Dr. Stéf nie von Hl tky
Cent e o Inte national and De enҫe Policy, Unive sité Queen's
Lie ten nt Colonel D rleen o ng
Cent e d'ent a nement des opé ations de la paix, Fo ҫes de dé ense aust aliennes
Dr. Heidi H rdt
Scienҫes politiques, Unive sité de Cali o nie, I vine
S r Greco
Études politiques, Unive sité Queen's
Ch rlotte D v l-L ntoine
Dépa tement d'Histoi e, Unive sité Queen's

YRQ +ODXWRQ +DUGW *UHFR DQG 'XYDO /DQWRLQH

- &RPSUHQGUH OD VLJQLÀFDWLRQ GHOOH GLYHUVH PRGDOLWj WUDPLWH FXL VL SXz LQFRUSRUDUH JHQ
  façons par lesquelles le genre est institutionnalisé au sein des organismes de l’OTAN et au-delà.
- Connaitre plusieurs façons d’incorporer une dimension de genre au sein du travail quotidien et se familiariser avec les outils de UHPLVH HQ TXHVWLRQ GHV SUpFRQFHSWLRQV EDV WLFXOLqUHPHQW DX WUDYHUV G·XQ DSSUHQWLVV preuves concrètes.
- ,GHQWLÀHU OD YDOHXU LQVWUXPHQWDOH G·DFFU

PARTIE II

AGENDA DU SEMINAIRE DE FORMATION

Introduction
Partie I Contexte – Connaissances sur le genre
3DUWLH ,, 5HFKHUFKH HPSLULTXH ² FRPPHQW O
OLVH GHV GLUHFWLYHV VXU OH JHQUH HW OHV
Partie III Exercice interactif
Partie IV Pratique – les faits empiriques en soutien d'une dimension de genre
3DUWLH 9 6\QWKqVH GHV FRQQDLVVDQFHV ² VLP
Partie VI Conclusion

PLAN DU COURS

Introduction

Aperçu 5HYXH GH OD WURXVVH GH FRXUV HW GX SUI

Briser la glace $YDQW GH SORQJHU GDQV OH PDWpULHO SRXU UpÁpFKLU VXU FRPPHQW VHORQ YRXV OH JH OH WUDYDLO TXH YRXV HW YRV FROOqJXHV DFFRPS HQ JURXSH SDUWDJH] YRV LGpHV DYHF YRV FROO YRXV \ UpIpUHU SOXV WDUGY

•

Partie I Contexte – compétences sur le genre

Aperçu : ,QWURGXFWLRQ DX[FRQFHSWV FOpV DVVL pWDEOLVVHQW OHV IRQGDWLRQV GHV GLVFXVVLRQV LVWHV OHV SUHXYHV VXSSRUWDQW O·XWLOLVDWL OHV IDoRQV GRQW OH VLqJH GH O·27$1 D DGUHVV incluant la problématique de la diversité.

Concepts : *HQUH YV 6H[H GLPHQVLRQ GH JHQUH YV GHV JHQUHV DQDO\VH FRPSDUDWLYH HQWUH OHV V OL R Q "$ O H • V H [H • D S S O L@V D W L R Q)P € À • € P ` € ð ð € 9"$ G H V

FU ADQDWLRQoHpI7@@pAðApApA

ñR/D•@LR\p@@Œ'G@RQBQDA7p£D O³7

HUPX GH G@UpGX O³7

PrPH SDUIRLV PRQWHOOHV XQH IHPPH GH VRL[DQ
DQV ÀW XQH FULVH FDUGLDTXH $ FH PRPHQW HO
WHVWpH SDU OHV PpGHFLQV TXL OXL SUHVFULYLU
PGLQHHOHPP0EQ\0@W0ÀXPQ@H•V.HFRQGH FULVH FDUGLQHTXH H

Dimension de genre (vs. Représentation des genres)

5HSUpVHQWDWLRQ GHV JHQUHV GDQV OHV PHGLDV HW

femmes et l’application universelle des questions de genre).

(2) Stéréotypes sexistes

Auto-évaluation : 8Q SqUH HW VRQ ÀOV VRQW GDQV XQ
WXUH TXL WXH OH SqUH /H ÀOV HVW LQWHOOLJHQW HW UDLVRQQDEOH
VLW{W RS SpWHU OH FKLUXJLHQ GLW

se doit d' rWUH FHOOH TXL DWWHQG GHYDQW OD SRUWH GX
Nous avons mentionné le problème à O·DPEDVVDGHXU TXL QRXV D
évidemment dit qu'il n'avait aucune connaissance de la situation.
&H Q·pWDLW TX·XQ SHWLW KLF GDQV OD PLVH HQ SODF
1RXV DYRQV GHPDQGp XQ FKDQJHPHQW HW LO D pWp ID

([WUDLW G·XQ **UHPDUTXH** IRLV TXH MH VXLV YHQX LF
F·pWDLW IDQWDVWLTXH 1RXV DYLRQV XQ JURV UHQGH
YRLOj TXH YLHQQHQW OHV KRPPHV HQ FRVWXPHV (W Y
PLQFHV IHPPHV VpGXLVDQWHV HQ WDORQV KDXWV HW
GLULJHU -H PH GLVDLV F·HVW OHV DQQpHV FLQTXDQW
PD SUHPLqUH LPSUHVVLRQ 2K DQG WKH PRVW LPSRUWDQW
les femmes font ici. Elles vous accueillent. Elles prennent votre
PDQWHDX $X VLqJH OHV IHPPHV VRQW GX SHUVRQQHO
'RQF MH SHQVH TXH F·pWDLW PD SHUFHSWLRQ GH j PD
aux années passées. Nous nous devons de ramasser des informa
WLRQV FRQFHUQDQW OHV SUDWLTXHV DÀQ TXH FHX[TX
cisions aient une perception réaliste des expériences personnelles
passées et présentes.

Intégrer une perspective de genre est aussi considérer tous les as
SHFWV GH O·RUJDQLVDWLRQ LQFOXDQW«

À toutes les étapes GX UHFUXWHPHQW GH OD UpWHQWLR
tion
$X VHLQ GH WRXWHV OHV pWDSHV GX UHFUXWHPHQW HW G
OXWLRQ GHV FRQÁLWV
À WRXWHV OHV SKDVHV GH OD SODQLÀFDWLRQ OH
sion et sa revue.

$ÀQ G·LQWpJUHU OH JHQUH LO HVW QpFHVVDLUH
EDUULqUHV HW OHXUV VROXWLRQV DX[QLYHDX[LQG
institutionnel et international.
4XHOV VRQW OHV LPSDFWV GHV VWpUpRW\SHV VH[L
/H UHFUXWHPHQW HW OD UpWHQWLRQ GHV IHPPHV
PHQW DX QLYHDX GH FDGUH HVW VWDJQDQW 3DU
diversité de point de vue qui remet en question le statu quo concernant
comment nous évaluons OHV PHQDFHV HW FRPPHQW OHV SRO
UDWLRQ GH O·27$1 SHXYHQW DYRLU XQ LPSDFW GL
HW OHV KRPPHV /·DSSOLFDWLRQ XQLYHUVHOOH GHV
à s'assurer que les politiques de l'OTAN n'aient aucune conséquence

LQGpVLUDEOH ,O HVW LPSRUWDQW TXH OH SHUVR
TXH PLOLWDLUH GpÀH OHV QRUPHV EDVpHV VXU O
YDULpWp GH SHUVSHFWLYHV DÀQ G·RSWLPLVHU OH
WLTXHV HW GH SODQLÀFDWLRQ RSpUDWLRQQHOOH

ment des États-membres envers 1325 et les résolutions connexes.

3DU H[HPSOH OD 3ROLWLTXH GH O·27$1 GX &3($
vre de la Résolution du conseil de sécurité des Nations Unies 1325 sur
OHV IHPPHV OD SDL[HW OD VpFXULWp HVTXLVVH
membres et les partenaires de l'OTAN mettent en œuvre l'application
universelle des questions de genre dans toute structure civile ou mili-
WDLUH V·DVVXUHQW TXH OD GLPHQVLRQ GH JHQU
OHXUV SROLWLTXHV DFWLYLWpV HW H•RUWV HW
mentalités et des comportements.

La direction politique et militaire : Les dirigeants clés – représentants des États-membres de l'OTAN et les leaders des organismes civils et militaire de l'OTAN – mettent en exergue l'importance des politiques FRQFHUQDQW OH JHQUH HW DJLVVHQW HQ WDQW T
ronnement professionnel et au-delà.

/·H€FDFLWp RSpUDWLRQQHOOH YHQDQW GX WHUU
trent que les équipes mixtes et l'incorporation d'une perspective de JHQUH DXJPHQWH O·H€FDFLWp RSpUDWLRQQHOOH
/·DWWHQWLRQ SRUWpH DX JHQUH DPpOLRUH O·H€
WURLV GRPDLQHV G·LQIRUPDWLRQ OD FU
QHOOH HW OD SURWHFWLRQ UHKDXVVpH GHV IRUF
YDLO GHV eTXLSHV GH UHFRQVWUXFWLRQ SURYLQF
OHV DOOLpV HW OHV SDUWHQDLUHV GH O·27$1 RQ
HQ FRPPXQLTXDQW DYHF OHV KRPPHV HW OHV IHP
UDLQ FH TXL PHQD j XQH REWHQWLRQ GH UHQVHLJ
FRQQDLVVDQFH GH OD VLWXDWLRQ UHKDXVVée.

(4) Comment le siège de l'OTAN a abordé les problèmes liés au genre.

Le siège de l'OTAN étant sous la supervision directe du Secrétaire JpQpUDO OH 5DSSRUW DQQXHO SXEOLF GX 6HFUpW
œuvre de la Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies 1325 VXU OHV IHPPHV OD SDL[HW OD VpFXULWp HW OHV
référence au personnel du siège.

'RFXPHQWV /H VLqJH GH O·27$1 D FUpp OHV GRF
00530Allia<00 l TnBT5</Lang (fActualText (þÿ) /Span10 0 0 10 12MC 5 156.77004T
¯üÕgí ¯À J· QòÀ(4Cnseil l P3í– # ZúÊê % 'p ì""µ %l‘2w F / q2w @ D™)‘w

WLPLGDWLRQ VXU OH OLHX GH WUDYDLO OD 3R
SRXU OD PLVH HQ ±XYUH GH OD 5&618 VXU OHV I
sécurité et des résolutions connexes ; et (4) le Plan d'action pour la mise
HQ ±XYUH GH OD 3ROLWLTXH GH O·27$1 GX &3($ VXU
et la sécurité.

Organismes : Lors du Sommet GH 3UDJXH OH 6HFUpWDULDW LQ
(SI) a reçu la tâcKH GH PHWWUH HQ SODFH XQ JURXSH GH W
UDLW GHV UHFRPPDQGDWLRQV DX 6, HW j O·eWDW 0D
(0, VXU FRPPHQW DPpOLRUHU O·pTXLOLEUH HW OD
groupe de travail (qui fut établit en 2003) créa la Politique d'égalité des
RSSRUWXQLWpV HW GH GLYHUVLWp TXL PLW OD SU
que l'équité lors des recrutements et des promotions. Le groupe de tra-
YDLO D DXVVL SRXU EXW G·DXJPHQWHU OH QRPEUH
GH O·$OLDQFH HW FH SDUWLFXOLqUHPHQW DX[QL
positions managériales.

5pÁpFKLVVH] \ $YHF FHV REMHFWLIV HQ WrWH TX
trouve derrière le groupe de travail : l'application universelle des ques-

Partie II Recherche empirique – Comment l'OTAN institutionnalise les
KPYLJ[P]LZ Z\Y SL NLUYL L[SLZ KtÄZ HZZVJPtZ

Aperçu : OH GpYHORSSHPHQW GH OD UHFKHUFKH
ODTXHOOH O·27$1 LQVWLWXWLRQQDOLVH OH JHQUH
et les faits ; et (2) qui fait quoi sur le genre à l'OTAN. L'un des points
FHQWUDX[j UHWHQLU HVW TXH O·RQ WURXYH GHV
VTXH O·RQ FRPSDUH OHV H•RUWV G·DSSOLFDWLRQ
genre entre les structures civiles et militaires de l'OTAN.

Concepts (€FDFLWp RUJDQLVDWLRQQHOOH FLYLOH
LWDLUH FXOWXUH RUJDQLVDWLRQQHOOH HW PLOI

/HV LQÁXHQFHXUV : Les Influenceurs : la Commission
FRQVXOWDWLYH GH OD VRFLpWp FLYLOH VXU OHV
2UJDQLVDWLRQV LQWHUQDWLRQDOHV O·8QLRQ HX
2UJDQLVDWLRQV QRQ JRXYHUQHPHQWDOHV OH
FRQWU{OH GpPRFUDWLTXH GHV IRUFHV DUPpHV '&
OH %XUHDX FHQWUDO G·(XURSH GH O·(VW HW GX 6
armes légères et de petit calibre.

,QÁXHQFHXUV LQWHUQDWLRQDX[1$72 &RQVHLO GH O'(XURSH, $&2 DQG $&7

([DPSOHV GH G (1) La Résolution du Conseil des Nations
8QLHV VXU OHV IHPPHV OD SDL[HW OD VpFX
FRQQH[HV OD 3ROLWLTXH G·pJDOLWp GHV RSS
/H KDUFqOHPHQW OD GLVFULPLQDWLRQ HW O
WUDYDLO« ,GHQWLÀHU OHV [LGHU GX 3pULPqWUH GH
IDLUH IDFH DX[DOOpJDWLRQV GH KDUFqOHPHQW
PLGDWLRQ VXU OH OLHX GH WUDYDLO OD 3RO
SRXU OD PLVH HQ ±XYUH GH OD 5&618 VXU OHV
sécurité et des résolutions connexes; (4) le Plan d'action pour la mise en
±XYUH GH OD 3ROLWLTXH GH O·27$1 GX &3($ VXU O
la sécurité ; et (5) la directive des deux commandements stratégiques
40-1: Intégrer la RCSNU 1325 et les dimensions de genre au sein de la
structure de commandement de l'OTAN.

(1) Comment l'OTAN institutionnalise le genre

5HFKHUFKH FRQGXLWH SDU 'U 6WpIDQLH YRQ +O
VLW\ &DQDGD HW SDU 'U +HLGL +DUGW 8QLYHUV
(eWDWV 8QLV OH SURJUDPPH 636

WLRQV GH JHQUH HQ SUDWLTXH DORUV TXH OH SH
GL€FXOWpV j WUDGXLUH OH SURJUDPPH GH O·27$1
OHXU WUDYDLO TXRWLGLHQ DX VLqJH R• GHV H[HP
ÀFLOHV j WURXYHU &HWWH GL•pUHQFH HQWUH OH
organisations militaires vient en partie du fait que la mise en œuvre
G·XQH GLPHQVLRQ GH JHQUH Q·HVW SDV WRXMRXU
PLOLWDLUHV GH O·27$1 SURGXLVHQW OD JUDQGH
le genre (70%) alors que les organismes civils n'en produisent que 30%.
Un bon nombre des directives sur le genre sont applicables à l'OTAN
HQ VRQ FRPSOHW FHSHQGDQW ELHQ G·DXWUHV GL
militaire comme cible exclusive.

&HWWH UHFKHUFKH VRXWLHQW pJDOHPHQW O·K\S
j GLUH O·LGpH TX·XQH FRPPXQDXWp GH SUDWLTXH
OH YRFDEXODLUH OHV VWUDWpJLHV G·HQWUDvQHP
GH O·27$1 3DUPLV FHWWH FRPPXQDXWp QRXV WUR
internationales telles que l'Union européenne et les Nations Unies et
GHV RUJDQLVDWLRQV QRQ JRXYHUQHPHQWDOHV FR
SRXU OH FRQWU{OH GpPRFUDWLTXH GHV IRUFHV D
6HFXULW\

(2) Qui fait quoi

NAC : En tant qu'agence principale de prise de décision de l'Organi-
VDWLRQ OH &RQVHLO GH O·$WODQWLTXH 1RUG RC
HQ DQJODLV HVW UHVSRQVDEOH GH PHWWUH HQ
dimension de genre au sein de l'Alliance. Le NAC soutient autant la Politique que le Plan d'action sur la mise en œuvre de la RCSNU 1325 et des résolutions connexes et reçoit les rapports de progrès annuels concernant cette mise en œuvre. Le Conseil a également produit le Plan d'action diversité et inclusion et produit des rapports de progrès an-nuels sur la mise en œuvre de la RCSNU 1325.

Organisations civiles

SI : Cette organisation fait avancer le programme FPS sous la direc-tion du Secrétaire général. Le Secrétaire général nomme une Représen-tante spéciale pour le programme FPS – le point focal genre le plus
KDXW SODFp /D 5HSUpVHQWDQWH VSpFLDOH DX 6H
6HFUpWDLUH *pQpUDO HW OH 1$& VXU OD PLVH HQ
JqUH OH %XUHDX SRXU OHV IHPPHV OD SDL[HW
alliés à soumettre des candidates pour des postes et promotions et four-

nit des conseils sur le genre auprès des dirigeants.

Organisations militaires

&0 (Q WDQW TX·DJHQFH IRXUQLVVDQW GHV FRQV
PHQW DX 1$& OH &0 HVW UHVSRQVDEOH GH YpULÀH
politiques appropriés incluent une perspective de genre. Cet organisme
GH O·27$1 UHoRLW GHV FRQVHLOV VXU OH JHQUH G
O·27$1 VXU OD SHUVSHFWLYH GH JHQUH 1&*3 SUpF
le Comité sur les femmes dans les forces de l'OTAN (CWINF).

(0, /·(0, SRVVqGH XQ &RQVHLOOHU SRXU OHV TXH
est pJDOHPHQW 6HFUpWDLUH GX 1&*3 /·XQ GHV SOXV
OHV TXHVWLRQV GH JHQUH OH 1&*3 ±XYUH j O·DPpO
RSpUDWLRQQHOOH /H FRQVHLOOHU HQ JHQUH GH O·
OH JHQUH DXWDQW DX &0 TX·D O·(0,

$&2 /·XQ GHV GHX[FRPPDQGHPHQWV VWUDWpJLTX
VHLOOHU HQ JHQUH /H U{OH GX &RQVHLOOHU SRXU
de coordonner une structure sur le genre pour les rangs de commande
PHQWV LQIHULHXUV HW SRXU WRXWHV OHV RSpUDWI
LQFOXUH XQ &RQVHLOOHU HQ JHQUH *(1$' XQ &RQ
WHUUDLQ *)$ HW GHV 3RLQW IRFDX[JHQUH *)3V

$&7 DXWUH FRPPDQGHPHQW VWUDWpJLTXH GH O·2
également XQ FRQVHLOOHU HQY JHQUH /H U{OH GH FH

/D UpSRQVH HVW RXL (Q DFFRUG DYHF OHV VWDQ
politiques de l'OTAN demandent que tout le monde à l'OTAN prenne
en considération une dimension de genre au sein de toutes les prises de
décisions et activités. Tout comme il serait inapproprié de n'avoir que
GHV FRPSWDEOHV FRPPH XQLTXHV UHVSRQVDEOHV
HW GHV EpQpÀFLHV LQDSSURSULp SRXU FHX[WUDY
)36 G·rWUH VHXOV j FRQGXLUH GHV DQDO\VHV FRP
$X VHLQ GHV H•RUWV PRQGLDX[SRXU UHQGUH XQ
GHV TXHVWLRQV GH JHQUH LO \ D GRQF GHV DYDQ
G·DYRLU GHV RUJDQLVPHV VSpFLDOLVpV HW GHV L
PHWWUH HQ ±XYUH HW GH FRQWU{OHU OHV HQJDJH

$YDQW D&HVVp XQH VpOHFWLRQ G·H[SHUWV VXU OH
RX DXJPHQWH OHV H•RUWV VXU OHV SUREOqPHV O
coordination et la communication entre les divisions.

,QFRQYpQLHQWLW OH VHQV GHV UHVSRQVDELOLW
dus envers le genre et créé des structures parallèles qui n'interagissent
SDV WRXMRXUV &HUWDLQHV SHUVRQQHV SHXYHQW
le bureau FPS comme contenant les seuls individus responsables de
O·DSSOLFDWLRQ XQLYHUVHOOH GHV TXHVWLRQV G
tion universelle des questions de genre est la responsabilité de tous.

Cet exemple démontre l'importance de la mise en œuvre d'une ap-
SURFKH KROLVWLTXH TXL DSSRUWH GHV VROXWLR
but de fournir un soutien réciproque.

7HY[PL_ 0JOJL PU[LYHJ[PM ¶ ºYtÅLJ[PVU L[[YH]HPS K»t

6XUYRO 5pYLVH] XQ H[WUDLW GH SROLWLTXH ([D
GLYLGXHOOHPHQW HW UpÁpFKLVVH] j FRPPHQW YRX
ULH] GHV pOpPHQWV GDQV FH GRFXPHQW SRXU LQFI
GH JHQUH $SUqV àDYRLUVTXpWÁpFKLQV GLVFXWH] GH
DYHF XQ XQH FROOqJXH 5pIpUH] YRXV j O·DQQH[H S
/RUVTXH YRXV UpYLVHUH] GHV GRFXPHQWV GH SROL
GH] OHV TXHVWLRQV VXLYDQWHV HQ WrWH

- 4XHOOHV VRQW OHV GL•pUHQWHV IDoRQV SDU OH
  OHV IHPPHV YRQW rWUH D•HFWpV SDU FHWWH SR
- Est-ce qu'une diversité d'individus a été consult ée durant
  O·pEDXFKH GH "OD SROLWLTXH
- Le document fait-il explicitement référence aux accords inter-
  nationaux liés au genre (ex. Résolution 1325) et aux résolutions
  FRQQH[HV OHV HQIDQWV DX VHLQ GHV FRQÁLWV D
  GHV FL"YLOV
- (VW FH TXH OD SROLWLTXH VXSSRUWH XQH SDUW
  GHV IHP"PHQG·DXWUHV WHUPHV OHV IHPPHV YRQ
  U{OH GH SULVH GH GpFLVLRQ DX[F{WpV GHV KRP
  reléguées à GHV U{OHV PRLQV DFWLIV
- < D W LO GHV JURXSHV H[FOXV GH FHWWH SROLW
  HQIDQWV OHV PLQRULWpV HWKQLTXHV
- La terminologie privilège-t-elle certains groupes par inadver -
  WDQFH

'X F{Wp FLYLO OH 5DSSRUW GH O·27$1 VXU OD
OHV IHPPHV UHSUpVHQWDLHQW HQYLURQ G
GRQW OH WRWDO HVW GH HPSOR\pV OH PrP
OHV IHPPHV UHSUpVHQWDLHQW GHV HPSOR\
représentation varie grandement selon les rangs. C'est-à-dire que l'on
WURXYH ELHQ SOXV GH IHPPHV D\DQW GHV SRVLWL
SRVLWLRQV GH UDQJ $ & HW 8

3RVWHV GH OHDGHUVKLS /·27$1 IDLW SUpVHQWH
FRQVWDQWH GX QRPEUH GH IHPPHV HQ SRVWH GH
WUDYDLOODLHQW GDQV GHV SRVWHV GX 6, GH U
O·DJHQFH D\DQW OH SOXV KDXW SRXUFHQWDJH GH
UDQJ $ (Q OH SRXUFHQWDJH GH IHPPHV GDQ
tion à O·27$1 GDQV VRQ HQWLqUHWp pWDLW GH 3D
WHQDLHQW GHV SRVWHV GH OHDGHUVKLS DX VH
HQ FH TXL HVW FHSHQGDQW SOXV KDXW TXH O

5HFUXWHPHQW (Q GHV FDQGLGDWV SRX
du Secrétariat international étaient des femmes et 39% des candidats
sélectionnés pour ces postes étaient des femmes.

Rétention : La proportion de femmes âgées entre 36 et 40 ans em
SOR\pHV DX VHLQ GH O·27$1 HVW HQ GLPLQXWLRQ

' (0 € p pP HQ WH W p • € p 0fr-FRþÿ $w% u ' ð ©p$w% ' õ p S$w% '

0HQWRUDW HW DFFRPSDJQHPHQW (QFRXUDJH
programme de mentorat pour les femmes de l'OTAN

0DLQWLHQ GH OD SDL['·DPSOHV SUHXYHV VXJJ
femmes dans les procédures de paix mènent à des conclusions posi
WLYHV 4XDQG OHV IHPPHV VRQW LQFOXVHV GDQV

YRQ +ODWN\

MHXQHV FRQVWLWXHQW XQ VHJPHQW GH OD SRS
RSLQLRQV SOXV PRGpUpHV 'H SOXV O·27$1 VH
conscient de tout sentiment négatif résultant de la conscription.
,O \ D WRXMRXUV XQH FRQQH[LRQ VRFLpWDOH D
entre les forces armées et la masculinité.

- 8Q MRXUQDOLVWH OLWXDQLHQ D GpYRLOp XQ S

es nous permet de considérer les éléments suivants

- Une présence militaire peut avoir des conséquences négatives pour la population. La violence sexuelle envers les femmes peut rWUH O·XQH GHV FRQVpTXHQFHV G·XQH SUpVHQFH
- 8QH FRPSUpKHQVLRQ GHV UXVVH HW SRXU E O SHXW pJDOHPHQW FKDQJHU OD GLUHFWLRQ GHV , O SRXUUDLW rWUH QpFHVVDLUH G·H GpVDJUpJHU QDQW OHV H[SRVLWLRQV GL•pUHQWLHOOHV GHV KRPPH propagande pro-russe et comment ces messages pro-russes sont DGDSWpV SRXU GL•pUHQWV JURXSHV DX VHLQ GH

Questions à envisager:

- &RPPHQW OH EXW GH GLVVXDVLRQ VHUDLW LO D• parative entre les sexes mentionnée ci-dessus n'avait pas été H•HFW"XpH
- &RPPHQW FHV FRQVLGpUDWLRQV GH JHQUH VSpFL rWUH XWLOLVpHV SRXU PD[LPL"VHU OH VXFFqV RS
- 'H TXHOOHV IDoRQV OHV GL•pUHQWV RUJDQLVPHV vent-ils coopérer et coordonner pour s'assurer que les dimen- VLRQV GH JHQUH VRLHQW SULVHV HQ FRPSWH "
- 4XHOOHV OHoRQV YHQDQW GH FH FDV- SHXYHQW H WUHV FDV GH GLVVXDVLRQ GDQ"V OHV SD\V EDOW

Cas no. 2 : Combattre le terrorisme en Iraq

&RQWH[WH La mission d'entraînement de l'OTAN en Iraq surligne l'importance d'établir le genre comme priorité au sein des initiatives dont le but est de combattre le terrorisme.

8WLOLVHU XQH DQDO\VH FRPSDUDWLYH HQWUH OHV politiques de contre-terrorisme se concentrent sur trois domaines : (1) OD SHUFHSWLRQ GH OD PHQDFH OD FDSDFLWp et (3) la collaboration avec des partenaires et des organisations inter- nationales. Les programmes existants ont tendance à se concentrer de façon disproportionnée sur la troisième priorité. Pour une utilisation SOXV H€FDFH G·XQH DQDO\VH FRPSDUDWLYH HQWUH GH SUrWHU DWWHQWLRQ j FKDFXQH GH FHV SULRULW

4H[PuYL n YtÅtJOPY L[X\LZ[PVUZ n JVUZPKtYLY !

(1) Connaissance de la menace :

(3) Engagements avec partenaires et organisations internationales

Connaissances externes ,O HVW LPSRUWDQW GH FKHUFKHU
des informations externes à l'OTAN venant de sources variées et de
SDUWLV FUpGLEOHV &H FRPPHQWDLUH V-HPEOH rWUH
que l'une des priorités de l'OTAN est de collaborer avec ses partenaires
HW G·DXWUHV RUJDQLVDWLRQV LQWHUQDWLRQDOHV
vent sous-représentées au sein de ces discussions.

'DQV OH FDV GH O·,UDT TXHOOHV UHVVRXUFHV H
VH PRQWUHU XWLOHV SRXU DFTXpULU GHV LQIRUPD
VRQW OHV PHLOOHXUV SUDWLTXHV YLV j YLV GHV K
JDUoRQV HW GHV ÀOOHV " 4XHOOHV VRQW OHV FRQV
FHUWDLQV JURXSHV GHV FRPPXQDXWpV ORFDOHV "

*HZ UV ! 7SHUPÄJH[PVU KL KL9MZVSL[-LW:XW SH TPZZ
port » en Afghanistan

- /H &RPLWp GH OD SROLWLTXH HW GHV SODQV G
  UHVSRQVDELOLWp GH GpYHORSSHU OHV SROLWL
  GH GpIHQVH GH VXSHUYLVHU HW GH FRRUGRQQ
  1'33 /H &RPLWp SHXW pJDOHPHQW IRXUQLU GHV
  plans existants.
- /H &RQVHLO H[pFXWLI GX GpYHORSSHPHQW GHV
  rassemble les dirigeants supérieurs des partis civils et militaires
  SHUWLQHQWV HW GLULJH OH SHUVRQQHO GDQV
- Le Personnel des plans de défense se compose d'experts civils et
  PLOLWDLUHV DX VHLQ GH O·27$1 TXL VRXWLHQQ
  HW GX &'(%

Les plans de défense se concentrent sur les domaines suivants :

-)RUFHV UHVVRXUFHV DUPHPHQW ORJLVWLTXH
  FRPPDQGHPHQW HW FRQWU{OH XUJHQFH FLYLO
  DQWL PLVVLOH JHVWLRQ GX WUDÀF DpULHQ VV
  PHQWV VXSSRUW PpGLFDO PLOLWDLUH VFLHQF

Utiliser une analyse comparative entre les sexes

- O·DLGH GH YRV FRQQDLVVDQFHV VXU OHV pWD
GpIHQVH OHV GL•pUHQWV RUJDQLVPHV OHXUV UH
SODQLÀFDWLRQ GH GpIHQVH HW OHV GL•pUHQWV
YRXV GHYH] IDLUH O·HVTXLVVH GH FRPPHQW FHV
O·27$1 SHXYHQW PHQHU XQH DQDO\VH FRPSDUDWL
PLVVLRQ 5HVROXWH 6XSSRUW GH O·27$1 9RXV G
SUHQGUH HQ FRPSWH OHV WURLV SUHPLqUHV pWDS
WLRQ GH GpIHQVH 0DLQWHQDQW TXH 5HVROXWH 6
HQWUDvQH FRQVHLOOH DVVLVWH ª OD SODQLÀFD
GHV SUpFpGHQWHV WkFKHV GH FRQWUH LQVXUUHF
&RPPHQW FH FKDQJHPHQW RXYUH W LO ƟD SRUWH
UDWLYHV HQWUH OHV VH[HV " 3DU H[HPSOH OHV L
tions des centres d'entraînement sont-elles autant appropriées pour les
KRPPHV TXH SRXU OHV IHPPHV " /HV YRL[GHV IHPP
DX VHLQ GHV pYDOXDWLRQV SpULRGLTXHV GH OD
WLRQV G·DVVLVWDQFH G·XUJHQFH SDU H[HPSOH
O·$IJKDQLVWDQ OHV pYDOXDWLRQV GH EHVRLQV
WLRQV XQLTXHV DX[KRPPHV IHPPHV JDUoRQV HW

Partie III

YRQ +ODWN\

27$1 63&RXUV VXUH OH JHQU

un environnement de travail qui laisse de la place pour un équilibre YLH SHUVRQQHOOH WUDYDLO GH PHWWUH HQ SODF gestion des plaintes.

Points clés

L'attention ici est placée plus sur la parité KRPPHV IHPPHV TXH VXU l'application universelle des questions de genre. La parité KRPPHV IHPPHV VH GRLW G·rWUH DWWHLQWH VDQV TXRWD /D GLYHUVLWp Q·HVW SDV V\QRQ\PH G·pJDOLWp GHV VLWp Q·HVW SDV GH VHXOHPHQW pOLPLQHU WRXWH DXVVL GH PD[LPLVHU OH SRWHQWLHO GHV LQGLYLG PHWWUD j O·27$1 G·DFFRPSOLU VHV REMHFWLIV HW

La politique de l'OTAN/du CPEA pour la mise en œuvre de la RCSNU 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité (2007)

Le document

KWWS ZZZ QDWR LQW FSV HQ QDWROLYH R€FLDOB KWWS ZZZ QDWR LQW QDWRBVWDWLF B B ZSV DFWLRQ SODQ SGI

Contexte

La Politique fut adoptée formellement en 2007. Elle fut soutenue par OH 6RPPHW GH /LVERQQH HW VRQ SUHPLHU UDSSRUW UpYLVLRQV RQW pWp IDLWHV HQ HQ HW HQ a été rendu public.

Résumé

6LPLODLUH DX[GRFXPHQWV SUpFpGHQWV FRPPH FRPPDQGHPHQWV VWUDWpJLTXHV FHWWH SROLW de la RCSNU 1325 et les résolutions connexes du Conseil de sécurité de l'ONU. Ces résolutions reconnaissent l'impact disproportionn é des FRQÁLWV VXU OHV IHPPHV HW OHV ÀOOHV O·LPSR femmes participent aux prises de décisions au sein des institutions de VpFXULWp HW XQ HQJDJHPHQW H[SOLFLWH HQYHUV des résolutions connexes et envers l'intégration d'une dimension de genre.

Points clés

L’intention est que les membres et les partenaires de l’OTAN mettent en œuvre l’application universelle des questions de genre au sein de toutes structures civiles et militaires ; de s’assurer qu’une dimension GH JHQUH HVW DSSOLTXpH XQLYHUVHOOHPHQW DX WLYLWpV HW H•RUWV HW GH VRXWHQLU OHXUV H mentalités et des comportements. Les membres et les partenaires de O·27$1 WUDYDLOOHQW SRXU UHGXLUH OHV GHVKLS GDQV G des barrières portées sur le genre au lieu de les ignorer ; créer une pa UL Wp KRPPHV IétabOLVVant des environnements de travail respectueux et V€U HW SRXU SUrWHU XQH DWWHQWLR

G·HQJDJHPHQW SRXU PHWWUH ÀQ j OD YLROHQFH VH
HW OH 6RPPHW GHV 3D\V GH *DOOHV HQ GXUDQ
des États et des gouvernements répétèrent leur engagement envers la
SUpYHQWLRQ GH OD 966 OLpH DX[FRQÁLWV

Résumé

GH O·27$1 GX &3($ SRXU OD PLVH HQ ±XYUH GH OD
IHPPHV OD SDL[HW OD VpFXULWp HW GHV UpVROX
OH 3ODQ G·DFWLRQ GRLW rWUH UpYLVp WRXV OHV
VD SUHPLqUH YHUVLRQ HQ OH SODQ G·DFWLRQ
le Sommet de 2016 dans le but d'inclure la RCSNU 2242 et de mettre
O·DFFHQW VXU O·pJDOLWp GH SDUWLFLSDWLRQ GH
sein des prises de décision. Une nouvelle version a été adoptée au Som-
met de Bruxelles en 2018.

Résumé

Le but principal du Plan d'action est d'augmenter la participation
VLJQLÀFDWLYH GHV IHPPHV HW G·LQWpJUHU OHV G
GHV SROLWLTXHV GH WRXV QLYHDX[HW GH UHQGU

GRLYHQW rWUH HQ DFFRUG DYHF OHV PDQGDWV GH
RSSRUWXQLWpV /H GRFXPHQW IXW pWDEOL HQ H

Résumé

Le document concerne la mise en œuvre de 1325 dans le contexte de
O·$OOLDQFH HW SDU FRQVpTXHQW OD PLVH HQ ±XY
YHUVHOOH GHV TXHVWLRQV GH JHQUH FRPPH URXWL

Ces cas impliquèrent une personne en position d'autorité demandant
TX·XQ H VXERUGRQQp H SHUIRUPH GHV DFWHV VH[
FHQFLHPHQW G·REWHQLU XQH SURPRWLRQ RX SRXU
'XUDQW OD FRQGXLWH GHV HQTXrWHV OHV SODLQWLIYHV RQW pJDOH
UDSSRUWp GHV FDV G·DJUHVVLRQV VH[XHOOHV LQI
GRXWHXVHV HQWUH GHV IHPPHV GH UDQJ LQIpULH
UDQJ VXSpULHXUV HW GH YLªRO SDU GHV FROODLV
8QH DXWUH FRQFOXVLRQ FOp HVW TXH OHV PHPE
culture sexualisée au fur et à mesure qu'ils montent en rang. Par consé-
TXHQW OH UDSSRUW GpPRQWUD TX·XQ JUDQG SR
ne sont pas signalés. Les raisons incluent une peur de répercussions
négative V VXU OHXUV FDUULqUHV GH QH SDV rWUH FU
Vp H &HV REVHUYDWLRQV GpPRQWUHQW XQ PDQTXH
FKDvQH GH FRPPDQGHPHQW /·$XVWUDOLH OD)UDQ
créé des mécanismes de signalement externeà OD FKDvQH GH FRPPDQ
GHPHQW SRXU IDLUH IDFH j FHW HQMHX SUREOpPDW
HVW pJDOHPHQW FDXVp SDU GHV SURFHVVXV LQH€F
VLJQDOHPHQW G·LQYHVWLJDWLRQ HW GH UpVROXWL
(QÀQ OH UDSSRUW 'HVFKDPSV PRQWUD TXH OHV O
FRQVFLHQWV GHV SUREOqPHV V·LOV QH VRQW SDV W
pas unique au Canada ni aux forces armées. La fondation européenne
SRXU O·DPpOLRUDWLRQ GHV FRQGLWLRQV GH YLH
XQH DJHQFH WULSDUWLWH GH O·8QLRQ HXURSpHQQ
GH KDUFqOHPHQWV VH[XHOV GHV IHPPHV VLJQ
d'entreprise n'était pas au courant des incidents.[1]

Le rapport surligne l'importance de politiques rigoureuses qui pren -
QHQW HQ FRPSWH GHV GpÀQLWLRQV H[KDXVWLYHV
GX KDUFqOHPHQW VH[XHO HVW LQFRPSOqWH VL HOO
GH KDUFqOHPHQW SDU TXLG SUR TXR HW H[FOXW OH
portunes.

Conclusions clés:

1. 5HFRQQDLWUH OH U{OH GH OD FXOWXUH RUJDQLV
2. 0HWWUH HQ H[HUJXH O·LPSRUWDQFH G·XQ OHDGH
3. Améliorer l'intégration des femmes
4. 5pWDEOLU OD FRQÀDQFH DX VHLQ GHV)$&

$QGD 6WD)RLDWW W &XUYH\ RI VH[XDO KDUDVVPHQW(XURSHDQ ZRUNS
>HQ OLJQH@ 'LVSRQLEOH VXU KWWSV ZZZ HXURIRXQG H

Le lieu de travail

Ce n’est pas parce que le problème n’est pas ouvertement visible au
WUDYHUV GH UDSSRUWV R€FLHOV TX·LO Q·H[LVWH
sation internationale du travail (OIT) des Nations Unies dénote que le
SURERqPH GH KDUFqOHPHQW VH[XHO HVW pWHQGX
FXOH TX·LO \ D HX XQ FKDQJHPHQW GH WHQGD
à désormais reconnaitre qu’il existe ; un aveu que les problèmes de
KDUFqOHPHQW VH[XHOV HW GH PDXYDLVHV FRQGX
SUpVHQWV GDQV OHV SD\V LQGXVWULDOLVpV TXH
ment.
'H QRPEUHXVHV pWXGHV FRQFOXHQW TXH OD GLV
WLQXH G·H[LVWHU DX VHLQ GHV OLHXX GH WUDYD
FRQWLQXHQW G·LQÁXHQFHU O·HPEDXFKH HW OHV
pWXGHV VXUOLJQHQW O·LPSDFW QpJDWLI GHV GLV
Comité de protection de la méritocran67
KDUF€qO CPD08W 9A• B -WLQXH• PP3 3 VH[XHOV Ht&RQW

ulièrement le cas pour la diversité aux rangs supérieurs. Un rapport de
FRQFOXW TXH OHV HQWUHSULVHV D\DQW GHV IH
ont de résultats d'opérations supérieurs de 10% et une croissance d'ac
tions supérieure de 70%. Il trouva également qu'avoir au moins une
IHPPH DX VHLQ GX FRPLWp GH GLUHFWLRQ UpGXLW
20%.[3]

'HV UHFKHUFKHV RQW GpPRQWUé TXH OHV KRPPHV
traits de personnalité qui les rendent plus accomplis en position de lea-
-GHUVKLS pÀ[LEOH 0DLV OHV IHPPHV SRVVqGHQW VqG

O·27$1 GH PLVH HQ ±XYUH GHV GLUHFWLYHV OLpHV
WURXYqUHQW TX·LO \ D SOXV G·DFWLYLWpV VXU O
structure militaire. Les exemples incluent la nomination de conseillers
pour les questions de genre et la création de documents ciblant l'incor-
SRUDWLRQ G·XQH SHUVSHFWLYH GH JHQUH $X VH
a une plus petite proportion de directives sur le genre et de documents
d'entraînement ou de formation et le genre n'a pas nécessairement
pWp PLV HQ ±XYUH DX VHLQ GHV SUDWLTXHV TXRV
D DXVVL GpPRQWUp TXH SHX LPSRUWH OD SHUVR
PLOLWDLUH OHV UpSRQGDQWV DYDLHQW SOXV WH
militaires d'application universelle des questions de genre et avaient
GHV GL€FXOWpV j LGHQWLÀHU GHV H[HPSOHV GDQV
Concernant la parité KRPPHV IHPPHV LO \ D XQH YDULDW
entre les nations alliées en ce qui concerne la représentation des femmes
au sein des forces armé HV QDWLRQDOHV (Q OD SDUWLFI
des femmes allait d'environ 1.3% en Turquie et 4.3% en Italieà 16.1% en
6ORYpQLH DX[eWDWV 8QLV HW HQ +RQJULH

Les forces armées et le genre

,O \ D XQ FRUSXV GH UHFKHUFKH DFDGpPLTXH TX
JDQLVDWLRQQHOOH PLOLWDLUH FRPPH SULYLOpJL
il est évident que les caractéristiques associées à la masculinité et à la
féminité sont éoFn lic.sociées -121.a./Span <B480003>-(fém24C0051004C00570700

PLOLWDLUH 'HV pWXGHV H[LVWDQWHV RQW H[DPLQp
FOXVLYHV VXU O·H€FDFLWp RSpUDWLRQQHOOH &HV
politiques d’inclusion qui mènent à des forces armées diverse et repré
VHQWDWLYHV RQW XQ H•HW SRVLWLI RX GX PRLQV
VXU O·H€FDFLWp RSpUDWLRQQHOOH

L’intégration des genres a existé au sein des unités non-combattantes

HW LO \ D DXFXQ UDSSRUW VXJJpUDQW TXH OHV XQ
QpJDWLI VXU OD FR6K'pVLRQ HW SRXU GHV DXQLWRQV pWXGH GHV X
FRPEDW GH WHUUDLQ $QWKRQ\ .LQJ WURXYD TXH O
SpWHQFH VRQW FH TXL GpWHUPLQH ODHFRKpVLRQ GH
/·DWWHQWLRQ SRUWpH DX JHQUH V·HVW SURXYpH
LWp RSpUDWLRQQHOOH GDQV WURLV UHWRXUV GH OD PD
OD FUpGLELOLWp RSpUDWLRQQHOOH HW OD SURWHF
pWXGH VXU FLQT eTXLSHV GH UHFRQVWUXFWLRQ SU
WURXYD TX·XQ UD\RQQHPHQW DFFUX LPSOLTXDQW X
OHV KRPPHV DXWDQW TX·DYHF OHV IHPPHV FUpD XQ

VXU OD SV\FKRORJLH GH JURXSH HW VXU OD UHVSI
d'études se concentrent sur l'impact des entraînements de diversité sur
OHV DWWLWXGHV OHV FRPSpWHQFHV HW OHV FRQ
résultats d'une étude démontrent que les formations sur la diversité
RQW XQ SOXV JUDQG H•HW VXU OHV DERXWLVVHPH
et sur les compétences que sur les aboutissements bas és VXU O·D•HFWLI
(c'est-à-dire basés sur l'émotion). Un article de la Harvard Business Re-
view a également souligné que l'émot2r751mat2r751mes2r2e70 Tw [( )0.5 (a

sport pour la promotion de la parit é KRPPHV IHPPHV HW OD VROLG
HQWUH OHV JHQUHV j SODXLGHU SRXU OD SURPRWLRQ GH OD SDUL WH HQWUH OHV
Il est important pour l'OTAN de continuer à augmenter les connais -
VDQFHV VXU VHV SROLWLTXHV VXU OH JHQUH HW H
formations plus approfondis sur la mise en œuvre au sein du travail
quotidien. Une revue de 2013 trouva que les politiques et les directives
GH O·27$1 IRXUQLVVDt˜QWUI\B@ DÀ€À€Í"q

Sources

$VVRFLDWLRQ RI :RPHQ)RU Statistics on Workplace Sexual Harassment >HQ OLJQH@ 'LVSRQLEOH http://www.aware.org.sg/training/wsh-site/14-statistics/

%DNHU $P\ 1LFROH $QWHFHGHQWV DQG FRQVHTXHSODFH VH[XDO Journal of Management Psychology [en ligne]. YRO QR S ZZZ[illegible]

%DUQHWW 6RSKLH 7RZDUGV *HQGHU (TXDOLW\ TO's Implementation of Resolution 1325. In The NATO Association of Canada [en ligne] 'LVSRQLEOH

%LJLR -DPLOOH 1$72 :RPHQ Council on Foreign Relations [en ligne] 'LVSRQLEOH

%ULGJHV 'RQQD DQG 'HEELH +RUVIDOO ,QFUHDVLQJ ZRPHQ V LQ 81 3HDFHNHHSLQJ 7RZDUG D *HQ Armed Forces & Society YRO QR S ,66 ;

Countering terrorism. In NATO. >HQ OLJQH@ 'LVSRQLEOH KWWSV ZZZ QDWR LQW FSV XD QDWRKT WRSLFVB 'HVFKDPSV 0DULH ([WHQGD 5HYLHZ LQWR 6H[XDO +DUDVVPHQW LQ WKH &0RGHUQ :RUNSODFH

YRQ +OD<VRXQJ +DUGW *UHFR DQG 'XYDO /DQWROQH

DO 5HODWLRQV DQG 6RFLDO $•DLUV 6H[XDO KDUD
LQ WKH (XUR SHDQ :RQLRQ [eWiFK
nible sur: Z © ‰ W l Á Á Á X µ v X } Œ P l Á } u v Á š Z l } • P] l ‰ (l • Z Á } Œ l
) D F W V DQG) L J X U H V 3HDE H: RPQHQ[QHF X'UL VR
nible sur: Z © ‰ W l Á Á Á X µ v Á } u v X } Œ P l v l Á Z š r Á r } l ‰ r v r
E „ ` Ð • p & cà ( 0 š • r v r . P µ Œ • · v } š • ² • ¬ Ô P H Q ö> R X `€[en 6 • ,Ô $ Ð 0
nible sur: IQ} u˜ U@ A} À œ€ ªïðL ÍrRõ,ŠQ} p •4Ú } l ‰ r r • ñiW ìA•Í$ p !-£í À fr-6F>

WKH 0LOLWDU\ 7KH (•HFW RI D Anheu-
FDQ 6RFLRORJLFDO YHOY LHZ QR S ,66

0DFND\ $QJHOD 7UDLQLQJ WKH 8QLIRUPV *HQGH
Operations. Development in Practice YRO QR S
,661
0F&DQQ 'HLUGUH 6H[XDO +DUDVVPHQW DW :RUN 1D
al Responses. ,QWHUQDWLRQDO /DERXU 2UJDQL]DWLRQ
ponible sur: _____
_____

_____

_____

,661 2/4
6WDPDWL $QGD)LUVW VXUYH\ RI VH[XDO KDUDVVP
Eurofound[en ligne] 'LVSRQLEOH VXU KWWSV ZZZ HX
HXURSD HX REVHUYDWRULHV HXUZRUN DUWLFOHV
KDUDVVPHQW LQ WKH ZRUNSODFH
6WDQGHU 9DOHULH $UH HQG DQG OLWDU\ &RQWH[WXDO
for Intimate Partner Aggression. 0LOLWDU\ 3V\FKRORJ\ QR
S ,661
6WUHHW ($P\ 'DZQH 9RJW HW /LVVD 'XUD $ QHZ
HQ YHWHUDQV 6WUHVVRUV IDFHG E\ ZRPHQ GHSOR
istan. &OLQLFDO 3V\FKRORJ\ 5HYLHZ S ,661
M FSU
6XPPDU\ RI WKH 1DWLRQDO 5HSRUWV RI 1$72 0HPEH
WLRQV WR WKH 1$72 &RPPLWWHH RQ 3HU
[en ligne]