



État-major
des armées

Division
emploi



Mise en œuvre de la résolution 1325 du CSNU dans les opérations (RCSNU 1325)

Publication interarmées
PIA-3.10.5_RCSNU 1325(2013)

N° D-13-005337/DEF/EMA/EMP.2/NP du 02 mai 2013



Intitulée *Mise en œuvre de la résolution 1325 du CSNU dans les opérations*, la Publication interarmées (PIA -3.10.5) respecte les prescriptions de l'*Allied Administrative Publication (AAP) 47(A)* intitulée *Allied Joint Doctrine Development*. Elle applique également les règles décrites dans le *Lexique des règles typographiques en usage à l'Imprimerie nationale* (LRTUIN, ISBN 978-2-7433-0482-9) dont l'essentiel est disponible sur le site Internet www.imprimerienationale.fr ainsi que les prescriptions de l'Académie française. La jaquette de ce document a été réalisée par le Centre interarmées de concepts, de doctrines et d'expérimentations (CICDE).

Attention : la seule version de référence de ce document est la copie électronique mise en ligne sur les sites Intradef et Internet du CICDE (<http://www.cicde.defense.gouv.fr>) dans la rubrique Corpus conceptuel et doctrinal interarmées !

Directeur de la publication

Vice-amiral Arnaud de TARLÉ
Directeur du CICDE

21 place Joffre-BP 31
75 700 PARIS SP 07
Téléphone du secrétariat : 01.44.42.83.31
Fax du secrétariat : 04.44.42.82.72

Auteurs

Document collaboratif placé sous la direction du lieutenant-colonel Nadja MERDACI

Conception graphique

Maréchal des logis-chef (TA) Noeline Y BIOH-KNUL

Crédits photographiques

DICOD – SIRPA Air

Imprimé par

EDIACAT
Section IMPRESSION
76 rue de la Talaudière-BP 508
42007 SAINT-ETIENNE cedex 1
Tél : 04 77 95 33 21 ou 04 77 95 33 25



PIA-3.10.5_RCSNU1325(2013)

MISE EN ŒUVRE DE LA RESOLUTION 1325 DU CSNU DANS LES OPÉRATIONS

N° D-13-005337/DEF/EMA/NP du 02 mai 2013

(PAGE VIERGE)

Lettre de promulgation

1. Au regard de l'évolution et du cadre multinational de nos engagements, la France a adopté la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* » (2000). La France est à l'origine de « l'approche globale de l'UE pour sa mise en œuvre (2008) » et a également validé la directive afférente de l'OTAN (2009).
2. L'élargissement du cadre d'emploi de nos forces, la complexité et la diversité des théâtres d'opérations, impliquent une connaissance approfondie de l'Environnement humain des opérations (EHO) : spécificités sociales, économiques, culturelles, religieuses et démographiques.
3. Déjà en vigueur dans les opérations conduites par l'ONU, l'OTAN et l'UE, l'engagement systématique de conseillers EHO¹ auprès du commandant de la force, vise à mieux organiser l'interaction entre nos forces et les populations locales.
4. La présente PIA traite de la « dimension du genre » en tant que composante de l'EHO et participe des travaux sur les Actions sur la perception et l'environnement opérationnel (APEO).

Le général de corps d'armée Didier CASTRES
Sous-chef d'état-major Opérations
(SCEM-OPS)



¹ Le terme français « Conseiller EHO » fait ici référence et correspond à la notion de « Conseiller Genre » – *Gender Adviser (GENAD)* dans la terminologie ONU, OTAN et UE.

(PAGE VIERGE)

Récapitulatif des amendements

1. Ce tableau constitue le recueil de tous les amendements proposés par les lecteurs, quels que soient leur origine et leur rang, transmis au Centre interarmées de concepts, de doctrines et d'expérimentations (CICDE) en s'inspirant du tableau proposé en annexe F.
2. Les amendements validés par le CICDE sont inscrits **en rouge** dans le tableau ci-dessous dans leur ordre chronologique de prise en compte.
3. Les amendements pris en compte figurent **en violet** dans la nouvelle version.
4. Le numéro administratif figurant au bas de la première de couverture et la fausse couverture est corrigé (**en caractères romains, gras, rouges**) par ajout de la mention : « **amendé(e) le jour / mois /année.** »
5. La version électronique du texte de référence interarmées amendé remplace la version antérieure dans toutes les bases de données informatiques.

N°	Amendement	Origine	Date de validité
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

(PAGE VIERGE)

Références

- a. Voir annexe A.

Préface

1. Les conditions d'emploi et les missions de la force armée ont évolué. Les réponses aux situations de conflit et post-conflit sont de plus en plus à la fois militaires et civiles. Elles requièrent de la force armée des compétences élargies² qui doivent lui permettre de mieux appréhender l'environnement humain des opérations dans lequel elle est déployée.
2. Dans un environnement complexe et diversifié, l'adhésion des populations autochtones ou locales à l'action de la force armée participe du succès de ses engagements. **Pour gagner la confiance et s'assurer de l'appui de ces populations**, il est fondamental que la force armée ait une **bonne connaissance de l'environnement humain des opérations (EHO)** et qu'elle s'imprègne des caractéristiques des sociétés civiles (sociales, économiques, culturelles, religieuses, éducatives et démographiques) au contact desquelles elle est amenée à intervenir. La « dimension de genre », notamment, doit être prise en compte dans sa diversité³. Par exemple, dans les sociétés où la différence entre homme et femme est structurante⁴, la force armée doit, dans les facteurs devant guider son action, bien intégrer cette dichotomie sociale et chercher à comprendre les caractéristiques et comportements des composantes masculine et féminine. **Ainsi, elle sera en mesure de prendre en compte les spécificités sociales et les besoins de la population de manière différenciée⁵ et appropriée pour conduire des actions ciblées mais surtout adaptées, puis d'évaluer les effets de chacune de ses actions sur les populations.**
3. Dans la zone d'opérations, la prise en compte de la **dimension humaine** dans toutes ses composantes vise à tenir compte, entre autres, des spécificités des hommes et des femmes et de leurs besoins, **notamment sécuritaires**. Elle contribue à la compréhension de l'environnement humain des opérations. **Son intégration dans la planification et la conduite des opérations militaires apparaît comme un multiplicateur de force potentiel**. Elle constitue une composante de l'approche globale mise en œuvre dans les opérations des Nations Unies, de l'Union européenne et de l'OTAN⁶.
4. Au regard de l'évolution et du cadre multinational de nos engagements, il est apparu nécessaire de consolider cette dimension dans nos opérations.
5. Ce document définit **le rôle du Conseiller EHO** pour ce qui concerne **les aspects liés à la prise en compte du genre**, en cohérence avec la notion de « Conseiller genre » (*Gender Adviser*) telle que définie par l'ONU, l'UE et l'OTAN, ainsi que les principes pour intégrer la dimension humaine propre à une zone d'opérations donnée dans la planification et la conduite des opérations. Il se veut un outil d'aide au commandement et garantit également une cohérence avec nos engagements internationaux et les documents des Nations Unies, de l'OTAN et de l'Union européenne (cf. annexe A).
6. La prise en compte des facteurs participant de l'appréciation de l'environnement humain des opérations, dont la dimension de genre, doit devenir un critère d'analyse systématique de façon à améliorer notre efficacité opérationnelle.

² L'écoute, la patience et la psychologie sont des qualités indispensables du militaire meneur d'hommes et décideur. Le militaire doit étendre ces qualités au-delà de ses seuls subordonnés à la population civile qu'il assiste ou sécurise.

³ Selon l'Institut National d'Etudes Démographiques, en 2010, il y a un peu plus d'hommes (50,4%) dans le monde que de femmes (49,6%).

⁴ Comprendre la différence de rôles et de comportements régis par les normes et valeurs d'une société donnée.

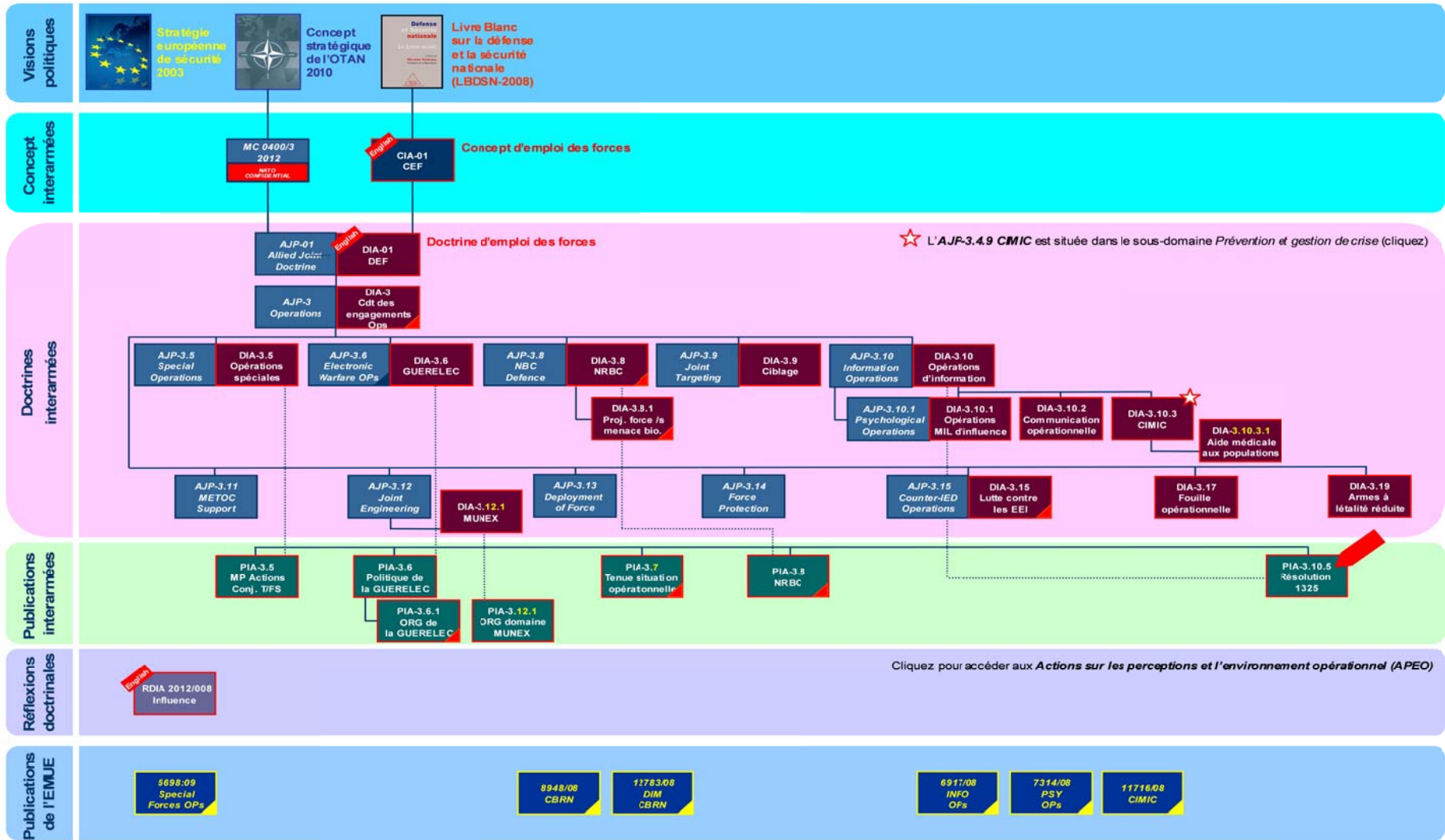
⁵ Identifier les besoins, notamment sécuritaires, et spécificités propres aux femmes (et filles) et ceux propres aux hommes (et garçons).

⁶ « Approche globale de l'UE pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 du CSNU sur les Femmes, la Paix et la Sécurité » (décembre 2008) et « *Bi-SC Directive 40-1 on Integrating UNSCR 1325 and Gender Including Measures for Protection During Armed Conflict* » (septembre 2009). L'OTAN et l'UE utilisent le terme dimension de genre (*gender perspectives*).

(PAGE VIERGE)



Domaine 3.5 à 3.19 *Actions interarmées*



(PAGE VIERGE)

	Page
Chapitre 1 - Clés de compréhension : les raisons qui ont conduit à l'intégration de la dimension humaine dans les opérations	15
Section I Le genre, composante de la dimension humaine	15
Définition.....	15
La dimension humaine dans les conflits armés	15
La prise en compte de la dimension humaine comme facteur contribuant à la sécurité internationale.....	16
Section II Cadre normatif de l'action militaire	17
Le cadre juridique international.....	17
Les directives de l'Union européenne et de l'OTAN	19
Le Plan National d'Action Français (PNAF)	20
Chapitre 2 - La prise en compte du genre comme multiplicateur d'effet	21
Section I Le genre dans les opérations	21
La prise en compte du genre participe à la maîtrise de l'Environnement humain des opérations (EHO).....	21
Principes pour intégrer la dimension de genre.....	22
Section II Le Conseiller EHO : une aide pour le commandement.....	23
Chapitre 3 - Les grands principes de la prise en compte de l'environnement humain dans les opérations	25
Section I Intégration de l'EHO et de sa dimension genre dans l'organisation	25
Niveau stratégique.....	25
Niveau opératif.....	25
Niveau tactique	27
Section II Intégration de l'EHO et de la dimension genre dans le processus de planification et de conduite des opérations	28
Planification et conduite des opérations	28
Génération de force	29
Évaluation/RETEX.....	30
Entraînement/Mise en condition avant projection	30
Annexe A - Lois et textes internationaux relatifs à la prise en compte du genre dans les opérations	33

Annexe B - STRUCTURE <i>GENDER ADVISOR</i>	35
Annexe C - Grille d'analyse pour le CONSEHO	37
Annexe D - Formation Initiale et Mise en Condition avant Projection - Module sur la sensibilisation aux questions de genre et à la résolution 1325 du CSNU	41
Annexe E - Formation du CONSEHO : liste des formations existantes	43
Annexe F - Demande d'incorporation des amendements	45
Annexe G - Lexique	47
Partie I Sigles, acronymes et abréviations.....	47
Partie II Termes et définitions	49
Résumé (quatrième de couverture)	50

Clés de compréhension : les raisons qui ont conduit à l'intégration de la dimension humaine dans les opérations

Section I – Le genre, composante de la dimension humaine

Définition

101. L'ONU a défini le terme « genre », traduit de l'anglais *gender*⁷, dans le cadre de la lutte contre les violences et les discriminations faites notamment à l'encontre des femmes lors des conflits armés. **Dans le présent document, à vocation opérationnelle, le terme « genre » désignera les deux catégories de la population, masculine et féminine. Il se réfère aux différences entre les hommes et les femmes qui entraînent des rôles, des rapports et des comportements qui peuvent être influencés par des facteurs multiples tels que le milieu social, la culture, la religion, l'âge, le handicap, etc....** Ces différences peuvent varier dans le temps en fonction des évolutions propres d'une société donnée.
102. Les conflits ont tendance à accroître les discriminations et les inégalités, les femmes devenant même souvent des enjeux dans ces conflits, faisant en particulier l'objet d'une utilisation ou de traitements ciblés de la part de certains belligérants. Les conflits les exposent davantage aux violences et accentuent leur fragilité au même titre que celles des personnes vulnérables (enfants, personnes âgées...).
103. **La prise en compte du « genre », c'est-à-dire des différences entre hommes et femmes, doit permettre à une force armée de mieux évaluer ses interactions avec les populations locales et d'ajuster son action en conséquence.**

La dimension humaine dans les conflits armés

104. **Les conflits armés contemporains et leurs conséquences affectent différemment les populations selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes.** En effet, si aujourd'hui 90% des victimes de guerre sont des civils, les femmes en constituent la majorité. Si les hommes sont plus généralement victimes de mutilations liées directement ou indirectement aux hostilités, ou décèdent au combat durant les conflits, les femmes et les filles sont essentiellement affectées durant (et après) les conflits du fait à la fois de leur statut social, mais également, et surtout, parce qu'elles sont des femmes ou des filles.
105. Si les hommes sont et peuvent être également les victimes ciblées des conflits armés (en raison de leur origine ethnique, religion...), les femmes sont de manière constante les premières touchées compte tenu de leur rôle et de leurs responsabilités dans l'organisation de la famille et de la société, notamment dans les sociétés traditionnelles. L'usage systématique de la violence physique et sexuelle à leur encontre (viols massifs et collectifs, grossesses et stérilisations forcées, éventration de femmes enceintes, esclavage sexuel, meurtres, traite...) est devenu, lors de certains conflits ou dans certains pays, **un mode d'action, une tactique de guerre**, employée indifféremment par les parties impliquées, qu'il s'agisse des forces rebelles ou gouvernementales.

⁷ La définition du genre retenue par l'ONU est reprise dans ce document : "*Gender refers to the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, as well as the relations between women and those between men. These attributes, opportunities and relationships are socially constructed and are learned through socialization processes. They are context/ time-specific and changeable. Gender determines what is expected, allowed and valued in a woman or a man in a given context. In most societies there are differences and inequalities between women and men in responsibilities assigned, activities undertaken, access to and control over resources, as well as decision-making opportunities [...]*", Office of the Special Adviser on Gender Issues, UN: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

106. *Lors du conflit en République Démocratique du Congo (RDC), 85 % des femmes de la province du Sud-Kivu ont été victimes de viols systématisés. En Bosnie-Herzégovine, le viol était utilisé comme arme de guerre et servait au « nettoyage ethnique » : 30 000 à 50 000 femmes ont ainsi été violées (Rapport de la rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les violences faites aux femmes, 26 décembre 2003).*

107. De plus, il est invariablement observé que la violence perpétrée à l'encontre des femmes (et des filles) persiste, voire s'accroît quand existe ou apparaît une carence de structures sociales, d'institutions locales ou gouvernementales. Les femmes et les enfants constituent également près de 80 % des personnes réfugiées ou déplacées lors des conflits armés et de guerres et, à ce titre, sont davantage exposés que les hommes aux violences physiques et sexuelles⁸.

108. Ces violences ont non seulement des répercussions directes et physiques sur les victimes, mais également des répercussions socio-économiques, notamment dans les pays où les femmes tiennent des rôles clés dans la vie économique et sociale (commerces de proximité, circuits d'épargne, etc.). Elles conduisent quasi systématiquement à :

- a. L'exclusion des victimes (des femmes et des filles) de leurs familles pour déshonneur ;
- b. Leur déracinement du tissu social, les exposant ainsi à l'errance et la précarité ;
- c. Une perte de revenu souvent liée à une invalidité ;
- d. L'expropriation ou la spoliation...

109. Ces violences, plus particulièrement lorsqu'elles touchent les femmes, fragilisent également le tissu social et familial dans la mesure où dans la plupart des sociétés traditionnelles, elles assurent l'éducation des enfants, gèrent la subsistance et l'approvisionnement des familles en ressources diverses (nourriture, bois...).

110. Les hommes et les femmes ne constituent pas un groupe homogène et ne sont donc pas affectés de la même manière ni dans les mêmes proportions par les conflits armés. Leurs besoins sécuritaires et d'assistance doivent donc être pris en considération de manière différenciée lors de la planification et de la conduite des opérations.

« Il est important de comprendre le rôle des femmes pour pouvoir stabiliser une zone... Si les femmes tiennent le rôle de principal soutien de famille, subvenant aux besoins en eau et nourriture des leurs, l'organisation de patrouilles dans les zones où travaillent ces femmes renforcera la sécurité et leur permettra de poursuivre. C'est une évaluation tactique... Il est essentiel pour la sécurité de créer ces conditions propices au bon déroulement de la vie de tous les jours. C'est le fondement de la stabilité ».

Général de Brigade Karl Engelbrekston,
Commandant le groupement tactique nordique, EUFOR⁹ Tchad 2008

La prise en compte de la dimension humaine comme facteur contribuant à la sécurité internationale

111. La communauté internationale, par le biais de ses grandes organisations (ONU, UE, OTAN), s'est mobilisée, au cours de la dernière décennie, autour de la question des violences systématiques et discriminations faites notamment à l'encontre des femmes dans les conflits armés. La communauté internationale a retenu trois idées fondatrices¹⁰ :

- a. Les hommes et les femmes sont affectés de manière différente et dans des proportions inégales par les conflits armés. Les femmes sont majoritairement plus affectées dans les périodes de conflit ;

⁸ Les femmes et les enfants sont davantage exposés que les hommes aux violences et abus sexuels dans les camps de réfugiés, ainsi qu'à l'extérieur (ce sont la plupart du temps les femmes et les enfants qui vont chercher le bois et/ou l'eau à l'extérieur des camps, s'exposant ainsi aux agressions fréquentes).

⁹ EUEuropean FORce.

¹⁰ Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur « Les Femmes, la Paix et la Sécurité », 31 octobre 2000.

- b. La violence (notamment sexuelle) exercée à l'encontre des femmes et utilisée ou commanditée comme arme de guerre, constitue un facteur important d'aggravation des situations de conflit et fait obstacle au rétablissement d'une paix et d'une sécurité durables ;
- c. Le refus d'attribuer aux femmes un rôle lorsqu'il s'agit de maintenir, de restaurer ou de défendre la stabilité, et donc leur exclusion presque généralisée de la sphère politique et sociale, se traduit *in fine* par une aggravation des menaces pesant sur la stabilité régionale, par une recrudescence de la violence et par la prolongation des conflits.

112. Compte tenu du rôle clé qu'elles jouent en assurant la survie de leur(s) famille(s) pendant les périodes de conflit et/ou de destruction ainsi que de leur implication active dans les mouvements de défense de la paix, les femmes doivent bénéficier d'une place à part entière dans les processus de résolution des conflits et de négociations de paix.
113. **Ainsi les femmes ne doivent-elles pas seulement être considérées uniquement comme des victimes de guerre, mais également comme des acteurs à part entière de sécurité et de changement, de retour à la stabilité et de paix.**

Section II – Cadre normatif de l'action militaire

Le cadre juridique international

La résolution 1325 (et les résolutions associées)

« Nous soulignons l'importance du rôle des femmes dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix. Nous réaffirmons notre engagement en faveur de l'application effective et intégrale de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité sur les Femmes, la Paix et la Sécurité. »

Chefs d'État et de gouvernement
Sommet Mondial des Nations Unies, septembre 2005

114. Face à la systématisation de la violence faite aux femmes durant les conflits armés, et en réponse aux nombreux appels d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, le CSNU adopte le 31 octobre 2000 la résolution 1325 sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* ». Dans cette déclaration, les membres du CSNU reconnaissent que la paix est inextricablement liée à l'égalité entre femmes et hommes. Ils affirment les principes de l'égalité d'accès et de la pleine participation des femmes aux structures de pouvoir, ainsi que leur contribution à part entière à tous les efforts visant à promouvoir la paix et la sécurité. Ils appellent également formellement l'attention de la communauté internationale sur la contribution non reconnue, sous-utilisée et sous-évaluée que les femmes apportent pour prévenir la guerre et construire la paix.
115. La résolution 1325 enjoint les États membres à mettre en application un certain nombre de recommandations. Certaines s'adressent directement aux forces armées au titre de leur sensibilisation à la systématisation des violences faites aux femmes, notamment dans le cadre de leurs engagements opérationnels dans la mise en œuvre d'accords de paix et d'Opérations de maintien de la paix (OMP) de l'ONU.
116. **Ces recommandations sont :**
- a. **La protection renforcée des femmes et des filles dans les opérations de maintien de la paix contre les violences, notamment sexuelles ;**
 - b. **L'intégration de la dimension de « *genre*¹¹ » dans les opérations militaires, notamment dans le cadre de la planification et la conduite des opérations, afin de mieux faire participer les femmes à la sortie de crise et à la reconstruction de la société dont elles font partie ;**

¹¹ Gender Perspective.

- c. **La formation et l'entraînement du personnel déployé sur les questions liées à la dimension de « genre » en opérations et celles relevant de la résolution 1325 (Gender Awareness) ;**
 - d. **L'augmentation de la participation de personnel militaire féminin dans les opérations de maintien de la paix.**
116. Ces recommandations sont communément regroupées autour des « 3 P » : Protection, Prévention, Participation.
117. Depuis sa promulgation en octobre 2000, la résolution 1325 a été renforcée par cinq résolutions complémentaires pour protéger les femmes contre les violences systématiques. Elles visent aussi à mettre en œuvre un système de suivi et d'évaluation afin de la faire respecter, et à mettre un terme à l'impunité des criminels, auteurs de violences physiques et sexuelles à l'égard des femmes¹².
118. Ces résolutions recommandent également l'application de la résolution 1325 à l'échelle nationale, notamment par l'élaboration de plans d'actions nationaux.

Le droit international

119. La résolution 1325, comme celles qui ont suivi, découlent d'un large corpus de dispositions juridiques antérieures à leur adoption, auxquelles la France adhère, et dont les principales sont :
- a. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, et complétée le 12 décembre 1966 par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
 - b. Les Conventions de Genève du 12 août 1949¹³, principaux instruments protégeant les victimes des conflits armés, avec leurs deux Protocoles additionnels de 1977 ;
 - c. La Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, signée le 4 novembre 1950 ;
 - d. La Déclaration sur la protection des femmes et des enfants en période d'urgence et de conflit armé du 14 décembre 1974 (Résolution AGNU¹⁴ 3318 (XXXIX) ;
 - e. La Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979) ;
 - f. La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, du 12 décembre 1984 (Résolution AGNU 39/46) ;
 - g. La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Résolution AGNU 48/104 du 20 décembre 1993).
117. La violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits de la personne humaine et des libertés fondamentales. La question du droit des femmes de manière générale peut être abordée dans la sphère juridique, tant dans l'optique de non discrimination et d'égalité homme/femme, que dans celle de la protection de la femme en temps qu'être humain,

¹² Résolution 1820 du CSNU sur les violences sexuelles ; résolution 1888 contre les violences sexuelles dans les conflits armés ; résolution 1889 sur le renforcement de la place des femmes en période post-conflit ; résolution 1960 sur la mise en place d'un mécanisme de suivi des violences sexuelles dans les conflits armés. Ces résolutions apportent des innovations importantes : la nomination d'un Représentant Spécial du Secrétaire Général des Nations Unies sur la question des femmes dans les conflits armés ; la publication de rapports annuels incluant des informations précises sur les groupes et individus auteurs des violences ; la mise en place d'un groupe d'experts projetables sur le terrain ; la désignation de conseillers chargés de la protection des femmes au sein des opérations de maintien de la paix ; la mise en place d'un mécanisme de suivi.

¹³ Conventions de Genève du 12 août 1949 pour l'amélioration du sort des blessés et des malades dans les forces armées en campagne (I), pour l'amélioration du sort des blessés, des malades et naufragés des forces armées sur mer (II), relative au traitement des prisonniers de guerre (III), relative à la protection des personnes civiles en temps de guerre (IV). Protocoles additionnels aux Conventions de Genève du 12 août 1949 relatif à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I) et relatif à la protection des victimes des conflits armés non internationaux (Protocole II), en date du 8 juin 1977.

¹⁴ Assemblée Générale des Nations Unies.

vulnérable ou non, tant en période de conflit armé international ou non international, qu'en période non qualifiée comme telle ou en temps de paix.

118. Les problématiques soulevées par la résolution 1325, et les résolutions associées, ne relèvent donc pas seulement du droit des femmes, mais bien du droit international, des droits de l'homme, du droit international humanitaire et du droit des conflits armés dans leur ensemble. Ce cadre juridique international donne l'autorité légale à la force pour conduire sa mission¹⁵.

119. Adoptées à l'unanimité par les pays membres des Nations Unies, les résolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010) sont renforcées par les directives prises par l'UE, l'OTAN et par le Plan d'action national français (PNA)¹⁶ qui fixent, en plus du cadre strictement juridique, un cadre normatif à notre action militaire.

Les directives de l'Union européenne et de l'OTAN

120. L'Union européenne, dans le cadre de la politique de défense et de sécurité et l'OTAN, dans celui de l'approche globale, ont décliné à leur niveau¹⁷ les préconisations de la résolution 1325 et des résolutions associées, et élaboré des politiques et directives pour leur mise en œuvre, en intégrant le cadre des engagements opérationnels. Celles-ci s'articulent autour de trois principes :

- a. Intégrer la dimension de « *genre*¹⁸ dans les opérations ;
- b. Augmenter la participation de personnel militaire féminin aux opérations extérieures ;
- c. Utiliser la présence et l'emploi de personnel militaire féminin sur le terrain comme multiplicateur d'effet.

121. Les opérations militaires nécessitent une diversité de ressources et de compétences pour assurer que la paix et la sécurité soient obtenues et maintenues. Les rôles et aptitudes complémentaires du personnel militaire féminin et masculin sont considérés comme indispensables aux opérations et à leur efficacité, tout particulièrement dans le contexte de complexité croissante de l'interaction civilo-militaire, des relations publiques et de la recherche d'information.

122. Ces politiques et directives élaborées par l'OTAN et l'UE¹⁹ se déclinent dans les domaines de :
- a. L'emploi des forces : création de la fonction de Conseiller « Genre »²⁰ en opérations ;
 - b. La planification, la conduite et l'évaluation (RETEX) ;
 - c. La génération de forces ;
 - d. L'augmentation de la participation du personnel militaire féminin dans les opérations extérieures ;
 - e. La formation, l'entraînement avant projection et les exercices ;
 - f. L'élaboration de documents de politique générale.

¹⁵ Pour l'OTAN, cette autorité lui est conférée par le Conseil de l'Atlantique Nord (CAN) ou par une résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Ce cadre impose le respect du droit international lors de l'opération militaire (droit des conflits armés, droit international humanitaire, droits de l'homme ...).

¹⁶ Paru le 26 octobre 2010, disponible sur le site du Ministère des Affaires Etrangères et Européennes (MAEE).

¹⁷ « Approche globale de l'UE pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 du CSNU sur les Femmes, la Paix et la Sécurité » (décembre 2008) et "Bi-SC (Bi-Supreme Command) Directive 40-1 on Integrating UNSCR (United Nations Security Council Resolution) 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict" (Septembre 2009).

¹⁸ Gender Perspectives.

¹⁹ Idem supra.

²⁰ Ce conseiller, appelé Conseiller EHO dans le présent document, assure un soutien direct au commandant de la force concernant toutes les questions relevant de la résolution 1325 et de la dimension humaine dans la zone d'opérations.

123. Dans le cadre des opérations, l'ONU, l'UE et l'OTAN²¹ ont également défini des normes d'armement des postes d'état-major qui imposent désormais la création des fonctions de Conseiller Genre (*Gender Advisor ou GENAD*), Conseiller Genre de Terrain (*Gender Field Advisor ou GFA*) et Point Focal Genre (*Gender Focal Point²² ou GFP*).

Le Plan National d'Action Français (PNAF)

124. Depuis l'adoption de la résolution 1325 (puis des résolutions associées), la France s'est mobilisée pour sa mise en œuvre, notamment lors de sa présidence européenne, et a formalisé son engagement par l'élaboration d'un Plan National d'Action qui prend en compte les opérations militaires. **Ce plan interministériel définit trois volets d'action pour la mise en application des résolutions sur les « Femmes, la Paix et la Sécurité » qui ont des implications directes sur l'emploi de nos forces en opérations et sur la formation initiale :**
- a. La protection des femmes contre les violences et la mobilisation pour le respect de leurs droits fondamentaux ;
 - b. La participation des femmes locales à la gestion des situations de conflit et de post-conflit ;
 - c. La sensibilisation au respect des droits des femmes dans les programmes de formation (formation initiale et entraînement avant projection).

²¹ Pour l'UE : *EUFOR* RDC (2006) et *EUFOR* Tchad (2009) ; pour l'OTAN : Force Intérimaire d'Assistance et de Sécurité (FIAS, depuis 2009) et *KFOR* (2010).

²² Il convient également de conserver ici la terminologie OTAN, UE et ONU.

Section I – Le genre dans les opérations

La prise en compte du genre participe à la maîtrise de l'Environnement humain des opérations (EHO)

201. La connaissance et la maîtrise de l'EHO permet à la force armée :
- a. Un meilleur accès aux populations locales, contribuant ainsi à une meilleure compréhension mutuelle, voire à une meilleure interaction entre la force et les populations indigènes ;
 - b. Un meilleur accès aux acteurs locaux (organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, associations locales...) contribuant à une meilleure synergie avec eux et donc une meilleure visibilité des missions conduites par la force armée, dans un contexte où son action est quasi-systématiquement rendue publique ;
 - c. L'établissement d'un réseau d'information qui permettra d'avoir une vision globale de la situation, notamment sécuritaire, sur le terrain, participant ainsi à un meilleur partage de l'information au bénéfice de la force déployée ;
 - d. De garantir une meilleure protection aux populations locales en permettant aux forces d'agir d'une manière adaptée ;
 - e. De remplir les engagements internationaux.
202. Prendre en compte la dimension du genre, c'est-à-dire **les spécificités de la population locale, féminine et masculine** dans les opérations, peut *a priori* sembler introduire des complications supplémentaires dans un contexte déjà complexe. Les enseignements des opérations conduites ces dernières années par l'ONU, l'UE ou l'OTAN, attestent du contraire et **montrent que la prise en compte de cette dimension a des effets positifs sur la mission opérationnelle.**
203. **En permettant de mieux analyser et appréhender l'environnement humain des opérations, la prise en compte du « genre » est un multiplicateur d'efficacité opérationnelle, en particulier dès lors que les populations civiles deviennent des enjeux pour les belligérants, et lorsque la mission des forces armées est la protection de ces populations.**

Principes pour intégrer la dimension de genre

Une analyse détaillée des spécificités « genre » dans l'EHO

204. **Dans les opérations militaires, intégrer la « dimension de genre » consiste à analyser, pour chaque action planifiée ou situation donnée, ses incidences sur l'environnement humain, pour détecter dans quelle mesure elle affecte les hommes et les femmes de manière différente, en vue de prendre les mesures appropriées.**
205. Cela implique de la part de la force armée de :
- a. Aller au contact de (*to engage*) la population locale dans son ensemble afin de mieux comprendre l'environnement humain des opérations ;
 - b. Aller au contact de la population féminine locale pour avoir sa vision de la situation (selon des modalités à définir qui prendront en compte des caractéristiques de l'EHO telles que la culture, la religion...) ;
 - c. Considérer les femmes comme des acteurs potentiels, des agents de changement, des points de contact et de coopération pour la force ;
 - d. Identifier les questions et besoins liés au genre (accès aux ressources, éducation, soins médicaux, menaces, violences...)
 - e. Évaluer de manière différenciée, sur les hommes et sur les femmes, les effets opérationnels de toute action militaire planifiée.
206. Le Conseiller EHO, associé à la planification de l'opération, appliquera la grille proposée en annexe C pour faciliter son analyse détaillée de l'EHO.

L'emploi de personnel militaire féminin, indispensable à la maîtrise de l'EHO et à la réalisation de la mission

207. L'évolution des missions des armées requiert des compétences nouvelles, plus « *psychologiques* » telles que l'écoute, l'empathie ou la patience. L'exercice de ces compétences peut être facilité par la présence de militaires féminins, notamment vis-à-vis de sociétés ou de populations dans lesquelles les femmes demeurent usuellement soumises à une domination masculine. Par exemple, la présence de femmes militaires dans les patrouilles terrestres peut permettre d'aborder la population locale féminine dans de meilleures conditions qu'avec un détachement strictement masculin.
208. Ce mode d'action contribue à favoriser la coopération et la confiance absolument nécessaires dans le type d'opérations où les forces armées sont aujourd'hui engagées, que cela soit dans le cadre de l'OTAN (KFOR, FIAS), de l'UE (EUFOR RDC, EUFOR Tchad) ou dans un cadre national.
209. **Intégrer une composante « féminine » peut créer une réelle plus-value en améliorant l'interaction entre la force et les populations locales.**
210. De même, pour une force, dans le cadre de la protection des populations civiles, la prise en compte du fait qu'une partie de la population à protéger est féminine doit conduire à mettre en place un réseau d'information adapté qui permette de mesurer la réalité de la menace, d'apprécier les mesures à prendre. Le personnel militaire féminin est plus à même de recueillir cette information auprès de la population féminine locale et d'en rendre compte à la hiérarchie. Selon leur pertinence, les informations recueillies pourront être exploitées par la cellule J2 de l'état-major et introduites dans le plan général de renseignement de la force.
211. **Le commandement pourra donc, grâce à la connaissance et l'analyse des spécificités sociologiques locales, utiliser selon les circonstances et les besoins de l'opération soit du personnel masculin, soit du personnel féminin, ou les deux simultanément, en vue de l'effet à obtenir sur la population.**

212. L'inclusion de ces compétences « *sociales* », qui facilitent l'accès aux populations locales féminines, est un impératif opérationnel car seul le personnel militaire féminin permet de prendre en charge certaines tâches comme :
- a. Le bouclage et la fouille au corps de femmes locales ;
 - b. La collecte d'informations auprès de la population locale féminine ;
 - c. L'assistance sociale (dans le sens psychologique du terme) et juridique suite à des violences physiques ou sexuelles dans les pays ou sociétés où les femmes ne peuvent être assistées ou prises en charge que par d'autres femmes ;
 - d. L'Aide médicale aux populations (AMP)²³ dans les pays ou sociétés où les femmes ne peuvent être examinées et soignées que par d'autres femmes ;
 - e. La création d'une forme de lien social avec la population féminine locale.
213. La présence de militaires féminins au sein de la force est une source d'atouts indéniables. Les opérations françaises étant conduites sous plafond d'effectifs, **la gestion du personnel militaire féminin déployé en opérations doit être conduite de manière pragmatique pour atteindre l'effet recherché en tenant compte de la ressource existante**²⁴.

Section II – Le Conseiller EHO : une aide pour le commandement

214. Dans les opérations de l'ONU, de l'OTAN ou de l'UE, la création de la fonction de *Gender Adviser (GENAD)* au sein d'un état-major s'est imposée comme une nécessité opérationnelle permettant de disposer d'une expertise sur les questions touchant au genre dans la zone d'opérations.
215. Le *GENAD* est un conseiller rattaché au commandant de l'opération et/ou de la force. Le chapitre 3 définit l'organisation de la chaîne *Gender Adviser* ainsi que les rôles et tâches associés au *GENAD* selon son niveau de responsabilité.
216. Le *GENAD* est un officier, homme ou femme qui, quelle que soit sa formation initiale, doit avoir suivi une formation spécifique sur la prise en compte de la dimension de genre et la mise en œuvre de la résolution 1325 et des résolutions associées dans les processus de planification et de conduite des opérations. L'ONU, l'UE, l'OTAN et un certain nombre de pays proposent des formations reconnues et/ou accréditées sur ce thème (voir annexe D).
- 217. Pour les forces françaises, agissant ou non dans le cadre de l'ONU, de l'UE ou de l'OTAN, cette fonction est tenue par le conseiller environnement humain des opérations (CONSEHO).**
218. **L'EHO ne se limite pas au genre. La présente PIA marque donc la première étape de l'intégration de la « dimension du genre » dans le domaine plus vaste des Actions sur la perception et l'environnement opérationnel (APEO).**
219. Compte tenu de la ressource, la fonction de CONSEHO peut être assurée « en double casquette » par un officier de l'état-major formé en cohérence avec le présent document. Son expertise étant relative à l'environnement humain des opérations, un lien fonctionnel avec le conseiller stratégie militaire d'influence (CONSSMI) est souhaitable.
220. La fonction de CONSEHO est une fonction opérationnelle de conseil expert auprès du commandement au même titre que celle des autres conseillers.
221. Selon le niveau où il sera placé, stratégique, opératif ou tactique, intégré à l'OHQ ou au sein de l'état-major d'une force déployée, le CONSEHO :

²³ PIA-3.29_AMP(2009), *Aide médicale aux populations*, n° 097/DEF/CICDE/NP du 15 mai 2009.

²⁴ Il ne s'agit pas de mettre en place une politique d'augmentation de l'effectif féminin dans les armées, ni d'imposer des quotas dans les forces armées, **mais bien de gérer la ressource existante de manière pragmatique en identifiant les missions nécessitant la présence de personnel militaire féminin.**

- a. Apporte des clés de compréhension permettant une meilleure connaissance de l'EHO, ce qui peut influencer le mode d'action retenu ;
 - b. Contribue à une meilleure compréhension sociale (essentiellement la société locale, mais ce peut être également la société militaire du propre contingent ou d'un autre contingent ami ou allié associé dans un dispositif multinational), indispensable dans nos engagements actuels ;
 - c. Concentre son action sur l'identification des besoins sociaux, sécuritaires, médicaux... des personnes connues pour être les plus vulnérables (personnes âgées, femmes et filles, enfants) ;
 - d. Veille à ce qu'à leur égard soient mises en œuvre les recommandations de la résolution 1325 et des résolutions associées (en terme de protection et de prévention tout particulièrement) ;
 - e. Contribue de ce fait à accroître la sécurité générale par sa contribution à la maîtrise du milieu/de l'EHO.
222. Le CONSEHO est intégré à l'ensemble du processus de planification et de conduite de l'état-major, pour toutes les phases de l'opération. Il agit en liaison avec l'ensemble de l'état-major, notamment en apportant les éléments de compréhension de l'EHO en appui des objectifs de la force (population locale, structures sociales, répartition des rôles et responsabilités, rôle des autres acteurs nationaux et internationaux).

Les grands principes de la prise en compte de l'environnement humain dans les opérations

Section I – Intégration de l'EHO et de sa dimension genre dans l'organisation

301. Un CONSEHO ne peut pas opérer seul au sein de la force. Son action doit s'intégrer dans une approche d'ensemble impliquant de nombreux acteurs. Il doit notamment pouvoir s'appuyer sur un ensemble de relais aux différents niveaux de la chaîne de commandement.

Niveau stratégique

302. Au niveau stratégique, la fonction de CONSEHO est décisive au cours de la phase de planification. Le commandant de l'opération doit impérativement bénéficier d'une expertise EHO/genre dès la mise sur pied de l'OHQ.

303. Pour les phases de conduite de l'opération au niveau stratégique / OHQ, la fonction de CONSEHO est très souhaitable. Toutefois la priorité en termes de ressource doit être donnée au niveau opératif / FHQ.

304. Le rôle du CONSEHO de niveau stratégique est de :

- a. Participer à la conduite de l'analyse de l'environnement humain des opérations dans les aspects liés aux questions de « *genre* » ;
- b. Participer à l'élaboration du *CONOPS* et de l'*OPLAN* dans tout ce qui relève de la prise en compte de l'EHO ;
- c. Élaborer les procédures relatives à l'intégration de ces questions (notamment pour les comptes rendus) ;
- d. Animer et orienter la chaîne CONSEHO selon l'évolution des données de l'EHO et les directives du commandement de l'opération.
- e. Informer, instruire et entraîner le personnel de l'*OHQ* sur les questions de « *genre* » relatives à l'opération ;
- f. Donner des directives en matière de préparation opérationnelle au CONSEHO du niveau opératif/*FHQ* ;
- g. Participer à la rédaction des règles de comportement en opérations (*Standards of Behaviour*).

Niveau opératif

Rôles et responsabilités en soutien du commandant de la force

305. Au niveau opératif, la fonction de CONSEHO est cruciale au cours des phases de conduite, pour permettre la prise en compte de l'EHO au plus près des opérations et des populations locales.

306. Au cours de la phase de planification, la présence d'un CONSEHO est très souhaitable dès la mise sur pied du FHQ pour relayer l'action du CONSEHO de l'OHQ auprès du commandant de la force (COMANFOR).

307. Le CONSEHO du niveau opératif/*FHQ* est responsable de la mise en œuvre de la politique « *genre* » dans la zone d'opérations. Il conseille le COMANFOR et lui apporte son expertise sur toutes les questions relatives à la « *dimension de genre* » dans l'EHO.
308. En liaison avec les autres cellules de l'état-major dédiées, ses tâches essentielles sont de :
- a. Intégrer les directives et orientations données par le CONSEHO de l'OHQ dans ses missions quotidiennes ;
 - b. Rendre compte au CONSEHO de l'OHQ, via la chaîne de commandement, des questions de « *genre* » et de leur impact possible sur les missions de la force ;
 - c. Participer au travail d'état-major en fournissant des avis d'expert ;
 - d. En relation avec le *J2* et le *J9*, participer à l'établissement de réseaux de contact avec les acteurs extérieurs à la force présents sur le théâtre (autres organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, associations locales...);
 - e. Orienter et animer la chaîne CONSEHO du niveau tactique ;
 - f. En amont du déploiement, prendre en compte l'entraînement du *FHQ* sur les questions de « *genre* » propres à l'environnement humain des opérations (à actualiser selon besoin).
 - g. Sur le terrain, conduire des séances de sensibilisation/d'information/de mise à jour si nécessaire.
309. Sur le terrain, le CONSEHO, en liaison avec les cellules concernées (*J2*, *J3*...) :
- a. Participe à la conduite et à la diffusion de la stratégie militaire d'influence du commandant de la force pour les questions relevant de sa compétence, en liaison avec le conseiller Stratégie Militaire d'Influence (SMI) du COMANFOR ;
 - b. Soutient la conduite de la stratégie militaire d'influence en appui des opérations ;
 - c. Privilégie les contacts avec la population locale afin d'identifier les besoins spécifiques (sécuritaires, médicaux, sociaux...) et les relayer au sein de l'état-major ;
 - d. Privilégie les contacts notamment avec la population féminine et les associations de femmes locales, susceptibles d'apporter des informations utiles à la sécurité de la force ;
 - e. Identifie les besoins spécifiques (sécuritaires, médicaux, sociaux...) des populations locales cibles et les relaie au sein de l'état-major ;
 - f. Participe, dans son domaine, aux actions sur les perceptions et l'environnement opérationnel sur le théâtre.

Relations avec les acteurs extérieurs

310. Dans les opérations actuelles, la force doit intégrer la présence d'acteurs extérieurs nombreux et diversifiés tels que les Organisations internationales (OI), gouvernementales (OG) et non gouvernementales (ONG), ou autres organisations et associations locales qui influent souvent sur sa liberté d'action, et en tout cas sur ses prises de décision.
311. Un des rôles du CONSEHO est de participer à ce que la force ait une vision globale des acteurs extérieurs œuvrant dans le domaine « *genre* », notamment dans le milieu des ONG. Il pourra alors disposer d'un réseau d'information et de contacts extérieurs et, **en liaison avec l'officier Communication (COM) et selon les directives du commandant de la force et ses compétences**, communiquer sur l'action de la force. Dans un contexte où le soutien de ces différents acteurs peut parfois être déterminant pour la force et sa capacité à assurer la protection des populations locales, ce rôle ne doit pas être négligé.

312. Le CONSEHO, dans le cadre de son domaine d'expertise, doit être en mesure d'interagir avec la société civile locale et autres organisations²⁵ déployées sur le théâtre au bénéfice de la force (notamment pour le développement de projets *CIMIC*²⁶) et de la population locale. **Cette fonction est d'autant plus importante qu'au-delà de la plus-value que l'interaction avec les organisations locales peut apporter à la force, les organisations, notamment non gouvernementales, sont très attentives aux questions liées à la prise en compte de la protection des populations locales féminines par la force, de même qu'à l'application des résolutions de l'ONU (1325, 1820, 1889...) par la force et au respect des règles de comportement. Tout écart ou erreur commis par la force peut avoir des répercussions particulièrement négatives, en termes de communication, et limiter d'autant plus sa liberté de manœuvre.**

Responsabilités dans la préparation opérationnelle avant (et pendant) projection

313. Le CONSEHO est également responsable de la formation et de la sensibilisation de la force sur les questions relatives à la « *dimension de genre* » et aux résolutions de l'ONU sur ce thème :
- a. Avant la projection, en liaison avec le CONSEHO de l'OHQ : intégrer dans la préparation opérationnelle un module de sensibilisation à ces questions et aux recommandations spécifiques de la résolution 1325 ainsi que des résolutions associées. Ce module doit inclure des études de cas concrets afin de préparer la force armée aux défis du terrain et aux situations complexes auxquelles elle peut être confrontée (patrouille témoin de violences exercées à l'encontre de populations locales, entretien avec la population féminine dans un environnement culturel hostile...);
 - b. Sur le théâtre : délivrer des formations/briefings opérationnels aux forces déployées prenant en compte les « *spécificités locales masculines et féminines* »²⁷ et l'évolution de la situation, notamment sécuritaire.
314. **Cette formation participe de la préparation de la force par la connaissance des spécificités de l'environnement humain des opérations afin de lui permettre de mieux l'appréhender.** Elle devra également intégrer un rappel du code de conduite en opérations²⁸.
315. La force armée doit être particulièrement préparée à faire face à certaines situations complexes. Elle doit avoir une connaissance approfondie des questions liées à la dimension humaine dans sa zone d'action et connaître les risques auxquels elle s'expose et peut également exposer la population locale, si elle n'a pas pris en compte la « *dimension de genre* » dans la planification de ses missions. Ainsi en Afghanistan, par exemple, la force doit savoir comment réagir face à une situation où elle serait témoin de violences exercées à l'encontre de femmes afghanes (lapidation, immolation...), savoir comment procéder à la fouille d'une maison lorsque des femmes se trouvent à l'intérieur, savoir comment procéder à la fouille d'un Afghan dans le respect des coutumes et traditions...

316. **Il convient de bien comprendre et appréhender la place et le rôle du CONSEHO : ce dernier intervient en complément et en appui des autres cellules de l'état-major en leur fournissant son expertise et ses avis. Son action est coordonnée avec les autres cellules, et découle des orientations et directives données par le commandant de la force.**

Niveau tactique

²⁵ Cela se fera par la participation à des tables rondes, à des conférences et autres événements...

²⁶ En Bosnie-Herzégovine, l'équipe *CIMIC* de l'état-major de la KFOR envisageait de reconstruire un pont qui coupait un village en deux. L'étude portant sur l'identification des utilisateurs s'était limitée aux seuls conducteurs de véhicules sans tenir compte du fait que les femmes et les enfants du village avaient également besoin de traverser la rivière pour se rendre respectivement au marché local et à l'école. De ce fait, il convenait dans le projet de construction du pont de prévoir une voie/un trottoir protégé(e) pour les piétons. Exemple donné par l'*Oberst* (colonel) *Doktor* Michael Pesendorfer (Autriche), *EUFOR ALTHÉA*, 2007.

²⁷ Ces modules de formation nécessitent d'être complétés de manière à fournir à la force, et surtout aux troupes déployées sur le terrain, les moyens de faire face/réagir à toute sorte de situations relatives aux spécificités sociales des populations locales.

²⁸ Le rappel du code de conduite devra insister sur les normes de comportement que la force armée nationale doit avoir à l'égard des populations féminines locales, notamment en termes de respect des droits humains. La résolution 1820 du CSNU réaffirme la politique de tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et de la violence sexuelles dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Elle exhorte les pays qui fournissent des effectifs militaires et de police à prendre les mesures préventives qui s'imposent, notamment en menant, avant les déploiements et sur le théâtre des opérations, des actions de sensibilisation et en prenant d'autres mesures, pour amener leurs personnels mis en cause à répondre pleinement de leurs actes.

317. Les interactions entre la force et les populations ayant lieu essentiellement au niveau des unités, l'action du CONSEHO doit être relayée jusqu'à l'échelon tactique. Toutefois il serait irréaliste en termes de ressources de multiplier les CONSEHO.

318. **Un correspondant du CONSEHO du FHQ doit donc être identifié au sein de chacune des cellules de l'état-major et de chacune des unités (niveau tactique).**

319. Ce point de contact est appelé, **Point Focal Genre** (*Gender Focal Point* dans la nomenclature de l'ONU, de l'UE et de l'OTAN). Le Point Focal Genre est responsable de rendre compte des questions et problèmes relatifs à la dimension humaine dans sa zone de responsabilité.

320. S'il n'a pas reçu en amont de sa mission une formation sur ces questions et sur les résolutions de l'ONU portant sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* », le Point Focal Genre doit être sensibilisé sur le théâtre par le CONSEHO du FHQ.

321. **Le CONSEHO de l'OHQ, le CONSEHO du FHQ et les Point Focal Genre constituent un réseau « EHO/genre » à tous les niveaux de la chaîne de commandement, indispensable pour prendre en compte les questions relatives à la dimension « genre » afin de les introduire dans la planification et la conduite des opérations.**

Section II – Intégration de l'EHO et de la dimension genre dans le processus de planification et de conduite des opérations

Planification et conduite des opérations

322. La connaissance de l'EHO influence la décision d'engagement de la force et l'élaboration de la stratégie d'intervention. **Par effet contraire, la méconnaissance de cet environnement peut compromettre le succès des opérations.** Le CONSEHO participe de cette connaissance et doit de ce fait être intégré dès le processus de planification des opérations. Des erreurs commises en Irak et en Afghanistan viennent corroborer ce principe.

*En Irak, des soldats américains voulant interroger une femme irakienne l'ont emmenée dans leur casernement. À son retour, cette femme a été soupçonnée d'avoir eu des relations sexuelles avec les Américains et a été assassinée par des villageois après l'ordre donné par le chef du village. Son époux n'ayant pas pu la protéger s'est suicidé. **Les Américains ont agi sans connaître un des fondamentaux de la culture irakienne, à savoir qu'une femme ne peut pas rester seule en présence d'un homme.** Ils auraient dû la faire accompagner par son époux ou le chef du village afin que l'un ou l'autre soit en mesure de témoigner qu'elle n'avait été victime d'aucune forme d'abus ou d'exaction.*

*Gender Make Sense
Civil-Military Cooperation Centre of Excellence, 2006*

En Afghanistan, une unité de l'équipe provinciale de reconstruction norvégienne est venue au secours d'une jeune fille afghane qui avait été immolée par son frère. Dans l'urgence, l'équipe emmène la jeune fille à l'hôpital le plus proche sans qu'elle soit accompagnée par un membre de sa famille ou une autorité locale afghane. À son retour, après plusieurs semaines de soins, la jeune fille a été assassinée pour les mêmes raisons que supra.

*Gender Field Advisor, Swedish PRT²⁹
Gender Field Advisor Course, 2010*

323. Le CONSEHO intervient en tant que conseiller dans les phases de planification suivantes :

- a. La planification opérationnelle d'anticipation ;
- b. La planification opérationnelle de mise en œuvre ;

324. **Dans le cadre de la planification opérationnelle d'anticipation, le CONSEHO apporte des avis sur les options stratégiques retenues et dans la rédaction du plan d'emploi des forces.**

²⁹ Provincial Reconstruction Team (Afghanistan).

325. **Sur les théâtres ouverts, dans le cadre de la planification opérationnelle de mise en œuvre, le CONSEHO intervient dans la rédaction et la mise à jour du plan d'opération.**

326. Le CONSEHO est en mesure de travailler au profit de toutes les cellules de l'état-major dans le cadre de la planification d'une opération :
- J1** : formuler des avis sur l'opportunité d'intégrer du personnel militaire féminin à certains postes, sur les normes de conduite en cohérence avec la résolution 1325 et les résolutions associées ;
 - J2** : donner des orientations/directives en matière de collecte d'informations. Intégrer les questions de genre dans les points de situation et les comptes rendus ;
 - J3 - J5** : fournir des expertises, des évaluations et des analyses sur la dimension « *genre* » (sensibilités culturelles, répartition des rôles au sein de la société locale, accès aux ressources...) dans la zone d'opérations pouvant contribuer au processus de planification opérationnelle et en appui des actions sur les perceptions et l'EHO (opérations militaires d'influence, engagement des relais d'influence³⁰...) ;
 - J4** : besoins spécifiques du personnel féminin de la force ;
 - J7** : sur le théâtre, actualiser si besoin la connaissance du personnel sur les questions de genre liées à l'évolution de la situation opérationnelle et la connaissance de l'EHO ;
 - J9** : conseiller la chaîne CIMIC sur l'opportunité de mettre en œuvre/développer tel ou tel projet. Ainsi par exemple, la décision de construire un puits ou un pont doit reposer sur une connaissance précise de l'EHO (à savoir qui va l'utiliser, conditions d'accès...) ³¹ ;
 - JMed** (conseiller santé) : fournir les informations et conseils sur les implications en termes de soutien médical.
327. Dans le cadre de la planification, il convient d'intégrer un paragraphe « *dimension humaine et genre* » dans l'OPLAN et le CONOPS ; dans celui de la conduite, d'intégrer de la même manière un paragraphe « *dimension humaine et genre* » dans les comptes rendus et points de situation quotidiens.

Génération de force

328. **La nécessité et la plus-value opérationnelle de porter une attention particulière aux questions de genre varient selon le théâtre et le mandat de la force.** Ils déterminent la nature et le spectre des activités à conduire. Or, les populations féminines locales des zones d'opérations sont la plupart du temps exclues du champ d'action de la force pour des raisons culturelles (selon le principe qu'un soldat ne peut pas s'adresser à une femme afghane par exemple) ou de méconnaissance de l'environnement humain. **De fait, la force exclut une source d'informations importante et peut ainsi s'exposer à des erreurs ou des mauvaises interprétations dans ses appréciations de situation.**

329. Pour pallier cette lacune, il est impératif de pouvoir disposer au sein de la force, d'un volume de personnel militaire féminin afin d'être en mesure d'aller au contact des populations féminines locales. Pour ce faire, compte tenu de la ressource limitée en personnel féminin déployé en opérations, **il convient d'identifier et de cibler en amont les fonctions et missions qui requerront la présence de personnel militaire féminin.**

330. Typiquement, ce personnel devra être intégré au sein des fonctions renseignement (HUMINT), actions sur les perceptions et l'environnement opérationnel (CIMIC, opérations militaires d'influence, engagement des relais d'influence), mais aussi au sein des patrouilles et autres missions de contact et de terrain.

³⁰ *Key leader engagement (KLE).*

³¹ Ainsi en Afghanistan, en réponse à la demande d'un chef de village, une équipe CIMIC envisageait de fermer le puits local et d'installer l'eau courante dans les maisons. En interrogeant les femmes de ce village, il s'est avéré que le puits constituait pour elles le seul moyen de sortir de leur maison et de pouvoir discuter entre elles, de s'échanger des informations et d'avoir un peu de vie sociale. L'installation de l'eau courante dans les maisons allait contribuer à les isoler et à les enfermer davantage que ce que leur impose déjà la culture afghane.

331. Ce travail doit se faire idéalement dès la génération de forces de façon à faciliter la tâche du commandant de la force qui, parce qu'il en identifiera le besoin, désignera du personnel militaire féminin formé pour remplir des missions telles que la fouille au corps, la fouille de maison, les patrouilles...

Évaluation/RETEX

332. Compte tenu des enjeux humains et opérationnels portés par la fonction « *genre* », sa prise en compte dans le retour d'expérience revêt un caractère important. Le RETEX EHO/dimension humaine en opérations doit s'appuyer sur une structure et un processus rigoureux qui reposent sur les acteurs suivants³² :
- a. Au niveau stratégique :
 - (1) La cellule RETEX de l'état-major des armées, en charge de fixer la politique et les orientations du RETEX ainsi que son exploitation,
 - (2) La division emploi de l'état-major des armées³³ ;
 - (3) Le CONEHO du chef du centre de planification et de conduite des opérations (CPCO)³⁴.
 - b. Au niveau opératif : un CONSEHO assisté de points de contact au sein de chacune des cellules de l'état-major ;
 - c. Au niveau tactique : un point de contact appelé *Gender Focal Point (GFA, Point Focal Genre)*, jusqu'au niveau groupement tactique interarmes, *Task Group (TG)* naval, base aérienne projetée.
333. Le CONSEHO contribue également au processus du retour d'expérience pour améliorer la préparation, la mise en œuvre et l'évolution de la fonction opérationnelle CONSEHO. Par ce biais, il participe également à l'amélioration et la mise à jour de la Mise en condition avant projection (MCP).

Entraînement/Mise en condition avant projection

334. Dans le cadre de la préparation avant projection, il convient de mettre en place un programme de sensibilisation aux questions de genre et à la résolution 1325 relatives à l'environnement humain opérationnel (annexe D). Les séances de sensibilisation seront intégrées dans les modules des MCP. Elles pourront s'appuyer sur la documentation élaborée par l'OTAN³⁵ adaptée à chaque niveau d'auditoire et au théâtre d'opérations.

Formation Initiale

335. La formation initiale devra également inclure des modules de sensibilisation à la dimension de genre / *Gender Awareness* (annexe D). Il conviendra d'adapter le niveau de connaissance nécessaire à la population à former (*Training Audience*). Ainsi pour les engagés volontaires de l'armée de terre, il s'agira de les sensibiliser en introduisant cette problématique dans une séance de formation militaire générale, comme le droit des conflits armés. L'approche adoptée doit rester pragmatique. Ce sujet devra être approfondi dans les écoles de formation de cadres afin de préparer les futurs chefs.
336. À terme, en effet, l'ensemble du personnel militaire devra être sensibilisé et/ou formé aux questions de genre et aux résolutions de l'ONU sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* ». Cette discipline « *nouvelle* » méritera d'être intégrée dans tous les programmes de formation initiale, à l'instar du droit des conflits armés ou de toute autre discipline commune à toutes les formations élémentaires.

³² Le processus RETEX s'inscrit dans le cadre normatif déjà défini par la PIA-7.7_RETEX(2008), *RETour d'Expérience des armées*, n° 0427/DEF/EMA/EMP.1/NP du 18 mars 2008).

³³ L'expertise « *genre* »/dimension humaine/EHO est pour l'heure fournie par la division Emploi de l'EMA.

³⁴ Sous réserve d'identification et de désignation d'un CONSEHO du CPCO.

³⁵ *Bi-SC Directive 40-1 on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict* (septembre 2009).

337. **L'effet global recherché est que ces questions fassent désormais partie intégrante de nos critères de réflexion dans le processus de décision et de planification lors de nos engagements, sur des théâtres ouverts ou fermés, nationaux ou internationaux.**

(PAGE VIERGE)

Annexe A

Lois et textes internationaux relatifs à la prise en compte du genre dans les opérations

Nations Unies

Conventions

- a. Conventions de Genève du 12 août 1949, principaux instruments protégeant les victimes des conflits armés, avec leurs deux Protocoles additionnels de 1977.
- b. Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 12 décembre 1984 (Résolution AGNU 39/46).
- c. Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF³⁶, 1979 – AGNU, A/34/46).

Résolutions

- a. Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* » (S/RES/1325) du 31 octobre 2000.
- b. Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* » (S/RES/1820) du 19 juin 2008.
- c. Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* » (S/RES/1888) du 30 septembre 2009.
- d. Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* » (S/RES/1889) du 5 octobre 2009.
- e. Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* » (S/RES/1960) du 16 décembre 2010.

Déclarations

- a. Déclaration Universelle des Droits de l'Homme adoptée le 10 décembre 1948 (AGNU).
- b. Déclaration sur la protection des femmes et des enfants en période d'urgence et de conflit armé du 14 décembre 1974 (Résolution AGNU 3318 (XXXIX)).
- c. Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Résolution AGNU 48/104 du 20 décembre 1993).
- d. Déclaration et Programme d'Action de Beijing, 4^{ème} Conférence mondiale sur les femmes, 15 septembre 1995.

Union européenne

- a. Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, le 4 novembre 1950.
- b. Résolution du Parlement européen sur la participation des femmes au règlement pacifique des conflits (2000/2025[INI]), 30 novembre 2000.

³⁶ Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF en français et CEDAW en anglais).

- c. Recommandation 1742 (2006) sur les droits de l'homme des membres des forces armées, Conseil de l'Europe, 11 avril 2006.
- d. Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et intégrer ces questions dans le contexte de la gestion de crise, Conseil de l'UE, 13 novembre 2006.
- e. Approche globale de l'UE pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du CSNU, renforcée par la résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD, 3 décembre 2008.
- f. *Implementation of UNSCRs on Women, Peace and Security in the context of CSDP*³⁷ missions and operations du 31 janvier 2012.

OTAN

- a. Adoption d'une Politique sur la mise en application de la résolution 1325 de l'ONU par l'OTAN et le Conseil de Partenariat Euro-Atlantique, 10 décembre 2007.
- b. *BI-SC Directive 40-1*, Intégration de la résolution 1325 et des perspectives du genre dans la structure de commandement de l'OTAN, y compris dans les mesures de protection pendant les conflits armés, 8 août 2012.
- c. Plan d'action de l'OTAN pour l'intégration de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU dans les opérations et missions qu'elle dirige, 18 novembre 2010.

NIVEAU NATIONAL

- a. Plan National d'Action de la France : Mise en œuvre des résolutions « *Femmes, paix et sécurité* » du Conseil de sécurité des Nations Unies, 26 octobre 2010.

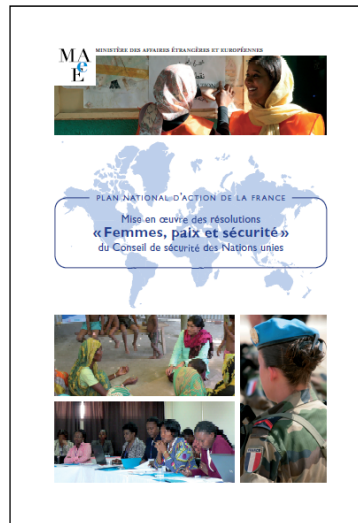
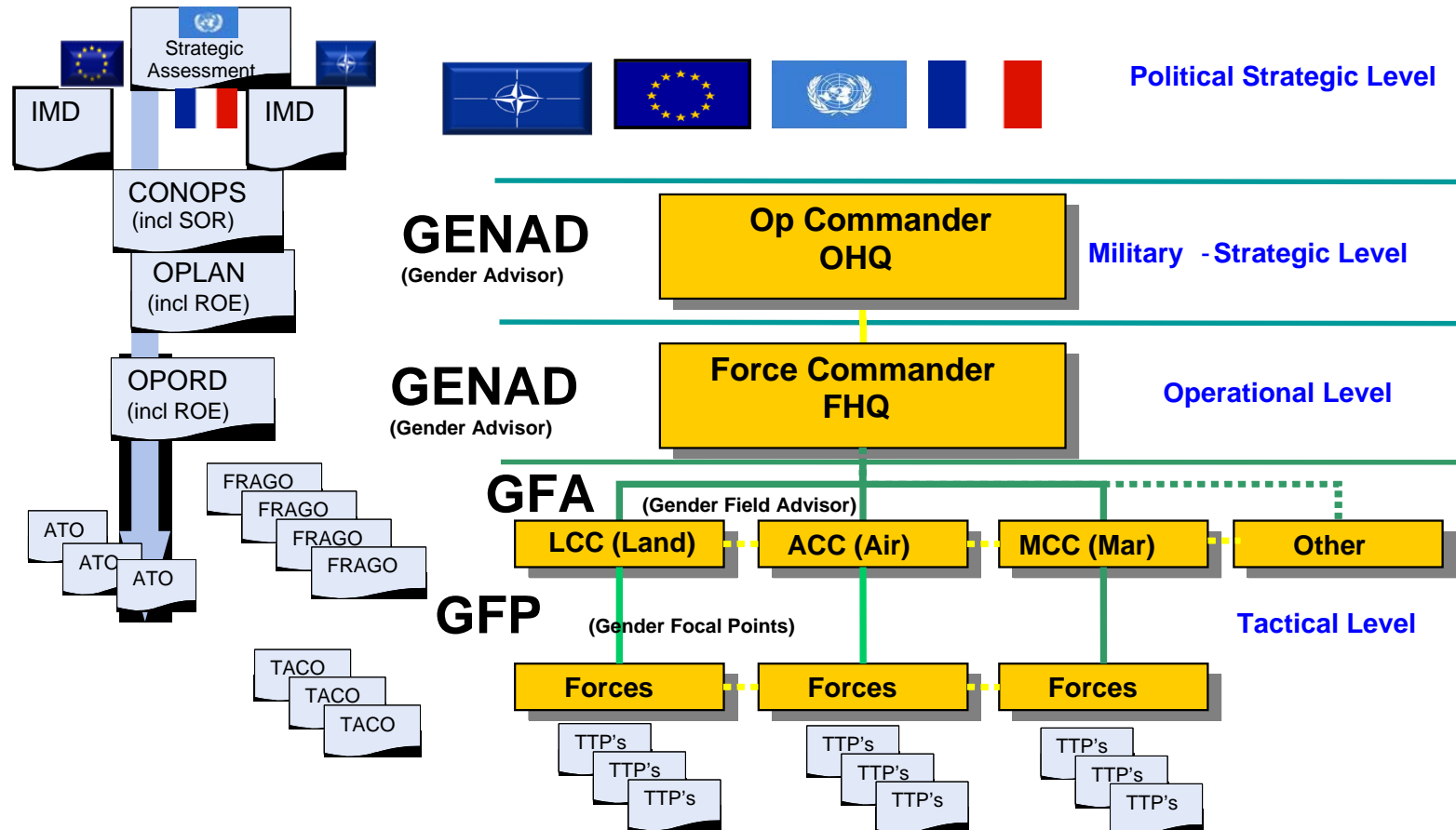


FIG 1 – Première de couverture du PNAF

³⁷ Common Security and Defence Policy.

Annexe B STRUCTURE GENDER ADVISOR



(PAGE VIERGE)

Annexe C

Grille d'analyse pour le CONSEHO

C01. La grille d'analyse proposée dans cette annexe n'est pas exhaustive. Elle se veut une aide au CONSEHO afin de lui permettre de mettre les données liées à la dimension humaine dans la zone d'opérations en perspective dans les phases de conception puis de conduite de l'opération.

Analyse de la dimension humaine	
Connaissance de l'environnement humain opérationnel (EHO)	<ul style="list-style-type: none"> - Collecter les informations relatives aux spécificités des populations féminines et masculines de la zone d'opérations : <ul style="list-style-type: none"> o dimension sociale de l'EHO : <ul style="list-style-type: none"> • quelles sont les données et analyses sociales existantes ; • répartition des rôles au sein de la société locale ; • impact de la culture, de la religion, des coutumes et des traditions locales sur la répartition des rôles sociaux ; • qui sont les victimes ? quels sont les facteurs sociaux qui les désavantagent, ceux qui les avantagent ; • présence de camps de réfugiés ; quel est le rôle des hommes dans les camps de réfugiés ?... • comment se fait l'accès aux ressources ? par qui ? • idem pour l'éducation ; les soins médicaux ; • les femmes exercent-elles des rôles clés dans la société (économiques, politiques, réseaux sociaux) ; • qui est soutien de famille ; • quelles sont les menaces ; • sur qui la violence s'exerce-t-elle, et sous quelles formes... ; • comment hommes et femmes sont-ils affectés par le conflit (en termes de violence, accès aux ressources, accès aux écoles...) o dimension politique : qui détient le pouvoir ; quels sont les modèles politiques, les courants d'opinion, par qui sont-ils portés ; quelles sont les associations locales actives ; présence d'associations et/ou ONG internationales ? o dimension économique : qui est le soutien de famille, les niveaux et origines des ressources ; à qui profitent les projets de reconstruction... - Faire la synthèse des données et en tirer les conclusions afin d'établir la situation « <i>genre</i> » dans l'EHO (qui participe du <i>Situational Awareness</i>) : <ul style="list-style-type: none"> o quelles sont les interconnexions entre toutes ces données ; o quels éléments relèvent des coutumes ou des traditions locales ;

	<ul style="list-style-type: none"> ○ quelle est la perception possible de la force armée par la population locale ; ○ comment la force armée doit-elle aborder les populations masculine et féminine locale, quels comportements spécifiques doit-elle adopter (critères différenciés, indifférenciés) ; ○ quels sont les impacts possibles des décisions/missions de la force armée sur les populations locales...
Génération de forces	<p>En fonction de la mission et de l'environnement humain opérationnel donné, il convient d'identifier les missions qui requièrent l'emploi de personnels militaires féminin et masculin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en place et surveillance de <i>check-points</i> ; - fouille au corps, fouille de maisons ; - collecte d'information (accès à la population féminine locale rendu plus facile par présence de personnel militaire féminin notamment si le taux de violence exercée à leur rencontre est important) ; - diffusion de la stratégie de communication de la force vers la population féminine locale...
Dans le processus de planification opérationnelle	
Phase d'initialisation	<p>Le CONSEHO est intégré au sein de l'équipe/du groupe de planification opérationnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il identifie et établit des contacts avec l'échelon supérieur (politique) et les organismes extérieurs, nationaux (DRM³⁸...) ou internationaux (OTAN...) appelés à contribuer au processus de planification et à apporter des éléments relevant du domaine dimension humaine dans la zone d'opérations ; - il compile et met à jour les informations « <i>genre</i> » initiales ; - il exprime les besoins supplémentaires en informations « <i>genre</i> ».
Phase d'orientation	<p>Le CONSEHO participe à l'appréciation de la situation et à la connaissance de l'EHO en procédant à une analyse des questions genre dans la zone d'opérations.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il oriente la collecte des informations liées à la dimension humaine dans les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> - dimension sociale de l'EHO (répartition des rôles au sein de la société locale ; l'impact de la culture / la religion/ les coutumes et traditions locales sur la répartition des rôles sociaux ; qui sont les victimes, quels sont les facteurs sociaux qui les désavantagent, ceux qui les avantagent ; présence de camps de réfugiés ; accès aux ressources ; qui est soutien de famille ; sur qui la violence s'exerce-t-elle, sous quelles formes...) ; - dimension politique : qui détient le pouvoir ; quels sont les modèles politiques, les courants d'opinion, par qui sont-ils portés ; quelles sont les associations locales actives... ; - dimension économique : qui est le soutien de famille, les niveaux de ressources, à qui profitent les projets de reconstruction... 2. Il fait la synthèse des données : <ul style="list-style-type: none"> - quelles sont les interconnexions entre toutes ces données ; - comment la force armée doit-elle aborder les populations masculine et féminine locales, quels comportements spécifiques doit-

³⁸ Direction du Renseignement Militaire.

	<p>elle adopter (critères différenciés, indifférenciés) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - quels sont les impacts possibles des décisions/missions de la force armée sur les populations locales.
Élaboration du CONOPS et autres documents opérationnels	<p>Le CONSEHO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participe à la rédaction de la <i>section « dimension humaine/EHO »</i> du CONOPS ; - participe à la rédaction de la <i>section « dimension humaine/EHO »</i> de l'OPLAN ; - participe à la rédaction de l'OPO³⁹, des FRAGO⁴⁰, des SOPs⁴¹... - définit la structure du compte rendu « <i>dimension humaine/EHO</i> ».

³⁹ OPeration's Order / Ordre d'opération.

⁴⁰ FRAGmentary Order / Ordre de conduite.

⁴¹ Standard Operating Procedure / Procédure opérationnelle permanente (au sens de « *normalisée* »).

(PAGE VIERGE)

Formation Initiale et Mise en Condition avant Projection Module sur la sensibilisation aux questions de genre et à la résolution 1325 du CSNU

D01. Le tableau ci-dessous constitue un guide à l'élaboration de modules sur la sensibilisation aux questions de genre dans la MCP et la formation initiale. Il identifie les sujets devant être développés ainsi que les sujets communs à la formation initiale et à la MCP. **Il n'est pas exhaustif. Les sujets retenus dans les modules de sensibilisation et/ou de formation initiale devront nécessairement être adaptés à l'auditoire.**

Formation initiale	Mise en condition avant projection
Définition et compréhension des termes associés au « <i>genre</i> » (le genre, dimension de genre, perspective de genre, intégration de la dimension de genre...).	
Impact des conflits armés sur les femmes et les hommes	
<p>Cadre juridique international :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le droit humanitaire international ; - les résolutions 1325, 1820, 1888, 1889 et 1960 du Conseil de sécurité des Nations Unies ; - le Plan national d'actions de la France (PNA) - la Publication Interarmées sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du CSNU dans les opérations ; - la directive <i>BI-SC 40-2</i> de l'OTAN sur l'intégration de la résolution 1325 et des perspectives du genre dans la structure de commandement de l'OTAN, y compris dans les mesures de protection pendant les conflits armés ; - l'Approche globale de l'UE pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du CSNU, renforcée par la résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD, 3 décembre 2008. 	<p>Cadre normatif de l'action militaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le droit humanitaire international - les résolutions 1325, 1820, 1888, 1889 et 1960 du Conseil de sécurité des Nations Unies) - le Plan d'action national de la France (PANF) ; - La Publication Interarmées sur la fonction de CONSEHO ; - le mandat de la force ; - s'il s'agit d'une opération menée dans cadre OTAN, se référer la directive <i>BI-SC 40-1</i> de l'OTAN sur l'intégration de la résolution 1325 et des perspectives du genre dans la structure de commandement de l'OTAN, y compris dans les mesures de protection pendant les conflits armés ; - s'il s'agit d'une opération menée dans cadre UE, se référer à l'Approche globale (AG) de l'UE pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du CSNU, renforcée par la résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD, 3 décembre 2008.
<p>Les grandes questions internationales associées au genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le genre et le Secteur de réforme de sécurité (SSR) ; - la violence fondée sur le genre (<i>Gender-Based Violence</i>) ; - le genre et la sécurité. - genre et réfugiés. 	Impact du genre dans les opérations (positifs et négatifs) – Cas concrets et retour d'expérience tirés des opérations.
Le rôle du CONSEHO en opération extérieure, internationale ou nationale	
Organisation de la chaîne CONSEHO dans le cadre d'une opération extérieure nationale ou multinationale	
/	Les questions liées à la dimension humaine spécifiques à la Zone d'opérations (ZO : structure de la société, répartition des rôles hommes-femmes, l'impact du conflit sur les hommes et les femmes de la ZO, les besoins sécuritaires, présence de camps de réfugiés...).
/	Conseils pratiques pour faire face à certaines questions de genre dans la zone d'opérations.

(PAGE VIERGE)

Annexe E

Formation du CONSEHO : liste des formations existantes

E01. Ce tableau ci-dessous liste les principales formations proposées en matière de sensibilisation au genre en fonction de leur pertinence à répondre aux besoins des forces armées, dans le cadre de la MCP notamment et de formation pour tenir les fonctions de CONSEHO. Il n'a pas vocation à être exhaustif.

Organisation internationales	
<p>ONU www.un.org/Depts/dpko.dpko www.un-instraw.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'ONU met en ligne sur son site une formation à distance sur les questions de genre, accessible à tous. L'ONU propose par ailleurs des formations/sensibilisation au genre spécifiques pour chacune de ses missions.
<p>OTAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> MCP : un module de formation à distance sur les questions de genre est intégré dans la MCP de la FIAS accessible en ligne sur le site d'<i>Allied Command Transformation (ACT)</i>. http://jadr.act.nato.int Formation : des formations aux fonctions de CONSEHO sont en cours d'élaboration par l'OTAN.
<p>Union européenne (UE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>A Comprehensive Approach to Gender in Operations</i> : cours d'une semaine sponsorisé par le Collège Européen de Sécurité et de Défense de l'UE qui prépare aux fonctions de CONSEHO. Il a lieu deux fois par an. Une formation spécifique et des <i>Gender Training standards</i> sont en cours d'élaboration par l'UE.
Centres régionaux et nationaux	
<p>African Centre for the Constructive Resolution of Disputes (ACCORD), Afrique du Sud www.accord.org.za</p>	<p>Le centre propose plusieurs formations intégrant la dimension de genre. Ces formations s'adressent aux pays, africains notamment, contributeurs aux opérations des Nations Unies, aux centres régionaux formant aux OMP.</p>
<p>Australian Defence Force Peacekeeping Centre (ADFPKC) www.defence.gov.au/adfwc/peacekeeping/index.htm</p>	<p>Le centre propose au personnel militaire des formations/préparations aux opérations de maintien de la paix, intégrant les questions de genre.</p>
<p>Austrian Study Centre for Peace and Conflict Resolution (ASPR) www.aspr.ac.at</p>	<p>Propose des formations genre aux civils et militaire dans le cadre de l'OSCE et de l'UE.</p>
<p>Civil-Military o-Operation Centre of Excellence (CIMIC COE) www.cimic-coe.org</p>	<p>Le CIMIC COE intègre dans chacune des formations propose une dimension genre.</p>
<p>Centre Démocratique pour le Contrôle des Forces Armées (DCAF), Suisse www.dcaf.org</p>	<p>Le DCAF propose différentes formations sur le genre ainsi qu'une « boîte à outils » sur « la place du genre dans la</p>

	<i>réforme du secteur de sécurité ».</i>
<p>Finnish Defence Forces International Centre (FINCENT) www.fincen.fi</p>	<p>FINCENT forme et prépare le personnel militaire et civil dans le cadre de la MCP notamment. Deux formations traitent du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • coordination, Liaison and Cooperation Course for European Union Operations ; • <i>NORDCAPS Partnership for Peace Coordination, Liaison and Cooperation Course.</i>
<p>Folke Bernadotte Academy, Suède www.folkebernadotteacademy.se</p>	<p>L'académie est une des références mondiales en matière de formation aux questions de genre. Elle propose différentes formations notamment dans le domaine des OMP.</p>
<p>Multinational Peace Support Operations Centre (MPSOTC), Grèce www.mpsotc.gr</p>	<p>Propose des formations incluant des modules « <i>genre</i> » au personnel de l'OTAN et des Nations Unies.</p>
<p>Nordic Defence Cooperation (NORDEFKO) http://www.nordefco.org/</p>	<p>Plateforme de coopération entre la Finlande, la Norvège et la Suède qui a vocation à devenir la référence en matière de formation et d'entraînement des forces armées aux questions de genre. Proposera à partir de 2012 différentes formations sur le genre.</p>
<p>Pearson Peacekeeping Centre, Canada http://www.peaceoperations.org/</p>	<p>Le <i>Pearson Peacekeeping Centre</i> propose différentes formations sur le genre.</p>
<p>Swedish Military Training Centre (Swedint), Suède www.swedint.mil.se</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centre de formation et d'entraînement aux questions de genre dans le cadre de la MCP. Passage obligé pour toutes les forces armées suédoises désignées pour un déploiement. • Le centre propose une formation pour tenir la fonction de <i>Gender Advisor/ Gender Field Advisor.</i>

Annexe F

Demande d'incorporation des amendements

1. Le lecteur ayant relevé des erreurs, des coquilles, des fautes de français ou ayant des remarques ou des suggestions à formuler pour améliorer sa teneur, peut saisir le CICDE en les faisant parvenir (sur le modèle du tableau ci-dessous) au :

CICDE
École militaire
21, Place JOFFRE
75700 PARIS SP 07

ou encore en ligne sur les sites Intradef ou Internet du centre à l'adresse <http://www.cicde.defense.gouv.fr>

N°	Origine	Paragraphe (n°)	Alinéa	Ligne	Commentaire
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

2. Les amendements validés par le Directeur du CICDE seront répertoriés **en rouge** dans le tableau intitulé « *Récapitulatif des amendements* » figurant en **page 7 de la version électronique**.

(PAGE VIERGE)

Partie I – Sigles, acronymes et abréviations

Sigles

G01. Dans un sigle, chaque lettre se prononce distinctement comme si un point la séparait de la suivante.

Acronymes

G02. Un acronyme se compose d'une ou de plusieurs syllabes pouvant se prononcer comme un mot à part entière.

Abréviations

G03. Ce lexique ne prend en compte que les abréviations conventionnelles telles que définies dans le *Lexique des règles typographiques en usage à l'imprimerie nationale (LRTUIN)*, pages 5 à 11.

Charte graphique du lexique

G04. Dans ce lexique, tous les caractères composant un sigle, un acronyme ou une abréviation sont écrits en lettres capitales afin que le lecteur puisse en mémoriser la signification.

G05. Les sigles, acronymes et abréviations d'origine française sont écrits en **Arial gras, taille 9, caractères romains, couleur rouge**. Les sigles, acronymes et abréviations d'origine étrangère ou antique sont écrits en **Arial gras, taille 9, caractères italiques, couleur bleue**.

Liste des sigles, acronymes et abréviations utilisés dans ce document

3P	Protection, Prévention, Participation
AAP	<i>Allied Administrative Publication</i>
ACCORD	<i>African Centre for the Constructive Resolution of Disputes</i> , Afrique du Sud
ACT	<i>Allied Command Transformation</i>
ADFPKC	<i>Australian Defence Force Peacekeeping Centre</i>
AJP	<i>Allied Joint Publication</i> / Publication interarmées interalliée
AG	Approche Globale
AGNU	Assemblée Générale des Nations Unies
AMP	Aide Médicale aux Populations
APEO	Actions sur les perceptions et l'environnement opérationnel
ASPR	<i>Austrian Study Centre for Peace and Conflict Resolution</i>
Bi-SC	<i>Bi-Supreme Commands</i> / Se dit d'un document élaboré en commune par ACO Bruxelles (Belgique) et ACT Norfolk (USA)
CAN	Conseil de l'Atlantique Nord
CDSP	<i>Common Security and Defence Policy</i>
CEDAW	<i>Committee on the Elimination of Discrimination against Women</i>
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes
CIA	Concept InterArmées
CICDE	Centre Interarmées de Concepts, de Doctrines et d'Expérimentations
CIMIC	<i>Civil-Military Cooperation</i> / Coopération civilo-militaire
CIMIC-COE	<i>CIMIC Centre Of Excellence</i>
COM	COMMunication
COMANFOR	COMMANdant de la FORce
CONOPS	<i>CONcept of OPerationS</i> / Concept d'opération

CSNU	Conseil de Sécurité des Nations Unies
DCAF	Centre Démocratique pour le Contrôle des Forces Armées (Suisse)
DIA	Doctrines InterArmées
DRM	Direction du Renseignement Militaire
EMA	État-Major des Armées
EHO	Environnement Humain des Opérations
EMP	EMPloi
EUFOR	<i>EUropean FORce</i>
FHQ	<i>Force HeadQuarters</i>
FIAS	Force internationale d'assistance et de sécurité
FINCENT	Finnish Defence Forces International Centre
GFA	<i>Gender Field Advisor</i>
GENAD	<i>GENder ADviser</i>
GFP	<i>Gender Focal Point</i>
HUMINT	<i>HUMan INTelligence</i> / Renseignement d'origine humaine
ISAF	<i>International Security Assistance Force</i>
ISBN	<i>International Standard Book Number</i> / Numéro international normalisé du livre
J	<i>Joint</i> / Interarmées
KFOR	<i>Kosovo FORce</i>
KLE	<i>Key Leader Engagement</i>
MCP	Mise en Condition du Personnel
MED	<i>MEDical</i>
MPSOTC	<i>Multinational Peace Support Operations Centre</i>
NATO	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
NORDEFECO	<i>NORdic DEFence COoperation</i>
NP	NON PROTÉGÉ
OHQ	<i>Operation HeadQuarters</i>
OMP	<i>Opération de Maintien de la Paix</i>
ONU	Organisation des Nations Unies
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PANF	Plan d'Action National de la France
PIA	Publication InterArmées
RDC	République Démocratique du Congo
RETEX	RETour d'EXpérience
RSS	Réforme du Secteur de Sécurité
SWEDINT	<i>Swedish Armed Forces International Centre</i>
TG	<i>Task Group</i>
UA	Union Africaine
UE	Union Européenne
UNGA	<i>United Nations General Assembly</i>
UNO	<i>United Nations Organization</i>
ZO	Zone d'Opération

Partie II – Termes et définitions

(Sans objet).

Résumé

PIA-3.10.5_RCSNU 1325(2013)

1. Face à la systématisation des violences faites aux femmes et aux filles lors des conflits armés, le Conseil de Sécurité des Nations unies (CSNU) a adopté, le 31 octobre 2000, la résolution 1325 sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* ».
2. La France, tout comme l'Organisation du Traitée de l'Atlantique Nord (OTAN) et l'Union européenne (UE), se sont engagées à la mettre en œuvre sur les théâtres où la force est déployée.
3. La mise en œuvre de cette résolution dans les opérations françaises a vocation à s'intégrer dans une approche plus élargie, appelée prise en compte de la dimension humaine. La prise en compte de la dimension humaine dans toutes ses composantes vise à tenir compte, entre autres, des spécificités des hommes et des femmes et de leurs besoins, notamment sécuritaires. Elle participe à une meilleure connaissance et à la maîtrise de l'Environnement humain opérationnel (EHO) par la force armée.
4. Dans les opérations de l'OTAN, de l'UE et des Nations Unies, l'engagement systématique de conseillers auprès du commandant de la force, experts des questions liées à la dimension humaine et aux principes de la résolution 1325, a démontré son impact sur l'action et l'efficacité opérationnelle de la force.
5. Ce conseiller, appelé à l'ONU, à l'UE et à l'OTAN, *Gender Adviser*, permet à la force d'élargir sa connaissance et sa maîtrise de l'EHO en lui donnant des clés de compréhension et d'analyse portant sur les questions relatives aux populations locales féminines et masculines dans la zone d'opérations.
6. Par son expertise et son analyse, il permet également à la force de mesurer en amont l'impact de son action sur les populations locales en intégrant cette dimension dans la planification et la conduite de ses missions, ce qui participe à gagner leur confiance et à s'assurer de leur appui.
7. Enfin, il garantit la mise en œuvre des résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur « *les Femmes, la Paix et la Sécurité* »^[1] et de nos engagements juridiques internationaux, notamment en termes de prévention et de protection et respect des droits humains.
8. La prise en compte de la dimension humaine dans les opérations, par le biais de ce conseiller, est un multiplicateur de force et d'efficacité opérationnelle avéré qui doit permettre de renforcer l'action de nos forces et d'accélérer la sortie de crise.

[1] Résolutions 1325, 1820, 1888, 1889 et 1960.



Ce document est un produit réalisé par EMA/EMP et mis en ligne par le Centre interarmées de concepts, de doctrines et d'expérimentations (CICDE).
Point de contact :

État-major des armées
Division emploi
14, rue Saint Dominique
75700 PARIS SP 07

Téléphone 01 72 69 24 60

Par principe, le CICDE ne gère aucune bibliothèque physique et ne diffuse aucun document sous forme papier. Il met à la disposition du public une bibliothèque virtuelle unique réactualisée en permanence. Les documents classifiés ne peuvent être téléchargés que sur des réseaux protégés.

La version électronique de ce document est en ligne sur le site Intradef du CICDE à l'adresse <http://www.cicde.defense.gouv.fr> à la rubrique *Corpus conceptuel et doctrinal interarmées français (CCDIA-FRA)*.