

Note de synthèse

Portail des Nations Unies sur les femmes dans les secteurs de la justice et de la sécurité

Résultats de la première
phase de collecte de
données (2026)

À propos du DCAF

Le DCAF – Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité se consacre à l'amélioration de la sécurité des États et de leurs populations dans un cadre de gouvernance démocratique, d'état de droit, de respect des droits humains et d'égalité des genres. Depuis sa création en 2000, le DCAF a contribué à rendre la paix et le développement plus durables en aidant les États partenaires et les acteurs internationaux qui les soutiennent à améliorer la gouvernance de leur secteur de la sécurité grâce à des réformes inclusives et participatives. Il crée des produits de connaissances novateurs, encourage les normes et les bonnes pratiques, fournit des conseils juridiques et politiques et soutient le renforcement des capacités des acteurs étatiques et non étatiques du secteur de la sécurité.

DCAF – Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

Maison de la Paix

Chemin Eugène-Rigot 2E

1202 Genève, Suisse

Tél. : +41 22 730 94 00

info@dcaf.ch

www.dcaf.ch

Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies

Le Bureau d'appui à la consolidation de la paix (PBSO), qui relève du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, œuvre au renforcement de la cohérence et de la collaboration au sein du système des Nations Unies et avec ses partenaires, afin de soutenir les efforts nationaux de construction d'une paix durable. Il rassemble les expertises pour favoriser des actions, des politiques et des orientations qui produisent des effets concrets, et promeut une approche intégrée et inclusive de la prévention et de la pérennisation de la paix.

ISBN: 978-92-9222-841-5

© **DCAF 2026**. Tous droits réservés.

À propos du Portail des Nations Unies

➤ Le Portail des Nations Unies sur les femmes dans les secteurs de la justice et de la sécurité est une ressource récente, créée pour centraliser des données comparables sur la participation des femmes au sein des services de police, des institutions judiciaires, des services pénitentiaires et des organismes chargés de la justice militaire et de la lutte antimines.

Il s'appuie sur le jeu de données réunies par les Nations Unies en 2024 au sujet des femmes dans le secteur de la défense, et étend cette approche à d'autres institutions chargées de l'état de droit et de la sécurité. Le Portail vise à faciliter l'élaboration de politiques fondées sur les données et les réformes institutionnelles.

Il offre aux États membres, à l'Organisation des Nations Unies et aux organisations régionales plusieurs possibilités :

- **suivre** l'évolution de la participation des femmes de 2014 à 2024, par secteur, par niveau hiérarchique et par fonction ;
- **comparer** les informations communiquées par les institutions sur les obstacles rencontrés et les mesures adoptées ;
- **explorer** les données grâce à des visualisations interactives ;
- **repérer** les bonnes pratiques pouvant être adaptées à d'autres contextes nationaux.

Lors de la première phase, 19 États membres ont répondu à l'enquête sur la police, 15 à celle sur la justice et 16 à celle sur les services pénitentiaires. Les pays répondants se situent en Europe, en Amérique latine, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne, en Asie centrale, du Sud et du Sud-Est ainsi qu'en Océanie. Les résultats exposés ci-dessous présentent donc un caractère indicatif et ne sont pas représentatifs de la situation mondiale.



Principaux résultats

La participation des femmes progresse dans les trois secteurs. Parmi les institutions ayant communiqué des données pour 2014 et 2024, la proportion moyenne de femmes dans les effectifs est passée de 28 % à 32,7 %. La hausse la plus importante concerne le secteur pénitentiaire (5,7 points de pourcentage), suivi du secteur de la police (4,5 points) et du secteur de la justice (3,8 points).

La proportion de femmes varie considérablement d'un secteur à l'autre. Le secteur de la justice est proche de la parité : les femmes constituent en moyenne 51,6 % des effectifs, et la moitié des juges et des procureurs. Elles représentent 27,4 % du personnel pénitentiaire et 21 % du personnel de police, avec toutefois des proportions oscillant entre 5 % et 53 % selon les services de police.

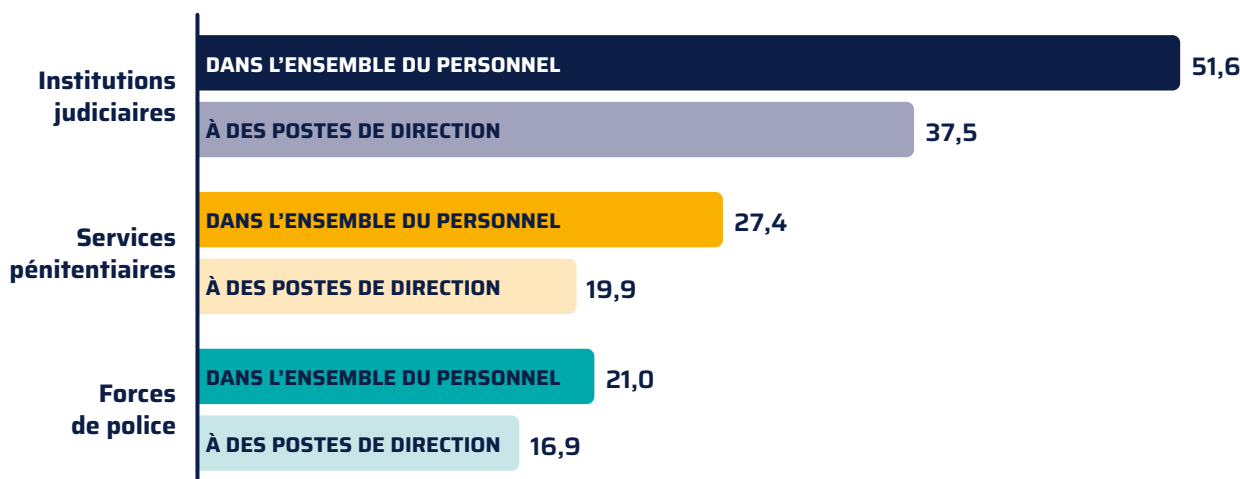
Les femmes restent sous-représentées aux postes de direction dans tous les secteurs. Dans la police, les services pénitentiaires et la justice, leur proportion à des postes de direction est inférieure à leur représentation dans l'ensemble des effectifs (figure 1). L'écart est le plus important dans les institutions judiciaires, où elles n'occupent que 37,5 % des postes de direction, malgré la quasi-parité du secteur. Seul un petit nombre d'institutions enregistrent une représentation équivalente des femmes à des postes de direction et dans l'ensemble de leurs effectifs.

Les femmes sont souvent davantage représentées dans certaines fonctions. Dans les services pénitentiaires, elles occupent près de la moitié des postes liés au bien-être des détenus et aux soins médicaux, mais moins d'un quart de ceux liés à la sécurité. Dans les services de police, elles représentent environ la moitié du personnel des unités chargées des violences à l'égard des femmes, mais moins de 2 % des effectifs des unités d'intervention rapide dans la plupart des institutions ayant communiqué des données. Leur proportion est toutefois supérieure à la moyenne du secteur dans les unités de lutte contre la corruption, la criminalité environnementale et les infractions liées aux stupéfiants, ce qui montre qu'elles ne sont pas cantonnées pour autant à des fonctions dites « plus douces ».

La place prépondérante des hommes dans la culture institutionnelle constitue l'obstacle le plus important. Ce facteur obtient la note moyenne la plus élevée au sein des forces de police et des services pénitentiaires, et se classe premier ex æquo dans le secteur de la justice. Parmi les autres obstacles figurent la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée, les perceptions sociales selon lesquelles ce travail convient davantage aux hommes, ainsi que les possibilités limitées d'évolution de carrière et de mentorat. Dans l'ensemble, les institutions ont qualifié la plupart des obstacles de mineurs. Toutefois, s'agissant d'auto-évaluations, il est possible que les obstacles rencontrés par les femmes aient été sous-estimés.

Figure 1. Femmes dans l'ensemble du personnel et à des postes de direction en 2024

Proportion moyenne de femmes, %



Les engagements de principe ne sont pas encore pleinement suivis d'une mise en œuvre.

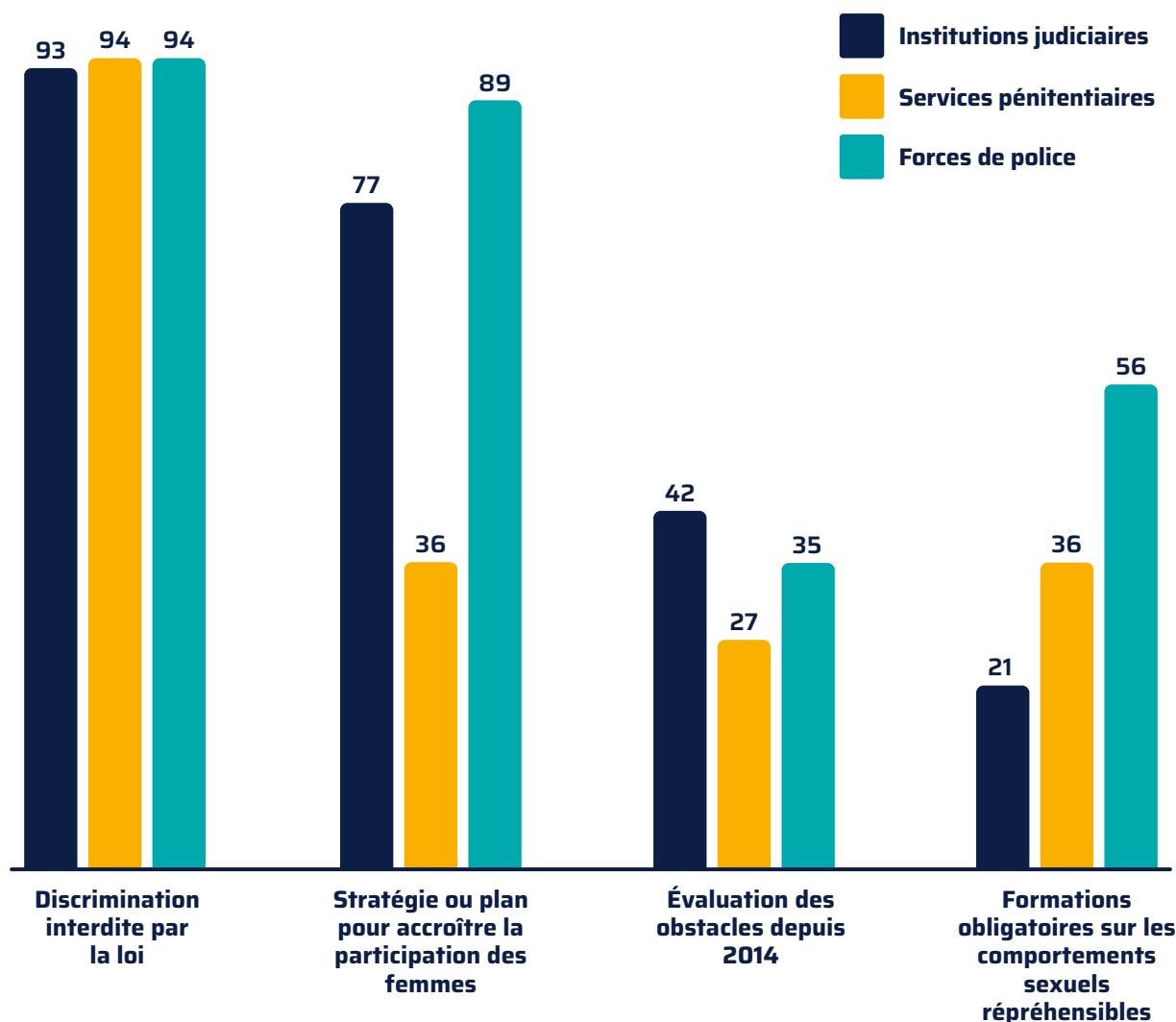
La loi interdit les discriminations fondées sur le genre dans presque tous les pays, et la plupart des institutions de police et de justice se sont dotées d'une stratégie ou d'un plan relatif à la participation des femmes (figure 2). Toutefois, dans chaque secteur, moins de la moitié des institutions ont procédé à une évaluation des obstacles rencontrés par les femmes depuis 2014. Et les mécanismes spécifiques (conseillers et conseillères en matière de genre, points focaux, unités spécialisées, budgets dédiés) font souvent défaut, même lorsqu'une stratégie existe. Les dispositifs relatifs aux comportements sexuels répréhensibles restent eux aussi incomplets : seules 56 % des institutions de police, 36 % des institutions pénitentiaires et 21 % des institutions judiciaires font état de formations obligatoires à ce sujet.

Les mesures visent davantage le maintien en poste que le recrutement et l'avancement professionnel.

Le congé de maternité et les installations de base destinées aux femmes sont presque universels. Les mesures destinées à élargir le vivier de femmes s'engageant dans le secteur de la sécurité ou à favoriser leur accès à des postes de direction sont beaucoup moins fréquentes. Seules 41 % des institutions de police ont fixé des objectifs ou des quotas pour le recrutement des femmes. Dans chaque secteur, moins de la moitié des institutions proposent du mentorat, se fixent des objectifs de promotion ou ouvrent de nouvelles perspectives de carrière aux femmes. Ce constat concorde avec leur sous-représentation aux postes de direction dans les trois secteurs.

Figure 2. Engagements et mise en œuvre, par secteur

% d'institutions ayant répondu



Pratiques prometteuses rapportées par les États membres

- **Lettonie (forces de police)** : les femmes représentent 53 % du personnel de police, en hausse de 15,4 points de pourcentage depuis 2014. Cette progression s'appuie sur plusieurs leviers : des lois rigoureuses en matière d'égalité des genres, un plan d'action national relatif à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et des mesures en faveur de l'égalité des chances dans le recrutement, l'évolution de carrière et les conditions de travail. Des formations obligatoires sur l'égalité des genres, un dispositif de mentorat et un réseau de femmes policières contribuent également à une culture organisationnelle inclusive.
 - **Zambie (forces de police)** : les femmes représentent 32 % du personnel de police. Différents dispositifs favorisent leur participation : objectif de parité dans le recrutement, la formation et la promotion ; formations aux fonctions de direction ; mentorat et réseaux de femmes ; postes dédiés aux questions de genre ; mesures de maintien en poste (congé parental) ; uniformes et équipements adaptés ; infrastructures spécifiques. Une garderie et 40 chambres ont ainsi été financées par l'Initiative Elsie afin que les mères de jeunes enfants puissent suivre des formations au maintien de la paix.
 - **Guatemala (système judiciaire)** : les institutions judiciaires du Guatemala proposent une aide à la garde d'enfants pour les membres du personnel ayant des enfants de moins de sept ans. Elles disposent également d'une association de femmes juges et d'un secrétariat chargé des femmes et de l'analyse de genre. Des formations sur le genre sont institutionnalisées pour l'ensemble du personnel, en plus de parcours professionnels intégrant une dimension de genre et de mesures visant à faire évoluer une culture institutionnelle sexiste (campagnes de sensibilisation, protocoles face au harcèlement).
 - **Koweït (système judiciaire)** : le pays accroît la participation des femmes dans le secteur de la justice grâce à des programmes de formation aux fonctions de direction, des formations internationales et des échanges judiciaires.
- Il ouvre également de nouvelles perspectives de carrière, notamment dans le conseil juridique de haut niveau et la coopération internationale. Des réseaux de femmes et des initiatives de renforcement des capacités favorisent en outre l'entraide et le mentorat.
- **Espagne (système judiciaire)** : les femmes représentent 62 % du personnel du secteur de la justice. La commission et le plan pour l'égalité des institutions judiciaires soutiennent cette participation en favorisant les formations à l'égalité, l'emploi d'un langage non sexiste et l'analyse des obstacles à l'évolution de carrière des femmes. Le programme de bourses SERÉ élargit également l'accès aux carrières de juge et de procureure, tandis que les prestations familiales et les structures de garde d'enfants offertes dans les nouvelles Cités de la justice facilitent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
 - **Chili (services pénitentiaires)** : les services pénitentiaires chiliens intègrent l'égalité des genres dans leur politique de gestion et de développement du personnel, qui traite de l'égalité des chances, des biais dans le recrutement et les carrières, ainsi que de la prévention du harcèlement et des violences fondées sur le genre. Une évaluation des obstacles s'appuyant sur des discussions de groupe ciblées et sur l'étude de données relatives aux effectifs a permis de définir des interventions ciblées, auxquelles s'ajoutent d'autres mesures, telles que des formations sur l'égalité des genres, des installations et équipements destinés aux femmes, ou le cadre plus général des lois contre les violences et le harcèlement au travail.
 - **Algérie (services pénitentiaires)** : les femmes représentent 13 % du personnel pénitentiaire algérien. Leur participation est favorisée par plusieurs dispositifs : des enveloppes budgétaires allouées au recrutement, un dispositif de mentorat pour les recrues, des installations réservées aux femmes, des équipements adaptés, et des modalités de travail flexibles (congé de maternité prolongé, congés familiaux, aménagements pour permettre l'allaitement).

Pistes d'amélioration

- **Évaluer régulièrement les obstacles** à l'aide d'outils reconnus, tels que le Guide d'auto-évaluation sur le genre du DCAF, la Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) ou l'audit participatif de genre de l'Organisation internationale du Travail.
- **Adosser les stratégies à des structures et à des ressources**, avec l'appui de la direction : expertise en matière de genre, responsabilités clairement définies, objectifs, planification financière spécifique, allocations budgétaires.
- **Faire évoluer la culture institutionnelle et remédier aux comportements sexuels**

répréhensibles, notamment par des formations obligatoires et des dispositifs complets intégrant prévention et prise en charge.

- **Élargir le vivier de candidates et soutenir l'avancement professionnel des femmes** par un recrutement ciblé, des dispositifs de mentorat et des formations aux fonctions de direction.
- **Faire de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée une responsabilité partagée**, notamment en aidant les hommes à assumer des responsabilités de soin.
- **Renforcer les systèmes nationaux de collecte et de gestion des données**, en particulier au moyen de données ventilées par niveau hiérarchique et par fonction, et de données historiques.

Prochaines étapes : exploiter le Portail des Nations Unies

➤ **L'utilité du Portail en tant que source de données probantes mondiales augmentera à mesure que de nouveaux États membres y contribueront. À cet effet, les États membres sont invités à :**

- **répondre** aux enquêtes sur les services de police, les institutions judiciaires, les services

pénitentiaires, la justice militaire et la lutte antiminés, si ce n'est déjà fait ;

- **s'appuyer** sur les données du Portail pour élaborer leurs politiques nationales, leurs plans d'action nationaux sur les femmes, la paix et la sécurité, ainsi que leurs programmes de réforme du secteur de la sécurité ;
- **partager** leurs expériences et leurs bonnes pratiques avec les autres États membres et les organisations régionales et infrarégionales.

Note concernant les données : Les réponses des États membres portent sur les années de référence 2014–2024 et ont été soumises en 2026. Les moyennes correspondent aux moyennes des pourcentages nationaux, et la taille des échantillons varie selon les indicateurs. Les données ont été communiquées par les institutions elles-mêmes.

Une analyse plus détaillée est disponible dans le document :
« UN Portal on Women in Justice and Security, Findings from Phase 1 data collection », DCAF et Nations Unies, 2026.

Contact : wpsfacility@un.org.



#WomenPortal #WomeninJustice #WomeninSecurity