



MONUSCO

Équipes d'engagement de la MONUSCO : Mise en oeuvre du mandat portant sur le programme pour les femmes et la paix et la sécurité

Note d'information de la MONUSCO

Février 2021

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ : PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS TIRÉS	3
INTRODUCTION	4
POURQUOI LES FEMMES EN TENUE JOUENT UN RÔLE DÉTERMINANT	8
ÉQUIPES D'ENGAGEMENT	10
Organisation des équipes d'engagement	10
Activités menées par les équipes d'engagement	10
Équipes d'engagement, protection des civils et programme pour les femmes et la paix et la sécurité	11
ÉQUIPES D'ENGAGEMENT DANS LA MONUSCO	13
Déploiement actuel des équipes d'engagement et portée de leurs activités.....	14
Structure et coordination des équipes d'engagement de la MONUSCO	14
MEILLEURES PRATIQUES	16
Principes directeurs.....	19
Problèmes structurels.....	21
Perception des équipes d'engagement de la MONUSCO	23
RECOMMANDATIONS ET ÉTAPES SUIVANTES	24
Recommandations	24
Suggestions pour les priorités futures des sections d'engagement.....	31
Étapes suivantes.....	33
SIGLES	35
RÉFÉRENCES COMPLÉMENTAIRES	36
Politiques et orientations de l'Organisation des Nations Unies	36
Travaux de recherche universitaires et directives militaires.....	37
ANNEXES	38
Annexe A : Modèle de rapport d'évaluation, à six mois et au terme de son déploiement, de l'équipe d'engagement de la force de la MONUSCO	38
Annexe B : Indicateurs relatifs à la mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité dans les composantes militaires	40
Annexe C : Organigramme de la force de la MONUSCO, y compris les équipes d'engagement	41

RÉSUMÉ : PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Meilleures pratiques

- **Patrouilles effectuées conjointement avec les Forces armées de la République Démocratique du Congo (FARDC) :** À Bukavu et dans le territoire de Walungu, l'équipe d'engagement népalaise participe aux patrouilles des Forces armées de la République Démocratique du Congo et contribue ainsi à la création d'un environnement plus sûr pour les femmes des communautés locales en augmentant le nombre de patrouilles affectées à leur protection et en établissant de bons rapports entre ses membres et la population locale, ce qui permet d'améliorer le renseignement et d'éclairer les itinéraires des patrouilles.
- **Campagne en faveur d'améliorations dans les prisons :** À Kalemie, l'équipe d'engagement indonésienne a organisé des séances d'information dans la partie de la prison réservée aux femmes pour promouvoir les dispositifs d'alerte locaux et les droits des femmes.
- **Participation des femmes au dialogue au niveau local :** À Goma, l'équipe d'engagement indienne a organisé et assuré la sécurité lors des réunions du comité de protection local. Grâce à ces réunions, où les femmes ont pu exprimer leurs préoccupations et s'organiser plus systématiquement, la force a été en mesure d'incorporer les suggestions des femmes dans la planification des opérations.
- **Prise en compte des besoins des femmes et des filles déplacées :** À Bunia, l'équipe d'engagement bangladaise s'est entretenue avec les femmes dans les camps de déplacés et aux alentours pour déterminer les zones à haut risque et planifier en conséquence les patrouilles du bataillon, par exemple en surveillant les endroits où des attaques se produisent fréquemment, tels que les points de collecte de bois de feu en dehors des camps.

Recommandations

- **Formation :** Les équipes d'engagement doivent faire partie intégrante des opérations de maintien de la paix tenant compte des questions de genre et suivre une formation ciblée préalable au déploiement. Cette formation doit notamment porter sur les compétences en matière de patrouilles et de fouilles, les compétences linguistiques de base en swahili ou en français, les techniques de prévention de la violence sexuelle dans les situations de conflit et l'accompagnement des victimes¹.
- **Structure et coordination :** Dans la structure de commandement en vigueur, les équipes d'engagement relèvent du commandant ou de la commandante de secteur ou de brigade, si bien qu'elles n'ont que des contacts limités avec le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre et le personnel civil. Le réexamen de cette structure pourrait améliorer la planification, le partage d'informations et la coordination avec le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre et les composantes civiles compétentes.
- **Allocation de ressources aux équipes d'engagement dans le budget de la force :** Les activités d'information, la formation et les déplacements des équipes d'engagement et du conseiller ou de la conseillère pour les questions de genre ne sont pas financés par des ressources inscrites dans le budget de la force. Si l'on améliorait la visibilité des moyens financiers prévus et disponibles pour les équipes d'engagement, on renforcerait leur efficacité.

¹ Une liste détaillée de modules de formation figure dans la partie du présent document qui porte sur les recommandations.

INTRODUCTION

« Ce qui compte avant tout, c'est l'impact que j'ai sur les femmes et les hommes de la République démocratique du Congo, qui voient que les femmes ont leur place dans une plus large gamme de fonctions. Des femmes qui sont fortes, mais douces, qui se prennent en charge, qui font avancer les choses, qui défendent et protègent ».

Capitaine Tanvi Shukla, première commandante de l'équipe d'engagement indienne, sauvée par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies pour les efforts qu'elle a déployés inlassablement pour incorporer la prise en compte des questions de genre dans les activités militaires

En 2020, la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) a enregistré 680 cas de violences sexuelles liées aux conflits touchant 674 femmes et 6 hommes² en République démocratique du Congo. Les cas signalés ne représentent que la partie visible de

l'iceberg. Sur les 5,5 millions de personnes déplacées en République démocratique du Congo, 51 % sont des femmes et des filles³. Ces données indiquent que la situation est plus généralisée qu'il n'y paraît du fait que les femmes, les hommes, les filles et les garçons vivent les conflits différemment. Les civils représentent la majorité des victimes dans les conflits, les femmes et les enfants étant particulièrement touchés en raison de discrimination sexuelle et d'inégalités de genre préexistantes. Par ailleurs, bien que les femmes et les filles aient une perception différente des causes et conséquences des conflits armés, leurs vues ne sont souvent pas prises en compte dans les initiatives de

Mandat de la MONUSCO

Dans sa résolution 2556 (2020), le Conseil de sécurité de l'Organisation a défini les priorités stratégiques suivantes de la MONUSCO, dans le cadre du mandat le plus récent qui lui a été confié : la MONUSCO serait chargée d'assurer la protection des civils et d'appuyer la stabilisation et le renforcement des institutions de l'État, notamment par des réformes de la gouvernance et de la sécurité. Afin de remédier aux causes profondes des conflits et de promouvoir la réconciliation, la Mission a été expressément chargée de fournir un appui politique aux femmes et de dialoguer avec elles et de créer un environnement juridique, politique et socioéconomique propice à assurer la pleine représentation et à la participation pleine, effective et véritable des femmes à tous les niveaux. Les équipes d'engagement de la Mission ont été déployées pour faciliter et renforcer la participation des femmes à la promotion de la paix, de la sécurité ainsi que la protection des civils.

prévention et de règlement des conflits qui mènent à la paix.

² Ces chiffres indiquent une baisse de 35 % par rapport à 2019, où on comptait 1 054 victimes. La majorité des victimes en 2020 ont subi des violences sexuelles commises par des combattants de groupes armés et des membres de milices (70 %) et les 30 % restants étaient victimes de violences sexuelles perpétrées par des agents de l'État (Bureau conjoint des Nations Unies pour les droits de l'homme en République démocratique du Congo). MONUSCO – Analyse par le Haut-Commissariat aux droits de l'homme de la situation des droits de l'homme en 2020 (MONUSCO – OHCHR Analysis of the Human Rights Situation in 2020), publiée en 2021.

³ Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Personnes déplacées en République démocratique du Congo - Évaluation des sites, personnes déplacées et rapatriées (DRC Displacement - Site Assessment, Personnes Déplacées Internes et Retournées), consulté le 10 février 2021.

Conscient de cette situation, le Conseil de sécurité a, dans sa résolution 1325 (2000) et ses résolutions ultérieures sur les femmes et la paix et la sécurité, abordé les effets disproportionnés et singuliers des conflits armés sur les femmes, reconnu à quel point étaient sous-estimées et inexploitées les contributions que les femmes apportaient à la prévention des conflits, au maintien de la paix, au règlement des conflits et à la consolidation de la paix et souligné l'importance d'une participation pleine, effective et véritable des femmes et des filles à l'instauration de la paix et de la sécurité. Dans sa résolution 2538 (2020), la plus récente sur les femmes et la paix et la sécurité, il a souligné que les équipes mixtes d'engagement étaient un élément crucial d'une participation pleine, effective et véritable des femmes en tenue dans toutes les composantes et toutes les fonctions et à tous les niveaux⁴. La volonté politique de mettre en œuvre les priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité a été renforcée par l'initiative Action pour le maintien de la paix du Secrétaire général, qui a réaffirmé que la participation à égalité des femmes aux processus de paix et aux solutions politiques était essentielle pour un maintien de la paix efficace.

Afin d'intégrer les priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité dans la composante militaire du maintien de la paix, le Bureau des affaires militaires de l'Organisation des Nations Unies (ONU) incorpore l'égalité des genres et les stratégies portant sur ces priorités dans la planification et la doctrine et encourage les initiatives de parité des genres qui visent à accroître le nombre de femmes officiers

et de soldates dans les déploiements militaires. Dans les missions de maintien de la paix, la composante militaire doit veiller à ce que tous les services et sections, les observateurs militaires et les contingents mènent leurs opérations et activités tactiques en tenant compte du principe d'égalité des genres et des priorités relatives aux femmes et à la paix et la sécurité⁵.



Une équipe d'engagement indienne effectue une patrouille de contrôle de zone à Kilolirwe (Nord-Kivu) en mars 2020

Que faut-il entendre par « participation » ?

La participation est un processus stratégique qui vise à associer directement la population locale à tous les aspects de la prise de décision, de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques afin de renforcer la prise en main par les acteurs locaux,

⁴ Voir la résolution 2538(2020) du Conseil de sécurité de l'ONU, par. 12.

⁵ Voir la Politique sur la prise en compte des questions de genre dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, E.7b (2018.01).

les capacités et les structures communautaires et à accroître la transparence, la responsabilité et l'allocation optimale des ressources dans diverses situations. La participation de la population comprend également l'établissement de relations suivies avec les interlocuteurs clés, notamment les autorités locales et les prestataires de services de sécurité, ainsi que l'évaluation continue de ces interlocuteurs pour déterminer s'ils demeurent une source d'information fiable. La composante civile de la MONUSCO, en particulier la Section des affaires civiles veille, par le biais de son réseau d'alerte locale, des comités de protection locaux et des missions conjointes de protection et d'évaluation, à ce que les préoccupations et les besoins exprimés par la population et les acteurs de la société civile constituent la pierre angulaire des activités menées par la Mission dans les domaines de la paix et de la sécurité.

Les assistants et assistantes chargé(e)s de la liaison avec la population locale, qui permettent de mieux comprendre la culture locale, les perceptions de la population, les dynamiques politiques et les menaces qui pèsent sur les civils au niveau local, constituent également une ressource importante pour les missions de maintien de la paix. Leur déploiement fournit aux composantes civiles et militaires de la Mission des

Assistant(e)s chargé(e)s de la liaison avec la population locale

Les assistant(e)s chargé(e)s de la liaison avec la population locale sont des membres du personnel civil local relevant de la Section des affaires civiles, qui connaissent bien la dynamique des conflits locaux et sont incorporé(e)s dans les contingents militaires de la Mission dans les emplacements pour les opérations en avant. Elles et ils constituent un point de contact privilégié avec les populations locales et les acteurs clés, en particulier pour les composantes en tenue, qui bénéficient de leur connaissance des langues locales et de leur compréhension toute en nuances de la dynamique culturelle et sociopolitique locale nécessaire à un dialogue contextuel avec la population. Ces assistant(e)s appuient la force de la MONUSCO dans les activités prescrites de protection des civils en assurant activement la liaison avec la population, en recueillant des informations, en signalant les risques pour les civils, en effectuant des analyses portant sur la protection et en élaborant des programmes de protection déterminés par la demande et adaptés à la population locale, en coopération avec les commandant(e)s des bases opérationnelles de compagnie et des bases opérationnelles temporaires.

informations de première main en provenance de zones reculées, qui permettent de mieux comprendre les populations locales et la dynamique sur le terrain et de faire face à l'évolution de la situation aux plans de la protection et de la sécurité. Ces assistants et assistantes jouent un rôle essentiel dans l'établissement et le maintien de relations entre la population et la force de la MONUSCO et les autres composantes ou sections de la Mission, dans l'instauration de la confiance au sein de la population et dans le suivi des alertes de sécurité.

Dans le cadre d'une initiative clé visant à promouvoir les opérations militaires tenant compte des questions de genre, le Bureau des affaires militaires a constitué, en janvier 2020, des équipes d'engagement formées en incorporant dans les bataillons d'infanterie des équipes composées d'au moins 50 % de femmes. La participation, qui est une responsabilité importante des composantes militaires, consiste essentiellement à entretenir des contacts avec les représentants de la population locale et les acteurs

gouvernementaux et non gouvernementaux pour leur faire mieux comprendre les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, à s'assurer leur coopération et leur adhésion à la protection des civils et à d'autres initiatives de maintien de la paix et à améliorer la fourniture de services et l'établissement de rapports en prenant en compte les vues, les besoins et les préoccupations des femmes, des hommes, des filles et des garçons des communautés locales⁶. À la MONUSCO, le déploiement des équipes d'engagement avant la publication d'orientations officielles a servi de point de départ à l'examen des meilleures pratiques, difficultés et recommandations existantes, qui permettra à la MONUSCO et à d'autres missions de maintien de la paix des Nations Unies de mieux structurer et rationaliser le champ d'intervention et les capacités des équipes d'engagement.



L'équipe d'engagement sud-africaine patrouille dans la zone de Beni (Nord-Kivu) en mars 2018

⁶ Pour un aperçu détaillé des tâches des équipes d'engagement, voir le Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies, paragraphe 2.4.2.5. Engagement et Groupe de la coopération entre civils et militaires, p.17 ([UNIBAM](#), par. 2.4.2.5. Engagement/ACM).

POURQUOI LES FEMMES EN TENUE JOUENT UN RÔLE DÉTERMINANT

Les femmes en tenue contribuent à l'intégration systématique de la prise en compte des questions de genre dans tous les aspects de l'analyse, de la planification et de l'exécution des opérations de maintien de la paix et exercent ainsi une influence directe sur les quatre domaines prioritaires de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, à savoir la participation, la protection, la prévention, et les secours et le relèvement tenant compte des questions de genre⁷.



La commandante Rehman (Pakistan), qui a reçu le certificat de la Représentante spéciale du Secrétaire général, lors d'une séance de planification avec le commandant de la force, le général de corps d'armée Costa Neves, à Goma (Nord-Kivu) en janvier 2020

- **Participation** : Les femmes en tenue facilitent les échanges avec la population locale et sa participation, notamment par des réunions avec les organisations féminines et la société civile. Elles participent aux initiatives d'évaluation et de renseignement et examinent l'intégration des besoins et préoccupations des femmes des communautés locales dans les stratégies, les politiques, la planification et les opérations militaires.
- **Protection** : Les femmes en tenue participent aux patrouilles et à la planification militaire, par exemple en apportant leur contribution aux analyses menées par les unités militaires pour en examiner les effets sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons, en localisant les zones à haut risque et en participant aux opérations qui visent à prévenir les violences sexuelles liées aux conflits et les atteintes aux droits de la personne et à protéger les populations locales contre ces exactions.
- **Prévention** : Les femmes en tenue contribuent également à l'analyse, à la planification et à l'exécution des opérations pour s'assurer que celles-ci combattent la discrimination fondée sur le genre, notamment en recueillant des informations grâce à leur participation aux réseaux locaux de femmes. Au niveau de la compagnie, les femmes en tenue exercent un effet dissuasif sur les attaques contre les populations locales et réagissent avec fermeté pour prévenir et faire cesser les violations des droits humains, notamment les violences sexuelles.

⁷ Voir [le Dossier d'information du Département des opérations de paix sur l'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité](#), janvier 2020, p.12. En outre, les indicateurs clés sur la mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité dans les composantes militaires figurent dans l'annexe B du présent document.
MONUSCO | NOTE D'INFORMATION SUR LES ÉQUIPES D'ENGAGEMENT | FÉVRIER 2021 | NON CLASSIFIÉ

- **Secours et relèvement tenant compte des questions de genre :** La présence de personnel féminin en tenue peut favoriser un environnement plus sûr pour la participation des femmes à la reconstruction, au dialogue local et aux initiatives de réconciliation.

ÉQUIPES D'ENGAGEMENT

Organisation des équipes d'engagement

Conformément au Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies, chaque bataillon d'infanterie doit comporter une section d'engagement⁸. Celle-ci mène ses activités par l'intermédiaire d'équipes d'engagement qui comprennent chacune quatre personnes⁹. Le nombre d'équipes d'engagement accompagnant une patrouille dépendra de la tâche et de la situation sur le terrain ; toutefois il est recommandé d'avoir deux femmes par patrouille. Les équipes peuvent être composées d'hommes et de femmes de n'importe quelle branche de l'armée et de n'importe quel grade ; cependant, les équipes doivent avoir la structure de grades appropriée pour établir une hiérarchie de commandement et contrôle. Les équipes d'engagement sont normalement sous le contrôle tactique de la compagnie qui les reçoit pendant la durée de leur affectation.

« L'engagement peut améliorer la protection grâce à une meilleure connaissance de la situation et garantir que les violations de la politique des Nations Unies ou du droit international sont reconnues et signalées. L'engagement avec le gouvernement du pays hôte, les parties au conflit et d'autres groupes armés peut contribuer à améliorer les relations entre la force et la communauté locale ».

Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies, 2.4.2.5, Engagement/ACM, 2020.01), p. 32

Activités menées par les équipes d'engagement

Les activités que les équipes d'engagement peuvent effectuer en soutien à leur bataillon sont notamment les suivantes¹⁰ :

- **Patrouilles** : Le commandant ou la commandante du bataillon d'infanterie doit prévoir le déploiement d'équipes d'engagement dans la planification des patrouilles pour faciliter l'information de la population locale. Des patrouilles peuvent être effectuées pour dialoguer avec les auteurs avérés ou potentiels d'atteintes aux droits de la personne ou de violations des droits humains et pour encourager le règlement des conflits et le dialogue. De telles patrouilles peuvent également être effectuées pour aller à la rencontre de populations vulnérables et dialoguer avec les dirigeants clés.
- **Escortes des convois de déplacés et de réfugiés** : Les équipes d'engagement doivent faire partie du convoi lorsque des personnes déplacées ou des réfugiés sont escortés.

⁸ Voir le [Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies](#), paragraphe 3.6.2. La présence d'équipes d'engagement est facultative dans les bataillons d'infanterie spécialisés (tels que les forces d'intervention rapide ou les unités des forces spéciales), qui sont conçus pour des opérations offensives plutôt que pour l'engagement.

⁹ Voir le paragraphe 3.6.2 du [Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies](#). Les bataillons composés de trois compagnies disposeront de quatre équipes d'engagement et les bataillons comprenant quatre compagnies disposeront de cinq équipes d'engagement.

¹⁰ Ces tâches sont notamment, mais non exclusivement, celles qui sont énumérées au paragraphe 2.3.3.5 du [Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies](#).

- **Appui des opérations de bouclage et de ratissage :** L'objectif principal d'une opération de bouclage et de ratissage est d'isoler et de fouiller une zone à la recherche d'individus ou groupes armés ou de matériel constituant une preuve ou présentant une utilité pour le renseignement dans le maintien de la paix. Les équipes d'engagement peuvent appuyer la collecte d'informations et informer la population locale de la raison des opérations de bouclage et de ratissage pendant qu'elles sont en cours.
- **Soutien aux processus de désarmement :** Les équipes d'engagement peuvent rassurer et soutenir les combattants et les femmes à charge des groupes armés qui participent aux processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration (DDR). Les femmes en tenue peuvent également contribuer à l'identification et au profilage des personnes à charge, des combattants et des femmes associées aux groupes armés, en étroite collaboration avec les sections de la protection de l'enfance des missions, les conseillers et conseillères pour la protection des femmes et les organismes des Nations Unies.
- **Réalisation d'évaluations inclusives des villages :** Les équipes d'engagement doivent être formées et déployées pour recueillir des données sur la population et des informations sur les violations des droits de la personne et pour répertorier les zones à haut risque¹¹.

Équipes d'engagement, protection des civils et programme pour les femmes et la paix et la sécurité

La protection des civils et le programme pour les femmes et la paix et la sécurité se renforcent mutuellement ; la protection des civils doit prendre en considération les questions de genre de façon à refléter les liens existants entre le genre et la protection et à tenir compte de la façon dont les différences de statut et de pouvoir entre les femmes et les hommes déterminent les besoins de protection immédiats et les intérêts à long terme des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Le dialogue et les contacts avec la population et les autres parties prenantes, qui constituent un des volets de la politique de 2019 du Département des opérations de paix sur la protection des civils dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, ont été considérés comme des mécanismes cruciaux permettant de réduire la nécessité de recourir à la protection physique assurée par les missions¹². Comme indiqué plus haut, les équipes d'engagement sont particulièrement bien placées pour engager le dialogue, pour signaler les risques auxquels sont confrontées les personnes

¹¹ Un modèle d'évaluation inclusive des villages figure à la page 136 du [Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies](#).

¹² Voir la [Politique sur la protection des civils dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies](#), D.3.b, volet I, p. 12.

particulièrement touchées par les conflits et pour élaborer des solutions concrètes visant à réduire ces risques¹³. Le tableau ci-après décrit les domaines où les soldates du maintien de la paix peuvent exercer une influence positive sur le dialogue et les processus de paix au niveau local et renforcer la sécurité physique des femmes et des filles dans leur zone d'opérations.

PROTECTION DES CIVILS : VOILETS DE PROTECTION

VOLET I : DIALOGUE ET MOBILISATION

- Promouvoir la désescalade et la négociation
- Dialoguer avec les femmes, les hommes, les filles et les garçons, compte tenu des contraintes culturelles
- Faciliter la mobilisation des dirigeantes

VOLET II : PROTECTION PHYSIQUE

- Faciliter les fouilles et les escortes
- Renforcer le sentiment de sécurité
- Prendre en compte les besoins des femmes et des filles et les risques qu'elles courent
- Créer un environnement propice au dialogue

VOLET III : ENVIRONNEMENT PROTECTEUR

- Promouvoir l'autonomisation
- Offrir des modèles à suivre
- Signaler les préoccupations des femmes et des filles et en tenir compte dans la planification des opérations militaires

- Diversité dans la planification des opérations militaires et approche globale
- Effet positif sur le comportement des militaires

- Réduction de l'exploitation et des atteintes sexuelles
- Réduction de la violence sexuelle liée aux conflits
- Renforcement de la sécurité et de la stabilité au sein des populations locales



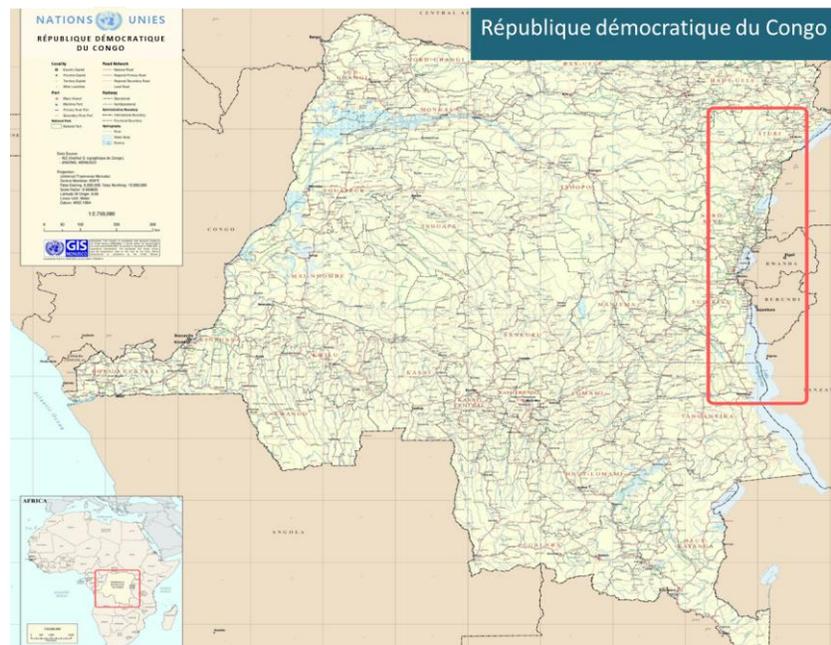
¹³ Les femmes en tenue dans les équipes d'engagement ne doivent pas être les seules à effectuer des analyses des questions de genre, mais elles peuvent souvent communiquer plus facilement avec les groupes vulnérables.

ÉQUIPES D'ENGAGEMENT DANS LA MONUSCO

Entre 2017 et 2020, les pays qui fournissent des contingents à la MONUSCO ont porté la proportion de soldates de la paix de 1 % à 5,25 %. Les équipes d'engagement de la Mission ont été déployées expressément pour promouvoir le programme pour les femmes et la paix et la sécurité, pour faciliter et renforcer la participation des femmes à la promotion de la paix, de la sécurité et de la protection des civils (notamment en associant les réseaux de femmes aux activités de protection) et pour soutenir les efforts de désarmement, de démobilisation et de réintégration ainsi que la réforme du secteur de la sécurité, conformément au mandat de la Mission tel que défini dans la résolution 2502 (2019) du Conseil de sécurité de l'ONU¹⁴. Reconnaisant que le nombre de femmes en tenue déployées par les pays qui lui fournissent des contingents est encore limité, la MONUSCO déploie des équipes d'engagement mixtes comptant au minimum 50 % de personnel féminin. Ces équipes sont pour la Mission un moyen privilégié de communiquer avec les Congolaises et de répertorier les zones à haut risque de violence sexuelle liée aux conflits, comme les points de collecte d'eau, les zones agricoles, les marchés et les forêts. Ces endroits ne sont pas toujours accessibles pour les sections opérationnelles de la MONUSCO, surtout à la tombée de la nuit, à moins qu'elles ne bénéficient d'une protection de la force. Les informations contextualisées sur les risques de violence sexuelle liés aux conflits peuvent contribuer aux activités menées par les conseillers et conseillères pour la protection des femmes de la Mission, par exemple la cartographie des acteurs proposant des services d'aide médicale ou psychosociale.

« Dans l'exercice de mes fonctions, je me vois comme un catalyseur qui contribue à apporter toute une série de changements modestes mais cruciaux. Grâce au travail que nous menons dans des domaines inexplorés, le genre est non pas une question, mais une réponse ».

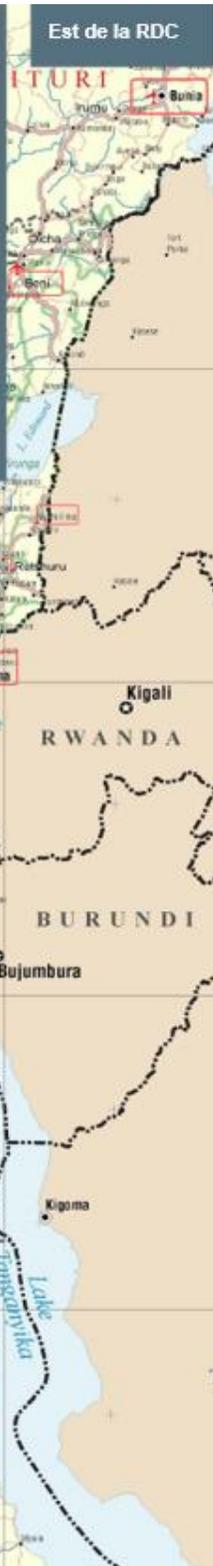
Capitaine Tanvi Shukla, première commandante de l'équipe



¹⁴ Voir la [résolution 2502 \(2019\) du Conseil de sécurité](#), section ii.f sur la réforme du secteur de la sécurité et les parties ii.g à k sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR).

Déploiement actuel des équipes d'engagement et portée de leurs activités

Équipe d'engagement bangladaise à Bunia
 Équipe d'engagement tanzanienne de la brigade d'intervention de la force à Beni
 Équipe d'engagement malawienne de la brigade d'intervention de la force à Beni
 Équipe d'engagement sud-africaine de la brigade d'intervention de la force à Beni
 Équipe d'engagement marocaine à Butembo
 Équipe d'engagement marocaine à Nyamilima
 Équipe d'engagement marocaine à Kiwanja
 Équipe d'engagement marocaine à Kitchanga
 Équipe d'engagement indienne à Goma
 Équipe d'engagement indienne à Himbi
 Équipe d'engagement népalaise à Walungu
 Équipe d'engagement pakistanaise à Sange
 Équipe d'engagement pakistanaise à Uvira
 Équipe d'engagement indonésienne à Kalemie (2)



En 2019, le nombre d'équipes d'engagement déployées dans la MONUSCO a triplé, passant de 5 à 15, du fait que 9 des 26 pays fournisseurs de contingents ont envoyé de telles équipes. En février 2021, 15 équipes d'engagement au total ont été déployées dans l'est de la République démocratique du Congo, leurs activités portant principalement sur la coordination civilo-militaire, comme par exemple la sensibilisation aux questions de droits de la personne et aux problèmes de santé.

Dans ces zones d'opérations, les femmes en tenue effectuent de plus en plus de patrouilles conjointes avec les forces de sécurité nationales ainsi que des patrouilles de nuit et de contrôle de zone. Les équipes d'engagement de la MONUSCO ont également été intégrées aux unités de combat, par exemple à Pinga, dans la province du Nord-Kivu, où sont signalées de nombreuses attaques contre les civils et un grand nombre de violences sexuelles liées aux conflits, afin de renforcer la présence d'unités de combat protégeant les femmes des communautés locales et la protection des civils.

Structure et coordination des équipes d'engagement de la MONUSCO

Toutes les équipes d'engagement de la MONUSCO sont actuellement déployées en équipes mixtes. Plusieurs équipes d'engagement sont composées exclusivement de femmes en tenue pour leurs opérations, mais en raison du manque de personnel féminin formé dans l'infanterie, les équipes d'engagement doivent faire appel à du personnel masculin dans la zone d'opérations pour que la force puisse assurer la protection dans les sites d'activité et d'incident. À l'heure actuelle, ce sont les commandants et commandantes d'unité qui sont

responsables de l'attribution des missions aux équipes d'engagement de la MONUSCO en fonction des besoins opérationnels.

L'équipe d'engagement bangladaise effectue une patrouille à pied dans le quartier de Bankoko à Bunia (province de l'Ituri) en mars 2020.



MEILLEURES PRATIQUES

Un certain nombre de meilleures pratiques ont été recensées à la MONUSCO, qui mettent en évidence l'utilité des équipes d'engagement pour les opérations de la Mission et la mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité.

Participation

- **Permettre aux femmes de participer au dialogue au niveau local :** À Goma, l'équipe d'engagement indienne a élaboré une base de données sur les dirigeantes communautaires, les personnalités publiques et les groupes de femmes grâce à des entretiens avec des femmes de la communauté. Les informations reçues de celles-ci ont permis d'effectuer davantage de patrouilles dans les zones à



L'équipe d'engagement bangladaise effectue une patrouille à pied dans le quartier de Bankoko à Bunia (province de l'Ituri) en mars 2020

haut risque et de planifier les activités de coordination civilo-militaire en fonction des besoins de la population. L'équipe d'engagement a également assuré la protection physique lors des rassemblements « Urafiki »¹⁵ et des réunions du comité de protection local, permettant ainsi aux femmes de l'assistance de faire connaître leurs préoccupations et les risques menaçant la paix et la stabilité locales. Ces informations ont également contribué à la planification des opérations de la force, ce qui a conduit notamment à l'arrestation d'auteurs d'atteintes aux droits de la personne et de violations des droits humains et à l'organisation de patrouilles. Le dialogue avec ces réseaux locaux de femmes s'est également avéré être un outil efficace pour instaurer la confiance entre la Mission et la population locale, sensibiliser celle-ci aux initiatives de la Mission et prévenir les différends locaux.

Protection

- **Comprendre les besoins des femmes et des filles déplacées :** À Bunia, l'équipe d'engagement bangladaise s'est entretenue avec des femmes à l'intérieur et autour des camps de déplacés afin de localiser les zones à haut risque pour ces

¹⁵ « Urafiki » signifie « amitié » en swahili.

femmes. Elle a recueilli les vues de centaines de femmes dans les camps de déplacés de Loda et de Roe dans le territoire de Djugu, ce qui a permis au bataillon de recenser les zones où un plus grand nombre de patrouilles devraient être effectuées pour prévenir les violences sexuelles liées aux conflits. En conséquence, des patrouilles d'interposition sont envoyées régulièrement dans les zones d'insécurité où travaillent les femmes afin d'assurer leur protection et d'appuyer les dispositifs d'alerte rapide.

- **Apporter un soutien aux victimes de violences sexuelles liées aux conflits :**

Plusieurs équipes d'engagement ont déployé deux ou trois soldates de la paix dans le cadre de déploiements d'unités de combat pour assurer une présence permanente de femmes en tenue dans les endroits où les violences sexuelles liées aux conflits constituaient un risque important pour la population. L'objectif est de définir les menaces et les risques dans la



Patrouille d'engagement du contingent sud-africain à Beni (Nord-Kivu) en mars 2018

zone en question avec l'aide des femmes et des filles des communautés locales et d'assurer une présence militaire à titre de prévention. Les membres du déploiement d'unités de combat sont formé(e)s au traitement des cas de violences sexuelles liées aux conflits, notamment le renvoi des dossiers, la protection, la non-discrimination, la confidentialité et le consentement des victimes. Lorsque de tels cas sont signalés aux membres féminins du déploiement d'unités de combat, elles peuvent fournir des trousseaux de prophylaxie post-exposition, orienter les victimes vers les services de santé et transmettre les premières informations au conseiller ou à la conseillère pour la protection des femmes du bureau local ou au personnel du Bureau conjoint des Nations Unies pour les droits de l'homme en vue du suivi des enquêtes.

Prévention

- **Patrouilles conjointes avec les forces armées nationales :** À Bukavu et à Walungu, les membres féminins de l'équipe d'engagement népalaise participent à des patrouilles conjointes avec les forces armées de la République démocratique du Congo lorsque l'équipe reçoit du conseiller ou de la conseillère pour la protection

des femmes et du Bureau conjoint des Nations Unies pour les droits de l'homme (BCNUDH) des informations concernant les zones de tension où les violences sexuelles liées aux conflits sont nombreuses ou que des allégations de violences sexuelles liées aux conflits sont signalées. La présence de femmes en tenue dans l'équipe d'engagement a permis d'établir de bons rapports entre l'équipe et les femmes des communautés locales, qui ont fourni des informations sur les problèmes de sécurité, ce qui a permis d'améliorer le renseignement, de modifier les itinéraires des patrouilles et d'assurer une protection plus efficace.

▪ **Sensibilisation à la COVID-19 :**

L'équipe d'engagement bangladaise a organisé 18 séances de sensibilisation à la COVID-19 dans la province de l'Ituri, notamment dans cinq camps de déplacés et dans des centres communautaires pour femmes, à l'intention principalement des femmes et des enfants. Environ 200 membres de la communauté ont été informés des symptômes de la COVID-19, de ses modes de transmission et des mesures préventives. L'équipe d'engagement a également distribué des brochures en alur et en swahili et mis en place des points de lavage des mains.



L'équipe d'engagement bangladaise met en place un point de lavage des mains au centre communautaire pour femmes de Shari (ci-dessus) et organise une séance de sensibilisation à la COVID-19 à l'intention des femmes à Bunia (ci-dessous) (province de l'Ituri) en mai 2020.



- **Campagne en faveur d'améliorations dans les prisons :** À Kalemie, l'équipe d'engagement indonésienne a collaboré étroitement avec les composantes opérationnelles de la MONUSCO, notamment la Section des affaires civiles, la Section des questions liées à la problématique hommes-femmes et le Groupe de l'administration pénitentiaire, pour organiser des séances d'information à l'intention des femmes dans la prison de la ville et promouvoir les mécanismes d'alerte locale et les droits des femmes.

- **Campagnes de santé ciblant la population locale :** À Uvira et à Sange, l'équipe d'engagement pakistanaise a organisé une campagne de santé mentale, menée par une professionnelle de la santé de l'équipe d'engagement. La campagne comprenait des séances d'information dans les écoles locales et dans la base de la MONUSCO et s'adressait en particulier aux rescapées de violences sexuelles liées aux conflits.

Prise en compte des questions de genre dans les activités de secours et de relèvement

- **Intégration des questions de genre :** À Tshikapa et à Kananga, l'équipe d'engagement marocaine a participé à la planification de la coordination civilo-militaire et veillé à l'intégration des questions de genre dans la gestion des projets. Au moins 50 % des projets de coordination civilo-militaire menés à bien ont amélioré les conditions de vie des femmes. Ainsi par exemple le projet d'approvisionnement en eau de Kamako a facilité l'accès à l'eau potable des communautés locales, notamment des femmes et des filles qui sont chargées de l'approvisionnement des familles en eau.

Principes directeurs

Lors de la phase initiale du déploiement des équipes d'engagement dans la MONUSCO, la Mission a défini les principes directeurs suivants qui contribueront à l'efficacité des activités de dialogue :

- **Activités menées en tenue :** Les membres des équipes d'engagement doivent mener toutes leurs activités en tenue pour accroître la visibilité des soldates de la paix, leur permettre de servir de modèles, de faire preuve de responsabilité et de faire mieux connaître les activités de la MONUSCO en faveur de la population locale.
- **Activités conformes au mandat :** Toutes les activités des équipes d'engagement doivent être conformes au mandat de la



Une soldate de la paix de la MONUSCO fait part de son expérience à des écolières lors de la Journée des Nations Unies à Bukavu (Sud-Kivu) en octobre 2017

MONUSCO et aux valeurs fondamentales de l'ONU. Il convient d'éviter les questions délicates sur le plan culturel (par exemple, la santé sexuelle et procréative, l'éducation sexuelle) et les sujets pour lesquels les membres de l'équipe d'engagement n'ont pas de formation professionnelle. Les séances portant sur les soins de santé doivent tenir compte des capacités de l'infrastructure médicale du pays.

- **Activités de protection de l'enfance** : Toutes les activités comportant un dialogue avec des enfants doivent être planifiées compte tenu des orientations définies par la Section de protection de l'enfance de la MONUSCO et la Section des affaires civiles. Seuls les établissements d'enseignement public doivent être retenus comme sites d'activité.
- **Principe consistant à « ne pas nuire »** : Dans le traitement des cas de violences, les besoins, la dignité et les souhaits des victimes doivent être pleinement respectés, par exemple lors du signalement aux autorités. La sensibilisation à la violence sexuelle liée aux conflits doit avant tout viser à prévenir les attaques contre les femmes plutôt qu'à promouvoir un changement de comportement ou l'adaptation des femmes. Conformément aux directives de l'ONU¹⁶, la prise de photographies d'enfants ou de victimes de violences ou en leur compagnie, qui permettraient de les identifier les met en danger et doit être évitée.



Soldate de la paix du bataillon malawien à Beni (Nord-Kivu) en décembre 2018

- **Approches tenant compte des questions de genre** : Dans la planification de leurs activités, les équipes d'engagement doivent faire appel aux compétences des responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes aux niveaux du quartier général de la force et des secteurs, compte tenu des orientations fournies par le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre de la force et du Groupe des questions de genre de la Mission, afin de faire connaître systématiquement les valeurs fondamentales de l'ONU et de diffuser des messages tenant compte des questions de genre.

¹⁶ Voir par exemple le [Manuel à l'intention des spécialistes de la protection de l'enfance dans les opérations de paix des Nations Unies](#) (Manual for Child Protection Staff in United Nations Peace Operations), p. 124.

- **Activités au titre des programmes** : Les équipes d'engagement ne doivent pas, par principe, distribuer de cadeaux ni de sucreries à la population locale car cela nuirait à des améliorations à long terme et à l'utilité que peut présenter la présence de femmes en tenue pour la mise en œuvre du mandat.
- **Inscription des objectifs et des résultats obtenus par les équipes d'engagement dans la budgétisation axée sur les résultats de la Mission** : Compte tenu de la mise en œuvre du Système complet d'évaluation de la performance, la Mission a examiné le portefeuille de projets et les objectifs prioritaires des équipes d'engagement et résumé leur déploiement et leurs objectifs en un résultat unique dans le projet de budget 21/22 de la MONUSCO. Elle a également inscrit le déploiement des équipes d'engagement dans les hypothèses budgétaires, dans le cadre du renforcement des activités qu'elle mène pour promouvoir la participation de la population à la protection des civils. Les résultats escomptés par les équipes d'engagement étant inscrits dans le budget, les ressources financières qui leur sont nécessaires bénéficieront d'une plus grande visibilité, ce qui facilitera la demande de crédits au titre des programmes.

Problèmes structurels

- **Relations hiérarchiques et structure de commandement** : En raison de la structure de commandement en vigueur, il n'est pas possible aux équipes d'engagement de consulter directement le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre, le ou la spécialiste de la protection de l'enfance de la force ou le personnel du bureau local, ce qui nuit à la coordination de la planification et risque de ne pas permettre aux équipes d'engagement de mener efficacement leurs activités et de parvenir aux résultats escomptés.
- **Fonctions du ou de la responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes** : Les responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes et de la protection de l'enfance au niveau des secteurs exercent actuellement leurs fonctions à temps partiel, ce qui limite le soutien apporté aux équipes d'engagement.
- **Connaissance limitée du rôle des équipes d'engagement** : La majorité des membres du personnel en tenue connaît mal encore le rôle des équipes d'engagement et les avantages qu'apporte le déploiement de femmes en tenue, de sorte qu'il est difficile aux chefs tant masculins que féminins des équipes d'engagement d'obtenir un soutien pour les programmes et activités de leurs équipes.

- **Manque de synchronisation dans le déploiement des équipes d'engagement dans leurs unités :** Les équipes d'engagement ne sont pas déployées avec les unités auxquelles elles sont intégrées ; en d'autres termes, elles ne sont pas affectées au même tour de service que les unités dont elles relèvent, ce qui nuit à l'établissement de relations de travail solides. Les femmes en tenue devraient être systématiquement déployées pour la même durée que leurs homologues masculins et donc avec les unités auxquelles elles sont intégrées, avec des tours de service plus courts approuvés au cas par cas pour celles qui ont des enfants à charge dans leur pays d'origine.

- **Pénurie de capacités facilitatrices :** En raison de la pénurie persistante d'assistantes chargées de la liaison avec la population locale et d'assistantes multilingues maîtrisant le français et les langues locales telles que le swahili, il est difficile de



Une équipe d'engagement indienne effectue une patrouille de contrôle de zone à Kilolirwe (Nord-Kivu) en mars 2020

communiquer efficacement avec les femmes des communautés locales¹⁷. Par ailleurs, du fait que la formation aux questions de violence sexuelle liée aux conflits est imparfaite parmi les membres du personnel de la Mission qui sont chargés de promouvoir la participation de la population, l'approche consistant à « ne pas nuire » et l'efficacité de cette participation s'en trouvent compromises.

- **Sécurité personnelle des femmes en tenue :** La sécurité personnelle est importante car elle permet aux femmes en tenue de s'acquitter efficacement de leur mandat. Lors de la conception et de la gestion des camps de la force de la MONUSCO, la priorité doit être accordée à la proximité des installations sanitaires pour les femmes avec les moyens d'hébergement et les aires de loisirs qui leur sont réservés, à un éclairage adéquat dans l'ensemble du camp, à des installations sanitaires et des logements munis de verrous et à des systèmes de communication qui renforcent la sécurité personnelle.

¹⁷ Les assistant(e)s chargé(e)s de la liaison avec la population locale sont des spécialistes ressortissant(e)s de l'État hôte, qui sont formé(e)s, qui mènent des activités en matière d'affaires civiles et qui dialoguent notamment avec les membres de la communauté. Les assistant(e)s multilingues sont exclusivement chargé(e)s de la traduction et doivent bien connaître la terminologie de la violence sexuelle liée aux conflits et le rôle de la Mission face à la violence sexuelle liée aux conflits pour comprendre le contexte.

- **Établissement de rapports, suivi et évaluation** : À l'heure actuelle, il n'existe pas de modalités normalisées que les équipes d'engagement des missions de maintien de la paix peuvent appliquer pour rendre compte de leurs activités et des résultats qu'elles ont obtenus, ce qui ne permet pas d'établir l'efficacité de ces activités ni de les modifier en fonction des données recueillies autres que les informations en retour ponctuelles provenant des membres de la communauté pendant le déroulement de ces activités.

Perception des équipes d'engagement de la MONUSCO

Par la population

Avec le temps, les équipes d'engagement de la MONUSCO sont parvenues à établir de bons rapports avec les femmes des communautés locales et à les amener à faire connaître ouvertement leurs préoccupations en matière de sécurité.

Nous sommes heureuses d'avoir les soldates de la paix tanzaniennes à nos côtés aujourd'hui. Nous remercions Dieu pour l'aide que la MONUSCO continue de nous apporter en ces temps difficiles pendant le conflit.

Une jeune mère, qui participe à une séance de conseil et de contrôle médical organisée par l'équipe d'engagement tanzanienne dans le village de Matembo (Nord-Kivu). Photo Du Jour, 11 mars 2020

« Les soldates bangladaises sont une source d'espoir et d'inspiration pour nous. Nous nous sentons plus en sécurité et nous avons des connaissances sur la violence fondée sur le genre ».

Réaction d'une habitante du village de Bambe aux patrouilles de soldates de la paix bangladaises dans la province de l'Ituri. Photo Du Jour, 28 mars 2020

Par le personnel en tenue

Les équipes d'engagement sont encore souvent considérées avec scepticisme par le personnel en tenue de la MONUSCO, du fait que leur rôle et leur contribution à la mise en œuvre globale du mandat ne sont pas généralement bien compris. Elles bénéficient théoriquement d'un appui, mais le soutien logistique nécessaire à la mise en œuvre de leurs activités est souvent perçu comme une charge supplémentaire pour les unités des pays qui fournissent des contingents. Les commandants et commandantes d'unité se montrent généralement accommodants et bien disposés à l'égard des équipes d'engagement, sans doute aussi en raison des instructions reçues de leur hiérarchie, mais un léger doute semble persister sur l'utilité des équipes d'engagement et leur efficacité réelle.

RECOMMANDATIONS ET ÉTAPES SUIVANTES

Recommandations

Le déploiement des équipes d'engagement n'en est encore qu'à ses débuts dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies en général et la MONUSCO en particulier. Les commandants et commandantes d'unité peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre les stéréotypes et faciliter le changement de mentalité afin de permettre et de promouvoir l'intégration effective des femmes en tenue et le recours aux équipes d'engagement pour atteindre les objectifs fixés. Lorsque les compétences des femmes en tenue et leur contribution sont prises en compte, les équipes d'engagement deviennent des multiplicateurs de puissance et aident les unités à mettre en œuvre le mandat confié à la Mission.



Des soldates de la paix sud-africaines de la base opérationnelle de compagnie de la MONUSCO à Mavivi participent à une formation en mars 2018

Les recommandations ci-après à l'intention du Bureau des affaires militaires, des pays qui fournissent des contingents, de la direction de la force et des commandants et commandantes d'unité comprennent des mesures concrètes qui permettent de tirer parti du potentiel des équipes d'engagement pour la mise en œuvre du mandat de la Mission.

À l'intention du Siège de l'ONU et du Bureau des affaires militaires

- **Rationalisation des responsabilités des équipes d'engagement :** Le Bureau des affaires militaires devrait définir les responsabilités des équipes d'engagement pour que leur rôle soit standardisé. Huit fonctions essentielles sont définies pour les bataillons d'infanterie dans le Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies et complètent la doctrine nationale ; toutefois les missions doivent élaborer des fonctions propres au pays, qui prennent en compte les besoins et les

réalités dans la zone d'opérations et permettent de mettre en œuvre le mandat confié à la Mission¹⁸.

- **Formation préalable au déploiement** : Le Bureau des affaires militaires doit élaborer, à l'intention de tous les membres des sections d'engagement, les conditions de base régissant la formation préalable au déploiement, les modules obligatoires ci-après étant obligatoires :
 - Condition physique
 - Compétences en matière de patrouille et techniques de fouille
 - Compétences linguistiques de base et aptitude à la communication en swahili ou en français, notamment la collaboration avec les interprètes, techniques d'interrogation et rédaction de rapports
 - Introduction à la prévention de la violence sexuelle liée aux conflits, prise en charge et lignes directrices pour l'orientation des victimes
 - Introduction à des questions telles que la prise en compte des questions de genre dans les opérations de maintien de la paix, le programme pour les femmes et la paix et la sécurité, la protection de l'enfance, les droits de la personne et la protection des civils
 - Initiation aux cultures et normes locales dans la zone d'opérations.

Lorsque ces conditions ne peuvent être remplies par le pays fournisseur de contingents avant le déploiement, les commandants et commandantes doivent apporter leur concours à la formation de l'équipe d'engagement dans les quatre semaines suivant son arrivée en République démocratique du Congo. Le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre de la force et les sections opérationnelles de la MONUSCO dans les domaines susmentionnés peuvent apporter leur soutien à la planification et au déroulement de ces formations.

¹⁸ Les fonctions essentielles d'un bataillon d'infanterie sont les suivantes : commandement et contrôle, renseignement militaire dans les opérations de maintien de la paix, mobilité et manœuvre, soutien logistique, engagement, puissance de feu, protection et sécurité (y compris la protection des civils et la protection de la force) et interopérabilité, [Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies](#), 2020.01, p.24

- **Orientations simplifiées pour l'établissement de rapports, le suivi et l'évaluation :** Le Bureau des affaires militaires devrait élaborer des lignes directrices générales sur



L'équipe d'engagement sud-africaine effectue une patrouille entre Mavivi et Muzambayi, à Beni (Nord-Kivu) en mars 2018

l'établissement des rapports et les données à recueillir par les équipes d'engagement pour permettre un suivi et une évaluation standardisés, entre missions, des activités, de la portée de l'action et de l'efficacité des équipes d'engagement. Les activités visant à rationaliser l'établissement de rapports par les équipes d'engagement doivent être intégrées aux initiatives en cours sur l'évaluation du travail, telles que

le Système complet d'évaluation de la performance, aux logiciels existants d'établissement de rapports (par exemple SAGE) et aux modèles de rapport¹⁹.

À l'intention des pays qui fournissent des contingents

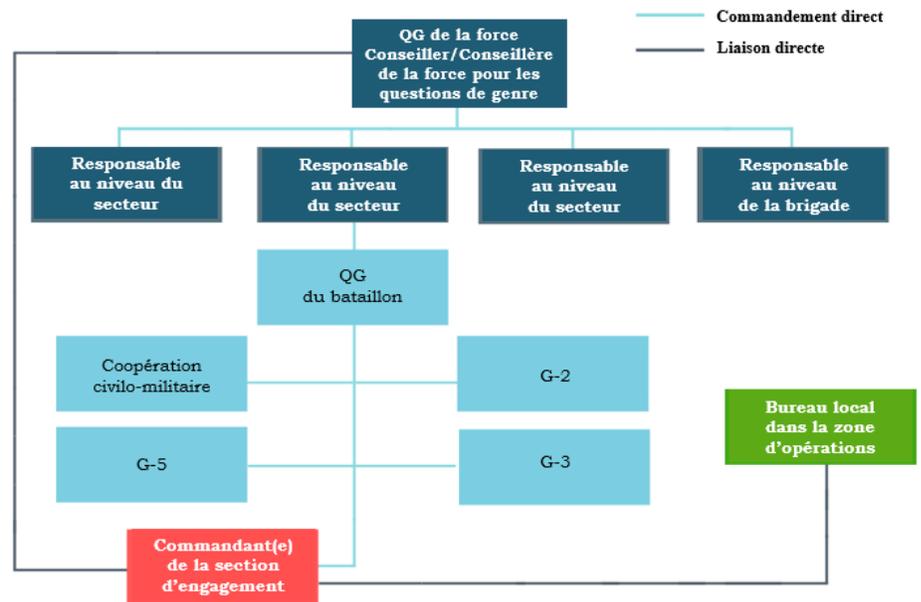
- **Sections d'engagement :** Tous les pays qui fournissent des contingents sont tenus, conformément au Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies, de se déployer avec des sections d'engagement.
- **Formation préalable au déploiement :** Les pays qui fournissent des contingents doivent veiller à ce que les femmes en tenue reçoivent une formation préalable au déploiement d'une portée et d'une qualité semblables à celles de leurs homologues masculins, afin de les doter des compétences requises pour mener des activités militaires.
- **Intégration des équipes d'engagement dans la structure de la force et de la Mission :** Les pays qui fournissent des contingents doivent intégrer les équipes d'engagement dans la structure de coordination de la force et de la Mission. Les équipes d'engagement doivent être placées sous le commandement direct des responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes aux

¹⁹ Le modèle de rapport figurant dans l'annexe A, élaboré par la force de la MONUSCO, peut servir de point de départ, concurrentement avec le modèle du [Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies](#), pour une évaluation inclusive des villages. Un tableau de bord pour les équipes d'engagement, qui est propre à la Mission et repose sur les données provenant du logiciel SAGE et les informations recueillies par les équipes d'engagement, a été examiné au sein de la MONUSCO mais demeure au stade de proposition.

niveaux des secteurs et du quartier général (QG) du bataillon. Les commandants et commandantes des sections d'engagement doivent rester en liaison étroite avec le quartier général de la force, le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre de la force et le bureau local dans leur zone d'opérations. Les détails des opérations pour chaque équipe d'engagement, qui sont éclairés par le plan d'action militaire pour les questions de genre, doivent néanmoins rester souples et relever de la responsabilité du commandement du pays qui fournit des contingents.

▪ **Synchronisation du déploiement des équipes d'engagement avec celui des unités auxquelles elles sont intégrées :**

Les équipes d'engagement doivent être intégrées dans les unités avec lesquelles elles sont déployées. Avant leur déploiement, elles doivent également acquérir une bonne connaissance des



tactiques, techniques et procédures de la Mission et de la manière dont les diverses composantes de la force et les sections civiles contribuent aux opérations de la Mission. Les rotations du personnel des sections d'engagement doivent être synchronisées avec le déploiement des unités envoyées par le pays fournisseur de contingents afin de promouvoir des relations de travail solides et d'éviter tout déphasage, tandis que le déploiement de plus courte durée de membres individuels des sections d'engagement peut être examiné au cas par cas.

- **Composition des équipes d'engagement :** Tous les bataillons d'infanterie doivent effectuer des patrouilles mixtes en incorporant des équipes d'engagement formées (comprenant au moins 50 % de femmes) dans les activités militaires de routine et dans la structure d'ensemble de la force. Les équipes d'engagement peuvent comprendre des composantes soit mixtes soit exclusivement féminines, en fonction du personnel féminin en tenue disponible dans le pays fournisseur de contingents. Le principe fondamental consiste à assurer la réalisation optimale des objectifs de protection, de participation, de prévention et de prise en compte systématique des questions de genre.

Au niveau de la Mission

- **Promotion du rôle des sections d'engagement dans la mise en œuvre du mandat :**

Les responsables de la force doivent comprendre le rôle et l'utilité des sections d'engagement, s'efforcer d'en tirer parti pour faire progresser la mise en œuvre du mandat et promouvoir activement leur contribution à la Mission.



L'équipe d'engagement indonésienne mène des activités d'observation à Kalemie (Tanganyika) en mars 2020

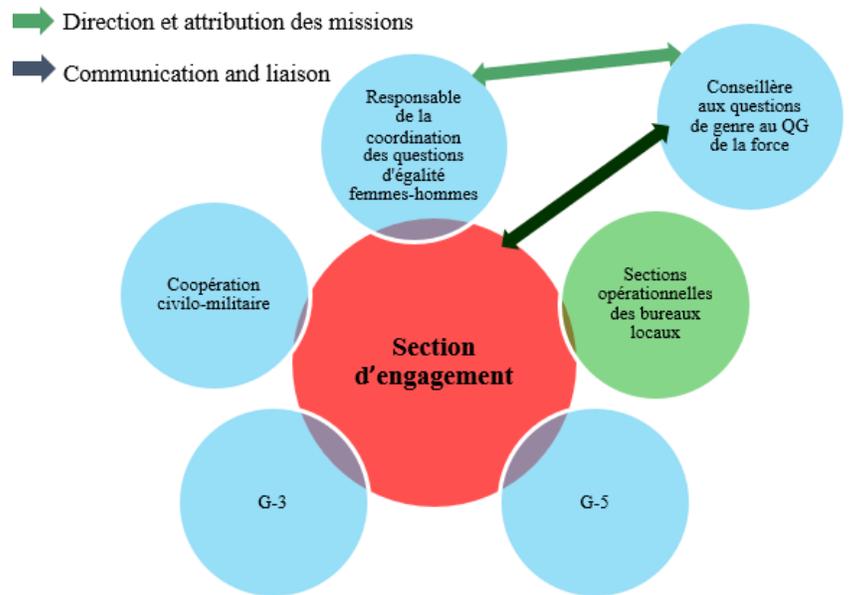
- **Tolérance zéro du harcèlement sexuel :**

La politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel doit être appliquée rigoureusement et en tous lieux par les commandants et commandantes de secteur et de la brigade, et les membres de la force doivent être tenus pour responsables en cas de non-respect, conformément au mémorandum d'accord entre l'ONU et le pays fournisseur de contingents. Les équipes d'engagement doivent être pleinement conscientes de la politique de « tolérance zéro » de l'ONU en matière d'exploitation et d'atteintes

sexuelles, notamment des mécanismes de communication de l'information établis par la Mission en cas de faute. Il leur sera ainsi possible de contribuer à la stratégie adoptée par la Mission pour régler les problèmes d'exploitation et d'atteintes sexuelles commises par le personnel, comme par exemple la participation à des activités d'information et de sensibilisation et de communication de l'information et les contacts avec la population (en particulier les réseaux locaux de dépôt de plaintes) et avec leurs collègues des pays fournisseurs de contingents.

- **Renforcement des capacités facilitatrices :** Pour mieux communiquer avec les femmes des communautés locales, il convient d'augmenter le nombre d'assistantes chargées de la liaison avec la population locale, notamment en réexaminant les règlements et en élargissant les listes existantes. L'augmentation du nombre d'assistantes multilingues permettrait de constituer une équipe entièrement féminine au sein du personnel de la Mission et de créer un « espace sûr » pour le dialogue avec les victimes potentielles de violences sexuelles liées aux conflits. La formation aux questions de violences sexuelles liées aux conflits doit être dispensée aux assistantes chargées de la liaison avec la population locale et à tous les autres membres du personnel de la Mission avant leurs contacts avec la population.

- Rationalisation de la coordination et des relations hiérarchiques dans les équipes d'engagement :** Ce sont les commandants et commandantes d'unité qui sont responsables de l'attribution des missions aux équipes d'engagement de la MONUSCO en fonction des besoins opérationnels qui sont coordonnés par l'intermédiaire du G5. Ces équipes doivent également se coordonner avec la Section de la coordination civilo-militaire et les sections civiles opérationnelles du bureau local dans leur zone d'opérations afin d'harmoniser leurs activités et de les organiser selon les priorités, d'éliminer les conflits dans les opérations et de promouvoir l'intégration des questions de genre dans les stratégies et plans militaires²⁰. Les équipes d'engagement doivent également se coordonner avec la direction du G3 en ce qui concerne les règles de communication de l'information et avec les responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes au niveau des secteurs pour obtenir les données et informations sur le genre propres à la zone. Des relations étroites doivent également être établies avec le ou la responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes au niveau du secteur et le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre de la force pour fournir aux équipes d'engagement des informations complètes et actualisées sur les priorités, la planification et les opérations à venir de la force. Par ailleurs, il ne devrait pas y avoir plus de deux équipes d'engagement par site afin d'éviter le chevauchement d'activités.



- Lancement d'un projet pilote concernant l'établissement de rapports, le suivi et l'évaluation :** Compte tenu des lignes directrices relatives à l'établissement des rapports et à la collecte de données, qui seront élaborées par le Bureau des affaires militaires, un projet pilote coordonné par le ou la conseillère pour les questions de genre de la force, en collaboration avec le commandant ou la commandante du contingent envoyé par le pays fournisseur de contingents, pourrait être mis en

²⁰ Chaque bataillon ou bataillon à déploiement rapide dispose d'une branche militaire de coordination civilo-militaire. Bien que les équipes d'engagement ne fassent pas directement partie de la coopération civilo-militaire, elles doivent néanmoins être en contact régulier avec la section de la coordination civilo-militaire.

œuvre au sein d'une équipe d'engagement au niveau de la Mission. Ce projet comprendra des réunions régulières avec les sections civiles opérationnelles sur le terrain (voir le point 2 dans les priorités futures de l'équipe d'engagement plus loin) pour recenser les zones de tension où des activités de protection des civils seraient nécessaires et pour établir un ou deux sites où l'équipe d'engagement pourra mener régulièrement des initiatives de dialogue pendant une période initiale de trois mois afin de renforcer la sécurité des femmes, des hommes, des filles et des garçons. La section d'engagement doit présenter au conseiller ou à la conseillère pour les questions de genre de la force un rapport mensuel sur ses activités et les échanges qu'elle a eus, le nombre de membres de la communauté contactés, les effets des activités menées ainsi que les tendances des atteintes aux droits de la personne et des violations des droits humains dans la zone d'opérations²¹. Il convient de faire preuve de prudence dans l'établissement des rapports concernant l'évaluation de l'efficacité. Ainsi par exemple, il faut tenir compte, dans la réalisation d'objectifs tels que le renforcement à long terme de la sécurité de la population, la réduction des conflits et des atteintes aux droits de la personne et des violations des droits humains, de tendances à court terme qui sont déterminées par des variables sur lesquelles les équipes d'engagement n'ont pas de prise ou qui dépassent leurs capacités.

- **Renforcer le rôle des responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes au niveau des secteurs :** Du fait que le poste de responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes est à l'heure actuelle un emploi à temps partiel, les questions de genre sont souvent considérées comme secondaires par rapport à d'autres fonctions, de sorte que ce poste est la plupart du temps essentiellement symbolique. Le poste de responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes au niveau des secteurs devrait devenir un poste à temps complet, les titulaires étant sélectionnés en fonction de compétences requises et bénéficiant d'une formation et de conseils supplémentaires de la part du conseiller ou de la conseillère pour les questions de genre de la force. Plutôt que de convertir le poste de responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes au niveau du secteur en un poste à temps complet, il est

²¹ Le rapport pourrait comprendre des indicateurs qualitatifs et quantitatifs tels que le nombre (ventilé par sexe et par âge) de membres de la communauté contactés, les comptes rendus faisant état d'actes de violence (y compris la violence sexuelle liée aux conflits) qui ont été signalés à l'équipe, la qualité de la participation et la confiance dans l'équipe d'engagement, des informations telles que les détails sur les entretiens avec la population, les niveaux de violence signalés, les principaux domaines et problèmes de sécurité, etc.

recommandé de le faire dépendre hiérarchiquement du ou de la responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes du quartier général de la force.

Des soldates de la paix du bataillon sud-africain effectuent des contrôles sanitaires en partenariat avec des organisations féminines locales dans la zone de Beni (Nord-Kivu) en mars 2018



Suggestions pour les priorités futures des sections d'engagement

Les équipes d'engagement et les femmes en tenue déployées avec le personnel d'un pays fournisseur de contingents à la MONUSCO s'acquittent de divers rôles. Les propositions de priorités ci-après permettront de mieux définir les responsabilités de ces équipes et de rationaliser leur intégration dans les activités visant à mettre en œuvre le mandat confié à la Mission.

- **Coordination avec le groupe de travail sur la protection de la force** : La direction des équipes d'engagement doit participer régulièrement aux travaux du groupe de travail sur la protection au niveau des secteurs et du quartier général de la brigade pour contribuer à l'évaluation des risques pour la protection des civils et à l'élaboration de stratégies de protection.
- **Coordination avec les acteurs de la protection de la MONUSCO** : Les équipes d'engagement doivent consulter régulièrement les bureaux locaux et tout particulièrement le personnel du Bureau conjoint des Nations Unies pour les droits de l'homme, de la Section des questions liées à la problématique hommes-femmes, de la Section de la protection des civils, de la Section de la protection de l'enfance et des conseillers ou conseillères pour la protection des femmes. L'intégration du commandement des équipes d'engagement dans les structures existantes de coordination et de partage d'informations au niveau des bureaux locaux entre les sections opérationnelles susmentionnées (telles que le Groupe de direction pour la protection au niveau des provinces) fournira des informations importantes, ce qui

permet d'examiner et de répartir les tâches prioritaires en matière d'engagement et d'élaborer des projets de coordination civilo-militaire en faveur des femmes et des filles.



Des soldates de la paix participent à une opération d'évaluation de la sécurité à Lukweti (Nord-Kivu) en avril

▪ **Participation d'un plus grand nombre de femmes en tenue aux patrouilles :**

Les membres des équipes d'engagement et les femmes en tenue en général devraient être déployées dans les patrouilles, les missions d'évaluation conjointe, le déploiement d'unités de combat et les bases opérationnelles de compagnie, en particulier dans les zones considérées comme

présentant des risques importants de violations des droits humains, d'atteintes aux droits de la personne et de violences sexuelles liées aux conflits. Le déploiement de femmes en tenue contribue à l'atténuation des risques, au moyen des dispositifs d'alerte rapide, et à la prévention grâce à la protection physique.

- **Coordination avec les sections civiles de la MONUSCO :** Les équipes d'engagement doivent se concerter avec la Section du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration, les chefs des bureaux locaux, les conseillers et conseillères pour la protection des femmes et la Section de la protection de l'enfance pour planifier et mettre en œuvre au niveau des bureaux locaux des activités d'information qui ciblent les femmes et les filles associées aux groupes armés et pour œuvrer en faveur de la démobilisation des femmes et de la libération des enfants associés aux groupes armés. Les soldates de la paix peuvent, dans le cadre de ces activités, devenir des modèles auxquelles pourraient s'identifier les femmes des communautés locales et encourager davantage de femmes à prendre part au processus de désarmement pour pouvoir bénéficier des services correspondants. Les équipes d'engagement peuvent également contribuer au processus de désarmement, démobilisation, réintégration et réinstallation ou rapatriement des combattantes et des personnes à leur charge en procédant à des contrôles et en recueillant des informations tenant compte des questions de genre.

- **Analyse et planification fondées sur le genre :** Les sections d'engagement doivent, en collaboration avec la Section des affaires civiles de la MONUSCO et le Groupe des questions de genre, élaborer la cartographie des zones de tension dans leurs zones d'opérations respectives, en décrivant les risques fondés sur le genre que pourraient courir les civils. Elles doivent également participer à la planification des opérations de protection contre les groupes armés et des opérations mobiles (par exemple, celles de la brigade d'intervention de la force) ainsi qu'aux stratégies dans l'optique des femmes et de la paix et de la sécurité.
- **Promotion de la participation des femmes des communautés locales au dialogue :** Chaque équipe d'engagement élabore, en coopération avec le Groupe des questions de genre de la MONUSCO, les responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes et le personnel chargé des affaires civiles au niveau du bureau local, une base de données sur les principales organisations de femmes et les dirigeantes communautaires dans la zone d'opérations. Les équipes d'engagement doivent en outre assurer la protection physique des groupes de femmes et prôner le dialogue avec ces groupes ainsi que leur participation à d'autres activités locales de consolidation de la paix.

Étapes suivantes

Plan d'action militaire pour les questions de genre

Publié en mars 2021

Conférence des commandants de secteur

Possibilité de souligner le rôle des équipes de liaison

Atelier sur le plan d'action militaire pour les questions de genre

À organiser pour le commandement des équipes de liaison

Mécanismes de coordination pilotes

Projet pilote avec les équipes de liaison du secteur central et le bureau local à Goma

Dans le cadre des étapes suivantes qui portent sur la promotion et la rationalisation des fonctions confiées aux équipes d'engagement de la MONUSCO, un nouveau plan d'action militaire pour les questions de genre a été publié, qui précise également le rôle des sections d'engagement de la MONUSCO. Ce plan d'action a été communiqué aux commandants de secteur et de brigade en mars 2020 et sera réédité tous les trimestres pour tenir compte de la relève des contingents dans les divers secteurs. Un atelier sur le plan d'action sera organisé à l'intention des commandants et commandantes des équipes d'engagement lorsque la pandémie de COVID-19 se sera apaisée ; pour l'heure, des réunions d'information

individuelle sont organisées entre les nouveaux commandants et commandantes des équipes d'engagement et le conseiller ou la conseillère pour les questions de genre de la force. La prochaine conférence des commandants et commandantes de secteur à Goma devrait également comprendre une séance consacrée au rôle des sections d'engagement et aux moyens de renforcer leur efficacité opérationnelle. Les équipes d'engagement du secteur central mettront également en œuvre, au début de 2021, [MONUSCO | NOTE D'INFORMATION SUR LES ÉQUIPES D'ENGAGEMENT | FÉVRIER 2021 | NON CLASSIFIÉ](#)

un projet pilote de mécanisme de coordination entre les sections d'engagement et les sections opérationnelles du bureau de Goma.

SIGLES

BCNUDH	Bureau conjoint des Nations Unies pour les droits de l'homme en République démocratique du Congo
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
FARDC	Forces armées de la République démocratique du Congo
ONU	Organisation des Nations Unies
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique Du Congo
QG	Quartier général

RÉFÉRENCES COMPLÉMENTAIRES

Politiques et orientations de l'Organisation des Nations Unies

- [Politique du Département des opérations de maintien de la paix sur la prise en compte des questions de genre dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies](#) (2018.01).
- [Prévenir et combattre la violence sexuelle liée aux conflits dans le cadre des missions des Nations Unies](#) (2019.35) (Politique) (2020).
- [Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies](#) (6 octobre 2017).
- Circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, ST/SGB/2008/5, 11 février 2008
- [Dossier d'information du Département des opérations de paix sur l'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité](#), 2020.
- Note d'orientation du Département des opérations de paix (non identifiée). [Women Transforming Peace Through Peacekeeping](#).
- Messages clés du Département des opérations de paix (non identifiés). [Women, Peace and Security \(WPS\) In Peacekeeping Operations](#).
- Brochure du Département des opérations de paix (2019). [Women Transforming Peace](#).
- Brochure du Département des opérations de paix (YYY). [Gender Equality in Peacekeeping Operations](#).
- Manuel à l'usage des bataillons d'infanterie des Nations Unies, 2020.01.
- Dos Santos Cruz C.A. et Phillips W. [Improving Security of United Nations Peacekeepers: We need to change the way we are doing business](#). Décembre 2017.
- [Rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix intitulé « Unissons nos forces pour la paix : privilégions la politique, les partenariats et l'action en faveur des populations »](#), juin 2015.
- Assemblée générale des Nations Unies, Rapport du Comité spécial des opérations de maintien de la paix et de son Groupe de travail sur la reprise de la session de 2007*, Projet révisé de modèle de memorandum d'accord*, A/61/19 (Part III), 12 juin 2007.
- Plan d'action militaire pour les questions de genre de la MONUSCO, 10 mars 2020.
- MONUSCO. [CLA Handbook – A practical field guide for MONUSCO Community Liaison Assistants](#). Novembre 2013.

- Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'appui aux missions. [Les assistants de liaison communautaire dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies \(Enquête sur les pratiques\)](#). Novembre 2016.

Travaux de recherche universitaires et directives militaires

- Bertolazzi, F. [Women with a Blue Helmet- The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Mission](#), Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, document de travail, 2010
- Bjorkhaug I. et Boas. M. [Men, Women and gender-based violence in North Kivu, DRC](#). Rapport Fafo, 2014.
- Bridges D. et Horsfall D. [Increasing Operational Effectiveness in UN Peacekeeping – Towards a Gender -Balanced Force](#). Armed Forces & Society, septembre 2009.
- [Commander's Guide to Female Engagement Teams](#) (Version 3), Centre for Army Lessons Learned, 2011.
- Fitriani. [Pre-Deployment Training Of Un Women Military Peacekeepers : A Case Study Analysis Of Three Southeast Asian Countries](#). Cranfield Defence And Security. Cranfield University. 2017.
- Hutchinson, S. [Leading the Operationalisation of WPS](#). Security Challenges Vol. 14, No. 2. 2018.
- Kaltiainen, L. [A growing force? An empirical study on the role of female military peacekeepers in UN peacekeeping operations](#). Tampere University. 2019.
- Kuehnast, K et Zimmerman, S. [No Will, No Way : Women, Peace, and Security in Peacekeeping Operations](#). United States Institute for Peace (USIP). Peace and Stability Operations Journal Online. Octobre 2012.
- Rohwerder B. [Lessons from Female Engagement Teams](#). Applied Knowledge Services. Janvier 2015.
- Simic O. [Moving beyond the numbers : integrating women into peacekeeping operations](#). Norwegian Peacebuilding Resource Centre (NOREF). Note de synthèse. Mars 2013.

ANNEXES

Annexe A : Modèle de rapport d'évaluation, à six mois et au terme de son déploiement, de l'équipe d'engagement de la force de la MONUSCO

ÉVALUATION DES RÉSULTATS ET DE L'EFFICACITÉ

- Quelles activités l'équipe d'engagement a-t-elle menées ?
 - Nombre et type d'activités
- Qui a planifié les activités et sur quels facteurs les décisions ont-elles reposé ?
- Quelles étaient les perceptions de la population locale ?
- Les femmes ont-elles eu des échanges avec vous ?
 - Comment les entretiens avec les femmes ont-ils contribué aux activités de protection des civils menées par la MONUSCO ?
 - Quels étaient les problèmes qui se sont posés pour vous lors de vos missions ?
- Y a-t-il des activités que vous souhaiteriez mener mais qui ne sont pas possibles ?
 - Quels sont les obstacles (ressources financières ou humaines, accès, protection limitée fournie par la force, etc.) ?
- Quels sont, selon vous, les effets de vos activités ?
 - Quel a été le résultat des entretiens avec les femmes ? Y a-t-il eu des activités de suivi ?
- Quels sont, selon vous, les résultats concrets obtenus par l'équipe d'engagement ?
- Quelles mesures recommandez-vous pour améliorer le fonctionnement et l'efficacité de l'équipe d'engagement ?

INTÉGRATION ET EMPLOI

- Comment avez-vous été perçu(e) par votre unité ou votre commandant ou commandante ?
- Comment votre chaîne de commandement peut-elle mieux vous soutenir ?
- De quel soutien avez-vous besoin de la part du conseiller ou de la conseillère pour la protection des femmes du quartier général de la force ou du ou de la spécialiste de la protection de l'enfance ?
- Quelle est l'importance du commandement et de la coordination dans votre travail, et comment pourraient-ils être améliorés ?
- Vous sentez-vous respectée par vos collègues masculins ?
- Qu'est-ce qui vous permettrait de faire votre travail plus facilement et efficacement ?
- Quelles sont les faiblesses que vous percevez dans votre équipe ?
 - Comment remédier à ces faiblesses ?
- Quelles sont les points forts que vous percevez dans votre équipe ?
 - Comment pourraient-ils être mis à profit pour promouvoir le mandat de la MONUSCO ?
- Trouvez-vous votre travail gratifiant ?

FORMATION

- Quelle formation aurait permis d'améliorer le travail de l'équipe d'engagement avant la mission et pendant votre déploiement ?

Autres considérations

Y a-t-il autre chose que vous aimeriez faire savoir pour améliorer l'emploi de l'équipe d'engagement ?

Pouvez-vous décrire brièvement un scénario qui, selon vous, a été une réussite et dont vous avez tiré fierté ?

Veillez ajouter jusqu'à trois photos qui sont représentatives de vos activités.

Annexe B : Indicateurs relatifs à la mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité dans les composantes militaires

Source : Dossier d'information du Département des opérations de paix sur l'égalité des genres et les femmes, la paix et la sécurité, p.139

Indicateur de base (à utiliser dans toutes les missions)

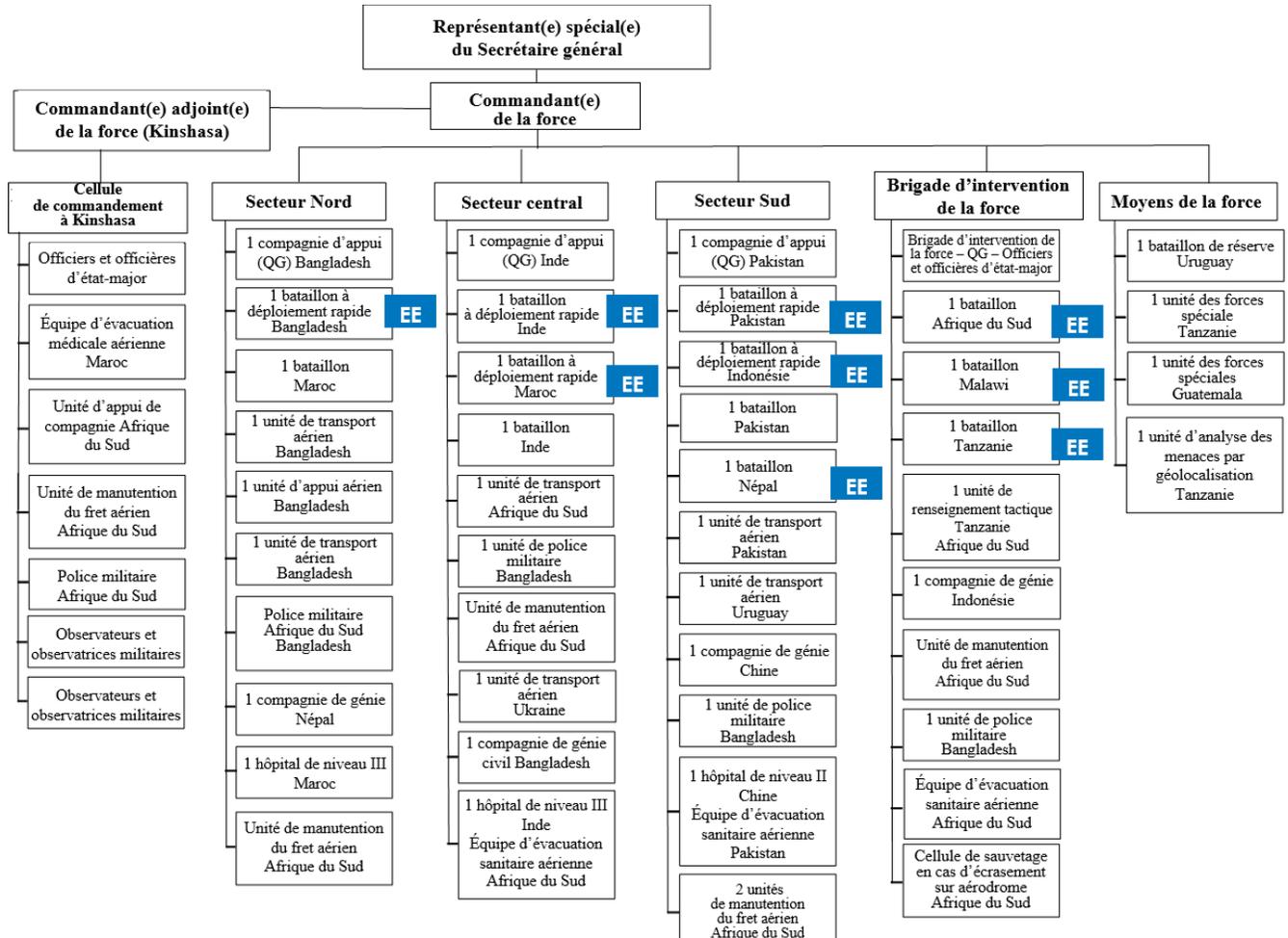
- Nombre d'opérations tenant compte des questions de genre menées par les contingents militaires des Nations Unies, notamment les activités des équipes de liaison, pour protéger les civils.

Indicateurs de travail facultatifs (à utiliser en fonction du mandat de chaque mission)

- Nombre et pourcentage de femmes déployées dans les zones de mission
- Nombre d'officières d'état-major participant au processus de planification au quartier général de la force
- Pourcentage de tâches de la mission qui mobilisent les organisations de femmes de la société civile pour informer les processus clés
- Nombre de fois où la commandante ou le commandant de la force et les hautes et hauts responsables se sont concertés avec les organisations de femmes de la société civile pour informer les processus clés
- Pourcentage d'activités du personnel opérationnel militaire (ordres, annexes, ordres simplifiés, directives) dans l'ensemble de la mission, qui portent sur les besoins liés au genre de la population et qui prévoient des interventions visant à répondre à ces besoins (par exemple des couloirs sécurisés pour les mouvements après une opération effectuée par la brigade d'intervention de la force)
- Nombre de projets à effet rapide qui font participer les femmes comme les hommes ?
Combien de projets à effet rapide sont menés en faveur des femmes et des filles ?

Annexe C : Organigramme de la force de la MONUSCO, y compris les équipes d'engagement

(d'après le budget de la MONUSCO pour l'exercice 2020/21)



Sigles : EE : Équipe d'engagement, QG : Quartier général.