

Fonds de
l'Initiative Elsie
pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix



Diversité, inclusion, transformation.

Rapport annuel 2021



Remerciements

Gouvernements donateurs

Le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix remercie ses bailleurs, les membres du Comité de pilotage et du Comité technique et ses partenaires pour leur généreux soutien aux activités du Fonds.

CANADA

FINLANDE

ALLEMAGNE

DANEMARK

PAYS-BAS

AUSTRALIE

NORVÈGE

**RÉPUBLIQUE
DE CORÉE**

ROYAUME-UNI

Liste des acronymes

A4P	Action pour le maintien de la paix
A4P+	Action pour le maintien de la paix Plus
AFL	Forces armées du Libéria
APD	Aide publique au développement
Bureau MPTF	Fonds fiduciaire multipartenaire
CAD	Comité d'aide au développement
CADERDT	Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo
CAPEC	Cellule d'analyse de politiques économiques du CIRES
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CIRES	Centre ivoirien de recherches économiques et sociales
Comité des 34	Comité spécial des opérations de maintien de la paix
COFIL	Comité de pilotage
CT	Comité technique
DCAF	Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité
DP	Division de la Police
DPO	Département des opérations de paix
EAS	Exploitation et abus sexuels

EAMS-SAAT	Examen d'aptitude au service en mission (mené par l'équipe de soutien à la sélection et à l'évaluation — SAAT)
EMNUM	Experts militaires des Nations Unies en mission
FAT	Forces armées du Togo
FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)
GEM	Marqueur pour l'égalité des genres
GEWE	Politique nationale d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes (2021)
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement
HACP	Haute Autorité à la Consolidation de la Paix - Niger
IAWP	Association internationale des policières
INS	Institut national de la statistique du Niger
JONAP	Plan d'action national de la Jordanie pour la mise en oeuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité de l'ONU sur les Femmes, la paix et la sécurité
KAICT	Institut Kofi Annan pour la transformation des conflits
Le Fonds	Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix

MINUSCA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine
MINUSMA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali
MON	Mode opératoire normalisé
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo
MOWIP	Méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix
ODD	Objectif(s) de développement durable
OEM	Officiere d'état-major
OIF	Organisation internationale de la francophonie
OM	Observateur militaire
ONG	Organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OPI	Officiere de police individuel
OSC	Organisation de la société civile
PCC	Pays contributeur en personnel de police
PDVDH	Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme
PNUD	Programme de développement des Nations Unies
PSD	Direction de la sécurité publique

REPSFECO	Réseau Paix et sécurité des femmes dans l'espace CEDEAO
RESDAL	Réseau de sécurité et de défense d'Amérique latine
Résolution 1325	Résolutions 1325 sur les Femmes, la paix et la sécurité du Conseil de sécurité des Nations Unies
RSLAF	Forces armées de la République de Sierra Leone
SEDENA	Ministère mexicain de la Défense nationale
SEMAR	Ministère mexicain de la Force navale
SLP	Police de la Sierra Leone
SSPC	Ministère mexicain de la Sécurité et de la protection citoyenne
T/PCC	Pays contributeur en contingent militaire et/ou en personnel de police
TCC	Pays contributeur en contingent militaire
TdR	Termes de référence
UDLAP	Universidad de las Americas
UGP	Unité de gestion du projet
UGPS	Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en uniforme 2018-2028
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UPC	Unité de police constituée
WPS CHODs Network	Réseau des chefs de la défense sur les femmes, la paix et la sécurité

Avant- propos de

Mme Sima Sami Bahous

Directrice exécutive d'ONU Femmes
Co-présidente du comité de pilotage du
Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes
en uniforme dans les opérations de paix



UN Photo / Evan Schneider

Plus de vingt ans après l'historique résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000) sur les Femmes, la paix et la sécurité, les progrès vers l'atteinte de la parité femmes-hommes dans les opérations de paix des Nations Unies se font toujours attendre.

ONU Femmes et le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix (le Fonds) considèrent qu'en dépit d'engagements à la hausse, et au rythme où vont actuellement les choses, il faudrait encore attendre 30 ans pour atteindre la parité dans les contingents. La parité ne verrait pas le jour avant 12 ans dans les unités de police constituées (UPC), huit ans chez les officiers de police individuels (OPI) et sept ans chez les experts militaires des Nations Unies en mission (EMNUM) et les officiers d'état-major (OEM). Nos efforts conjoints sont plus que jamais nécessaires pour lutter contre ces déséquilibres et faire face aux obstacles au progrès. Les investissements dans la promotion de la parité femmes-hommes au sein des opérations de paix des Nations Unies sont cruciaux pour parvenir à la participation pleine et significative des femmes en uniforme.

En 2021, l'augmentation des engagements pour le programme Femmes, paix et sécurité nous a encouragé en ce sens. Plusieurs membres du Conseil de sécurité et États membres des Nations Unies ont intensifié leurs actions, notamment à travers des pratiques innovantes et en donnant aux femmes leaders de la société civile les

moyens de faire entendre leur voix dans les espaces de décision. Les dispositions du programme Femmes, paix et sécurité, y compris le déploiement accru de femmes en uniforme dans les opérations de paix, ont également été intégrées aux 12 mandats de maintien de la paix renouvelés en 2021. Nous tenons à remercier tous nos bailleurs, et tout particulièrement l'Australie, le Danemark et la République de Corée pour les promesses de dons faites lors de la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix tenue à Séoul en 2021.

Le Fonds demeure un instrument précieux permettant aux pays fournisseurs de contingents et de personnel de police de remplir leurs engagements internationaux. Le rapport annuel 2021 du Fonds met en avant les premiers résultats et l'impact des projets pilotes soutenus par le premier cycle de programmation du Fonds. Spécifiquement, le Fonds a contribué à l'augmentation du déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix, y compris au déploiement de deux unités fortement paritaires. Je félicite la Police de la Jordanie, les Forces armées du Liberia, les Forces armées, la Marine et la Police du Mexique, les Forces armées et la Police du Niger, la Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal, les Forces armées de la République de Sierra Leone ainsi que les Forces armées du Togo pour leur engagement dans ce parcours.

Ceci étant dit, les progrès en matière de parité entre les sexes, et tout particulièrement dans le secteur de la sécurité, ne peuvent être considérés comme acquis. Afin d'étendre et d'augmenter la participation significative des femmes en uniforme, il faudra tout d'abord enclencher une transformation multidimensionnelle aux niveaux socio-culturel, institutionnel et individuel. La première étape sera de s'assurer que le point de vue des femmes en uniforme est bien intégré dans tous les domaines de la paix et de la sécurité, et que leurs contributions et leur leadership sont soutenus et mis à profit dans le but d'atteindre une paix et une sécurité durables pour toutes et tous.

Avant- propos de



UN Photo / Mark Garten

M. Jean-Pierre Lacroix

Secrétaire général adjoint aux opérations de paix
Département des opérations de paix, Nations Unies

Assurer la participation pleine, égale et significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies est un objectif capital du Département des opérations de paix de l'ONU. Il est ancré dans les résolutions du Conseil de sécurité sur les Femmes, la paix et la sécurité ainsi que dans la Déclaration d'engagements communs de l'Action pour le maintien de la paix. Les opérations de paix des Nations Unies ont besoin d'une main-d'œuvre plus diversifiée, dotée des capacités et de la mentalité appropriées pour améliorer l'exécution des mandats, y compris au sein des équipes de direction.

Pour y parvenir, nous avons fait de l'augmentation des femmes chargées du maintien de la paix et de la création d'un environnement favorable à leur participation significative les priorités 2021 de l'initiative Action pour le maintien de la paix +, la stratégie de mise en œuvre du programme A4P — en renforçant la mise en œuvre de la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (UGPS).

Grâce aux efforts collectifs et concertés des Nations Unies, des pays contributeurs en contingents et en personnel de police (T/PCC), ainsi que des pays contributeurs en personnel judiciaire et pénitentiaire, il n'y a jamais eu autant de femmes impliquées dans nos opérations de paix, toutes catégories de personnel en uniforme confondues, y compris dans les postes de direction. Nous nous sommes également attachés à améliorer leur expérience du déploiement.

Néanmoins, malgré les progrès accomplis, les femmes sont encore nettement sous-représentées dans certaines catégories, comme les contingents militaires, ainsi que dans certains rôles et fonctions. Elles continuent également à se heurter à des obstacles qui les empêchent de jouer un rôle significatif dans leurs services nationaux et dans le maintien de la paix. Il s'agit notamment d'inégalités d'accès aux possibilités de déploiement et de formation, du manque d'équipements et d'infrastructures adaptés aux besoins spécifiques des femmes, ou encore de contraintes institutionnelles et de préjugés à leur encontre.

Pour surmonter ces obstacles, nous devons tirer parti du potentiel des partenariats. Le Fonds de l'Initiative Elsie est un partenaire incontournable dans notre travail visant à accroître la participation significative des femmes en uniforme dans le maintien de la paix. Il joue un rôle crucial en soutenant des projets et initiatives qui contribuent à concrétiser les valeurs et les engagements communs des États membres et des Nations unies en matière d'égalité des genres. Par exemple, en 2021, le Fonds a pour la première fois soutenu une organisation des Nations unies, la Force intérimaire des Nations unies au Liban (FINUL), en vue de construire des logements adaptés aux besoins des femmes chargées du maintien de la paix issues des Forces armées ghanéennes. Il s'agit d'une collaboration très positive qui contribuera à améliorer les conditions de vie des femmes militaires, et qui devrait permettre d'augmenter les déploiements féminins.

Nous devons tous et toutes nous mobiliser pour favoriser la diversité, l'inclusion et la transformation dans le maintien de la paix. Les États membres, les T/PCC, les Nations Unies et leurs partenaires tels que le Fonds de l'Initiative Elsie doivent travailler main dans la main pour favoriser le changement et faire progresser l'égalité des genres. Nous devons construire des institutions inclusives où les femmes en uniforme peuvent apporter leur pleine contribution, ce qui nous aidera à renforcer l'impact du maintien de la paix dans la résolution des problèmes en matière de paix et de sécurité.

Sommaire

RÉSUMÉ ANALYTIQUE	1
PRÉSENTATION DU FONDS	4
TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2021	8
1^{ERE} PARTIE : LES RÉALISATIONS DU FONDS	10
Impact	13
Résultats et produits : Résultats globaux	15
2^{EME} PARTIE : ACTIVITÉS DE PLAIDOYER	19
Deuxième cycle de programmation : Impact des activités de communication	20
Positionnement du fonds : Communication ciblée par l'intermédiaire des médias et des réseaux sociaux	23
Présence en ligne du fonds : Site internet et amélioration de l'accès aux données et informations grâce au tableau de bord de statistiques sur le genre	24
3^{EME} PARTIE : SYNTHÈSE DES PROFILS DE PROJETS	25
Police de la République de Côte d'Ivoire	29
Royaume hachémite de Jordanie – Direction de la sécurité publique	30
Forces armées de la République du Libéria	31
Forces armées, Marine et Police du Mexique	32
Forces armées et Police de la République du Niger	33
Gendarmerie nationale de la République du Sénégal	35
Police nationale de la République du Sénégal	37
Forces armées de la République de Sierra Leone	39
Forces armées de la République du Togo	40
Police de la République du Togo	42
Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)	43
4^{EME} PARTIE : OBSTACLES, PRATIQUES EFFICACES ET PROCHAINES ÉTAPES	44

5^{EME} PARTIE : RAPPORT FINANCIER CONSOLIDÉ	46
Introduction	47
Sources et utilisation des fonds	47
Contributions des partenaires	48
Intérêts accumulés	49
Transfert de fonds	50
Dépenses et taux d'exécution financière	51
Recouvrement des coûts	53
Responsabilité et transparence	53
Coûts directs	53
ANNEXES	56
Annexe 1 : Déploiements des femmes en uniforme par les bénéficiaires du Fonds en 2020-2021	57
Annexe 2 : Contributions du Fonds aux dialogues politiques	59
Annexe 3 : Cadre de résultats du Fonds et projets financés au 31 décembre 2021	61
Annexe 4 : Méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF – Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité	65
Annexe 5 : Profils des projets	67
Police de la République de Côte d'Ivoire	67
Royaume hachémite de Jordanie – Direction de la sécurité publique	69
Forces armées de la République du Libéria	72
Forces armées, Marine et Police du Mexique	75
Forces armées et Police de la République du Niger	79
Gendarmerie nationale de la République du Sénégal	85
Police nationale de la République du Sénégal	90
Forces armées de la République de Sierra Leone	95
Forces armées de la République du Togo	98
Police de la République du Togo	103
Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)	104
Annexe 6 : Engagements nationaux et internationaux des T/PCC bénéficiaires du Fonds en matière d'égalité des genres	107
Annexe 7 : Glossaire	109

Résumé analytique

Le rapport annuel 2021 du Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix couvre 11 projets — huit projets actuellement en cours de mise en œuvre, et trois autres approuvés en 2022, dont le présent rapport fournira un résumé. Ce rapport en cinq parties inclut une présentation générale du Fonds et des temps forts de 2021.

La **première partie** présente l'impact, les réalisations et les produits globaux du Fonds, conformément à ses résultats attendus.

La **deuxième partie** fait ressortir les activités de plaidoyer et de communication mises en œuvre par le Fonds.

La **troisième partie** présente un aperçu des profils de pays pour chaque projet financé.

La **quatrième partie** met en évidence les obstacles courants et les pratiques efficaces rencontrés sur les projets, ainsi que des éléments importants pour les étapes à venir, notamment en vue de renforcer la mobilisation des ressources et la programmation des activités en 2022.

La **cinquième partie** porte quant à elle sur la performance financière du Fonds de l'Initiative Elsie.

Le rapport annuel 2021 s'intitule « *Diversité, inclusion, transformation* » afin d'exprimer le pouvoir des approches par l'égalité des genres et par l'inclusion pour transformer les institutions de sécurité. À travers huit projets pilotes mis en œuvre par onze institutions de sécurité dans sept pays, les réalisations du Fonds en 2021 contribuent à de telles transformations inclusives. Certains de ces projets visent à identifier et à analyser les obstacles nationaux au déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix ; d'autres cherchent à appliquer des solutions sur mesure pour surmonter des obstacles préalablement identifiés.

740 FEMMES
PROCHAINEMENT INTÉGRÉES
À DES « **VIVIERS DE TALENTS** »
DÉDIÉS AUX OPÉRATIONS DE PAIX



3150 FEMMES PROCHAINEMENT FORMÉES EN VUE DE LEUR RECRUTEMENT DANS LES INSTITUTIONS DE SÉCURITÉ

Cinq des projets soutenus intègrent une évaluation des obstacles, cinq intègrent des financements flexibles de projet pour la mise en œuvre d'activités permettant de lever les obstacles identifiés, et deux encore impliquent le déploiement d'unités fortement paritaire.

La Gendarmerie nationale du Sénégal a déployé la toute première commandante d'une unité de police constituée (UPC) en 2021. Sous le commandement de la cheffe d'escadron Mame Rokhaya Lo, cette UPC était également la première unité fortement paritaire déployée, avec 16 % de femmes — un nombre quatre fois supérieur au niveau de référence de 4 % de représentation féminine.

D'autres initiatives ont été lancées pour accroître le déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix, par exemple la constitution en cours d'une réserve d'au moins 740 femmes en uniforme formées et éligibles au déploiement sur les opérations de paix des Nations Unies, issues des Forces armées et de la Police du Niger, de la Gendarmerie et de Police nationales du Sénégal, et des Forces armées du Togo. Ces institutions de sécurité se sont également engagées à augmenter le recrutement de femmes grâce à la formation d'au moins 3150 candidates lors de campagnes de recrutement.

Les projets financés par le Fonds contribuent par ailleurs à l'élaboration de cadres juridiques et de politiques tenant compte de la dimension du genre. Le ministère togolais des Forces armées a par exemple adopté un décret prévoyant la création et la mise en service d'unités et de points focaux genre au niveau ministériel. Pour favoriser l'égalité des genres au niveau institutionnel, cinq institutions de sécurité – les Forces armées et la Police du Niger, la Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal et les Forces armées du Togo – se sont engagées à examiner leurs politiques et règlements existants en vue d'identifier les écarts et les obstacles à la pleine intégration des femmes, et à élaborer une politique pour l'égalité des genres favorisant l'égalité des chances en matière de recrutement, de rétention, d'affectation, de déploiement, de formation et d'évolution de carrière des femmes.

Six institutions de sécurité – les Forces armées du Libéria, les Forces armées, la Marine et la Police du Mexique, les Forces armées de la République de Sierra Leone et du Togo – ont démarré une évaluation des obstacles à l'aide de la méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF (le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité).

L'année 2021 a également été marquée par l'approbation du premier projet soumis par une opération de paix des Nations Unies, la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), dont l'objectif est



5 T/PCC EN VOIE D'ADOPTER DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES GENRES

UN TOTAL DE 8 PROJETS PILOTES SONT EN COURS DE MISE EN ŒUVRE PAR 11 INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ DANS 7 PAYS

JORDANIE	POLICE
LIBÉRIA	FORCES ARMÉES
MEXIQUE	FORCES ARMÉES
	MARINE
SIERRA LEONE	POLICE
	FORCES ARMÉES
SENEGAL	GENDARMERIE
	POLICE
SIERRA LEONE	FORCES ARMÉES
TOGO	FORCES ARMÉES

de construire des logements tenant compte du genre et d'améliorer les conditions de travail des femmes casques bleus provenant du bataillon ghanéen. Ce projet soutiendra ainsi l'engagement du Ghana à accroître le déploiement de femmes dans la FINUL.

Enfin, le Fonds a mené plusieurs activités de plaidoyer et de communication ciblée, et pris part à des discussions politiques aux niveaux international, régional et national. Le Fonds a mobilisé plus de 5000 internautes lors du lancement de haut-niveau de son deuxième cycle de programmation, en plus d'une couverture médiatique dans une centaine de médias et de plus de 600 000 impressions sur les réseaux sociaux. Le Fonds a par ailleurs été mentionné dans le Rapport du Secrétaire général sur les Femmes, la paix et la sécurité au Conseil de sécurité (S/2021/827). Les États membres ont en outre mis en avant le rôle du Fonds en tant qu'instrument de financement essentiel pour la promotion des femmes dans le maintien de la paix lors de divers événements des Nations Unies, notamment au cours de la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix tenue en Corée du Sud, à travers les engagements reçus de trois États membres – l'Australie, le Danemark et la République de Corée.



Nous découvrons que l'une des clés pour assurer une paix durable est de rendre les opérations de maintien et de consolidation de la paix plus inclusives, particulièrement en favorisant la participation des femmes. »

S.E M. Chung Eui-Yong,
Ministre des Affaires étrangères de la République de Corée lors de son discours inaugural de la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix, Séoul, le 7 décembre 2021.

Présentation du Fonds de l'Initiative Elsie

Créé par l'ONU et le Canada en 2019, le Fonds de l'Initiative Elsie est un fonds multilatéral innovant qui se donne pour objectif d'augmenter le déploiement durable et la participation effective des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies. Le Fonds cherche à accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs de genre des Nations Unies définis dans la [Stratégie pour la parité entre les sexes applicable au personnel en uniforme \(UGPS\)](#).

L'atteinte de ces cibles et l'augmentation de la participation effective des femmes en uniforme chargées du maintien de



la paix requièrent d'une part l'engagement et le soutien des pays fournisseurs de contingents et/ou de personnel de police (T/PCC), et d'autre part le déploiement par les Nations Unies de femmes à tous les niveaux et pour toutes les fonctions. Le Fonds a été conçu dans le but de financer des projets conduits par des T/PCC en tant que principaux bénéficiaires, en vue d'identifier puis de lever les obstacles au déploiement des femmes en uniforme chargées du maintien de la paix au niveau national.

Le Fonds prévoit également de soutenir des projets soumis par des « *organisations des Nations Unies participantes* » (bénéficiaires secondaires) lorsque celles-ci visent à mettre en œuvre et à expérimenter des innovations pour renforcer la participation effective des femmes en uniforme déployées dans les opérations de paix des Nations Unies.

Le Fonds cherche par ailleurs à élargir le champ des connaissances disponibles sur les obstacles et les approches efficaces pour renforcer la participation effective des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Ces savoirs ont pour finalité de servir de catalyseur et de favoriser les discussions internationales portant sur les efforts à accomplir pour augmenter le déploiement significatif des femmes en uniforme dans les opérations de paix.

Afin de susciter des changements en profondeur pour une participation significative des femmes en uniforme, le Fonds a déjà conduit deux cycles de programmation depuis son lancement en 2019. Au total, 61 manifestations d'intérêt ont été reçues de 27 T/PCC et de 8 organisations des Nations Unies. Le Fonds a approuvé 12 projets soumis par 8 T/PCC, de façon directe ou par l'intermédiaire d'un partenariat avec des agences des Nations Unies, ainsi qu'un projet présenté par une opération de paix de l'ONU¹.

¹ Depuis 2019, le Fonds a approuvé 12 projets : Police de la Côte d'Ivoire, Direction de la sécurité publique de la Jordanie, Forces armées du Libéria, Forces armées, Marine et Police du Mexique, Forces armées et Police du Niger, Forces armées et Police de Sierra Leone, Forces armées et Police du Togo, FINUL. Les projets soumis par la Gendarmerie et la Police du Sénégal ont été approuvés en 2020 ; les autres projets en 2021.

Structure de gouvernance

Quatre principes guident la structure de gouvernance du Fonds : **inclusivité, transparence, responsabilité et participation des pays.**

La structure de gouvernance du Fonds regroupe les entités suivantes :

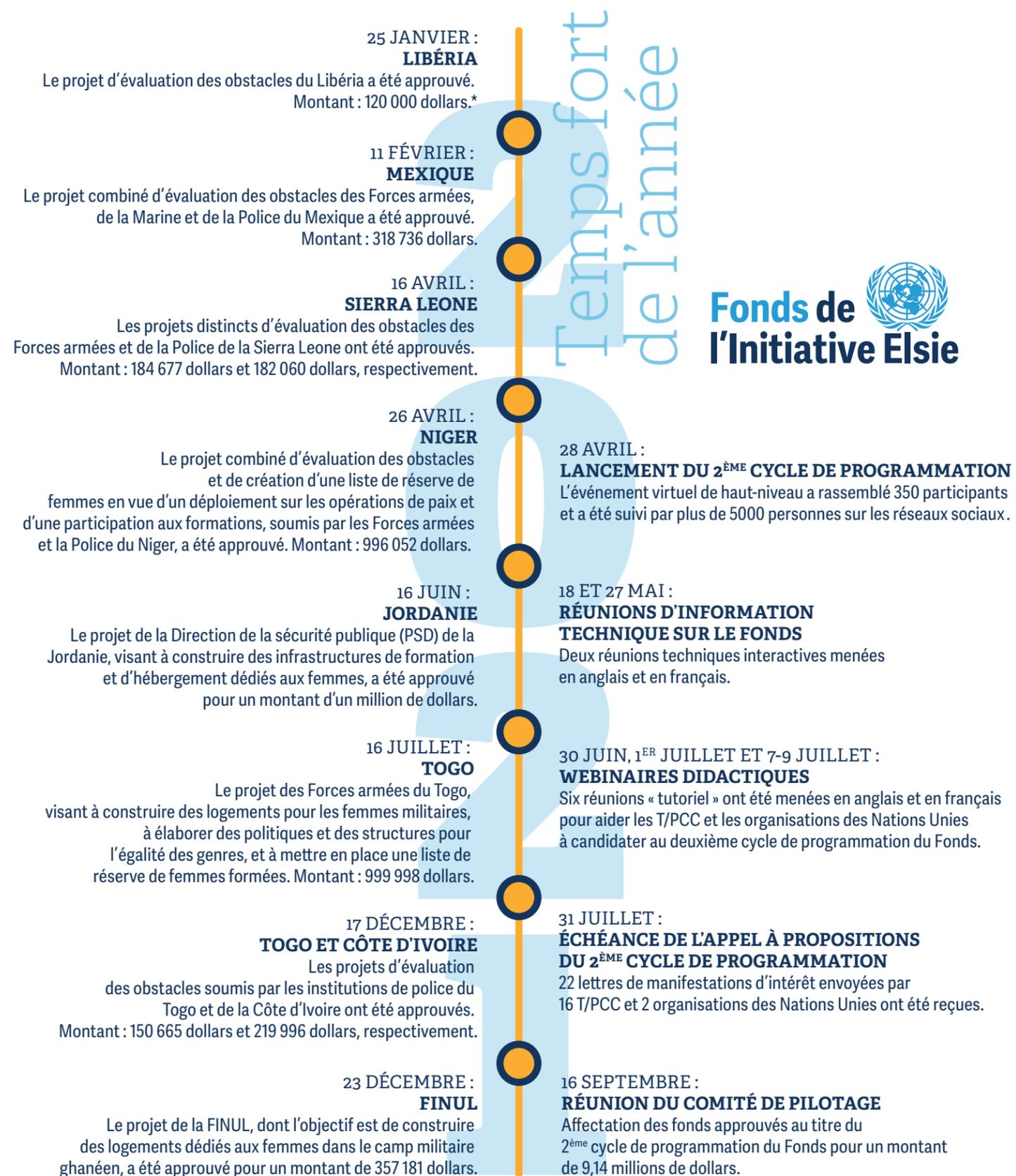
- Un **Comité de pilotage (COFIL)** composé de sept membres chargés de fournir des orientations stratégiques au Fonds afin que celui-ci atteigne ses objectifs de programme. Le COFIL comprend trois membres permanents : le **Département des opérations de paix (DPO), le Cabinet exécutif du Secrétaire général et ONU Femmes**. ONU Femmes, l'organisation d'accueil du Secrétariat du Fonds, et le gouvernement du Canada, en tant que membre fondateur, sont les deux co-présidents du COFIL. Trois pays siègent également au COFIL en rotation alternée tous les deux ans : un pays contributeur du Fonds, un T/PCC éligible à l'aide publique au développement (APD), et un pays membre du Groupe de contact de l'Initiative Elsie, dirigé par le Canada. En 2021, les Pays-Bas et le Bangladesh sont arrivés au terme de leur mandat, tandis que le Royaume-Uni et le Rwanda rejoignent le COFIL en tant que contributeur au Fonds et T/PCC éligible à l'APD, respectivement. Le Ghana a quant à lui siégé en tant que membre du Groupe contact au cours de la même année.
- Un **Comité technique (CT)** composé de dix membres dispense ses orientations techniques au Secrétariat du Fonds. Recommandé par le COFIL, le CT rassemble un large éventail d'expériences et d'expertises universitaires, thématiques, géographiques, tirées de missions de terrain et d'opérations militaires et policières issues de diverses organisations à travers le monde.
- Le **Secrétariat**, hébergé par ONU Femmes, apporte son soutien technique et administratif au COFIL, mène les vérifications nécessaires sur les propositions de projet, puis en assure leur suivi et l'évaluation.
- Le **Fonds fiduciaire multipartenaires (Bureau MPTF)** est le Gestionnaire chargé de recevoir, d'administrer et de décaisser les fonds, mais il n'a pas de droit de vote.

Le Fonds collabore avec de **nombreux partenaires** :

- **DCAF** – en partenariat avec l'Université Cornell dans le cadre de l'Initiative Elsie – a élaboré la méthodologie d'évaluation des obstacles MOWIP en octobre 2020 et mis en place le

service d'assistance *DCAF Help Desk*. Le Fonds maintient une étroite collaboration avec le DCAF afin d'assurer un soutien adéquat aux T/PCC bénéficiaires désireux de mener une évaluation des obstacles à l'aide de la méthodologie MOWIP.

- Les **donateurs** – dont les contributions financières et le soutien en nature rendent possible l'ambitieux programme du Fonds. Au 31 décembre 2021, des contributions et engagements ont été réalisés par l'Australie, le Canada, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège et le Royaume-Uni. Les engagements et promesses de dons en cours peuvent être consultées sur la [fiche d'information du MPTF](#).
- **États membres, bénéficiaires directs et organismes d'exécution** : les activités du Secrétariat du Fonds sont également orientées et complétées par les apports, les connaissances et les expériences des États membres, y compris par les connaissances et expériences des femmes chargées du maintien de la paix. Le Secrétariat du Fonds est par ailleurs sensible aux efforts déployés par les T/PCC, les organisations des Nations Unies participantes, les organisations militaires et policières pour la soumission de leurs projets, ainsi qu'au soutien fourni par les bureaux de pays et régionaux du PNUD et d'ONU Femmes.
- La communauté du programme **Femmes, paix et sécurité** — composée d'instituts de recherche spécialisés dans la promotion du programme, et notamment du leadership des femmes dans le secteur de la sécurité, des organisations de la société civile (OSC) et des réseaux internationaux, régionaux et nationaux de femmes militaires et policières, ainsi que la direction d'organisations comme l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF), le Réseau des chefs de la défense sur les femmes, la paix et la sécurité (*WPS CHODS Network*) et l'Association internationale des femmes policières (IAWP).



* Tous les montants exprimés dans ce rapport sont en dollars des États-Unis

1ère partie



UN MINUSCA Photo / Hervé Sereffo

1^{ère} partie : Réalisations du Fonds

Cette première partie présente une synthèse de l'impact, des réalisations et des produits du Fonds, conformément à sa [théorie du changement](#).

Le principal impact du Fonds est l'accélération du rythme du changement en faveur d'une participation effective accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies.

Son impact secondaire, transversal, est la contribution à la production de connaissances comme moyen de favoriser des progrès durables. Le Fonds participe également aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies horizon 2030, particulièrement à l'objectif 5 visant à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles, et à l'objectif 16, ciblant la promotion de sociétés pacifiques et inclusives. De plus, tous les projets financés par le Fonds sont catégorisés dans le système des Marqueurs pour l'égalité des genres (GEM) des équipes de pays des Nations Unies en tant que GEM 3. Le système GEM permet de suivre les investissements financiers prévus ou effectués en matière d'égalité des genres et alloués par les équipes de pays des Nations Unies dans le cadre de programmes ou de projets. La catégorie GEM 3 fait référence à des activités de projets visant spécifiquement à réduire les inégalités de genre, à transformer des normes de genre préjudiciables, ou encore à l'autonomisation des femmes et des filles².

² Groupe des Nations Unies pour le développement durable, Note d'orientation sur les marqueurs de l'égalité hommes-femmes à l'usage des équipes de pays des Nations Unies, 2019 <https://unsdg.un.org/resources/unct-gender-equality-marker-guidance-note>.

Les réalisations sont classées en fonction des résultats cibles fixés par le Fonds. Pour permettre aux T/PCC de concevoir des projets innovants à même de surmonter les obstacles propres à leur contexte national et encourageant le déploiement significatif de femmes en uniforme chargées du maintien de la paix, le Fonds envisage l'atteinte de progrès durables à travers deux composantes clés : l'évaluation sérieuse et complète des obstacles dans un contexte national ou international particulier, et des activités de projet s'efforçant de lever les obstacles spécifiques identifiés. De ce fait, le Fonds retient l'appui aux évaluations d'obstacles et à des projets spécifiques comme ses deux principaux leviers d'engagement auprès de ses bénéficiaires. Le Fonds propose en outre aux T/PCC une prime pour les unités fortement paritaires afin d'inciter de façon responsable à l'augmentation du déploiement significatif des femmes en uniforme. Le Fonds n'impose pas une voie unique vers le changement et propose au contraire une certaine souplesse dans l'utilisation des modalités de financement versées aux institutions de sécurité.

Chaque projet financé doit contribuer à un ou plusieurs résultats à long-terme identifiés par le Fonds. Les résultats attendus de chaque projet doivent ainsi être présentés en fonction des résultats cibles du Fonds :

- **Résultat 1** : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ;
- **Résultat 2** : Croissance de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de paix de l'ONU ;
- **Résultat 3** : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU ;



UN Photo / Gema Cortes

- **Résultat 4** : Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de paix de l'ONU.

En 2021, le Fonds a approuvé dix projets soumis par sept T/PCC et une opération de paix de l'ONU, équivalent à un soutien financier total de 4,5 millions de dollars³. La

mise en œuvre des projets du premier cycle de programmation a démarré entre mars et novembre dans sept T/PCC : Jordanie, Libéria, Mexique, Niger, Sénégal, Sierra Leone et Togo. En 2021, les T/PCC ont bénéficié de neuf financements de projets, de façon directe ou par l'intermédiaire d'un partenariat avec les bureaux de pays d'ONU Femmes, pour un soutien financier total de 4,2 millions de dollars⁴. La FINUL a également été bénéficiaire du Fonds à hauteur de 357 000 dollars⁵.



³ Les dix projets ont été proposés par la Police de la Côte d'Ivoire, la Direction de la sécurité publique de la Jordanie, les Forces armées du Libéria, les Forces armées, la Marine et la Police du Mexique, les Forces armées et la Police du Niger, les Forces armées et la Police de Sierra Leone, les Forces armées et la Police du Togo, et la FINUL.

⁴ Selon les termes de référence (TdR) du Fonds, « les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pourront envisager de solliciter le Fonds en coordination avec des organismes de l'ONU », à savoir des agences, des fonds et/ou des programmes des Nations Unies (p.6).

⁵ Conformément aux TdR du Fonds, celui-ci « peut également financer des projets proposés par des organisations des Nations Unies et qui sont destinés à mettre en œuvre et à tester des innovations visant à accroître la participation active des femmes en uniforme déployées dans les opérations de paix de l'ONU. Il est entendu que ces projets ne seraient normalement pas éligibles au financement par les ressources budgétaires et extra-budgétaires disponibles, et que leur déploiement à grande échelle éventuel serait effectué sur les ressources existantes des Nations Unies. À titre indicatif, les allocations pour les projets menés par l'ONU ne doivent généralement pas excéder 20 % du montant total des fonds disponibles ». (p.6) Les projets pour lesquels les organismes onusiens ont reçu des fonds en coordination avec un T/PCC ne comptent pas parmi les 20 % de projets conduits par les Nations Unies.

Impact

Impact principal : Accélération du rythme du changement en faveur d'une participation effective accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies.

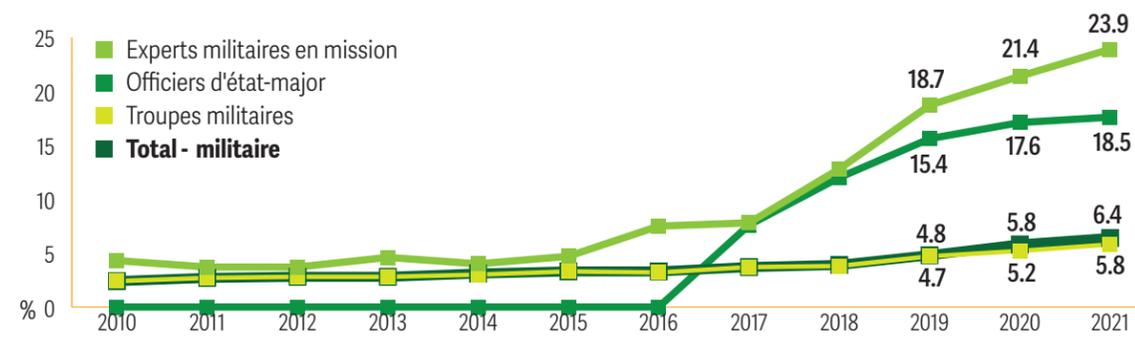
Le Fonds participe à l'accélération du rythme du changement en faveur d'une participation effective accrue des femmes en uniforme de par la prestation d'un soutien technique et financier aux projets qu'il subventionne, ainsi qu'à travers un plaidoyer dirigé vers les États membres et les acteurs du Fonds (voir Annexe 1). Un aperçu du rythme global du changement introduit par les efforts des T/PCC et des Nations Unies est présenté dans l'encadré 1.

Encadré 1 :

Rythme global du changement en faveur d'une participation effective accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies.

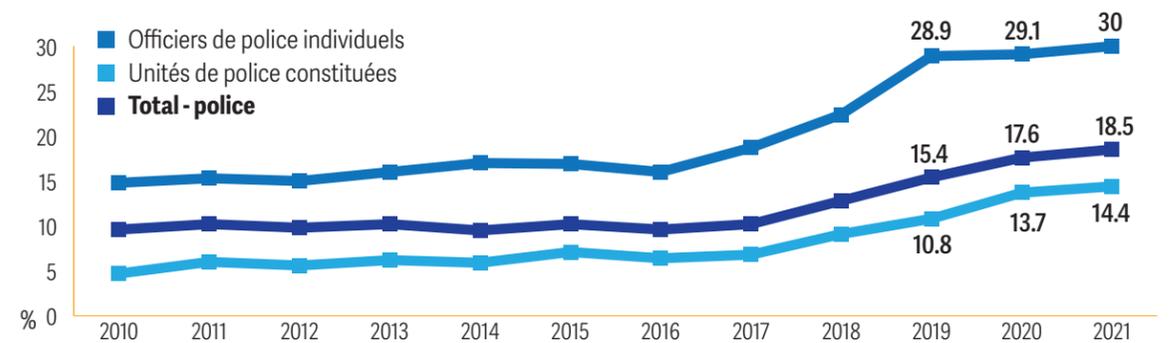
Le déploiement des femmes en uniforme a poursuivi son augmentation en 2021, en phase avec une tendance constante à la hausse depuis 2010 (voir ci-dessous). En décembre 2021, les déploiements totaux de femmes militaires et policières ont augmenté pour atteindre 7,7 %, contre 6,8 % en 2020. De façon générale, la participation des femmes dans cinq types de postes a augmenté à un rythme homogène d'environ 1,1 % : 1) expertes militaires des Nations Unies en mission (EMNUM)⁶, 2) officières d'état-major (OEM), 3) membres de contingents militaires, 4) officières de police individuelles (OPI) et 5) membres d'unités de police constituées (UPC). La plus forte augmentation de femmes déployées s'observe chez les EMNUM et les OEM (1,1 %), suivi par les OPI (0,9 %), les UPC (0,7 %) puis au sein des contingents militaires (0,6 %).

Figure 1 : Représentation des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies - personnel militaire (2010-2021)



⁶ Le DPO des Nations Unies a confirmé que le terme d'« observateur militaire (OM) » utilisé dans la Stratégie UGPS désignait la catégorie plus large de personnel militaire dite « Experts militaires des Nations Unies en mission (EMNUM) », tel que reflété sur le site internet dédié au Maintien de la paix des Nations Unies (n.d) <https://peacekeeping.un.org/en/gender> (consulté en février 2022).

Figure 2 : Représentation des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies - personnel de police (2010-2021)



Maintien de la paix des Nations Unies, (n.d) Statistiques par genre. <https://peacekeeping.un.org/fr/gender> (consulté en février 2022).

Impact secondaire : Connaissances acquises par le Fonds en vue de participer au dialogue mondial sur la représentation accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies

Au cours de l'année 2021, le Fonds a pris part à plusieurs discussions politiques aux niveaux international, régional et national (voir Annexe 2).

Le Rapport du Secrétaire général au Conseil de sécurité sur le programme Femmes, paix et sécurité (S/2021/827) désigne le Fonds comme un mécanisme important pour « encourager le déploiement de femmes militaires et policières dans les opérations de paix et à promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité. » (para. 35).

Lors du débat public du Conseil de sécurité sur les Femmes, la paix et la sécurité, les États membres ont par ailleurs souligné le rôle crucial du Fonds investir dans les femmes dans le maintien de la paix, notamment à travers les déclarations distinctes du [Canada](#) et du

[Royaume-Uni](#), ainsi que par l'intermédiaire de la déclaration commune du groupe [MIKTA](#) (Mexique, Indonésie, République de Corée, Turquie et Australie). De la même manière, le [Royaume-Uni](#) a rappelé l'importance de contribuer au Fonds pour promouvoir la participation des femmes en uniforme dans les opérations de paix lors de la conférence plénière et du débat général du Comité spécial des opérations de maintien de la paix (Comité des 34) de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Le Fonds a par ailleurs participé à huit discussions politiques et universitaires organisées par l'Autriche, l'ASEAN (avec la participation du Canada, de l'Indonésie et de la Thaïlande), l'Allemagne, l'Uruguay, la Tanzanie, ONU Femmes, le Groupe de travail du Pacte sur les femmes, la paix et la sécurité et l'action humanitaire, le Groupe d'experts sur la Réforme du secteur de la sécurité et la gouvernance à l'Université Ateneo de Manille, aux Philippines, ainsi que par l'Université de Tartu, en Estonie, lors d'une conférence sur le genre et les institutions de sécurité.



UN Photo

Résultats et produits : Résultats globaux

La mise en œuvre de huit projets a démarré en 2021. Cinq de ces projets intégraient une évaluation des obstacles, cinq comprenaient des financements flexibles d'activités de projet, et deux enfin impliquaient le déploiement d'unités fortement paritaires (voir 2^{ème} partie et Annexe 3). Tous les pays concernés par l'évaluation des obstacles ont utilisé la méthodologie de recherche MOWIP élaborée par le DCAF (Annexe 4). Dans le cadre de ses procédures de financement, le Fonds a mené une évaluation des risques en matière de droits humains pour cinq institutions de sécurité, conformément à la [Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme dans le contexte de la fourniture d'appui par l'ONU à des forces de](#)

[sécurité non onusiennes \(PDVDH\) \(2013\)](#)⁷. Cette évaluation des risques appliquée au respect des droits humains assure non seulement que le soutien financier soit bien aligné aux principes de promotion et de protection des droits humains, mais permet également de consolider le projet en atténuant les risques de violations des droits humains, notamment de discriminations à l'égard des femmes. Ces discussions ont abouti à l'adoption et à l'intégration de 40 mesures d'atténuation des risques au sein des cinq projets concernés. Afin d'orienter ce processus, le Fonds a élaboré un Cadre de mise en œuvre de la PDVDH facilitant la normalisation des mesures d'atténuation.

⁷ Conformément aux termes de référence du Fonds, une évaluation des risques relative à la PDVDH a été menée pour la Direction de la sécurité publique de la Jordanie, les Forces armées et la Police du Niger et les Forces armées et la Police du Togo.

Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

Au cours de l'année 2021, le Fonds a approuvé le financement des projets d'évaluation des obstacles MOWIP de sept T/PCC couvrant 11 institutions de sécurité, dont six en sont déjà en cours de mise en œuvre : les Forces armées du Libéria, la Marine et la Police du **Mexique**, les Forces armées de la **Sierra Leone** et les Forces armées du **Togo**⁸. Les avancées réalisées à ce jour comprennent le recrutement d'équipes de recherches de 5 à 23 membres chacune, en fonction du nombre d'institutions de sécurité concernées et d'enquêtes à mener. Les quatre pays ont achevé la phase préparatoire en dispensant plus de neuf sessions de formation sur la méthodologie MOWIP à 45 chercheurs et recenseurs. Trois pays (**Libéria**, **Mexique** et **Sierra Leone**) ont commencé à collecter des données et ont interrogé un total de 1737 membres de leur personnel.

Résultat 2 : Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de paix de l'ONU

Le **Sénégal**, l'un des principaux pays fournisseurs de personnel de police, a déployé deux unités de gendarmerie fortement paritaires. Ce déploiement marque également le tout premier commandement féminin d'une **UPC sénégalaise**.

L'Annexe 1 fournit des détails sur les déploiements de femmes en uniforme par les pays bénéficiaires du Fonds.

⁸ Les institutions de sécurité suivantes conduiront une évaluation des obstacles MOWIP en 2022 : Police de la Côte d'Ivoire, Forces armées et Police du Niger, Police de Sierra Leone et Police du Togo.

Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU

Cinq institutions de sécurité situées dans quatre pays — les Forces armées et la Police du **Niger**, la Gendarmerie et la Police nationales du **Sénégal** et les Forces armées du **Togo** — sont en train d'établir un vivier d'au moins 740 femmes en uniforme formées et éligibles à un déploiement dans une opération de paix de l'ONU.

Ces institutions de sécurité se sont également engagées à augmenter le recrutement des femmes à travers la formation d'un minimum de 3150 candidates lors de campagnes de recrutement.

Afin de favoriser l'institutionnalisation de l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité, ces projets ont aussi pour objectif d'analyser les politiques et règlements existants pour identifier les lacunes et les obstacles à la pleine intégration des femmes au sein de leurs services. Ils ont également pour objectif l'élaboration d'une politique d'égalité des genres assurant l'égalité des chances en matière de recrutement, de rétention, d'affectation, de déploiement et d'évolution de carrière des femmes.

Résultat 4 : Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de paix des Nations Unies.

Pour la première fois, un projet proposé par une entité onusienne, la **Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)**, a été approuvé par le Fonds. Ce projet a pour objet la construction de logements tenant compte les dimensions de genre et l'amélioration des conditions de travail des femmes soldats de la paix issues du bataillon ghanéen.

Résultats cibles du Fonds et synthèse des principales réalisations

Résultats du Fonds 1

Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

6 institutions de sécurité situées dans

5 pays ont démarré leur évaluation des obstacles MOWIP : les Forces armées du Libéria, les Forces armées, la Marine et la Police du Mexique, les Forces armées et la Police du Niger, les Forces armées de la Sierra Leone et les Forces armées du Togo.

9 formations sur la méthodologie MOWIP ont été organisées et dispensées à au moins

45 chercheurs et recenseurs.

1737 membres du personnel militaire et policier ont été interrogés.

Résultats du Fonds 2



Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de paix de l'ONU

2 unités fortement paritaires, pour la première fois sous un commandement féminin, ont été déployées par la Gendarmerie nationale du Sénégal.

460 gendarmes – 55 femmes et 405 hommes – de la Gendarmerie nationale du Sénégal ont reçu une formation sur l'égalité des genres et l'exploitation et les abus sexuels avant leur déploiement dans le cadre d'UPC dans la MINUSCA et la MONUSCO.

Résultats du Fonds 3

Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU

En cours

création d'un vivier d'au moins **740**



femmes en uniforme formées et éligibles au déploiement sur les opérations de paix ; ces femmes sont issues des Forces armées et de la Police du Niger, de la Gendarmerie et de la Police nationales du Sénégal, et des Forces armées du Togo.

formation de **3150**



recrues féminines à l'issue de campagnes de recrutement menées dans les institutions de sécurité.

103



femmes formées par la Gendarmerie nationale du Sénégal sur les exigences de base requises pour un déploiement sur une opération de paix — en vue de l'examen d'aptitude au service en mission (EASM) mené par l'équipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection (SAAT).

En cours **5** activités d'élaboration de politiques d'égalité des genres menées par les Forces armées et la Police du Niger, la Gendarmerie et Police nationales du Sénégal et les Forces armées du Togo.

45



femmes formées par la Police nationale du Sénégal, dont trois ont été sélectionnées pour une promotion.

3 projets de construction de logements



et autres infrastructures dédiées aux femmes ont été lancés par la PSD de Jordanie, la Gendarmerie nationale du Sénégal et les Forces armées du Togo.

Résultats du Fonds 4

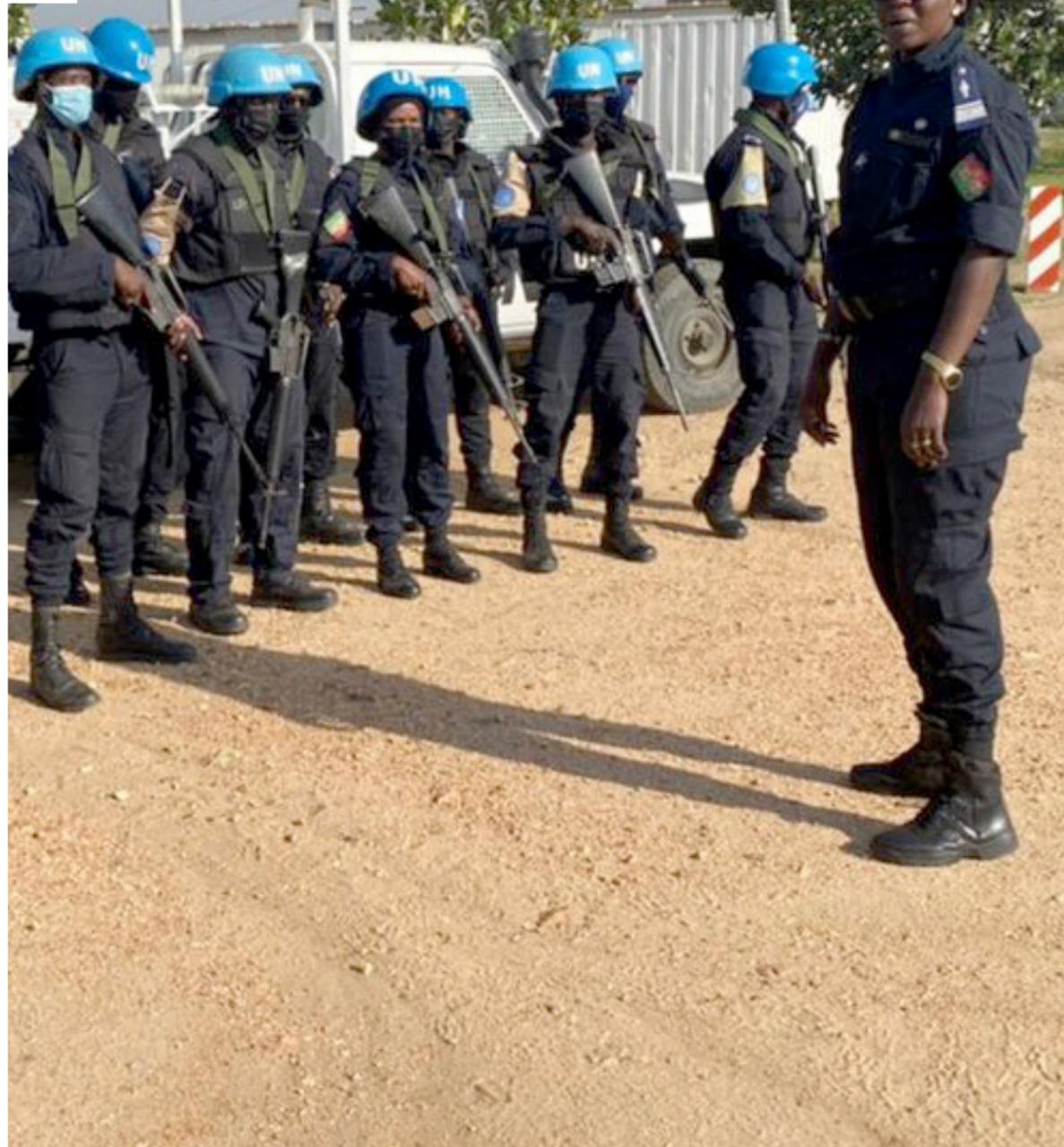
Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de paix des Nations Unies.

1 Un projet approuvé, soumis par la FINUL,



visé à la construction de logements tenant compte du genre et à l'amélioration des conditions de travail pour les femmes soldats de la paix issues du bataillon ghanéen.

2^{ème} partie



UN Photo

2^{ème} partie : Activités de plaidoyer

Cette deuxième partie offre un tour d'horizon des activités de plaidoyer menées par le Fonds.

Deuxième cycle de programmation : impact des activités de communication

Afin d'encourager de nouvelles candidatures pour les financements proposés, le Fonds a organisé **9 événements virtuels** pour le lancement de son deuxième cycle de programmation, rassemblant **661 participants** au total. Le lancement de haut-niveau le 28 avril 2021 a eu lieu en présence de la Directrice exécutive d'ONU Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka, et du Secrétaire général adjoint du DPO, Jean-Pierre Lacroix, et a réuni plus de 5000 personnes sur les divers réseaux sociaux des Nations Unies. Voici la liste des événements organisés et le nombre de participants à chaque session :

- Lancement de haut-niveau du deuxième cycle de programmation (en anglais, français, espagnol et arabe) : 350 participants
- Deux réunions d'information technique : version anglaise : 87 participants ; version française : 77 participants
- Six webinaires sur les modalités de financement du Fonds : Version anglaise : 89 participants ; version française :

58 participants (en collaboration avec l'Organisation Internationale de la Francophonie et Francopol).

Afin d'épauler les potentiels candidats, le Fonds a réalisé plusieurs supports d'informations en anglais et en français, notamment un guide de demande de financement, des tutoriels vidéo et une liste de questions fréquentes (FAQ) dans le cadre des demandes de financement.

Les activités de communication sont absolument primordiales pour sensibiliser les acteurs internationaux aux missions du Fonds. En s'appuyant sur ses divers outils et produits de communication, le Fonds a pu augmenter la pertinence de ses actions et sa notoriété auprès de son public cible, notamment les T/PCC et les organisations des Nations Unies.

Les activités de communication du Fonds ont ainsi contribué au fort engouement pour ce deuxième cycle de programmation et à la réception des 20 manifestations d'intérêt soumises par 16 T/PCC et 2 organisations des Nations Unies situés dans quatre régions : Afrique, Asie, Amérique latine et Caraïbes, et Europe. Treize organisations candidates ont par la suite été invitées à soumettre une proposition de projet détaillée : quatre pays fournisseurs de contingents militaires (TCC) et quatre pays fournisseurs de personnel de police (PCC) pour des projets d'évaluation des obstacles, et deux missions des Nations Unies pour une demande de financement flexible de projet.

Positionnement du Fonds : communication ciblée par l'intermédiaire des médias et des réseaux sociaux

Le Fonds collabore stratégiquement avec les équipes médias des Nations Unies afin d'accroître sa visibilité et la portée de ses communications. En 2021, le Fonds a **publié six communiqués de presse** en collaboration

avec le siège d'ONU Femmes, l'équipe communication du DPO et ses bénéficiaires. Ces publications ont généré **plus d'une centaine de couvertures médiatiques** en anglais, arabe, chinois, espagnol, français, hindi et portugais dans des titres internationaux et régionaux tels que All Africa News, Emirates News Agency, MENAFN, ReliefWeb et South Asia Monitor. La Radio des Nations Unies a elle aussi couvert l'actualité du Fonds, contribuant à élargir notre rayonnement dans les pays francophones.

En vue d'atteindre un public global et d'améliorer sa visibilité en ligne, le Fonds a intensifié ses publications sur les réseaux sociaux et le partage rapide de mises à jour sur son programme. À travers son compte Twitter ([@ElsieFund](https://twitter.com/ElsieFund)), le Fonds a cumulé **669 000 impressions organiques à partir de ses 198 tweets d'origine**. Par rapport à avril 2020, lorsque le compte Twitter du Fonds a été créé, **le nombre d'abonnés aux comptes du Fonds a augmenté de 269 %** — Twitter étant le principal canal d'annonce des actualités du Fonds, comme les nouvelles contributions de bailleurs ou les nouveaux bénéficiaires de financements. Pour élargir son rayonnement, le Fonds collabore également avec les équipes d'ONU Femmes et des partenaires extérieurs spécialisées dans les réseaux sociaux afin de partager et d'accroître les contenus partagés sur ces canaux.

Présence en ligne du Fonds : site internet et accès aux données et informations grâce au Tableau de bord de statistiques sur le genre

La refonte et l'optimisation du site internet du Fonds (elsiefund.org) a permis de réduire son empreinte numérique tout en facilitant l'accès aux données et informations clés. Le trafic sur le site a ainsi **augmenté de 264,5 %** par rapport à avril 2020 (date de création du site internet du Fonds).

Le site propose des outils pratiques tels qu'un simulateur de prime aux unités fortement paritaires et un nouveau [Tableau de bord de statistiques sur le genre](#). Alimenté grâce à la [base de données de référence des Nations Unies sur la paix et la sécurité](#), ce tableau de bord présente un instantané du nombre et du pourcentage de femmes en uniforme déployées dans les opérations de paix de l'ONU, du nombre de femmes requis par T/PCC et par mission de maintien de la paix pour atteindre les cibles de la stratégie UGPS, ou encore du nombre d'hommes déployés. Le tableau de bord est très facile d'utilisation, les données pouvant être filtrées par T/PCC, par mission ou par type de personnel, et triées par nombre ou par pourcentage.

Chiffres cumulés du Fonds sur la période 2019-2021

2 cycles de
programmation

30M
dollars de nouvelles
contributions et
engagements

61 lettres de
manifestation d'intérêt
• 27 T/PCCs • 8 organisations
des Nations Unies
participantes

12 propositions
approuvées
• 11 T/PCCs • 1 organisation
des Nations Unies
participante



Financements

19M
dollars de contributions
et engagements
initiaux en 2019

5.9M
dollars de nouvelles
contributions
en 2020

5.1M
dollars de nouvelles
contributions
et engagements
en 2021

Total	Objectif
30M dollars	40M dollars



Lettres de
manifestation
d'intérêt reçues



Invitations à
soumettre une
proposition
détaillée



Propositions
approuvées

1^{er} cycle de programmation



61

- 19 T/PCC
- 4 organisations
de l'ONU
participantes



19

T/PCC



8

- 3 évaluations
des obstacles
- 5 financements flexibles
- 2 combinés avec une évaluation
des obstacles
- 2 combinés avec une prime
aux unités fortement paritaires

2^e cycle de programmation



20

- 16 T/PCC
- 2 d'organisations
de l'ONU



13

- 11 T/PCC
- 2 d'organisations
de l'ONU



3

- 2 évaluations
des obstacles
- 1 financement flexible
de projet



3^{ème} partie

3^{ème} partie : Synthèse des profils de projets

La troisième partie du rapport offre un aperçu des 11 projets proposés par 8 T/PCC, tous éligibles à l'APD, ainsi que par une opération de paix des Nations Unies.

Chaque résumé comporte les livrables, le budget et le calendrier des projets.

La mise en œuvre de huit de ces projets a débuté en 2021. Vous trouverez la version complète des profils de projets, y compris un résumé de l'état d'avancement des activités et des réalisations, en Annexe 5. Toutes les évaluations des obstacles reposent sur la

méthodologie MOWIP (voir Annexe 4), et toutes les données relatives aux déploiements des T/PCC remontent au 31 décembre 2021.



Aperçu de l'état d'avancement des projets : Approuvé ou en cours



Tous les budgets sont des financements flexibles de projets à l'exception des projets de la Gendarmerie et de la Police nationales du Sénégal, qui combinent un financement flexible de projet et une prime aux unités fortement paritaires.

1. Police de la République de Côte d'Ivoire

La République de Côte d'Ivoire est le 18^{ème} plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 106 OPI et 2 EMNUM. Parmi les OPI déployés, 32 (30 %) sont des femmes.

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 1 du Fonds.
	Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
	Budget total approuvé par le Fonds	219 996 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	Police de la Côte d'Ivoire, par l'intermédiaire d'ONU Femmes Côte d'Ivoire.
	Partenaires d'exécution	Centre ivoirien de recherches économiques et sociales (CIRES) ; Cellule d'analyse de politiques économiques du CIRES (CAPEC).
	Durée du projet	12 mois



UN Photo / Leonora Baumann

2. Royaume hachémite de Jordanie – Direction de la sécurité publique

Le Royaume hachémite de Jordanie est le 10^{ème} plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU et déploie 255 policiers, dont 24 femmes (9 %). La Direction de la sécurité publique (PSD) de Jordanie est composée des directions de la Police, de la Défense civile et de la Gendarmerie. La PSD déploie 76 OPI dont 10 femmes (13 %), et une UPC comprenant 14 policières (8 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 3 du Fonds.
	Livrables du projet	1. Des infrastructures de logement et de formation dédiés aux femmes (32 lits plus une capacité de 20 lits supplémentaires) seront bâties dans l'enceinte du campus de la Royal Police Academy. 2. Un vivier de 100 policières éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix des Nations Unies.
	Budget total approuvé par le Fonds	1 000 000 dollars.
	Contributions en nature	Coûts additionnels d'une valeur approximative de 706 280 dollars apportés par la PSD.
	Bénéficiaire du Fonds	PSD de Jordanie
	Fonds transférés au 31 décembre 2021	1 000 000 dollars
	Date du transfert des fonds	18 novembre 2021.
	Durée du projet	Deux ans
	Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans la PSD	9,7 % du recrutement annuel d'ici 2025 (donnée de référence : 6 % en 2019).

3. Forces armées de la République du Libéria

La République du Libéria est le 57^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, avec 163 militaires déployés, dont 17 femmes (10 %). Les Forces armées du Libéria (AFL) déploient 148 membres de contingents, dont 12 femmes (10 %), 12 OEM, dont une femme (8 %) et 3 EMNUM, dont 2 femmes (67 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 1 du Fonds.
	Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
	Budget total approuvé par le Fonds	120 000 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	AFL par l'intermédiaire d'ONU Femmes Libéria
	Partenaires d'exécution	Institut Kofi Annan pour la transformation des conflits (KAICT)
	Fonds transférés au 31 décembre 2021	120 000 dollars.
	Date du transfert des fonds	3 mars 2021
	Durée du projet	14 mois
PRINCIPALES RÉALISATIONS		300 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP



Armed Forces of Liberia Photo

4. Forces armées, Marine et Police du Mexique

Le Mexique est le 82^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 17 militaires, dont 8 femmes (47 %). Les Forces armées du Mexique déploient un OEM masculin et 16 EMNUM, dont 8 femmes (50 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 1 du Fonds.
	Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP à l'intention du ministère de la Défense nationale – Secrétariat à la Défense nationale (SEDENA), Secrétariat à la Marine (SEMAR) et Secrétariat à la Sécurité et la protection citoyenne (SSPC).
	Budget total approuvé par le Fonds	318 736 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	SEDENA, SEMAR et SSPC par l'intermédiaire d'ONU Femmes Mexique
	Partenaires d'exécution	Latin American Security and Defence Network (RESDAL) et Universidad de las Americas (UDLAP)
	Fonds transférés au 31 décembre 2021	318 736 dollars.
	Date du transfert des fonds	4 mars 2021
	Durée du projet	15 mois
PRINCIPALES RÉALISATIONS		<ul style="list-style-type: none"> 1 200 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP 40 entretiens conduits auprès de la haute direction, du personnel décisionnaire et de responsables de programme 7 formulaires d'information institutionnels remplis

5. Forces armées et Police de la République du Niger

La République du Niger est le 20^{ème} plus gros T/PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant un total de 972 membres des forces de sécurité, dont 26 femmes (2,7 %). Le Niger est le 21^{ème} plus gros TCC, avec 862 membres de contingents déployés, parmi lesquels 5 (0,6 %) sont des femmes, ainsi que 13 OEM et 2 EMNUM (tous des hommes). Le Niger est également le 19^{ème} plus gros PCC en envoyant 95 OPI, parmi lesquels 21 femmes (22 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue aux résultat 1, 2 et 3 du Fonds.
	Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le rapport et les recommandations de l'évaluation des obstacles à l'intention des Forces armées et Police du Niger. 2. Une étude sur l'intérêt et les motivations des femmes à choisir une carrière en uniforme dans les services de sécurité. 3. Une politique, une stratégie et un plan d'action pour l'égalité des genres dans la Police et les Forces armées. 4. Sensibilisation de 10 000 femmes sur une carrière dans les institutions de sécurité et soutien à la formation de 200 candidates au recrutement. 5. Formation de 100 policières en préparation du test EAMS SAAT de l'ONU et de 40 femmes militaires sur la coopération civilo-militaire, en ingénierie, transmissions, et autres spécialités. 6. Un vivier de 40 femmes militaires et 100 policières éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix de l'ONU.
	Budget total approuvé par le Fonds	996 052 dollars ⁹
	Bénéficiaire du Fonds	Ministères nigérien de la Défense et de l'Intérieur, par l'intermédiaire d'ONU Femmes Niger
	Partenaires d'exécution	Institut national de la statistique du Niger (INS)

9 Un total de 162 155 dollars sera utilisé pour le soutien au déploiement d'OPI à travers des activités de renforcement de capacités, notamment des formations à destination des policières en vue de l'examen EASM -SAAT.

	Fonds transférés au 31 décembre 2021	996 052 dollars.
	Date du transfert des fonds	14 juillet 2021
	Durée du projet	Un an
	Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans les services de sécurité	10 % dans les Forces armées (4,7 % en 2019) et 15 % dans la Police (5 % en 2019) d'ici 2022.
PRINCIPALES RÉALISATIONS		<ul style="list-style-type: none"> • 280 personnes ont participé à l'événement de lancement du projet financé par le Fonds, dont 90 membres de la Défense nationale, 60 membres de la Gendarmerie, 50 membres de la Police et 70 membres de la Garde nationale.



6. Gendarmerie nationale de la République du Sénégal

La République du Sénégal est le plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 1124 militaires, dont 136 femmes (13 %). La Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal déploient 1041 membres au sein d'UPC, parmi lesquels 136 femmes (13 %) et 83 OPI, dont 26 sont des femmes (31 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue aux résultat 1, 2 et 3 du Fonds.
	Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une politique d'égalité des genres, un atelier de sensibilisation à l'intention du personnel décisionnaire, et une formation du personnel ; 2. La formation de a) 2400 femmes en vue de leur recrutement, b) 160 femmes en vue de promotions, c) 30 femmes occupant un poste de direction, d) 186 femmes en préparation aux examens de l'ONU pour les OPI ; 3. Un vivier de 140-150 femmes éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix des Nations Unies ; 4. Le déploiement de trois unités fortement paritaires par an entre 2021 et 2023 ; 5. Une campagne de sensibilisation pour le recrutement de femmes, visant à recevoir 1500 candidatures féminines chaque année ; 6. La construction d'une garderie d'une capacité de 70 places dans l'enceinte de la Gendarmerie nationale.
	Budget total approuvé par le Fonds	2 153 757 dollars ¹⁰
	Bénéficiaire du Fonds	Gendarmerie nationale du Sénégal
	Partenaires d'exécution	Centre panafricain pour le genre, la paix et le développement (PAC) et Femmes Africa Solidarité (FAS)
	Fonds transférés au 31 décembre 2021	300 000 dollars

¹⁰ Un total de 133 414 dollars sera utilisé pour le soutien au déploiement d'OPI à travers des activités de renforcement de capacités, notamment des formations à destination des policières en vue de l'examen EASM -SAAT.

	Date du transfert des fonds	27 juillet 2021
	Durée du projet	Deux ans
	Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans la gendarmerie nationale	10 % d'ici 2023 (donnée de référence : 5,4 % en 2019).
PRINCIPALES RÉALISATIONS		<ul style="list-style-type: none"> • Première femme commandante d'une unité fortement paritaire déployée ; • Deux UPC fortement paritaires déployées pour un total de 270 membres (dont 16 % de femmes) ; • 460 gendarmes (55 femmes et 405 hommes) formés sur l'égalité des genres et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels en amont de leur déploiement dans trois UPC ; • 103 femmes formées en vue de l'examen EASM du SAAT



UN Photo

7. Police nationale de la République du Sénégal

La République du Sénégal est le plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 1124 militaires, dont 136 femmes (13 %). La Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal déploient 1041 membres au sein d'UPC, parmi lesquels 136 femmes (13 %) et 83 OPI, dont 26 sont des femmes (31 %).

➔	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue aux résultat 1, 2 et 3 du Fonds.
📁	Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> Un audit sur les dimensions de genre au sein de la police. Une politique, une stratégie et un plan d'action pour l'égalité des genres, ainsi que la création d'unités genre à travers l'institution ; Formation de a) 150 femmes en vue de leur recrutement, b) 150 femmes en vue d'une promotion au sein de la police, c) 300 femmes en préparation au processus de sélection interne pour intégrer une UPC et aux examens de l'ONU, et d) 150 femmes en préparation aux tests de l'ONU pour être déployé en tant qu'OPI ; Un vivier de 100 femmes pouvant intégrer des UPC et 50 femmes OPI éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix des Nations Unies. Le déploiement de trois unités fortement paritaires par an entre 2021 et 2023 ; L'établissement d'une association de policières ; Une stratégie nationale de communication par le biais d'un film documentaire et des activités de sensibilisation communautaire.
💰	Budget total approuvé par le Fonds	1 766 688 dollars ¹¹
👥	Bénéficiaire du Fonds	Police nationale du Sénégal

¹¹ Un total de 75 134 dollars sera utilisé pour le soutien au déploiement d'OPI à travers des activités de renforcement de capacités, notamment des formations à destination des policières en vue de l'examen EASM -SAAT.

📅	Fonds transférés au 31 décembre 2021	300 000 dollars.
📅	Date du transfert des fonds	27 juillet 2021
🕒	Durée du projet	Deux ans
%	Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans la police nationale	15 % d'ici 2023 (chiffre de référence : 9,1 %).
PRINCIPALES RÉALISATIONS		<ul style="list-style-type: none"> 45 femmes ont bénéficié d'une formation, dont trois ont été sélectionnées pour une promotion. Création d'un réseau informel de policières appelé « <i>Amicale des femmes de la police</i> » sur Telegram composé de 256 membres



Senegal National Police

8. Forces armées de la République de Sierra Leone

La République de Sierra Leone est le 68^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, avec 38 militaires déployés, dont 15 femmes (39 %). Les Forces armées de Sierra Leone (RSLAF) déploient 10 EMNUM, dont 7 sont des femmes (70 %) et 28 OEM, dont 8 sont des femmes (29 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 1 du Fonds.
	Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
	Budget total approuvé par le Fonds	184 677 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	RSLAF par l'intermédiaire d'ONU Femmes Sierra Leone
	Fonds transférés au 31 décembre 2021	184 676,70 dollars.
	Date du transfert des fonds	17 mai 2021
	Durée du projet	neuf mois
PRINCIPALES RÉALISATIONS		250 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP



African Union Photo

9. Forces armées de la République du Togo

La République du Togo est le 17^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, avec 935 militaires déployés, dont 60 femmes (6,4 %). Les Forces armées du Togo (FAT) déploient 905 membres de contingents, parmi lesquels 55 femmes (6 %), 7 EMNUM dont 3 sont des femmes (43 %), 23 OEM, dont 2 femmes (9 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue aux résultat 1, 2 et 3 du Fonds.
	Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles, ainsi qu'un système de suivi-évaluation de la participation des femmes dans les opérations de paix ; Une politique et une stratégie d'égalité des genres, et un plan sur cinq ans pour le recrutement et la formation des femmes ; Un bureau dédié au genre au sein du ministère des Forces armées, des unités genre au sein de l'armée et dans les directions centrales, ainsi qu'une section genre dans chaque secteur militaire ; Soutien à une campagne de recrutement en vue d'augmenter de 10 % le nombre de femmes militaires dans les FAT ; Formation préparatoire pour 400 femmes en vue des examens d'entrée dans les FAT ; Un vivier de 300 femmes éligibles et formées pour être déployées dans les opérations de paix de l'ONU ; Bourses d'études annuelles accordées à 50 femmes pour une formation et une spécialisation en études militaires et en maintien de la paix ; Logements spécifiquement dédiés aux femmes dans l'école nationale des sous-officiers et le centre national de formation (56 lits) ; Un mécanisme permettant de rendre hommage aux femmes et aux hommes qui se sont distingués par leur actions de promotion des droits des femmes
	Budget total approuvé par le Fonds	999 998 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	FAT

10. Police de la République du Togo

La République du Togo est le 6^{ème} plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, en déployant 73 OPI, parmi lesquels 23 femmes (31,5 %) et 278 membres d'UPC, dont 35 femmes (12,6 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 1 du Fonds.
	Livrables du projet	Rapport et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
	Budget total approuvé par le Fonds	150 666 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	Ministère togolais de la Sécurité et de la protection civile
	Partenaires d'exécution	PNUD Togo, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT)
	Durée du projet	11 mois



UN Photo

	Partenaires d'exécution	Programme de développement des Nations Unies (PNUD) Togo, Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT)
	Fonds transférés au 31 décembre 2021	500 000 dollars.
	Date du transfert des fonds	16 septembre 2021
	Durée du projet	Deux ans
	Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans les FAT	10 % d'ici 2023 (donnée de référence : 6 % en 2020).
PRINCIPALES RÉALISATIONS		<ul style="list-style-type: none"> Six officiers des FAT nommés membres d'une unité genre au niveau ministériel ; 54 militaires (36 femmes et 18 hommes) des FAT désignés points focaux genre dans cinq régions militaires



UN Photo / Harandane Dicko

11. Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)

La FINUL est la 5^{ème} plus grosse opération de paix de l'ONU comptabilisant le plus grand nombre de personnel en uniforme, avec 9629 militaires. Concernant le personnel militaire féminin déployé, la FINUL se classe en 4^{ème} position avec un total de 645 femmes militaires (6,7 %), dont 23 OEM (11 %).

Le présent projet vise à soutenir l'engagement de la République du Ghana, 4^{ème} plus gros TCC dans la FINUL, à augmenter le déploiement de femmes militaires à travers la construction de logements et autres infrastructures tenant compte du genre pour le bataillon ghanéen.

Au 31 décembre 2021, le Ghana déployait 861 militaires (dont 15,9 %) dans la FINUL.

	Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat 4 du Fonds.
	Livrables du projet	Construction de logements tenant compte du genre pour le bataillon ghanéen au sein de la FINUL.
	Budget total approuvé par le Fonds	357 181 dollars.
	Bénéficiaire du Fonds	FINUL
	Durée du projet	six mois



UN Photo



4^{ème} partie : Obstacles, pratiques efficaces et prochaines étapes

La quatrième partie du rapport se penche sur les obstacles et les pratiques efficaces identifiés par les bénéficiaires du Fonds à travers la mise en œuvre de leurs projets en 2021. Elle présente également les principaux événements et les prochaines étapes prévues en 2022.

La pandémie de COVID-19 demeure un frein à la mise en œuvre des projets des bénéficiaires et a entraîné d'importants retards. Bien que les bénéficiaires aient pu conduire un certain nombre d'activités en ligne, les confinements, les mauvaises connexions internet et autres problèmes de personnel ont entraîné l'ajournement de plusieurs activités, notamment des enquêtes et entretiens dans le cadre des évaluations des obstacles.

Parmi les enseignements tirés et les pratiques émergentes des projets en cours, on recense la création d'unités ou équipes de projet dédiées, en collaboration avec un comité de pilotage ou une équipe technique consultative composé des partenaires d'exécution. Les comités de pilotage des projets au Mexique, au Niger, au Sénégal et au Togo sont également composés de représentants de haut-niveau issus de ministères, d'institutions de sécurité et d'entités des Nations Unies afin de fournir leurs orientations stratégiques. L'intégration de ces profils atteste de leur fort engagement dans les projets. Outre le soutien technique et de coordination apportés par les bureaux de pays d'ONU Femmes, les équipes techniques consultatives au Niger, en Sierra Leone et

UN Photo / Luboš Podhorský



au Libéria comprennent des spécialistes thématiques provenant du secteur de la sécurité. Un tel modèle vient en appui à l'objectif d'appropriation nationale des projets.

Les projets financés par le Fonds apportent également un soutien direct à d'autres engagements et cadres politiques nationaux existants en matière de Femmes, paix et sécurité et d'égalité des genres. Tous les bénéficiaires du Fonds ont adopté des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, de même que des politiques nationales pour l'égalité des genres (voir Annexe 6). Les activités des projets sont élaborées pour aider les T/PCC à concevoir, à appliquer et à formaliser ces politiques d'égalité des genres au sein des institutions de sécurité.

En juin 2022, le Fonds organisera une réunion entre donateurs et autres parties prenantes, tandis que le troisième cycle de programmation devrait être lancé début 2023. Le Fonds poursuivra également sa contribution au dialogue et au plaidoyer internationaux en faveur de la progression de la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Le Fonds s'engage à renforcer la levée de fonds et à nouer des partenariats avec une diversité d'acteurs, notamment issus du secteur privé. Enfin, il continuera d'améliorer la programmation de ses activités à travers le lancement et la mise en œuvre de son cadre de suivi et évaluation et de ses autres activités de gestion des connaissances.

5^{ème} partie



5^{ème} partie : Rapport financier consolidé

Cette cinquième et dernière partie présente les données et l'analyse financières du Fonds à travers ses modalités de financement par intermédiation au 31 décembre 2021. Les informations financières concernant le Fonds sont également disponibles sur le portail *MPTF Office GATEWAY* à l'adresse suivante : <https://beta.mptf.undp.org/fund/eif00>.

Introduction

Le présent rapport financier annuel consolidé du Fonds a été rédigé par le Bureau MPTF du PNUD dans le cadre des obligations qui lui incombent en tant que Gestionnaire — conformément aux TdR du Fonds, au mémorandum d'accord signé entre le Bureau MPTF et les organisations participantes, au protocole d'accord signé entre le Bureau MPTF et les gouvernements bénéficiaires, et aux accords administratifs types signés avec les contributeurs.

En tant que Gestionnaire, le Bureau MPTF est chargé de conclure un mémorandum d'accord avec les organisations participantes, un protocole d'accord avec les gouvernements bénéficiaires et des accords administratifs types avec les contributeurs au Fonds. Il est ainsi responsable de recevoir, d'administrer et de gérer les contributions, puis de reverser ces fonds aux organisations participantes. Le Gestionnaire prépare et soumet les rapports financiers annuels consolidés ainsi que les états financiers à l'intention des parties prenantes.

Ce rapport financier consolidé couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2021 et fournit des données financières sur les progrès accomplis dans le cadre de la mise en œuvre des projets du Fonds. Le rapport est également disponible sur le portail *MPTF Office GATEWAY* (<https://beta.mptf.undp.org/fund/eif00>).

Sources et utilisation des fonds

Au 31 décembre 2021, huit contributeurs avaient versé **26 573 032 dollars**, et **483 518 dollars** d'intérêts avaient été accumulés.

La source cumulée des fonds s'élevait ainsi à **27 056 549 dollars**.

Sur ce total, **6 088 235 dollars** nets ont été versés à trois gouvernements nationaux bénéficiaires et une organisation participante, sur lesquels **1 894 544 dollars** ont été enregistrés en tant que dépenses. La commission du Gestionnaire a été facturée au taux approuvé de 1 % sur les dépôts, et s'élève à **265 730 dollars**. Le Tableau 1 fournit une vue d'ensemble des sources et utilisations **du Fonds** ainsi que de son équilibre budgétaire au 31 décembre 2021.

Tableau 1. Aperçu financier au 31 décembre 2021 (en dollars des Etats-Unis)

	ANNÉE 2020	ANNÉE 2021	CUMULATIF
SOURCES DES FONDS			
Contributions des donateurs	6 070 878	5 797 440	26 573 032
SOUS-TOTAL DES CONTRIBUTIONS	6 070 878	5 797 440	26 573 032
Intérêts acquis et revenus des placements du Fonds	188 988	76 340	483 518
TOTAL : SOURCES DES FINANCEMENTS	6 259 866	5 873 780	27 056 549
UTILISATION DES FONDS			
Transferts aux Organisations participantes	0	3 719 465	3 719 465
MONTANT NET FINANCÉ	0	3 719 465	3 719 465
Commission du Gestionnaire	60 709	57 974	265 730
Coûts directs	850 397	1 268 065	2 368 771
Frais bancaires	497	579	1 365
TOTAL : UTILISATION DES FONDS	911 603	5 046 082	6 355 331
VARIATION DU SOLDE DE TRÉSORERIE DU FONDS AVEC LE GESTIONNAIRE	5 348 263	827 698	20 701 218
Solde des fonds en début d'exercice (1er janvier)	14 525 258	19 873 521	
SOLDE DES FONDS EN FIN D'EXERCICE (31 DÉCEMBRE)	19 873 521	20 701 218	20 701 218
Montant net financé (coûts directs inclus)	850 397	4 987 529	6 088 235
Dépenses des Organisations participantes (coûts directs inclus)	544 716	1 226 579	1 894 544
SOLDE DES FONDS AVEC LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES	305 681	3 760 951	4 193 692

Contributions des partenaires

Le Tableau 2 fournit des informations sur les contributions cumulées reçues de l'ensemble des contributeurs du présent fonds au 31 décembre 2021.

Le Fonds est actuellement financé par huit contributeurs, présentés dans le tableau ci-après.

Ce tableau est composé des engagements financiers effectués par les contributeurs dans le cadre d'accords administratifs types signés avec une date de versement prévue selon le calendrier des paiements au 31 décembre 2021 et des versements reçus à la même date. Il ne comprend pas les engagements pris envers le Fonds après 2021.

Tableau 2. Contributions au 31 décembre 2021 (en dollars des États-Unis)

CONTRIBUTEURS	TOTAL DES ENGAGEMENTS	ANNÉES PRÉCÉDENTES (VERSEMENTS AU 31 DEC. 2020)	ANNÉE CONSIDÉRÉE (VERSEMENTS ENTRE JAN. ET DEC. 2021)	TOTAL DES VERSEMENTS
Gouvernement de l'Australie	2 300 000	1 000 000	1 300 000	2 300 000
Gouvernement du Canada	13 018 331	13 018 331	0	13 018 331
Gouvernement du Danemark	300 000	0	300 000	300 000
Gouvernement de la Finlande	675 453	439 301	236 151	675 453
Gouvernement de l'Allemagne	2 000 000	2 000 000	0	2 000 000
Gouvernement des Pays-Bas	3 460 508	0	1 755 963	1 755 963
Gouvernement de la Norvège	507 517	0	507 517	507 517
Gouvernement du Royaume-Uni	6 015 768	4 317 959	1 697 809	6 015 768
Grand total	28 277 577	20 775 591	5 797 440	26 573 032

Intérêts accumulés

Les intérêts perçus sont obtenus de deux façons : 1) sur le solde des fonds détenus par le Gestionnaire (intérêts acquis du Fonds) et 2) sur le solde des fonds détenus par les organisations participantes (intérêts acquis de l'Agence), lorsque le Règlement financier et règles de gestion financière de ces dernières permettent le remboursement des intérêts au Gestionnaire.

Au 31 décembre 2021, les intérêts acquis du Fonds s'élevaient à 483 518 dollars.

Aucun intérêt n'a été versé par les organisations participantes. Le cumul des intérêts reçus s'élève ainsi à 483 518 dollars. Les détails sont fournis dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3. Sources des intérêts et des revenus de placement au 31 décembre 2021 (en dollars des États-Unis)

INTÉRÊTS ACCUMULÉS	ANNÉES PRÉCÉDENTES (AU 31 DEC. 2020)	ANNÉE CONSIDÉRÉE (JAN.-DEC. 2021)	TOTAL
GESTIONNAIRE			
Intérêts acquis et revenus des placements du Fonds	407 178	76 340	483 518
Total : Intérêts acquis du Fonds	407 178	76 340	483 518
ORGANISATION PARTICIPANTE			
Total : Intérêts acquis de l'Agence			
Grand Total	407 178	76 340	483 518

Transfert de fonds

Les allocations de fonds aux organisations participantes ont été approuvées par le COPIL et versées par le Gestionnaire. Au 31 décembre 2021, le Gestionnaire a transféré 3 719 465 dollars à cinq organisations participantes (voir liste ci-dessous).

Le Tableau 4 contient des informations complémentaires sur les remboursements reçus par le Bureau MPTF et le montant net financé pour chacune des organisations participantes.

Tableau 4. Transferts, remboursements et montant net financé par organisation participante (en dollars des États-Unis)

GOUVERNEMENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE / ORGANISATION PARTICIPANTE	ANNÉE CONSIDÉRÉE (JAN.-DEC. 2021)			TOTAL		
	TRANS-FERTS	REMBOUR-SEMENTS	FINANCE-MENT NET	TRANS-FERTS	REMBOUR-SEMENTS	FINANCE-MENT NET
Gouvernement du Sénégal (Police)	300 000	0	300 000	300 000	0	300 000
Gouvernement du Sénégal (Gendarmerie)	300 000	0	300 000			
Gouvernement du Togo	500 000	0	500 000	500 000	0	500 000
Gouvernement de Jordanie	1 000 000	0	1 000 000	1 000 000	0	1 000 000
ONU Femmes	1 619 465	0	1 619 465	1 619 465	0	1 619 465
Grand total	3 719 465	0	3 719 465	3 719 465	0	3 719 465



Dépenses et taux d'exécution financière

Toutes les dépenses finales enregistrées ont été déclarées en tant qu'informations financières certifiées par les sièges des organisations participantes. Ces informations ont été consolidées par le Bureau MPTF.

Les dépenses du programme/projet conjoint sont engagées et contrôlées par chaque organisation participante, puis déclarées au Gestionnaire conformément aux catégories convenues pour les rapports harmonisés inter-agences. Les dépenses sont ensuite déclarées sur l'outil en ligne de déclaration des dépenses du Bureau MPTF. Les informations portant sur les dépenses 2021 sont disponibles sur le portail *MPTF Office Gateway* sur <https://beta.mptf.undp.org/fund/eif00>.

Tableau 5.1. Montant net financé et dépenses déclarées par Organisation participante au 31 décembre 2021 (en dollars des États-Unis)

GOUVERNEMENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE / ORGANISATION PARTICIPANTE	MONTANT APPROUVÉ	MONTANT NET FINANCÉ	DÉPENSES		TAUX D'EXÉCUTION (EN %)
			ANNÉE CONSIDÉRÉE (JAN.-DEC. 2021)	CUMULATIF	
Gouvernement de Jordanie	1 000 000	1 000 000	5	5	0
Gouvernement du Sénégal (Gendarmerie)	2 153 757	300 000	38 133	38 133	12,71
Gouvernement du Sénégal (Police)	1 766 688	300 000	49 376	49 376	16,46
Gouvernement du Togo	999 998	500 000	6 084	6 084	1,22
ONU Femmes	1 619 465	1 619 465	373 808	373 808	23,08
Grand Total	7 539 908	3 719 465	467 407	467 407	12,57

Dépenses déclarées par les organisations participantes

En 2021, un total de **3 719 465 dollars** net a été versé aux organisations participantes, dont **467 407 dollars** ont été déclarés en tant que dépenses.

Comme illustré dans le tableau ci-après, les financements nets cumulés s'élèvent donc à **3 719 465 dollars** tandis que les dépenses cumulées déclarées par les organisations participantes atteignent **467 407 dollars**. Le taux d'exécution des dépenses du Fonds s'élève ainsi à **12,57 %**.

Dépenses déclarées par catégorie

Les dépenses du projet sont engagées et contrôlées par chaque organisation participante, puis déclarées conformément aux catégories convenues pour les rapports harmonisés inter-agences. En 2006, le Groupe des Nations unies pour le développement (GNUD) a établi six catégories pour lesquelles les

entités onusiennes doivent rendre compte des dépenses de projets inter-agences. Au 1er janvier 2012, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) a porté les catégories au nombre de huit suite à l'adoption des normes IPSAS. Voir tableau ci-dessous.

Tableau 5.2. Dépenses par catégorie budgétaire du GNUD au 31 décembre 2021 (en dollars des États-Unis)

CATÉGORIE	DÉPENSES			POURCENTAGE DU COÛT TOTAL DU PROGRAMME
	ANNÉES PRÉCÉDENTES (AU 31 DÉC. 2020)	ANNÉE JAN.-DEC. 2021	TOTAL	
Frais relatifs aux fonctionnaires et autres personnels	-	55 692	55 692	15,41
Fournitures, marchandises et matériaux	-	41 727	41 727	11,54
Équipements, véhicules, meubles et amortissement	-	6 946	6 946	1,92
Frais de services contractuels	-	121 125	121 125	33,51
Déplacements	-	88 449	88 449	24,47
Frais généraux de fonctionnement	-	47 521	47 521	13,15
Total des coûts du programme	0	361 461	361 461	100
¹ Total des coûts d'appui indirects	0	105 946	105 946	29,31
Grand Total	0	467 407	467 407	

¹ Les coûts d'appui indirects facturés par l'organisation participante, sur la base de son règlement financier, peuvent être déduits à l'avance ou à un stade ultérieur de la mise en œuvre. Il est donc possible que le pourcentage sembler dépasser les 7 % convenus pour les projets en cours. Une fois les projets financièrement clôturés, ce chiffre ne doit pas dépasser 7 %.

Recouvrement des coûts

Les politiques de recouvrement des coûts pour le Fonds sont orientées par les dispositions applicables des TdR du Fonds, du mémorandum d'accord conclu entre le Gestionnaire et les Organisations participantes, et des accords administratifs types conclus entre le Gestionnaire et les Contributeurs, conformément aux taux approuvés par le GNUD.

Les politiques en vigueur au 31 décembre 2021 sont les suivantes :

- **Commission du Gestionnaire :** 1 % est facturé lors du versement initial du contributeur et couvre les services fournis sur cette contribution pour toute la durée du Fonds. Pour la période considérée par le présent rapport, 57 974 dollars de commission de Gestionnaire ont ainsi été déduits. En cumulé, 265 730 dollars de commission de Gestionnaire ont été facturés au 31 décembre 2021.
- **Coûts indirects des Organisations des Nations Unies participantes :** Les Organisations des Nations Unies participantes peuvent facturer jusqu'à 7 % de coûts indirects. Au cours de la période considérée, 105 946 dollars de coûts indirects ont été déduits par les Organisations participantes. De façon cumulée au 31 décembre 2021, les coûts indirects s'élevaient à 105 946 dollars.

Responsabilité et transparence

En vue de fournir des services d'administration de fonds efficaces et de faciliter le suivi et l'établissement des rapports destinés au

système des Nations Unies et à ses partenaires, le Bureau MPTF a conçu un site internet accessible au public, le portail *MPTF Office Gateway* (<https://mptf.undp.org>). Actualisé toutes les deux heures à partir d'un système interne de planification des ressources, ce portail est devenu une référence en matière de services d'administration de fonds fiduciaires transparents et responsables.

Le portail du Bureau MPTF met à disposition diverses informations financières, y compris les engagements et versements des contributeurs, les budgets de programme approuvés, les transferts et les dépenses déclarées par les organisations participantes, les intérêts perçus et autres frais. Le portail fournit également un aperçu du portefeuille de projets du Bureau MPTF et de nombreuses informations sur le Fonds en tant que tel, notamment sa raison d'être, sa structure de gouvernance et sa documentation clé. Grâce à cet accès facile à de nombreux rapports narratifs et financiers ainsi qu'aux documents de projets, le portail compile et conserve d'importantes connaissances institutionnelles et favorise le partage et la gestion des connaissances parmi les organisations des Nations Unies et leurs partenaires du développement, contribuant ainsi à la cohérence et à l'efficacité du développement promues par les Nations Unies.

Coûts directs

Le mécanisme de gouvernance du Fonds peut valider l'allocation de fonds destinés à une organisation participante afin de couvrir les coûts associés à la coordination du Fonds couvrant la coordination générale, mais aussi les examens et évaluations au niveau du Fonds. Ces allocations sont appelées « *coûts directs* ». Sur la période considérée, les coûts directs facturés au Fonds se sont élevés à 1 268 065 dollars. De façon cumulée au 31 décembre 2021, 2 368 771 dollars de coûts directs ont été facturés.

Tableau 6 : Coûts directs

ORGANISATION PARTICIPANTE	MONTANT NET FINANÇÉ SUR L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	DÉPENSES SUR L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	TOTAL DU MONTANT NET FINANÇÉ	TOTAL DES DÉPENSES
ONU Femmes	1 268 065	759 171	2 368 771	1 427 137
Total	1 268 065	759 171	2 368 771	1 427 137

Tableau 7 : Dépenses par projet dans le cadre des résultats du Fonds

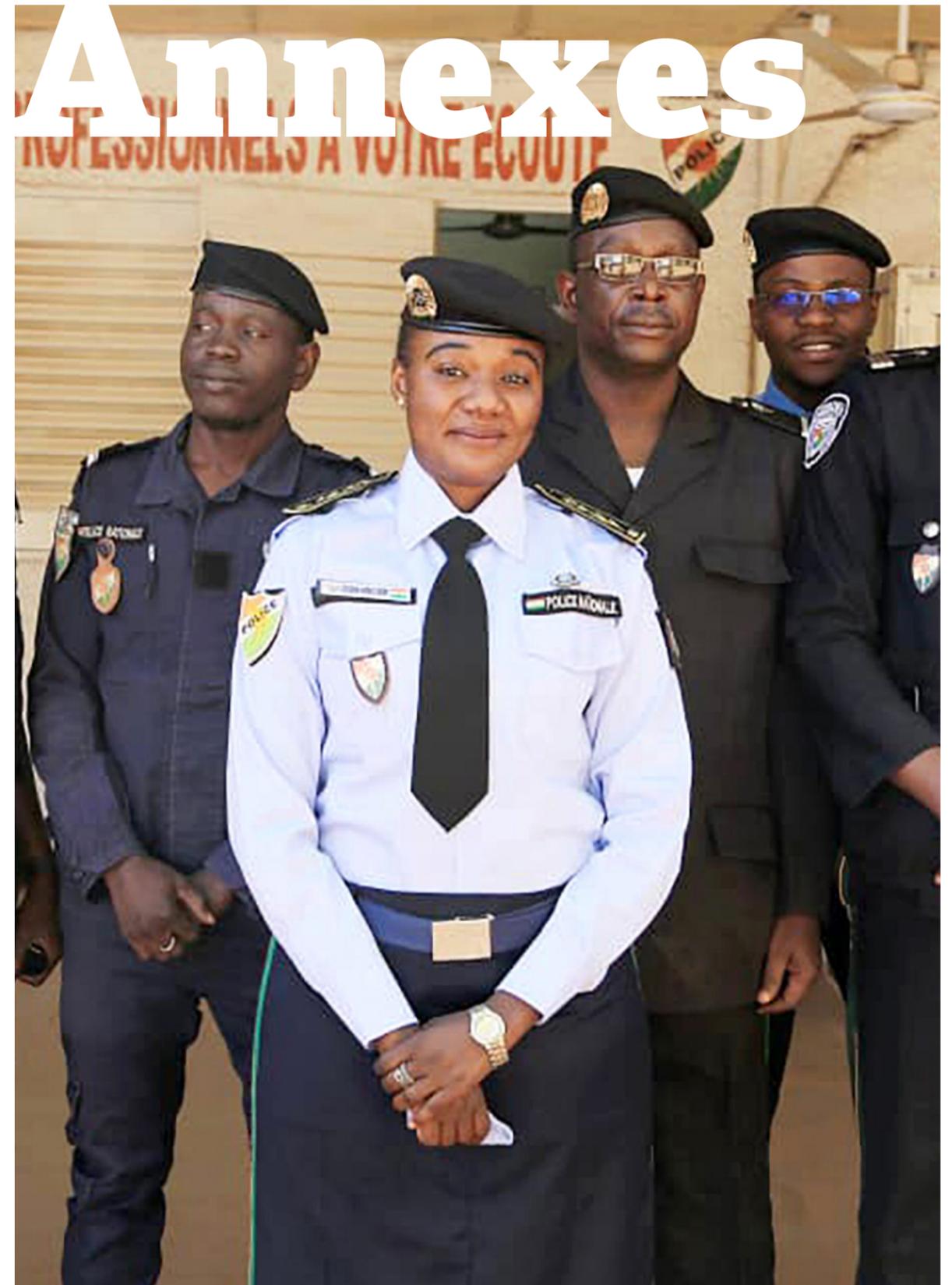
Le tableau ci-dessous présente les montants nets financés, les dépenses déclarées et les taux d'exécution financière par résultat du Fonds, par projet/programme conjoint et par Organisation participante.

GROUPE/ N° DE PROJET	TITRE DU PROJET	GOVERNEMENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE/ ORGANISATION PARTICIPANTE	ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROJET	BUDGET TOTAL APPROUVÉ PAR LE FONDS	MONTANT NET FINANÇÉ	TOTAL DES DÉPENSES	TAUX D'EXÉCUTION (%)
ÉVALUATION DES OBSTACLES							
126177	Forces armées du Libéria	ONU Femmes	En cours	120 000	120 000	64 670	53,89
126207	Forces armées, Marine et Police du Mexique	ONU Femmes	En cours	318 736	318 736	147 112	46,15
127038	Forces armées et Police du Sierra Leone	ONU Femmes	En cours	184 677	184 677	49 250	26,67
Évaluation des obstacles Total				623 412	623 412	261 032	41,87
VIVIER DE FEMMES EN UNIFORME ÉLIGIBLES							
127856	Forces armées et Police du Niger	ONU Femmes	En cours	996 052	996 052	112 776	11,32
128648	Forces armées du Togo	Gouvernement du Togo	En cours	999 998	500 000	6 084	1,22
129307	PSD de Jordanie (Police)	Gouvernement de Jordanie	En cours	1 000 000	1 000 000	5	0
Vivier de femmes en uniforme éligibles Total				2 996 050	2 496 052	118 865	4,76
DÉPLOIEMENT SIGNIFICATIF DE FEMMES EN UNIFORME							
127850	Police du Sénégal	Gouvernement du Sénégal	En cours	1 766 688	300 000	49 376	16,46
127852	Gendarmerie du Sénégal	Gouvernement du Sénégal	En cours	2 153 757	300 000	38 133	12,71
Déploiement significatif de femmes en uniforme Total				3 920 445	600 000	87 510	14,58
GRAND TOTAL				7 539 908	3 719 465	467 407	12,57

Tableau 8 : Dépenses par projet (regroupés par pays)

Le tableau ci-dessous présente les montants nets financés, les dépenses déclarées et les taux d'exécution financière par pays, par projet/programme conjoint et par Organisation participante.

N° DE PROJET	TITRE DU PROJET	ORGANISATION PARTICIPANTE	BUDGET TOTAL APPROUVÉ PAR LE FONDS	MONTANT NET FINANCÉ	TOTAL DES DÉPENSES	TAUX D'EXÉCUTION (%)
JORDANIE						
129307	PSD de Jordanie (Police)	Gouvernement de Jordanie	1 000 000	1 000 000	5	0
Jordanie : Total			1 000 000	1 000 000	5	0
LIBÉRIA						
126177	Forces armées du Libéria	ONU Femmes	120 000	120 000	64 670	53,89
Libéria: Total			120 000	120 000	64 670	53,89
MEXIQUE						
126207	Forces armées, Marine et Police du Mexique	ONU Femmes	318 736	318 736	147 112	46,15
Mexique : Total			318 736	318 736	147 112	46,15
NIGER						
127856	Forces armées et Police du Niger	ONU Femmes	996 052	996 052	112 776	11,32
Niger Total			996 052	996 052	112 776	11,32
SÉNÉGAL						
127850	Police du Sénégal	Gouvernement du Sénégal	1 766 688	300 000	49 376	16,46
127852	Gendarmerie du Sénégal	Gouvernement du Sénégal	2 153 757	300 000	38 133	12,71
Sénégal : Total			3 920 445	600 000	87 510	14,58
SIERRA LEONE						
127038	Forces armées et Police de Sierra Leone	ONU Femmes	184 677	184 677	49 250	26,67
Sierra Leone Total			184 677	184 677	49 250	26,67
TOGO						
128648	Forces armées du Togo	Gouvernement du Togo	999 998	500 000	6 084	s1,22
Togo: Total			999 998	500 000	6 084	1,22
GRAND TOTAL			7 539 908	3 719 465	467 407	12,57



Annexe 1.

Déploiements des femmes en uniforme par les bénéficiaires du Fonds en 2020-2021

T/PCC	FEMMES DÉPLOYÉES EN 2020	FEMMES DÉPLOYÉES EN 2021	% DES FEMMES 2020	% DES FEMMES 2021
JORDANIE	29	30	5,6 %	5 %
EMNUM	2	4	18,2 %	57,1 %
UPC	0	14	0 %	7,8 %
OPI	25	10	16,8 %	13,2 %
OEM	2	2	6,7 %	6,3 %

LIBÉRIA	20	20	11,9 %	11,6 %
EMNUM	4	2	80 %	66,7 %
OPI	0	3	0 %	33,3 %
OEM	2	1	15,4 %	8,3 %
Contingents	14	14	9,3 %	9,5 %

MEXIQUE	7	8	43,8 %	47,1 %
EMNUM	6	8	54,5 %	66,7 %
OEM	1	0	20 %	0 %

NIGER	52	26	5,3 %	2,7 %
OPI	40	21	37 %	22,1 %
Contingents	12	5	1,4 %	0,6 %

T/PCC	FEMMES DÉPLOYÉES EN 2020	FEMMES DÉPLOYÉES EN 2021	% DES FEMMES 2020	% DES FEMMES 2021
SÉNÉGAL	187	201	8,4 %	9,5 %
EMNUM	0	1	0 %	33,3 %
UPC	128	136	11,3 %	13,1 %
OPI	17	26	23,9 %	31,3 %
OEM	3	2	9,7 %	6,3 %
Contingents	39	36	3,9 %	3,8 %

SIERRA LEONE	52	45	49,5 %	64,3 %
EMNUM	8	7	66,7 %	70 %
OPI	37	30	61,7 %	93,8 %
OEM	7	8	21,2 %	28,6 %

TOGO	141	118	9,6 %	9,2 %
EMNUM	1	3	14,3 %	42,9 %
UPC	56	35	12,8 %	12,6 %
OPI	33	23	41,3 %	31,5 %
OEM	3	2	13,6 %	8,7 %
Contingents	48	55	5,2 %	6,1 %

Annexe 2. Contributions du Fonds aux dialogues politiques

i. Rapports des Nations Unies

S/2021/827 [Rapport du Secrétaire général au Conseil de sécurité portant sur le programme Femmes, paix et sécurité](#) (Programme Femmes, paix et sécurité) (27 septembre 2021)

« L'Organisation et les États Membres ont également pris des mesures majeures pour augmenter le nombre de femmes dans les opérations de paix. Le Fonds de l'Initiative Elsie, créé par le Canada et l'Organisation avec l'aide considérable des donateurs, apporte un soutien financier et technique aux pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police et aux projets des Nations Unies visant à encourager le déploiement de femmes militaires et policières dans les opérations de paix et à promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ».

ii. Débat public du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la paix et la sécurité

[Déclaration nationale du Canada au débat public du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité](#) (21 octobre 2021)

« Nous remercions l'Australie, la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège et le Royaume-Uni pour leurs contributions financières, et la Jordanie, le Liberia, le Mexique, le Niger, le Sénégal, la Sierra Leone et le Togo pour le leadership dont ils ont fait preuve en étant les premiers États membres à mettre en œuvre des activités par le biais du Fonds Elsie. »

Royaume Uni : [La participation des femmes est essentielle pour une paix durable : Déclaration de Lord Ahmad](#) (21 octobre 2021)

« Je suis ravi que le Royaume-Uni ait soutenu l'Initiative Elsie depuis son lancement et qu'il maintienne ce soutien, en ayant fourni plus de 4,7 millions de livres sterling depuis 2019 pour encourager davantage de femmes à s'engager dans le maintien et la consolidation de la paix. »

[Déclaration commune du groupe MIKTA](#) (Indonésie, Mexique, Turquie, République de Corée et Australie) (21 octobre 2021)

« À cet égard, 'Investir dans les femmes chargées du maintien et de la consolidation de la paix', la thématique de notre débat annuel, est d'actualité. Le groupe MIKTA soutient fermement l'engagement et le leadership significatifs des femmes de tous horizons dans tous les aspects des processus de paix. Cela inclus, par exemple, les investissements dans le Fonds de l'Initiative Elsie, le déploiement de femmes dans les opérations de paix de l'ONU, les efforts visant à accroître la représentation des femmes dans le secteur de la sécurité, le soutien aux réseaux citoyens de femmes 'bâtisseuses de la paix', et le soutien à la Stratégie de parité entre les sexes applicable au personnel en uniforme du Secrétaire général, clairement reflétée dans la résolution 2538 (2020). »

iii. Conférence plénière et débat général du Comité spécial des opérations de maintien de la paix (Comité des 34) de l'Assemblée générale des Nations Unies

Déclaration d'ouverture du Royaume Uni : [Déclaration de l'ambassadrice Barbara Woodward](#) (15 février 2021)

« Le Royaume Uni demeure engagé à faire progresser le programme Femmes, paix et sécurité, et soutient fermement la participation pleine, égale et significative des femmes dans les missions de maintien et de consolidation de la paix. Non seulement cette conduite s'impose, mais elle aura également un impact crucial sur l'efficacité opérationnelle des missions. À ce jour, le Royaume Uni a contribué à hauteur de 4,3 millions de dollars au Fonds pour la promotion de la participation des femmes en uniforme ».

iv. Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix organisée par la République de Corée (7-8 décembre 2021)

Trois États membres ont annoncé leur contribution au Fonds – l'Australie, le Danemark et la République de Corée

v. Événements/débats politiques des États membres

1. Forum régional de l'ASEAN organisé par les gouvernements du Canada, d'Indonésie et de la Thaïlande (2 mars 2021)
2. Dialogue de haut-niveau sur le rôle des femmes tanzaniennes dans la paix et la sécurité, organisé par le gouvernement de Tanzanie (6 mars 2021)

3. Promotion de la méthodologie d'évaluation des obstacles « *Mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix* » (MOWIP) sur le continent américain, organisée par les gouvernements du Canada et de l'Uruguay (29 juin 2021)
4. Génération égalité : Groupe de travail du Pacte sur les Femmes, la paix et la sécurité et l'action humanitaire avec les États membres et la société civile, organisé par ONU Femmes (25 février 2021)
5. Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU : 20 ans plus tard [20 years down the Road] Bruno Kreisky Forum for International Dialogue and the Directorate for Security Policy, ministère fédéral autrichien de la Défense (27-28 sept. 2021)
6. [Le secrétaire d'État allemand de la Défense présente les résultats de l'étude sur les obstacles à New York](#) (12 novembre 2021)

vi. Dialogue avec la société civile et le monde universitaire

1. Secrétaire général adjoint pour les opérations de paix, Jean-Pierre Lacroix, discours inaugural, "Effectiveness of United Nations Peacekeeping: Gender Matters", organisé par [Georgetown Institute for WPS](#) (26 mai 2021)
2. 16^{ème} conférence biennale ERGOMAS "Dynamic armed forces in changing societies: Challenges for research in and on the military", organisée par l'Université de Tartu, Estonie (19-23 juillet 2021)
3. Université Ateneo de Manila, Philippines – Groupe d'experts sur la réforme du secteur de la sécurité et la gouvernance (22 novembre 2021)

Annexe 3 : Cadre de résultats du Fonds et projets financés au 31 décembre 2021

IMPACT PRINCIPAL	Le soutien du Fonds contribue à l'accélération du rythme de changement en faveur d'une participation significative accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies
IMPACT SECONDAIRE	Les connaissances acquises par le Fonds contribuent au dialogue mondial sur la représentation des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies

	1	2	3	4
RÉSULTATS	Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU	Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de paix de l'ONU	Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU	Amélioration des conditions de travail pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.
PRODUITS	1.a. L'évaluation des obstacles est commandée ou conduite par le T/PCC	2.a. Des projets nationaux visant à la réduction des obstacles spécifiques au déploiement des femmes en uniforme chargées du maintien de la paix identifiés lors de l'évaluation des obstacles sont mis en œuvre 2.b. Les T/PCC sont remboursés pour partie ou totalité des coûts engagés pour le déploiement de leurs unités fortement paritaires 2.c. Les T/PCC reçoivent leur prime aux unités fortement paritaires suite au déploiement de celles-ci	3.a. Les campagnes de recrutement ciblant les femmes pour les services nationaux des forces armées et de la police sont lancées 3.b. Les formations (ex. sur le programme Femmes, paix et sécurité, sur les examens de la paix de l'ONU) sont dispensées afin de préparer les femmes en uniforme à leur déploiement en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU 3.c. Des campagnes et activités de sensibilisation visant à informer les femmes en uniforme dans les forces armées et la police sur les opportunités et critères de déploiement, sur les coûts et avantages ainsi que sur les procédures de candidatures sont menées	4.a. Des projets pilotes visant à améliorer la sécurité des femmes en uniforme chargées du maintien de la paix sont mis en œuvre dans les missions de l'ONU 4.b. Des projets pilotes visant à tester les équipements ou les infrastructures afin de réduire les obstacles à la pleine participation des femmes chargées du maintien de la paix sont mis en œuvre dans les missions de l'ONU 4.c. Des projets pilotes visant à améliorer les mécanismes ou politiques de soutien afin d'identifier et de lutter contre les défis au déploiement des femmes sont mis en œuvre

PRODUITS TRANSVERSAUX	Compilation de connaissances pertinentes pour les politiques portant sur l'augmentation de la participation significative de femmes en uniforme dans les opérations de paix
------------------------------	--

AVANCÉES EN 2021 : MISE EN OEUVRE DES PROJETS		
PROJETS	RÉSULTAT 1 :	
	PRODUITS ATTENDUS	AVANCÉES EN 2021
Forces armées du Libéria	Évaluation des obstacles commandée	300 enquêtes menées
Forces armées, Marine et Police du Mexique	3 évaluations des obstacles commandées	1200 enquêtes et 40 entretiens menés
Forces armées et Police du Niger	Évaluation des obstacles commandée	Préparation de l'évaluation des obstacles en cours
	Adoption d'une politique d'égalité des genres	Démarrage en 2022
Sénégal - Gendarmerie	Adoption d'une politique d'égalité des genres	En cours
Sénégal - Police	Adoption d'une politique, d'une stratégie et d'un plan d'action sur le genre.	En cours
	Mise en service d'unités spécialisées en genre.	En cours
	Révision des règlements et procédures internes, conformément à la politique d'égalité des genres.	Démarrage en 2022
Forces armées du Sierra Leone	Évaluation des obstacles commandée	233 enquêtes menées.
Forces armées du Togo	Évaluation des obstacles commandée	Préparation de l'évaluation des obstacles en cours.
	Adoption d'une politique d'égalité des genres	Démarrage en 2022
	Mise en service d'unités et de points focaux spécialisés en genre	Désignation d'unités et de points focaux spécialisés en genre
	Révision des réglementations et procédures internes	Démarrage en 2022

PROJETS	RÉSULTAT 2 :	
	PRODUITS ATTENDUS	AVANCÉES EN 2021
Sénégal - Gendarmerie	Trois unités fortement paritaires déployée par an pour une durée de trois ans.	Deux unités fortement paritaires déployées (prime en attente de versement)
	Prestation d'une formation de renforcement des capacités sur la perspective de genre, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels à destination des UPC.	Formation sur le genre dispensée à 3 UPC (55 femmes et 405 hommes participants)
Sénégal - Police	Trois unités fortement paritaires déployée par an pour une durée de trois ans.	Démarrage en 2022

PROJECTS	RÉSULTAT 3 :	
	PRODUITS ATTENDUS	AVANCÉES EN 2021
Jordanie - Police	Construction d'un centre de renforcement des capacités sur le genre (logement et centre de formation) afin d'accroître les capacités de formation à 240 femmes en uniforme par an et former jusqu'à 100 femmes pouvant être déployées chaque année au sein d'UPC dans des opérations de paix.	En cours
Forces armées et Police du Niger	Formation de préparation aux examens de l'ONU dispensée pour préparer 100 femmes en uniforme.	Tenue de l'événement de lancement du projet
	Création d'une réserve de femmes en uniforme éligibles à un déploiement (100 femmes OPI ; 40 femmes dans contingents militaires).	En cours
	Lancement de campagnes de recrutement ciblant spécifiquement des femmes (10 000 femmes sensibilisées)	Démarrage en 2022
	Tenue d'une formation de préparation aux examens de recrutement dans la police et les forces armées (200 candidats)	Démarrage en 2022
Sénégal - Gendarmerie	Formation de préparation aux examens de l'ONU dispensée à 186 femmes.	Formation de préparation aux examens de l'ONU dispensée à 103 participantes.
	Création d'une réserve de 150 femmes formées et éligibles à un déploiement sur une opération de paix.	Démarrage en 2022
	Lancement de campagnes de recrutement, avec 2400 femmes sensibilisées et 1500 candidatures de femmes déposées.	Démarrage en 2022
	160 femmes ont bénéficié de formations pendant la campagne de promotion	Démarrage en 2022
	30 femmes ont bénéficié d'une formation au niveau de commandement	Démarrage en 2022
	Construction d'une crèche d'une capacité de 70 enfants.	En cours
Sénégal - Police	Adoption d'un quota de 30 % de femmes lors des campagnes de recrutement.	En cours
	Prestation d'une formation de préparation aux examens d'entrée dans la police dédiée aux femmes (cible : 50 femmes formées par an ; 150 femmes sur les trois prochaines années).	En cours
	Création d'une réserve de 150 femmes formées et éligibles à un déploiement sur une opération de paix.	Démarrage en 2022
	Formation de préparation dispensée à 150 femmes pour devenir OPI et à 300 femmes en vue de la sélection interne pour un déploiement au sein d'une UPC	Démarrage en 2022
	Formation dispensée à 150 femmes dans le cadre de la campagne de promotion.	45 femmes formées, dont trois sélectionnées pour une promotion
	Création d'une association de policières.	Création d'un réseau informel de policières sur la plateforme Telegram.

PROJECTS	RÉSULTAT 3 :	
	PRODUITS ATTENDUS	AVANCÉES EN 2021
Forces armées du Togo	Mise en place de bureaux, unités et sections genre au niveau ministériel, dans les directions centrales et les secteurs de l'armée	Six officiers militaires nommés en tant que membres d'une Unité genre au niveau ministériel
	Lancement de campagnes de recrutement et d'un système de quota fixé à 15 % de femmes	Démarrage en 2022
	Formation de préparation aux examens d'entrée dispensée à 400 femmes.	Démarrage en 2022
	Attribution de bourses annuelles d'études à 50 femmes en uniforme en vue de leur spécialisation dans des domaines pertinents pour les opérations de paix de l'ONU	Démarrage en 2022
	Formation dispensée à 300 femmes pour leur déploiement sur des opérations de paix	Démarrage en 2022
	Mise en place d'une liste de réserve de 300 femmes pour leur déploiement sur des opérations de paix.	Démarrage en 2022
	Construction de logements pour les femmes (2 bâtiments, 56 lits)	En cours

Annexe 4 : Méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) du DCAF — Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité.

La [méthodologie MOWIP](#), élaborée en partenariat avec le *Gender and Security Sector Lab* (GSS) de l'Université américaine Cornell, a pour objectif d'évaluer la participation significative des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies du point de vue des T/PCC. À travers le cycle de pré-déploiement, de déploiement et la période post-déploiement, cette méthodologie permet d'analyser cinq facteurs clés de la participation des femmes, à savoir les besoins, l'accès, la participation, les ressources et l'impact (**BAPRI**). Selon la définition de la méthodologie MOWIP, la participation significative des femmes se produit lorsque :

- « Les **besoins** des femmes avant, pendant et après le déploiement sont satisfaits ;
- Les femmes ont **accès** aux droits, avantages et ressources qu'allouent le processus de pré-déploiement, les opportunités de déploiement et les transitions post-déploiement ;
- Les femmes **participent** équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix ;
- Les **ressources** au niveau national et organisationnel sont allouées pour créer des environnements de travail équitables ; et
- Les femmes ont un **impact** mesurable

sur la façon dont les opérations de paix sont menées et lorsque l'impact du déploiement sur la vie des femmes en uniforme est positif. »

La méthodologie MOWIP permet d'analyser les dix thématiques suivantes et la mesure dans laquelle chacune constitue un obstacle ou une opportunité pour la participation significative des femmes :

1. Population éligible
2. Critères de déploiement
3. Sélection pour le déploiement
4. Contraintes domestiques
5. Infrastructures des opérations de paix
6. Expériences dans les opérations de paix
7. Avancement professionnel
8. Leadership en cascade
9. Rôles basés sur le genre
10. Exclusion sociale

La méthodologie MOWIP utilise trois méthodes de collecte des données :

1. Une fiche d'information institutionnelle est utilisée pour collecter des informations de base, spécifiques à chaque pays, pour

chaque thématique étudiée, ainsi que sur les politiques, les pratiques et programmes existants à travers 200 questions qualitatives et quantitatives relatives aux 10 thématiques citées plus haut. Ces informations élémentaires sont tirées de documents juridiques, de livres blancs, de rapports, de statistiques, de politiques nationales et internationales, de stratégie, de plans d'action, d'études universitaires, de reportages de presse et d'autres sources sérieuses et fiables accessibles en ligne. Elles peuvent également être complétées à l'aide d'entretiens informels.

2. Des entretiens menés avec au moins 30 personnes décisionnaires et spécialistes thématiques, dont l'objectif est de compléter la fiche d'information institutionnelle avec des éléments relevant de la perception, de l'expérience et des pratiques des institutions. Les principaux décideurs englobent les hauts dirigeants des institutions de sécurité ou des ministères impliqués dans les décisions et la gestion des déploiements sur les opérations de paix de l'ONU.
3. Une enquête anonyme individuelle composée de 300 questions normalisées, conduite auprès d'un minimum de 380 agents des institutions de sécurité (190 femmes et 190 hommes, avec un équilibre entre le personnel avec et sans expérience de déploiement dans une opération de paix des Nations Unies). Cette enquête vise à recueillir des informations sur les perceptions et expériences individuelles pour chacune des dix thématiques d'étude. Les questions de l'enquête sont adaptées, traduites et « localisées » en fonction des structures institutionnelles et des normes sociales. L'équipe de recenseurs chargée de conduire l'enquête reçoit une formation, et l'enquête est testée en amont de son lancement. Les enquêtes sont conduites de façon individuelle, dans un cadre confidentiel, et les recenseurs enregistrent toutes les réponses par l'intermédiaire

d'une plateforme sécurisée en ligne.

Les données collectées grâce à ces trois outils sont ensuite traitées et analysées en mettant l'accent sur les différences entre les expériences et perceptions des femmes et des hommes, des décideurs et des autres membres du personnel, ainsi qu'entre les politiques institutionnelles et les expériences et perceptions du personnel.

Les données analysées sont par la suite utilisées pour remplir la fiche d'indicateurs MOWIP et générer quatre notes (note d'écart de mise en œuvre, note d'obstacle, note d'obstacle institutionnelle pour les femmes et note d'écart d'expérience pour les femmes), ainsi qu'un classement général de l'importance relative de chaque thématique dans l'amélioration de la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité et dans les opérations de paix. Cette analyse vise enfin à vérifier si les obstacles identifiés s'appliquent spécifiquement aux femmes, ou s'ils sont partagés avec les hommes.

Les résultats de l'évaluation MOWIP sont ensuite affinés, complétés et validés par l'institution de sécurité, puis des recommandations d'actions de suivi sont formulées en fonction des résultats validés. Ces recommandations ont vocation à être réalisables, adaptées aux besoins, aux priorités et aux capacités et aspirations de l'institution de sécurité. Celles-ci permettront d'orienter des interventions fondées sur des données factuelles, visant à surmonter les obstacles identifiés à l'augmentation de la participation significative des femmes dans les opérations de paix, et à améliorer l'intégration générale de la perspective de genre dans les activités de l'institution.

Sources : Karim, S. et al. (2020). Méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) DCAF/Université Cornell. pp. 16-17 ; 24-36 ; 38-55 ; 86 ; 106.

Annexe 5 : Profils des projets¹

ÉTAT
D'AVANCEMENT
APPROUVÉ

1. Police de la République de Côte d'Ivoire

La République de la Côte d'Ivoire est le 18^{ème} plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 106 OPI et 2 OM. Parmi les OPI déployés, 32 (30 %) sont des femmes.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.
Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
Budget total approuvé par le Fonds	219 996 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	Police de la Côte d'Ivoire, par l'intermédiaire d'ONU Femmes Côte d'Ivoire.
Partenaires d'exécution	Centre ivoirien de recherches économiques et sociales (CIRES) ; Cellule d'analyse de politiques économiques du CIRES (CAPEC).
Durée du projet	12 mois

Le projet a été approuvé en décembre 2021 et sa mise en œuvre démarrera en 2022.

¹ Les chiffres des déploiements des T/PCC proviennent de la [Base de données de référence sur la paix et la sécurité des Nations Unies \(Peace Security Data Hub\)](https://psdata.un.org/dataset/DPO-UCHISTORICAL), accessible sur <https://psdata.un.org/dataset/DPO-UCHISTORICAL> (informations au 31 décembre 2021). Les données concernant la FINUL sont tirées du site Maintien de la paix des Nations Unies. Statistiques par genre. <https://peacekeeping.un.org/fr/gender>

Général Vagondo Diomandé,
Ministre de l'Intérieur et de la sécurité

« La réalisation de cette étude est prioritaire pour pouvoir mener les réformes du secteur de la sécurité. Conformément aux engagements internationaux de notre pays, nous avons pris des mesures pour corriger la faible participation des femmes dans le secteur de la sécurité et pour que celui-ci ne soit plus le domaine exclusif des hommes. Cette étude est donc l'occasion parfaite de collecter des données factuelles nous permettant de concrétiser nos engagements en matière d'égalité des genres dans le secteur de la sécurité et dans nos déploiements dans les opérations de paix de l'ONU. »

2. Royaume hachémite de Jordanie - Direction de la sécurité publique

Le Royaume hachémite de Jordanie est le 10^{ème} plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU et déploie 255 policiers, dont 24 femmes (9 %). La Direction de la sécurité publique (PSD) de Jordanie est composée des directions de la Police, de la Défense civile et de la Gendarmerie. La PSD déploie 76 OPI dont 10 femmes (13 %), et une UPC comprenant 14 policières (8 %).

Le projet de la PSD de Jordanie consiste en la construction de logement et d'infrastructures de formation dédiés aux femmes, le « *Centre de renforcement des capacités sur le genre* ». La construction de ce bâtiment permettra d'augmenter les capacités de formation du PSD à 240 femmes par an, ainsi que la formation de 100 femmes visant à leur déploiement au sein d'UPC dans des opérations de paix deux fois par an.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme éligible au déploiement en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU.
Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> Des infrastructures de logement et de formation dédiés aux femmes (32 lits plus une capacité de 20 lits supplémentaires) seront bâties dans l'enceinte du campus de la Royal Police Academy. Un vivier de 100 policières éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix des Nations Unies.
Budget total approuvé par le Fonds	1 000 000 dollars.
Contributions en nature	Coûts additionnels d'une valeur approximative de 706 280 dollars apportés par la PSD.
Bénéficiaire du Fonds	PSD de Jordanie
Fonds transférés au 31 décembre 2021	1 000 000 dollars

Date du transfert des fonds	18 novembre 2021.
Durée du projet	Deux ans
Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans la PSD	9,7 % du recrutement annuel d'ici 2025 (donnée de référence : 6 % en 2019).

Réalisations et impact

Les activités concernées incluent la préparation des documents de passation de marché pour leur publication par le Comité d'adjudication et le Département des bâtiments de la PSD.

Pratiques efficaces

Ce projet soutient la politique de recrutement 2021-2025 de la PSD, qui vise à atteindre 9,7 % de femmes recrutées sur une période de trois ans. Il s'aligne également avec sa Stratégie d'intégration de la perspective de genre et le plan d'action lié pour la période 2021-2024, dont les trois objectifs stratégiques comprennent la promotion d'un environnement favorable à la participation des femmes et l'atteinte de l'égalité des genres dans les procédures, les politiques et les pratiques de la PSD. L'élaboration de la Stratégie genre, le lancement à haut-niveau de celle-ci par le général de division Hussein AlHawatmeh, la mise en place d'une unité spécialisée en genre au sein de la PSD chargée de mettre en œuvre la stratégie et la conclusion d'un accord visant à allouer des financements aux opérations du Centre de renforcement des capacités sur le genre sont considérés comme autant de pratiques complémentaires et hautement efficaces. La Stratégie genre de la PSD fournit une feuille de route limpide sur la manière dont la Division prévoit de concrétiser ses engagements internationaux en matière de Femmes, paix et sécurité et d'égalité des genres conformément aux priorités nationales de la Jordanie. L'autorisation du Directeur de la PSD témoigne d'un soutien et d'un leadership total de la hiérarchie de la PSD.

Prochaines étapes

Les travaux de construction du Centre de renforcement des capacités sur le genre devraient durer 12 mois à compter de mars 2022. Afin d'assurer la bonne mise en service du Centre, la PSD commencera également à élaborer et à mettre en œuvre des procédures opératoires normalisées (PON) et des instructions de travail pour toutes les activités prévues dans le centre ; ces procédures permettront d'assurer la sécurité des étudiant·e·s, de l'équipe

de formation et des enfants, l'élaboration et l'application d'un code de conduite et de mécanismes de signalement de violences et discriminations basées sur le genre, ou encore d'exploitation et d'abus sexuels.



ENTRETIEN

Déclaration du Directeur adjoint pour l'administration et les ressources humaines, le général de brigade Mutasim Mahdi Abu Shatal, sur l'importance de promouvoir l'égalité des genres au sein de la PSD :

En tant que sous-directeur général de l'administration et des ressources humaines, je promets et m'engage à renforcer l'intégration de la perspective de genre dans la mentalité masculine, car l'égalité concerne aussi bien les hommes que les femmes, et un engagement total des hommes est une condition préalable à remplir pour atteindre l'égalité des genres.

Je demande également aux femmes de la PSD de croire en leur potentiel, de trouver la motivation, de développer leurs compétences pour tracer leur avenir et leur parcours professionnel afin que femmes et hommes puissent servir ensemble dans l'exercice de leurs fonctions.

ÉTAT
D'AVANCEMENT
EN COURS

3. Forces armées de la République du Libéria

La République du Libéria est le 57^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, avec 163 militaires déployés, dont 17 femmes (10 %). Les Forces armées du Libéria (AFL) déploient 148 membres de contingents, dont 12 femmes (10 %), 12 OEM, dont une femme (8 %) et trois EMNUM, dont deux femmes (67 %).

Les AFL mènent actuellement une évaluation pour identifier les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies à l'aide de la méthodologie MOWIP. La méthodologie MOWIP est appliquée par le partenaire de recherche KAICT de l'Université du Libéria, tandis que l'Université Cornell s'occupe du nettoyage des données, de l'analyse et de la rédaction du rapport MOWIP.

La conduite de l'évaluation permettra aux AFL d'identifier les principaux obstacles et difficultés à la participation des femmes aux opérations de paix dans le contexte du Libéria. Grâce aux résultats du rapport et des recommandations MOWIP, les AFL seront en mesure de concevoir des projets visant à surmonter ces obstacles grâce aux différentes actions ciblées.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.
Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
Budget total approuvé par le Fonds	120 000 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	AFL par l'intermédiaire d'ONU Femmes Libéria
Partenaires d'exécution	Institut Kofi Annan pour la transformation des conflits (KAICT)
Fonds transférés au 31 décembre 2021	120 000 dollars.
Date du transfert des fonds	3 mars 2021
Durée du projet	14 mois

Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans les AFL

10 % d'ici 2023

Réalisations et impact

Les résultats de l'évaluation des obstacles devraient être disponibles mi-2022 avec la publication du rapport MOWIP préparé par le KAICT avec le soutien de l'Université Cornell. Ce rapport examinera la capacité des AFL à déployer des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies et à assurer leur participation significative à travers les dix thématiques ciblées dans la méthodologie. Au 31 décembre 2021, plus de 300 enquêtes avaient été conduites par l'équipe de recenseurs, et 200 autres devaient encore être menées début 2022. Les entretiens avec les principaux décideurs et la rédaction du formulaire d'informations institutionnel devraient débuter début 2022.

En vue de compléter l'évaluation des obstacles et de réaliser l'engagement des AFL d'augmenter la participation des femmes dans les forces armées, l'institution a également dispensé fin 2021 une formation de pré-recrutement de trois semaines exclusivement dédiée aux femmes. Cette formation avait pour objectif d'améliorer la condition physique des futures recrues, et ainsi d'augmenter leurs chances au cours du processus de recrutement. Les AFL espèrent recruter 350 nouvelles recrues début 2022, dont au moins 60 % de femmes grâce à la formation de pré-recrutement dispensée. L'augmentation des femmes militaires contribuera par la suite à l'augmentation des femmes soldat et officiers déployées dans les opérations de paix des Nations Unies.

Pratiques efficaces

ONU Femmes et KAICT ont mené une journée de consultation des parties prenantes avec la direction des AFL, le ministère de la Défense nationale du Libéria, le Groupe de travail sur le genre dans le secteur de la sécurité, les institutions de sécurité et la société civile, afin de les informer sur le projet et de les sensibiliser à l'importance de l'égalité des genres dans les institutions de sécurité. La conduite de ce séminaire a permis d'assurer que tous les participants étaient bien informés des activités avant leur lancement, et de garantir leur adhésion au projet et à ses objectifs. Le ministre de la Défense et le chef d'état-major des Forces armées ont accepté que l'équipe de recherche ait un accès intégral aux AFL et à leur personnel en vue de mener leurs enquêtes et entretiens.

Prochaines étapes

Le ministère libérien de la Défense reconnaît la nécessité d'une adhésion de haut-niveau à l'évaluation, et s'engage à tenir compte des résultats du

rapport. Sur les conclusions de l'évaluation, le ministre a accepté d'utiliser le rapport MOWIP comme base d'élaboration d'une stratégie spécifique visant à surmonter les obstacles identifiés, notamment par le biais de projets à effets rapides et de projets à plus long terme. Cette stratégie permettra également de déterminer des besoins futurs en ressources.

Principales réalisations

300 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP



ENTRETIEN

Déclaration de la capitaine Joyce DH Yormie, Sous-chef d'état-major pour le personnel et les finances, sur l'importance d'atteindre l'égalité des genres dans les forces armées du Libéria

L'égalité des genres est une chance pour les AFL dans la mesure où cela offre aussi bien des perspectives aux femmes qu'aux hommes. Investir dans l'autonomisation des femmes est un moyen direct de parvenir à l'égalité des genres, d'éradiquer la pauvreté et d'assurer une croissance économique inclusive. Pour ce faire, nous devons inspirer nos dirigeants car ils représentent des moteurs essentiels pour accélérer les progrès vers l'égalité des genres et le développement durable.

4. Forces armées, Marine et Police du Mexique

Le Mexique est le 82^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 17 militaires, dont huit femmes (47 %). Les Forces armées du Mexique déploient un OEM masculin et 16 EMNUM, dont huit femmes (50 %).

Les ministères mexicains de la Défense nationale – qui regroupe l'armée de terre et de l'air – (SEDENA), de la Force navale (SEMAR) et de la Sécurité et de la protection citoyenne (SSPC) ont entrepris une évaluation cherchant à identifier les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de paix de l'ONU à l'aide de la méthodologie MOWIP du DCAF. Le bureau de pays ONU Femmes Mexique gère l'évaluation en partenariat avec ces ministères. La méthodologie MOWIP est mise en œuvre par le réseau de sécurité et de défense d'Amérique latine (RESDAL), un institut de recherche régional basé en Argentine chargé de la collecte des données ; le nettoyage et l'analyse des données puis de la rédaction du rapport MOWIP sont quant à eux menés par l'Universidad de las Americas (UDLAP) du Mexique.

Les résultats et les recommandations tirés de la méthodologie MOWIP seront exploités pour créer, améliorer et renforcer les politiques et processus des institutions nationales en vue de promouvoir l'égalité des genres au sein des institutions de sécurité mexicaines et de faciliter le déploiement l'augmentation des femmes déployées dans les opérations de paix de l'ONU.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.
Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP à l'intention du ministère de la Défense nationale – Secrétariat à la Défense nationale (SEDENA), Secrétariat à la Marine (SEMAR) et Secrétariat à la Sécurité et la protection citoyenne (SSPC).
Budget total approuvé par le Fonds	318 736 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	SEDENA, SEMAR et SSPC par l'intermédiaire d'ONU Femmes Mexique

Partenaires d'exécution	Latin American Security and Defence Network (RESDAL) et Universidad de las Americas (UDLAP)
Fonds transférés au 31 décembre 2021	318 736 dollars.
Date du transfert des fonds	4 mars 2021
Durée du projet	15 mois
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 200 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP • 40 entretiens conduits auprès de la haute direction, du personnel décisionnaire et de responsables de programme • 7 formulaires d'information institutionnels remplis

Réalisations et impact

Les résultats de l'évaluation des obstacles seront publiés courant 2022 sous la forme d'un rapport MOWIP rédigé par l'UDLAP à l'intention de chaque ministère. Le Mexique entend utiliser le rapport MOWIP pour examiner les obstacles à la participation significative des femmes à travers les dix thématiques identifiées dans la méthodologie, ainsi que pour orienter les évolutions de ses politiques en matière de maintien de la paix afin d'assurer la conformité avec ses stratégies nationales en faveur d'une augmentation générale des contributions aux opérations de paix. La phase de collecte des données sera complètement achevée d'ici au 31 décembre 2021 après plus de 1200 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs, et plus de 40 entretiens conduits avec la haute direction, le personnel décisionnaire et les responsables de programme. Les sept formulaires d'enquête institutionnels conçus pour les ministères et leurs divisions ont également été finalisés dans les temps.

La formation des recenseurs englobait une session sur le genre et des présentations sur les opérations de paix des Nations Unies et sur le PAN mexicain afin de fournir des éléments de contexte sur l'évaluation MOWIP. Grâce à cette formation, l'équipe (environ 60 % de fonctionnaires ministériels) a pu mieux appréhender le programme Femmes, paix et sécurité ainsi que les politiques nationales mexicaines et l'implication du pays dans le maintien de la paix.

En amont, puis au cours de la conduite de l'évaluation MOWIP, l'accent a été porté sur la confidentialité ; chaque recenseur a signé une clause de confidentialité,

et celle-ci a été assurée au cours de chaque entretien. Grâce à ces pratiques, la totalité des participants invités a accepté de répondre à l'enquête.

Pratiques efficaces

La mise en place d'un comité de mise en œuvre composé de points focaux locaux issus du ministère des Affaires étrangères, du SEDENA, SEMAR, SSPC et de l'Institut national pour les femmes (INMUJERES) a permis une communication claire sur l'évaluation MOWIP, sa raison d'être, ses modalités de mise en œuvre et les résultats attendus. Cela a également favorisé la bonne coordination entre les ministères et les partenaires de recherche (RESDAL et UNDLAP) avant et pendant la conduite de l'évaluation. Avec une faible rotation du personnel, le comité de mise en œuvre a favorisé la continuité du projet et la production de savoirs institutionnels. De plus, l'intégration d'un partenaire de recherche expérimenté dans la conduite de l'évaluation MOWIP — disposant d'une expertise régionale — a également été perçue comme une bonne pratique.

Une autre pratique efficace appliquée par l'équipe du projet (RESDAL, UDLAP, ministère des Affaires étrangères et ONU Femmes Mexique) a été de dispenser une formation sur le genre, les opérations de paix de l'ONU et le plan d'action national mexicain à toute l'équipe de recenseurs et au personnel chargé des entretiens, afin de mieux ancrer l'enquête dans le contexte national et d'en adapter le langage et les sensibilités culturelles.

Prochaines étapes

Le projet a débouché sur un partenariat et une collaboration étroite entre les ministères mexicains (Affaires étrangères, SEDENA, SEMAR et SSPC) et ONU Femmes Mexique, posant les bases de futures collaborations pour d'autres activités et projets communs en faveur de l'augmentation du nombre de femmes déployées par le Mexique dans les opérations de paix et de la conception et mise en œuvre d'activités donnant suite aux recommandations du rapport MOWIP au sein des trois ministères.

KEY RESULTS

- 1 200 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP
- 40 entretiens conduits auprès de la haute direction, du personnel décisionnaire et de responsables de programme
- 7 formulaires d'information institutionnels remplis



ENTRETIEN

Déclaration du général de brigade Saúl Hiram Parra de la Rocha, Chef de la 5^{ème} section de défense nationale, sur l'atteinte de l'égalité des genres dans les forces armées mexicaines

Pour que les forces armées remplissent leur mandat, il est essentiel que le personnel féminin et masculin ait reçu une formation solide sur les valeurs militaires que sont la discipline, le leadership et l'égalité. De même, la dignité humaine est la fondation de l'égalité entre les femmes et les hommes ; les discriminations, les violences faites aux femmes et les stéréotypes basés sur le genre ne sont donc ni acceptés, ni tolérés. Les forces armées sont et continueront d'être des modèles pour la société mexicaine, en se faisant les défenseurs et les promoteurs des droits des femmes.

5. Police et forces armées de la République du Niger

La République du Niger est le 20^{ème} plus gros T/PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant un total de 972 membres des forces de sécurité, dont 26 femmes (2,7 %). Le Niger est le 21^{ème} plus gros TCC, avec 862 membres de contingents déployés, parmi lesquels 5 (0,6 %) sont des femmes, ainsi que 13 OEM et 2 OEM (tous des hommes). Le Niger est également le 19^{ème} plus gros PCC en envoyant 95 OPI, parmi lesquels 21 femmes (22 %).

Ce projet cherche à identifier les obstacles au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies, ainsi qu'au recrutement et à la rétention des femmes dans les services en uniforme nationaux. C'est dans cet objectif que les forces armées et la police du Niger mènent une évaluation des obstacles à l'aide de la méthodologie MOWIP du DCAF. À travers plusieurs activités, le Niger vise également à lever d'autres obstacles spécifiques déjà identifiés, tels que le manque de femmes dans ses services en uniforme, le manque de compétences attendues pour servir dans les opérations de paix des Nations Unies, la faible institutionnalisation de l'égalité des genres et d'autres obstacles socio-culturels reposant sur des stéréotypes de genre, ayant pour effet de limiter la participation des femmes aux services en uniforme et aux opérations de paix internationales.

Le projet est géré par ONU Femmes Niger, qui fait office de bénéficiaire des fonds.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue aux résultats suivants :
	Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU
	Résultat 2 : Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU
	Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU

Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le rapport et les recommandations de l'évaluation des obstacles à l'intention des Forces armées et Police du Niger. 2. Une étude sur l'intérêt et les motivations des femmes à choisir une carrière en uniforme dans les services de sécurité. 3. Une politique, une stratégie et un plan d'action pour l'égalité des genres dans la Police et les Forces armées. 4. Sensibilisation de 10 000 femmes sur une carrière dans les institutions de sécurité et soutien à la formation de 200 candidates au recrutement. 5. Formation de 100 policières en préparation du test EAMS SAAT de l'ONU et de 40 femmes militaires sur la coopération civilo-militaire, en ingénierie, transmissions, et autres spécialités. 6. Un vivier de 40 femmes militaires et 100 policières éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix des Nations Unies.
Budget total approuvé par le Fonds	996 052 dollars
Bénéficiaire du Fonds	Ministères nigérien de la Défense et de l'Intérieur, par l'intermédiaire d'ONU Femmes Niger
Partenaires d'exécution	Institut national de la statistique du Niger (INS)
Fonds transférés au 31 décembre 2021	996 052 dollars
Date du transfert des fonds	14 juillet 2021
Durée du projet	Un an
Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans les services de sécurité	10 % dans les Forces armées (4,7 % en 2019) et 15 % dans la Police (5 % en 2019) d'ici 2022.

Réalisations et impact

Un événement de lancement de projet a été tenu en septembre 2021 afin de démontrer l'engagement des autorités civilo-militaires dans le projet du Fonds. Cet événement a réuni 280 participants, parmi lesquels 90 issus de la Défense nationale, 60 de la Gendarmerie, 50 de la Police, 70 de la Garde nationale, ainsi que des représentants des ministères de la Promotion de la femme, de la Défense nationale et de l'Intérieur et de la décentralisation. Les participants étaient composés de 75 % de femmes et de 25 % d'hommes. L'événement de lancement a également été l'occasion de démontrer la forte appropriation nationale pour le projet, l'enthousiasme des bénéficiaires et des partenaires d'exécution, notamment des femmes en uniforme issues des services de sécurité nigériens.

Pratiques efficaces

L'événement de lancement a été considéré comme une pratique efficace car il a réuni des représentants gouvernementaux au plus haut niveau ministériel et a été combiné à une sensibilisation du public à travers la mobilisation des médias. Deux femmes représentantes des services nationaux de défense et de sécurité, chacune reconnue à l'international par un prix décerné par les Nations Unies — la lieutenant-colonelle Aichatou Ousmane (Défenseuse de l'égalité des genres de l'année 2016) et la commissaire Zouera Hassane Haousseize (Prix des Nations Unies en matière de population 2021) — ont été présentées et ont pu partager leur expérience sur les chaînes de radio et de télévision nationales et internationales, notamment sur Radio France Internationale and Television Africable.

Prochaines étapes

L'évaluation MOWIP va être conduite par l'INS, et le rapport de présentation des résultats sera publié courant 2022. D'autres activités sont en cours pour l'élaboration d'une politique d'égalité des genres au sein des forces armées et de la police nigériennes, de même qu'une campagne de sensibilisation pour le recrutement de femmes dans les effectifs militaires et de police, la mise en place d'une réserve de femmes en uniforme éligibles et formées pour être déployées sur les opérations de l'ONU.

PRINCIPALES RÉALISATIONS :

Un total de 280 personnes a participé à l'événement de lancement du projet financé par le Fonds, dont 90 membres de la Défense nationale, 60 membres de la gendarmerie, 50 membres de la police nationale et 70 membres de la garde nationale.

Déclaration de M. Alkassoum Indatou, Ministre de la Défense nationale, sur la compréhension des obstacles à la participation des femmes dans les opérations de paix de l'ONU.



Le gouvernement nigérien a fait d'immenses progrès pour la promotion des droits des femmes dans les structures de la défense et des forces armées, mais aussi dans les opérations de paix de l'ONU. Le projet du Fonds arrive à point nommé pour soutenir ces efforts en apportant des solutions à court et à moyen terme grâce à une meilleure compréhension des obstacles spécifiques au déploiement sur les opérations de paix de l'ONU et à l'augmentation de la réserve des femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix. Le gouvernement du Niger ne ménagera aucun effort pour atteindre les résultats attendus de ce projet.



Entretien avec la commissaire principale de police Zouera Hassane Haousseize, Cheffe de la Division de protection des mineurs et des femmes au sein de la Direction de sécurité publique.

En 2021, la commissaire Hassane a reçu le Prix des Nations Unies en matière de population suite aux formations qu'elle a délivré à plus d'une centaine d'enquêteurs sur les techniques d'entretien auprès des personnes vulnérables et sur le rapprochement entre la police et la population grâce à des activités de loisirs et de sensibilisation auprès des communautés.

Quel est le plus gros défi que vous avez rencontré au cours de votre carrière ?

La prévention des violences basées sur le genre est un défi majeur, particulièrement l'objectif de tolérance zéro vis-à-vis des violences domestiques, en augmentation dans notre société ces dernières années.

De quelle façon le projet du Fonds permet-il de faire progresser l'égalité des genres dans la police ?

Le Fonds est une excellente initiative qui donne aux femmes l'espoir de pouvoir rejoindre les missions de paix des Nations Unies. Avec ce projet, elles peuvent bénéficier d'un renforcement des capacités et d'une formation de préparation aux tests EAMS SAAT, ce qui augmente considérablement leurs chances de réussir ces épreuves. Grâce au projet du Fonds, les femmes peuvent oser et briser le plafond de verre à grande échelle, car elles sont désormais formées et capables de tester leurs aptitudes et compétences dans le cadre d'examens.



Entretien avec la lieutenant-colonelle Aïchatou Ousmane, Directrice du travail social, ministère de la Défense.

En 2016, la lieutenant-colonelle Ousmane a reçu le prix de Défense de l'égalité des genres de l'année parmi les militaires pour son travail en faveur de l'intégration des principes de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité sur le programme Femmes, paix et sécurité dans les activités quotidiennes de ses troupes et dans son état-major de secteur au sein de la mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA).

Quel a été votre principal obstacle lorsque vous avez rejoint une opération de paix, et comment l'avez-vous surmonté ?

Les considérations socio-culturelles font partie des principaux obstacles. J'ai été confronté à des questions du type « *comment pouvez-vous quitter votre mari et votre enfant, comment pourrez-vous vous engager dans une telle mission ?* » En tant que femme, il faut faire ses preuves et démontrer que servir dans les opérations de paix des Nations Unies fait bien partie de nos fonctions de militaire. Nous devons aussi faire prendre conscience aux gens de notre volonté et de notre engagement à accomplir notre devoir.

Quelle a été votre expérience la plus mémorable au cours de votre déploiement dans la MINUSMA ?

Les temps forts ont été d'apprendre à trouver sa place dans un environnement mixte et multiculturel. J'étais déployée en tant qu'officier d'état-major. Nous avons mené plusieurs projets à effets rapides, y compris la réhabilitation d'écoles et de maisons. Nous avons également aidé à construire des réseaux d'approvisionnement en eau et des puits dans certaines localités. Cela a joué un rôle considérable dans l'acceptation par la communauté de notre opération de paix de façon générale, et de moi-même en tant que femme, tout particulièrement. Enfin, l'un des aspects fondamentaux à la participation à une équipe mixte est qu'il faut se montrer travailleur, persévérant, diplomate et même coriace, si la situation l'exige.

6. Gendarmerie nationale de la République du Sénégal

La République du Sénégal est le plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 1124 militaires, dont 136 femmes (13 %). La Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal déploient 1041 membres au sein des UPC, parmi lesquels 136 femmes (13 %) et 83 OPI, dont 26 sont des femmes (31 %).

Le projet de la Gendarmerie nationale du Sénégal cherche à s'attaquer à des obstacles déjà identifiés au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies, ainsi qu'au recrutement et à la rétention des femmes dans le service national. Un ensemble d'activités sera mis en œuvre pour apporter des réponses au manque d'institutionnalisation de l'égalité des genres, aux difficultés pour les femmes de concilier obligations familiales et déploiements internationaux, et à l'insuffisance des femmes gendarmes pouvant participer aux opérations de paix des Nations Unies.

Cadre de résultats du Fonds	<p>Ce projet contribue aux résultats suivants :</p> <p>Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU</p> <p>Résultat 2 : Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU</p> <p>Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU</p>
Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une politique d'égalité des genres, un atelier de sensibilisation à l'intention du personnel décisionnaire, et une formation du personnel ; 2. La formation de a) 2400 femmes en vue de leur recrutement, b) 160 femmes en vue de promotions, c) 30 femmes occupant un poste de direction, d) 186 femmes en préparation aux examens de l'ONU pour les OPI ;

Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 3. Le déploiement de trois unités fortement paritaires par an entre 2021 et 2023 ; 4. Une campagne de sensibilisation pour le recrutement de femmes, visant à recevoir 1500 candidatures féminines chaque année ; 5. La construction d'une garderie d'une capacité de 70 places dans l'enceinte de la Gendarmerie nationale.
Budget total approuvé par le Fonds	2 153 757 dollars
Bénéficiaire du Fonds	Gendarmerie nationale du Sénégal
Partenaires d'exécution	Centre panafricain pour le genre, la paix et le développement (PAC) et Femmes Africa Solidarité (FAS)
Fonds transférés au 31 décembre 2021	300 000 dollars
Date du transfert des fonds	27 juillet 2021
Durée du projet	Deux ans
Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans la gendarmerie nationale	10 % d'ici 2023 (donnée de référence : 5,4 % en 2019).

Résultats et impact

Formation de préparation des femmes gendarmes aux examens des Nations Unies sur les capacités linguistiques, de conduite et de maniement des armes à feu : Deux sessions de formation de préparation des femmes aux examens EAMS-SAAT des Nations Unies (langues, aptitude à la conduite et maniement des armes à feu) ont été dispensées à 103 participantes en 2021. L'objectif était de renforcer les capacités des femmes et de les familiariser avec les procédures normalisées et le niveau minimum requis par les Nations Unies. À l'issue de ces sessions, les 103 femmes formées ont constitué la première réserve de la gendarmerie sénégalaise composée de femmes éligibles et prêtes à être déployées sur des opérations de paix.

Formation d'UPC sur l'équité entre les sexes et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) : Les partenaires PAC et FAS ont

conduit deux sessions de formation sur l'égalité des genres et l'équité entre les sexes, ainsi que des sessions de sensibilisation sur la prévention des EAS à trois UPC composées de 460 gendarmes (55 femmes et 405 hommes) avant leur déploiement dans la MINUSCA et la MONUSCO.

Déploiement de deux UPC fortement paritaires et de la première femme commandante sénégalaise : La gendarmerie a déployé deux UPC fortement paritaires ; l'une d'elle est commandée par la toute première femme commandante du Sénégal. Avec un total de 270 gendarmes (135 par unité), les contingents composés de 42 femmes (16 %) ont été déployés dans la MONUSCO. Des femmes ont notamment occupé des postes de direction tels que commandante d'UPC et commandante de peloton. Les femmes ont également été intégrées aux fonctions opérationnelles des UPC. Les membres des deux unités ont suivi une formation de pré-déploiement de huit semaines comprenant des sessions sur l'égalité des genres et sur la prévention de l'EAS.

Pratiques efficaces

La présence d'une femme commandante d'UPC et d'autres femmes à des postes de commandement envoie un signal fort quant à l'engagement et à la volonté du Sénégal d'autonomiser les femmes et d'adopter une stratégie durable d'égalité des genres au sein de la gendarmerie.

Prochaines étapes

La gendarmerie achèvera la construction de la crèche en 2022. L'institution poursuivra la formation de préparation des femmes aux tests EAMS-SAAT, ainsi que les formations de pré-déploiement des UPC sur l'égalité des genres et sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Elle lancera également une campagne de sensibilisation et de formation pour favoriser le recrutement de femmes dans la gendarmerie.

PRINCIPALES RÉALISATIONS :

- **Première femme commandante d'une unité fortement paritaire déployée ;**
- **Deux UPC fortement paritaires déployées pour un total de 270 membres (dont 16 % de femmes) ;**
- **460 gendarmes (55 femmes et 405 hommes) formés sur l'égalité des genres et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels en amont de leur déploiement dans trois UPC ;**
- **103 femmes formées en vue de l'examen EASM du SAAT**



ENTRETIEN

Entretien avec la cheffe d'escadron Mame Rokhaya Lo

La cheffe d'escadron Rokhaya Lo est la première femme à la tête d'une section aérienne de la gendarmerie nationale du Sénégal et la première femme sénégalaise à la tête d'une UPC.

En tant que première femme commandante d'une UPC déployée par le Sénégal dans une opération de paix de l'ONU (la MONUSCO), pourriez-vous nous parler de votre expérience ?

Mon expérience la plus frappante a été la visite des camps de personnes déplacées à Bunia. Les conditions de vie des femmes et des enfants dans ces camps méritent que l'on s'y attarde. Je reste convaincue qu'il est possible de faire davantage. On pourrait par exemple repenser le style de patrouille dans les camps afin de rapprocher le personnel en uniforme et les populations, avec tout le professionnalisme qui leur incombe.

À quels obstacles avez-vous été confrontée lors de votre déploiement sur une opération de paix, et comment les avez-vous surmontés ?

Le premier obstacle concerne l'exploitation et les abus sexuels. En tant que commandante, mes missions quotidiennes comprennent la sensibilisation du personnel aux règlements liés à l'exploitation et aux abus sexuels, ainsi qu'à la politique de tolérance zéro à laquelle j'attache une importance capitale. Le deuxième obstacle implique l'incarnation des valeurs fondamentales des Nations Unies et leur transmission au personnel placé sous mon commandement. À cet égard, je cherche à être un modèle dont mes subordonnés peuvent s'inspirer dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités au sein de l'UPC, dans l'intérêt supérieur des Nations Unies et conformément au mandat de la MONUSCO.

Quelles actions sont nécessaires pour favoriser l'égalité des chances et pour que la Gendarmerie nationale du Sénégal déploie davantage de femmes ?

Les mesures nécessaires ont déjà été initiées par la Gendarmerie nationale du Sénégal, par l'intermédiaire du projet du Fonds de l'Initiative Elsie. D'une part, il est important d'accroître le nombre de femmes recrutées

à travers des activités de sensibilisation et en préparant mieux les candidates aux épreuves de recrutement, puis en les soutenant tout au long de leur carrière grâce aux formations adéquates. D'autre part, la création d'une crèche au sein de l'institution demeure une étape clé. Par ailleurs, la Gendarmerie a fait des efforts considérables afin d'adhérer au principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En 2021, plusieurs postes décisionnaires ont été confiés à des femmes.

Quel est votre conseil aux hommes et aux femmes en général, et au personnel de commandement en particulier, au sein de la Gendarmerie nationale ?

Mon conseil serait que l'élaboration de la politique d'égalité des genres, actuellement en cours, soit réellement appliquée et mise en œuvre par l'ensemble du personnel de la gendarmerie. Un véritable suivi de cette politique, à travers l'évaluation des performances du personnel et de la responsabilité des commandants, permettra à l'institution de bien tenir compte de la perspective de genre à tous les niveaux. C'est pour cela que nous tous, hommes comme femmes, et tout particulièrement au niveau de commandement, devons prendre conscience que les discriminations à l'égard des femmes affaiblissent nos institutions.

J'aimerais que les femmes parviennent à briser le plafond de verre et à s'impliquer davantage dans les fonctions qui leur sont attribuées. Les femmes doivent arrêter d'attendre ou de douter d'elles, car elles doivent faire partie des solutions.

ÉTAT
D'AVANCEMENT
EN COURS

7. Police nationale de la République du Sénégal

La République du Sénégal est le plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, déployant 1124 militaires, dont 136 femmes (13 %). La Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal déploient 1041 membres au sein d'UPC, parmi lesquels 136 femmes (13 %) et 83 OPI, dont 26 sont des femmes (31 %).

Le projet de la Police nationale du Sénégal cherche à s'attaquer à des obstacles déjà identifiés au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU, ainsi qu'au recrutement et à la rétention des femmes dans le service national. Un ensemble d'activités sera mis en œuvre pour apporter des réponses au manque d'institutionnalisation de l'égalité des genres, le nombre insuffisant de femmes dans la police, et le manque de sensibilisation et de compétences pour réussir les tests des Nations Unies pour être déployé sur des opérations de paix.

Cadre de résultats du Fonds

Ce projet contribue au résultat suivant :

Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

Résultat 2 : Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU

Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un audit sur les dimensions de genre au sein de la police. 2. Une politique, une stratégie et un plan d'action pour l'égalité des genres, ainsi que la création d'unités genre à travers l'institution ; 3. Formation de a) 150 femmes en vue de leur recrutement, b) 150 femmes en vue d'une promotion au sein de la police, c) 300 femmes en préparation au processus de sélection interne pour intégrer une UPC et aux examens de l'ONU, et d) 150 femmes en préparation aux tests de l'ONU pour être déployé en tant qu'OPI ; 4. Un vivier de 100 femmes pouvant intégrer des UPC et 50 femmes OPI éligibles et formées pour être déployées sur une opération de paix des Nations Unies. 5. Le déploiement de trois unités fortement paritaires par an entre 2021 et 2023 ; 6. L'établissement d'une association de policières ; 7. Une stratégie nationale de communication par le biais d'un film documentaire et des activités de sensibilisation communautaire.
Budget total approuvé par le Fonds	1 766 688 dollars
Bénéficiaire du Fonds	Police nationale du Sénégal
Fonds transférés au 31 décembre 2021	300 000 dollars.
Date du transfert des fonds	27 juillet 2021
Durée du projet	Deux ans
Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans la police nationale	15 % d'ici 2023 (donnée de référence : 9,1 %).

Réalisations et impact

Séminaire de préparation des policières aux examens professionnels de la Police nationale en vue d'accéder aux promotions : En août 2021, un séminaire de trois jours a été dispensé à 45 femmes sous-officières et officières de police en préparation des examens professionnels nationaux. Cette formation comprenait des modules en droit pénal, droit public et rédaction d'une dissertation en droit. Les participantes ont trouvé le séminaire utile, considérant qu'il les avait aidés à renforcer leurs compétences et à bien se préparer aux examens professionnels. A l'issue de la formation, trois candidates ont réussi l'examen permettant d'accéder à une formation à l'école de police puis à une promotion à un grade plus élevé.

Création d'une association de policières : Création sur Telegram d'un réseau informel de policières appelé « *Amicale des femmes de la police* » composé de 256 membres. Ce groupe en ligne permet de partager des informations sur le projet financé par le Fonds, ainsi que sur les possibilités de déploiement dans des opérations de paix et d'évolution professionnelle au sein de la police nationale.

Pratiques efficaces

Dès la réception des financements du Fonds, un groupe de travail a été constitué au sein de la Direction générale de la police nationale afin d'établir les bases de la mise en œuvre du projet. Ce groupe de travail s'est réuni avec les autorités pour informer ces derniers du projet, de ses objectifs et des résultats attendus. Par la suite, le groupe de travail a été formalisé pour devenir l'Unité de gestion de projet (UGP).

Les consultations menées avec la société civile et l'Association des femmes pionnières de la police ont également joué un rôle important dans le projet en apportant le regard critique et la perspective de la communauté. Cela a également permis d'intégrer des représentants de la société civile au comité de pilotage du projet. Grâce à leur participation, les points de vue échangés ont gagné en diversité et les réalités du terrain ont pu être mises en avant.

Prochaines étapes

La police nationale du Sénégal lancera en priorité un audit sur les questions de genre, une formation adressée à 75 femmes en vue de leur déploiement dans trois UPC fortement paritaires et la production d'un documentaire sur les femmes policières au cours du premier trimestre 2022.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- **45 femmes ont bénéficié d'une formation, dont trois ont été sélectionnées pour une promotion.**
- **Création d'un réseau informel de policières appelé « Amicale des femmes de la police » sur Telegram composé de 256 membres**



ENTRETIEN

Entretien avec l'agent de police Anna Ba Mboup

L'agent de police Anna Ba Mboup a participé au séminaire de trois jours destiné aux policières en vue des examens professionnels de la police nationale, et a réussi les épreuves dédiées aux sous-officiers.

Pourquoi est-il important de soutenir la formation et l'avancement professionnel des femmes dans le service de police ?

Les femmes sont souvent confrontées à des contraintes sociales, et notamment familiales. Ces formations peuvent donc les aider à renforcer leurs capacités, à évoluer dans leur carrière et à favoriser leur réussite en leur donnant les mêmes chances que les hommes de réussir les concours nationaux.

Quelles mesures seront nécessaires pour faire progresser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la police du Sénégal ?

Des actions spécifiques sont nécessaires de toute urgence :

Proposer aux femmes les mêmes formations qu'aux hommes au niveau national ou dans des centres de formation étrangers, tout en augmentant le recrutement des femmes et en veillant à ce qu'elles aient accès à tous les grades ;

- Nommer des femmes à certains postes à responsabilités jusque-là réservés aux hommes ;
- Encourager les policières à rejoindre l'élite des unités spécialisées de la police, par exemple la brigade d'intervention

polyvalente, l'unité de lutte contre la cybercriminalité, l'unité de lutte contre le terrorisme, entre autres ;

- Promouvoir le travail des femmes en leur décernant le prix de la meilleure policière sénégalaise de l'année ;
- Favoriser le déploiement de femmes dans les domaines mécanique ou électrique, en tant que conductrice, pilote de blindé ou autres spécialités traditionnellement assignées aux hommes dans les missions nationales et les opérations des Nations Unies ;
- Sensibiliser les conjoints afin qu'ils comprennent mieux le métier de leurs femmes policières et qu'ils leur apportent davantage de soutien ;
- Créer une Division pour l'égalité des genres au sein de l'organigramme du Département des ressources humaines, chargée de suivre le nombre de femmes devant être recrutées pour chaque corps et spécialité lors de chaque campagne de recrutement, d'évaluer les performances aux niveaux national et international, et d'identifier les besoins et le niveau des conditions de travail au sein de chaque département.

Quel conseil donneriez-vous aux policières pour favoriser leur évolution de carrière ?

J'aimerais dire aux femmes dans la police de croire en leur potentiel, de prendre conscience que le métier n'est pas facile, surtout en tant qu'épouse ou que mère, et tout particulièrement lorsqu'on passe plus de temps en mission qu'à la maison. J'aimerais également leur dire de croire en elles et en leurs capacités intellectuelles, de repousser leurs limites pour atteindre les mêmes grades que les hommes. Personnellement, j'ai bénéficié de formations et j'ai réussi le concours de sous-officiers de police afin d'atteindre un grade plus élevé. Des perspectives nous sont offertes à travers le projet du Fonds de l'Initiative Elsie, grâce aux formations de préparation aux examens et au processus de recrutement qui nous permettront ensuite d'accéder à des fonctions opérationnelles dans les missions de maintien de la paix.

8. Forces armées de la République de Sierra Leone

La République de Sierra Leone est le 68^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, avec 38 militaires déployés, dont 15 femmes (39 %). Les Forces armées de la Sierra Leone (RSLAF) déploient 10 EMNUM, dont 7 sont des femmes (70 %) et 28 OEM, dont 8 sont des femmes (29 %). À l'heure actuelle, la Sierra Leone dépasse l'objectif de 25 % de femmes expertes militaires en mission et officières d'état-major de la Stratégie UGPS horizon 2028, et atteint 70 % et 29 % de femmes déployées, respectivement.

Cherchant à accroître la participation des femmes dans les RSLAF et dans les opérations de paix de l'ONU, les RSLAF conduisent actuellement une évaluation des obstacles avec la méthodologie MOWIP en vue d'identifier les freins au déploiement des femmes dans les opérations de paix. Le bureau de pays ONU Femmes Sierra Leone gère l'évaluation en partenariat avec les forces armées. L'évaluation MOWIP est menée par un chercheur principal de l'Institut d'administration et de gestion publiques (IPAM) et l'Université de Sierra Leone, tandis que le nettoyage et l'analyse des données ainsi que la rédaction du rapport d'évaluation seront pris en charge par l'Université Cornell, aux États Unis.

La conduite de cette évaluation complète des obstacles permettra aux RSLAF de proposer des solutions claires pour augmenter le déploiement des femmes dans les opérations de paix onusiennes. Les résultats seront également utiles aux forces armées pour renforcer leurs capacités institutionnelles et leurs progrès pour l'intégration de la perspective de genre à travers l'organisation.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU
Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
Budget total approuvé par le Fonds	184 677 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	RSLAF par l'intermédiaire d'ONU Femmes Sierra Leone
Fonds transférés au 31 décembre 2021	184 676,70 dollars.

Date du transfert des fonds	17 mai 2021
Durée du projet	Neuf mois

Réalisations et impact

Les résultats de l'évaluation des obstacles devraient être disponibles mi-2022 avec la publication du rapport MOWIP rédigé le chercheur principal avec le soutien de l'Université Cornell. Ce rapport examinera la capacité des RSLAF à déployer des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies et à assurer leur participation significative à travers les dix thématiques ciblées dans la méthodologie.

La formation de l'équipe de recenseurs était composée de modules sur le programme Femmes, paix et sécurité ainsi que sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité afin de leur fournir des éléments de contexte et de les sensibiliser à l'importance de l'évaluation MOWIP. L'équipe technique consultative des RSLAF a également pris part à cette formation afin d'améliorer sa compréhension du plan d'action national (PAN) sierra-léonais du programme Femme, paix et sécurité et de l'engagement de la direction des forces armées en faveur d'une augmentation du nombre de femmes en uniforme déployées dans les opérations de paix de l'ONU.

Au 31 décembre 2021, plus de 250 enquêtes avaient été conduites par l'équipe de recenseurs, 120 autres restant à être menées début 2022. Les entretiens avec les principaux décideurs et le traitement des formulaires d'informations institutionnels devraient débuter début 2022.

Pratiques efficaces

La formation dispensée sur les concepts Femmes, paix et sécurité a été cruciale pour que les recenseurs comprennent le cadre dans lequel sont menées l'évaluation MOWIP et l'enquête afférente. L'intégration de membres de l'équipe technique consultative des RSLAF ayant une expérience préalable du maintien de la paix dans l'équipe de formation a été considérée comme une pratique efficace, dans la mesure où ils ont pu partager leurs connaissances et expérience de terrain avec les recenseurs et l'équipe de l'Université Cornell.

Prochaines étapes

La conduite de l'évaluation des obstacles a recueilli le soutien total des institutions du secteur de la sécurité – la police de la Sierra Leone (SLP) initiera à

son tour une évaluation MOWIP début 2022 grâce au soutien financier du Fonds. Les RSLAF se sont engagées à exploiter les résultats et recommandations de l'évaluation MOWIP pour constituer la base d'une stratégie nationale, orienter la formulation d'une politique de haut niveau et pour renforcer l'intégration de la perspective de genre dans les forces armées dans le recrutement, la rétention, le déploiement dans les opérations de paix et la promotion des femmes.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- **250 enquêtes menées par l'équipe de recenseurs MOWIP**



ENTRETIEN

Déclaration du capitaine Michael Sorieba Kamara, Directeur des opérations militaires, sur l'atteinte de l'égalité des genres dans les forces armées de la Sierra Leone

La progression de l'égalité des genres permettrait à nos Forces armées de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à tous les échelons de notre environnement opérationnel. Cela implique l'élimination de toute discrimination basée sur le genre, afin qu'hommes et femmes aient accès et bénéficient des mêmes salaires, compensations, promotions, formations, postes de direction et autres opportunités, indépendamment de leur sexe. L'adoption d'une perspective de genre a permis de réduire les obstacles à la participation pleine et égale des femmes, et par là même, d'améliorer la productivité optimale des RSLAF. Plus important encore, l'égalité des genres entraîne une plus grande tolérance aux questions de genre dans les forces armées et favorise l'instauration d'un environnement de travail plus sûr et plus sain.

Les RSLAF poursuivront leur intégration de la perspective de genre au sein de leur politiques, activités et programmes. Nos forces armées sont déterminées à soutenir pleinement et à investir massivement dans des réformes politiques visant à la promotion de l'égalité des genres et à l'élimination de toutes les barrières culturelles et institutionnelles. Les activités en cours et à venir dont l'objectif est d'intégrer la perspective de genre dans les politiques, les programmes et les actions des RSLAF amélioreront sans l'ombre d'un doute l'efficacité de notre institution en favorisant des forces armées tenant compte du genre et mettant l'accent sur l'augmentation de la formation, de la participation des femmes, y compris dans les rôles de direction, et plus largement sur l'égalité des chances en vue d'atteindre l'égalité des genres.

ÉTAT D'AVANCEMENT
EN COURS

9. Forces armées de la République du Togo

La République du Togo est le 17^{ème} plus gros TCC dans les opérations de paix de l'ONU, avec 935 militaires déployés, dont 60 femmes (6,4 %). Les Forces armées du Togo (FAT) déploient 905 membres de contingents, parmi lesquels 55 femmes (6 %), 7 EMNUM dont 3 sont des femmes (43 %), 23 OEM, dont 2 femmes (9 %).

Ce projet cherche à identifier les obstacles au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies, ainsi qu'au recrutement et à la rétention des femmes dans les services en uniforme nationaux. Les FAT conduisent actuellement une évaluation des obstacles à l'aide de la méthodologie MOWIP du DCAF. À travers d'autres activités de projet, les FAT cherchent également à lever des obstacles pré-identifiés, tels que les disparités liées à la représentation des femmes : effectifs insuffisants et difficulté d'accès aux postes décisionnaires, manque d'institutionnalisation de l'égalité des genres, infrastructures inadéquates dans les centres de formation, manque d'accès aux opportunités de déploiements dans les opérations de paix de l'ONU, perceptions socio-culturelles opposées à la participation des femmes aux forces armées ou aux opérations de paix internationales.

Le PNUD Togo soutient la mise en œuvre du projet.

Cadre de résultats du Fonds

Ce projet contribue aux résultats suivants :

Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

Résultat 2 : Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU

Livrables du projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles, ainsi qu'un système de suivi-évaluation de la participation des femmes dans les opérations de paix ; 2. Une politique et une stratégie d'égalité des genres, et un plan sur cinq ans pour le recrutement et la formation des femmes ; 3. Un bureau dédié au genre au sein du ministère des Forces armées, des unités genre au sein de l'armée et dans les directions centrales, ainsi qu'une section genre dans chaque secteur militaire ; 4. Soutien à une campagne de recrutement en vue d'augmenter de 10 % le nombre de femmes militaires dans les FAT ; 5. Formation préparatoire pour 400 femmes en vue des examens d'entrée dans les FAT ; 6. Un vivier de 300 femmes éligibles et formées pour être déployées dans les opérations de paix de l'ONU ; 7. Bourses d'études annuelles accordées à 50 femmes pour une formation et une spécialisation en études militaires et en maintien de la paix ; 8. Logements spécifiquement dédiés aux femmes dans l'école nationale des sous-officiers et le centre national de formation (56 lits) ; 9. Un mécanisme permettant de rendre hommage aux femmes et aux hommes qui se sont distingués par leur actions de promotion des droits des femmes
Budget total approuvé par le Fonds	999 998 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	FAT
Partenaires d'exécution	Programme de développement des Nations Unies (PNUD) Togo, Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT)

Fonds transférés au 31 décembre 2021	500 000 dollars.
Date du transfert des fonds	16 septembre 2021
Durée du projet	Deux ans
Augmentation prévue du pourcentage de femmes recrutées dans les FAT	10 % d'ici 2023 (donnée de référence : 6 % en 2020).

Résultats et impact

Évaluation des obstacles au déploiement des femmes : L'évaluation sera menée en 2022 par le CADERDT avec la méthodologie MOWIP. Au 31 décembre 2021, l'équipe de recherche du CADERDT avait reçu une formation sur la méthodologie MOWIP et sa mise en œuvre.

Renforcement du cadre légal et institutionnel : Le ministère des Forces armées a consolidé son cadre institutionnel en nommant six fonctionnaires des TAF en tant que membres de l'unité genre (arrêté ministériel du 2 octobre 2021). Cette unité, représentative de tous les corps des Forces armées togolaises, est composée de points focaux (36 femmes et 18 hommes) issus des cinq régions militaires correspondants aux cinq régions économiques du pays.

Sensibilisation et plaidoyer : Les activités de plaidoyer menées au cours de la période couverte par le présent rapport incluent la création d'un logo et de supports de communication sur les livrables du projet, afin de diffuser une identité visuelle et de favoriser une prise de conscience institutionnelle du projet, notamment à travers le slogan : « Pour une meilleure intégration genre, les FAT s'engagent ».

Prochaines étapes

En 2022, les Forces armées togolaises donneront la priorité aux activités suivantes : l'évaluation MOWIP sera menée par le CADERDT, et le rapport de présentation des résultats sera publié en cours d'année. En vue de la mise en service des unités de genre au sein des FAT, une formation des points focaux sera également organisée dans toutes les régions début 2022. Les modules de formation couvriront notamment les responsabilités des points focaux, le concept de genre, ou encore les méthodes et approches pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre au sein des Forces armées. Pour finir, la construction de deux dortoirs pour femmes démarrera début 2022 au sein du Centre national d'instruction des forces armées de Kara et de l'École nationale des sous-officiers de Témédja.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Six officiers ont été nommé au sein de l'Unité genre des FAT au niveau ministériel.
- 54 militaires (36 femmes et 18 hommes) des FAT désignés points focaux genre dans cinq régions militaires.



ENTRETIEN

Entretien avec le lieutenant-colonel Adjovi Egnoum Kenou, gynécologue-obstétricien (médecin en chef du centre médical familial des Forces armées) et chef de l'unité genre des FAT

En tant que point focal genre, quel est votre rôle ?

Mon rôle est de veiller à l'intégration du genre dans toutes les politiques, tous les programmes ainsi que dans l'élaboration des projets des FAT. Cela implique d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires pour sa bonne mise en œuvre.

Quels sont les principaux défis à l'atteinte de l'égalité des genres ?

Les plus grands défis sont d'une part la mise en œuvre effective de l'intégration de la perspective de genre dans les FAT, aux niveaux stratégique, opérationnel et tactique, et d'autre part le développement d'un leadership féminin et d'une culture d'excellence parmi le personnel militaire féminin.

Quelle a été votre expérience la plus marquante en tant que point focal genre ?

Les journées de réflexion et de sensibilisation ont été très importantes pour moi, particulièrement celles sur le leadership des femmes dans l'armée et sur la gestion du personnel militaire féminin au sein des unités et des opérations de paix, ainsi qu'au cours de leurs grossesses. J'ai également pris part à une formation de points focaux genre et à la rédaction du statut du personnel militaire, et plus spécifiquement du personnel militaire féminin au sein des FAT.

Quelles mesures seront nécessaires pour faire progresser l'égalité des genres au sein des FAT ?

Les actions nécessaires incluent la formation du personnel féminin sur des compétences leur permettant d'assumer des postes à responsabilités lors des déploiements, la sensibilisation des autorités militaires sur les avantages d'une participation accrue des femmes militaires dans la résolution des conflits, et l'augmentation du recrutement des femmes au sein des forces armées.

10. Police de la République du Togo

La République du Togo est le 6^{ème} plus gros PCC dans les opérations de paix de l'ONU, en déployant 73 OPI, parmi lesquels 23 femmes (31,5 %) et 278 membres d'UPC, dont 35 femmes (12,6 %).

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ;
Livrables du projet	Rapports et recommandations de l'évaluation des obstacles MOWIP
Budget total approuvé par le Fonds	150 666 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	Ministère togolais de la Sécurité et de la protection civile
Partenaires d'exécution	PNUD Togo, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT)
Durée du projet	11 mois

Le projet a été approuvé en décembre 2021 et sa mise en œuvre démarrera en 2022.

Général de brigade Damehame Yark, ministre de la Sécurité et de la protection civile



Le rôle des femmes dans notre société pour la construction de la paix, une condition essentielle au développement durable, est indéniable. C'est dans ce contexte que nous considérons comme prioritaire la participation des femmes dans les services de sécurité des opérations de maintien de la paix. L'augmentation du nombre de policières nous aidera à alléger les souffrances des populations déplacées, dont les femmes et les enfants représentent les catégories les plus vulnérables. »

11. Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)

La FINUL est la 5^{ème} plus grosse opération de paix des Nations Unies comptabilisant le plus grand nombre de personnel en uniforme, avec 9629 militaires. Concernant le personnel militaire féminin déployée, la FINUL se classe en 4^{ème} position avec un total de 645 femmes militaires (6,7 %), dont 23 OEM (11 %).

Le présent projet soutiendra l'engagement de la République du Ghana, 4^{ème} plus gros TCC dans la FINUL, à augmenter le déploiement de femmes militaires à travers la construction de logements et autres infrastructures tenant compte du genre pour le bataillon ghanéen.

Au 31 décembre 2021, le Ghana déployait 861 militaires (dont 15,9 %) dans la FINUL.

Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue au résultat suivant : Résultat 4 : Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de paix des Nations Unies.
Livrables du projet	Construction de logements tenant compte du genre pour le bataillon ghanéen au sein de la FINUL.
Budget total approuvé par le Fonds	357 181 dollars.
Bénéficiaire du Fonds	FINUL
Durée du projet	Six mois

Le projet de la FINUL a été approuvé en décembre 2021 et sa mise en œuvre démarrera en 2022.

M. Jean-Pierre Lacroix
Secrétaire général adjoint aux opérations de paix
Département des opérations de paix des Nations Unies



Les femmes sont encore confrontées à des obstacles qui les empêchent de pleinement contribuer aux opérations de paix. Il s'agit notamment d'un manque d'information sur les possibilités de déploiement, d'un manque d'accès aux formations nécessaires, mais aussi de contraintes et de biais institutionnels, ou encore d'équipements et d'infrastructures inadéquats sur le terrain. Ce projet reflète nos valeurs communes en matière d'égalité des genres et de promotion d'une participation pleine, entière et significative des femmes à nos effectifs, conformément à l'initiative Action pour le maintien de la paix du Secrétaire général, qui est essentielle pour améliorer nos performances et la mise en œuvre du mandat.

M. Atul Khare
Secrétaire général adjoint à l'appui opérationnel
Département de l'appui opérationnel des Nations Unies



Nous sommes très satisfaits du projet de la FINUL de construire des logements adaptés aux besoins des femmes pour le bataillon ghanéen. Le projet, basé sur la contribution de mon département à l'Initiative Elsie dans son ensemble, se concentre spécifiquement sur l'amélioration des infrastructures de la mission de terrain, et notamment sur les recommandations de conception des infrastructures qui ont été partagées à toute la communauté en janvier 2021. Les changements, même les plus insignifiants, apportés aux logements sur le camp peuvent avoir un impact positif considérable sur le bien-être physique et mental de notre personnel. Fort de ce constat, j'encourage toutes les missions en suivre l'exemple de la FINUL. Nous sommes impatients de travailler avec les autres missions afin de faire avancer la mise en œuvre de leurs projets, et nos ingénieurs de la chaîne d'approvisionnement sont prêts à fournir leur soutien technique.

Annexe 6 : Engagements nationaux et internationaux des T/PCC bénéficiaires du Fonds en matière d'égalité des genres

T/PCC	INTERNATIONAL AND REGIONAL CONVENTIONS			NATIONAL FRAMEWORKS		
	Convention des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme	Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo)	Stratégies et politiques nationales en matière de genre	Plans d'action nationaux pour le programme Femmes, paix et sécurité	Politiques et lois portant sur le genre dans les institutions du secteur de la sécurité
Jordanie	1992			Stratégie nationale pour les femmes (2020-2025)	2018-2021	Public Security Directorate Gender Mainstreaming Strategy and Implementation (2021-2024)
Libéria	1984		2007	Politique nationale pour l'égalité des genres (2018-2022) Politique de planification et de budgétisation tenant compte du genre (2019-2023) Plan d'action national sur la prévention et la gestion des violences sexuelles et basées sur le genre (2006-2011)	2019-2023	
Mexique	1981	1998		Politique extérieure en matière de féminisme (2020-2024) Politique nationale pour l'égalité des genres (2013-2018)	2021	Plan de participation aux opérations de paix (2019) Plan national pour la paix et la sécurité (2018-2024) Observatoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Armée de terre et l'Aviation mexicaine (2011)
Niger	1999		2004	Politique nationale de genre (2017) et Plan d'action (2018-2022) Stratégie nationale de prévention et de réponse aux violences basées sur le genre (2017-2021) Stratégie nationale portant sur l'autonomisation économique des femmes au Niger (2015) et Plan d'action (2018-2022)	2020-2024	

Sénégal	1985		2004	Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (2016-2026)	2020-2024	Gender Sector Strategy of the Armed Forces (2012-2022) Décret n° 2020-790 : Création d'une unité pour l'équité et l'égalité de genre au sein du ministère de l'Intérieur.
Sierra Leone	1988		2015	Politique nationale d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes (2021)	2010-2014	Politique pour l'égalité des genres des forces armées de la République de Sierra Leone (2009) Politique de lutte contre le harcèlement sexuel des forces armées de la République de Sierra Leone (2013)
Togo	1983		2005	Stratégie nationale d'intégration du genre dans les politiques et programmes au Togo (2006) Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre et Plan d'action national (2011) Stratégie nationale de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre (2012)	2011-2016	

Annexe 7 : Glossaire

ALLOCATION	Montant approuvé par le Comité de pilotage pour un projet ou programme donné.
BUDGET TOTAL APPROUVÉ	Correspond au montant cumulé d'allocations approuvées par le Comité de pilotage
CLÔTURE FINANCIÈRE DU PROJET	Un projet ou programme est financièrement clôturé lorsque toutes les obligations financières d'un projet ou programme achevé sur le plan opérationnel ont été réglées et qu'aucune autre charge financière ne peut être encourue.
CLÔTURE OPÉRATIONNELLE DU PROJET	La clôture opérationnelle d'un projet ou programme est observée lorsque toutes les activités programmées pour lesquelles les organisations participantes ont reçu des fonds ont été mises en œuvre.
COÛTS D'APPUI INDIRECTS	Coûts généraux ne pouvant être directement associés à un programme ou à une activité spécifique de l'Organisation participante. La politique du GNUM prévoit un taux fixe de coûts indirects à 7 % des coûts programmables inter-agences par intermédiation du Bureau MPTF.
CONTINGENT	Personnel militaire déployé dans une unité militaire dans une opération de paix de l'ONU.
DATE DE DÉMARRAGE DU PROJET	Date de transfert du premier versement financier du bureau du fonds d'affectation spéciale pluripartenaires à l'organisation participante.
DÉPENSES RELATIVES AU PROJET	Somme des dépenses et/ou des charges déclarées par toutes les organisations participantes pour un fonds, quelle que soit la base de comptabilité utilisée par chaque organisation dans le cadre de son reporting aux donateurs.

ENGAGEMENT DU CONTRIBUTEUR	Montant(s) au(x)quel(s) un bailleur s'engage en faveur du Fonds dans le cadre d'un accord administratif type avec le Bureau MPTF du PNUD, en sa capacité de Gestionnaire. Un tel engagement peut être versé, ou en cours de versement.
ÉVALUATION DES OBSTACLES	Dans le cadre des termes de référence du Fonds, l'évaluation des obstacles est une étude sérieuse et systématique menée par un T/PCC afin de déterminer la nature et le degré d'obstacles, dans un contexte national ou international donné, au déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Pour plus d'informations sur les critères exigés, consultez l'Appendice 1 des Termes de référence (TdR) du Fonds.
EXPERT-E MILITAIRE DES NATIONS UNIES EN MISSION (EMNUM)	Officier-e militaire en service engagé-e dans une opération de paix de l'ONU pour entreprendre des tâches d'observation, de reporting, de liaison ou de conseil en soutien du mandat de la mission. Ce personnel peut être composé d'observateurs ou d'observatrices militaires de l'ONU, d'officiers-e-s de liaison ou de conseillers-e-s militaires.
GOVERNEMENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE	Un gouvernement national bénéficiaire du Fonds, tel que prévu par la signature d'un protocole d'accord avec le bureau des fonds fiduciaires multipartenaires.
MONTANT EN DOLLARS	Les données financières présentées dans le rapport sont toutes exprimées en dollars des États-Unis. Les chiffres ayant été arrondis, il est possible que les totaux ne correspondent pas exactement à la somme des montants indiqués.
MONTANT NET FINANCÉ	Montant transféré à une Organisation participante après déduction de tout remboursement effectué par cette organisation au bureau du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires.
OFFICIER-E D'ÉTAT-MAJOR (MILITAIRE)	Officier-e déployé-e individuellement et travaillant dans un poste de quartier général désigné au sein d'une opération de paix de l'ONU.
OFFICIER-E DE POLICE INDIVIDUEL (OPI)	Personnel de police ou autre personnel de maintien de l'ordre affecté au service de l'ONU en détachement par les gouvernements des États membres à la demande du Secrétaire général.
OPÉRATION DE PAIX (de l'ONU)	Aux fins du présent rapport, les opérations de paix de l'ONU comprennent les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales comportant des éléments en uniforme.

ORGANISATION PARTICIPANTE	Une organisation de l'ONU ou autre organisation intergouvernementale exerçant en tant que partenaire d'exécution d'un fonds, tel que prévu par la signature d'un protocole d'accord (PA) avec le bureau du fonds d'affectation spéciale pluripartenaires d'un fonds spécifique.
PARTICIPATION SIGNIFICATIVE DES FEMMES EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX	La participation à une opération de paix est jugée « <i>significative</i> » lorsque la personne déployée occupe un poste correspondant à sa formation et à son expertise professionnelle, et qu'elle est en mesure de contribuer activement à la mission. L'augmentation de la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU est atteinte lorsque davantage de femmes sont activement déployées à tous les niveaux des missions de l'ONU dans des rôles correspondant à leurs qualifications.
PRIME AUX UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES	La prime aux unités fortement paritaires est définie dans les TdR du Fonds comme une mesure visant à inciter les T/PCC à augmenter le déploiement significatif de femmes formées et qualifiées en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. La prime est l'une des modalités de financement du Fonds consistant au remboursement d'un T/PCC suite au déploiement d'une unité fortement paritaire. Au cours de la première année de déploiement, la prime devrait approximativement correspondre à une somme équivalente à 20 % du taux de remboursement des coûts de l'ONU pour 20 % du personnel de l'unité. Cette prime sera versée à l'issue de la période de déploiement spécifiée. De façon générale, le Fonds ne verse pas de prime pour le déploiement d'une fraction d'unité (ex. une seule compagnie ou peloton au lieu d'un bataillon d'infanterie). Les propositions de déploiement peuvent couvrir jusqu'à trois ans. La prime de la deuxième année représente une augmentation de 25 % par rapport à la prime initiale. La prime de la troisième année représentera une augmentation de 50% par rapport à la prime initiale.
PROJET/ PROGRAMME APPROUVÉ	Projet ou programme (y compris son budget etc.) dont l'allocation de fonds a été approuvée par le Comité de pilotage.

TAUX D'EXÉCUTION	Pourcentage des fonds qui ont été utilisés, calculé en comparant les dépenses communiquées par une organisation participante et le « <i>montant net financé</i> ». Ce taux n'inclut pas les engagements de dépenses de l'Organisation participante.
UNITÉ DE POLICE CONSTITUÉE (UPC)	Unités de police mobile cohésives fournissant un soutien aux opérations de l'ONU et assurant la sûreté et la sécurité du personnel et des missions et de l'ONU, principalement en matière de maintien de l'ordre.
UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES	Selon les termes de référence (TdR) du Fonds, une unité fortement paritaire est une unité qui comprend une représentation significative de femmes, de façon générale et dans les postes à responsabilité, qui a dispensé une formation sur l'équité entre les sexes à tous les membres de l'unité, et dispose d'un matériel adéquat pour garantir la parité des conditions de déploiement des femmes et des hommes en uniforme pour le maintien de la paix.
VERSEMENT DU CONTRIBUTEUR	Versement financier reçu par le Bureau MPTF d'un contributeur, conformément à l'accord administratif type conclu entre les deux parties.



Rapport produit par le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix

Responsable du Fonds : Deborah Warren-Smith

Auteure principale, reviseuse et coordinatrice : Lea Biason

Traductrice : Laurence Masing

Avec les contributions des membres du Secrétariat du Fonds : Agathe Christien, Valentina Fernandez, Shuyu Luo, Naeemullah Naveed, Vicentiu Vlad et Mauricette Kobozo Yadibert

Graphisme et mise en page : Carolina Carrera Saavedra

Nous exprimons notre reconnaissance pour toutes les contributions reçues des bénéficiaires et des partenaires du Fonds.

© Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix

