

L'adoption d'une approche de la gestion des risques pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels présente plusieurs avantages pour l'OTAN. Le premier est de permettre aux responsables OTAN concernés d'être plus efficaces dans la prévention des cas d'exploitation et d'abus sexuels. En ayant une bonne compréhension des formes d'exploitation et d'abus sexuels les plus susceptibles de survenir, ainsi que de leurs causes, ces responsables sont mieux à même de mener un travail de prévention. L'ONU a établi une typologie des différents risques d'exploitation et d'abus sexuels pouvant survenir lors de ses missions de terrain, ainsi que des facteurs de risque, directs et indirects (Voir « Outil 6 - Exemples de risques et de facteurs de risque » - Outil de gestion du risque d'exploitation et d'abus sexuels) (SEA Risk Management Toolkit). Elle peut ainsi, dans le cadre de ses missions sur le terrain, consacrer son attention et ses ressources aux formes d'exploitation et d'abus sexuels les plus susceptibles de se produire dans ce contexte spécifique, et axer ses campagnes de sensibilisation sur les communautés les plus vulnérables face à ces formes d'exploitation. Lors de certaines missions, par exemple, le principal risque d'exploitation et d'abus sexuels survient lorsque des militaires ou des policiers de contingents de l'ONU entretiennent des relations sexuelles transactionnelles avec des femmes adultes (vivant par exemple à proximité immédiate de camps de l'ONU), alors que, pour d'autres missions, le principal risque est l'exploitation sexuelle de domes-

^{1 &}lt;a href="https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_173038.htm">https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_173038.htm

² https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/dpko-dfs_sea_risk_toolkit_28_june_2018_modified.pdf

³ https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/misconduct_risk_mngt_tools_consolidated_vf_24_09_2019.pdf

⁴ Basé sur l'Outil de gestion du risque d'exploitation et d'abus sexuels - DOMP/DAM https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/dpko-dfs_sea_risk_toolkit_28_june_2018_modified.pdf (2018)

tiques par des personnels civils, des policiers ou des officiers d'état-major de l'ONU, au domicile de ces derniers. En étant capable d'anticiper les formes d'exploitation et d'abus sexuels pouvant survenir dans un contexte spécifique, l'ONU peut mettre en place des stratégies de prévention plus efficaces pour ses missions sur le terrain.

Deuxième avantage de cette approche : la gestion des risques permet aux autorités responsables de prendre des décisions plus éclairées sur les aspects auxquels elles doivent consacrer leur attention et leurs ressources pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels. L'OTAN peut utiliser la gestion des risques pour bien cerner, à l'échelle mondiale, les profils de risque de ses différentes missions et opérations, et veiller à consacrer davantage d'attention et de ressources à ces missions et opérations face à un risque plus élevé d'exploitation ou d'abus sexuels de la part de certains de ses personnels. La même approche peut être adoptée au niveau de chaque pays pour déterminer le niveau de risque des différentes implantations et prioriser les ressources en conséquence. Ainsi, dans un pays donné, les experts déontologie et discipline affectés à une mission ONU sur le terrain effectuent régulièrement des visites sur tous les lieux d'affectation de l'ONU afin d'évaluer le risque d'exploitation/d'abus sexuels ou d'autres formes de comportement répréhensible de la part de personnels onusiens déployés à cet endroit et de trouver des solutions pour atténuer ces risques. Cela permet de dessiner peu à peu une « carte » indiquant les lieux d'affectation de l'ONU où le risque d'exploitation/d'abus sexuels ou d'autres formes de comportement répréhensible de la part de personnels de l'ONU est plus élevé et où des ressources supplémentaires doivent être affectées dans le but de prévenir ces comportements (visites de contrôle plus fréquentes des équipes de direction, formation complémentaire aux normes de conduite de l'ONU, réparation des clôtures endommagées autour du camp ONU concerné, entre autres).

Comment concevoir une approche de la gestion des risques pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels ?

Chaque mission de l'ONU déployée sur le terrain est tenue d'établir un plan de travail annuel décrivant la manière dont elle compte procéder pour prévenir et traiter les cas d'exploitation et d'abus sexuels impliquant ses personnels. Ce plan est complété par un registre répertoriant les principaux risques pouvant compromettre la réalisation des objectifs décrits dans le plan de travail et indiquant la manière dont ces risques seront traités. Le plan de travail et le registre des risques sont gérés par un groupe de travail implanté dans la mission ; ce groupe est constitué de cadres intermédiaires issus des composantes militaire, policière et civile de la mission.

Suivant les bonnes pratiques, l'élaboration du plan de travail annuel et du registre des risques se fait dans le cadre d'un processus consultatif, tel qu'un atelier auquel participent toutes les composantes de la mission ainsi que des membres de l'équipe de pays de l'ONU ou d'une équipe de l'UNICEF. Lors de cet atelier, la mission de terrain de l'ONU suit un processus en quatre étapes décrit dans l'Outil de gestion du risque d'exploitation et d'abus sexuels (SEA Risk Management Toolkit). L'étape 1 doit permettre d'appréhender le contexte et d'identifier tous les risques pouvant compromettre la réalisation des objectifs de la mission pour ce qui est de la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels. Par exemple, un changement dans le mandat de la mission pourrait nécessiter de nouveaux déploiements dans des zones isolées, où la supervision externe du personnel de l'ONU est limitée, ce qui expose la mission à de nouveaux risques d'exploitation et d'abus sexuels. Une fois tous les risques répertoriés, il s'agit, dans l'étape 2, de déterminer quels sont les risques les plus graves. Bien que l'ONU ait défini des échelles de risque afin de favoriser une approche cohérente de l'évaluation des risques, ce processus est plus intuitif que scientifique, et il repose en grande partie sur l'appréciation et la connaissance du contexte local par des experts. L'étape 2 sert à déterminer les risques à traiter en priorité afin de permettre aux gestionnaires de se focaliser sur les risques majeurs. L'étape 3 consiste à traiter les risques, c'est-à-dire essentiellement à rechercher des solutions pour les réduire ou les atténuer. L'étape 4 est celle du suivi. Il s'agit de vérifier si la mission parvient à gérer les risques auxquels elle est confrontée et de déterminer si ces risques évoluent. Ce suivi s'effectue le plus souvent verbalement, lors de réunions avec les gestionnaires de la mission.

Quels enseignements l'OTAN peut-elle tirer de l'expérience de l'ONU ?

On peut tirer deux enseignements de l'expérience de l'ONU s'agissant de l'application de la gestion des risques d'exploitation et d'abus sexuels à ses missions de terrain. Le premier est que l'adoption d'une telle approche dans le cadre de la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels requiert une évolution des mentalités : les gestionnaires et les commandants de mission doivent accepter que la gestion des risques d'exploitation et d'abus sexuels fasse désormais partie intégrante de leurs fonctions essentielles. Ce n'est pas chose facile, et cela prend du temps. Certaines stratégies peuvent favoriser ce changement d'attitude : définir clairement ce que l'on attend des gestionnaires et des commandants s'agissant de la gestion des risques d'exploitation et d'abus sexuels (encadrement, formation et communication, par exemple), et pratiquer une gestion des risques participative afin que toutes les composantes d'une mission adhèrent à cette approche et se l'approprient.

Le second enseignement est que la gestion des risques d'exploitation et d'abus sexuels doit être pratiquée avec flexibilité. Pour ses missions de terrain où le risque est jugé faible⁵, l'ONU estime plus utile d'adopter une approche globale et de cibler toutes les formes de comportement répréhensible. En effet, dans de nombreuses missions de terrain onusiennes, d'autres types de comportement répréhensible sont plus fréquemment observés, et plus susceptibles de se produire : harcèlement sexuel, abus d'autorité, fraude, vol et conduite en état d'ivresse, etc. Depuis l'apparition du mouvement MeToo, la plupart des acteurs de l'aide humanitaire ont eux aussi élargi leur approche et luttent contre l'exploitation et les abus sexuels en même temps que contre le harcèlement sexuel⁶, tDans ses missions de terrain de moindre envergure, qui disposent de ressources limitées pour traiter les questions de conduite et de discipline, l'ONU a également jugé plus pragmatique d'opter pour une gestion « allégée » des risques d'exploitation et d'abus sexuels (par exemple en consacrant une réunion d'une heure, plutôt qu'un atelier, à l'analyse des risques).

Vingt ans après

Depuis l'adoption, en 2000, de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, les organisations internationales ont beaucoup progressé et admettent désormais que leurs personnels peuvent faire partie du problème et commettre des actes violents à caractère sexuel dans des situations de conflit. Les organisations actives dans les domaines de la paix et de la sécurité, telles que l'ONU, l'OTAN, l'OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe) et l'UA (Union africaine) ont toutes entrepris de mettre en place et d'appliquer, selon des calendriers différents, des politiques de prévention visant à lutter contre l'exploitation et les abus sexuels commis par leurs personnels. La gestion des risques est un outil utile de plus à la disposition des organisations internationales, qui pourraient s'en servir pour être plus proactives et pour mettre en place, dès à présent, les mesures qui permettront, demain, de prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

⁵ Le risque est jugé faible lorsqu'il y a eu par le passé peu d'incidents impliquant des agents de l'ONU ayant commis des actes d'exploitation et d'abus sexuels sur la population, et que le risque que des agents de l'ONU se livrent à de tels actes est considéré comme limité

⁶ Voir par exemple l'approche adoptée par les organisations humanitaires faisant partie du Comité permanent interorganisations (CPI) – https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-on-protection-from-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment, ainsi que l'approche définie par le gouvernement britannique dans son protocole d'évaluation renforcé des mécanismes de protection mis en place par les partenaires extérieurs – https://www.gov.uk/government/publications/dfid-enhanced-due-diligence-safeguarding-for-external-partners



La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et le défi de l'intégration de la dimension de genre dans les opérations maritimes

Valeria Eboli

ne des principales difficultés actuelles concernant la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) est son application aux opérations militaires en mer.

Des opérations militaires de lutte contre la piraterie ou contre la traite des êtres humains et le trafic de migrants sont menées depuis longtemps déjà, mais la crise des migrants a gagné en ampleur et en intensité ces dernières années. Les forces navales de nombreux pays ont lancé toute une série d'opérations d'évacuation non combattantes ou d'opérations humanitaires et de secours en cas de catastrophe, venant en aide à un très grand nombre de civils, qu'il faut parfois faire monter à bord de navires de guerre.

Il est possible que les navires de guerre participant à des opérations dirigées par l'OTAN en Méditerranée, comme l'opération Sea Guardian, ou à des opérations militaires menées par l'Union européenne, comme l'EUNAVFOR MED Sophia (jusqu'en 2019) et l'EUNAVFOR MED Irini, doivent embarquer un grand nombre de civils dans le cadre d'opérations de sauvetage. Ces opérations de l'OTAN et de l'UE sont menées en mer Égée et dans le centre de la Méditerranée, régions où les flux migratoires sont très importants. Il n'est par conséquent pas rare que des opérations de recherche et de sauvetage soient menées¹.

Une fois l'opération de sauvetage terminée, les migrants - dont bon nombre peuvent être des femmes - sont embarqués sur le navire de guerre pour une court période, jusqu'à ce qu'il soit possible de les ramener à terre en toute sécurité. De telles situations nécessitent une réponse adaptée pour l'intégration de la dimension de genre à bord de ces navires.

La résolution 1325 est adaptée aux conflits armés « sur terre ». Elle évoque l'adoption d'une dimension de genre en période de conflits armés, de reconstruction post-conflit, et pendant les processus de paix. Elle vise à atténuer les effets des conflits armés sur les femmes et les filles, en mettant en avant le rôle des femmes dans les efforts de consolidation de la paix et la dimension de genre des processus de paix et de règlement des conflits.

¹ Plusieurs instruments juridiques internationaux s'appliquent ici, comme la Convention sur la haute mer (1958), la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, la Convention pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (1974), et la Convention internationale sur la recherche et le sauvetage maritimes (droit relatif aux navires en détresse). Néanmoins, outre les obligations découlant de traités, qui peuvent varier d'un État à l'autre, l'obligation de sauver des vies en mer découle aussi d'une règle de droit coutumier générale. Elle est aussi inscrite dans l'article 98 de la Convention de Montego Bay, qui prévoit l'obligation de prêter secours en mer..

Elle ne fait pas expressément référence à des opérations militaires en mer. En effet, cette résolution fait spécifiquement référence à des « opérations sur le terrain » mais reste muette sur les questions maritimes. Quoi qu'il en soit, l'intégration de la dimension de genre ne peut que renforcer l'efficacité opérationnelle, et il est important que les principes de la résolution 1325 et l'ensemble du programme FPS s'appliquent.

Il est ainsi nécessaire d'analyser comment des principes FPS tels que la participation, la protection et la prévention peuvent s'appliquer aux opérations en mer, compte tenu des caractéristiques spécifiques du domaine maritime. La mise en œuvre de la résolution 1325 dans le cadre d'une opération maritime semble plus délicate que dans le cadre d'une opération terrestre et nécessite d'adopter une approche beaucoup plus nuancée.

Premièrement, en mer, les femmes ne font pas toutes partie d'un même groupe (plus ou moins) homogène. Elles forment plutôt un groupe hétérogène comprenant des personnes de différentes nationalités, dont certaines, compte tenu des circonstances, peuvent être particulièrement vulnérables. En fait, très souvent, elles peuvent avoir été victimes de la traite des êtres humains ou avoir survécu à des violences sexuelles et sexistes (VSS)².

Deuxièmement, contrairement à ce qui se passe sur un théâtre de conflit terrestre, les militaires n'ont pas d'interlocuteurs proches avec qui entrer en contact pour établir des relations. En mer, les civils risquent de se retrouver dans un environnement militaire (un navire de guerre), avec toutes les incidences que cela comporte en matière de sécurité. En outre, l'espace disponible pour les accueillir à bord est limité, tout comme le nécessaire pour assurer leur soutien dans la durée.

Troisièmement, il découle des éléments exposés ci-dessus que les civils ne restent pas longtemps à bord. Il n'y a donc pas lieu d'envisager une prise en charge à moyen ou à long terme.

L'incidence de ces spécificités sur les mesures possibles en ce qui concerne la dimension de genre est significative. L'OTAN comme l'UE ont été confrontées à ces défis et ont manifesté un intérêt commun pour ce qui est de traiter la question dans leurs opérations militaires respectives en mer : dans la pratique, les deux organisations se fondent sur les principes de la résolution 1325.

Au premier abord, il semble par exemple possible d'assurer l'égalité des genres, en particulier s'agissant du traitement offert aux femmes à bord, et plus généralement au personnel féminin (militaire et civil) travaillant dans le cadre de l'opération. Cependant, certaines mesures relatives à l'émancipation des femmes sur le long terme (celles visant à remédier aux déséquilibres de pouvoir et à donner aux femmes davantage d'autonomie pour gérer leur propre vie) semblent moins faciles à appliquer durant le peu de temps que les femmes (civiles) passent à bord. Un tel

32

Le flux actuel de migrants est mixte. Certaines personnes sollicitent une protection internationale après avoir fui des conflits armés ou quitté des pays où elles craignent d'être persécutées en raison de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leurs opinions politiques, ou de leur appartenance à un groupe social particulier, ou des pays qui violent les droits de la personne. D'autres peuvent être considérées comme des travailleurs migrants, c'est-à-dire des personnes à la recherche de meilleures conditions de vie et souhaitant échapper aux inégalités sociales, économiques et démographiques, à l'instabilité, à la dégradation de l'environnement et au changement climatique. Pour toutes ces personnes, les voyages sont généralement organisés par des réseaux criminels qui aident les migrants à franchir illégalement les frontières. Certaines peuvent être considérées comme des victimes de la traite des êtres humains, tombées aux mains d'organisations criminelles qui exploitent les flux massifs de migrants pour leur « business ». Elles indiquent souvent avoir été victimes de violences et d'abus de la part des trafiquants de migrants et d'êtres humains. Voir le résumé du rapport conjoint 2016 d'Europol et d'INTERPOL sur les réseaux de trafic de migrants à l'adresse https://www.europol.europa.eu/newsroom/ news/europol-and-interpol-issue-comprehensive-review-of-migrantsmuggling-networks, https://www.europol.europa.eu/ newsroom/news/europol-and-interpol-issue-comprehensive-review-of-migrantsmuggling-networks, EUROPOL, les trafics de migrants dans l'UE, 2016, à l'adresse https://www.europol.europa.eu/publications-documents/migrant-smuggling-in-eu, Central Intelligence Agency (CIA), The World Fact book, 2016, à l'adresse https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/

objectif pourrait néanmoins être atteint à long terme, par exemple en formant du personnel à cet effet, si cette mission était envisagée dans le mandat de l'opération.

L'intégration de la dimension de genre est essentielle pour garantir que les opinions, les préoccupations et les besoins des femmes et des hommes sont pris en compte équitablement dans chaque aspect d'une opération, depuis sa planification jusqu'à son exécution. On peut estimer que dans les opérations maritimes, les aspects relatifs aux piliers « prévention » et « protection » l'emportent sur le pilier « participation ».

En outre, s'agissant d'une opération maritime, on ne peut ignorer le fait que différents cadres juridiques peuvent s'appliquer suivant les navires en raison de l'applicabilité du droit national du navire sous pavillon et de régimes internationaux divers. Cela peut avoir des incidences sur l'intégration de la dimension de genre et doit être correctement pris en compte. L'élaboration de directives et d'instructions permanentes spécifiques dans le cadre de l'OTAN et d'autres organisations internationales est donc particulièrement adaptée dans ce domaine.

Toute forme de coopération entre différentes organisations internationales visant à communiquer des directives communes dans ce domaine aurait des effets bénéfiques, et tous les efforts mutuels et communs ne peuvent déboucher que sur un renforcement de l'efficacité. La coopération entre l'OTAN et l'UE revêt notamment une importance significative. Suite à la déclaration commune du secrétaire général de l'OTAN, du président du Conseil européen et du président de la Commission européenne, un point spécifique « Coopération opérationnelle, y compris sur les questions maritimes », a été évoqué ³. L'intégration de la dimension de genre dans les opérations maritimes pourrait facilement en relever.

En outre, l'OTAN travaille avec d'autres organisations internationales, comme l'Union européen (UE), l'Union africaine (UA), les Nations Unies (ONU) et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), dans le cadre de l'initiative pour l'accélération de la résolution 1325 au niveau régional, qui vise à intensifier la coopération mutuelle entre les organisations internationales concernées.

Approfondir la coopération sur l'intégration de la dimension de genre dans les opérations maritimes représenterait un effort remarquable dans la lutte contre les défis émergents, dans un cadre collaboratif et avec plus d'efficacité. Indépendamment de l'absence de dispositions expresses relatives au domaine maritime, les principes fondamentaux de la résolution 1325 restent une des pierres angulaires des opérations militaires en mer.

³ Conseil de l'Union européenne, conclusions du Conseil sur la mise en œuvre de la déclaration commune du président du Conseil européen, du président de la Commission européenne et du secrétaire général de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, CFSP/PESC 1057 CSDP/PSDC 661 COPS 372 POLMIL 153 EUMC 147, Bruxelles, 5 décembre 2017 (OR. en) 14802/17.



Un passé révolu, un présent fragile, et un avenir viable à construire – Faire avancer l'équité de genre dans le cadre du programme pour les femmes, la paix et la sécurité

Aimal Hakim, Robert Lord-Biggers, Nargis Nehan, Natalie Troqus, Susanne E. Jalbert

'Afghanistan est à l'aube d'une paix historique, mais aussi fragile. La perspective d'un accord de paix qui ferait entrer les talibans dans un nouveau gouvernement d'unité porte en elle des défis et des opportunités. En effet, la paix ainsi conclue ouvrirait la voie à la reconstruction du pays et à la cessation, ou du moins à la désescalade, d'un conflit armé qui dure depuis des décennies. Mais le fait d'intégrer les politiques conservatrices des talibans dans la gouvernance officielle risque de compromettre les avancées politiques et les progrès sociaux acquis de haute lutte ces vingt dernières années, notamment en matière de droits des femmes.

Le 31 octobre 2000, le Conseil de sécurité de l'ONU a adopté la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS). État membre de l'ONU, l'Afghanistan s'est engagé à respecter les principes de la Charte des Nations Unies, les traités internationaux et les engagements du Conseil de Sécurité de l'ONU en faveur des droits des femmes. Le gouvernement afghan a élaboré un plan d'action national visant à faire reconnaître l'expertise et l'expérience des femmes¹. Ce plan s'efforce aussi de contrer les défis auxquels les femmes doivent faire face au sortir de la guerre.

Le Plan d'action national pour les femmes en Afghanistan – une liste de rêves à concrétiser en programme d'autonomisation des femmes

Le Plan d'action national pour les femmes en Afghanistan est un document important pour la reconstruction de la société afghane après le conflit et pour la mise en place d'un programme de développement pour les femmes d'Afghanistan. Mais son succès dépend de la volonté politique, à l'échelle nationale et internationale, de donner la priorité aux droits des femmes afghanes. La mise en œuvre du plan d'action national pour les femmes se heurte à deux écueils majeurs. Le premier est que la rédaction du document n'a pas été un processus inclusif, et que les délais et modalités d'application ainsi que les mesures d'impact ne sont pas clairement définis. Les auteurs du document n'ayant pu établir de données de référence pour les indicateurs clés, il sera difficile de mesurer avec exactitude tout changement apporté dans le cadre du plan. De plus, le plan n'établit pas de lien entre les initiatives locales de consolidation de la paix et une stratégie claire d'implication des citoyens². En août 2019, le ministère afghan des Affaires étrangères a lancé un deuxième plan d'action national, en promettant de remédier aux écueils cités plus haut. Néanmoins, compte tenu de la volatilité de la situation politique dans l'attente d'un accord de paix avec les talibans, le niveau d'engagement en faveur de l'autonomisation des femmes demeure incertain.

¹ https://iknowpolitics.org/sites/default/files/egm-womens-meaningful-participation-in-negotiating-peaceen_0.pdf

² https://blogs.lse.ac.uk/wps/2017/11/28/afghanistans-national-action-plan-a-wish-list-of-many-dreamswazhma-frogh-102017/

« L'autonomisation des femmes en Afghanistan est bel et bien une réalité, et je dis toujours que l'engagement de la communauté internationale a vraiment porté ses fruits quand on voit tout le chemin que nous avons parcouru en dix-neuf ans. » it truly has happened, and I always say that it's an investment by the international community that really paid off in terms of where we started 19 years ago and where we are now."

Adela Raz, Représentante permanente de la République islamique d'Afghanistan auprès des Nations Unies³

Le gouvernement afghan a une vision progressiste de l'avenir du pays, et de celui des femmes en particulier. Mais s'il veut appliquer de manière réaliste les lois et les politiques en place, cette vision sera difficile à concrétiser sans investir largement dans le renforcement des institutions et des capacités – et nettement moins dans l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles politiques en faveur de l'équité de genre. Les talibans ont quant à eux une vision différente de l'avenir de l'Afghanistan et mènent un processus parallèle d'élaboration des politiques dont les femmes sont généralement exclues. Dans une déclaration publiée récemment, un chef taliban écrit : « Nous trouverons un moyen de bâtir un système islamique dans lequel tous les Afghans ont les mêmes droits, et où les droits que l'Islam accorde aux femmes - depuis le droit à l'éducation jusqu'au droit au travail – sont protégés ». I faut se souvenir que, sous le régime des talibans, de 1994 à 2001, le même discours sur une politique de l'égalité des genres avait déjà été employé. À l'évidence, l'engagement des talibans en faveur de l'égalité était purement rhétorique, comme en témoigne l'exclusion pure et simple des femmes pendant cette période. De fait, les femmes ont été systématiquement exclues de presque toutes les formes de participation socioéconomique et de protection des droits humains.

Faire avancer l'équité de genre dans le cadre du programme FPS

Pour progresser dans cette voie, l'OTAN peut, de manière constructive et équilibrée, aider le gouvernement afghan à mettre en œuvre les recommandations ci-après : :

Adopter une feuille de route garantissant la participation des femmes au processus de paix. Élaborer une feuille de route pour une paix viable en définissant des entités et des mécanismes spécifiques, en vue de la conclusion d'un accord de paix incluant la participation des femmes et l'expression de leurs opinions. Concevoir le processus de paix en partant du terrain, afin de permettre aux citoyens, et pas seulement aux élites politiques, de s'approprier l'accord de paix qui en résultera. Faire participer toutes les composantes de la société afghane, dans l'ensemble des 34 provinces, pour renforcer la crédibilité du processus et valoriser la Constitution. Le Haut Conseil pour la paix devrait être prêt à travailler principalement sur des scénarios « post-paix », être investi d'un rôle consultatif, et s'engager à défendre les droits des femmes.

- Mettre en place une commission de la condition féminine dans le cadre du plan de paix. Puisque le plan d'action national n'attribue pas de rôle clairement défini à la société civile, il faut que le gouvernement élabore immédiatement un concept pour son conseil consultatif pour la paix. Pour faire taire les critiques formulées actuellement, la commission sur la condition féminine relevant du conseil consultatif devrait faire en sorte que les femmes aient une réelle visibilité et puissent faire entendre leur voix, participer pleinement et être représentées au niveau de l'équipe des négociateurs de paix, et qu'elles siègent également au Haut Conseil pour la paix, au Haut Conseil pour la réconciliation nationale ainsi qu'aux conseils de paix provinciaux.
- Établir une liste nationale de négociatrices afghanes issues des 34 provinces. Dans le domaine politique, les femmes afghanes d'aujourd'hui sont à la fois expérimentées, actives et bien informées. Elles ont les ressources intellectuelles, l'expérience et les capacités leur permettant de contribuer

https://www.ipinst.org/2020/03/womens-inclusion-in-afghanistanpeace-talks#2

⁴ Haqqani, Sirajuddin, "What We, the Taliban, Want," The New York Times (February 20, 2020), available at: https://www.nytimes.com/2020/02/20/opinion/taliban-afghanistan-war-haqqani.html

utilement aux processus de consolidation de la paix, de consultation et de négociation. Les femmes peuvent réparer les fractures politiques pour avancer sur la voie de la paix. Les femmes engagées dans les pourparlers de paix devraient élaborer dès que possible un cadre pour la paix afin de conforter leurs droits et d'assurer une transition ordonnée vers la paix.

• Sensibiliser les institutions actives dans les domaines de la paix et de la sécurité au sujet de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et du plan d'action national. Les stratégies, politiques, programmes et projets sectoriels doivent être mis en relation avec les besoins plus généraux exprimés dans le plan d'action national. Il est capital que les ministères concernés, notamment ceux en charge de la sécurité, aient une bonne compréhension des quatre piliers du plan d'action (participation, protection, prévention, secours et relèvement) ⁵ ainsi que des résultats attendus. L'OTAN devrait tout particulièrement valoriser le rôle des femmes dans le processus de paix et promouvoir la participation des femmes à des fonctions de consultation, de négociation et de gestion.

Dans dix ans, où devrait en être l'Afghanistan dans la mise en application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité ?

- I. Les milieux d'influence soutiennent pleinement la résolution 1325. Pour que le programme FPS soit un succès, il est essentiel que les hommes afghans s'investissent activement en faveur d'un changement pour une plus grande équité. Les perceptions culturelles des relations hommesfemmes doivent évoluer jusqu'à toucher une masse critique de la population afghane. Nous devons susciter à cet égard un large soutien dans la population masculine, notamment en faveur de l'accession des femmes à de hautes fonctions gouvernementales et autres postes décisionnels.
- I. La mise en œuvre du programme FPS dans trois secteurs clés est en bonne voie. La société civile, le secteur de la défense et celui de la sécurité doivent s'unir pour communiquer sur les droits des femmes et soutenir cette cause. La société civile joue un rôle essentiel au travers des rapports d'évaluation qu'elle communique et qui contribuent à assurer la redevabilité des militaires et de la police s'agissant de la mise en œuvre du programme FPS. Des collaborations ciblées avec de hauts responsables du ministère de la Défense et du ministère de l'Intérieur permettront de s'assurer que les secteurs de la défense et de la sécurité répondent aux besoins des populations qu'ils ont pour mission de protéger.
- I. L'action internationale menée en faveur du programme FPS auprès du commandement de la mission Resolute Support se poursuit. Jusqu'à présent, les responsables de la mission n'ont pas accordé une grande attention à la tâche consistant à mettre en application la résolution 1325 du Conseil de sécurité au sein des ministères de la Défense et de l'Intérieur. La dimension de genre n'est pas mise en avant dans la mission Resolute Support, que ce soit dans les posts sur les réseaux sociaux, les exposés de renseignement, les opérations ou les évaluations militaires quotidiennes. Il est nécessaire que le commandement de la mission insiste sur l'importance que revêt la dimension de genre.

Si le programme FPS continue de suivre simplement son cours, il demeurera un rêve. Mais si le processus de paix apporte aux femmes un soutien stratégique et politique, alors dans dix ans, les Afghanes seront parmi les principales parties prenantes aux affaires du pays, dans tous les domaines. Les femmes doivent être considérées, entendues et protégées en tant que chefs de file de la transformation de leur pays. Dans dix ans, l'OTAN elle aussi pourrait être considérée comme chef de file en Afghanistan – en encourageant activement les hommes défendant la cause des femmes à relayer des messages et des politiques FPS auprès de la société civile et des secteurs de la défense et de la sécurité, et en faisant évoluer résolument les pratiques de leadership à travers le prisme du genre.

37

⁵ Ibid, notamment les notes de fin, pour les excellentes références bibliographiques



Les Femmes, la paix et la sécurité – Perspectives Risques climatiques et réponses genrées

Susan Harris Rimmer

ans la plupart des pays, les initiatives en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité (FPS) et les plans d'action nationaux correspondants donnent lieu à l'instauration d'un environnement de sécurité stratégique qui ne tient pas bien compte des menaces non traditionnelles pour la sécurité. Ces menaces sont notamment le crime organisé transnational, le terrorisme, les trafics illicites (drogues, espèces protégées, êtres humains, armes, etc.), la piraterie, les maladies infectieuses/pandémies et les flux illégaux de migrants.¹ À cela s'ajoutent aujourd'hui de nouvelles menaces non traditionnelles comme les risques existentiels d'ordre anthropogénique et les cyberattaques, mais aussi les risques liés aux conflits dans l'espace et aux conflits armés ainsi qu'aux technologies de rupture (technologies à double usage, intelligence artificielle, cryptage) et à la résistance aux microbes. La plupart des analyses de sécurité réalisées par les pays restent néanmoins centrées essentiellement sur les conflits traditionnels entre États et sur les combats cinétiques. En outre, la plupart des stratégies nationales de défense peinent beaucoup à prendre en compte les menaces liées aux risques « existentiels d'ordre anthropogénique », par exemple les risques cumulatifs liés au changement climatique.²

J'estime que le risque que le changement climatique fait peser sur la sécurité est plus préoccupant et plus fondamental que ne veulent l'admettre la plupart des analystes traditionnels des questions de sécurité, avec pour conséquence possible un risque accru de marginalisation, voire d'échec, de la mise en œuvre du programme FPS. L'évolution des évaluations de la menace est un défi d'ampleur mondiale.3 Les spécialistes de la question et l'ONU s'accordent à dire que les risques climatiques agissent comme un « multiplicateur de la menace ». Comme le Conseil de sécurité de l'ONU en a débattu en janvier 2019, le changement climatique a une multitude d'incidences sur la sécurité : atteinte aux progrès dans le domaine de la nutrition et de l'accès à la nourriture, augmentation du risque d'incendies et exacerbation des problèmes liés à la qualité de l'air, risques accrus de conflits hydriques, autant d'événements qui entraîneront encore plus de déplacements internes et de migrations.⁴ Le changement climatique contraint déjà des millions de personnes à partir de chez elles ; à terme, tempêtes, sécheresses, montée du niveau des mers et autres effets du changement climatique exacerberont davantage encore les vulnérabilités de l'être humain. Les rôles et les responsabilités de chacun étant des constructions sociales, les catastrophes climatiques ont des répercussions différentes selon que l'on est un homme, une femme, une petite fille ou un petit garcon. Les dernières recherches en date ont établi que les incidences du changement climatique attiseront les violences faites aux femmes.5

Carroll, Jacinta. 'Australia's New National Security'. Australian Outlook, AlIA.
 November 2017, http://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/foreign-policy-national-security/

² Bostrom, Nick. 'Existential Risk Prevention as Global Priority', Global Policy, Vol. 4, Issue 1 February 2013: pp. 15-31, available at https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1758-5899.1200245

³ Beinart, Peter. The Threat of Threat Assessments. The Atlantic. 31 January 2019. https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2019/01/worldwide-threat-assessment-evades-big-questions/581704/

⁴ UN News, Climate change recognized as 'threat multiplier', UN Security Council debates its impact on peace. 25 January 2019, https://news.un.org/en/story/2019/01/1031322.

⁵ ICUN, 2020. Gender-based violence and environment linkages: The violence of inequality. Itzá Castañeda Camey, Laura Sabater, Cate Owren and A. Emmett Boyer Jamie Wen, eds. Available at https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf

En outre, le consensus entre universitaires, présenté dans un article paru récemment dans la revue *Nature*, montre que la variabilité du climat et le changement climatique engendrent un risque de conflits armés organisés dans les pays.⁶ Cependant, dans les conflits ayant eu lieu jusqu'à présent, le rôle du climat est jugé mineur par rapport à d'autres facteurs de conflit, et les mécanismes par lesquels le climat affecte les conflits ne sont pas clairs. Les experts prédisent qu'à mesure que les risques augmenteront sous l'effet du changement climatique, de nombreux liens possibles supplémentaires entre climat et conflits entreront en ligne de compte et iront au-delà ce que ce l'expérience nous a appris, ajoutant que le risque actuel sera multiplié par cina.⁷

La prochaine phase du programme FPS devra par conséquent traiter d'évaluations de la menace, d'analyses des risques et d'analyses genrées plus complexes et intersectionnelles qui soient adaptées pour l'examen de l'intersectionnalité de la dimension de genre, des questions climatiques et des conflits. De plus en plus d'éléments montrent que la violence faite aux femmes et les violations des droits de la personne en général peuvent être des indicateurs importants de conflit, même dans des pays qui peuvent donner l'impression d'être stables, et que ces informations peuvent contribuer à déterminer comment cibler les efforts nationaux et internationaux de prévention des conflits. Les pays peuvent continuer à investir ou investir davantage dans des données ventilées par genre et par âge pour faire mieux comprendre comment, chacun à leur manière, les hommes, les femmes, les petits garçons et les petites filles vivent l'insécurité, et ils peuvent mesurer les progrès par rapport aux indicateurs de l'objectif de développement durable, mais ce recueil de données doit prendre en compte les incidences du changement climatique.

La première phase du programme FPS a permis à de nombreux pays membres de l'ONU de mieux comprendre la nature genrée des conflits en suivant des formations ciblées avant de s'engager dans des déploiements internationaux. Aujourd'hui, de nombreux pays incluent régulièrement dans les entraînements des modules spécifiques à la question FPS afin de permettre aux participants de mieux comprendre comment les opérations militaires impactent les populations locales et comment ces populations influent sur la conduite des opérations militaires ainsi que l'importance cruciale de l'intégration d'une dimension de genre à toutes les étapes d'une opération Les organismes militaires doivent maintenant absolument comprendre que les catastrophes climatiques, toujours plus fréquentes et plus graves, devraient être considérées comme une menace fondamentale pour la stabilité au plan national et à l'échelon régional, et qu'elles ont des incidences différentes en fonction des genres.

Cependant, tous les pays n'utilisent pas un outil d'analyse des conflits sensible au genre de manière systématique dans l'ensemble des ministères et à l'international. En revanche, l'élément central de la stratégie FPS du Canada a été l'adoption, dans l'ensemble des ministères fédéraux, du processus « Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ».9 Premièrement, les pays devraient adopter un outil commun et aller plus loin encore en ajoutant des indicateurs dans les systèmes d'alerte précoce en cas de conflit pour un meilleur contrôle et une meilleure prise en charge des situations dans lesquelles les femmes, les petites filles et les minorités sexuelles et de genre ne se sentent pas en sécurité. 10

⁶ Katharine J. Mach, Caroline M. Kraan, W. Neil Adger, Halvard Buhaug, Marshall Burke, James D. Fearon, Christopher B. Field, Cullen S. Hendrix, Jean-Francois Maystadt, John O'Loughlin, Philip Roessler, Jürgen Scheffran, Kenneth A. Schultz & Nina von Uexkull. 'Climate as a risk factor for armed conflict'. Nature Vol 571, pp. 193–197 (2019).

⁷ Op cit.

⁸ Hudson. V, Ballif-Spanvill. B, Caprioli, M & Emmett, C, Sex and World Peace, Columbia University Press, 2014.

^{9 &}lt;u>https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-en.html</u>

¹⁰ Saferworld, Gender and Conflict Early warning. 2014, available at https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning

Deuxièmement, les pays devraient faire de gros progrès s'agissant de promouvoir la paix en encourageant les femmes de tous horizons et de tout âge à participer aux initiatives de prévention des conflits et de renforcement et de soutien de la paix. L'étude mondiale de 2015 sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU confirme que l'élément « local » doit clairement être le facteur le plus important dans notre analyse des conflits. 11 Une prise de conscience de plus en plus forte s'opère quant au caractère essentiel de processus locaux, inclusifs et culturellement adaptés pour les efforts nationaux et internationaux visant à promouvoir les objectifs FPS. Ces réseaux seront d'une importance cruciale pour les réponses aux catastrophes et aux défis climatiques.

Faire participer des réseaux de femmes pourrait par ailleurs donner accès à un large éventail de sources d'information ou de perspectives dans le cadre de l'analyse des conflits, à condition que la participation des femmes ne soit pas instrumentalisée à cette fin. De même, faire un lien entre le nouveau programme « jeunesse, paix et sécurité » et le programme FPS renforcera les approches adoptées par les pays membres de l'ONU.¹²

Pour faire en sorte d'avoir tous les atouts pour renforcer leurs capacités d'analyse internes et leurs activités opérationnelles, les pays devraient investir davantage dans :

- les données sur la violence sexiste et l'inégalité entre les genres :
- la mise au point d'outils d'analyse des conflits qui soient cohérents et sensibles au genre et de formations pour le personnel déployé à l'international et les services nationaux responsables ;
- des réseaux locaux de femmes, de jeunes et de minorités sexuelles pour garantir l'accès à divers points de vue concernant les conflits afin que chaque pays puisse mieux en comprendre le contexte :
- une analyse des liens entre la dimension de genre et les menaces émergentes, comme le changement climatique, mais aussi les nouvelles technologies, la surveillance, la lutte contre l'extrémisme violent et les clivages politiques.
- Il faudra, dans la phase suivante du programme FPS, s'employer à réformer la définition des menaces pour la sécurité et à le faire de toute urgence.

¹¹ UN Women, Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace, A Global Study on the Implementation of United Security Council resolution 1325. 2015, available at https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20(1).pdf

¹² Berents, H. 'Australia Should be a Regional Leader on Youth, Peace and Security', Australian Outlook, 24 April 2018, available at http://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/australia-should-be-a-regional-leader-on-youth-peace-and-security/



L'inclusion et la participation ne suffisent pas : repenser les institutions grâce au programme FPS

Lauren Bean Buitta and Erin Connolly

ette année marque le 20e anniversaire du programme pour les femmes, la paix et la sécurité. Alors qu'elle a débuté il y a peu, l'année 2020 est déjà fortement perturbée. Dans un monde secoué par une pandémie, une récession et des manifestations antiracisme, les idéaux de sécurité sur lesquels les États ont été bâtis ne cessent de fluctuer. Les pays se retrouvent face à des systèmes qui ne servent plus leurs intérêts, voire qui n'ont jamais servi les intérêts de la communauté dans son ensemble. Le programme pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) offre la possibilité de remanier des institutions qui peinent à évoluer et qui ont été établies selon les idéaux de sécurité d'un groupe homogène. L'Alliance doit repenser ses idéaux institutionnels en fonction de ce dont le monde prend enfin conscience : inclure et faire participer les femmes ne suffit pas. Ce qu'il faut, c'est un changement systémique.

Les femmes semblent s'être révélées dans la lutte contre la pandémie. Ainsi, le rôle que jouent les femmes politiques¹ dans le contexte de cette crise mondiale est applaudi et étudié, ce qui ne fait que confirmer ce que les défenseurs de la cause FPS ont longtemps soutenu : les contributions des femmes à la sécurité ne sont valorisées que lorsqu'il n'est plus possible de les ignorer. Alors que le rôle moteur des femmes au cœur de l'un des défis de sécurité les plus urgents de l'histoire récente devrait être reconnu et célébré pour son efficacité, l'expertise de celles-ci en matière de sécurité demeure systématiquement sous-exploitée et sous estimée. Même si le programme FPS a permis bien des avancées² ces vingt dernières années, la liste des résolutions en lien avec la cause FPS est encore appelée à évoluer.

Ces dix prochaines années, la cause FPS peut devenir plus qu'un simple programme : elle peut constituer le fondement des nouvelles normes, stratégies et institutions de sécurité et de défense nécessaires pour faire face aux menaces plus diffuses, et parfois imprévues, qui pèsent sur la sécurité mondiale. Tout comme la notion masculine de protection « des corps et des frontières»³ a défini le fonctionnement des institutions de sécurité au cours du siècle dernier, la vision féminine de la sécurité peut ouvrir une nouvelle voie pour les cent ans à venir.

Il est important de savoir que dans de nombreux pays, les filles et les femmes ne jouissent d'aucun droit, ou voient leurs droits bafoués. Aux États-Unis, par exemple, les systèmes destinés à protéger ces droits, dont les systèmes judiciaire et politique, ont trop souvent failli à leur mission. C'est pourquoi il arrive souvent que les filles et les femmes agissent en dehors des institutions et des systèmes existants pour assurer leur propre sécurité, voire celle de leur famille et de leur communauté. Elles ne s'en tiennent donc pas à la vision stricte de la sécurité qui imprègne tant d'institutions et de sociétés. Elles s'adaptent, elles innovent.

¹ https://www.nbcnews.com/know-your-value/feature/covid-19-era-female-leaders-are-shining-here-s-why-ncna1227931

² https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures

³ Bennett, G.M. (2009). National Security Mom. Wyatt-MacKenzie Publishing.

Cet effort d'adaptation répond en partie à une défaillance générale du système lorsqu'il s'agit de reconnaître les besoins des femmes et des filles. Aux États-Unis, la pandémie de COVID 194 a touché de facon disproportionnée les femmes et les communautés marginalisées⁵, aggravant les inégalités liées à la race, au genre ou à la rémunération. Les femmes sont les plus vulnérables⁶ dans les milieux où elles sont majoritaires : à la majson et dans le monde des soins de santé. Cela étant, les initiatives destinées à les encourager à opter pour des secteurs d'activité dominés par les hommes sont insuffisantes. Le nombre de femmes qui envisagent de faire carrière dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie, des mathématiques ou de la médecine diminue de 20 % au terme de l'enseignement secondaire supérieur. Pourtant, c'est souvent le phénomène du « tuyau percé » qui est pointé du doiat pour expliquer le faible nombre de femmes occupant des postes de direction. En fait, ces tendances sont liées et montrent qu'essayer d'« inclure » les femmes dans un système concu par et pour les hommes ne permet pas de créer le changement nécessaire pour tous, ni même pour quelques-un(e)s. Le plan d'action 2020 pour les femmes, la paix et la sécurité publié récemment par le département d'État américain reconnaît⁷ qu' « alors que de plus en plus de femmes demandent à pouvoir participer pleinement aux processus politiques, y compris en tant que cadres, elles sont confrontées à des niveaux croissants de harcèlement, d'intimidation et d'abus ». En bref, le système actuel ne fonctionne pas.

Pour ouvrir une nouvelle voie, les institutions de défense et de sécurité doivent s'efforcer de comprendre l'expérience qu'ont les femmes et les filles de la sécurité ainsi que les compétences qu'elles mettent à profit pour assurer leur propre sécurité, celle de leur famille et celle de leur communauté. Ces enseignements peuvent venir éclairer les politiques et les stratégies visant à remodeler les institutions, servir de feuilles de route pour la définition de nouveaux idéaux de sécurité en lien avec la défense, la gestion crise et la sécurité coopérative, et être pris en considération dans les programmes de formation et d'entraînement à la sécurité destinés aux filles et aux femmes.

Pendant que l'OTAN réfléchit à la voie à suivre, les filles et les femmes restent vulnérables face aux diverses menaces pour leur sécurité physique, et elles sont exposées de manière disproportionnée⁸ aux menaces numériques liées au genre. Si l'OTAN veut innover et intégrer les priorités FPS dans ses idéaux, ses stratégies et ses instances, elle doit préparer le terrain dès à présent. Il convient de s'appuyer sur des partenariats stratégiques avec différents pays, avec le secteur privé et avec la société civile, et de mobiliser des fonds pour offrir aux filles et aux femmes une formation et une instruction en matière de sécurité au niveau local. Si 83 pays ont ancré leurs engagements en faveur de la cause FPS dans des plans d'action nationaux, moins de 25% ont prévu des fonds pour les concrétiser à partir de 2020. De même, il est fréquent que les pays qui affirment soutenir financièrement les initiatives FPS et leur donner la priorité ne débloquent pas le budget nécessaire pour ce faire. Les 4 millions de dollars oprévus en 2019 par les États-Unis pour favoriser l'intégration des femmes au sein du département de la Défense représentent à peine 1% du budget total du département, qui s'élève à 1 300 milliards de dollars.

⁴ https://www.npr.org/sections/goatsandsoda/2020/06/24/882109538/where-the-women-arent-on-coronavirus-task-forces?fbclid=lwAR2H2T40Aw-OZV30HP6uLBpZMDXgy3JY7BjeKx_lg6zRd2xVBaoYSZaRgUI&t=1600434714704

⁵ https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25815&LangID=E

^{6 &}lt;a href="https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_175694.htm">https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_175694.htm

⁷ https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/20-01943-SGWI_v11_forWeb_Bookmarks508.pdf

^{8 &}lt;a href="https://inkstickmedia.com/battling-a-new-era-of-disempowerment/">https://inkstickmedia.com/battling-a-new-era-of-disempowerment/

⁹ https://www.realcleardefense.com/articles/2020/04/28/women_peace_and_security_at_twenty_115231.html

¹⁰ https://oursecurefuture.org/blog/make-2019-women-peace-security

¹¹ https://thestrategybridge.org/the-bridge/2019/5/13/how-the-pentagon-can-build-on-natos-success-with-women-peace-amp-security

S'il est essentiel de définir des objectifs et des stratégies de mise en œuvre ainsi que de débloquer des fonds, il faut également veiller à la viabilité des initiatives envisagées, sans quoi l'OTAN et d'autres institutions continueront de souffrir d'une crise identitaire. Il existe deux grands vecteurs de viabilité. Le premier est vertical, ou transgénérationnel. Pour rester réactives, les institutions doivent faire participer toutes les générations, et donc collaborer étroitement avec les jeunes par un dialogue, un travail de sensibilisation et un mentorat de longue durée. Cela s'applique particulièrement aux filles, pour qui l'absence de mentorat est un obstacle. Ces efforts sont d'autant plus pertinents que l'environnement de sécurité actuel évolue rapidement et est fortement influencé par les technologies. Le programme OTAN pour les jeunes talents¹² est une initiative qui doit permettre d'intégrer véritablement les jeunes, mais il faut aller encore plus loin.

Le second vecteur de viabilité est horizontal et concerne les femmes qui, partout dans le monde, œuvrent en faveur du programme FPS. De nouveaux modes de fonctionnement offriraient d'innombrables possibilités de réduire la discrimination systémique, mais l'innovation technologique pose également d'importants défis¹³ lorsqu'il s'agit de promouvoir la cause féminine. Comment s'en sortiront celles qui n'auront pas, ou guère, accès aux innovations et aux avancées technologiques par rapport à celles qui y auront accès plus facilement ? La technologie pourrait-elle perturber l'équilibre qui existe entre les femmes de différents pays ? Pourrait-elle créer des normes de sécurité qui ne seraient pas les mêmes pour toutes les femmes, et quelles incidences ces différences auraient-elles sur le programme FPS tel qu'il existe aujourd'hui ? Pour pouvoir anticiper les fractures susceptibles d'apparaître dans le cadre de la mise en œuvre du programme FPS, les défenseurs de la cause et les institutions doivent se livrer à des analyses prévisionnelles et discuter de l'avenir.

La crise que nous traversons a révélé la fragilité des idéaux et des institutions de sécurité dans un environnement mondialisé en constante évolution. Il convient donc d'adopter des approches innovantes qui soient fédératrices et qui tiennent compte de la nature interdisciplinaire complexe de l'environnement de sécurité du XXIe siècle. Grâce à leur expérience personnelle de la sécurité et à leur aptitude innée pour l'innovation, les filles et les femmes apportent une contribution essentielle, qu'il faut encourager par le dialogue, l'éducation et la valorisation, favoriser par des programmes, des partenariats et des financements gouvernementaux, et rendre possible par des politiques et des stratégies, et grâce aux institutions. Repenser la sécurité ne signifie pas seulement faire participer les filles et les femmes au système actuel, cela suppose aussi d'inciter ces dernières à redéfinir elles mêmes le système.

^{12 &}lt;a href="https://www.nato.int/cps/en/natohq/175210.htm">https://www.nato.int/cps/en/natohq/175210.htm

¹³ https://www.forbes.com/sites/joanmichelson2/2019/06/30/is-ai-really-biased-against-women/#719b6d942119



La dimension de genre dans la prise en compte de l'impact des épidémies

Sara Consolino

A lors que la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) s'est maintenant étendue à 213 pays¹ de par le monde et qu'elle est devenue une menace de sécurité majeure à l'échelle mondiale, les groupes vulnérables et les plus pauvres parmi la population sont les plus exposés à la crise liée à cette pandémie. Il s'agit notamment des séniors, des personnes les plus fragiles sur le plan économique, des personnes souffrant d'un handicap et de maladies chroniques, et des minorités². Il est par conséquent impératif d'éviter toute discrimination dans les mesures à adopter pour faire face à cette crise et à ses effets, le but étant d'éviter le plus possible que des inégalités subsistent et de s'employer à combler le fossé avec les catégories désavantagées. On ne peut nier que cette pandémie a mis en évidence la charge disproportionnée qui pèse tout particulièrement sur les femmes en période de crise sanitaire mondiale.

D'abord, et surtout, les dérèglements provoqués par le confinement décrété suite à l'épidémie de COVID-19 nuisent à la lutte contre la violence liée au genre. La plupart des échéances des programmes et initiatives de lutte contre les violences faites aux femmes, contre les mutilations génitales féminines et contre les mariages d'enfants sont remises en question. La recrudescence des cas de violence liée au genre est due essentiellement à deux éléments : l'interruption des programmes visant à faire cesser les violences et à offrir une assistance et une aide sociales, et la contrainte liée à l'obligation de rester chez soi, une restriction qui impacte fortement les femmes qui vivent avec leur agresseur³. En fait, le FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la population) prévoit un tiers de progrès en moins d'ici à 2030 dans les initiatives visant à mettre un terme à la violence liée au genre⁴.

D'autres conséquences indirectes du confinement touchent les services de santé en matière de procréation et de sexualité. Ces services ont été fermés ou ont été impactés par d'importantes restrictions, rendant l'aide médicale inaccessible à de nombreuses femmes. Selon le FNUAP, les conséquences du confinement - et l'incapacité qui en découle pour les femmes d'avoir accès à des moyens de contraception modernes - se traduiront pas des millions de grossesses non désirées supplémentaires.⁵

En outre, les femmes sont fortement touchées à la fois par l'intensification des besoins en matière de garderie causée par la fermeture temporaire des écoles et des crèches, et par l'impossibilité de faire appel à des professionnels pour aider leurs proches plus âgés, handicapés ou malades à la maison⁶. Cette situation renforce les inégalités entre hommes et femmes, et l'accès très limité

¹ Worldometers, Coronavirus https://www.worldometers.info/coronavirus/, site consulté le 25 juin 2020

^{2 «} Everyone Included: Social Impact of COVID-19 », Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (DAES), (27 avril 2020), https://www.un.org/development/desa/dspd/everyone-included-covid-19.html, accessed 25 June 2020

³ Millions more cases of violence, child marriage, female genital mutilation, unintended pregnancy expected due to the COVID-19 pandemic (28 April 2020), https://www.unfpa.org/news/millions-more-cases-violence-child-marriage-female-genital-mutilation-unintended-pregnancies, site consulté le 25 juin 2020

⁴ Impact of the COVID-19 Pandemic on Family Planning and Ending Gender-based Violence, Female Genital Mutilation and Child Marriage, https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19 impact brief for UNFPA 24 April 2020 1. pdf, site consulté le 25 juin 2020

⁵ Ibid

The Impact of Covid-19 on Gender Equality, Titan M. Alon Matthias Doepke Jane Olmstead-Rumsey Michèle Tertilt, National Bureau of Economic Research (April 2020), https://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/w26947.pdf, site consulté le 25 juin 2020

à d'autres solutions met d'autant plus les femmes sous pression. Venir en aide à ces femmes dans leur rôle d'aidantes pendant la crise est un des défis les plus urgents et les plus essentiels.

Enfin, et surtout, les femmes sont fortement exposées aux répercussions négatives de l'épidémie de COVID-19 sur le plan économique. La crise de l'emploi découlant de la pandémie les rend plus vulnérables : les femmes âgées de 24 à 35 ans courent 25 % de risque de plus que les hommes de tomber dans l'extrême pauvretéy⁷. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (AO) a établi que « la vulnérabilité des femmes, en particulier les femmes autochtones et rurales, à la pauvreté chronique s'explique essentiellement par la discrimination pratiquée sur les marchés du travail et par leur exclusion des institutions politiques et économiques »⁸.

Des effets négatifs de ce genre ont aussi pu être observés lors de précédentes crises sanitaires, comme celles liées au virus Ébola en Afrique de l'Ouest en 2014-2016, ou au virus Zika en 2015-2016⁹. Il apparaît clairement que les femmes sont durement touchées par ces maladies et que les efforts déployés jusqu'à présent ne sont pas assez efficaces. Pour affronter des crises similaires à l'avenir et garantir une stabilité générale, il faudrait adopter une approche plus inclusive et résiliente du rétablissement après de telles situations d'urgence sanitaire.

Un des défis auxquels les décideurs doivent faire face dans ce contexte est en effet la nécessaire intégration d'une dimension de genre dans les mesures mises en œuvre. Dans cette crise sociale, une étape décisive sur la voie vers l'égalité des genres serait la prise en compte de la détresse et de la souffrance des femmes dans cette situation atypique, ainsi que de la nécessité, pour les gouvernements et les dirigeants du monde entier, de prendre des mesures sensibles au genre qui soient efficaces.

Tout d'abord, il est essentiel que les gouvernements et les grandes organisations internationales mènent des actions de sensibilisation et diffusent des informations. Promouvoir des campagnes, des programmes et des projets de communication permettant de faire comprendre la fragilité de la condition de la femme durant cette période difficile est un premier pas vers la reconnaissance de cette situation et l'adoption de mesures fortes.

« Une optique de genre nécessite d'analyser une situation sous deux angles : le premier pour observer les réalités, les besoins, les perspectives, les intérêts, le statut et les comportements des hommes et des garçons, le deuxième pour observer ceux des femmes et des filles. Ensemble, ils nous aident à comprendre la dynamique de genre et donnent une vue plus complète d'une situation ou d'une société. Cette manière de considérer les choses façonne notre compréhension des causes sous-jacentes de la violence et de son pouvoir de déstabilisation, et de la manière dont il faut renforcer la résilience pour qu'elle puisse nous aider à prévenir les conflits et à en atténuer les effets. » 10.

Deuxièmement, les désavantages économiques et les charges supplémentaires qui pèsent sur les femmes n'ont fait que s'aggraver pendant la pandémie. Il est évident que l'une des meilleures façons d'assurer l'émancipation des femmes commence par améliorer leurs conditions d'emploi, aujourd'hui plus que jamais, pour s'adapter à la nouvelle situation. Il devrait être instamment demandé aux responsables d'envisager de mettre en œuvre des changements novateurs sur les

⁷ Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes, Nations Unies (9 avril 2020), https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/note_de_synthese--limpact_de_la_covid-19_sur_les_femmes_et_les_filles.pdf, site consulté le 25 juin 2020.

⁸ Briefing Note: The Economic Impacts of Covid-19 And Gender Inequality, United Nation Development Programme (UNDP), (April 2020), https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/PNUD_GENERO_COVID19_ENG_FINAL_3.pdf, site consulté le 25 juin 2020.

⁹ COVID-19 and Gender Equality, Save the Children https://resourcecentre.savethechildren.net/library/covid-19-and-gender-equality,site consulté le 25 juin 2020

Women on the Frontlines of Peace and Security, National Defense University Press, https://ndupress.ndu.edu/Portals/68/
Documents/Books/women-on-the-frontlines.pdf, site consulté le 25 juin 2020

lieux de travail pour aider les femmes à surmonter les obstacles qu'elles rencontrent au quotidien. Il serait ainsi utile d'étudier de nouvelles pratiques comme :

- introduire des politiques qui évaluent les femmes non pas en fonction du nombre d'heures passées au travail mais en fonction des résultats obtenus ;
- adopter des pratiques de gestion des ressources humaines favorables à la famille et inciter aussi les hommes à profiter d'un congé de paternité ou d'un aménagement d'horaire, le but étant d'alléger une partie du fardeau pesant sur les femmes tout en répondant aux obligations familiales;
- favoriser la continuité en nourrissant les ambitions des femmes et en entretenant leur passion du travail au travers de la mise en place de programmes de mentorat et de perfectionnement professionnel ambitieux, qui leur donneront la possibilité de se former à des fonctions de cadre, et, à terme, en leur fournissant toute l'aide nécessaire pour briser le « plafond invisible »¹¹ qui les empêche d'accéder à des postes de cadres dirigeants;
- garantir la disponibilité de connexions internet performantes et d'autres outils de travail à distance pour encourager le télétravail;
- mettre au point de nouvelles initiatives communautaires, comme des « bourses de temps », dans lesquelles il serait possible de puiser du temps pour s'occuper d'autres personnes;

Ces mesures sont déjà nécessaires en temps normal, mais elles deviennent fondamentales dans des périodes extraordinairement difficiles comme les crises sanitaires.

Plus important encore, la participation des femmes à la prise de décision dans le cadre de la lutte contre la pandémie est essentielle à la mise en œuvre de politiques axées sur les femmes. La Commission consultative de la société civile sur les femmes, la paix et la sécurité de l'OTAN se dirige sans conteste vers cette voie novatrice ; elle se compose non seulement de responsables de la société civile représentant les pays de l'Alliance et les pays partenaires, mais aussi de représentants qui exposent des points de vue et appellent l'attention sur les besoins de zones touchées par des conflits. Ces zones sont les plus exposées aux effets délétères des épidémies, ce qui impacte fortement les femmes.

Promouvoir la pleine participation des femmes à la vie politique, en particulier dans les pays où il n'est pas habituel que des femmes occupent des postes de direction, peut contribuer au développement de sociétés plus justes, plus pacifiques et plus sûres et avoir des incidences constructives sur la poursuite des objectifs du développement humain.

La coordination entre les organismes nationaux et internationaux est essentielle pour réagir rapidement et efficacement à une crise ; des organisations comme l'OTAN et l'ONU devraient jouer un rôle clé en aidant les décideurs confrontés à des situations fragiles et marquées par un conflit, et les encourager à adopter des politiques sensibles au genre qui soient fortes et cohésives.

L'Iraq en est un exemple concret saisissant; selon une récente étude d'Oxfam, le pays a enregistré une augmentation massive des cas de violence liée au genre depuis le début de l'épidémie de COVID-19: « En avril 2020, quatre agences de l'ONU ont diffusé une déclaration exhortant le Parlement iraquien à accélérer l'entérinement de la loi contre les violences domestiques. Cette loi est bloquée au Parlement depuis 2019 » 12. La mission OTAN en Iraq (NMI) contribue déjà au programme pour les femmes, la paix et la sécurité et mène en outre des activités consulta-

¹¹ On Women and Leadership, Harvard Business Review

¹² Gender Analysis Of The Covid-19 Pandemic In Iraq, Oxfam Research Report (June 2020), https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/rr-gender-analysis-covid-19-iraq-220620-en.pdf, site consulté le 25 juin 2020

tives au niveau institutionnel, en plus des activités de formation (...) dans le but de réformer et de renforcer les institutions et structures de sécurité iraquiennes »¹³. Compte tenu de l'extrême vulnérabilité des personnes fragilisées par le conflit, dès qu'une aide sanitaire d'urgence est fournie, des mesures concrètes devraient être prises rapidement pour protéger les femmes et les filles, à savoir :

- assurer le bon fonctionnement des services de santé en matière de procréation et de sexualité, des services de soutien psychologique, des numéros d'assistance et d'urgence afin d'aider les femmes victimes de violences - même via des applications de messagerie pour faciliter la communication;
- augmenter les montants à investir dans des programmes d'émancipation économique des femmes, en améliorant le renforcement de leurs capacités et leur résilience pour l'avenir :
- garantir des services d'apprentissage à distance et donner aux femmes et aux filles tous les outils nécessaires pour rester connectées à internet;
- assurer à l'opinion publique que la justice et l'état de droit ne sont pas mis entre parenthèses, offrir des services juridiques en ligne ainsi que des services de police et une assistance juridique;
- stimuler des consultations (en ligne également) entre administrations et représentants d'organisations féminines locales, et tenir compte de leurs demandes et de leurs suggestions dans les mesures mises en œuvre pour répondre à la crise.

Les mesures encourageantes prises pour donner aux femmes et aux filles le pouvoir de façonner leur propre avenir amélioreront concrètement la gouvernance et permettront de faire de l'égalité universelle une réalité. À l'approche du 20e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et du 25e anniversaire de la Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995), il est utile de se rappeler - tout particulièrement en ces temps de crises et de fortes inégalités - un des concepts charnières de ces instruments : « les droits des femmes sont des droits fondamentaux de la personne » 14.

¹³ NATO Mission Iraq, North Atlantic Treaty Organization (17 February 2020), https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_166936.htm, accessed 25 June 2020

¹⁴ Beijing Declaration and Platform for Action - The Fourth World Conference on Women, 4-15 September 1995, https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf, accessed 25 June 2020

À propos des auteurs

Megan Bastick travaille depuis quinze ans au Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) de Genève, une fondation chargée de promouvoir la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Son travail porte essentiellement sur l'intégration de la dimension de genre dans le secteur de la sécurité, et en particulier dans les forces armées. Elle a écrit ou dirigé un certain nombre de publications à l'intention des professionnels de la sécurité et des décideurs, notamment la Boîte à outils Genre et sécurité du DCAF, de l'OSCE/BIDDH et d'ONU Femmes, ainsi que le Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice, la note d'orientation Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées et le quide pour les forces armées sur La place du genre dans les mécanismes de plaintes, publiés par le DCAF. Mme Bastick s'est formée et a travaillé auprès de l'ONU, de l'OSCE, de l'OTAN, de responsables gouvernementaux, de forces armées et d'organisations locales de femmes, dans plusieurs pays et dans des contextes variés. De 2017 à 2019, elle a codirigé, avec le ministère géorgien de la Défense, un projet SPS (programme OTAN pour la science au service de la paix et de la sécurité) visant à concevoir et à mettre en œuvre une méthode d'évaluation de l'approche organisationnelle des forces armées qui soit sensible au genre. Mme Bastick est titulaire d'un master de l'Université de Cambridge et termine actuellement un doctorat à l'Université d'Édimbourg, qui porte sur la manière dont l'OTAN applique les principes du droit international relatifs à la protection des civils dans les conflits armés.

Lauren Bean Buitta est la fondatrice et PDG de *Girl Security*. Elle a débuté sa carrière dans le domaine de la sécurité nationale en 2002 en tant qu'analyste des politiques et directrice de la rédaction au sein du *National Strategy Forum*, un think tank de Chicago spécialisé depuis 25 ans dans la sécurité nationale. Pendant cette période, elle a analysé une large gamme de questions relatives à la sécurité nationale et mondiale, notamment le terrorisme intérieur, les menaces transnationales et la cybersécurité. Elle a noté le décalage très important entre Washington et le Midwest pour ce qui est de la sensibilisation du public aux questions de sécurité nationale et de la compréhension de ces questions dans la population, et elle a aussi constaté la sous-représentation persistante des femmes dans le domaine de la sécurité nationale. Après avoir quitté le *National Strategy Forum*, et tout en terminant des études de droit, elle a créé Stele Consulting, une société de conseil indépendante spécialisée dans les questions de sécurité urbaine à Chicago. L'idée de créer Girl Security lui est venue en 2016, quand elle a remarqué que les filles étaient particulièrement impactées par les questions de sécurité nationale et qu'il était nécessaire d'inciter les filles et les jeunes femmes à s'y intéresser davantage, dès l'école secondaire.

Lauren Blanch est originaire de Melbourne (Australie) et vient de terminer un master en développement international. Elle est depuis peu stagiaire de recherche au *Humanitarian Advisory Group*, où elle met à profit l'expérience qu'elle a acquise en travaillant avec des femmes dans la région indo-pacifique. Mme Blanch s'intéresse particulièrement au programme pour les femmes, la paix et la sécurité et espère pouvoir poursuivre ses recherches sur la manière dont l'action humanitaire peut renforcer encore la représentation des femmes dans les dialogues de consolidation de la paix.

Erin Connolly est directrice de programme associée chez *Girl Security* et chercheuse au Centre pour le contrôle des armements et la non-prolifération, où elle a occupé précédemment le poste d'assistante de recherche. Elle a créé des modules à l'intention des filles dans l'enseignement secondaire, sur des sujets tels que la sécurité nationale et la non-prolifération nucléaire. Son

travail se situant à la jonction de la politique et de la communication avec le public, elle fait le lien entre l'éducation, la sécurité nationale et la sécurité personnelle en vue de former les dirigeants politiques novateurs de demain. Mme Connolly a écrit sur divers sujets, notamment le terrorisme nucléaire, l'Iran, la Corée du Nord et l'implication de la nouvelle génération. Elle poursuit actuellement des études de master en affaires mondiales et études internationales pour la paix à l'Institut Kroc d'études internationales pour la paix (Université de Notre Dame) et bénéficie à cet égard d'une bourse de recherche de l'Institut Kroc. Dans le cadre de ce programme, elle collabore avec le Centre d'études sur la science et la sécurité du King's College de Londres (juillet – décembre 2020).

Sara Consolino est titulaire d'un bachelor en sciences politiques et relations internationales de l'Université catholique du Sacré-Cœur de Milan, ainsi que d'un master en relations internationales de l'université LUISS Guido Carli de Rome. Elle a également achevé le programme intensif de communication en anglais (IECP) de l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA), et elle a participé au programme Erasmus+ à l'École Lauder d'administration, de diplomatie et de stratégie (IDC Herzliya), où elle s'est spécialisée en contre-terrorisme et en sécurité intérieure. Elle a acquis une expérience professionnelle significative au sein de la Division Logistique et ressources de l'État-major militaire international de l'OTAN, ainsi qu'au sein de la Division Plans et orientations stratégiques du Commandement allié Transformation. Elle a travaillé à l'ambassade d'Italie à Washington, au ministère italien des Affaires étrangères et à l'Institut international de lutte contre le terrorisme d'Herzliya (Israël). Actuellement, elle est coordonnatrice de projet au sein de la Division Gestion exécutive de l'OTAN, où elle soutient les initiatives d'échange et de sensibilisation à caractère culturel de l'Organisation dans le cadre du programme Diversité et inclusion.

Diana De Vivo s'occupe de l'interaction avec les parties prenantes, de la communication stratégique et des partenariats au sein du Bureau du directeur général de l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA), au siège de l'OTAN (Bruxelles). Elle donne des conseils sur les aspects politiques et militaires des priorités stratégiques de l'Alliance et prône l'intégration de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion dans les activités de la NCIA. Auparavant, elle a travaillé dans le milieu universitaire, dans le secteur privé, au Commandement allié de forces interarmées de Naples, au sein de la délégation de l'Italie auprès de l'OTAN, au Service européen pour l'action extérieure et dans des organisations non gouvernementales sur des questions relatives à la politique et aux partenariats stratégiques. En 2018, Mme De Vivo s'est rendue au Ghana pour y effectuer un travail de terrain qui a porté sur l'engagement communautaire, le renforcement des capacités et la recherche sur les droits des femmes. Passionnée d'écriture, elle a publié plusieurs articles sur des questions de sécurité et de défense pour des think tanks internationaux. Elle est titulaire d'un master en sciences politiques et relations internationales, et elle poursuit actuellement un master de recherche sur le terrorisme et la violence politique au Centre Handa pour l'étude du terrorisme et de la violence politique (CSTPV) de l'Université de St Andrews (Royaume Uni).

Valeria Ebol est docteure et professeure de droit international à l'École navale italienne. Elle a auparavant travaillé comme experte en droit international humanitaire, en droit des droits de l'homme et en droit des réfugiés, et comme conseillère pour les questions de genre au Service européen pour l'action extérieure. Elle préside le Sous-comité Droit maritime et protection des réfugiés en mer du Comité maritime international. Les points de vue exprimés dans la présente publication sont ceux de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'employeur, de l'organisation, ou de tout autre groupe ou individu.

Beth Eggleston exerce depuis vingt ans des fonctions de coordonnatrice humanitaire dans le cadre de diverses opérations de paix et dans différents contextes d'action humanitaire, et elle est spécialisée dans la coordination civilo-militaire et la réforme de l'action humanitaire. Elle représente le *Humanitarian Advisory Group* auprès de la Commission consultative de la société civile sur les femmes, la paix et la sécurité. Elle a également dirigé, en 2015, l'examen intérimaire indépendant du Plan d'action national australien pour les femmes, la paix et la sécurité. Mme Eggleston a cofondé le *Humanitarian Advisory Group* en 2012 et, en 2019, grâce à une bourse Fulbright, elle a passé trois mois à l'US Naval War College, où elle a mené des recherches dans le cadre du programme de réponse humanitaire. Parmi ses dernières publications, on notera un chapitre intitulé « *Humanitarian Values and Military Objectives* » dans *Ethics Under Fire: Challenges for the Australian Army*, and *Humanitarian Civil-Military Coordination in Emergencies*. Mme Eggleston est titulaire d'un master en études du développement et s'est vu décerner en 2011 la *Humanitarian Overseas Service Medal* (médaille pour services humanitaires à l'étranger) par le gouvernement australien. Elle est actuellement membre du Comité consultatif de la Croix-Rouge australienne pour la division de Victoria.

Aimal Hakim est un expert en recherche et politique et a exercé, ces 15 dernières années, de nombreuses fonctions dans différents domaines (opérationnel, politique, recherche, et développement des capacités) dans les secteurs gouvernementaux et non gouvernementaux en Afghanistan. Il a auparavant été conseiller politique chez Chemonics pour le programme Femmes au gouvernement d'USAID. Il est titulaire d'un master en administration publique de l'École de politique publique Lee Kuan Yew, ainsi que d'un master en administration des affaires de l'Université américaine d'Afghanistan.

Professor Susan Harris Rimmer est directrice de la plateforme d'échange Policy Innovation Hub de l'Université Griffith (depuis juillet 2020). Auparavant, elle a été vice-doyenne (Recherche) de l'École de droit Griffith et, avant de rejoindre l'Université Griffith, elle a été directrice des études au Collège de diplomatie de l'Asie-Pacifique (ANU). Elle s'occupe, avec Mme Sara Davies, du Réseau de recherche pour l'égalité des genres de l'Université Griffith. Elle dirige également le programme Justice de la nouvelle initiative pour le climat *Griffith Climate Action Beacon*. Elle est chargée de recherche au Centre de politique de développement de l'École de politique publique Crawford, à l'Université nationale australienne (ANU). Elle est également chargée de recherche non résidente à Chatham House (Royaume-Uni). Mme Harris Rimmer est l'auteur du *Research Handbook for Feminist Engagement with International Law* (Edward Elgar Publishing, 2019, co-écrit avec Kate Ogg), de *Gender and Transitional Justice: The Women of East Timor* (Routledge, 2010) et d'une quarantaine de travaux universitaires revus par des comités de lecture. En 2018, elle a figuré dans la liste des 100 experts les plus influents en matière de genre établie par Apolitical.

Pip Henty est spécialiste des questions de genre et de l'intégration de la dimension de genre dans les pratiques humanitaires. Ces huit dernières années, elle a occupé des fonctions opérationnelles et techniques dans des organismes à but non lucratif et dans le secteur privé, notamment dans les domaines du développement international et de l'action humanitaire. Elle représente le *Humanitarian Advisory Group* (HAG) auprès de la Commission consultative de la société civile sur les femmes, la paix et la sécurité. Mme Henty occupe actuellement le poste de responsable au sein de l'*Humanitarian Advisory Group*. Elle dirige les recherches du HAG sur la diversification du leadership humanitaire, elle développe des stratégies pour parvenir à l'égalité des genres dans le secteur de la gestion des situations d'urgence dans toute la région du Pacifique, et elle évalue de nouveaux mécanismes de déploiement à distance de l'aide humanitaire employés dans le contexte de la COVID-19, ainsi que la coordination civilo-militaire de l'action humanitaire en Asie. Ses récents travaux de recherche ont porté sur la coordination civilo-militaire de l'action humanitaire dans le Pacifique, sur l'évaluation de la

localisation de l'aide humanitaire et sur l'intégration des minorités sexuelles et de genre dans la réponse humanitaire. Elle s'est également employée à convaincre les acteurs de l'humanitaire et du développement de réexaminer et d'améliorer les politiques et les pratiques de protection. Mme Henty est titulaire d'un master en développement international et est vice-présidente du Comité de direction de la *Minus18 Foundation*.

Magdalena Howland est titulaire d'un bachelor spécialisé en développement international qui lui a été délivré en 2019 par l'Université d'East Anglia, et elle achèvera à l'automne 2020 son master en relations internationales à l'Université de Leeds. Mme Howland est actuellement stagiaire au sein de l'Équipe chargée des questions de genre de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNODC), à Vienne (Autriche). Elle appuie l'Équipe dans son rôle de point de coordination institutionnel pour la mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité des genres. Elle travaille également avec le Centre d'Oslo pour la gouvernance, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), sur l'analyse des pratiques d'engagement des parties prenantes à l'appui de la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations Unies. Pendant son temps libre, Mme Howland est bénévole dans une association caritative britannique qui vient en aide aux femmes réfugiées de Syrie et d'Afghanistan.

Susanne E. Jalbert est une militante de l'équité de genre et du développement économique, doublée d'une spécialiste en stratégie politique pour les droits des femmes. Son expérience s'étend sur plus de 25 ans. Elle est actuellement directrice technique chez Chemonics International. Mme Jalbert définit, conçoit et met en œuvre, aux niveaux national, régional et international, des modèles stratégiques pour l'ascension économique des femmes en vue de leur intégration équitable dans les économies en développement. Tout récemment, elle a travaillé comme chef de projet pour le programme Femmes au gouvernement d'USAID, mis en œuvre par Chemonics International en Afghanistan. Mme Jalbert est titulaire d'un master et d'un doctorat en éducation et ressources humaines de l'Université d'État du Colorado, ainsi que d'un bachelor en management du *Saint Mary's College*, à Moraga (Californie).

Robert Lord-Biggers est gestionnaire de projet chez Chemonics International et possède plus de 5 ans d'expérience. Il travaille principalement en Afrique, au Moyen-Orient et en Asie, dans des pays en situation post-conflit et en transition. Ses principaux domaines d'activité sont la prévention et la résolution des conflits, la justice transitionnelle et l'inclusion des femmes. Il a précédemment été conseiller en communication pour le programme Femmes au gouvernement d'USAID en Afghanistan. M. Lord-Biggers est titulaire d'un bachelor en relations internationales du *Hendrix College*, ainsi que d'un master en paix internationale et résolution des conflits de l'École de service international de l'*American University*.

Nargis Nehan surnommée par Bloomberg « la Dame de fer de Kaboul », a été ministre afghane des Mines et du Pétrole. Elle est aussi la fondatrice d'*EQUALITY for Peace and Democracy*, une ONG active dans 15 provinces qui œuvre pour l'autonomisation des femmes et des jeunes, ainsi que de la société de conseil Silsila, spécialisée dans le développement des secteurs public et privé. Après avoir vécu au Pakistan en tant que réfugiée, Mme Nehan est rentrée en Afghanistan dès la mise en place de l'administration intérimaire afin de participer à la reconstruction de son pays. En plus de vingt ans d'expérience, elle a occupé de nombreux postes de haut niveau dans le secteur public et le secteur privé – notamment ceux de directrice générale du Trésor (ministère des Finances), de vice-rectrice à l'administration et aux finances (Université de Kaboul) et de conseillère aux ministères de l'Éducation et de l'Enseignement. Au fil de sa carrière, elle a acquis une réputation de réformatrice convaincue, de militante des droits des femmes et de spécialiste de l'intégrité.

Col. (Ret.) Adv. Pnina Sharvit Baruch est chercheuse sénior et responsable du programme Droit et sécurité nationale à l'Institut israélien d'études de sécurité nationale (INSS). Elle est retraitée depuis 2009 de l'Armée de défense d'Israël (IDF), après vingt ans passés au Département de droit international, qu'elle a dirigé à partir de 2003. À ce titre, elle était chargée de conseiller l'IDF et le gouvernement israélien sur les questions de droit international, et notamment de droit des conflits armés. Elle a également été membre des délégations israéliennes participant aux négociations avec les Palestiniens et aux négociations avec la Syrie. À partir de 2009, Mme Sharvit Baruch a enseigné le droit international public et donné cours sur les aspects juridiques du conflit israélo-palestinien à la faculté de droit de l'Université de Tel-Aviv. Elle a été présidente du Comité directeur du Forum Dvorah – une ONG militant pour la présence des femmes dans les institutions de politique étrangère et de sécurité nationale –, et elle est actuellement vice-présidente de l'Association internationale des avocats et juristes juifs (IJL) et membre du comité de direction de la section israélienne du Forum international des femmes (IWF). Elle a rejoint récemment le Réseau des femmes médiatrices de la Méditerranée (RFMM).

Anna Shotton est consultante indépendante et directrice de PeacePlan Ltd. Elle est une spécialiste internationale de la question de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels de la part de personnels de l'ONU. Elle est l'auteure de deux documents rédigés pour le Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU – SEA Risk Management Toolkit (2018) et Misconduct Risk Management Tools (2019). Elle a également conçu des formations en ligne sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, que sont tenus de suivre les personnels de maintien de la paix de l'ONU. Avant de devenir consultante, elle a travaillé pendant 16 ans à l'ONU, dont 19 ans au Département des opérations de maintien de la paix à New York et à Haïti. Pendant cette période, elle a co-écrit le rapport Zeid (2005), qui a été la première feuille de route de l'ONU traitant des réformes à mener pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels commis par des soldats de la paix des Nations Unies.

La lieutenant-colonel Natalie Trogus est un officier du génie de combat du corps des marines des États-Unis (USMC). Elle comptabilise 21 années de service et a pris part à six déploiements dans des zones de combat. Lors de sa dernière affectation en tant que conseillère auprès de forces de sécurité étrangères et officier aux affaires régionales, elle a été conseillère pour les questions de genre auprès du ministère afghan de la Défense, dans le cadre de la mission Resolute Support et de l'opération Sentinelle de la liberté (juillet 2019 juillet 2020). Pendant cette période, elle a conseillé et assisté la Direction Intégration de la dimension de genre et droits de l'homme dans ses activités d'intégration de la dimension de genre au sein du ministère de la Défense. Elle lui a également apporté son soutien pour la mise en œuvre du Plan d'action national afghan pour les femmes, la paix et la sécurité (résolution 1325 du Conseil de sécurité) et a aidé le ministère afghan de la Défense à créer 34 postes de conseiller pour les questions de genre, au sein du ministère et auprès de l'armée nationale afghane. Une première parmi tous les pays mettant en application la résolution 1325.

