

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

Termes de référence 2019 -2024 (renouvelable)

Un fonds d'affectation spéciale pluripartenaire

14 mars 2019

En baptisant ce Fonds, nous rendons hommage à l'héritage d'une pionnière des droits de la femme.

Elizabeth « Elsie » Muriel Gregory MacGill est née à Vancouver, en Colombie-Britannique, en 1905. Première Canadienne à obtenir un diplôme en génie électrique (1927), elle a aussi été la première femme à terminer une maîtrise en génie aéronautique (1929). Malgré un diagnostic de poliomyélite dans sa vingtaine, qui a failli la laisser handicapée à vie, Elsie a été nommée ingénieure en chef de l'aéronautique et a dirigé la production canadienne des avions de chasse Hawker Hurricane pendant la Deuxième Guerre mondiale. Elle a ensuite été à la tête d'une entreprise florissante, puis membre de la Commission royale sur la condition de la femme au Canada. L'Ordre du Canada lui a été décerné en 1971.

« J'ai reçu de nombreuses récompenses dans le domaine du génie, mais j'espère qu'on se souviendra aussi de moi comme d'une personne ayant défendu les droits des femmes et des enfants. »

- Elsie MacGill

Table des matières

1. CONTEXTE.....	3
2. JUSTIFICATION.....	5
2.1 Fonctions du Fonds	5
2.2 Liens avec les ODD.....	9
3. THÉORIE DU CHANGEMENT	9
3.1 Impact	9
3.2 Théorie du changement : Hypothèses et approche	10
3.3 Théorie du changement : Un cadre rigoureux encourageant l'innovation au service du changement	11
3.4 Cadre de résultats	14
3.5 Modalités de financement	17
3.6 Critères de priorité	21
3.7 Risques et stratégies d'atténuation	22
4.1 Structure de gouvernance	25
4.2 Rôles et responsabilités.....	26
4.2.1 Comité de pilotage	26
4.2.2 Secrétariat	28
4.2.3 Comité technique	30
4.2.4 Agent d'administration.....	30
4.2.5 Organisations bénéficiaires	31
4.2.6 Contributeurs	32
4.3 Aperçu de la structure juridique.....	33
5. DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROGRAMMATION.....	33
5.1 Cycle de programmation	34
5.2 Cycle de programmation en cas de financement supplémentaire.....	37
5.3 Suivi, rapports et évaluation.....	37
Annexe 1 : Critères pour l'évaluation des obstacles.....	40

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

A4P	Action pour le maintien de la paix
OSC	Organisation de la société civile
DCAF	Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève
DPO	Département des opérations de paix
EOSG	Cabinet du Secrétaire général
HACT	Approche harmonisée des transferts d'espèces
HRDDP	Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme
MOA	Mémorandum d'accord
MOU	Mémorandum d'entente
MPTF	Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire
MPTFO	Bureau des Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires
ONG	Organisation non gouvernementale
APD	Aide publique au développement
ODD	Objectif de développement durable
UNSDG	Groupe des Nations Unies pour le développement durable
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

1. CONTEXTE

Les Nations Unies continuent à déployer d'importants contingents de Casques bleus en uniforme dans le cadre de 14 missions, dont bon nombre se caractérisent par un mandat robuste, y compris pour la protection des civils. Les opérations de maintien de la paix de l'ONU ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies, mais le nombre et le pourcentage de femmes¹ Casques bleus sur le terrain restent trop faibles. L'égalité des sexes dans les opérations de paix est un objectif important en soi : les hommes et les femmes jouissent du même droit à prendre part aux opérations de paix de l'ONU. Certains éléments tendent également à prouver que l'accroissement de la participation active des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU en améliore l'efficacité opérationnelle. Tenir compte des différentes perceptions, expériences et capacités des femmes et les intégrer dans tous les aspects des opérations de paix de l'ONU - de même qu'une perspective de genre - est essentiel au succès des efforts de maintien de la paix de l'ONU et à l'avènement d'une paix durable.

La résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU (2000) reconnaît l'impact spécifique des conflits armés pour les femmes et les filles ; salue le rôle des femmes dans la prévention des conflits, le maintien de la paix, la résolution des conflits et la consolidation de la paix, et souligne l'importance de leur participation pleine et active dans des conditions d'égalité dans les processus de paix et de sécurité². Elle souligne l'importance de la participation pleine et entière des femmes, sur un pied d'égalité, à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et demande instamment aux États membres de faire en sorte que les femmes soient davantage représentées à tous les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des différends, et prie le Secrétaire général de chercher à accroître le rôle et la contribution des femmes dans les opérations des Nations Unies sur le terrain, en particulier en qualité d'observateurs militaires et de membres de la police civile³.

Les résolutions suivantes sur les femmes et la paix et la sécurité (FPS) reflètent cette ambition. En particulier, la Résolution 2242 du Conseil de Sécurité de l'ONU (2015) invite explicitement les efforts visant à accroître le nombre de femmes parmi le personnel militaire et policier déployé dans le cadre des opérations de paix de l'ONU, et appelle le Secrétaire général à lancer, en collaboration avec les États membres, une nouvelle stratégie, avec les ressources existantes, pour doubler le nombre de femmes dans les contingents militaires et les forces de police des opérations de paix de l'ONU au cours des cinq années suivantes (d'ici 2020)⁴. La Résolution 2436 du Conseil de Sécurité de l'ONU (2018) réaffirme cet objectif, souligne l'importance de la stratégie pour la participation active, pleine et entière des femmes à tous les aspects du maintien de la paix, et demande au Secrétaire général de réviser la stratégie avant mars 2019.

Malgré la reconnaissance de l'importance de la participation des femmes à la paix et à la sécurité, du rôle fondamental des femmes Casques bleus, et des appels à accroître le nombre des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU, la représentation des femmes n'augmente que lentement. Pour le volet militaire des opérations de paix, le pourcentage de femmes est passé de 1,84 % en août 2006 à 4,16 % en septembre 2018. En ce qui concerne la police, le pourcentage est passé de 8,11 % en février

¹ Aux fins du présent document, « femmes » désigne l'ensemble des personnes se considérant comme telles.

² <https://peacekeeping.un.org/fr/promoting-women-peace-and-security> consulté le 1er nov. 18

³ <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1325> consulté le 1er nov. 18

⁴ <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2242> consulté le 1er nov. 18

2009 (les données ventilées par sexe les plus anciennes dont nous disposons sur la police) à 11,21 % en septembre 2018⁵.

La tentative la plus récente pour remédier à l'échec dans l'augmentation substantielle de la représentation des femmes en uniforme est la « Stratégie pour la parité des sexes en uniforme 2018-2028 » du Département des opérations de paix, publiée en 2019⁶ ainsi que l'initiative Action pour le maintien de la paix⁷, annoncée en 2018. La Stratégie pour la parité des sexes en uniforme appelle les anciens Départements des opérations du maintien de la paix et de l'appui aux missions (désormais réunis pour former le Département des opérations de paix), avec l'appui d'ONU Femmes et du Cabinet du Secrétaire général, à développer une stratégie ciblée en concertation avec les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour accroître de manière significative le nombre de femmes dans les effectifs militaires et policiers des opérations de paix⁸. L'initiative Action pour le maintien de la paix engage à nouveau les États membres à accroître le nombre de femmes en civil et en uniforme dans les opérations de maintien de la paix à tous les niveaux et aux postes clés.

Toutes ces initiatives reconnaissent qu'une augmentation substantielle de la participation active des femmes en uniforme au maintien de la paix nécessite des efforts de la part des États membres, et en particulier des pays fournissant des contingents ou du personnel de police. Les Nations Unies dépendent de ces derniers pour former et déployer plus de femmes dans leurs contributions militaires et policières aux opérations de paix, afin de réaliser les cibles et, plus important encore, bénéficier de l'atout opérationnel que représentent les femmes Casques bleus.

Toutefois, comme le souligne la résolution 2242 du Conseil de Sécurité de l'ONU, l'augmentation de la participation active des femmes dans les opérations de paix de l'ONU doit se faire dans les limites des ressources actuelles de l'organisation. Afin de contribuer à accélérer le rythme du changement, en 2017 le gouvernement canadien a lancé l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix (« l'initiative Elsie »). Il s'agit d'un projet multilatéral pilote de cinq ans, qui comprend entre autres volets la conception d'un fonds mondial d'appui au déploiement de femmes Casques bleus, et de solides activités de recherche, de suivi et d'évaluation, notamment une évaluation exhaustive des obstacles au déploiement de femmes en uniforme.

Comme l'indique l'étude de référence de l'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix, les raisons de la faible représentation des femmes dans les opérations de paix de l'ONU sont nombreuses, souvent propres à un contexte donné, et différent d'un pays à un autre⁹. Par conséquent, au-delà des actions pouvant être menées par les Nations Unies pour faciliter et permettre le déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix, il est nécessaire que les pays fournissant des contingents ou du personnel de police remédient aux obstacles présents dans leur contexte national qui empêchent les femmes d'être déployées ou qui limitent leur participation.

⁵ <https://peacekeeping.un.org/fr/gender> consulté le 1^{er} nov. 2018

⁶ United Nations Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028 [Stratégie pour la parité des sexes en uniforme 2018-2028].

⁷ <https://peacekeeping.un.org/fr/action-for-peacekeeping-a4p>

⁸ United Nations Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028 [Stratégie pour la parité des sexes en uniforme 2018-2028].

⁹ Ghittoni, M., Lehouk, L. et Watson, C., Elsie Initiative for Women in Peace Operations Baseline Study, DCAF, Genève, juillet 2018, p.8.

2. JUSTIFICATION

2.1 Fonctions du Fonds

Le Fonds de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix (ci-après « le Fonds ») vise à soutenir et à récompenser les efforts pour accroître la participation active des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU. Il vise à accélérer les progrès dans la réalisation de la cible définie par le Conseil de sécurité de l'ONU de doubler le taux de participation des femmes dans les contingents militaires et les forces de police d'ici 2020 par rapport au niveau de 2015, et à faciliter la réalisation des cibles visant à accroître le pourcentage de femmes dans les fonctions d'observateurs militaires, d'officiers d'état-major et d'agents de police. Si les femmes sont sous-représentées dans bon nombre d'armées et de forces de police nationales, il existe un nombre suffisant de femmes en uniforme dans les États membres de l'ONU pour arriver à ces cibles. Ce Fonds offre avant tout une aide et des mesures incitatives aux pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour identifier et lever les obstacles au déploiement de femmes en uniforme formées et qualifiées en tant que Casques bleus - notamment au sein des contingents militaires et des unités de police ou en tant qu'observateurs militaires, agents de police, ou officiers d'état-major. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pourront envisager de solliciter le Fonds en coordination avec des organisations de la société civile (OSC)¹⁰ en tant que sous-contractants, ou avec des organismes de l'ONU¹¹ (également désignées par le terme « organismes de l'ONU participants »). Le Fonds 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 extrabudgétaires 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. Le Fonds ne versera aucune indemnité directe à titre individuel.

Six catégories d'obstacles ont été identifiées à la participation accrue des femmes aux opérations de paix de l'ONU :

1. Les femmes ne bénéficient pas des mêmes opportunités d'être déployées sur des opérations de paix;
2. Les critères pour le déploiement excluent un nombre disproportionné de femmes;
3. Les femmes ne bénéficient pas des conditions de vie et de travail ou des équipements pour être déployées et participer pleinement aux opérations de paix;
4. Les contraintes familiales concernent de manière disproportionnée les femmes et empêchent leur déploiement;
5. Les femmes ne sont pas traitées à égalité en matière de déploiement et elles ne bénéficient pas d'une égalité des chances ou de mesures incitatives pour leur redéploiement; et
6. Les femmes ne jouissent pas des mêmes opportunités d'avancement de carrière liées au

¹⁰ Les organisations de la société civile regroupent généralement les organisations suivantes (liste non exhaustive) : organisations non gouvernementales, y compris les groupes de réflexion et les organisations communautaires, universitaires, etc.

¹¹ Les organismes des Nations Unies désignent les agences, fonds ou programmes des Nations Unies.

déploiement, que ce soit en mission ou à domicile¹².

Certains de ces obstacles ne peuvent être levés par la simple augmentation des ressources financières disponibles. Toutefois, un financement complémentaire peut aider les pays fournissant des contingents ou du personnel de police à identifier les obstacles les plus importants dans leur contexte national. Il peut également financer les efforts visant à atténuer certains obstacles, et peut récompenser les pays fournissant des contingents ou du personnel de police qui s’y emploient. Le Fonds sera opérationnel pour une période déterminée de cinq ans (renouvelable), en complément des financements existants des Nations Unies pour les opérations de paix au travers des quotes-parts des États membres, afin de réaliser ces objectifs. Il reconnaît que le financement est un facteur important pour permettre aux États membres de participer aux opérations de paix de l’ONU et fait écho aux récents efforts visant à encourager la qualité tout comme le volume des contributions des États membres au maintien de la paix. Il complète les mécanismes de financement existants et les mesures incitatives en mettant spécifiquement l’accent sur l’accroissement de la participation active des femmes sous l’uniforme des Casques bleus.

¹² Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson: Elsie Initiative for Women in Peace Operations : Baseline Study (Genève : DCAF 2018)

Mécanismes de l'ONU existants pour le financement du maintien de la paix

Les dépenses de maintien de la paix approuvées par l'ONU dépassent les 7,3 milliards de dollars US¹³ pour l'exercice 2017-2018¹⁴, ce qui est relativement modeste¹⁵, mais essentiel pour assurer la capacité de l'ONU à obtenir des contributions en personnel et en équipement des pays fournissant des contingents ou du personnel de police, pour gérer et maintenir le personnel de maintien de la paix en mission, et pour exécuter les mandats de maintien de la paix. À partir des quotes-parts, l'ONU rembourse les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour les dépenses associées au déploiement de leur personnel, sur la base d'un taux mensuel par individu, qui est actuellement de 1 428 USD, soit un coût annuel de 1,5 milliard de dollars US pour les 92 000 Casques bleus actuellement employés. L'ONU rembourse également les États pour le déploiement du matériel appartenant aux contingents, sur la base d'un ensemble de taux négociés tous les trois ans; elle prend en charge certains des frais directement associés au déploiement de personnel en uniforme (par ex. rotation, rations, eau non traitée), et finance les exigences opérationnelles liées aux missions (notamment les installations et infrastructures et l'aide médicale) et les frais associés au personnel civil de maintien de la paix. Outre les indemnités de subsistance (missions) pour chaque officier d'état-major, observateur militaire, et agent de police déployé, l'ONU effectue divers petits paiements directement aux Casques bleus.

Le financement est un élément important dans la décision des États membres de contribuer ou non et de quelle manière au personnel en uniforme de maintien de la paix. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police ne tirent pas nécessairement de profit financier du maintien de la paix, car les frais de déploiement sont souvent équivalents, voire supérieurs aux taux de remboursement de l'ONU¹⁶, mais ces remboursements rendent leur participation plus accessible financièrement et permettent de verser une prime de déploiement au personnel. Ces dernières années, les Nations Unies se sont progressivement dirigées vers un système de financement reflétant tant la qualité que le volume des contributions des pays fournissant des contingents ou du personnel de police. En 2013, l'Assemblée générale a adopté une prime aux pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour les « capacités facilitatrices essentielles » (qui en 2014 ont pris une dimension de déploiement rapide), une prime sans aucune réserve pour les Casques bleus au sein d'unités fonctionnant bien malgré un niveau de risque exceptionnel, et une réduction pour le remboursement du personnel au sein d'unités dont le fonctionnement est limité en raison de l'insuffisance du matériel appartenant au contingent¹⁷. En 2017, l'Assemblée générale est convenue de rembourser partiellement les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour les

¹³ Tous les montants sont exprimés en dollars des États-Unis.

¹⁴ A/C.5/72/21. Pour l'exercice 2018-2019, les dépenses approuvées ont baissé à 6,7 milliards de dollars, mais avec un financement de 6 mois uniquement pour la MINUAD.

¹⁵ Les dépenses militaires mondiales s'élevaient à 1 700 milliards de dollars en 2017, et l'organisation des Jeux olympiques les plus récents a coûté entre 8 et 50 milliards de dollars.

¹⁶ Le taux actuel de remboursement du personnel, fixé à 1 428 dollars, reflète le coût moyen pondéré identifié par une enquête de l'ONU en 2018 auprès d'un échantillon représentatif de 10 pays fournissant des contingents ou du personnel de police, dont cinq ont indiqué des frais supérieurs à cette somme (A/72/728*).

¹⁷ A/RES/67/261.

principales dépenses liées à l'entretien du matériel pour les unités identifiées pour un déploiement rapide, sous réserve que ces unités soient effectivement mobilisées lorsque sollicitées¹⁸.

La mise en œuvre de ces mesures est mitigée. Les réductions pour matériel insuffisant ont totalisé 333 millions de dollars pour la période 2014-2017¹⁹, les décaissements liés aux primes de risque ont atteint 6 millions de dollars en janvier 2018, et la prime aux capacités facilitatrices essentielles n'a été versée qu'une seule fois, pour un montant de 252 662 dollars. Ces décaissements sont largement en dessous des plafonds initialement envisagés, qui ont été calculés de manière proportionnelle²⁰ en 2014 pour correspondre à 13,3 millions de dollars par an pour la prime de risque et 40 millions de dollars par an pour la prime aux capacités facilitatrices essentielles²¹.

Le Fonds note que les Nations Unies disposent déjà d'un système de financement évolutif essentiel à la conduite d'opérations de paix par l'organisation. Il constate également qu'aucune mesure existante ne met spécifiquement l'accent sur le déploiement de soldates de la paix en uniforme. Par conséquent, le Fonds constitue une innovation qui complète le financement actuel des opérations de paix des Nations Unies en soutenant et en encourageant spécifiquement la participation active des femmes en uniforme en tant que Casques bleus de l'ONU.

1. Il soutient les pays qui fournissent actuellement (ou qui envisagent de fournir) des contingents ou du personnel de police dans la réalisation d'une évaluation des obstacles, afin de déterminer la nature et la portée des obstacles au déploiement de femmes Casques bleus formées et qualifiées.
2. Il permet aux pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police d'obtenir le remboursement de certains frais financiers supplémentaires associés au déploiement de femmes et qui ne sont pas couverts par les politiques de remboursement en vigueur à l'ONU²².
3. Il encourage les pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police à accroître le déploiement actif de femmes Casques bleus formées et qualifiées en offrant une « prime aux unités fortement paritaires²³ ». Il met l'accent sur le déploiement d'unités fortement paritaires, et non sur le déploiement de femmes à titre individuel, afin que l'environnement de travail et de vie permette la participation active de ces femmes aux opérations de paix.
4. Il soutient, de manière limitée, des projets pilotes ciblés au sein des missions des Nations Unies visant à améliorer les conditions de déploiement des soldates de la paix.
5. Il s'engage à effectuer des exercices d'évaluation réguliers pour déterminer l'impact des mesures susmentionnées, et pour diffuser, dans la mesure du possible, les enseignements utiles.

¹⁸ A/RES/71/296. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police sont remboursés à hauteur de 25 % du taux fixé pour l'entretien du gros matériel qu'ils se sont engagés à fournir. Les unités peuvent également bénéficier de la prime aux capacités facilitatrices essentielles.

¹⁹ A/72/770.

²⁰ La prime de risque ne devait pas excéder l'équivalent d'une augmentation de 10 % versée à 10 % du personnel déployé, et le plafond pour la prime aux capacités facilitatrices essentielles était fixé à une augmentation de 15 % pour 20 % du personnel du contingent.

²¹ A/6/813.

²² Par exemple, une enquête de l'ONU de 2018 note une moyenne pondérée de 1,27 dollar par personne pour les dépenses médicales supplémentaires avant déploiement pour les femmes par rapport aux hommes. A/72/728*.

²³ Pour une explication détaillée de la prime aux unités fortement paritaires, voir la section 3.5 Modalités de financement .

Compte tenu de ses contraintes de temps et de ressources, le Fonds n'a pas pour ambition de lever l'ensemble des obstacles à la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU. Toutefois, il aspire à accélérer le rythme du changement vers une participation active accrue des femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU, et il sert d'initiative pilote dont les implications pourront être prises en compte par les États membres à long terme dans leurs efforts pour concrétiser leur objectif énoncé d'améliorer la représentation des femmes dans les opérations de paix de l'ONU.

2.2 Liens avec les ODD

Ce Fonds a de multiples liens avec les Objectifs de développement durable (ODD) adoptés par les États membres de l'ONU en 2015.

En cherchant à éliminer les obstacles empêchant les femmes de participer activement en tant que personnel en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU, il contribue directement à l'ODD 5 sur l'égalité des sexes. La réalisation de l'ODD 5 est également appuyée dans la mesure où une plus grande participation active des femmes Casques bleus contribue à l'autonomisation des femmes dans les pays d'accueil. L'autonomisation des femmes locales a à son tour des implications en termes de paix, de justice, et d'institutions efficaces (ODD 16) et de réduction des inégalités (ODD 10).

En outre, une plus grande participation active des femmes Casques bleus peut contribuer à améliorer les opérations de paix de l'ONU pour certains aspects non liés au genre, par exemple par l'extension du vivier de Casques bleus formés et qualifiés et de la gamme de compétences disponible au sein d'une opération de paix. Par conséquent, il existe de potentielles conséquences positives pour l'ensemble des ODD auxquelles les opérations de paix elles-mêmes peuvent contribuer, notamment la lutte contre la pauvreté (ODD 1) et la faim (ODD 2) en renforçant la sécurité et en contribuant à l'édification de la paix, de la justice, et d'institutions efficaces (ODD 16).

3. THÉORIE DU CHANGEMENT

3.1 Impact

Le Fonds a pour objectif

d'accélérer le rythme du changement en faveur d'une plus grande participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU

Le Fonds entend contribuer à cet impact, mais celui-ci ne pourra être obtenu par la seule intervention du Fonds.

La participation à une opération de paix est considérée comme active lorsque la personne déployée occupe un poste correspondant à sa formation et son expertise professionnelle, et qu'elle est en mesure de contribuer réellement à la mission. La participation active des femmes en uniforme dans les

opérations de paix de l'ONU est considérée comme accrue lorsqu'un nombre plus important de femmes sont réellement déployées à tous les niveaux des missions de l'ONU à des postes correspondant à leurs qualifications.

Les indicateurs primaires d'impact du Fonds sont :

- Le pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU ;
- Le taux annuel d'évolution du pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU
- Le ratio femmes/hommes parmi les officiers militaires et de police de haut rang (commandant ou supérieur) dans les opérations de paix de l'ONU ;
- Le pourcentage d'unités militaires et de police au sein des missions de l'ONU considérées comme fortement paritaires (voir 3.5 Modalités de financement).

En deuxième lieu, le Fonds vise à accroître le volume d'informations disponibles publiquement concernant les obstacles à la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU et les éventuels moyens d'y remédier. Ces connaissances sont destinées à catalyser et à alimenter les débats au sein de l'ONU sur les éventuelles réformes institutionnelles à mener pour permettre et favoriser l'accroissement de la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.

Les indicateurs secondaires d'impact du Fonds sont :

- Le nombre de consultations et de débats politiques au sein de l'ONU (au Conseil de sécurité, au sein des commissions de l'Assemblée générale, du Groupe de travail sur le matériel appartenant aux contingents) faisant référence aux connaissances générées par l'intermédiaire du Fonds.

3.2 Théorie du changement : Hypothèses et approche

L'approche de base de la théorie du changement de ce Fonds s'appuie sur trois grandes hypothèses fondamentales.

Premièrement, il existe de **multiples obstacles potentiels** au déploiement actif de femmes en uniforme au sein des opérations de paix de l'ONU, notamment en matière de recrutement, d'avancement, et de formation des femmes au sein des armées et des forces de police nationales, des obstacles limitant l'accès des femmes en uniforme aux déploiements au sein des opérations de paix de l'ONU, des obstacles affectant la motivation des femmes en uniforme à être déployées au sein d'opérations de paix de l'ONU, et des obstacles au sein des missions de l'ONU qui entravent la participation entière des femmes Casques bleus en uniforme. Ces obstacles ne s'excluent pas mutuellement, ils peuvent s'entrecroiser et s'additionner : chaque obstacle supplémentaire diminue d'autant la possibilité d'accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. L'importance d'un obstacle donné, y compris en termes relatifs, dépend d'un pays à un autre et d'une mission à l'autre. Les États et les acteurs internationaux concernés ne sont pas toujours pleinement conscients de l'étendue de la gamme et de la sévérité relative des obstacles dans le contexte qui est le leur.

Deuxièmement, si certains obstacles au déploiement actif de femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU ne peuvent être résolus par un apport en ressources, d'autres **peuvent être au moins en partie levés grâce à des mesures financières**. Dans ce dernier cas, certains obstacles sont ancrés dans le système et nécessiteront beaucoup de temps avant d'être levés, alors que d'autres peuvent être traités dans un horizon temporel plus rapproché. Ces deux types d'obstacles entrent dans le champ du Fonds. Les mesures de remédiation financières peuvent être classées en deux grandes catégories : soit elles financent des activités menées par les organisations bénéficiaires²⁴ visant à traiter un des obstacles au déploiement de femmes Casques bleus, soit elles récompensent les organisations bénéficiaires qui mènent ce type d'activités.

Troisièmement, **les pays fournissant des contingents ou du personnel de police sont des acteurs fondamentaux** dont l'appui et l'engagement sont nécessaires au succès de tout effort visant à accroître le déploiement effectif de femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU, même s'ils ne sont pas les seuls acteurs à influencer ce résultat. Pour avoir un impact positif substantiel et durable, le Fonds offre une certaine souplesse aux pays fournissant des contingents ou du personnel de police et leur permet de proposer des solutions innovantes adaptées à leur contexte et de s'approprier les projets visant à accroître le déploiement effectif de femmes Casques bleus. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pourront décider de s'associer à un organisme des Nations Unies ou de sous-contracter une OSC dans le cadre de leurs projets. La souplesse offerte par le Fonds en vue d'encourager les solutions innovantes reste encadrée par la nécessité d'assurer la responsabilité des dépenses et de prévenir toute conséquence involontaire pouvant porter un préjudice aux femmes en uniforme déployées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU ou aux missions auxquelles elles participent.

Par conséquent, le Fonds envisage d'offrir un **menu d'options souples, mais clairement structurées** pour les projets qui pourront être financés, les ressources étant affectées au travers d'un processus fondé sur le dialogue entre le Fonds et la principale organisation bénéficiaire concernant la voie choisie pour obtenir l'impact voulu.

3.3 Théorie du changement : Un cadre rigoureux encourageant l'innovation au service du changement

Afin de permettre aux pays fournissant des contingents ou du personnel de police d'élaborer des projets novateurs conçus pour remédier aux obstacles spécifiques auxquels ils sont confrontés pour accroître le déploiement effectif de femmes Casques bleus, le Fonds n'impose pas de voie unique vers le changement. Toutefois, il considère que le progrès durable dépend de deux éléments clés : une évaluation crédible des principaux obstacles rencontrés dans un contexte national (ou international) donné et un ou plusieurs projets visant à lever les obstacles identifiés. Par conséquent, le Fonds considère que l'appui à la réalisation d'évaluation des obstacles et le soutien à la mise en œuvre de projets donnés constituent les deux principales voies de coopération avec les organisations bénéficiaires. Il offre également une prime aux unités fortement paritaires pour les pays fournissant des contingents ou du personnel de police, pour récompenser de manière responsable un taux plus élevé de déploiement effectif des femmes en uniforme (voir section 3.5 Modalités de financement pour plus d'information). Le

²⁴ Les organisations bénéficiaires comprennent les organismes de l'ONU participants et les pays fournissant des contingents ou du personnel de police (gouvernements nationaux bénéficiaires).

Fonds s'engage de manière transversale à générer des connaissances en vue d'encourager un progrès durable.

La **première voie** de coopération consiste, pour les pays fournissant actuellement des contingents ou du personnel de police ou envisageant de le faire, et qui souhaitent bénéficier des ressources du Fonds, à effectuer une **évaluation des obstacles**²⁵ crédible au niveau national afin de déterminer les principaux facteurs limitant leur déploiement de femmes Casques bleus au sein des missions de l'ONU. Cette possibilité tient compte du fait que la nature et l'importance relative des obstacles peuvent varier d'un pays à un autre. Ce type d'évaluation permet de constituer une base factuelle pour l'élaboration de projets propres à chaque pays fournissant des contingents ou du personnel de police visant à accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Il permet également d'établir une évaluation de référence des obstacles existants au déploiement effectif de femmes Casques bleus, au regard de laquelle les progrès pourront être évalués. Les ressources du Fonds pourront être sollicitées pour contribuer au financement de la réalisation d'évaluations des obstacles. Pour plus d'informations concernant les critères proposés pour l'évaluation des obstacles, veuillez vous référer à Annexe 1 : Critères pour l'évaluation des obstacles.

Le résultat attendu de cette étape est une meilleure connaissance des obstacles propres au pays et limitant le déploiement effectif de femmes Casques bleus dans les missions de l'ONU (Résultat 1).

La **seconde voie** consiste pour le Fonds à financer des **projets visant à accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix des missions de l'ONU**. Typiquement, ces projets impliquant les pays fournissant actuellement des contingents ou du personnel de police ou envisageant de le faire viseront à lever certains ou la totalité des obstacles identifiés dans l'évaluation des obstacles réalisée par le pays fournissant des contingents ou du personnel de police. Les ressources du Fonds peuvent servir à compenser les dépenses associées au projet, et elles peuvent être utilisées pour récompenser un type particulier de projet : le déploiement d'une unité fortement paritaire.

Le Fonds n'impose pas d'exigences quant à la nature des projets qu'il entend financer (mais il propose des exemples indicatifs de projets, voir 3.5 Modalités de financement) afin d'encourager les pays fournissant des contingents ou du personnel de police candidats à proposer des solutions innovantes aux obstacles spécifiques qu'ils ont identifiés. En ce sens, il appartient aux projets de déterminer leur propre voie vers le changement. Toutefois, les projets doivent s'inscrire dans le cadre suivant, qui reflète la théorie du changement globale, structure les activités, encourage la responsabilisation dans l'utilisation des ressources et prévient les conséquences négatives inattendues.

Le Fonds a identifié trois grands résultats que les projets peuvent cibler :

- Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU (Résultat 2)
- Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU (Résultat 3)
- Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU (Résultat 4)

²⁵ Une méthodologie pour la réalisation d'évaluation des obstacles est en cours de développement par le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) dans le cadre de l'Initiative Elsie et que les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pourront utiliser s'ils le souhaitent lorsqu'elle sera disponible.

Chacun de ces résultats participe de l'objectif général du Fonds d'accélérer le rythme du changement en faveur d'une plus grande participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Le Résultat 2 reflète directement cet impact souhaité. Le Résultat 3 contribue indirectement à l'impact en élargissant le « vivier » de femmes en uniforme pouvant être déployées dans des opérations de paix de l'ONU, encourageant ainsi la durabilité. Le Résultat 4 tient compte du fait que des conditions de déploiement inadaptées peuvent handicaper les efforts visant à accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU de trois manières : en empêchant les femmes Casques bleus déjà sur le terrain de participer pleinement aux tâches de la mission, en décourageant les femmes Casques bleus déjà sur le terrain à participer à nouveau à une opération de paix de l'ONU, et, si ces conditions sont portées à la connaissance des femmes servant dans l'armée ou les forces de police nationales, en les dissuadant de se porter candidates ou d'accepter un déploiement. Le cadre de résultats du Fonds définit plusieurs indicateurs spécifiques pour chaque résultat (cf. 3.4 Cadre de résultats). Ces résultats peuvent également avoir des effets indirects positifs pour les femmes en uniforme servant dans les missions de maintien de la paix.

Tous les projets doivent contribuer à au moins un résultat, mais ne doivent pas nécessairement les cibler tous. Le projet devra également indiquer quel indicateur associé au résultat souhaité il compte cibler.

Si les ressources du Fonds peuvent servir à financer les pays fournissant des contingents ou du personnel de police et les organismes de l'ONU pour une large gamme de projets répondant aux critères ci-dessus, elles ne peuvent être utilisées comme mesure incitative que pour un seul type de proposition : le déploiement d'**unités fortement paritaires**. Récompenser le déploiement de femmes Casques bleus à titre individuel peut entraîner des conséquences négatives involontaires, notamment une pression injustifiée sur les femmes en uniforme pour les pousser à se déployer en tant que Casques bleus, la tentation de mobiliser des femmes qui n'ont pas la formation et l'expertise requises, et le risque que les femmes en uniforme soient déployées dans des conditions de travail hostiles ou inadaptées. En revanche, les unités fortement paritaires visent non seulement à accroître le nombre de femmes en uniforme déployées, mais elles précisent également que les femmes doivent être représentées aux postes de commandement au sein de l'unité et fixent des modalités visant à garantir un environnement de travail adapté, notamment une formation pour l'ensemble des membres de l'unité et du matériel adapté. Les unités fortement paritaires reflètent donc deux des résultats clés susmentionnés.

Dans toutes ses opérations, le Fonds s'engage à soutenir la collecte et la diffusion adaptée des connaissances acquises par le Fonds et au travers des activités qu'il finance. L'objectif est d'alimenter les débats politiques au niveau national et international concernant les moyens d'accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Le Fonds est une initiative pilote limitée dans le temps. Des progrès durables vers une plus grande participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU ne sont possibles que si les enseignements tirés des activités du Fonds sont distillés et diffusés (au moins sous forme de synthèse) auprès des États membres et des organismes de l'ONU, qui pourront utiliser ces connaissances pour élaborer des politiques nationales ou onusiennes adaptées en vue de consolider les progrès réalisés par l'intermédiaire du Fonds.

Le résultat attendu de cet engagement transversal est une plus grande disponibilité de connaissances stratégiques liées à une plus grande participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.

3.4 Cadre de résultats

Pour obtenir l'impact mentionné ci-dessus, le Fonds cible les indicateurs et cherche à réaliser les produits suivants. Comme précédemment indiqué, chaque projet bénéficiant des ressources du Fonds doit contribuer à au moins un de ces résultats et à cibler au moins un des indicateurs y afférents; il ne doit toutefois pas nécessairement contribuer à tous les résultats ou cibler tous les indicateurs d'un même résultat. La priorité sera accordée aux projets ciblant notamment le Résultat 2. Les résultats cibles et les indicateurs pertinents pour chaque projet seront mentionnés lors du processus d'approbation.

IMPACTS	<p align="center">IMPACT PRIMAIRE : Accélérer le rythme du changement en faveur d'une plus grande participation* active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU</p> <p align="center">IMPACT SECONDAIRE : Les connaissances acquises par le Fonds alimentent le débat international sur l'accroissement de la représentation des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.</p>			
INDICATEURS D'IMPACT	<p align="center">INDICATEURS D'IMPACT PRIMAIRE : Pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déployées dans le cadre des missions de l'ONU Taux annuel d'évolution du pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déployées dans le cadre des missions de l'ONU Ratio femmes/hommes parmi les officiers de haut rang de l'armée ou de la police (à l'échelon de commandant ou plus) dans les opérations de paix de l'ONU Pourcentage d'unités militaires et policières servant dans le cadre des missions de l'ONU et considérées comme fortement paritaires**</p> <p align="center">INDICATEURS D'IMPACT SECONDAIRE : Nombre de consultations et de débats politiques au sein de l'ONU (au Conseil de sécurité, au sein des commissions de l'Assemblée générale, du Groupe de travail sur le matériel appartenant aux contingents) faisant référence aux connaissances générées par le Fonds</p>			
ÉTAPES	ÉTAPE 1 : Évaluations des obstacles		ÉTAPE 2 : Projets visant à accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU	
RÉSULTATS	1. Une meilleure connaissance des obstacles spécifiques à chaque pays entravant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU	2. Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU	3. Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU	4. Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU
PRODUITS	1.a. Le pays fournissant des contingents ou du personnel de police effectue ou commande une évaluation des obstacles	<p>2.a. Mise en œuvre de projets nationaux visant à réduire certains des obstacles au déploiement de femmes en uniforme en tant que Casques bleus identifiés par l'étude</p> <p>2. b. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police sont remboursés pour tout ou partie des frais supplémentaires occasionnés par le déploiement d'unités fortement paritaires</p> <p>2. c. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police bénéficient de paiements incitatifs pour le déploiement d'unités fortement paritaires</p>	<p>3.a. Lancement de campagnes de recrutement pour l'armée et la police intégrant des messages à l'intention des femmes.</p> <p>3. b. Renforcement des capacités des femmes en uniforme servant dans l'armée ou la police</p> <p>3.c. Meilleure sensibilisation des femmes en uniforme servant dans l'armée ou les forces de police nationales aux possibilités de déploiement auprès de l'ONU, aux critères, aux coûts et avantages associés, et aux procédures de candidatures applicables.</p>	<p>4.a. Mise en œuvre de projets innovants sur le terrain pour améliorer la sécurité sur le lieu de travail des femmes Casques bleus déployées.</p> <p>4.b. Mise en œuvre de projets pilotes sur le terrain pour tester du matériel ou des infrastructures innovants afin de réduire les obstacles à la pleine participation des femmes Casques bleus aux tâches de la mission.</p> <p>4.c. Mise en œuvre de projets pilotes visant à améliorer les structures d'appui sur le terrain pour identifier les défis associés au genre dans le déploiement et y remédier.</p> <p>4.d. Amélioration des attitudes et des connaissances en matière d'égalité des sexes de l'ensemble des Casques bleus déployés.</p>
RÉSULTAT TRANSVERSAL	Collecte de connaissances stratégiques concernant l'accroissement de la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU			
INDICATEURS	<p>1.1. Nombre de pays fournissant des contingents ou du personnel de police ayant effectué une évaluation systématique des obstacles au déploiement de femmes Casques bleus dans leur contexte national.</p> <p>1.2. Nombre de rapports publiés concernant les obstacles à l'accroissement de la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU</p>	<p>2.1. Nombre et pourcentage des femmes en uniforme déployées en tant que Casques bleus à la fin du projet, par rapport à la moyenne des trois années précédant le début du projet</p> <p>2.2 Nombre et pourcentage des femmes Casques bleus déployées deux ans après la fin du projet, par rapport à la moyenne des trois années précédant le début du projet</p> <p>2.3 Ratio femmes/hommes aux postes gradés au sein de l'armée ou de la police (échelons correspondants au grade de commandant ou plus) déployés dans les opérations de paix de l'ONU à l'issue du projet, par rapport à la moyenne des trois années précédant le début du projet</p> <p>2.4. Nombre d'unités fortement paritaires déployées</p>	<p>3.1. Nombre et pourcentage de femmes recrutées dans l'armée et les forces de police nationales par rapport à la moyenne des trois années précédant le début du projet</p> <p>3.2 Nombre de promotions accordées à des femmes servant dans l'armée et les forces de police nationales par rapport à la moyenne des trois années précédant le début du projet</p> <p>3.3 Nombre de femmes servant dans l'armée et les forces de police nationales ayant bénéficié de la formation nécessaire pour surmonter les obstacles à un déploiement au sein d'une opération de paix de l'ONU</p> <p>3.4 Nombre de femmes servant dans l'armée et les forces de police nationales ayant été informées des possibilités de déploiement en tant que Casque bleu de l'ONU, des coûts et avantages associés, et des procédures de candidature</p>	<p>4.1. Nombre et pourcentage de femmes en uniforme déployées comme Casques bleus ayant accès à du matériel personnel adapté en fonction du sexe</p> <p>4.2. Nombre et pourcentage des sites de mission disposant d'installations sûres et sécurisées à l'usage des femmes en uniforme déployées comme Casques bleus</p> <p>4.3. Pourcentage de femmes en uniforme déployées comme Casques bleus déclarant lors des enquêtes de fin de mission que le matériel leur a permis de pleinement participer aux tâches assignées à la mission, par rapport à leurs homologues masculins</p> <p>4.4 Pourcentage de femmes en uniforme déployées comme Casques bleus déclarant lors des enquêtes de fin de mission que les infrastructures physiques de la mission leur ont permis de pleinement participer aux tâches assignées à la mission, par rapport à leurs homologues masculins</p> <p>4.5 Pourcentage de femmes en uniforme déployées comme Casques bleus déclarant lors des enquêtes de fin de mission avoir été victimes de harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle au sein de la mission, par rapport à leurs homologues masculins</p> <p>4.6 Pourcentage de femmes en uniforme déployées comme Casques bleus déclarant lors des enquêtes de fin de mission avoir été victimes de discriminations liées au genre au sein de la mission, par rapport à leurs homologues masculins</p>

* La participation active à une opération de paix signifie que la personne déployée occupe un poste correspondant à sa formation et son expertise professionnelle, et qui lui permet de contribuer réellement aux objectifs confiés à la mission.

** Une unité fortement paritaire est une unité au sein de laquelle les femmes sont très bien représentées globalement et aux postes d'autorité, qui a proposé une formation à l'équité des sexes à tous ses membres, et qui dispose du matériel adapté pour assurer la parité des conditions de déploiement pour les femmes et les hommes Casques bleus.

3.5 Modalités de financement

Les organisations bénéficiaires peuvent recevoir des fonds selon trois modalités, détaillés ci-dessous.

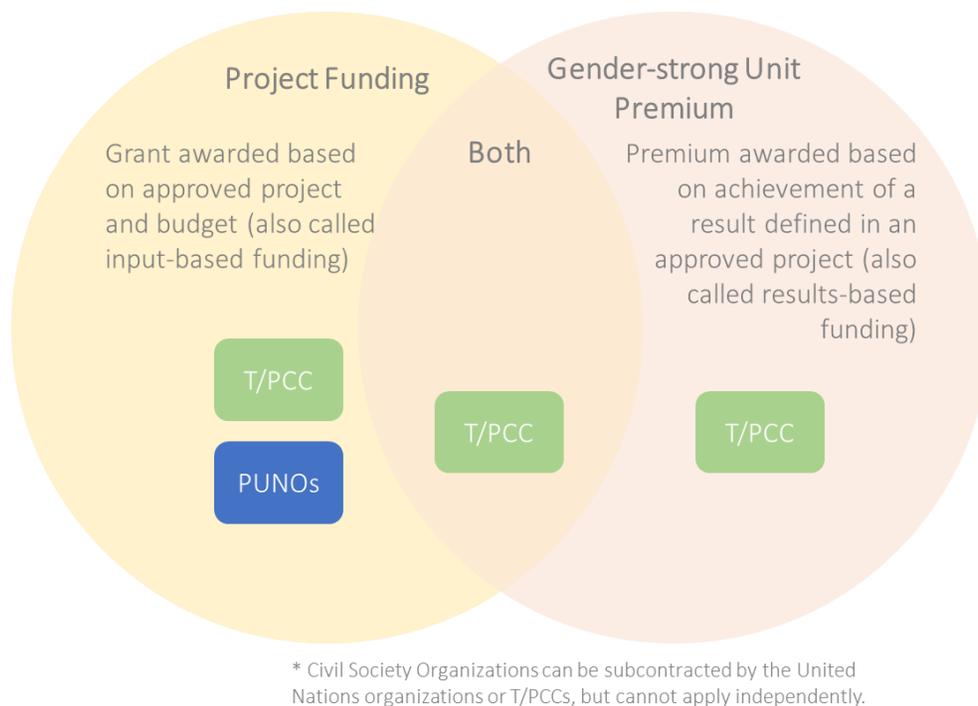


Figure 1 : Modalités de financement

Dans le cadre de la première modalité, le **financement de projets**, le Fonds peut *octroyer des subventions pour des activités approuvées et les budgets y afférents* tels que décrits dans une proposition. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police et les organismes de l'ONU participants peuvent bénéficier de cette modalité de financement. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police peuvent demander le versement d'une première tranche de fonds conformément au budget établi pour la première phase de mise en œuvre. Les demandes suivantes seront traitées en fonction du taux d'exécution et sous réserve de communication de l'ensemble des données requises. Les organismes des Nations Unies peuvent percevoir des ressources équivalentes à 100 % du budget établi dans leur document de projet (cf. 5. DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROGRAMMATION). Des détails complémentaires et des exemples relatifs à la modalité de financement de projets sont donnés plus bas.

Dans le cadre de la deuxième modalité, la **prime aux unités fortement paritaires**, le Fonds peut verser une prime à un pays fournissant des contingents ou du personnel de police lorsqu'un résultat a été obtenu à l'issue de la période de déploiement indiquée, à savoir ici le déploiement d'une unité fortement paritaire. Le pays fournissant des contingents ou du personnel de police autofinance toutes les activités liées au déploiement d'une unité fortement paritaire. Les indicateurs de résultats relatifs à l'unité fortement paritaire devront être mesurés et contrôlés de manière indépendante avant l'octroi de la prime. Seuls les pays fournissant des contingents ou du personnel de police ont accès à cette modalité de financement. La

prime sera versée directement au pays fournissant des contingents ou du personnel de police. La priorité sera accordée aux pays fournissant des contingents ou du personnel de police qui envisagent de réinvestir la prime dans des activités qui feront encore davantage progresser les objectifs du Fonds. Des détails supplémentaires concernant la prime aux unités fortement paritaires sont proposés ci-dessous.

Dans le cadre de la troisième modalité, le Fonds peut apporter un financement à une initiative **associant les deux modalités précédentes** dans une seule et même proposition. Le Fonds peut affecter des ressources sur la base d'activités approuvées et des budgets s'y rapportant, mais il peut également affecter des ressources dans le cadre d'une demande de prime pour unité fortement paritaire, qui sera versée lorsque la cible aura été réalisée. La section de la proposition relative au financement d'un projet peut porter sur des activités qui contribueront à faciliter le déploiement des unités fortement paritaires.

Financement de projets

Les projets éligibles sont :

- Une évaluation des obstacles (cf. Annexe 1 : Critères pour l'évaluation des obstacles)
- Une ou plusieurs initiatives coordonnées menées sous la direction de l'organisme candidat et visant à lever au moins un des obstacles au déploiement effectif des femmes en uniforme comme Casques bleus.

D'ici à la date de leur clôture, les projets doivent contribuer à la réalisation d'au moins un des quatre résultats attendus du Fonds (cf. 3.4 Cadre de résultats). Les candidats peuvent mobiliser des sous-contractants, y compris les OSC, pour soutenir la mise en œuvre du projet.

Des projets potentiellement éligibles seraient par exemple :

- Un pays fournissant des contingents ou du personnel de police effectue une évaluation des obstacles. (Résultat 1)
- Un pays fournissant des contingents ou du personnel de police engage une OSC pour effectuer une évaluation des obstacles. (Résultat 1)
- Un pays fournissant des contingents :
 - Offre une formation aux femmes pouvant éventuellement devenir observatrices militaires de l'ONU à la conduite de véhicules tout-terrain à transmission manuelle et utilise les ressources pour concevoir et promouvoir cette formation, ainsi que pour compenser certaines dépenses telles que le carburant et les frais de déplacement des participantes et de l'instructeur (Résultat 2a ou 3b);
 - Lance une campagne nationale de recrutement pour attirer un plus grand nombre de femmes dans l'armée et utilise les ressources pour concevoir, tester et diffuser des messages efficaces, organiser des événements et compenser les frais de déplacement, proposer des services de garde d'enfant pendant les séances d'information et de sensibilisation, et couvrir les frais médicaux supplémentaires pour les tests demandés aux candidates (Résultat 3a), et
 - Ayant constaté au cours de l'évaluation des obstacles que l'attitude des officiers masculins de moyen rang au sein du ministère national de la Défense entraîne des tentatives de dissuasion des candidates aux postes d'officiers d'état-major ou d'observateurs militaires de l'ONU, ou la « perte » de leurs candidatures, le pays

fournissant des contingents finance un projet pour analyser plus avant les questions comportementales et culturelles et éventuellement mettre en place des ateliers de sensibilisation aux préjugés inconscients ou d'autres types de formations pour le personnel du ministère de la Défense (Résultat 2a).

- Un pays fournissant du personnel de police :
 - Lance une campagne à l'attention des agents de police féminines au sein des forces nationales ou régionales afin de les sensibiliser aux possibilités de déploiement dans les opérations de paix de l'ONU et utilise les fonds pour créer et diffuser des supports écrits, organiser des événements, rembourser les frais de déplacement et d'accompagnement pour d'anciennes femmes en uniforme déployées comme Casques Bleus (Résultat 3c), ou
 - Propose des programmes de formation ou d'accompagnement ciblant les commandants ou le personnel gradé servant au sein des missions de l'ONU (qui sont pour la plupart des hommes), afin que ces dirigeants comprennent l'importance des contributions des femmes en uniforme au maintien de la paix. Les ressources sont utilisées pour couvrir les dépenses liées aux travaux de recherche et la compilation de documents, aux formations, à l'accompagnement, et à l'évaluation. (Résultat 4d)

- Un pays fournissant des contingents :
 - Sollicite le Fonds pour obtenir une prime au déploiement d'un bataillon d'infanterie fortement paritaire; la prime est accordée, mais à la suite d'une évaluation des obstacles menée parallèlement, le pays constate qu'aucun de leur baraquement ne peut à l'heure actuelle héberger une équipe de soldats mixte selon les exigences d'une unité fortement paritaire, et il sollicite alors le Fonds pour une aide à la modification d'un baraquement existant pour disposer des installations nécessaires en vue de constituer l'unité fortement paritaire et d'effectuer son entraînement préalable au déploiement (Résultat 2a), et
 - Souhaite étendre les capacités de son centre de formation au maintien de la paix afin de préparer les femmes soldats et les unités mixtes au déploiement et sollicite l'aide du Fonds pour couvrir les dépenses liées à la construction de places d'hébergement supplémentaires et d'installations pour les ablutions réservées aux femmes (Résultat 2a).

- En analysant les exigences d'une unité de police constituée fortement paritaire, un pays fournissant du personnel de police constate qu'il ne dispose pas de suffisamment de matériel personnel permettant aux femmes en uniforme de participer pleinement aux tâches assignées à la mission (par rapport aux hommes) et sollicite des ressources pour l'achat de ce matériel (Résultat 2a).

Prime aux unités fortement paritaires

Le fonds offre de manière ciblée une prime aux unités fortement paritaires pour encourager les pays fournissant des contingents ou du personnel de police à accroître le déploiement actif de femmes en uniforme formées et qualifiées au sein des opérations de paix de l'ONU.

Une unité fortement paritaire se définit comme une unité au sein de laquelle les femmes sont très bien représentées globalement et aux postes d'autorité, qui a proposé une formation à l'équité des

sexes à tous ses membres, et qui dispose du matériel adapté pour assurer la parité des conditions de déploiement pour les femmes et les hommes Casques bleus.

Le Fonds examinera les candidatures soumises par les pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour les unités pouvant prétendre à cette prime. Dans l'esprit de l'ambition de l'Initiative Elsie de promouvoir l'innovation, et pour encourager un changement porteur de transformation dans la participation active des femmes aux opérations de paix, les critères applicables à une proposition de versement incitatif ne sont pas prescriptifs; il appartient au contraire aux candidats au Fonds de déterminer la nature, la portée et la valeur de leur proposition, en tenant compte des directives suivantes :

- La proposition doit accroître de manière avérée et substantielle le nombre de femmes en uniforme et leur pourcentage dans une unité constituée qui sera déployée dans le cadre d'une opération de maintien de la paix (unité militaire ou policière). Au minimum, les pourcentages doivent être supérieurs de cinq points aux cibles fixées dans la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme 2018-2028²⁶.
- La proposition doit prouver que les femmes mobilisées sont pleinement intégrées dans l'unité et contribuent à l'exécution de son mandat et à l'ensemble des tâches qui lui seront confiées (y compris les patrouilles, les tâches liées à la sécurité, l'engagement et la réponse en cas d'incident). Cela signifie que toutes les femmes doivent être pleinement formées à l'exercice de leurs fonctions au sein de l'unité et ont participé aux formations et aux préparatifs préalables au déploiement.
- Tous les membres de l'unité doivent remplir, voire dépasser, les exigences actuelles du Département des opérations de paix en matière de formation avant déploiement sur les questions de genre dans l'armée/la police, la violence sexuelle et liée au genre, la violence sexuelle liée aux conflits, le harcèlement sexuel et l'exploitation et l'atteinte sexuelles.
- La proposition doit prouver l'existence de procédures adaptées pour traiter les cas de harcèlement ou d'agressions sexuels, et d'exploitation et d'atteintes sexuelles.
- La proposition doit prouver que du matériel adapté appartenant aux contingents sera fourni aux hommes comme aux femmes Casques bleus.
- La proposition doit porter sur la durée du déploiement de l'unité concernée (généralement 12 mois) et peut s'étendre sur deux périodes de déploiement supplémentaires (généralement de 12 mois chacune).

Les unités fortement paritaires doivent également s'efforcer d'appliquer les directives suivantes :

- La proposition marque l'engagement à employer des femmes à tous les échelons et dans toutes les sous-unités. Dans l'idéal, les femmes sont proportionnellement représentées à tous les échelons de l'unité.
- La proposition indique comment la représentation accrue des femmes dans les opérations de maintien de la paix sera pérennisée, notamment à l'issue du projet.

Les ressources du Fonds peuvent être utilisées pour financer les mesures prises par un pays fournissant des contingents ou du personnel de police lui permettant de déployer une unité fortement paritaire. En outre, elles peuvent servir à l'octroi d'une prime aux unités fortement paritaires. Lors de la première

²⁶ Par conséquent, si la cible indiquée est de 10 %, l'unité doit compter au moins 15 %.

année de déploiement, la prime sera **équivalente à environ 20 % du taux de remboursement des Nations Unies pour les dépenses associées aux troupes militaires ou aux personnels de police, pour 20 % des effectifs de l'unité**. Elle sera versée sous réserve d'accomplissement de la période de déploiement concernée. Le fonds ne versera normalement pas de prime pour un segment d'unité (une compagnie ou une section d'un bataillon d'infanterie). Une proposition peut couvrir jusqu'à trois années de déploiement. **La prime pour la seconde année sera majorée de 25 % par rapport à la formule initiale. La prime pour la troisième année sera majorée de 50 % par rapport à la formule initiale.**

3.6 Critères de priorité

Les candidatures (manifestations d'intérêt et propositions) seront examinées au regard des critères définis suivants, notamment :

- **Le respect des exigences** - les candidats doivent remplir les critères d'éligibilité et soumettre l'ensemble des éléments requis dans le dossier de candidature.
- **Impact et pertinence stratégique** - la préférence sera donnée aux projets contribuant à plusieurs résultats, qui indiquent des données de référence et des cibles réalistes, et qui sont susceptibles d'entraîner le déploiement d'un volume significatif de femmes en uniforme, notamment dans des rôles stratégiques ou de commandement. La préférence sera donnée aux projets proposés par les pays fournissant des contingents ou du personnel de police, en particulier ceux éligibles à l'APD.
- **Engagement** - les candidats doivent démontrer comment les femmes, en particulier celles en uniforme, participent pleinement à l'ensemble du cycle de projet.
- **Durabilité et extension** - la préférence sera donnée aux projets susceptibles de contribuer à l'augmentation continue du nombre de femmes en uniforme déployées par un pays fournissant des contingents ou du personnel de police, soit notamment les projets qui font preuve d'une appropriation manifeste au niveau national, et qui sont susceptibles de générer des enseignements pouvant être partagés avec d'autres pays fournissant des contingents ou du personnel de police. Concernant les propositions de prime aux unités fortement paritaires, la préférence sera donnée aux candidatures précisant les intentions du pays fournissant des contingents ou du personnel de police de réinvestir cette prime dans des activités qui contribuent à faire progresser des objectifs du fonds.
- **Innovation** - le Fonds vise à soutenir des solutions novatrices et de nouvelles approches pour lever les obstacles rencontrés.
- **Rapport coût/efficacité** - les candidatures doivent indiquer des coûts raisonnables et faire preuve de rentabilité dans l'utilisation des ressources; les contributions financières et en nature d'autres parties doivent être mentionnées.
- **Gestion et suivi** - les évaluateurs examineront l'approche proposée en matière de gestion du projet, notamment l'établissement de rapports, ainsi que la prise en compte par les candidats d'une analyse de risques judicieuse et de stratégies d'atténuation.

3.7 Risques et stratégies d'atténuation

Le Fonds est exposé à un éventail de facteurs externes ou internes pouvant être source d'incertitude concernant la réalisation des objectifs du Fonds; ces facteurs constituent des risques pour les objectifs du Fonds. La gestion des risques au sein du Fonds vise à encourager une compréhension commune des risques, afin de proposer des mesures d'atténuation et d'adaptation aux risques plus efficaces. La gestion des risques est un élément clé de la diligence voulue et de la mise en service du Fonds, et il est entendu que les risques résiduels, financiers ou autres seront assumés par l'ensemble des parties prenantes.

Risques au niveau du Fonds. Les risques au niveau du Fonds sont listés ci-dessous. Le secrétariat (cf. section 4.2.2 Secrétariat) mettra à jour et gèrera la stratégie de risque du Fonds et fera régulièrement rapport au Comité de pilotage des progrès dans la mise en œuvre des stratégies de gestion des risques appliquées.

Matrice d'atténuation des risques	
Risque	Stratégies d'atténuation
Risques liés au contexte	
Manque d'engagement des donateurs à long terme	Élargir autant que possible la base des donateurs. Dialogue étroit avec les donateurs pour entretenir leur engagement. Diffusion régulière et adéquate d'informations. Plaidoyer de la part du Cabinet du SG, du DPO, d'ONU Femmes. Communication claire autour des réalisations du Fonds (plaidoyer public). Établissements de liens directs entre les objectifs du Fonds et la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme.
Manque d'engagement des organisations bénéficiaires des fonds à long terme	Conformément aux critères d'éligibilité listés à la section 4.2.5 Organisations bénéficiaires, demander des preuves d'un engagement à haut niveau avant d'approuver les projets. Demander des informations claires dans les propositions concernant les évolutions structurelles ou normatives affectant l'armée ou les forces de police. Dialogue continu (en particulier avec le DPO) pour veiller à ce que les cibles en matière de participation des femmes soient atteintes.
Les normes sociales dans les pays ou les missions où se déroulent les projets sont hostiles au changement.	Conformément aux critères d'éligibilité listés à la section 4.2.5 Organisations bénéficiaires, demander des preuves d'un engagement à haut niveau avant d'approuver les projets.

	Demander des informations claires dans les propositions concernant les évolutions structurelles ou normatives affectant l'armée ou les forces de police.
Les normes sociales dans l'environnement entourant les missions sont hostiles au changement	Engagement de l'équipe dirigeante des Nations Unies. Établissement de liens avec la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme.
Risques liés aux programmes	
Les femmes déployées ne sont pas suffisamment préparées.	Demander des éléments prouvant que toutes les femmes déployées ont reçu une formation adéquate, sont pleinement qualifiées pour le poste qu'elles occupent, et ont l'expérience requise.
Les femmes sont déployées dans des environnements de mission qui ne sont pas équipés pour soutenir ou bénéficier de leur déploiement.	Établissement de liens avec la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme et l'environnement propice qu'elle vise à mettre en place.
Réaction hostile à l'égard des femmes, considérées comme les gagnantes des changements proposés.	Exiger dans le processus de candidature un descriptif de la manière dont ce risque sera atténué au niveau national.
Les partenaires nationaux n'ont pas les capacités suffisantes pour solliciter des ressources et mettre en œuvre les projets.	Encourager les organisations bénéficiaires (accompagnement, aide des États contributeurs ou des OSC) dans le cadre de la proposition de projet. Application de l'évaluation des obstacles et des stratégies claires et détaillées faisant partie des propositions de projet. Gestion de la portée des projets nationaux.
Manque de temps pour que les initiatives puissent avoir un impact sur le nombre de femmes dans les opérations de paix	Proposer des projets en plusieurs étapes ou phases. Bien définir et limiter dans le temps les objectifs des projets. Gestion du portefeuille de projets pour obtenir des avancées à court terme et des évolutions structurelles à long terme.
Les initiatives sont abandonnées à l'issue du projet par manque de ressources.	Engagement de la direction politique et institutionnelle en faveur d'une évolution continue. Établissement de liens avec la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme. Favoriser les projets qui entraînent une évolution structurelle ou normative
Les capacités et les connaissances ne se traduisent pas par des actions porteuses de changement	Application de l'évaluation des obstacles pour générer des projets fondés sur des éléments factuels, raisonnables et réalisables. Accompagnement et aide aux organisations bénéficiaires.

Mauvaise prise en compte des exigences HRDDP et HACT.	Exiger l'application de stratégies d'atténuation des risques concernant la HRDDP et la HACT pour l'approbation des projets. Suivi continu des pays de projet par le secrétariat du Fonds afin d'identifier les violations des règles RH.
Taille inadaptée de la prime aux unités fortement paritaires.	Le Comité de pilotage du Fonds examinera périodiquement la taille de la prime.
Manque de temps pour réaliser des avancées mesurables.	Savoir que certains projets ne réaliseront pas tous leurs résultats au cours de la période de fonctionnement du Fonds. Donner la priorité aux projets qui obtiendront des résultats concrets au cours de la période de fonctionnement du Fonds.
Risques institutionnels	
Les parties prenantes nationales n'ont pas la volonté politique de s'engager.	Exiger des preuves d'engagement pour l'approbation des projets. Cadre de S-É pour chaque projet afin de suivre l'engagement continu en faveur du changement/des objectifs du projet.
Les actions du projet sont mal conçues ou ne permettent pas de réaliser les objectifs du projet	Application de l'évaluation des obstacles pour générer des projets fondés sur des éléments factuels, raisonnables et réalisables. Accompagnement et aide des organisations bénéficiaires.
Manque de données pour analyser de manière effective la performance des projets.	Sélectionner des projets fondés sur des objectifs « SMART ». L'évaluation des obstacles constituera la base de référence pour le suivi-évaluation Engagement des organisations bénéficiaires des ressources à suivre et à diffuser les données pertinentes (dans la mesure du possible).

Gestion des risques propres au projet. Des stratégies d'atténuation des risques distinctes seront élaborées par les candidats pour chaque projet financé, dans le cadre de la soumission des propositions. Les risques seront examinés et des dispositions relatives à l'identification, au suivi, au seuil de tolérance, et à la réponse aux risques seront précisées. Les risques seront identifiés de manière indépendante pour chaque projet, mais l'une des conditions d'examen est que chaque proposition mentionne explicitement la sécurité et la sûreté de l'ensemble des effectifs féminins militaires ou policiers que la proposition entend accompagner. Après l'application des mesures ou des stratégies d'atténuation, ces effectifs ne doivent pas être exposés à un risque résiduel pour leur intégrité physique, leur bien-être psychosocial et leur réputation supérieur à celui auquel leurs homologues masculins sont exposés.

Outre cette stratégie de gestion des risques, les propositions que le Fonds envisage de sélectionner devront être examinées au regard de la politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme (HRDDP) et de la politique harmonisée concernant les transferts de fonds (HACT). La proposition doit

rester éligible à l'appui des Nations Unies après la prise en compte de l'évaluation des risques et l'application des mesures d'atténuation éventuelles, avant tout décaissement de fonds.

4.1 Structure de gouvernance

Les Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires des Nations Unies (MPTF) sont une modalité de financement commun soumis au mécanisme de gouvernance du Groupe des Nations Unies pour le développement durable (UNSDG). Il s'agit de véhicules financiers destinés à soutenir des initiatives dans le domaine du développement international et des plateformes de partenariat avec une programmation bien définie et un cadre de résultat fondé sur une théorie du changement commune.

L'architecture des MPTF peut varier, mais elle s'appuie toujours sur des organismes meneurs et plusieurs partenaires d'exécution. Les MPTF peuvent recevoir les contributions d'un large éventail de donateurs, et permettent de mettre en place une réponse collective de toutes les parties prenantes par un financement et un appui commun pour la réalisation des objectifs convenus. Les ressources d'un MPTF sont fusionnées dans un seul compte d'affectation spéciale, et elles ne sont pas préaffectées au bénéfice d'un organisme bénéficiaire donné.

Les modalités de gouvernance permettent d'assurer un contrôle et de prendre des décisions de manière efficace et effective, garantissant ainsi des processus simplifiés d'allocation des ressources et des responsabilités bien définies. Ces modalités se fondent et s'inspirent de quatre principes, à savoir : inclusion, transparence, responsabilité et participation des pays.

L'accomplissement des formalités de diligence voulue pour toutes les propositions est un élément fondamental de la gestion des risques programmatiques du Fonds. Le secrétariat sera chargé d'effectuer la diligence voulue pour les propositions soumises, en s'efforçant de trouver un équilibre entre les objectifs du Fonds, la nécessité de gérer les risques financiers ou autres et la nécessité de prendre des décisions de manière effective et efficace, tout en notant que lorsque les pays fournissant des contingents ou du personnel de police sont les organismes bénéficiaires ils devront assumer l'entière responsabilité financière et programmatique des fonds qui leur sont affectés. Il s'agit notamment d'examiner minutieusement la manifestation d'intérêt, l'éventuelle proposition de projet (y compris la stratégie de gestion des risques prévue), la micro-évaluation HACT, la HRDDP, et d'appliquer la stratégie de gestion du risque au niveau du Fonds à la proposition en question. Les résultats de cet examen seront inclus dans les recommandations du secrétariat au Comité de pilotage lors des étapes 3 et 6 du cycle de programmation. Nonobstant ces activités, toutes les parties prenantes du fonds, y compris les donateurs, reconnaissent que certains risques financiers ou autres persisteront du fait des opérations du Fonds, et que les procédures de diligence voulue et de gestion des risques ne peuvent complètement prévenir.

Les modalités générales de gouvernance, les processus décisionnels et les flux financiers de ce fonds sont présentés ci-dessous dans la figure 2.

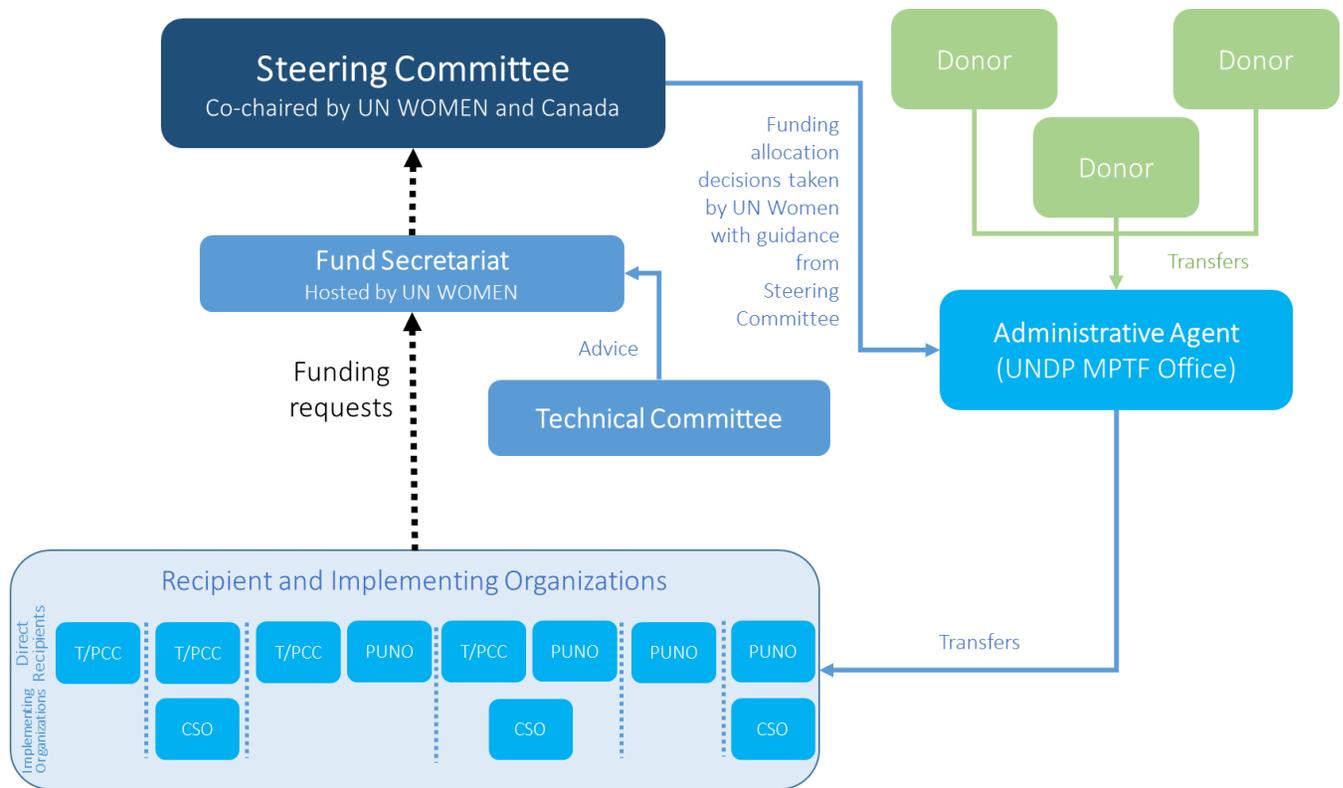


Figure 2 : Modalités de gouvernance

4.2 Rôles et responsabilités

Le fonds comporte trois niveaux de direction :

- i. La gouvernance du Fonds (comité de pilotage)
- ii. La gestion du Fonds (secrétariat, comité technique, bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires (MPTFO))
- iii. La mise en œuvre du Fonds (pays fournissant des contingents ou du personnel de police, organismes de l'ONU, OSC).

4.2.1 Comité de pilotage

Le Fonds est gouverné par un comité de pilotage, soumis aux règles, politiques et procédures de l'ONU, qui fournit des orientations stratégiques pour lui permettre de réaliser ses objectifs programmatiques.

Composition

Le comité de pilotage est composé comme suit :

- Trois membres permanents de l'ONU : Le département des opérations de paix (DPO) et le Cabinet du Secrétaire général, qui font tous deux partie du secrétariat de l'ONU, et ONU Femmes.

ONU Femmes, en tant qu'organisme d'accueil du secrétariat du Fonds, coprésidera le comité de pilotage.

- Le Canada, en tant que membre fondateur, est membre du Comité de pilotage, qu'il copréside pour une période de cinq ans (2019-2024), avec la possibilité de renouveler ce statut de membre et de coprésident ensuite.
- Trois pays : un contributeur au Fonds, un pays fournissant des contingents ou du personnel de police éligible à recevoir l'aide publique au développement, et un autre membre du Groupe de contact de l'Initiative Elsie. Une rotation alternée de ces pays sera organisée tous les deux ans.
- Le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires est l'administrateur du Fonds et membre ex officio sans droit de vote.

Il est important que les représentants siégeant au comité de pilotage disposent de compétences décisionnelles au sein de leurs organisations respectives.

La représentation de donateurs supplémentaires dans les modalités de gouvernance sera décidée au cas par cas par le comité de pilotage.

Les réunions du comité de pilotage seront convoquées et animées par le coprésident représentant les Nations Unies. Celui-ci valide les allocations financières et les demandes de modifications financières ou programmatiques.

Rôle

Le comité de pilotage se réunit en fonction des besoins, mais au moins deux fois par an. Le coprésident représentant l'ONU peut convoquer des réunions extraordinaires s'il estime que cela est nécessaire. Le comité de pilotage est chargé d'effectuer les tâches suivantes :

Stratégie

- Examiner les orientations stratégiques du Fonds et son cadre de résultats;
- Examiner la stratégie de financement, y compris au regard des critères établis (cf. section 3.6 Critères de priorité);
- Examiner et valider les critères d'allocation des ressources disponibles (les décisions relatives à l'allocation des fonds sont prises par le coprésident représentant l'ONU);
- Examiner et faire régulièrement rapport du solde des fonds alloués entre les différents bénéficiaires principaux du fonds (les pays fournissant des contingents et les pays fournissant du personnel de police) et les bénéficiaires secondaires du fonds (les organismes de l'ONU);
- Examiner la stratégie de gestion des risques du Fonds et la conduite des processus de diligence voulue, et approuver les risques résiduels au niveau des projets (déterminés par le secrétariat); et
- Examiner la mobilisation des ressources et développer des stratégies.

Examen des résultats

- Superviser les progrès dans la réalisation du cadre de résultats du Fonds sur la base des rapports mis à jour (financiers et techniques) préparés par le secrétariat et le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires
- Valider les demandes de modification programmatique des projets (délégué au coprésident représentant l'ONU); et
- Examiner les rapports périodiques consolidés par le secrétariat et le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires sur la base des rapports d'avancement soumis par les

organismes bénéficiaires.

Gestion du Fonds

- Mettre à jour les termes de référence du Fonds, lorsque de besoin;
- Examiner la performance opérationnelle du Fonds;
- Examiner la matrice de suivi des risques régulièrement mise à jour par le secrétariat;
- Approuver les coûts directs du Fonds, en particulier ceux liés aux opérations d'appui du secrétariat, aux évaluations et aux audits (délégué au coprésident représentant l'ONU); et
- Valider les prolongations de la durée du Fonds, le cas échéant.

Le coprésident représentant l'ONU veillera à ce que les décisions prises par le comité de pilotage sont conformes aux réglementations, aux règles, aux politiques et aux procédures de l'ONU.

Prise de décisions

Les délibérations peuvent avoir lieu lors des réunions ou par courriel, y compris par une procédure de non-objection. Les délibérations auront en principe lieu lorsque deux tiers des membres sont présents, soit 5 membres sur 7. Le comité de pilotage s'efforcera de prendre ses décisions par consensus, mais il n'est pas tenu de le faire. Lorsqu'il est impossible d'arriver à un consensus, la majorité des deux tiers des membres présents ou consultés est nécessaire pour présenter une proposition au coprésident représentant l'ONU.

Ce dernier, tenant compte de la position avancée par le comité de pilotage prend la décision définitive et donne les instructions correspondantes au secrétariat et à l'agent d'administration. Le Département des opérations de paix sert de suppléant au coprésident représentant l'ONU et prendra les décisions finales lorsque celles-ci peuvent représenter un conflit d'intérêts pour ONU Femmes.

Les parties se trouvant potentiellement en situation de conflit d'intérêts lors d'une discussion doivent signaler ce conflit et quitter la discussion.

4.2.2 Secrétariat

Composition

Le secrétariat est l'entité responsable du fonctionnement opérationnel du Fonds. Le secrétariat fournit un appui technique et administratif au comité de pilotage et il assure le suivi de tous les aspects des cycles d'allocation et de projet du Fonds.

Afin de gérer les processus du Fonds, le secrétariat doit pouvoir s'appuyer au minimum sur :

- Un responsable du Fonds disposant des capacités et de l'expertise technique nécessaire (grade P4/5);
- Un administrateur de programme (grade GS6); et
- Un analyste (grade P3).

Le secrétariat disposera des ressources nécessaires pour effectuer la diligence voulue des propositions et les procédures de suivi et d'évaluation. Ces ressources prendront soit la forme de postes supplémentaires au sein du Secrétariat ou de fonds visant à sous-contracter ces fonctions, ou une juxtaposition des deux.

Le secrétariat sera hébergé par ONU Femmes. Les dépenses associées au secrétariat seront facturées au Fonds en tant que coûts directs. Le budget du secrétariat sera arrêté et validé chaque année par le comité de pilotage. ONU Femmes se chargera des procédures de recrutement du personnel du secrétariat. Des efforts seront mis en œuvre pour veiller à ce que les membres du personnel du secrétariat proviennent d'horizons divers et soient largement représentatifs, et disposent de capacités linguistiques variées.

La structure du secrétariat pourra être revue et ajustée par le comité de pilotage en fonction des besoins et de la disponibilité des ressources. Du personnel supplémentaire pourra venir s'ajouter s'il s'agit d'une contribution en nature d'un État membre de l'ONU.

Rôle

Les principales fonctions du secrétariat sont :

Conseil stratégique et technique

- Conseiller le comité de pilotage sur les priorités stratégiques et les allocations financières et liées au programme;
- Compiler et synthétiser les conseils du Comité technique concernant les priorités programmatiques (cf. section 4.2.3 Comité technique);
- Conseiller les pays fournissant des contingents ou du personnel de police et l'organisme de coordination pertinent (le cas échéant) au cours de la phase de démarrage des projets et au cours du cycle de vie du projet;
- Développer la stratégie de gestion des risques au niveau du Fonds;
- Gérer la procédure de diligence voulue et l'examen des projets avant leur approbation définitive par le comité de pilotage afin d'en vérifier la cohérence, le niveau de risque, la qualité et de superviser l'application des approches transversales du Fonds; et
- Analyser et gérer les connaissances du Fonds, notamment par la systématisation, l'établissement de bonnes pratiques, la compilation des enseignements tirés et l'établissement de recommandations.

Gestion du cycle de programme

- Organiser les appels à manifestations d'intérêt et les processus d'évaluation;
- Demander à l'agent d'administration de transférer des fonds sur la base des avis fournis par le comité de pilotage et de l'autorisation accordée par le coprésident représentant l'ONU;
- Organiser le suivi et la surveillance des risques opérationnels, compiler et synthétiser les résultats du suivi à l'attention du comité de pilotage;
- Vérifier la diligence voulue des propositions (notamment en appliquant la stratégie de gestion des risques, en veillant au respect des exigences de la micro-évaluation HACT et de la HRDDP), et assurer un suivi si nécessaire;
- Gérer les demandes de modification des projets (à savoir suivi et accompagnement pour la révision du budget, la reprogrammation, les prolongations sans frais, etc.);
- Consolider les rapports narratifs et financiers annuels soumis par les entités d'exécution et présenter le rapport consolidé au comité de pilotage pour approbation;
- Consulter l'agent d'administration pour les questions liées à l'administration du Fonds, notamment celles relatives aux prolongations des projets/du fonds et la clôture des projets/du fonds; et
- Effectuer les procédures de suivi et d'évaluation.

Administration et coordination

- Faciliter la collaboration et la communication entre le comité de pilotage et les organismes bénéficiaires afin de promouvoir la mise en œuvre effective du projet;
- Organiser une rencontre annuelle des parties prenantes²⁷;
- Correspondre avec les donateurs pour les questions concernant le Fonds;
- Développer une stratégie de communication pour le Fonds ou faciliter le partage d'informations destinées au public avec l'ensemble des parties prenantes; et
- Informer le coprésident du comité de pilotage représentant l'ONU des aspects relatifs à l'organisation des réunions du comité de pilotage, rédiger et diffuser le calendrier et l'ordre du jour des réunions du comité de pilotage, et consigner les décisions du comité de pilotage dans les procès-verbaux des réunions.

4.2.3 Comité technique

Le comité technique sera composé de 3 ou 4 spécialistes techniques pour conseiller le secrétariat de manière occasionnelle, en apportant une expertise supplémentaire dans le domaine de la représentation des femmes dans les opérations de paix. Ces spécialistes sont nommés par le comité de pilotage et peuvent être issus des organisations de l'ONU fondatrices, de la société civile, ou d'institutions universitaires. Les spécialistes techniques non liés à l'ONU peuvent être dédommagés par le Fonds ou soutenus par une contribution en nature, dans une limite raisonnable.

Rôle

Le comité technique peut fournir :

- Des conseils techniques au secrétariat concernant l'examen des manifestations d'intérêt et leur classement par ordre de priorité;
- Des conseils techniques au secrétariat concernant l'examen des projets et leur classement par ordre de priorité;
- Des recommandations pour finaliser les projets soumis; et
- Une analyse des évaluations des obstacles et des rapports intermédiaires et finaux soumis par les pays.

4.2.4 Agent d'administration

Le Fonds est administré par le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires dans le cadre de la modalité de gestion par intermédiation. Les services d'administration du Fonds, dont le coût s'élève à 1 % des contributions reçues, comprennent :

- I. L'établissement du Fonds : soutien à la conception du Fonds (termes de référence), et développement des instruments juridiques; et
- II. L'administration du Fonds : réception, administration et versement des fonds aux organismes bénéficiaires conformément aux directives du comité de pilotage et aux décisions validées par son coprésident représentant l'ONU, et consolidation des rapports financiers.

Le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires est chargé d'effectuer les tâches suivantes :

²⁷ Les parties prenantes concernées seront identifiées par le comité de pilotage et peuvent comprendre, par exemple, des donateurs, d'autres membres du groupe de contact et des organisations de la société civile.

- Fournir un appui à la conception du Fonds;
- Signer un mémorandum d'accord (MoU) avec les organismes de l'ONU participants;
- Signer des accords administratifs standard avec les donateurs souhaitant contribuer financièrement au Fonds;
- Signer un mémorandum d'entente (MoA) avec les pays fournissant des contingents ou du personnel de police bénéficiaires relatif à la responsabilité globale de l'entité gouvernementale de coordination au nom du gouvernement du pays fournissant des contingents ou du personnel de police pour les fonds validés pour la mise en œuvre par les entités nationales;
- Recevoir et gérer les ressources, y compris lors de la clôture du Fonds;
- Investir et réinvestir les ressources du Fonds en fonction des politiques, des pratiques et des procédures d'investissement. Tous les bénéfices seront ajoutés aux ressources du Fonds et ne seront pas crédités aux contributions de tel ou tel donateur;
- Fournir des informations à jour au comité de pilotage concernant la disponibilité des ressources ordinaires;
- En fonction de la disponibilité des ressources, transférer des fonds aux organisations bénéficiaires conformément aux directives du comité de pilotage et aux décisions validées par le coprésident représentant l'ONU;
- Veiller à la préparation de rapports narratifs et financiers annuels consolidés soumis par les entités d'exécution et présenter le rapport consolidé au comité de pilotage pour approbation, ainsi qu'à chacun des contributeurs du Fonds;
- Fournir un rapport financier final du Fonds comprenant un avis de clôture du Fonds;
- Décaisser les fonds correspondant aux coûts directs pour la gestion du secrétariat, sur la base des décisions du comité de pilotage. L'agent d'administration informera annuellement le comité de pilotage des montants affectés à cette fin;
- Décaisser les fonds correspondant aux dépenses supplémentaires que le comité de pilotage a décidé d'allouer; et
- Proposer des outils pour la gestion du Fonds visant à assurer la transparence et la responsabilité.

En outre, le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires, au travers de son portail en ligne, GATEWAY (<http://mptf.undp.org>), fournit des données financières en temps réel directement générées par son système de comptabilité, donnant aux parties prenantes concernées et au grand public la possibilité de suivre les contributions, les transferts et les dépenses.

4.2.5 Organisations bénéficiaires

Le Fonds servira de mécanisme d'intermédiation, en transférant directement des ressources aux pays fournissant des contingents ou du personnel de police et aux organismes de l'ONU participants, en évitant ainsi toute duplication des procédures opérationnelles et en minimisant les frais de transaction.

Les gouvernements nationaux peuvent recevoir directement des financements sur la base des critères d'éligibilité ci-dessous.

Critères d'éligibilité pour les gouvernements nationaux :

- a. Être un pays membre de l'ONU fournissant des contingents ou du personnel de police, ou envisageant sérieusement de le faire, ce que la proposition doit pouvoir prouver de manière adéquate;

- b. Faire preuve d'un engagement à haut niveau, avec la soumission d'une lettre d'intention publique signée par le ministre ou le chef de la défense, le ministre de l'Intérieur ou le directeur général de la police ou leur équivalent ;
- c. S'engager à effectuer, ou avoir récemment effectué une évaluation des obstacles crédible, par exemple en appliquant les critères proposés dans l'Annexe I des présents termes de référence ou la méthodologie créée par le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève.
- d. S'engager à permettre au secrétariat du Fonds d'utiliser les données de cette évaluation pour rédiger un rapport de synthèse avec des données anonymes ; et
- e. Répondre aux exigences de la politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme et de l'approche harmonisée des transferts d'espèces (HACT) et conserver l'éligibilité à recevoir un appui de l'ONU après un examen de l'évaluation des risques et l'application des mesures d'atténuation éventuellement nécessaires.

Les gouvernements nationaux sont tenus de communiquer leurs informations conformément aux catégories du Groupe des Nations Unies pour le développement durable²⁸.

Les organismes de l'ONU participants ont établi des mécanismes pour mettre en œuvre des activités, y compris par l'intermédiaire des autorités nationales ou d'OSC. Ces partenaires d'exécution pourront recevoir des fonds par l'intermédiaire d'un ou plusieurs organismes de l'ONU participants. Ces derniers seront pleinement responsables des aspects financiers et programmatiques, et appliqueront les modalités et procédures standard qui leur sont propres pour transférer les fonds aux partenaires d'exécution.

Les coûts indirects/la rémunération des organismes de l'ONU participants, recouverts au travers des dépenses d'appui au programme, seront de sept pour cent (7 %). Il s'agit de la norme en vigueur pour les fonds du Groupe des Nations Unies pour le développement durable. Cela inclut les coûts qui ne sont pas directement liés au projet.

Un seuil minimum de 100 000 dollars US par transfert à destination d'un organisme de l'ONU ou d'un pays qui fournit des contingents ou du personnel de police sera mis en place.

Il n'est pas exclu pour les OSC de bénéficier de ressources allouées par le Fonds. Toutefois, elles ne peuvent se porter candidates de manière indépendantes. Leurs activités doivent être menées en partenariat avec un pays qui fournit des contingents ou du personnel de police ou une organisation de l'ONU participante, et sur la proposition de ces derniers.

4.2.6 Contributeurs

Lors de l'établissement du Fonds, le gouvernement du Canada sera le contributeur initial. Le Canada et les Nations Unies joueront un rôle central dans les modalités de gouvernance, en coprésidant notamment le comité de pilotage.

Les ressources du Fonds comprendront : les contributions des donateurs, tous les intérêts, paiements, remboursements ou bénéfices nets tirés des investissements, moins tout versement autorisé et les

²⁸ Des conseils relatifs à la communication des informations conformément aux catégories du Groupe des Nations Unies pour le développement durable seront fournis dans le manuel des opérations.

dépenses accrues conformément aux présents termes de référence et directives données par le comité de pilotage et les décisions validées par le coprésident représentant l'ONU.

Les ressources du Fonds seront utilisées pour financer ou cofinancer des projets, des programmes et des opérations validés par le coprésident du comité de pilotage représentant les Nations Unies. Le Fonds peut recevoir des contributions d'un large éventail de sources, notamment de gouvernements, d'ONG et de fondations. Les contributions ne seront pas liées et dépendront des décisions (cf. section 4.2.1 Comité de pilotage).

Le Fonds reçoit des contributions en devises intégralement convertibles ou toute autre devise pouvant être utilisée immédiatement. Ces contributions seront déposées sur le compte bancaire désigné par le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires. La valeur des contributions, si celles-ci ont été effectuées dans une devise autre que le dollar des États-Unis, sera fixée en appliquant le taux de change opérationnel des Nations Unies en vigueur à la date du paiement. Les pertes ou les profits dus aux taux de change sont enregistrés dans les comptes du Fonds gérés par l'agent d'administration et seront supportés par le Fonds.

4.3 Aperçu de la structure juridique

Le Fonds sera établi sur la base d'un mémorandum d'accord (MoU) sur des modalités d'intermédiation créant le Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire et nommant le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires en tant qu'agent d'administration. Le mémorandum d'accord pour les organismes de l'ONU participants sera signé par ONU Femmes, le DPO et chacun des autres organismes de l'ONU participants mettant en œuvre des programmes.

Un mémorandum d'entente régira la modalité d'intermédiation directement avec les pays fournissant des contingents ou du personnel de police. Le pays fournissant des contingents ou du personnel de police assume l'entière responsabilité financière et programmatique des fonds décaissés par l'agent d'administration. L'entité gouvernementale de coordination, au nom du pays fournissant des contingents ou du personnel de police, sera l'organisme récipiendaire des fonds. Le mémorandum d'entente fera référence aux projets des pays fournissant des contingents ou du personnel de police sous le terme de « programmes nationaux ».

Un accord administratif standard définit les conditions générales régissant la réception et l'administration des contributions par l'agent d'administration, le transfert au bénéfice des organismes de l'ONU participants et des pays fournissant des contingents ou du personnel de police, les obligations en termes de rapports, de suivi, d'évaluation et d'audit s'y rapportant, ainsi que les dispositions en matière de fraude, de corruption et de financement du terrorisme, et de communication et de transparence.

5. DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROGRAMMATION

Le Fonds vise à appliquer une approche ciblée pouvant démontrer un impact manifeste de ses allocations. Avec le financement initial, l'accent sera mis sur les initiatives dirigées par les pays fournissant des contingents ou du personnel de police. Toutefois, le Fonds peut également soutenir des projets soumis par des organismes de l'ONU 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 extrabudgétaires disponibles, et que le déploiement à grande échelle éventuel de ces projets serait effectué sur les ressources existantes des Nations Unies.

Comme indiqué à la section 3.2 Théorie du changement : Hypothèses et approche , un engagement fort et l'appropriation des pays fournissant des contingents ou du personnel de police sont considérés comme un facteur clé de réussite du Fonds. Cela sert de fil directeur au cycle de programmation ci-dessous et à la gestion des risques par le Fonds. Le Fonds a pour objectif de favoriser le changement porteur de transformation et par conséquent il encourage les propositions ayant cette même ambition.

5.1 Cycle de programmation

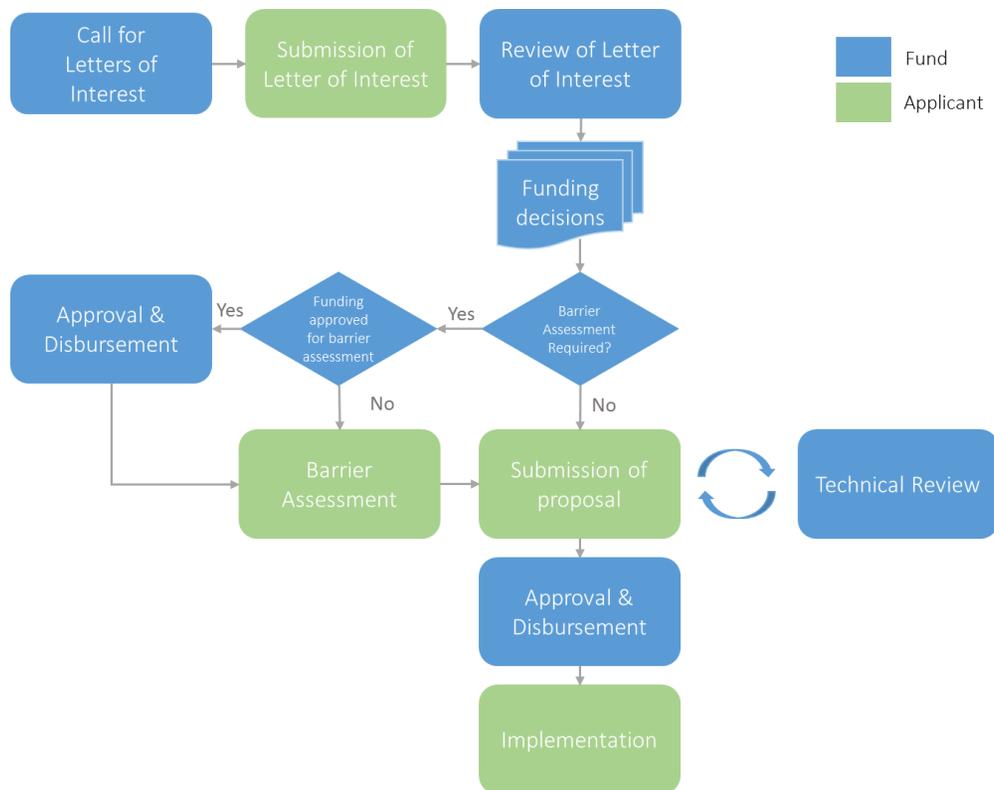


Figure 3 : Cycle de programmation

Étape 1 : Lancement de l'appel à manifestation d'intérêt

Après endossement par le coprésident du comité de pilotage représentant les Nations Unies, et après consultation du comité de pilotage, le secrétariat envoie un appel à manifestation d'intérêt à tous les pays fournissant des contingents ou du personnel de police éligibles. Le document devra souligner les principaux objectifs, donner un aperçu des ressources disponibles, et lister l'ensemble des critères applicables au cycle d'allocation concerné. Le document détaillera également les instructions administratives concernant la manière de structurer un ou des projet(s), de soumettre une proposition, et indiquera que les soumissions seront acceptées en anglais ou en français. Un calendrier reprenant les

échéances de soumission et des processus d'examen sera donné en fin de document. La durée de la mise en œuvre des projets n'excédera normalement pas 2 ans. Pour les processus et modèles standard, l'appel renverra au manuel des opérations²⁹.

Étape 2 : Soumission des manifestations d'intérêt

Chaque pays fournissant des contingents ou du personnel de police identifié et éligible (cf. section 4.2.5 Organisations bénéficiaires pour les critères d'éligibilité) soumet une brève lettre manifestant son intérêt (qui ne doit normalement pas excéder 4 pages) au secrétariat du Fonds avant l'échéance fixée. En ce qui concerne les manifestations d'intérêt, le Fonds acceptera au maximum une proposition portant sur l'armée et une proposition portant sur la police par pays et par cycle de programmation. Chaque proposition peut inclure un ou plusieurs projets pertinents pour l'institution concernée. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police sont encouragés à consulter les organismes des Nations Unies au niveau national (le cas échéant), le point focal du Département des opérations de paix pour les missions de maintien de la paix de l'ONU concernées et le secrétariat du Fonds avant de transmettre la manifestation d'intérêt. Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police peuvent et sont encouragés à demander conseil au secrétariat.

La manifestation d'intérêt devra généralement inclure au minimum :

- La description des efforts en cours pour accroître la participation active des femmes aux missions de maintien de la paix;
- Le calendrier de déploiement pour les deux années à venir, pour l'armée et la police, si disponible;
- Les principaux résultats attendus et les indicateurs avec des cibles précises correspondant aux objectifs stratégiques du Fonds mentionnés dans l'appel à propositions;
- Une vue d'ensemble des obstacles perçus ou une évaluation détaillée des obstacles si disponible;
- Des budgets indicatifs et les activités de haut niveau proposées;
- Le nom des partenaires d'exécution proposés;
- Le consentement à la publication; et
- La signature du ministre ou du chef de la Défense, du ministre de l'Intérieur ou du directeur général de la police ou de leur équivalent.

Étape 3 : Examen des manifestations d'intérêt

Les manifestations d'intérêt sont en premier lieu examinées par le secrétariat du Fonds. Le secrétariat effectue la diligence voulue de base des propositions, compile les commentaires, les résume et les présente au comité technique pour avis. Après l'examen du comité technique, le secrétariat du Fonds présente les manifestations d'intérêt au comité de pilotage.

Les lettres seront ensuite examinées par le comité de pilotage du Fonds et sélectionnées par le coprésident représentant les Nations Unies sur la base d'une évaluation des propositions au regard des critères de priorité (cf. 3.6 Critères de priorité) et de l'avis du comité de pilotage, du secrétariat et du comité technique.

²⁹ Un manuel des opérations sera développé par le secrétariat du Fonds après la signature du MoU et des premières contributions.

Outre les critères indiqués à la section 3.6 Critères de priorité , l'appel à manifestations d'intérêt précisera que celles-ci seront examinées sur la base de :

- L'identification claire des obstacles
- Les cibles (nombre et pourcentage) en matière d'augmentation de la représentation des femmes Casques bleus et les rôles qui leur seraient confiés (le cas échéant);
- le volume de déploiement prévu sur la durée du projet;
- Le pourcentage actuel de femmes dans l'armée ou les forces de police, ventilé par échelon hiérarchique; et
- La possibilité de déployer des unités fortement paritaires au cours du projet (le cas échéant).

Résultant de ce processus, le coprésident du comité de pilotage représentant les Nations Unies annoncera la liste des manifestations d'intérêt qui recevront un financement au cours du cycle en question, sous réserve de la réception d'une proposition satisfaisante, et le montant maximum disponible pour chaque initiative proposée. En outre, il conservera une liste d'initiatives approuvées et éligibles à un financement. Si des fonds supplémentaires devenaient disponibles, dans une période déterminée par le comité de pilotage, ces initiatives seraient considérées en priorité. Les manifestations d'intérêt seront classées par ordre de priorité.

Étape 4 : Évaluation des obstacles

Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police sélectionnés pour recevoir un financement dans le cadre du cycle en question effectueront une évaluation des obstacles, sauf s'ils disposent déjà de celle-ci, auquel cas ils peuvent directement passer à l'étape 5. Si un pays fournissant des contingents ou du personnel de police souhaite uniquement demander une prime aux unités fortement paritaires, il ne doit pas effectuer une évaluation des obstacles, et il peut immédiatement procéder à l'étape 5. L'évaluation des obstacles doit évaluer de manière crédible et systématique l'ensemble des obstacles à l'accroissement de la participation active des femmes aux opérations de paix de l'ONU. Se référer à l'Annexe 1 : Critères pour l'évaluation des obstacles pour des conseils relatifs aux méthodologies applicables à l'évaluation des obstacles.

Le coprésident du comité de pilotage représentant l'ONU pourra également valider le financement d'une évaluation des obstacles pour les pays de la liste des projets éligibles à un financement ultérieur.

Les pays fournissant des contingents ou du personnel de police conviennent que certaines des conclusions de l'évaluation des obstacles peuvent être utilisées en vue de compiler un rapport de synthèse utilisant des données anonymes.

Étape 5 : Développement et soumission des propositions

Les projets sont élaborés au niveau des pays fournissant des contingents ou du personnel de police. Comme pour la manifestation d'intérêt, le pays fournissant des contingents ou du personnel de police doit consulter les parties prenantes concernées. Une proposition par pays fournissant des contingents ou du personnel de police doit être soumise, mais elle peut comprendre un ou plusieurs projets par institution, en vue d'améliorer la cohérence et la coordination des projets.

Une proposition sera constituée d'un ensemble de projets du pays fournissant des contingents ou du personnel de police et, le cas échéant, des organismes de l'ONU. La proposition doit lister un ensemble cohérent d'activités avec des plans de travail correspondant afin d'obtenir des résultats communs.

La proposition doit être soumise au secrétariat par l'entité gouvernementale concernée et, le cas échéant, par les organismes de l'ONU, en mettant en copie le coordinateur résident de l'ONU (le cas échéant), dans un délai de deux mois maximum.

Étape 6 : Examen technique des projets

Le secrétariat, en collaboration avec le comité technique, effectue une évaluation technique exhaustive et systématique des propositions, en tenant compte notamment de la HRDDP, de la micro-évaluation HACT et de la gestion des risques, et il rédige un rapport d'évaluation et des recommandations spécifiques à l'attention du comité de pilotage. Les propositions sont ensuite finalisées au niveau national en tenant compte des recommandations.

Les propositions doivent répondre aux exigences fixées à la section 3.6 Critères de priorité .

Étape 7 : Validation et décaissement

Les propositions validées par le secrétariat sont diffusées (résumé analytique et document de projet) au sein du comité de pilotage.

Après réception de la demande de transfert de fonds, le bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires lance le transfert des fonds à destination de l'organisme bénéficiaire.

Étape 8 : Mise en œuvre

Les organismes bénéficiaires lancent la mise en œuvre du projet.

5.2 Cycle de programmation en cas de financement supplémentaire

Lors de la réception de financements supplémentaires, le coprésident du comité de pilotage représentant l'ONU pourra, après consultation du comité de pilotage, proposer aux pays de développer et de soumettre des propositions (étape 5) dans l'ordre dans lequel elles figurent sur la liste des manifestations d'intérêts validées. Le coprésident du comité de pilotage représentant l'ONU pourra également décider de lancer un nouvel appel à manifestations d'intérêt.

5.3 Suivi, rapports et évaluation

Dans un délai de 6 mois après sa constitution, le secrétariat du Fonds développera des procédures relatives au suivi, à l'établissement de rapports et à l'évaluation sur la base des directives suivantes reprenant les exigences minimales.

Suivi au niveau des projets (applicable aux projets et aux primes)

Tous les organismes bénéficiaires et les partenaires de mise en œuvre doivent disposer de procédures internes de suivi et de rapportage bien rodées, et que le document de projet pourra éventuellement exiger.

Chaque projet fera l'objet d'une mission d'examen à mi-parcours pour déterminer si la mise en œuvre actuelle est efficace, et d'une mission de suivi ou d'évaluation finale, pour évaluer si les contributions ont eu l'effet attendu, si les résultats ont été atteints ou sont en passe de l'être, et si les contributions ont été utilisées aux fins voulues. Les organismes bénéficiaires seront consultés sur la portée et la conduite de ces missions de suivi et seront invités à y participer. Tous les organismes bénéficiaires, y compris les entités de l'ONU et les pays fournissant des contingents ou du personnel de police, feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation par le Fonds. Le secrétariat du Fonds déterminera à sa discrétion si le suivi sera mené en interne ou en externe; le suivi final du décaissement de la prime sera généralement effectué par une partie externe.

Les organismes bénéficiaires sont conscients du fait que ces missions de suivi ne constituent pas un audit financier ou procédural ou autre du Fonds, y compris des projets ou activités financés au titre du MoU ou du MoA avec les organisations bénéficiaires.

Il ne sera pas obligatoire d'effectuer un suivi des évaluations des obstacles.

Établissement des rapports

Au niveau des projets (applicable aux projets et aux primes)

Les organismes bénéficiaires fourniront un rapport narratif annuel et un rapport narratif final conformément à ce qui est convenu dans les accords juridiques signés avec l'agent d'administration.

Les rapports annuels et finaux seront axés sur les résultats et fondés sur des éléments factuels. Ils donneront un aperçu des résultats et des réalisations par rapport aux résultats attendus mentionnés dans le document de projet. En outre, un rapport trimestriel sur les indicateurs sera exigé.

Les indicateurs de résultats permettent de suivre les résultats à long terme et se trouvent à la section 3.4 Cadre de résultats. Pour chaque projet validé pour financement, les organismes bénéficiaires fourniront au secrétariat et à l'agent d'administration des états financiers annuels préparés conformément à leurs procédures comptables, et comme convenu dans les accords juridiques signés avec l'agent d'administration.

Au niveau du Fonds

Le Fonds reçoit et examine les rapports de projets et sur cette base il publie un rapport de synthèse annuel fournissant des informations sur les grandes tendances et des réflexions anonymes ressortant des évaluations des obstacles financées par le Fonds. Il publie également des informations sur les résultats des innovations pilotes financées par le Fonds dans les missions, rendues anonymes afin de protéger la confidentialité des personnes et des pays.

Évaluation

Le mandat du Fonds, à savoir de trouver des solutions innovantes, nécessite une évaluation exhaustive de ses efforts. À cette fin, le Fonds publiera une évaluation, comprenant une autoévaluation, et publiera un rapport sur les enseignements tirés après 2 ans et demi d'activité. En outre, le Fonds publiera une évaluation de ses activités 6 mois avant la fin de son mandat initial de cinq ans.

Modification des termes de référence

Le comité de pilotage peut juger de l'opportunité de réviser les termes de référence du Fonds. Les modifications aux présents termes de référence peuvent être apportées par les membres du comité de pilotage selon le processus décisionnel défini à la section 4.2.1 Comité de pilotage .

Annexe 1 : Critères pour l'évaluation des obstacles

L'exigence relative à l'évaluation des obstacles tient compte du fait que la nature et les effets des obstacles peuvent varier d'un pays à un autre. Ce type d'évaluation permet de constituer une base factuelle pour l'élaboration d'interventions propres à chaque pays fournissant des contingents ou du personnel de police visant à accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU. Il permet également d'établir une évaluation de référence des obstacles existants au déploiement de femmes Casques bleus, au regard de laquelle les progrès pourront être évalués.

Cette évaluation devra chercher à déterminer et à valider les raisons pour lesquelles les femmes en uniforme ne participent pas plus aux opérations de paix de l'ONU. En outre, cette évaluation devra faciliter l'identification des interventions éventuelles pouvant recevoir l'aide du Fonds en tenant compte de l'efficacité probable de ces interventions, et des risques et stratégies d'atténuation associés.

Une évaluation des obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix doit inclure des indicateurs fondés sur l'observation mettant entre autres l'accent sur la législation applicable, la répartition des femmes et des hommes au sein des institutions militaires et policières nationales, les politiques et les pratiques de ces institutions en matière de maintien de la paix, ainsi que des indicateurs fondés sur la perception permettant d'analyser les attitudes et l'expérience des femmes comme des hommes afin de mieux comprendre les obstacles. Des consultations feront appel à des femmes et des hommes ayant une expérience directe ou non des opérations de paix.

Une évaluation des obstacles adaptée doit :

- Prévoir une stratégie d'atténuation des risques pour garantir la sécurité et la confidentialité de tous les participants à l'évaluation, ainsi que la durabilité des interventions soutenue par ce Fonds. Les informations doivent être recueillies, stockées et analysées à l'aide de méthodes permettant d'assurer leur fiabilité et leur anonymat.
- Prévoir la collecte de données de référence de base (questionnaires ciblés, enquêtes et discussions de groupe) avec un nombre statistiquement représentatif de femmes et d'hommes ayant une expérience directe et indirecte du maintien de la paix, ainsi que de titulaires de postes décisionnels et de commandement concernant la gestion du personnel et le maintien de la paix, la formation et le déploiement.
- Tenir compte des éléments suivants dans la mesure où ils s'appliquent à la participation active des femmes aux opérations de paix de l'ONU :
 - Les initiatives institutionnelles visant à accroître la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix (à ce jour) et leurs effets, le cas échéant
 - L'impact du contexte social dans le pays fournissant des contingents ou du personnel de police sur les politiques institutionnelles et la prise de décisions concernant le déploiement de femmes en uniforme.
 - La motivation institutionnelle et gouvernementale à accroître la participation active des femmes aux opérations de paix de l'ONU
 - Les capacités institutionnelles et la volonté politique de changement

Résultats

- L'évaluation des obstacles servira d'outil principal pour l'identification d'une voie propre au projet permettant d'obtenir une évolution mesurable et pouvant bénéficier de l'appui du Fonds.
- Un rapport d'évaluation des obstacles, comprenant : un profil de pays, une section sur la méthodologie, l'identification des facteurs universels et contextuels, les principales constatations et statistiques, l'identification des obstacles et l'analyse de ces obstacles pour le déploiement des femmes en uniforme, ainsi que des recommandations.
- Un ensemble de recommandations politiques et programmatiques fondé sur une analyse et un examen minutieux des données recueillies concernant le déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.

Conduite

- L'évaluation pourra être conduite par le pays fournissant des contingents ou du personnel de police avec des ressources internes, mais le Fonds encourage le recours à des analystes indépendants (ONG, groupes de réflexion, universitaires) ou à un partenariat avec un autre État membre.