

# Le genre et le secteur de la sécurité

---

Une étude de la Police nationale, de la Protection civile, des Forces armées et de sécurité, du système judiciaire et des services pénitentiaires au Mali

---

Veerle Triquet et Lorraine Serrano (éd.)



**DCAF**

un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit

# Le genre et le secteur de la sécurité

---

Une étude de la Police nationale, de la Protection civile, des Forces armées et de sécurité, du système judiciaire et des services pénitentiaires au Mali

---

Veerle Triquet et Lorraine Serrano (éd.)



DCAF

un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit

## **Auteurs/chercheurs**

### **Police nationale du Mali**

Ligne verte : commissaire de division Moussa HAIDARA ; commissaire de police Hawa COULIBALY ; commissaire de police Idrissa SAMAKÉ.

### **Protection civile du Mali**

Service social : commandant Gisèle VILLEMUR

Service santé et secours médical : médecin-commandant Cheick KONÉ

### **Forces armées et de sécurité du Mali**

Section Droit international humanitaire (DIH) de l'État-major général des armées : lieutenant-colonel Aminata DIABATÉ

### **Consultantes pour la gouvernance nationale, le système judiciaire et les services pénitentiaires**

Association des juristes maliennes<sup>1</sup> : Maître Kadidia SANGARÉ-COULIBALY et Maître Fatimata DICKO-ZOUBOYE

### **Rôle d'appui à la Police nationale et la Protection civile**

UNPOL/MINUSMA<sup>2</sup> : André ANDRIAMBOLOLONIRINA, Teddy RUYENZA et Joséphine MBAZOA

## **Éditeurs**

Veerle Triquet et Lorraine Serrano

## **DCAF**

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) est une institution de premier plan à l'échelle mondiale dans les domaines de la réforme et de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Le DCAF fournit un soutien au niveau national dans différents pays, participe à la mise en place de programmes d'assistance sur le terrain, conçoit et soutient l'élaboration de normes démocratiques appropriées à l'échelle nationale et internationale, encourage la mise en œuvre de bonnes pratiques et conduit des recherches sur les politiques permettant d'assurer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité.

Plus d'informations disponibles sur : [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

### **DCAF – Programme genre et sécurité**

Le Programme genre et sécurité du DCAF porte sur la recherche, les politiques et le conseil technique, notamment à travers des projets régionaux de développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et d'assurer la participation des hommes et des femmes aux processus de réforme du secteur de la sécurité et de ses institutions.

Contact : [gender@dcaf.ch](mailto:gender@dcaf.ch)

Image de couverture : Baobab. © Guillaume Collin et Pauline, 2011.

© DCAF 2015. Tous droits réservés.

ISBN : 978-92-9222-365-6

A cité comme suit : Veerle Triquet et Lorraine Serrano (éd.), *Le genre et le secteur de la sécurité : une étude de la Police nationale, de la Protection civile, des Forces armées et de sécurité, du système judiciaire et des services pénitentiaires au Mali*, Genève : DCAF, 2015.

# TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| Liste des sigles. . . . .                 | ii |
| Remerciements. . . . .                    | iv |
| 1. Introduction . . . . .                 | 1  |
| 2. Gouvernance nationale. . . . .         | 17 |
| 3. Police nationale . . . . .             | 33 |
| 4. Protection civile . . . . .            | 47 |
| 5. Forces armées et de sécurité . . . . . | 57 |
| 6. Système judiciaire . . . . .           | 69 |
| 7. Services pénitentiaires. . . . .       | 83 |
| Annexes . . . . .                         | 95 |

## LISTE DES SIGLES

---

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>AJM</b>       | Association des juristes maliennes   |
| <b>AJPM</b>      | Association des jeunes policières du Mali  |
| <b>ALPC</b>      | Armes légères et de petit calibre  |
| <b>APDF</b>      | Association pour le développement des droits de la femme   |
| <b>BIJ</b>       | La Brigade d'Investigation Judiciaire  |
| <b>CADH</b>      | Consortium Action Droits Humains   |
| <b>CADJ</b>      | Centres d'accès aux droits et à la justice   |
| <b>CAFO</b>      | Coordination des associations et ONG féminines du Mali   |
| <b>CDE</b>       | Convention relative aux droits de l'enfant   |
| <b>CDR</b>       | Commission de dialogue et réconciliation   |
| <b>CEDEAO</b>    | Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest  |
| <b>CEDEF</b>     | Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes |
| <b>CERF</b>      | Les Fonds central d'intervention d'urgence   |
| <b>CEN-SAD</b>   | Communauté des États sahélo-sahariens  |
| <b>CNDH</b>      | Commission nationale des droits de l'homme   |
| <b>CNDIFE</b>    | Centre national de documentation et d'information sur la femme et l'enfant                                 |
| <b>CNRSS</b>     | Conseil national pour la réforme du secteur de la sécurité   |
| <b>CSDRF</b>     | Centre spécialisé de détention, de rééducation et de réinsertion pour femmes                               |
| <b>CSDRM</b>     | Centre spécialisé de détention, de rééducation et de réinsertion pour mineurs                              |
| <b>CVJR</b>      | Commission vérité, justice et réconciliation   |
| <b>DESC-Mali</b> | Plateforme des droits économiques, sociaux et culturels  |
| <b>DCAF</b>      | Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées   |
| <b>DGPN</b>      | Direction générale de la Police nationale  |
| <b>DIH</b>       | Droit international humanitaire  |
| <b>DIH EMGA</b>  | Section Droit international humanitaire (DIH) de l'État-major général des armées                           |
| <b>EID</b>       | Espace d'Interpellation Démocratique   |
| <b>EM</b>        | État-major   |
| <b>EMGA</b>      | État-major général des armées  |
| <b>EMIA</b>      | l'École militaire interarmes   |
| <b>EMP</b>       | École de maintien de la paix   |
| <b>FATIM</b>     | Forces armées tchadiennes d'intervention au Mali   |
| <b>FEMAPH</b>    | Fédération des associations de personnes handicapées   |
| <b>FENACOF</b>   | Fédération Nationale des Collectifs d'organisations Féminines du Mali                                      |
| <b>GNM</b>       | Gendarmerie nationale du Mali  |

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>GO/DCF</b>      | Groupe Pivot/Droits et Citoyenneté des Femmes   |
| <b>GRPS</b>        | Groupe pluridisciplinaire de réflexion sur la réforme du secteur de la sécurité   |
| <b>HCR</b>         | Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés   |
| <b>INFJ</b>        | Institut national de formation judiciaire   |
| <b>IMRAP</b>       | l'Institut malien de recherche-action pour la paix  |
| <b>JPCE</b>        | La justice de paix à compétence étendue   |
| <b>MINUSMA</b>     | Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali  |
| <b>MISMA</b>       | Mission internationale de soutien au Mali   |
| <b>MPFEF</b>       | Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille   |
| <b>MSHRH</b>       | Ministère de la Solidarité de l'action humanitaire et de la Reconstruction du Nord  |
| <b>ODHP</b>        | Observatoire des droits humains et de la paix   |
| <b>ONU</b>         | Organisation des Nations Unies  |
| <b>ONU Femmes</b>  | L'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes  |
| <b>ONUSIDA</b>     | Un programme de l'ONU destiné à coordonner l'action des différentes agences spécialisées de l'ONU pour lutter contre la pandémie de VIH / sida. |
| <b>ORSEC</b>       | Plan d'organisation des secours de la Protection civile   |
| <b>PAG</b>         | Programme d'actions du gouvernement   |
| <b>PDI</b>         | Personnes déplacées internes  |
| <b>PDDRN</b>       | Programme décennal de développement des régions nord du Mali  |
| <b>PGPSP</b>       | Programme de gouvernance partagée de la sécurité et de la paix  |
| <b>PIB</b>         | Produit intérieur brut  |
| <b>PIRIN</b>       | Programme d'intervention d'urgence pour la réduction de l'insécurité au Nord Mali   |
| <b>PNG</b>         | La Politique nationale Genre du Mali (2009-2018)  |
| <b>PRODEJ</b>      | Programme décennal de réforme de la justice   |
| <b>PSPSDN</b>      | Programme Spécial pour la Paix, la Sécurité et le Développement au Nord Mali  |
| <b>REFMAP</b>      | Réseau des femmes africaines ministres et parlementaires du Mali  |
| <b>REPSFECO</b>    | Réseau paix et sécurité des femmes de l'espace CEDEAO   |
| <b>RSS</b>         | Réforme du secteur de la sécurité   |
| <b>TPI</b>         | Tribunal de première instance   |
| <b>TRIEUD-Mali</b> | Tribune jeune pour le droit au Mali   |
| <b>UEMOA</b>       | Union Économique et Monétaire Ouest Africaine   |
| <b>UNFPA</b>       | Fonds des Nation Unies pour la Population   |
| <b>UNICEF</b>      | Fonds des Nations Unies pour l'Enfance  |

## REMERCIEMENTS

---

Le DCAF tient à remercier les chercheurs/auteurs pour la persévérance et la détermination dont ils ont fait preuve lors de la collecte de données et au long de la rédaction de l'étude. Le DCAF est très reconnaissant de leur expertise et leur dévouement aux questions liées au genre et de la volonté de leurs institutions respectives de participer à cette étude.

En particulier, le DCAF souhaite remercier tous les représentants et toutes les représentantes des entités suivantes qui ont participé aux ateliers de validation interne organisés au mois d'avril 2015 à Bamako :

- La Police nationale du Mali
- La Protection civile du Mali
- Le ministère de la Justice et des Droits de l'homme
- Le ministère de la Solidarité de l'action humanitaire et de la Reconstruction du Nord (MSHRH)
- Le Médiateur de la République
- La Commission nationale des droits de l'homme (CNDH)
- Amnesty International Mali
- L'Association pour le développement des droits de la femme (APDF)
- L'Association des juristes maliennes
- L'Association malienne des droits de l'homme
- L'Association TEMEDT
- Avocats sans frontières
- La Coalition malienne des défenseurs des droits humains
- La Coalition nationale de la société civile pour la paix et la lutte contre la prolifération des armes légères
- Le Consortium Action Droits Humains (CADH)
- La Coordination des associations et ONG féminines du Mali (CAFO)
- La Fédération des associations de personnes handicapées (FEMAPH)
- La Fédération nationale des collectifs d'organisations féminines du Mali (FENACOF Mali)
- Le Mouvement national des femmes pour la paix et l'unité nationale
- L'Observatoire des droits humains et de la paix (ODHP)
- La Plateforme des droits économiques, sociaux et culturels (DESC-Mali)
- Le Réseau des journalistes pour les droits de l'homme
- Tribune jeune pour le droit au Mali (TRIJEUD-Mali)

Le DCAF adresse également ses remerciements à Mahamadou Niakaté, Yacouba Diallo et Ibrahima Diallo pour leurs commentaires sur les versions provisoires de l'étude. Les éditeurs tiennent à remercier les collègues du DCAF du Programme genre et sécurité et du Programme Afrique : Kristin Valasek, Karin Grimm, Daniel de Torres, Mpako Foaleng, Jolie-Ruth Morand, Ornella Moderan, Scott Deely et Nanny Berr.

Le DCAF tient également à témoigner sa reconnaissance aux bailleurs qui ont soutenu cette étude, en particulier le ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas qui a commissionné ces recherches. Nous remercions aussi le ministère des Affaires étrangères de la Norvège et la Confédération suisse.

Chacune des équipes de recherche souhaite également remercier les personnes suivantes :

**Police nationale du Mali** : le ministre de la Sécurité et de la Protection civile, le directeur général de la Police nationale et le personnel du Service des transmissions et des télécommunications.

**Protection civile du Mali** : le ministère de la Sécurité et de la Protection civile, le directeur général de la Protection civile et l'ensemble du personnel pour sa participation.

**Forces armées et de sécurité** : l'équipe de recherche qui consistait de Colonel Banta Cissé (Armée de l'air, EMGA), Lieutenant-colonel Issa Coulibaly (Armée de terre), Colonel Modibo Idriss Coulibaly (EMGA), Lieutenant-colonel Fodé Malick Sissoko (Garde nationale du Mali), Commandant Niamé Keita (Génie militaire), Capitaine Biné Cissoko (EM GNM), ainsi que le secrétariat Sergent-chef Fatoumata Atch (Génie militaire).

**Maître Fatimata DICKO-ZOUBOYE et Maître Kadidia SANGARÉ-COULIBALY** : les membres de la Commission nationale des droits humains (CNDH) impliqués dans le travail de recherche, les membres du cadre de concertation des organisations des droits de l'homme qui ont bien voulu participer à l'atelier de validation, le directeur adjoint de la Direction de l'administration pénitentiaire et tout son personnel pour leur disponibilité.

Des remerciements sont également dus à Géraldine Chantegrel pour l'édition et la relecture de la version française et à Alice Lake-Hammond pour les graphismes et la mise en page.



# 1

## INTRODUCTION



1

**Veerle Triquet**  
**Lorraine Serrano**

### LE MALI EN BREF

---

Situé au cœur de l'Afrique occidentale, le Mali partage sa frontière avec sept pays (Guinée Conakry, Sénégal, Mauritanie, Algérie, Niger, Burkina Faso et Côte d'Ivoire) et se trouve à un important carrefour de communication. Il est membre des deux principales organisations de la sous-région ouest-africaine, l'UEMOA et la CEDEAO, ainsi que de la Communauté des États sahélo-sahariens (CEN-SAD) et de l'Union africaine.

| Le Mali en chiffres  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
|  | 2011 <sup>3</sup>                                 | 2014 <sup>4</sup>             |
| Population (habitants)   | 14 517 176 (2009)                                 | 16 455 903 (2014)             |
| Population : % hommes  | 49,62 % (2009)                                    | 49,62 %                       |
| Population : % femmes  | 50,38 % (2009)                                    | 50,4 %                        |
| Population vivant en dessous du seuil de pauvreté  | 54,4 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2006) | 43,6 % (2010)                 |
| Espérance de vie : hommes (ans)  | 47,6 (espérance à la naissance) (2005-10)         | 54,5 (2012)                   |
| Espérance de vie : femmes (ans)  | 49 (espérance à la naissance) (2005-10)           | 54,7 (2012)                   |
| Taux d'alphabétisation : % hommes  | 32,7 % (2003)                                     | Non disponible                |
| Taux d'alphabétisation : % femmes  | 15,9 % (2003)                                     | 57 % (2008-12)                |
| Taux de fécondité : nombre d'enfants par femme   | 6,5 (2007)  | 6,9 (2013)                    |
| Représentation des femmes au Parlement   | Non disponible                                    | 10,2 % (2013)<br>9,5 % (2014) |
| Classement selon l'indice de développement humain  | 160 sur 169 pays (2010)                           | 167 sur 187 pays (2013)       |
| % du PIB consacré à la défense   | 2 % (2008)  | 1,4 % (2013)                  |
| Classement selon l'indice de perception de la corruption   | 116 sur 180 (2010)                                | 127 sur 177 (2013)            |
| Mortalité maternelle   | Non disponible                                    | 540                           |
| Taux de natalité chez les adolescents  | Non disponible                                    | 175,6                         |
| Taux de participation au marché du travail : hommes  | Non disponible                                    | 82 %                          |
| Taux de participation au marché du travail : femmes  | Non disponible                                    | 52 %                          |
| Autres <sup>5</sup> :  |   |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Le PIB malien a enregistré un recul de 0,4 % en 2012, après une croissance déjà relativement faible en 2011 (2,7 %). La croissance a légèrement rebondi en 2013 avec 1,8 % et les prévisions pour 2014, 2015 et 2016 sont plus optimistes avec une croissance supérieure à 5,5 %.</li> <li>La croissance démographique est de 3,0 % (2014).</li> <li>35 % de la population est satisfaite du niveau d'éducation offert par l'État, 70 % est satisfaite de sa liberté de choix et 43 % est satisfaite de la qualité de la vie (2014).</li> </ul> |   |                               |

Depuis son indépendance en 1960, le Mali a connu trois régimes politiques différents : un régime à parti unique (1960-1968), un gouvernement à parti unique installé au pouvoir par un coup militaire (1968-1991) et un régime de démocratie pluraliste (depuis 1991). Le processus de démocratisation au Mali est profondément marqué par les événements de mars 1991. Le coup d'État a été compris par beaucoup de Maliens comme l'effondrement de l'État en tant que tel, puisque dans cet ancien régime, l'administration et l'État étaient étroitement liés<sup>6</sup>. La crise actuelle met en évidence les déficits structurels du secteur de la sécurité et le manque de confiance de la population envers ce secteur<sup>7</sup>.

« Les attaques de janvier 2012, la rupture constitutionnelle du 22 mars [...] et les violences consécutives ont plongé le Mali dans une crise grave et multidimensionnelle sans précédent<sup>8</sup>. » Cette crise, de nature multiforme, a mis en évidence les faiblesses du système de gouvernance politique, sécuritaire et socioéconomique avec une « dissension au sein des forces de défense et sécurité, la rupture de la chaîne de commandement et l'accentuation de l'effritement de l'autorité de l'État<sup>9</sup>. »

Au cours de l'année 2012 et dans les années qui ont suivi, le Mali a souffert d'une insécurité généralisée, en particulier dans les régions du Nord où une rébellion récurrente s'est installée au fil des ans (1963, 1990, 2006, 2012)<sup>10</sup>.

Le 5 juillet 2012, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la résolution 2056 qui exigeait des groupes armés du Nord de mettre fin aux hostilités, de renoncer à toute affiliation incompatible avec la paix, la sécurité, l'état de droit et l'intégrité territoriale du Mali, et a exprimé son appui pour la restructuration des forces de défense et de sécurité du Mali ainsi que pour le rétablissement de l'autorité de l'Etat<sup>11</sup>. Suivie par la résolution 2071 adoptée le 12 octobre 2012 exigeant que tous les groupes armés cessent les violations du droit international humanitaire, y compris les attaques ciblées contre les civils, les violences sexuelles, le recrutement d'enfants soldats et les déplacements forcés<sup>12</sup>. Le 20 décembre 2012, le Conseil de sécurité des Nations Unies a ensuite pris la résolution 2085 qui prévoyait le déploiement de la Mission internationale de soutien au Mali sous conduite africaine<sup>13</sup>. Cette résolution a ouvert la voie à de nombreuses interventions militaires internationales : l'Opération Serval<sup>14</sup> de la France, qui s'est terminée le 15 juillet 2014, la Mission internationale de soutien au Mali sous conduite africaine (MISMA<sup>15</sup>) de l'Union africaine et de la CEDEAO et les Forces armées tchadiennes d'intervention au Mali (FATIM) intégrées à la MISMA en mars 2013.

La Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA<sup>16</sup>) a succédé à la MISMA en juillet 2013<sup>17</sup>. En adoptant la résolution 2164 du 25 juin 2014, le Conseil de sécurité a décidé d'axer le mandat de la MINUSMA sur des tâches prioritaires telles que la sécurité, la stabilisation et la protection des civils, l'appui au dialogue politique national et à la réconciliation nationale, ainsi que l'appui au rétablissement de l'autorité de l'État dans tout le pays, à la reconstruction du secteur de la sécurité malien, à la promotion et la protection des droits de l'homme et à l'aide humanitaire<sup>18</sup>. Le mandat de la mission a été prolongé pour une année supplémentaire en juin 2014.

Depuis 2012, les violations des droits humains dans le nord du Mali sont de plus en plus fréquentes, en partie parce que les personnes vivant dans cette région ont un accès limité aux services de base et à l'aide humanitaire<sup>19</sup>. Au plus fort de la crise, la situation humanitaire et sécuritaire a généré plus de 300 000 personnes déplacées internes (PDI) et près de 165 000 réfugiés maliens dans les pays voisins, en majorité des femmes et des enfants<sup>20</sup>. Environ 230 000 personnes étaient toujours déplacées en octobre 2014 suite au conflit armé de 2012, soit une estimation de 86 000 PDI et 143 500 réfugiés dans les pays voisins<sup>21</sup>.

L'accord préliminaire de Ouagadougou du 18 juin 2013, qui a permis la tenue de l'élection présidentielle, n'était qu'une première étape dans le processus de sortie de crise, laquelle devait permettre la mise en place d'un dialogue inclusif postélectoral<sup>22</sup>. Le Mali a adopté en novembre 2013 le « Programme d'actions du gouvernement (PAG) 2013-2018 », un programme en six points dont le deuxième porte sur « la restauration de la sécurité des personnes et des biens sur l'ensemble du territoire national. » La principale mesure envisagée est la réforme du secteur de la sécurité (avec la modernisation subséquente des capacités des Forces armées et de sécurité<sup>23</sup>).

Les derniers événements survenus au Mali et une consolidation durable de la paix exigent la mise en œuvre d'une réforme du secteur de la sécurité adaptée aux réalités actuelles et répondant au besoin de sécurité des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

Pour ce faire, un Groupe pluridisciplinaire de réflexion sur la réforme du secteur de la sécurité (GPRS) a été créé par l'arrêté n° 4444/MS-SG du 22 novembre 2013. Ce groupe, composé de représentants civils et militaires et de partenaires au développement, avait pour objectif de contribuer à la définition du processus de réforme du secteur de la sécurité, de définir l'agencement du processus et de proposer une stratégie de mobilisation de ressources en soutien à l'effort national de réforme du secteur de la sécurité<sup>24</sup>. Le rapport soumis au Premier ministre de la République par le GPRS comporte des dispositions sur une instance d'orientation et de prise de décision appelée le Conseil national pour la réforme du secteur de la sécurité (CNRSS). Le CNRSS, qui est responsable de l'orientation et de la prise de décision dans le cadre du processus de réforme du secteur de la sécurité, a été créé par le décret n° 2014-0609/P-RM du 14 août 2014<sup>25</sup>.

**La réforme du secteur de la sécurité (RSS)** est un processus politique et technique visant à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine par une prestation, une gestion et un contrôle des services de sécurité plus efficaces et plus responsables, dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains. Les programmes de RSS peuvent porter soit sur une partie bien délimitée du secteur, soit sur le système dans sa totalité et la façon dont il fonctionne, mais leur objectif restera toujours le même : améliorer l'efficacité et la responsabilité.

Établir une bonne gouvernance est l'objectif de la réforme.

*« L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité », série de documents d'information sur la RSS (DCAF, Genève, 2015)*

Le processus de négociations de paix a continué en parallèle. Un préaccord de paix intermalien a été signé le 1er mars 2015<sup>26</sup> et un accord de paix a été signé le 20 juin 2015<sup>27</sup>.

Le conflit a un impact différent sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons en raison de leurs rôles sociaux, mais aussi par de nombreux facteurs distincts, comme la classe sociale, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et l'âge<sup>28</sup>. La consolidation de la paix et de la sécurité du peuple et de l'État Malien se heurte à une diversité de défis sociaux et économiques tels que la mauvaise gouvernance et la

corruption, la traite d'êtres humains, le trafic de drogue, de cigarettes, d'alcool et d'armes légères et de petit calibre par des groupes armés, la criminalité urbaine, le banditisme, les vols à main armée, la pauvreté, le sous-développement, l'insécurité alimentaire, des conflits inter- et intracommunautaires, des tensions religieuses, des crises sociales et des violences liées au conflit armé<sup>29</sup>. En plus de cette diversité de défis sociaux et économiques, les femmes, les hommes, les filles et les garçons ont, dans le domaine de la sécurité, des expériences, des besoins et des priorités distincts, selon leur genre et leur sexe. Les questions liées au genre ne peuvent pas être correctement adressées aussi longtemps que les différentes couches de la population ne sont pas consultées.

Bien que l'article 2 de la Constitution du Mali interdise la discrimination fondée sur le sexe et malgré les efforts du gouvernement, l'adoption de la politique nationale d'égalité des sexes par le Conseil des ministres du 25 novembre 2010 et l'adhésion du Mali à plusieurs conventions ayant un effet direct ou indirect sur le statut des femmes telles que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF), la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le Protocole à la Charte relatif aux droits des femmes en Afrique, les conditions sociales et culturelles continuent de défavoriser les femmes et les filles.

La promotion de l'égalité des genres par une institution gouvernementale au Mali est devenue effective à partir de 1991 avec l'avènement du gouvernement de transition. En 1997, le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (MPFEF) a été créé, démontrant ainsi la volonté politique du Mali de traduire les engagements pris lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing (1995) et de faire de ce domaine une priorité<sup>30</sup>.

La démocratie exige la participation égale de tous les citoyens, et la discrimination fondée sur le sexe ou le genre remet en cause ce principe. La réforme du secteur de la sécurité ouvre la voie à la transformation des politiques, la gestion et la prestation de services

**L'égalité des genres** est une norme internationale qui établit l'égalité d'accès aux opportunités et aux ressources pour les femmes et les hommes, indépendamment de leur identité de genre ou de leur sexe de naissance. Attention à ne pas confondre le sexe et le genre.

L'égalité des genres est essentielle à la RSS, car elle fait partie intégrante des principes de bonne gouvernance que la RSS vise à établir.

**Par son intégration dans le processus de RSS, l'égalité des genres contribue à consolider la sécurité de l'État et la sécurité humaine.**

Cela est possible car elle permet de répondre d'un côté aux différents besoins des femmes et des hommes quand ils sont victimes de l'insécurité, auteurs d'actes de violence ou personnel du secteur de la sécurité ; et de l'autre, aux différents besoins des filles et des garçons quand ils sont victimes de l'insécurité ou auteurs d'actes de violence.

*« L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité », série de documents d'information sur la RSS (DCAF, Genève, 2015)*

des institutions de sécurité, créant de nouveaux débouchés pour la prise en compte des questions liées au genre. Si les femmes ne peuvent pas participer pleinement à la vie politique de leur pays, elles ne peuvent pas jouir pleinement de leur citoyenneté et par conséquent, elles restent à la périphérie de l'espace public. Un secteur de la sécurité représentatif a pour avantages, entre autres, une capacité accrue à assurer la sécurité et la justice de ses groupes cibles, une plus grande confiance de la part des civils et une meilleure appropriation locale<sup>31</sup>.

Dans la gestion de la récente crise, les hommes sont surreprésentés et les femmes sont restées largement exclues des négociations et des grandes décisions concernant la consolidation de la paix et la gouvernance du secteur de la sécurité<sup>32</sup>, malgré l'adoption par le Mali de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Cependant, des efforts pour promouvoir la participation des femmes au processus de résolution du conflit ont été déployés et sont toujours en cours avec l'appui de la CEDEAO et d'ONU Femmes. Une délégation de quatre femmes du réseau Paix et sécurité des femmes de l'espace CEDEAO (REPSFECO/Mali) s'est rendue à Ouagadougou, au Burkina Faso, pour participer aux négociations de paix entre le 15 et le 17 avril 2012. Maître Saran Keïta Diakité était l'une de ces quatre médiatrices et selon elle : « L'événement ouvrait la voie à une participation accrue des femmes aux négociations de paix<sup>33</sup>. » Une douzaine de femmes figuraient dans la délégation de 80 personnes qui a assisté à la réunion organisée en avril 2012 à Ouagadougou afin de déterminer la feuille de route pour la transition<sup>34</sup>.

En août 2012, le REPSFECO/Mali a souligné l'importance de la participation des femmes à la gestion des organes de transition. L'appel s'est concrétisé par la remise d'un « Manifeste des femmes du Mali pour une gestion participative de sortie de crise<sup>35</sup> ». Le Manifeste a été suivi, le 15 novembre 2012, de la Déclaration des femmes du Mali sur le processus de médiation, consolidation de la paix et de la sécurité, qui a été remise au gouvernement<sup>36</sup>. Dans le cadre du processus de transition et du processus de réforme du secteur de la sécurité, les éléments suivants revêtent une importance particulière :

- » La représentation systématique des femmes dans les différentes commissions de négociation et de médiation au plan national, ainsi que dans les rencontres internationales ;
- » Aucune amnistie pour les auteurs de viols ;
- » La revue immédiate de la mise en œuvre du plan d'action national relatif à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ;
- » L'intégration des femmes à hauteur minimum de 30 % dans les forces militaro-civiles nationales et internationales, en prenant en considération les questions de genre dans leurs interventions à travers notamment la désignation de points focaux Genre<sup>37</sup>.

Dans le cadre de la transition, une Commission de dialogue et réconciliation (CDR) a été instituée en mars 2013 avec pour mission de rechercher la réconciliation entre les différentes communautés du Mali par le dialogue. Cette commission comptait 6 femmes (18 %) sur 33 membres<sup>38</sup>. La CDR a été remplacée en janvier 2014 par la Commission

vérité, justice et réconciliation (CVJR)<sup>39</sup>, composée de 15 commissaires qui ne sont pas encore nommés<sup>40</sup>. La nouvelle commission contribuera, selon le décret, à instaurer une paix durable à travers la recherche de la vérité, la réconciliation et la consolidation des valeurs démocratiques.

## ACTEURS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU MALI (LISTE NON EXHAUSTIVE)

### PRESTATIONS DE SERVICES

#### Police

- Police nationale du Mali
- Brigade de protection des mœurs et de l'enfance
- École nationale de police

#### Protection civile

#### Forces armées

- Armée
- Armée de l'air
- Gendarmerie nationale
- Garde nationale
- Écoles militaires

#### Inspection des services de sécurité et de protection civile

#### Système judiciaire

- Cour suprême
- Cour constitutionnelle
- Haute Cour de justice
- Conseil supérieur de la magistrature
- Institut national de formation judiciaire

#### Administration pénitentiaire

- Direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée
- Commission de contrôle des conditions de détention

#### Organisations de la société civile

### CONTRÔLE

#### Exécutif

#### Ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile

#### Ministère de la Défense et des Anciens Combattants

#### Ministère de la Justice

#### Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille

#### Conseil supérieur de la défense nationale

#### Vérificateur général

#### Commission nationale des droits de l'homme

#### Médiateur de la République

#### Système judiciaire

#### Assemblée nationale

- Commission de la défense nationale, de la sécurité et de la protection civile
- Commission du travail, de l'emploi, de la promotion de la femme, de la jeunesse, du sport et de la protection de l'enfant

#### Organisations de la société civile

## MÉTHODOLOGIE

---

Le présent travail part du constat que la prise en compte des questions liées au genre est indispensable à la réussite d'une réforme du secteur de la sécurité visant à créer des institutions efficaces et efficientes, respectueuses des droits humains et des principes de la gouvernance et du contrôle démocratique et qui intègrent à tous les niveaux les besoins de la population (femmes, hommes, filles et garçons) et de tous les acteurs de la société malienne.

L'approche de l'étude est basée sur la participation active des institutions du secteur de la sécurité au Mali qui sont impliquées dans l'élaboration d'un état des lieux sur l'intégration du genre dans le secteur. Cette méthodologie a offert un cadre de recherche collective dans lequel les institutions ont pu apporter leurs connaissances sur le sujet, examiner et analyser l'intégration du genre dans leur structure et restituer ces informations afin de permettre à d'autres acteurs nationaux et internationaux de bénéficier de leur expérience en vue de trouver des solutions à des problèmes similaires.

En plus de mener des entretiens pour rassembler des informations, les chercheurs nationaux avaient également pour mission de collecter des exemplaires des politiques et procédures nationales et institutionnelles pertinentes. Dans le but de compléter et vérifier les données recueillies par les chercheurs, le DCAF a réalisé des recherches documentaires à travers un examen ciblé des documents et des sites Internet pertinents, dans les bibliothèques et en ligne.

Le présent rapport correspond à un travail d'étude de huit mois au cours duquel les institutions ont conduit des recherches et des entretiens individuels à Bamako.

Afin d'offrir à chaque institution l'occasion de mûrir suffisamment le chapitre la concernant, l'équipe de recherche et le DCAF ont organisé deux ateliers de validation interne la semaine du 13 avril 2015.

Ces deux ateliers de validation interne avaient pour objectifs :

- » D'assurer la transparence des données présentées dans l'étude au sein de chaque institution avant sa publication ;
- » D'intégrer dans l'étude les appréciations (contributions ou corrections) d'un groupe plus large au sein de chaque institution ;
- » De répondre aux préoccupations des représentants de chaque institution sur les données présentées dans l'étude.

Les participants à chaque atelier ont été choisis par l'équipe de recherche de chaque institution. Il était important que les participants sélectionnés soient en mesure de fournir des réactions pertinentes au contenu de l'étude. Les ateliers de validation ont permis de rassembler des participants occupant des postes supérieurs et/ou spécialisés dans

des domaines tels que la formation, les ressources humaines, les opérations, l'inspection générale, etc.

Malheureusement, l'atelier de validation interne pour les Forces armées et de sécurité n'a pas pu avoir lieu. La validation du chapitre sur les Forces armées a été effectuée en réseautage avec la section Droit international humanitaire de l'État-major général des armées.

Cette approche de recherche participative était aussi un moyen d'impliquer une diversité d'acteurs (issus du secteur de la sécurité et de la société civile). Enfin, cette étude a pour objectif de dégager des pistes de travail pour permettre aux institutions du secteur de la sécurité de mieux œuvrer à l'égalité des sexes, notamment par la prise en compte des questions liées au genre dans le cadre du processus de réforme du secteur de la sécurité.

Cette étude se veut davantage qualitative que quantitative, même si des efforts importants ont été déployés pour inclure des données chiffrées. Son objectif est de mettre à jour et approfondir les données présentées dans la publication intitulée *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, de combler un manque d'information, de mettre en évidence des pratiques actuelles et de donner à tous les acteurs des idées pour de futures initiatives.

## INDICATEURS

---

En vue d'offrir une mise à jour des données sur le Mali présentées dans l'étude régionale intitulée *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO (2011)*, il était important de se baser sur le questionnaire original, rédigé en fonction des indicateurs développés de cette étude. La démarche adoptée privilégiait la collecte de données quantitatives et qualitatives auprès de chaque pays par les auteurs. Les indicateurs ont été sélectionnés pour répondre à deux questions :

1. L'institution du secteur de la sécurité est-elle équitable, représentative et non discriminatoire sur le plan interne ?
2. L'institution du secteur de la sécurité fournit-elle les services adéquats pour répondre aux différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité et de justice<sup>41</sup> ?

La présente étude a donc utilisé la même approche concernant les indicateurs, afin de permettre la comparaison avec l'étude précédente. Depuis cette étude régionale, le DCAF a aussi publié *le Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice (2011)* qui a présenté de nouveaux indicateurs démontrant l'intégration du genre dans le secteur de la sécurité. Ces nouveaux indicateurs ont été ajoutés au questionnaire original qui a servi de base à celui utilisé dans cette étude. Le questionnaire

axé sur la place du genre couvre les cinq domaines suivants :

1. Politiques et procédures
2. Structure institutionnelle
3. Personnel
4. Formation
5. Contrôle interne et externe

Une autre différence par rapport à l'étude précédente est l'implication de chercheurs/ auteurs représentant les différentes institutions participantes. Leur connaissance approfondie de leurs institutions a enrichi la présentation des données empiriques et la recherche théorique et documentaire. La durée limitée de l'étude ne permettant pas la contribution d'un nombre plus important d'institutions de sécurité, l'étude couvre les entités suivantes :

- Gouvernance nationale
- Police nationale du Mali
- Protection civile du Mali
- Forces armées et de sécurité maliennes
- Système judiciaire
- Services pénitentiaires

Contrairement à l'étude précédente, qui présentait une vue comparative régionale, cette étude s'est concentrée uniquement sur le Mali. Le fait de conserver les indicateurs de l'étude précédente a eu pour inconvénient d'empêcher de poser des questions plus précises au cours de la collecte de données. Ce constat n'est apparu qu'à la compilation des données collectées. Le langage utilisé pour les indicateurs aurait pu être plus adapté aux réalités du Mali : par exemple, le harcèlement sexuel ne se figure pas dans le Code pénal. Certaines questions auraient pu être formulées de manière différente.

## DÉFINITIONS<sup>42</sup>

---

De nombreux termes et acronymes utilisés dans ce rapport méritent une brève explication.

**Armes légères et de petit calibre (ALPC) :** les armes de petit calibre sont des armes destinées à l'usage individuel. Elles comprennent les revolvers, les pistolets, les fusils et certaines mitrailleuses. Les armes légères sont conçues pour être utilisées par une équipe de deux ou trois personnes. Exemple : « Les armes portables destinées à être utilisées par plusieurs personnes travaillant en équipe et comprenant les mitrailleuses lourdes, les lance-grenades, les canons antiaériens, les canons anti chars<sup>43</sup>. »

**Chaîne de commandement** : structure d'organisation dans laquelle l'autorité se transmet de haut en bas, chaque personne de la chaîne étant directement responsable vis-à-vis de la personne située au-dessus d'elle. Les forces armées possèdent une chaîne de commandement claire et rigide. Exemple : « Le nouvel officier a dû s'habituer à recevoir des ordres de son commandant et à travailler au sein d'une chaîne de commandement. »

**Code de conduite** : code conçu pour promouvoir un milieu de travail responsable et éthique. Il met en place des directives sur les normes d'éthique, les obligations légales, les rôles et les responsabilités attendues de tous les acteurs inclus dans les processus habituels. Exemple : « le personnel de maintien de la paix des Nations Unies doit respecter les normes établies par le Code de conduite et de discipline (également dénommé le Code de déontologie) pour les Casques bleus, qui établit une politique de tolérance zéro envers l'exploitation et les abus sexuels. »

**Contrôle civil** : la responsabilité ultime pour les prises de décisions stratégiques du pays incombe aux dirigeants politiques civils, et non aux forces armées professionnelles ou à la police. Cela promeut l'obligation de rendre des comptes et la transparence au sein des forces armées et des forces de sécurité. Exemple : « Le nouveau gouvernement a fait la preuve de son engagement envers le contrôle civil des forces armées en nommant un ancien membre du Parlement au lieu d'un général à la tête du ministère de la Défense. »

**L'état de droit** : les mêmes lois gouvernent et protègent tout le monde de manière égale. L'état de droit requiert un système judiciaire indépendant, juste et transparent, qui empêche le gouvernement d'exercer un pouvoir arbitraire. L'état de droit suppose en outre le respect de la subordination des normes juridiques entre elles (traités et accords internationaux, constitutions, lois organiques, lois ordinaires, décrets, arrêtés, décisions). Exemple : « Le respect de l'état de droit est essentiel pour que les gens se sentent en sécurité et soient traités sur un pied d'égalité par leur gouvernement et les acteurs du secteur de la sécurité. »

**Genre** : « La construction sociale des rôles des hommes et des femmes et des relations qu'ils entretiennent entre eux. Le genre n'est pas déterminé par la biologie, il s'apprend. Autrement dit, on enseigne aux hommes et aux femmes à assumer certains rôles et comportements appropriés en fonction de leur sexe<sup>44</sup>. »

**Institutions du secteur de la sécurité (ISS)** : institutions étatiques formelles qui font partie du secteur de la sécurité, comme la police, la gendarmerie, les forces armées, le système judiciaire, les services pénitentiaires, etc.

**Mandat** : ordre (ou autorisation) formel écrit qui détermine les opérations de sécurité. Exemple : « Le mandat de la mission comprenait la protection des civils. »

**Mission** : les institutions de défense et de sécurité emploient ce terme pour désigner une activité ou une opération de sécurité assignée par un supérieur. Exemple : « La mission était de protéger les femmes des violences sexuelles. »

**Réforme du secteur de la sécurité (RSS) :** « Décrit un processus d'évaluation, de réexamen et de mise en œuvre, ainsi que de contrôle et d'évaluation, dirigé par les autorités, dont le but est de promouvoir une sécurité efficace et responsable pour l'État et sa population sans discrimination et dans le respect des droits humains et de l'État de droit<sup>45</sup>. »

**Secteur de la sécurité :** tous les organes étatiques et non étatiques qui contribuent à assurer la sécurité de l'État et de sa population. Parmi eux figurent les acteurs étatiques de la sécurité (p. ex. les forces armées, la police, les corps de gardes-frontière et les services de sécurité), les acteurs de la gestion et du contrôle de la sécurité (p. ex. le parlement, les ministères du gouvernement, les autorités traditionnelles, les commissions des droits humains et la société civile), les acteurs de la justice et du droit (p. ex. les tribunaux, les prisons et les autorités traditionnelles), les acteurs non étatiques de la sécurité (p. ex. les armées de libération, les compagnies de sécurité privée et les milices) et les groupes non étatiques de la société civile (p. ex. les organisations non gouvernementales, les médias, les organisations de recherche, les organisations religieuses et les communautés locales<sup>46</sup>).

**Systématisation de la prise en compte du genre et intégration du genre :** stratégie consistant à évaluer les implications pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons de toutes les actions planifiées et à faire de leurs différentes préoccupations et expériences une dimension à part entière de ces actions, de sorte que « les femmes et les hommes en bénéficient de façon égale et que l'inégalité ne soit pas perpétuée<sup>47</sup>. » Dans cette publication, les expressions « systématisation de la prise en compte du genre » et « intégration du genre » sont utilisées indifféremment. Les deux notions se réfèrent à l'intégration des différents besoins et expériences des hommes, des femmes, des filles et des garçons en termes de sécurité et de justice, ainsi qu'à la promotion de la participation égale des hommes et des femmes dans le secteur de la sécurité.

**Vérification des antécédents :** mesure consistant à vérifier les antécédents et l'intégrité des individus afin de déterminer leur aptitude à travailler dans le secteur public. Cela garantit que les candidats n'aient pas d'antécédents de violence et n'aient pas commis des crimes sérieux, notamment des violations des droits humains ou des crimes de guerre. Exemple : « La vérification des antécédents des nouveaux agents de police après une guerre civile contribue à empêcher les criminels d'avoir accès à des positions de pouvoir<sup>48</sup>. »

**Viol :** « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol<sup>49</sup>. »

**Violence à caractère sexuel, violence sexiste, violence fondée sur le genre :** tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences attribuées par la société (le genre) entre les femmes et les hommes. Cette notion peut inclure les violences psychologiques, les violences conjugales/domestiques, la traite en vue d'une exploitation sexuelle ou du travail forcé, les violences sexuelles, la mutilation génitale

et la violence des gangs. Exemple : « La violence sexiste, ou violence fondée sur le genre, existe sous de nombreuses formes mais nuit toujours aux familles, communautés et individus<sup>50</sup>. »

**Violence à l'égard des femmes** : tous actes perpétrés contre les femmes causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, y compris la menace d'entreprendre de tels actes, l'imposition de restrictions ou la privation arbitraire des libertés fondamentales, que ce soit dans la vie privée ou dans la vie publique, en temps de paix, en situation de conflit ou de guerre<sup>51</sup>.

## CHAMPS DE RECHERCHE

---

Comme toute étude, ce projet s'est heurté à certaines difficultés qu'il est important de reconnaître. Le plus grand de ces obstacles était le calendrier que nous nous sommes imposé. Normalement, un tel projet peut s'étendre sur une durée plus longue, mais nous avons été confrontés à la validité des données. Le Mali vivant une période de transition, de nombreux changements au niveau des institutions de sécurité s'opèrent rapidement. Toutes les études ont une durée de vie limitée. Néanmoins, il nous semblait important d'avoir un point d'ancrage maintenant, ainsi qu'un point de comparaison avec l'étude réalisée par le DCAF en 2011. Reconnaissant que l'égalité des genres fait partie intégrante du processus de réforme du secteur de la sécurité et du processus de paix, nous espérons que cette étude fournira une base de réflexion concernant la situation actuelle de l'intégration du genre au sein des institutions de sécurité.

Une autre limite de la recherche a été la courte durée de l'étude qui a affecté la coordination et la synchronisation de tous les auteurs des institutions impliquées. La durée de l'étude n'a pas offert aux auteurs une flexibilité suffisante pour adapter la collecte de données à leur contexte. Nous avons conscience des spécificités des différentes institutions et savons que la réflexion interne sur ces questions doit se faire au rythme de chaque entité. Malgré cette difficulté, les auteurs ont réussi à recueillir les données présentées et à initier une réflexion interne – même si elle n'a pas été ressentie à travers toute l'institution. De notre point de vue, il était préférable d'adopter cette démarche, plutôt que de demander à une seule personne de travailler sur les données de l'ensemble des institutions. Les données présentées dans cette étude proviennent directement des institutions concernées. Par conséquent, la participation des représentants de chaque institution était primordiale.

Ayant une compréhension plus large du secteur de la sécurité, qui comprend d'autres acteurs comme la société civile et les institutions non étatiques, nous reconnaissons que cette étude ne représente pas toutes les institutions. En raison du temps limité dont nous disposons, nous avons dû nous restreindre à un groupe réduit d'institutions. Cependant, nous espérons que les entités présentées fourniront un aperçu général des principales institutions du secteur.

Concernant les institutions impliquées, nous avons conscience que l'étude aurait pu inclure les contributions d'un nombre plus important de personnes et d'organisations externes du secteur de la sécurité, à la fois nationales et internationales. Ces partenaires techniques soutiennent étroitement les institutions de sécurité, et la durée limitée de l'étude n'a pas permis de démontrer l'ampleur de ces collaborations. D'autre part, même si certains partenaires ont participé à l'étude, d'autres auraient pu contribuer également.

Malgré toutes ces contraintes, nous espérons que cette étude aidera les institutions de sécurité à mieux intégrer le genre au sein de leurs institutions. Nous espérons également que les partenaires nationaux et internationaux pourront l'utiliser comme référence pour la collaboration ou le suivi de programmes.

Par ailleurs, nous espérons que d'autres entités viendront enrichir les données présentées et suivront l'évolution de la situation. Enfin, et c'est le plus important, nous espérons que ces données éclaireront les processus de réforme des différentes institutions et les décisions de leurs ministères de tutelle, afin de mieux intégrer le genre dès l'origine et de promouvoir l'égalité des genres dans le processus de réforme du secteur de la sécurité au Mali.





# 2

## GOVERNANCE NATIONALE



**Maître Fatimata Dicko-Zouboye**  
**Maître Kadidia Sangaré-Coulibaly**

2

### INDICATEURS DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

---

La gouvernance est l'exercice du pouvoir et de l'autorité. Ce terme peut être employé pour décrire les règles régissant l'ensemble des processus, acteurs et valeurs formels et informels qui influencent la prestation de toutes sortes de services publics, parmi lesquels la sécurité. En effet, il est utile d'envisager la sécurité sous l'angle de la gouvernance, cette approche mettant l'accent sur la façon dont le pouvoir et l'autorité sont exercés dans un contexte national, de manière formelle et informelle, par divers acteurs, étatiques et non étatiques<sup>52</sup>.

Au Mali, conformément à la Constitution, le contrôle du secteur de la sécurité est réparti entre plusieurs acteurs. Le président de la République est le chef suprême des armées. Il ou elle préside le Conseil supérieur de défense et le Comité de défense de la Défense nationale. Ces entités ne sont pas des organes de coordination : la première est l'instance d'orientation générale de la Défense nationale, la seconde l'instance d'orientation militaire de la Défense nationale<sup>53</sup>.

Les trois pouvoirs, à savoir l'exécutif, le législatif et judiciaire, jouent chacun un rôle majeur dans la politique et la pratique de la sécurité nationale.

Figure 1<sup>54</sup> : Rôles et responsabilités de l'exécutif, du législatif, du judiciaire et de la société civile vis-à-vis du secteur de la sécurité



**L'exécutif** exerce un contrôle direct à partir des niveaux de gouvernement central, régional et local et détermine le budget, les orientations générales et les priorités pour l'activité des forces de sécurité. Il assume le contrôle des forces armées et de sécurité dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes.

**Le législatif** exerce des pouvoirs de contrôle parlementaire en adoptant des lois initiées par l'exécutif définissant et réglementant les forces de sécurité et leurs pouvoirs, mais aussi en adoptant les affectations budgétaires y afférentes. Ce contrôle implique aussi, dans certains cas, l'institution d'un médiateur ou d'une commission parlementaire ad hoc habilités à lancer des enquêtes en cas de plaintes émanant du public.



**Le judiciaire** contrôle le secteur de la sécurité et poursuit ceux de ses membres qui auraient commis des infractions en lançant des procédures civiles ou pénales lorsqu'il y a lieu. Dans certains États, il s'assure aussi que les lois adoptées par le parlement sont conformes à la Constitution.

**Les organisations de la société civile**, y compris les médias et des citoyens ordinaires, même sans rôle constitutionnel et statutaire reconnu, ont la responsabilité et le devoir de demeurer préoccupés, engagés et vigilants quant aux affaires publiques. À cet effet, ils peuvent contribuer au bon fonctionnement d'un secteur de la sécurité, attentif aux besoins et aux droits de tous.



Au niveau législatif, la Constitution de 1992 confère à l'Assemblée nationale un rôle de surveillance et de législation important en matière de défense et de sécurité<sup>55</sup>. Ce rôle ne concerne pas la gestion directe mais la revue, la surveillance et le contrôle du fonctionnement de l'ensemble de l'appareil sécuritaire. Les modalités de ce contrôle sont prévues dans le règlement intérieur de l'Assemblée nationale.

Le gouvernement est responsable devant l'Assemblée nationale (article 54 de la Constitution). L'Assemblée nationale vote les lois (notamment les principes fondamentaux de l'organisation générale de la défense et de la sécurité, le Statut général des Forces armées et de sécurité, la loi de Finances – y compris les budgets de la défense et de la

sécurité), autorise la déclaration de guerre, autorise la prorogation de l'état de siège et de l'état d'urgence au-delà de dix jours, ratifie les traités de paix<sup>56</sup>.

Au Mali, le Parlement est constitué d'une seule chambre des députés appelée Assemblée nationale. Le Parlement est chargé de définir le cadre légal par des propositions et/ou adoptions de lois, d'adopter le budget et de contrôler les activités du secteur de la sécurité. Cette intervention du Parlement à travers la Commission de défense vise à garantir la démocratie tout en permettant un meilleur partage effectif des informations entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons membres de la population<sup>57</sup>.

Dans les différents secteurs (éducation, santé, sécurité, justice, etc.), la prestation de services publics reste fortement inégale et déficitaire au Mali, en dépit des efforts consentis par les pouvoirs publics<sup>58</sup>. Selon une étude menée par l'Institut malien de recherche-action pour la paix (IMRAP) en collaboration avec Interpeace, l'accès aux biens et services publics et la pauvre qualité de leur prestation, notamment en matière de justice et de sécurité, constitueraient l'un des obstacles à la paix au Mali<sup>59</sup>.

## 1. Lois et politiques de sécurité nationale

Depuis une vingtaine d'années, les gouvernements successifs du Mali ont pris des initiatives politiques, diplomatiques, militaires et sécuritaires tant aux niveaux national et régional qu'international. Suite au forum de Kidal de mars 2007, le gouvernement a créé le Programme décennal de développement des régions du Nord (PDDRN) en 2008<sup>60</sup>. La même année, le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile a établi le Programme de gouvernance partagée de la sécurité et de la paix (PGPSP) et en 2011, la Présidence de la République a mis en place le Programme spécial pour la paix, la sécurité et le développement au Nord-Mali (PSPSDN)<sup>61</sup>. Le Mali n'a pas élaboré de stratégie formelle de défense nationale depuis l'indépendance.

- **La Politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile du Mali (2010)**<sup>62</sup> : les États généraux de la sécurité et de la paix de novembre 2005 ont recommandé au gouvernement la définition et l'adoption d'une politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile assortie d'un programme décennal de développement de la sécurité. Le gouvernement a élaboré un document-cadre de politique au cours du Conseil des ministres du 20 octobre 2010. La Politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile a été mise en œuvre à travers le Programme de gouvernance partagée de la sécurité et de la paix avec l'appui du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).
- **La Stratégie nationale de lutte contre l'insécurité et le terrorisme (octobre 2010)**<sup>63</sup> : définie dans le cadre de l'élaboration d'un Programme d'intervention d'urgence pour la réduction, voire l'éradication de l'insécurité au Nord-Mali (PIRIN)<sup>64</sup>. Les actions s'articulent autour de « la construction ou la réhabilitation de casernes, de postes avancés de sécurité, de brigades de gendarmerie et de commissariats de police, mais aussi la réalisation d'infrastructures au profit des communautés, telles que les

centres de santé, les écoles, les forages équipés, les logements d'astreinte et bureaux administratifs<sup>65</sup>. »

- **Le Cadre de politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile<sup>66</sup> (20, octobre 2010)** : document-cadre qui allie la sécurité de l'État et la sécurité des individus. Cette politique énumère neuf axes stratégiques de la politique nationale de sécurité, notamment la mise en œuvre d'une gouvernance partagée de la sécurité.
- **L'avant-projet de Politique de défense et de sécurité nationale (décembre 2014)** : en cours d'élaboration<sup>67</sup>.
- **La Loi d'orientation et de programmation militaire pour les années 2015-2019** (dépôt n° 15-01/5L) : texte notamment axé sur trois points : l'amorce d'une réforme profonde des armées cohérente avec l'évolution de l'environnement, la dotation des Forces armées et de sécurité en ressources humaines et une attention particulière à l'accompagnement des restructurations qui seront mises en œuvre<sup>68</sup>.

## 2. Lois et politiques nationales relatives au genre

- **La Politique nationale Genre du Mali (PNG 2009-2018)** : requiert « la prise en compte du genre comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation<sup>69</sup>. »
- **Le Plan d'actions de la Politique nationale Genre (2011-2013)** : la mise en œuvre de la PNG-Mali (2009-2018) passe par l'élaboration et l'exécution de plans d'action triennaux dont le premier couvre la période 2011-2013<sup>70</sup>. Le plan d'action requiert un conseiller ou une conseillère genre dans chaque ministère.
- **La Stratégie nationale de planification et de budgétisation sensible au genre (2011-2013)<sup>71</sup>** : alignée sur la PNG 2009-2018, cette stratégie vise à assurer que « les besoins et intérêts des femmes et des hommes sont pris en compte dans les politiques et programmes de développement à tous les niveaux (national et local) ; et que le budget prévoit les ressources nécessaires pour leur mise en œuvre<sup>72</sup>. » Actuellement, le budget du ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille ne représente que 0,6 % du budget total du Mali<sup>73</sup>.
- **Le Plan d'action de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies** : un plan d'action de mise en œuvre est en chantier auprès du ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. La résolution a été traduite dans les langues locales. Desancements ont été organisés dans plusieurs régions, ainsi que des portes ouvertes<sup>74</sup>.
- **Ratification nationale de conventions internationales** : le Mali est partie à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) depuis septembre 1985 et a ratifié le protocole additionnel à ladite convention en septembre 2000. Le dernier rapport périodique au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a été soumis en 2006. La législation (le Code pénal

malien) proscrit la traite des êtres humains et le viol. Cependant, il n'existe aucune loi spécifique sur la violence domestique, ces cas relevant des attributions générales du crime de l'agression, ni sur les mutilations génitales féminines.

- **Harcèlement sexuel : aucun des textes légaux** (le Code pénal, le Code du travail en République du Mali, la loi n° 02-053 portant Statut général des fonctionnaires) ne contient de disposition concernant le harcèlement sexuel.

| Statut de ratification des conventions sur les droits de l'homme pour le Mali <sup>75</sup> |   |                   |  |
|---|---|-------------------|--|
| Traité  | Description   | Date de signature | Date de ratification, Date d'adhésion (a), de succession (d) |
| CAT   | Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants  |                   | 26 févr. 1999 (a)  |
| CAT-OP  | Protocole facultatif à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants                      | 19 janv. 2004     | 12 mai 2005  |
| CCPR  | Pacte international relatif aux droits civils et politiques   |                   | 16 juil. 1974 (a)  |
| CCPR-OP2-DP   | Deuxième Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques visant à abolir la peine de mort |                   |  |
| CED   | Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées  | 6 févr. 2007      | 01 juil. 2009  |
| CEDEF   | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes  | 5 févr. 1985      | 10 sept. 1985  |
| CERD  | Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale  |                   | 16 juil. 1974 (a)  |
| CESCR   | Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels  |                   | 16 juil. 1974 (a)  |
| CMW   | Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille                     |                   | 5 juin 2003 (a)  |
| CRC   | Convention relative aux droits de l'enfant  | 26 janv. 1990     | 20 sept. 1990  |
| CRC-OP-AC   | Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés            | 8 sept. 2000      | 16 mai 2002  |

| Statut de ratification des conventions sur les droits de l'homme pour le Mali <sup>75</sup> |  |                   |  |
|---|--|-------------------|--|
| Traité  | Description  | Date de signature | Date de ratification, Date d'adhésion (a), de succession (d) |
| CRC-OP-SC   | Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants |                   | 16 mai 2002 (a)  |
| CRPD  | Convention relative aux droits des personnes handicapées   | 15 mai 2007       | 7 avr. 2008  |

| Acceptation des procédures de plaintes individuelles pour le Mali <sup>76</sup> |   |  |  |
|---|---|--|--|
| Traité  | Description   | Acceptation des procédures de plaintes individuelles | Date de l'acceptation/ non-acceptation |
| CAT, Art. 22  | Procédure de plaintes individuelles sous la Convention contre la torture  | n/a  |  |
| CCPR-OP1  | Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques   | Oui  | 24 oct. 2001                           |
| CED, Art. 31  | Procédure de plaintes individuelles sous la Convention internationale sur la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées                     | Oui  | 2 févr. 2010                           |
| PF-CEDEF  | Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes  | Oui  | 5 déc. 2000                            |
| CERD, Art. 14   | Procédure de plaintes individuelles sous la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale                              | n/a  |  |
| CESCR-OP  | Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels  | Non  |  |
| CMW, Art. 77  | Procédure de plaintes individuelles sous la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille | n/a  |  |

| Acceptation des procédures de plaintes individuelles pour le Mali <sup>76</sup> |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Traité  | Description  | Acceptation des procédures de plaintes individuelles | Date de l'acceptation/ non-acceptation |
| CRC-OP-IC   | Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant                             | Non  |  |
| CRPD-OP   | Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées | Oui  | 7 avr. 2008                            |

| Acceptation de la procédure d'enquête pour le Mali <sup>77</sup> |  |                                       |  |
|--|--|---------------------------------------|--|
| Traité   | Description  | Acceptation de la procédure d'enquête | Date de l'acceptation/ non-acceptation |
| CAT, Art. 20   | Procédure d'enquête sous la Convention contre la torture   | Oui                                   | 26 févr. 1999                          |
| CED, Art. 33   | Procédure d'enquête sous la Convention internationale sur la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées                | Oui                                   | 1 juil. 2009                           |
| PF-CEDEF, Art. 8-9   | Procédure d'enquête sous le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes | Oui                                   | 5 déc. 2000                            |
| CESCR-OP, Art. 11  | Procédure d'enquête sous le Protocole facultatif de la Convention internationale des droits économiques, sociaux et culturels                  |                                       |  |
| CRC-OP-IC, Art. 13   | Procédure d'enquête sous le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant   |                                       |  |
| CRPD-OP, Art. 6-7  | Procédure d'enquête sous la Convention relative aux droits des personnes handicapées   | Oui                                   | 7 avr. 2008                            |

### 3. Représentation des femmes dans la vie politique au Mali

Les femmes sont peu nombreuses dans les instances de décision, dans la gestion des affaires publiques et dans les structures politiques, même si on note quelques nominations à des postes ministériels. Un obstacle important est l'absence de disposition légale dans la charte des partis politiques (quota ou parité) réglementant la participation égalitaire des femmes dans le processus des différentes élections<sup>78</sup>.

En 2006, un projet de loi prévoyant un quota de 30 % de femmes sur les listes électorales a été rejeté par l'Assemblée nationale au motif qu'il n'était pas conforme à la Constitution. En ce qui concerne la représentation aux postes électifs et nominatifs, la participation des femmes connaît certes des avancées, mais on relève encore beaucoup d'inégalités. Suite à cette démarche, plusieurs partis politiques ont pris des mesures volontaires pour qu'il y ait davantage de candidates<sup>79</sup>.

Une Stratégie nationale pour une participation et une représentativité accrues des femmes aux élections générales<sup>80</sup> a été lancée en septembre 2013, assortie d'un plan d'action 2012-2015. L'un des objectifs de cette stratégie est d'accroître la représentation des femmes dans les postes électifs grâce à des mesures institutionnelles et de soutien prises par l'État et par les partis politiques. L'une des dispositions demandées aux partis politiques est de placer les femmes en meilleure position sur les listes de candidature lors des prochaines législatives.

ONU Femmes et ses partenaires ont aidé les organisations féminines du Mali, sous l'égide du Groupe pivot droits et citoyenneté des femmes (GPDCF), à mettre en place et animer la « plateforme de veille des femmes pour des élections sans violence et équitables. »

Cependant, seules 148 femmes, sur un total de 1 100 candidats, se sont présentées aux élections législatives de novembre 2013. À titre comparatif, elles étaient 248 aux élections précédentes. Suite aux élections législatives de 2013, les femmes représentent 9,5 %, soit 13 des 147 députés de l'Assemblée nationale malienne<sup>81</sup>, et 7,6 % des conseillers communaux<sup>82</sup>.

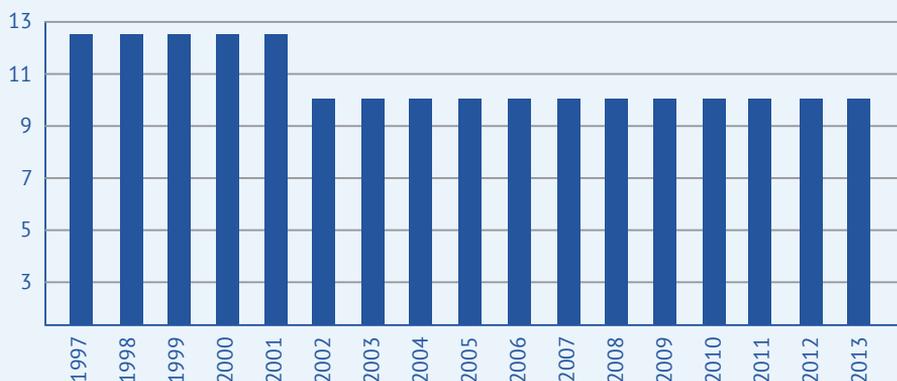


Figure 2 : Proportion (%) des sièges occupés par des femmes au Parlement (1997-2013)<sup>83</sup>

Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les femmes détenaient 12,1 %<sup>84</sup> des ministères du gouvernement. Le 30 juillet 2014, le Gouvernement malien a adopté un projet de loi instituant de nouvelles mesures pour promouvoir l'égalité des genres dans l'accès aux fonctions nominatives et électives.

Sur les 33 ministres qui forment le gouvernement en mars 2015, trois sont des femmes, soit 9 %. Il s'agit de la ministre de la Culture, de l'Artisanat et du Tourisme (Mme N'Diaye Ramatoulaye Diallo), de la ministre de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (Mme Sangaré Oumou Bah) et de la ministre du Travail, de la Fonction publique, de la Réforme de l'État, chargée des Relations avec Les institutions (Mme Diarra Raky Tala)<sup>85</sup>.

Il existe aussi un réseau des femmes africaines ministres et parlementaires du Mali (Refamp).

#### 4. Commissions parlementaires sur la sécurité

En avril 2014, deux femmes sont membres de la Commission sécurité et défense du Parlement.

En outre, donnant suite à une des recommandations du séminaire parlementaire national organisé conjointement par l'Assemblée nationale du Mali et l'Union interparlementaire les 3 et 4 juin 2010 sur les violences faites aux femmes et aux filles, le Réseau des parlementaires maliens pour la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants a été créé par la résolution n°10-005/AN-RM du 26 novembre 2010. Il comprend actuellement plus de 50 parlementaires, dont les 13 femmes élues de l'Assemblée nationale<sup>86</sup>.

#### 5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité

Le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille est impliqué dans le contrôle du secteur de la sécurité en tant que membre du groupe pluridisciplinaire de réflexion sur la réforme du secteur de la sécurité (RSS)<sup>87</sup>.

Le ministère de la Promotion de la femme va mettre en place son comité sectoriel de RSS et ses groupes de travail, comme le prévoit le décret portant création du Conseil national de la RSS.

## 6. Textes nationaux relatifs aux femmes et aux hommes en milieu de travail

Les textes et articles ci-dessous s'appliquent à tout membre du personnel en milieu de travail au Mali, y compris la Police nationale, la Protection civile, les Forces armées, le système judiciaire et les services pénitentiaires. En plus de ces textes nationaux, les institutions et les secteurs peuvent disposer de politiques de ressources humaines établies au niveau institutionnel et/ou ministériel qui apportent des précisions dans chacune des catégories en fonction des spécificités du contexte.

| Textes nationaux relatifs aux femmes et aux hommes en milieu de travail |  |            |  |
|---|--|------------|--|
| Catégorie   | Texte  | Année      | Article/Description  |
| <b>Mariage</b>  | Loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant Statut général des fonctionnaires            | 16/12/2002 | <b>Art. L. 46</b> : relatif aux congés spéciaux à l'occasion d'événements familiaux touchant directement le foyer.   |
|   | Loi n° 2011-087 du 30 décembre 2011 portant Code des personnes et de la famille        | 30/12/2011 | <b>Art. 281</b> : L'âge minimum pour contracter mariage est fixé à 18 ans pour l'homme et 16 ans pour la femme.<br><b>Art. 289</b> : Le mariage est prohibé entre les personnes de même sexe.  |
| <b>Grossesse</b>  | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali                            | 18/08/1992 | <b>Art. L. 178</b> : La femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat après avoir informé son employeur 24 h à l'avance, sauf cas de force majeure.   |
|   | Loi n° 99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali | 12/08/1999 | <b>Section 5</b> : L'indemnité journalière des femmes salariées en état de grossesse.  |
|   | Décret n° 96-178/P-RM portant application du Code du travail                           | 13/06/1996 | <b>Art. D. 189-13</b> : Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge par les femmes enceintes, sous réserve de la notification de leur état à l'employeur, soit par les intéressées, soit par le service médical.                |
|   | Loi n° 99-014 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali | 12/08/1999 | <b>Art. 28</b> : Pour favoriser le repos prénatal, l'Institut national de prévoyance sociale verse aux femmes salariées l'indemnité journalière prévue à l'Article L. 182 du Code du travail pendant la période de congé accordé à l'accouchement. |

| Textes nationaux relatifs aux femmes et aux hommes en milieu de travail |  |            |   |
|---|--|------------|---|
| Catégorie   | Texte  | Année      | Article/Description   |
| <b>Congé de maternité</b>   | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali                            | 18/08/1992 | <p><b>Art. L. 34</b> : Le contrat de travail est notamment suspendu pendant la durée du congé de maternité. Ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après l'accouchement. Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à expiration des quatorze semaines de congé.</p> <p><b>Art. L. 97</b> : Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il compte au moins 3 ans de présence continue dans la même entreprise – le congé de maternité ne peut pas être déduit du temps de travail.</p> <p><b>Art. L. 97</b> : Les congés de maternité ne peuvent pas être déduits du temps de présence pris en considération pour l'attribution de la prime.</p> <p><b>Art. L. 179</b> : Congé de quatorze semaines (six semaines avant et huit semaines après l'accouchement).</p> <p><b>Art. L. 179</b> : Les congés accordés à l'occasion des naissances donnent lieu au versement d'une allocation dans les conditions fixées par le Code de prévoyance sociale.</p> |
|   | Loi n° 99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali | 12/08/1999 | <p><b>Art. 28</b> : L'indemnité journalière est accordée pour la période de congé de maternité de quatorze semaines prévue à l'article L. 179 du Code de travail. L'indemnité journalière est due pour toute la période de repos prénatal et postnatal.</p>   |
|   | Loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant Statut général des fonctionnaires            | 16/12/2002 | <p><b>Art. 41</b> : La durée maximum du congé est de quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant et huit semaines après l'accouchement. Le congé de maternité et le congé annuel doivent être espacés d'au moins trois mois de services effectifs.</p>  |

| Textes nationaux relatifs aux femmes et aux hommes en milieu de travail |   |            |   |
|---|---|------------|---|
| Catégorie   | Texte   | Année      | Article/Description   |
| <b>Congé de paternité</b>   | Aucun texte ne fait référence à un « congé de paternité ».  |            |   |
|   | Loi n° 99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali  | 12/08/1999 | <b>Art. 33</b> : À l'occasion de chaque naissance d'enfant né viable survenue à son foyer, tout chef de famille salarié a droit à un congé de trois jours, dans la limite fixée par l'article L. 147 du Code du travail.  |
| <b>Allaitement</b>  | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali   | 18/08/1992 | La mère peut allaiter jusqu'à 1 heure par jour de travail sur le lieu de travail dans des locaux appropriés pendant quinze mois au maximum après l'accouchement. Le salaire de la mère ne peut pâtir de ces pauses.<br><b>Art. L. 184</b> : Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à ses repos pour allaitement sur le lieu du travail. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. Ces arrêts de travail ne peuvent entraîner une diminution des rémunérations. |
|   | Décret n° 96-178/P-RM portant application de diverses dispositions de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali | 23/09/1992 | <b>Art. D. 189.11</b> : Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes. L'allaitement pourra toujours se faire dans l'établissement. Une chambre spéciale d'allaitement devra, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail, être aménagée à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes.  |
|   | Loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant Statut général des fonctionnaires   | 16/12/2002 | <b>Art. 41</b> : 1 heure de tétée par jour de la naissance au quinzième mois de l'enfant.   |
| <b>Heures de travail</b>  | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali   | 18/08/1992 | <b>Art. L. 185</b> : Il est interdit d'employer les femmes, les femmes enceintes et les enfants à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.<br><b>Art. L. 186</b> : Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum.  |

| Textes nationaux relatifs aux femmes et aux hommes en milieu de travail |   |            |   |
|---|---|------------|---|
| Catégorie   | Texte   | Année      | Article/Description   |
| <b>Contraintes de travail</b>   | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali   | 18/08/1992 | <b>Art. L. 186</b> : Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie est interdit.<br><b>Art. L. 188</b> : La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable.   |
|   | Décret n° 96-178/P-RM portant application de diverses dispositions de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali | 23/09/1992 | <b>Annexe (Tableau A)</b> : Les travaux interdits aux femmes sont liés à la fabrication des produits chimiques.   |
| <b>Salaire</b>  | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali   | 18/08/1992 | <b>Art. L. 79</b> : Les conventions collectives comprennent obligatoirement des dispositions concernant les modalités d'application du principe : « à travail égal salaire égal » pour les femmes et les enfants.<br><b>Art. L. 95</b> : À conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. |
| <b>Syndicat</b>   | Loi n° 92-020 portant Code du travail en République du Mali   | 18/08/1992 | <b>Art. L. 236</b> : Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.  |
| <b>Soins de santé</b>   | Décret n° 96-178/P-RM portant application de diverses dispositions de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali | 23/09/1992 | <b>Art. D. 170.13</b> : Il doit y avoir au moins un cabinet d'aisance pour vingt-cinq femmes. Dans les établissements occupant plus de cinquante femmes, des cabinets à sièges seront installés pour être mis à la disposition des femmes en état de grossesse.   |
|   | Loi n° 99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali  | 12/08/1999 | <b>Livre II, Titre II</b> : De la protection contre la maladie (service médical, mesures de prévoyance et de soins, indemnisation du travailleur malade). Mêmes conditions pour les hommes et les femmes.   |
| <b>Retraite</b>   | Loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant Statut général des fonctionnaires   | 16/12/2002 | <b>Art. 111-115</b> : Mêmes conditions d'admission à la retraite par limite d'âge et selon la catégorie d'appartenance du fonctionnaire.  |

## 7. Rôle du Médiateur de la République dans le contrôle du secteur de la sécurité

Le Médiateur de la République a été institué par la loi n° 97-022 du 14 mars 1997, suivie de la loi n° 2012-010 AN-RM du 8 février 2012 portant modification de la loi du 14 mars 1997. Le Médiateur reçoit des réclamations concernant les relations avec les administrés des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et tout organisme investi d'une mission de service public. Le Médiateur ne peut intervenir dans une procédure engagée devant une juridiction, ni remettre en cause le bien-fondé d'une décision juridictionnelle (loi n° 97-022, article 12). Le réclamant ne doit pas être un agent en activité dont la réclamation est dirigée contre son employeur.

Le Médiateur est chargé d'organiser l'Espace d'interpellation démocratique (EID) par le décret n° 2012-117/P-RM du 24 février 2012 portant modification du décret n° 95-159/P-RM du 31 mai 1996 instituant l'Espace d'interpellation démocratique (EID). L'EID est « un exercice de pédagogie démocratique au cours duquel le citoyen s'approprie ses libertés et droits civiques pour interpeler le gouvernement sur des cas précis concernant la bonne gouvernance<sup>88</sup> », y compris les institutions du secteur de la sécurité. La dernière édition de l'EID (19e session) a eu lieu le 10 décembre 2014. À cette occasion, 284 dossiers ont été enregistrés par les services du Médiateur et 153 interpellations ont été retenues (23 pour lecture et 130 pour suite à donner). 50,7 % des dossiers enregistrés ont été déposés dans les régions.





# 3

## POLICE NATIONALE



**Moussa Haïdara, commissaire divisionnaire**  
**Hawa Coulibaly, commissaire de police**  
**Idrissa Samaké, commissaire de police**

3

### INDICATEURS DE LA POLICE NATIONALE DU MALI

---

La Police nationale du Mali, dont l'effectif compte plus de 7 000 personnes, est placée sous l'autorité du ministère de la Sécurité et de la Protection civile, où elle partage certaines responsabilités en matière de sécurité avec la Gendarmerie nationale<sup>90</sup> et avec la Garde nationale (maintien de l'ordre, renseignement, garde des institutions, etc.)<sup>91</sup>. La Direction générale de la Police nationale a « pour mission d'élaborer et d'assurer la mise en œuvre des éléments de la politique nationale dans le domaine du maintien de l'ordre et de la sécurité publics et de prêter son concours à l'exécution des lois et des règlements<sup>92</sup>. » La Direction générale de la Police nationale est un service central du ministère chargé de la Sécurité. Ses missions sont les suivantes :

- Protéger les personnes et les biens ;
- Rechercher et constater les infractions pénales, en rassembler les preuves, en rechercher les auteurs et leurs complices, les arrêter et les déférer aux autorités judiciaires compétentes ;
- Rechercher et collecter des renseignements pour éclairer les prises de décisions du gouvernement.

Conformément à l'ordonnance n° 04-26/P-RM du 6 septembre 2004 portant création de la Direction générale de la Police nationale (DGPN), la Police nationale du Mali est dirigée par un directeur général choisi parmi les inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police, les officiers généraux ou supérieurs des Forces armées, les magistrats ou les administrateurs civils. Elle est organisée et hiérarchisée comme suit :

**a) Au niveau central**

- L'Inspection de la Police nationale
- Les directions de services
- Les services rattachés

**b) Au niveau régional**

- Les directions régionales de la Police nationale

**c) Au niveau local**

- Les services territoriaux de sécurité publique

Concernant le processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS) au Mali, la décision n° 2015/MSPC-SG portant création du comité sectoriel du ministère de la Sécurité et de la Protection civile pour la réforme du secteur de la sécurité a été signée sous le n° 108/MSPC-SG le 7 mai 2015. Le directeur général de la Police nationale est membre du comité sectoriel<sup>93</sup>.

## Politiques et procédures

### 1. Politique institutionnelle relative au genre

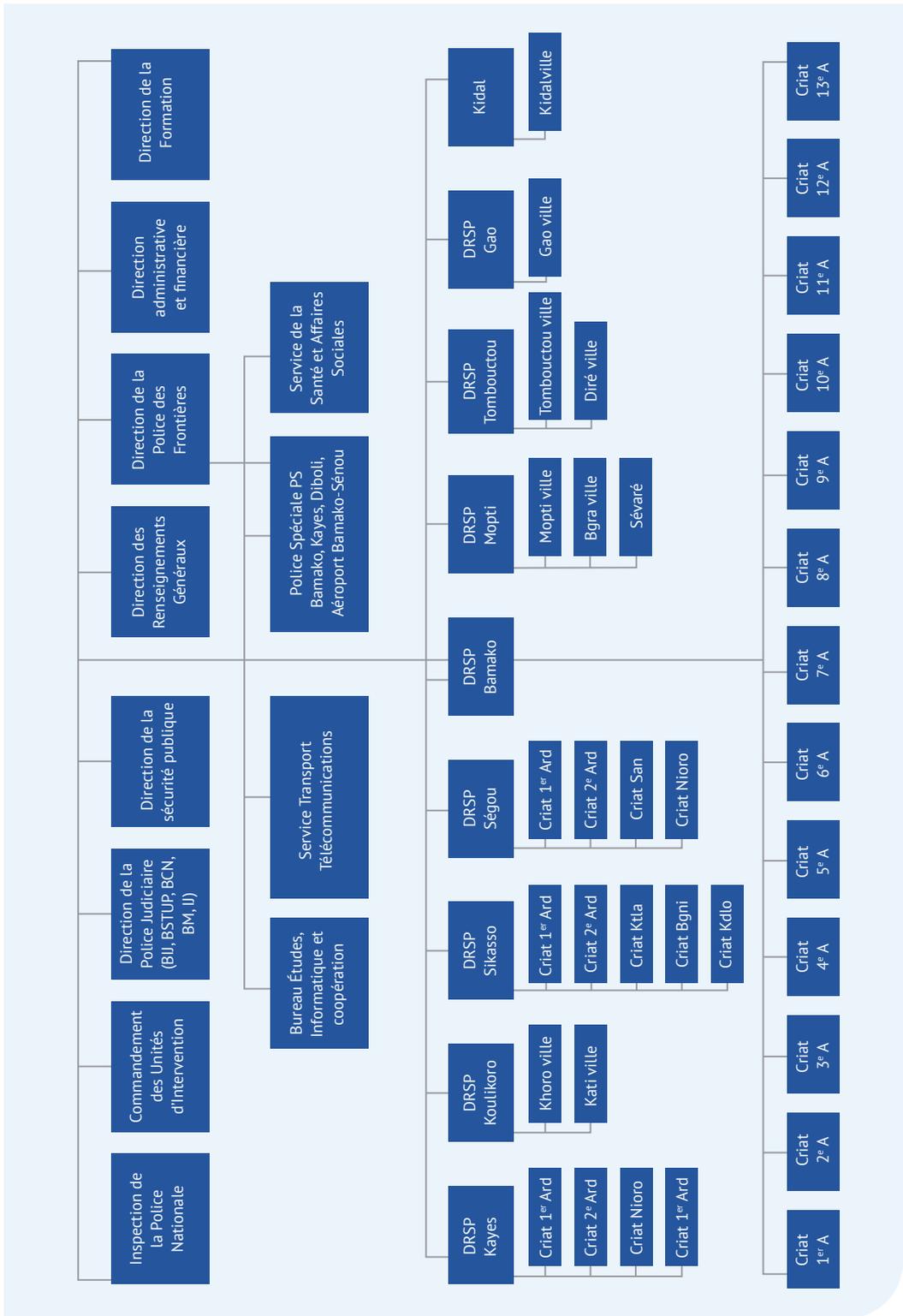
En dehors de la Politique nationale Genre du Mali (PNG-Mali 2009) et son plan d'action, il n'existe pas de politique institutionnelle relative au genre.

### 2. Politique de gestion des ressources humaines

En plus des textes nationaux relatifs aux hommes et aux femmes en milieu de travail, le personnel de la Police nationale est soumis à la loi n° 10-034 du 12 juillet 2010 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale.

Le personnel de la Police nationale est également concerné par l'ordonnance n° 09-009/P-RM du 4 mars 2009 portant création des directions des ressources humaines, lesquelles ont pour mission d'élaborer les éléments de la politique nationale dans le domaine de la gestion et du développement des ressources humaines, ainsi que le décret n° 09-136/P-RM du 27 mars 2009 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement des directions des ressources humaines. Ce décret prévoit une division « gestion des carrières », une division « documentation » et une division « formation, emplois et compétence ».

Organigramme de la Police nationale<sup>94</sup> :



| Catégorie                     | Texte   | Année      | Article/Description  |
|-------------------------------|---|------------|--|
| <b>Mariage</b>                | Loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale <sup>95</sup>          | 12/07/2010 | Aucune différence entre les hommes et les femmes   |
| <b>Congé de maternité</b>     | Loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale                        | 12/07/2010 | <b>Art. 68 :</b> La femme fonctionnaire de police a droit à un congé de maternité. La durée maximum de ce congé est de quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant et huit semaines après l'accouchement.  |
| <b>Congé de paternité</b>     | Aucune mention du congé de paternité  |            |  |
| <b>Contraintes de travail</b> | Loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale                        | 12/07/2010 | <b>Art. 30 :</b> Pour l'application du présent statut, aucune distinction ne peut être faite entre les deux sexes, sous réserve des exigences requises par l'exercice de certaines fonctions.  |
|                               | Décret n° 06-307/P-RM fixant les règles de discipline générale au sein de la Police nationale | 28/07/2006 | <b>Art. 87 :</b> La disponibilité ne peut être accordée que si le fonctionnaire de police compte au moins cinq ans d'ancienneté [...]. La mise en disponibilité est accordée de droit, sur sa demande, à la femme fonctionnaire de la Police nationale ayant au moins deux enfants dont l'un est âgé de moins de cinq ans ou frappé d'une infirmité exigeant des soins continus ou à la femme fonctionnaire de la Police nationale pour suivre son mari si ce dernier est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de sa femme. |
| <b>Soins de santé</b>         | Décret n° 06-307/P-RM fixant les règles de discipline générale au sein de la Police nationale | 28/07/2006 | Aucune différence entre les hommes et femmes.  |
| <b>Salaire</b>                | Décret n° 06-307/P-RM fixant les règles de discipline générale au sein de la Police nationale | 28/07/2006 | Les hommes et femmes doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal.  |
| <b>Retraite</b>               | Loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale                        | 12/07/2010 | En général, aucune différence entre les hommes et les femmes.<br><b>Art. 156 :</b> La femme fonctionnaire de la Police nationale peut bénéficier, à sa demande, d'un abaissement de la limite d'âge à raison d'une année par enfant à charge. Sa carrière ne peut cependant être écourtée de plus de 6 ans.  |

### 3. Politique sur le harcèlement sexuel

Il n'existe aucun texte légal ou disposition particulière au niveau national concernant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel ou l'exploitation sexuelle. Tous les cas relatifs à ces sujets sont gérés par l'Inspection générale de la Police nationale. Cependant, le Statut des fonctionnaires de la Police nationale dispose, en son article 30, que « pour l'application du présent statut, aucune distinction ne peut être faite entre les deux sexes, sous réserve des exigences requises par l'exercice de certaines fonctions<sup>96</sup>. »

### 4. Code de conduite sensible au genre

Il n'existe pas de code de conduite sensible au genre. Le décret n° 06-307/P-RM du 28 juillet 2006 fixe les règles de discipline pour tous les policiers de la Police nationale du Mali. Il fait référence à la responsabilité de tous les membres des forces de sécurité de ne pas discriminer les femmes en raison de leur sexe<sup>97</sup>. Le décret traite de la même manière les hommes et les femmes.

Le décret n° 10-395/P-RM du 26 juillet 2010 portant Code de déontologie de la Police nationale présente les devoirs des fonctionnaires de la Police nationale. Il stipule que : « Le fonctionnaire de la Police nationale doit être loyal, intègre et impartial envers les institutions républicaines. Le fonctionnaire de police doit se comporter d'une manière exemplaire. Il doit respect absolu aux personnes, quels que soient leur sexe, leur nationalité ou leur origine, leur condition sociale ou leurs convictions politiques, religieuses ou philosophiques<sup>98</sup>. »

### 5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux actes de violence sexiste

Par la décision n° 3021 du 6 décembre 2013, un projet dénommé « Ligne verte pour lutter contre la violence basée sur le genre » a été lancé. La ligne verte s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique nationale Genre du Mali (PNG-Mali 2009) lancée en 2011 et dont l'un des axes d'intervention concerne la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles<sup>99</sup>. La ligne verte est disponible pour la population et pour les policiers victimes de violence sexiste.

Le projet a été initié en collaboration avec l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) dans le cadre du programme d'assistance aux femmes et filles affectées par la situation de conflit et pour la participation des femmes au processus de consolidation de la paix pour la période 2012-2015, cofinancé par les Pays-Bas, la Suisse, la Belgique, les Fonds central d'intervention d'urgence (les fonds CERF) et la France.

La ligne verte est installée dans la salle de commandement de la Direction générale de la Police nationale. Elle est ouverte en permanence et fonctionne comme un centre d'alerte et de suivi des cas de violence sexiste. Le centre est tenu par 16 policiers spécialement formés à cet effet<sup>100</sup>. Toute victime de ce type de violence sur le territoire national pourra utiliser le « 80333 » pour solliciter de l'aide, une orientation et un suivi.

La procédure de dépôt de plainte dans le cadre de la ligne verte est la même pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Les victimes de violence sexiste peuvent porter plainte dans leur propre langue. Les appelants ne doivent pas nécessairement être les victimes ; la ligne verte reçoit des appels des membres de familles, des voisins et d'autres membres du public<sup>101</sup>. Les victimes peuvent aussi demander des informations sur l'évolution de l'enquête ou sur les structures de prise en charge disponibles sur le territoire national. Selon la nature de l'événement, l'opérateur peut envoyer des secours ou orienter la victime vers le service de prise en charge le plus proche. En cas de violences conjugales, la ligne verte aiguille les personnes vers les associations et la société civile<sup>102</sup>.

La campagne de sensibilisation n'étant pas encore terminée, la population ne possède pas toutes les informations nécessaires pour utiliser le dispositif d'alerte de la ligne verte<sup>103</sup>. Les personnes peuvent aussi se rendre dans un commissariat de sécurité publique ou une brigade spécialisée (la Brigade de protection des mœurs et de l'enfance).

## 6. Procédures pour réagir aux actes de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police

Le décret n° 06-307/P-RM du 28 juillet 2006 fixant les règles de discipline générale au sein de la Police nationale ne prévoit pas de dispositions ou de sanctions spécifiques pour combattre le harcèlement sexuel et la violence sexiste.

La loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale<sup>104</sup>, article 31 de la section « Droits et garanties », spécifie que « les fonctionnaires de la Police nationale ont droit à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. »

Les cas de harcèlement sexuel sont traités par l'Inspection. Les cas de violence sexiste sont traités dans le cadre pénal. Les membres du personnel peuvent accéder à l'Inspection via la ligne verte. Les cas peuvent aussi passer par les commissaires<sup>105</sup>.

En règle générale, lorsqu'un membre du personnel commet une infraction qui n'est pas de nature pénale, les sanctions sont fixées par la chaîne de commandement. Dans le cas d'une infraction pénale (telle que le viol), la personne suspectée est suspendue pendant le déroulement de l'enquête. Si les preuves sont tangibles, une détention en garde à vue est possible<sup>106</sup>.

Selon le décret n° 06-307/P-RM du 28 juillet 2006 fixant les règles de discipline générale au sein de la Police nationale, « les fonctionnaires de police répondent des infractions

pénales devant les tribunaux de droit commun, selon les règles de compétences prévues par le Code de procédure pénale. Une même faute peut être sanctionnée à la fois sur le plan pénal et sur le plan disciplinaire<sup>107</sup>. »

## Structure institutionnelle

### 7. Structures internes traitant des questions de genre

La ligne verte constitue également un bureau genre temporaire qui a pour mission de communiquer avec les victimes de violence sexiste, de suivre ces personnes, mais aussi de prendre en charge les questions liées au genre. Cependant, elle n'est pas officiellement désignée comme un bureau genre<sup>108</sup>.

Il existe aussi l'amicale de la Police nationale, qui est une structure non administrative du personnel. Toutefois, il convient de noter que l'amicale n'aborde pas les questions liées au genre<sup>109</sup>. Son rôle se rapproche plutôt de celui d'une mutuelle de fonctionnaires, et non d'un organe de défense des droits des fonctionnaires<sup>110</sup>.

### 8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires

En l'absence de loi spécifique sur la violence domestique et le harcèlement sexuel, l'aide aux victimes de telles violences (surtout les femmes et les filles) reste très limitée :

- Au sein de la Direction de la Police judiciaire, la Brigade de protection des mœurs et de l'enfance constate les cas de violence sexiste et les défère au parquet<sup>111</sup>. Elle dispose d'une compétence nationale et a pour mission la protection des mœurs et de l'enfance en danger moral.
- La Brigade d'Investigation Judiciaire (BIJ) est une structure très importante au niveau de la Police nationale. Elle est rattachée à la Police Judiciaire avec d'autres structures comme la Brigade des mœurs, la Brigade des Stupéfiants et l'Interpol<sup>112</sup>.
- La ligne verte couvre l'ensemble du territoire national et ses services sont gratuits. Un centre d'alerte a été mis en place pour le suivi des victimes<sup>113</sup>.

En général, les postes de police ne sont pas équipés du matériel ou des installations nécessaires pour répondre aux besoins différents des femmes, hommes, filles et garçons victimes de violence sexiste.

Deux centres d'hébergement pour les femmes et les filles victimes faisant l'objet de rejet et d'abandon ou particulièrement vulnérables sont programmés. L'un d'entre eux est déjà opérationnel avec l'appui d'ONU Femmes.

Des spots publicitaires mettent à la disposition du public le numéro de la ligne verte et fournissent des informations supplémentaires sur le rôle et la mission du bureau genre de la Police nationale.

## 9. Données sur les cas de violence sexiste

Voici les statistiques pour la période de mars à décembre 2014, élaborées par le centre de commandement de la Police nationale :

| Plaintes pour des violences sexistes <sup>114</sup> | Nombre          |
|---|-----------------|
| Cas signalés à la police                            | 506             |
| Cas faisant l'objet d'une enquête                   | Non disponible* |
| Cas faisant l'objet de poursuites                   | Non disponible* |

\* Ces données ne sont pas disponibles en raison de l'absence de mécanismes de suivi.

Les données sur le nombre d'agressions et de violences à caractère sexuel commises par des membres de la Police nationale à l'encontre d'autres membres ne sont pas disponibles.

D'autres initiatives ont été menées pour répondre aux besoins des victimes de violence sexiste. À titre indicatif, entre avril 2012 et mai 2013, 5 000 femmes et filles victimes provenant des zones les plus affectées par le conflit, dont 118 victimes de viols, ont fait l'objet d'une prise en charge psychosociale. Un programme axé sur le développement de 11 unités/cliniques juridiques est également en cours<sup>115</sup>.

## 10. Infrastructures pour les femmes, les hommes et les mineurs en garde à vue

La Police nationale dispose de plusieurs moyens dans ses unités. D'ordinaire, les femmes, les hommes et les mineurs ne sont pas gardés dans les mêmes locaux. L'accent est mis sur cet aspect au sein de la Brigade de protection des mœurs et de l'enfance.

Il n'existe pas de mesures spécifiques pour assurer la protection et l'éloignement des femmes, hommes, filles et garçons en cas de violence sexiste. Généralement, si l'auteur n'est pas isolé par des mesures pénitentiaires, c'est le milieu social qui se charge de trouver des voies et des moyens pour apaiser les tensions.

## 11. Mécanismes de collaboration

L'unité de la Police nationale en charge de la ligne verte collabore avec les associations féminines et le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille<sup>116</sup>. En outre, elle accueille les victimes, les oriente vers les structures de prise en charge des cas de violence sexiste et assure leur suivi.

Fonctionnant dans les deux sens, la collaboration de la société civile s'articule autour de la saisine des services de police dans les cas de violence sexiste<sup>117</sup>.

De nombreuses organisations de femmes, telles que l'Association des juristes maliennes et l'Association pour le progrès et la défense des droits des femmes, sont impliquées dans le travail des services de police à titre officiel et non officiel<sup>118</sup>.

## Personnel

### 12. Part du personnel féminin et masculin

Dans la Police nationale, les premières recrues féminines datent de 1969<sup>119</sup>.

En 2010 et 2014, la proportion de femmes et d'hommes membres du personnel de la Police nationale était la suivante :

| Pourcentage du personnel<br>(ventilé par sexe) |         |        |
|--|---------|--------|
| Année  | Femmes  | Hommes |
| 2010 <sup>120</sup>                            | 11,6 %  | 88,4 % |
| 2014   | 12,4 %* | 87,6 % |

\* 859 femmes

3

### 13. Part du personnel féminin et masculin cadre et haut gradé

En 2014, la proportion de femmes cadres et haut gradées était de 9,2 %, pour 90,8 % d'hommes.

| Personnel de sexe féminin à la Police nationale du Mali (2014) <sup>121</sup> |            |
|---|------------|
| Grade   | Nombre     |
| Inspecteur général de police  | 1          |
| Adjoint à l'Inspection générale des services                                  | 1          |
| Contrôleur général  | 4          |
| Directeur de la sécurité publique (2)   |            |
| Vice-présidente de l'Association des femmes commissaires/CEDEAO (1)           |            |
| Directeur de la Police judiciaire (1)   |            |
| Commissaires divisionnaires   | 3          |
| Commissaires principaux   | 9          |
| Commissaires de police  | 27         |
| Cadres des officiers généraux et supérieurs (total) :                         | 45         |
| Cadres des officiers (inspecteurs) (total) :                                  | 50         |
| Cadres des sous-officiers (total) :   | 764        |
| <b>Nombre total de membres du personnel du sexe féminin</b>                   | <b>859</b> |

À noter également : 1 élève commissaire de police

## 14. Part du personnel féminin et masculin participant aux missions de maintien de la paix

| Pourcentage du personnel participant aux missions de maintien de la paix (ventilé par sexe) |        |        |
|---|--------|--------|
| Année   | Femmes | Hommes |
| 2010 <sup>122</sup>   | 4,9 %  | 95,1 % |
| 2014 <sup>123</sup>   | 7,9 %  | 92,1 % |

## 15. Répartition du personnel féminin au niveau national

Le personnel féminin est présent partout sur le territoire national, avec une forte concentration à Bamako.

## 16. Taux d'abandon et de démission du personnel

Le taux d'abandon/de démission du personnel de la Police nationale est faible : on relève un pourcentage de 0,26 % tous sexes confondus.

## 17. Critères de recrutement du personnel féminin et masculin

Les critères de recrutement pour les femmes et les hommes de la Police nationale sont identiques : pas de quota et aucun allègement des épreuves sportives pour les femmes.

« L'ensemble des fonctionnaires de la Police nationale soumis aux mêmes conditions de recrutement et ayant vocation aux mêmes grades constitue un corps. Les corps se définissent par les conditions minimales de recrutement requises pour y accéder<sup>124</sup>. »

## 18. Objectifs de recrutement de personnel féminin

Dans le domaine du recrutement, la Police nationale du Mali n'a pas d'objectif lié au sexe du personnel. Elle encourage fortement le recrutement de personnel féminin, sans pour autant fixer un nombre.

## 19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste

Pour le recrutement du personnel féminin comme masculin, une vérification du casier judiciaire est effectuée<sup>125</sup>.

Le volet n° 3 du casier judiciaire ne comporte que les condamnations définitives. Cela pose deux problèmes :

- Toutes les infractions commises ne faisant pas l'objet de condamnations ou n'étant pas portées à la connaissance de l'autorité judiciaire, le casier judiciaire ne reflète pas la totalité des antécédents d'un individu.

- Toutes les condamnations ne sont pas adressées au tribunal du lieu de naissance des personnes condamnées (négligence ou oubli<sup>126</sup>).

## 20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler

En principe, les femmes et les hommes travaillent sans distinction de sexe à tous les postes. « Aucune distinction ne peut être faite entre les deux sexes et entre les personnes handicapées et les autres, sous réserve de la prise en considération des dispositions des statuts particuliers et des exigences requises pour l'exercice de certaines fonctions<sup>127</sup>. »

Cependant, en raison des pesanteurs sociales, les femmes ont tendance à occuper des postes bureaucratiques et à travailler dans les unités situées dans les grands centres urbains.

## 21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin

Aucune mesure spécifique n'existe actuellement. Les ressources humaines n'ont pas mis en œuvre de système supplémentaire pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin.

## 22. Associations professionnelles de femmes

Il existe deux associations : l'Association des jeunes policières du Mali (AJPM) et l'Association des policières du Mali.

L'AJPM a pour but « de promouvoir et défendre les droits des femmes policières en particulier et les droits des femmes porteuses de tenue en général<sup>128</sup>. » L'association se compose d'une assemblée générale, un bureau exécutif et des membres<sup>129</sup>. Elle « intervient en faveur de ses membres en leur apportant assistance et secours dans les situations difficiles<sup>130</sup>. »

## 23. Infrastructures ou équipements différents pour le personnel féminin et masculin

Certaines infrastructures et certains équipements sont adaptés au sexe du fonctionnaire de police. Par exemple, la tenue normale du personnel féminin est différente de celle du personnel masculin. Par contre, il n'existe pas d'uniforme adapté pour les femmes enceintes.

En général, les femmes et les hommes bénéficient de toilettes séparées. Il en va de même pour les logements dans les casernes. Cependant, dans certaines régions, les femmes et les hommes partagent les mêmes toilettes.

## Formation

### 24. Formation sur le genre

Les services de police ne proposent aucune formation sur le genre à leur personnel. Il n'existe pas de formation spécialisée pour recevoir les plaintes et enquêter sur les crimes sexistes. Mais les agents peuvent participer à des formations périodiques organisées par des structures externes s'ils y sont conviés.

Dans le cadre de la ligne verte, le financement d'ONU Femmes a permis de former les agents (hommes et femmes) travaillant dans la structure, ainsi que les gestionnaires de la ligne. Ces formations ont fait appel à des sociologues et des spécialistes ayant de l'expérience dans le domaine. Des formations similaires sont envisagées pour la Protection civile<sup>131</sup>.

ONU Femmes envisage l'élaboration d'un module genre à inclure dans la formation professionnelle des policiers à l'École nationale de police.

Il n'existe aucune formatrice femme.

### 25. Formation sur le genre pour les opérations de paix

Cette formation est généralement proposée à l'École de maintien de la paix Alioune Blondin Beye. Les cours de prédéploiement sur les questions liées au genre sont spécifiques aux opérations de maintien de la paix. Une formation sur le trafic d'armes intègre aussi un module consacré aux questions liées au genre<sup>132</sup>.

### 26. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation

ONU Femmes envisage un processus de révision de toute la formation afin de prendre en compte le genre à l'École nationale de police.

## Contrôle interne et externe

### 27. Mécanismes et organes de contrôle interne

Le contrôle interne incombe à l'Inspection de la Police nationale, dont un membre du personnel est de sexe féminin<sup>133</sup>. L'Inspection des services de sécurité et de protection civile n'a pas compétence uniquement sur la Police, la Gendarmerie et la Garde nationale. Elle a compétence sur tous les services centraux du département (y compris la Direction générale de la Protection civile, l'Office central des stupéfiants, la Direction du matériel et des finances, la Direction des ressources humaines, etc.<sup>134</sup>).

Toutes les sanctions infligées aux fonctionnaires de police font l'objet d'un compte rendu

adressé au directeur général de la Police nationale par la voie hiérarchique (y compris, en principe, les violences sexistes). Chaque autorité intermédiaire y consigne son avis<sup>135</sup>. Enfin, tous les droits et obligations sont soumis à un contrôle administratif et institutionnel (Inspection des services de sécurité<sup>136</sup>). Le contrôle des droits et obligations n'incombe pas seulement à l'inspection du département. Il existe également<sup>137</sup> :

- le contrôle hiérarchique ;
- le contrôle par les organes du département.

## 28. Mécanismes et organes de contrôle externe

Tout comme les autres institutions de sécurité, le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et le Bureau du vérificateur général, l'Assemblée nationale et le contrôle juridictionnel exercent un rôle de contrôle externe de la Police nationale.

3

## 29. Mécanismes formels d'inclusion de la société civile

En matière de police administrative et de sécurité publique, les unités de police territoriale de la Police nationale entretiennent des rapports très étroits avec les communautés dans lesquelles elles travaillent<sup>138</sup>.

## 30. Nombre d'actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police

Les services ne disposant pas de statistiques dans ce domaine, ces données ne sont pas disponibles.



# 4

## PROTECTION CIVILE



**Cheick F M Koné, médecin-commandant**  
**Gisèle Villemur, commandant**

4

### INDICATEURS DE LA PROTECTION CIVILE DU MALI

La Direction générale de la Protection civile a pour mission d'élaborer les éléments de la politique nationale en matière de protection civile et de veiller à la mise en œuvre de cette politique<sup>139</sup>.

La Direction générale de la Protection civile a été créée par l'ordonnance n° 98-026/P-RM du 25 août 1998, ratifiée par la loi n°98-057 du 17 décembre 1998, modifiée par la loi n°06-004 du 6 janvier 2006.

Les missions de la Direction générale de la Protection civile sont les suivantes<sup>140</sup> :

Organiser, coordonner et évaluer les actions de prévention des risques et de secours en cas de catastrophes.

Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans de secours et de protection et veiller à assurer la protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas d'accidents, de sinistres et de catastrophes, en liaison avec les autres services.

Veiller à la sensibilisation et à l'information du public.

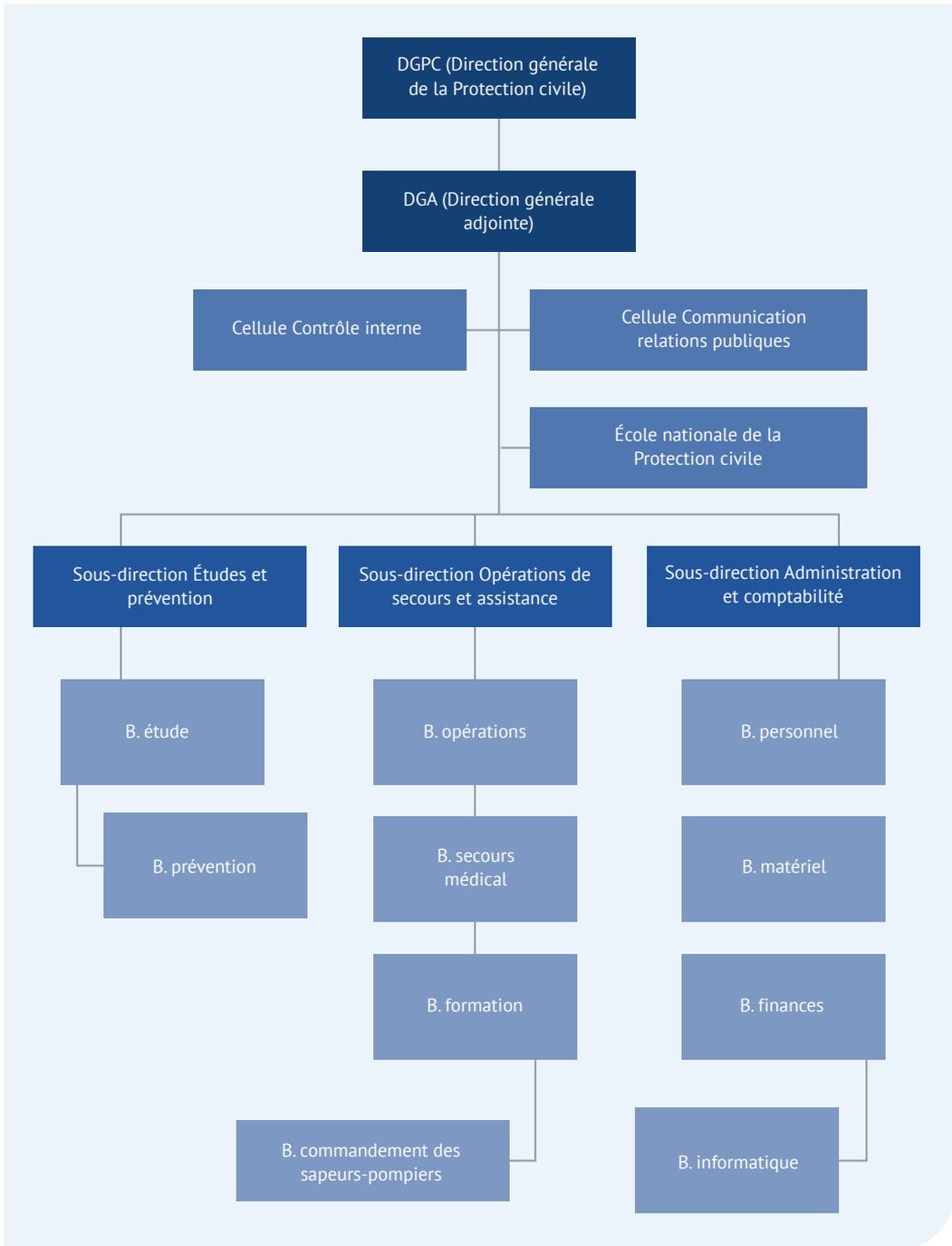
Participer aux actions en faveur de la paix et d'assistance humanitaire.

Participer à la défense civile.

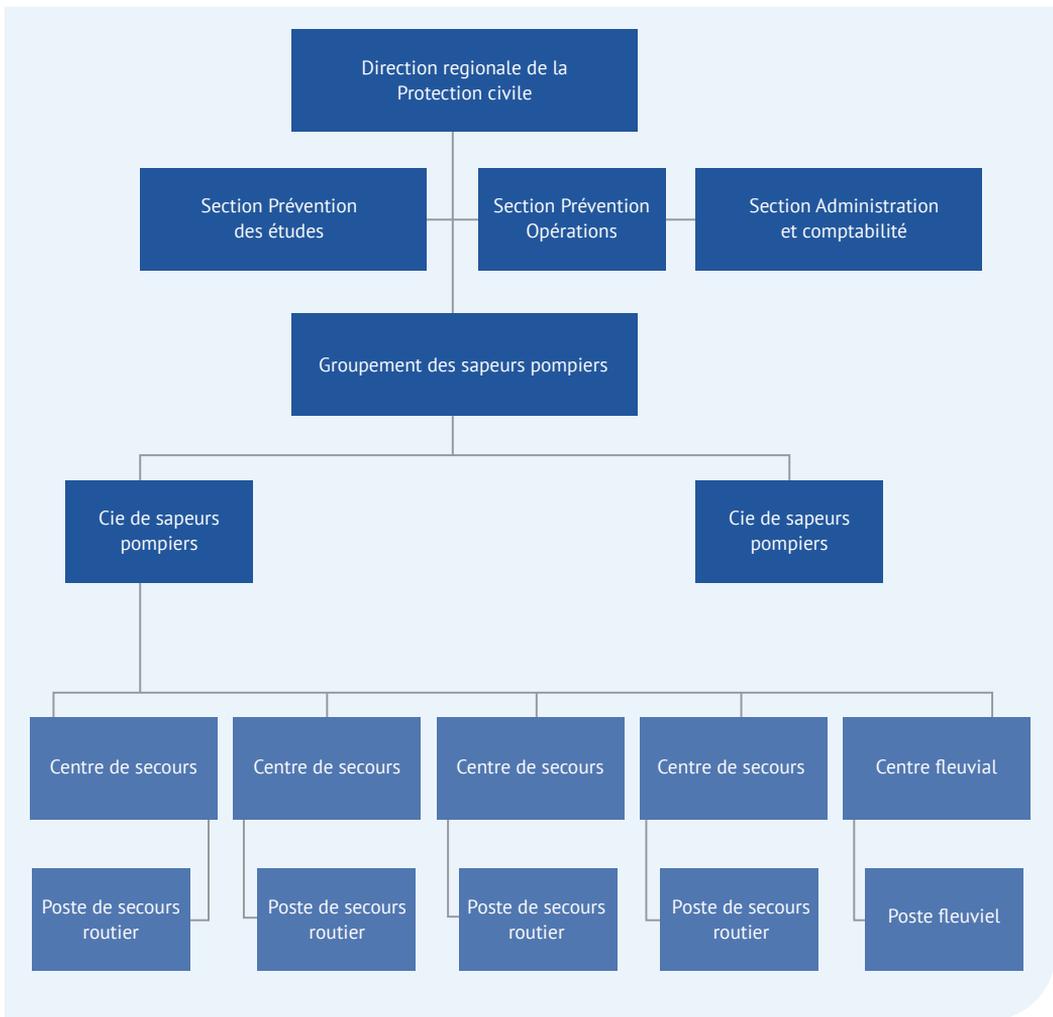
Concourir à la formation des personnels chargés de la protection civile.

Selon le décret n° 06 071/P-RM du 24 février 2006 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement de la Direction générale, l'organigramme de la Direction générale de la Protection civile se présente comme suit :

## Au niveau national



## Au niveau régional



Il existe 8 directions régionales : Kayes, Ségou, Sikasso, Mopti, Koulikoro, Tombouctou, Gao et Bamako

## Politiques et procédures

### 1. Politique institutionnelle relative au genre

En dehors de la Politique nationale Genre du Mali (PNG-Mali 2009) et son plan d'action, il n'existe aucune politique institutionnelle relative au genre.

Par contre, certains projets<sup>142</sup> au niveau de la Protection civile contiennent des éléments relatifs au genre et aux besoins spécifiques des femmes et des hommes :

1. **Plan d'organisation des secours (« Plan ORSEC »)** : les premières personnes vulnérables identifiées dans le plan comprennent les femmes, les enfants et les personnes âgées<sup>143</sup>.

2. **Projet de décret portant organisation et modalités de fonctionnement de la Plateforme nationale pour la prévention et la gestion des catastrophes** : l'organisation structurelle comprend des associations et collectifs féminins tels que la Coordination des associations et ONG féminines du Mali (CAFO) et la Fédération nationale des collectifs d'organisations féminines du Mali (FENACOF)<sup>144</sup>.

## 2. Politique de gestion des ressources humaines

En plus des textes nationaux relatifs aux hommes et aux femmes en milieu de travail, la politique de gestion des ressources humaines de la Protection civile est soumise aux dispositions de la loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile<sup>145</sup> et de la loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant Statut général des fonctionnaires.

## 3. Politique sur le harcèlement sexuel

Il n'existe aucune politique en la matière.

## 4. Code de conduite sensible au genre

Il n'existe aucun code de conduite. Cependant, les textes suivants touchent aux questions de la discipline :

- Il existe un Code de déontologie des fonctionnaires de la Protection civile qui définit le devoir de réserve de toute discrimination (y compris, en principe, la discrimination sexiste). Le Code de déontologie est enseigné au cours de la formation initiale<sup>146</sup> et il est à la disposition de tous les membres du personnel<sup>147</sup>. Il ne définit pas le devoir de s'abstenir de toute discrimination, mais fixe les règles de comportement en termes de droits, devoirs, obligations et interdictions. Il s'inspire du chapitre « Droits et devoirs » contenu dans le Statut.
- Le Chapitre V de la loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile traite de toutes les affaires disciplinaires<sup>148</sup>. De plus, il est institué dans le cadre de la Protection civile, pour chacun des corps le constituant, une commission administrative paritaire siégeant soit en formation d'avancement, soit en formation de discipline<sup>149</sup>.

## 5. Procédures pour réagir aux actes de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel de la Protection civile

Le Code pénal malien traite les cas de viol, mais pas le harcèlement sexuel.

Les membres du personnel victimes d'agressions et de violences sexuelles peuvent porter plainte à travers la chaîne de commandement ou entamer la même procédure que les citoyens : déposer la plainte dans un poste de sécurité (police, gendarmerie) le plus proche, faire appel à la ligne verte ou déposer la plainte au bureau du chef des affaires sociales à Bamako. La chaîne de commandement peut saisir la cellule de contrôle interne ou bien l'Inspection des services de sécurité et de la Protection civile.

Selon la loi n° 05-069/du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la protection civile : « tout manquement du fonctionnaire de la Protection civile à ses devoirs et à l'honneur dans le cadre, ou en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant des peines prévues par la loi pénale<sup>150</sup>. » Les sanctions disciplinaires sont par ordre de gravité<sup>151</sup>. La suspension est obligatoirement prononcée lorsqu'il est constaté que le fonctionnaire de la Protection civile est placé sous mandat de dépôt ; elle prend effet à la date de ce dernier. Dans tous les autres cas, la suspension est laissée à l'appréciation du Directeur général de la Protection civile<sup>152</sup>.

Le décret d'application de la loi régissant les relations entre l'Administration et les usagers des services publics prescrit la création, dans tous les services recevant du public, d'un centre d'accueil et d'orientation<sup>153</sup>. Il n'y a pas d'espace spécialement prévu et conçu pour la réception des plaintes, mais le bureau du chef des affaires sociales reçoit les plaintes et toutes autres choses intéressant la vie des agents de la Protection civile.

## Structure institutionnelle

### 6. Structures internes traitant des questions de genre

Il n'existe pas de structures internes traitant spécifiquement des questions liées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

### 7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires

Les victimes d'agressions et de violences sexuelles peuvent déposer plainte dans leur langue auprès de n'importe quel poste de la Protection civile. Les procédures sont les mêmes dans les zones urbaines et rurales.

Aucune donnée n'est collectée et les infrastructures ne sont pas nécessairement adaptées aux besoins différents des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

Le personnel de la Protection civile est formé pour soigner les blessés et venir en aide aux personnes ayant un besoin imminent, mais il ne bénéficie pas d'une formation spécialisée pour répondre aux besoins des femmes, hommes, filles et garçons victimes de violence sexuelle. La Protection civile n'organise pas d'activités de prévention ou de sensibilisation.

## 8. Mécanismes de collaboration

Il n'existe aucun mécanisme de collaboration formel avec les autres ministères ou la société civile. Toutefois, la Direction générale de la Protection civile travaille étroitement avec la police.

Au niveau social, il existe une plateforme d'échange d'informations qui porte sur les sujets sociaux touchant le personnel féminin.

## Personnel

### 9. Part du personnel féminin et masculin

Le premier recrutement de femmes à la Protection civile a eu lieu en 2006 : 18 femmes ont été embauchées. Depuis, des femmes sont engagées à chaque recrutement.

| Effectif de la Protection civile (nombre) <sup>154</sup> |        |        |       |
|--|--------|--------|-------|
| 2014   | Hommes | Femmes | Total |
| Fonctionnaires de la Protection civile                   |        |        |       |
| Administrateurs  | 66     | 7      | 73    |
| Techniciens  | 163    | 30     | 193   |
| Agents techniques  | 792    | 93     | 885   |
| Sous-total (fonctionnaires de la Protection civile)      | 1 021  | 130    | 1 151 |
| Officiers de la Gendarmerie                              |        |        |       |
|  | 4      | 0      | 4     |
| Sous-officiers de la Gendarmerie                         |        |        |       |
|  | 3      | 0      | 3     |
| Fonctionnaires de la fonction publique                   |        |        |       |
|  | 4      | 3      | 7     |
| Effectif total   | 1'032  | 133    | 1'165 |

| Effectif de la Protection civile (pourcentage) <sup>155</sup> |        |        |
|---|--------|--------|
| 2014  | Hommes | Femmes |
| Fonctionnaires de la Protection civile                        |        |        |
| Administrateurs   | 90 %   | 10 %   |

| Effectif de la Protection civile (pourcentage) <sup>155</sup> |        |        |
|---|--------|--------|
| 2014  | Hommes | Femmes |
| Techniciens   | 84 %   | 16 %   |
| Agents techniques   | 89 %   | 11 %   |
| Sous-total (fonctionnaires de la Protection civile)           | 89 %   | 11 %   |
| Officiers de la Gendarmerie                                   | 100 %  | 0 %    |
| Sous-officiers de la Gendarmerie                              | 100 %  | 0 %    |
| Fonctionnaires de la fonction publique                        | 57 %   | 43 %   |
| Effectif total  | 89 %   | 11 %   |

## 10. Part du personnel féminin et masculin cadre et haut gradé

Le nombre et le pourcentage du personnel féminin et masculin cadre et haut gradé ne sont pas disponibles.

4

## 11. Taux d'abandon et de démission du personnel

Aucune information disponible.

## 12. Objectifs de recrutement de personnel féminin

Il n'existe pas d'objectif officiel ni de procédures formelles de discrimination positive. Un arrêté a précisé l'effort visant à intégrer plus de femmes dans la Protection civile<sup>156</sup> et il existe un objectif informel d'augmenter l'effectif à 200 d'ici fin 2015.

## 13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste

La vérification du casier judiciaire est automatique pour le recrutement du personnel féminin comme masculin. Il existe donc une procédure de vérification des antécédents de violence sexiste. Pour autant, toutes les infractions commises ne faisant pas l'objet de condamnations ou n'étant pas portées à la connaissance de l'autorité judiciaire, le casier judiciaire ne reflète pas la totalité des antécédents d'un individu<sup>157</sup>.

## 14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler

Aucun poste ni aucune unité ne sont interdits aux hommes ou aux femmes.

Cependant, au recrutement, toute personne (homme ou femme) doit être célibataire et en bonne santé (y compris ne pas être enceinte) afin d'être acceptée pour la formation initiale. Ensuite, il faut respecter un délai obligatoire de cinq ans de service avant de pouvoir se marier et avoir un enfant.

### 15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin

Les critères sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes. Il n'existe pas de mesures spécifiques pour promouvoir le recrutement, la rétention ou l'avancement des femmes. « L'ensemble des fonctionnaires de la Protection civile soumis aux mêmes conditions de recrutement et ayant vocation aux mêmes grades constitue un corps<sup>158</sup>. »

### 16. Associations professionnelles de femmes

Il n'existe aucune association professionnelle de personnel féminin.

### 17. Infrastructures ou équipements différents pour le personnel féminin et masculin

La loi impose des infrastructures séparées pour les hommes et les femmes. Dans la pratique, la mise en œuvre de ces dispositions dépend des ressources disponibles.

Il y a des toilettes séparées et des uniformes différents pour les hommes et les femmes. Il n'existe pas d'uniforme adapté pour les femmes enceintes.

## Formation

### 18. Formation sur le genre

Il n'existe pas de formation sur le genre assurée par la Protection civile elle-même. Néanmoins, des formations traitant des questions liées au genre, de la violence sexiste et des droits de la femme sont organisées dans le cadre de partenariats par ONU Femmes, l'UNICEF, la MINUSMA, des ONG nationales et l'École de maintien de la paix (EMP).

### 19. Formation sur le genre pour les opérations de paix

Les formations sur le genre pour les opérations de paix se déroulent à l'EMP.

### 20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation

La formation existante de la Protection civile n'intègre pas la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre.

## Contrôle interne et externe

### 21. Mécanismes et organes de contrôle interne

Il existe une cellule de contrôle interne chargée de<sup>159</sup> :

- Contrôler le fonctionnement et l'action des services de la Protection civile ;
- Veiller à l'application et au respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la gestion administrative, matérielle et financière des services de la Protection civile ;
- Exécuter toutes autres tâches à la demande du Directeur général de la Protection civile.

Comme on le voit, le contrôle interne en ce qui concerne le genre dans les missions est assigné à cette cellule.

L'Inspection générale du département peut traiter les questions relatives au genre qui dépassent la compétence de la cellule de contrôle interne.

En cas de violence sexiste, le personnel peut s'adresser au bureau du chef des affaires sociales ou directement à l'Inspection générale. Aucun cas n'a été signalé à ce jour.

## 22. Mécanismes et organes de contrôle externe

En dehors du Médiateur de la République et d'autres organes de contrôle externe nationaux, il n'existe pas de mécanisme ou organe de contrôle externe spécifique pour la Protection civile.

## 23. Mécanismes formels d'inclusion de la société civile

Il existe une plateforme d'échange d'informations informelle, ainsi que des réseaux de coordination entre la Protection civile et la société civile.

## 24. Nombre d'actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel de la Protection civile

Il n'existe pas de mécanisme permettant la collecte de telles données.



# 5

## FORCES ARMÉES ET DE SÉCURITÉ<sup>160</sup>



**Aminata Diabaté, lieutenant-colonel**  
**Capitaine Biné Cissoko (EM GNM)**

5

### INDICATEURS DES FORCES ARMÉES ET DE SÉCURITÉ

---

Les Forces armées comprennent les armées et services de la Défense nationale, la Gendarmerie nationale et la Garde nationale. Les Forces de sécurité comprennent les forces de sécurité intérieure (Police, Gendarmerie, Garde) et les forces de sécurité civile (Protection civile). La mission des Forces armées est de préparer et d'assurer, au besoin par la force des armes, la défense de la patrie, de la forme républicaine, des acquis démocratiques et des intérêts supérieurs de la nation. Cette mission est assignée à toutes les armes (terre, air, génie militaire)<sup>161</sup>.

La Garde nationale et la Gendarmerie nationale ont en charge la sécurité des personnes et de leurs biens, le maintien de l'ordre et le service d'ordre, la surveillance des édifices publics, privés et étatiques et une mission de police judiciaire qui incombe à la Gendarmerie nationale<sup>162</sup>.

Selon la loi n° 04-051 du 23 novembre 2004 portant organisation générale de la Défense nationale, la Défense nationale a pour objet d'assurer, en tout temps et en toutes circonstances, la sécurité et l'intégrité du territoire, ainsi que la vie des populations contre toutes les formes d'agression. Cette loi porte sur l'organisation de la défense nationale et précise les dispositions générales (objet, activités, aspects militaires et non militaires), la mobilisation générale, le respect des alliances, traités et accords internationaux, la direction générale, la direction militaire et la responsabilité du gouvernement en matière de défense<sup>163</sup>.

En temps de paix, le maintien de l'ordre est plutôt une mission des services de sécurité intérieure (Police nationale, Gendarmerie nationale et Garde nationale). Dans le même temps de paix, l'armée a une mission de maintien de l'ordre en tant que force supplétive. Le règlement du service de garnison fixe les conditions d'emploi de l'armée dans les opérations de maintien d'ordre. Il n'y a aucun cadre de collaboration entre les forces armées et les forces de sécurité en matière de renseignement<sup>164</sup>.

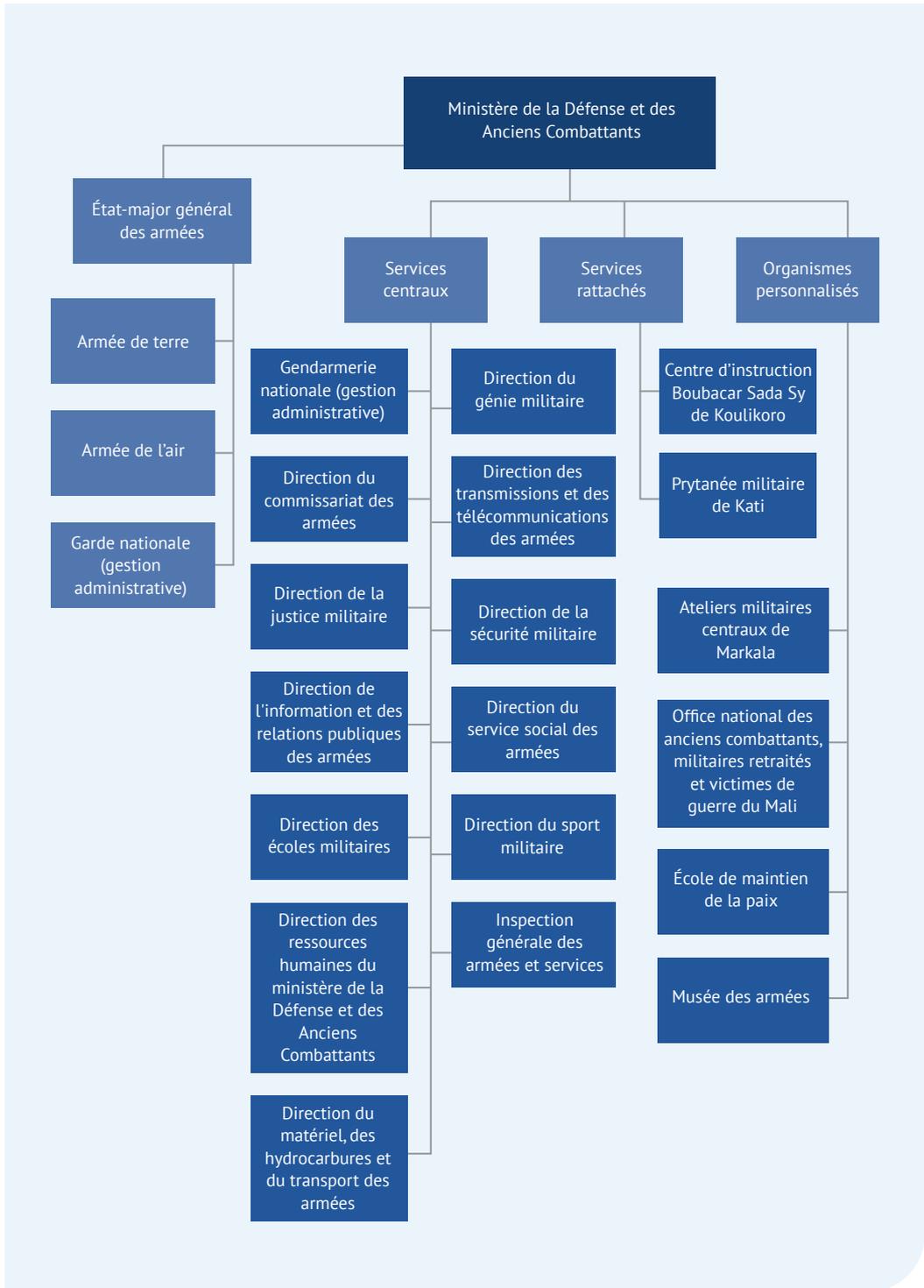
L'État-major général des armées a pour mission la conception de la stratégie militaire générale, la planification interarmée et l'emploi des forces<sup>165</sup>. L'Armée de terre représente la part la plus significative en effectif de l'ensemble des Forces de défense, créées en 1976.

En plus du ministère de la Défense et des Anciens Combattants, qui est le ministère de tutelle, la Gendarmerie nationale et la Garde nationale sont aussi sous l'autorité du ministère chargé de la Sécurité pour ce qui est du processus de déploiement de personnel.

La Gendarmerie est une formation militaire habilitée à « veiller à la sûreté publique et à assurer le maintien de l'ordre et veiller à l'exécution des lois, ainsi que la protection des personnes et des biens par l'exercice de la police administrative et de la police judiciaire conformément aux lois et règlements en vigueur<sup>166</sup>. » En plus de ses missions d'investigation administrative et judiciaire, la Gendarmerie participe aux opérations de défense territoriale. De manière générale, elle est une police aux Armées pour deux raisons : la prévôté et les missions de police judiciaire militaire telles que prévues par le Code de justice militaire<sup>167</sup>. « En temps de crise, elle prend part de manière active à la défense du territoire par son action de recherche, de renseignement, de protection des principaux points sensibles civils et par son intervention immédiate au profit de tous les autres points sensibles<sup>168</sup>. » La Gendarmerie est également habilitée à participer aux actions de paix et d'assistance humanitaire<sup>169</sup>.

La Garde nationale est la force la plus répartie de l'administration : elle est présente partout, y compris dans les endroits reculés<sup>170</sup>. Elle a pour mission d'assurer la sécurité au profit des institutions et des autorités administratives et politiques, de participer à la sûreté publique et au maintien de l'ordre public, à la police générale des collectivités territoriales, à la défense opérationnelle du territoire, à la surveillance des frontières, ainsi qu'aux actions de paix et d'assistance humanitaires<sup>171</sup>.

Le 20 mars 2015, le Mali a adopté un nouveau projet de loi d'orientation et de programmation militaire<sup>172</sup>. Le programme de 2015 à 2019 devrait permettre de mobiliser un fonds de plus de mille milliards de francs CFA pour les besoins de l'armée<sup>173</sup>. L'initiative du ministre de la Défense et des Anciens Combattants vise la mise en condition des forces de défense et de sécurité pour faire face aux crises majeures et aux nouvelles formes d'insécurité, l'amélioration des conditions de rémunération, de travail et de vie des forces de défense avec les exigences du métier des armes et de leurs responsabilités<sup>174</sup>.

Organigramme du ministère de la Défense et des Anciens Combattants<sup>175</sup>

## Politiques et procédures

### 1. Politique institutionnelle relative au genre

En dehors de la Politique nationale Genre (PNG-Mali 2009), il n'y existe pas de politique relative au genre au niveau institutionnel des Forces armées et de sécurité.

### 2. Politique de gestion des ressources humaines

En plus des textes nationaux relatifs aux hommes et aux femmes en milieu de travail comme l'ordonnance n° 09-009/P-RM du 4 mars 2009 portant création des directions des ressources humaines, le texte principal à appliquer aux questions de ressources humaines des Forces armées et de sécurité est la loi n° 02-055 du 16 décembre 2002 portant Statut général des militaires.

En termes de politiques de ressources humaines, la loi d'orientation et de programmation militaire permettra aux Forces armées maliennes « d'améliorer le cadre de vie et de travail du personnel et du commandement<sup>176</sup>. »

### 3. Politique sur le harcèlement sexuel

Aucun texte légal, y compris le Code pénal, ne contient de disposition concernant le harcèlement sexuel. Au niveau des Forces armées et de sécurité, il n'existe pas de politique spécifique sur le harcèlement sexuel.

### 4. Code de conduite sensible au genre

Il existe un Code de conduite destiné aux Forces armées et de sécurité maliennes, toutes armes confondues, qui a été validé en 1997 et révisé dans les années 2009-2010. Les articles ci-après décrivent la manière dont le Code de conduite traite des questions liées au genre :

- **Article 7** : Les Forces armées et de sécurité doivent le respect, la protection et l'assistance aux populations civiles.
- **Article 9** : Dans leurs relations avec les populations civiles, les militaires doivent éviter tout acte ou comportement pouvant déshonorer l'uniforme.
- **Article 29** : Les réfugiés, les non-nationaux, les apatrides, les mineurs, les personnes appartenant à des minorités, les femmes et les personnes âgées ne doivent souffrir d'aucune discrimination en raison de leur statut.
- **Article 31** : Dans tous les cas, sont formellement interdits en toutes circonstances le meurtre, le châtement corporel, la mutilation, les outrages à la dignité humaine, les traitements cruels, inhumains ou dégradants, y compris la flagellation et les coups et bastonnades, la prise d'otages et la punition collective et tout acte visant à détruire l'intégrité physique et morale des individus<sup>177</sup>.

Les violences sexistes ou la discrimination fondée sur le genre ne font l'objet d'aucune mention explicite.

### 5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux actes de violence sexiste

Il n'existe aucune procédure de ce type.

### 6. Procédures pour réagir aux actes de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des Forces armées

Il n'existe aucune procédure pour réagir aux actes de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des Forces armées et de sécurité.

L'article 31 de la loi n° 02-255 du 16 décembre 2002 portant Statut général des militaires stipule : « Les militaires sont soumis à la loi pénale du droit commun ainsi qu'aux dispositions du Code de justice militaire. Lorsqu'ils font l'objet de poursuite judiciaire, notamment de mandat d'arrêt ou de dépôt, ils sont mis en non-activité<sup>178</sup>. » Les tribunaux militaires sont compétents pour les infractions de droit commun commises dans le domaine militaire.

## Structure institutionnelle

### 7. Structures internes traitant des questions de genre

Le genre est pris en compte au niveau des ressources humaines et par la section Droit international humanitaire (DIH) de l'État-major général des armées. Cependant, aucun budget n'est alloué à cette question. Il n'existe pas de poste de conseiller ou conseillère en charge des questions liées au genre<sup>179</sup>.

### 8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires

Il n'existe pas de structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires femmes, hommes, filles ou garçons. Pendant les opérations ou les missions, les femmes s'occupent des femmes et les hommes sont orientés vers les hommes pour les besoins opérationnels.

## 9. Mécanismes de collaboration

Aucun mécanisme formel n'est en place. Il existe un partage d'information informel sur la problématique à travers des ateliers et divers autres projets :

- Le Code de conduite des Forces armées et de sécurité de la République du Mali est le résultat d'une étroite coopération entre le Mali et la communauté internationale dans son ensemble, le système onusien en particulier<sup>180</sup>.
- L'État-major général des armées, en partenariat avec les agences des Nations Unies (ONU Femmes, UNICEF, UNFPA, HCR, ONUSIDA), a commencé la mise en œuvre du programme « la prévention et la protection des droits des femmes/filles en situation de conflit<sup>181</sup>. »

## Personnel

### 10. Part du personnel féminin et masculin

Les femmes ont intégré les Forces armées à la fin des années 1980 (si on exclut le secteur de la santé militaire qui a intégré les femmes à partir de 1974) et la Gendarmerie au début des années 2000. Bien qu'il n'existe pas de politique de recrutement de personnel féminin, la pratique est d'engager environ 10 % de femmes lors de chaque recrutement. Les femmes sont très faiblement représentées dans la hiérarchie militaire et dans les hautes sphères des services de sécurité<sup>182</sup>.

### 11. Part du personnel féminin cadre et haut gradé

| Pourcentage de femmes cadres et haut gradées <sup>183</sup> |                 |      |
|---|-----------------|------|
|   | 2011            | 2014 |
| Terre   | 7 %             | 7 %  |
| Air   | 6 %             | 6 %  |
| Génie militaire   | 7 %             | 6 %  |
| Gendarmerie   | 0,6 %           | 3 %  |
| Garde nationale   | Non disponible* | 5 %  |

\*1 femme officier. Le nombre total de femmes n'est pas disponible.

NB : à l'école militaire, en 2011, il y avait 28 femmes (10,7 %) pour un total de 262 enseignants/instructeurs/formateurs.

### 12. Part du personnel féminin et masculin participant aux missions de maintien de la paix

En février 2011, sur les 40 officiers ayant suivi une formation de préparation aux missions de maintien de la paix, environ 10 étaient des femmes.

Entre 2014 et avril 2015, aucune femme n'a participé aux missions de paix.

| Déploiements de troupes dans le cadre des opérations de paix de l'ONU <sup>184*</sup> |                |                |
|---|----------------|----------------|
| Mois  | Hommes         | Femmes         |
| Avril 2015  | 2              | 0              |
| Mars 2015   | 2              | 0              |
| Février 2015  | 2              | 0              |
| Janvier 2015  | 2              | 0              |
| Décembre 2014   | 3              | 0              |
| Novembre 2014   | 3              | 0              |
| Octobre 2014  | 3              | 0              |
| Septembre 2014  | Non disponible | Non disponible |
| Août 2014   | Non disponible | Non disponible |
| Juillet 2014  | 1              | 0              |
| Juin 2014   | 1              | 0              |
| Mai 2014  | 2              | 0              |
| Avril 2014  | Non disponible | Non disponible |
| Mars 2014   | 1              | 0              |
| Février 2014  | 1              | 0              |
| Janvier 2014  | 1              | 0              |

\* Les gendarmes déployés pour jouer le rôle de la police ne sont pas inclus.

### 13. Taux d'abandon et de démission du personnel

Pas de données disponibles.

### 14. Objectifs de recrutement de personnel féminin

Il n'y a aucun objectif en matière de recrutement.

Les critères de recrutement des femmes sont les mêmes que pour les hommes, mais les obligations physiques sont différentes. Il n'y a pas de mesures spécifiques en place pour le recrutement, la rétention et/ou l'avancement des femmes.

Les recrues féminines doivent remplir les conditions suivantes :

- Être âgées de 18 à 22 ans ;
- Avoir le Diplôme d'Etudes Fondamentales (DEF) ou un diplôme équivalent, sauf pour la Gendarmerie où la postulante doit avoir le baccalauréat ou un diplôme équivalent ;
- Être de nationalité malienne et présenter un bon casier judiciaire ;
- Être célibataires sans enfant ;
- Être physiquement aptes à effectuer la formation militaire.

Pour le combat et le tir, il n'y a aucune différence entre les femmes et les hommes. On relève cependant des distinctions en ce qui concerne les exercices d'endurance et la notation :

- Lors du parcours du combattant (franchissement d'obstacles), les femmes parcourent six à huit kilomètres et les hommes, huit à dix.
- Un barème différent est utilisé pour noter les femmes lors des exercices physiques (corde, course de vitesse et de fond, lancer de poids<sup>185</sup>).

## 15. Répartition du personnel féminin au niveau national

Seule la région militaire de Kidal ne compte pas de femmes.

## 16. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste

Les recrues doivent fournir un extrait de casier judiciaire. Des visites médicales obligatoires sont réalisées par la Direction des services de santé des armées (DSSA). Le rapport est soumis à l'état-major ou à la direction qui l'a sollicité. Bien que les recrues féminines doivent en principe être célibataires et sans enfants, ces conditions ne sont pas toujours respectées<sup>186</sup>.

Toutes les infractions commises ne faisant pas l'objet de condamnations ou n'étant pas portées à la connaissance de l'autorité judiciaire, le casier judiciaire ne reflète pas la totalité des antécédents d'un individu<sup>187</sup>.

## 17. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler

Officiellement, les femmes comme les hommes doivent pouvoir travailler à tous les postes.

Toutefois, il n'y a aucune femme au sein du régiment des parachutistes et dans les troupes de combat<sup>188</sup>. Outre le régiment paramilitaire, les postes avancés de la Garde nationale tels que les unités méharistes ne comprennent pas de femmes.

Selon le règlement militaire, les femmes doivent respecter un délai de trois à cinq ans avant de se marier ou d'avoir un enfant.

## 18. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin

Il n'existe pas de mesures spécifiques.

## 19. Associations professionnelles de femmes

Les mouvements associatifs à caractère politique ou syndical ne sont pas autorisés au sein des Forces armées et de sécurité<sup>189</sup>. Concernant les associations ordinaires, l'article 10, alinéa 3 dispose que les militaires peuvent y adhérer librement, à charge de rendre compte à l'autorité supérieure des fonctions de responsabilité qu'ils y exercent. Le ministre peut leur imposer d'abandonner lesdites fonctions et, le cas échéant, de démissionner de l'association ou du groupement<sup>190</sup>.

## 20. Infrastructures ou équipements différents pour le personnel féminin et masculin

Les femmes et les hommes disposent de dortoirs et de toilettes séparés. Le règlement intérieur est appliqué aux deux sexes ; il permet de bien connaître la discipline militaire et son respect facilite l'adaptation à la vie militaire<sup>191</sup>.

Il existe des uniformes distincts pour les hommes et pour les femmes. Il n'y a pas d'uniforme adapté pour les femmes enceintes.

Les centres d'instruction reçoivent les hommes et les femmes pour la formation commune, qui dure 6 mois.

## Formation

### 21. Formation sur le genre

Il existe des programmes de formation sur le genre dans le cadre des programmes soutenus par les partenaires techniques et financiers (PTF) à travers la section Droit international humanitaire (DIH) de l'État-major général des armées (EMGA). Aucune distinction par armes n'est faite pour tout le personnel des Forces armées (officiers, sous-officiers et militaires du rang).

La section DIH EMGA possède un pool de formateurs composé de 24 officiers de toutes les armes. Un programme de recyclage de ce pool de formateurs est en cours de préparation.

### 22. Formation sur le genre pour les opérations de paix

Cette formation est incluse dans les formations assurées par la section DIH EMGA.

### 23. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation

La formation des forces de sécurité s'effectue dans les écoles spécialisées de la Gendarmerie et, le cas échéant, au sein des établissements et centres de formation des Forces armées. La formation peut être complétée par la fréquentation de l'École militaire interarmes

(EMIA) ou l'École d'État-major de Koulikoro, ou encore par des stages à l'étranger<sup>192</sup>. Aucune information n'est disponible sur la prise en compte des questions liées au genre dans les Forces armées et de sécurité.

## Contrôle interne et externe

### 24. Mécanismes et organes de contrôle interne

L'Inspection générale des armées et services du ministère des Forces armées est chargée de :

- Contrôler la capacité opérationnelle des unités et des structures de soutien ;
- Veiller à l'observation de la doctrine d'emploi des Forces ;
- Contrôler la mise en œuvre de la politique sociale des armées ;
- Veiller à la sauvegarde des droits du personnel et à la préservation des intérêts de l'État<sup>193</sup>.

La Gendarmerie nationale et la Garde nationale entrent dans le champ des missions de contrôle et de vérification dévolues à l'Inspection générale. La Gendarmerie, l'Armée de terre, l'Armée de l'air, le Génie militaire et la Garde nationale disposent également de leur propre inspection.

### 25. Mécanismes et organes de contrôle externe

En dehors du Médiateur de la République et d'autres organes de contrôle externe nationaux, il n'existe pas de mécanisme ou organe de contrôle externe spécifique pour les Forces armées et de sécurité.

### 26. Mécanismes formels d'inclusion de la société civile

Il n'existe aucun mécanisme formel de ce type. Toutefois, des organisations de la société civile sont parfois invitées à discuter des mécanismes de contrôle lors de séminaires ou d'ateliers. La section DIH possède un mécanisme qui assure l'interface entre cette structure et les acteurs de la société civile présents sur le terrain. La mise en place de points focaux dans toutes les régions militaires est à l'étude entre la section DIH et les PTF.

### 27. Nombre d'actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des Forces armées

Il n'existe pas de mécanisme permettant la collecte de telles données.



# 6

## SYSTÈME JUDICIAIRE



**Maître Fatimata Dicko-Zouboye**  
**Maître Kadidia Sangaré-Coulibaly**

### INDICATEURS DU SYSTÈME JUDICIAIRE

---

Les Constitutions des deux premières républiques (1960 et 1974) ne reconnaissent qu'une « autorité judiciaire ». Depuis mars 2000, les autorités maliennes mettent en place un programme décennal de réforme de la justice (PRODEJ) dont la finalité est l'émergence d'une justice réhabilitée, efficace et crédible, au service de la paix sociale et du développement. Le PRODEJ est aussi une réforme globale du système juridique et judiciaire qui touche à la fois les textes de loi, l'organisation judiciaire et l'administration de la justice<sup>194</sup>.

Au Mali, la justice est rendue par deux ordres de juridictions :

### 1) Les juridictions de l'ordre judiciaire

Les juridictions de l'ordre judiciaire sont composées des juridictions du premier degré (les tribunaux de grande instance, les tribunaux d'instance, les tribunaux du travail, les tribunaux du commerce et les tribunaux pour enfants).

Les juridictions du premier degré connaissent de toutes affaires civiles, pénales et commerciales, en principe, en premier ressort et exceptionnellement en dernier ressort. À côté des juridictions du premier degré existent les juridictions du second degré : les cours d'appel et d'assises.

Les juridictions du second degré connaissent des appels interjetés contre les décisions rendues en première instance. Il existe trois cours d'appel au Mali situées à Bamako, Kayes et Mopti. Certains justiciables sont contraints de voyager sur plus de 800 kilomètres pour y parvenir<sup>195</sup>.

Quant à la cour d'assises, qui n'est pas une juridiction permanente, elle est compétente pour juger les crimes conformément à la loi pénale.

### 2) Les juridictions de l'ordre administratif

Les juridictions de l'ordre administratif connaissent des litiges opposant une personne privée à l'État, une collectivité territoriale, à un établissement public ou à un organisme privé chargé d'une mission de service public.

Les juridictions de l'ordre administratif comprennent les tribunaux administratifs et la section administrative de la Cour suprême, qui sert de juridiction d'appel. Les tribunaux administratifs constituent des juridictions de première instance en matière administrative et s'occupent des litiges opposant les citoyens à l'État.

## La Cour suprême

La Cour suprême est composée de trois sections : la section des comptes, la section judiciaire et la section administrative). Elle n'est pas une juridiction de troisième degré, mais une juridiction de droit qui veille à l'application des règles de droit par les juridictions inférieures, par le biais des pourvois en cassation.

À côté de ces juridictions de droit commun, il existe d'autres juridictions spécialisées. Il s'agit des tribunaux militaires (pour les infractions militaires) ; des juridictions à caractère politique (la Haute Cour de justice compétente pour juger les ministres et le président de la République) ; et de la Cour constitutionnelle, qui est compétente pour juger de la conformité des lois avec la Constitution.

## Les acteurs de la justice

Les acteurs de la justice sont multiples. Fonctionnaires de l'État dotés d'un statut particulier, les acteurs de la justice relèvent du ministère de la Justice et des Droits de l'homme (magistrats, greffiers). Ces fonctionnaires de l'État sont accompagnés dans la

mission de service public de la Justice par des auxiliaires et collaborateurs qui, à la différence des premiers, exercent une profession libérale. Ce sont les avocats, les huissiers de justice, les commissaires-priseurs, les notaires et les experts judiciaires, les magistrats, les juges au siège (ou magistrature assise) et les procureurs et substituts (ou magistrature debout, c'est-à-dire le parquet). Les magistrats du siège conduisent les débats du tribunal et de la cour lors d'un procès. Ils tranchent les conflits et jugent les personnes accusées d'une infraction, en toute indépendance et impartialité.

Les juges du parquet, ou magistrature debout, ne jugent pas. Ils représentent et défendent les intérêts de la société pour que l'ordre public soit respecté. Lors d'un procès, ce sont eux qui réclament l'application de la loi au nom de la société. Les officiers et agents de police judiciaire sont chargés de constater les infractions à la loi pénale, d'en rassembler les preuves et d'en chercher les auteurs avant l'ouverture de l'information. Lorsqu'une information est ouverte, ils exécutent les délégations des juridictions d'instruction et défèrent à leurs réquisitions.

## Les juridictions de base

Les juridictions de base se répartissent en deux groupes : les juridictions de droit commun et les juridictions spécialisées.

### Les juridictions de droit commun

- Le tribunal de Grande instance (TGI)

Les TGI sont compétents pour connaître, en premier et dernier ressort, des actions civiles, commerciales et coutumières impliquant des intérêts dont la valeur est inférieure ou égale à 50 000 F CFA.

### Code des personnes et de la famille

Selon plusieurs défenseurs des droits de la femme, l'adoption de la loi no 2011-087 du 30 décembre 2011 portant **Code des personnes et de la famille** a été un recul à cause de plusieurs dispositions discriminatoires :

- La femme demeure une éternelle mineure (elle doit obéissance et soumission à son mari ;
- Son consentement n'est pas pris en compte pour le mariage de sa fille mineure, elle n'a pas d'avis à donner sur la tutelle de ses enfants mineurs, elle n'est plus responsable pour gérer sa famille lorsque le mari décède car le conseil de famille prend place au seul décès du chef de famille ;
- Les enfants sont discriminés du seul fait de leur naissance dans les liens ou pas du mariage.

Le cadre juridique national n'est pas en accord avec le contexte international. Le non-respect du droit à l'égalité et à la non-discrimination conduit au non-respect de la Constitution et de tous les instruments internationaux.

*Loi n° 2011-087 du 30 décembre 2011 portant Code des personnes et de la famille.*

- La justice de paix à compétence étendue (JPCE)

Elle répond au souci de « rapprocher la justice du justiciable », même si des conséquences certaines s'y rattachent. La JPCE existe dans les chefs-lieux de préfectures, à l'exception de celles où siègent des TPI, dans certaines sous-préfectures (5) et exceptionnellement dans un chef-lieu de région administrative (Kidal).

## Les juridictions spécialisées

Il existe des juridictions spécialisées, par exemple le tribunal du travail, le tribunal administratif et le tribunal du commerce. Les juridictions pertinentes au genre et la sécurité sont :

- » Le tribunal pour enfants

Il est institué par l'abrogation d'un décret de 1928 par la loi n° 86-98 AN/RM du 9 février 1987 portant sur la minorité pénale et institution de juridictions pour mineurs<sup>196</sup>. Il existe un juge des enfants au niveau de chaque chef-lieu de région administrative.

La juridiction pour enfants, dans la réalité, est composée d'un magistrat qui accomplit les fonctions de juge d'instruction. Dans les chefs-lieux de régions, ce sont les juges d'instruction qui font office de juges des enfants<sup>197</sup>.

Malgré cette disposition, il n'existe pas de tribunaux pour enfants en dehors de Bamako. Dans le reste du pays, les enfants sont jugés par un juge qui entend les cas de mineurs.

- » Les tribunaux militaires

La loi n° 95 042 du 20 avril 1995 portant Code de justice militaire en République du Mali fixe le ressort territorial des juridictions militaires, à savoir les cours d'appel de Kayes, Bamako et Mopti. Juridictions spéciales, les tribunaux militaires statuent sur les infractions dites militaires. Cette catégorie recouvre d'une part les infractions susceptibles d'être commises uniquement par des militaires (désertion, par exemple) et d'autre part les infractions de droit commun imputables à des militaires dans un cadre lié à leurs fonctions (le vol dans une caserne, par exemple). Le ministère des Forces armées et des Anciens Combattants assure à l'endroit des juridictions militaires les mêmes missions que celles dévolues au ministère de la Justice en ce qui concerne les juridictions de droit commun<sup>198</sup>.

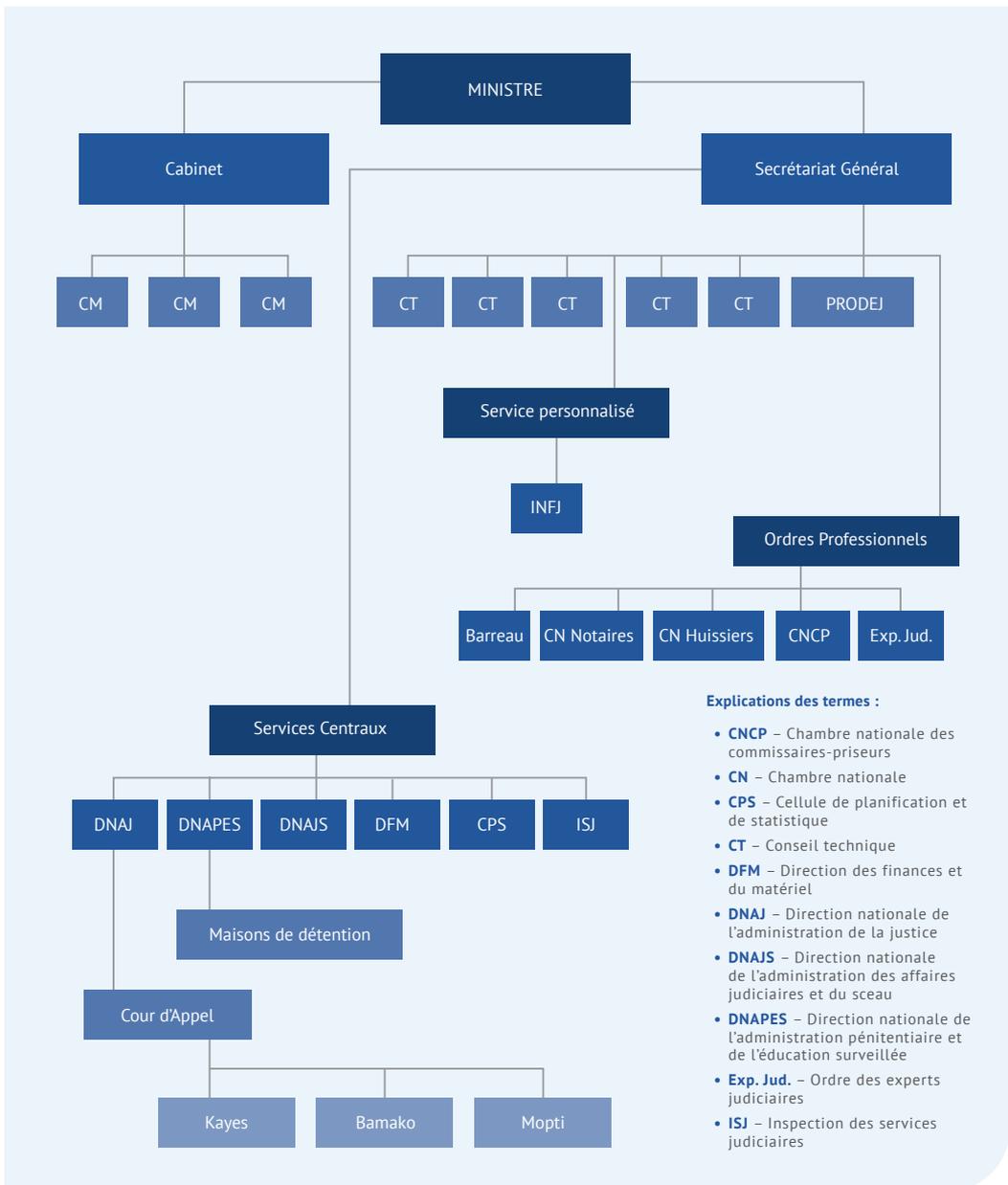
## La justice informelle

Les citoyens utilisent les processus formels et informels pour résoudre leurs problèmes juridiques. Une étude publiée en 2014 démontre que quand il s'agit de problèmes familiaux, « les femmes sont réticentes à impliquer les institutions officielles en raison

des conséquences que cela peut avoir. Beaucoup de femmes ont signalé que des problèmes peuvent s'aggraver si elles impliquent ces institutions formelles<sup>199</sup>. »

Les systèmes informels de justice ont tendance à recourir à la médiation pour résoudre les conflits. Cependant, le statut des femmes au Mali affecte leur capacité à négocier sur un pied d'égalité avec les autres parties, en particulier dans les affaires familiales<sup>200</sup>. « Par conséquent, le résultat de la médiation peut refléter les principes traditionnels, familiaux et religieux auxquels se réfèrent les acteurs informels pour le règlement des litiges. Ces principes ne respectent pas toujours les droits juridiques des femmes<sup>201</sup>. »

Organigramme du ministère de la Justice et des Droits de l'homme<sup>202</sup>



## Politiques et procédures

### 1. Politique institutionnelle relative au genre

En plus de la Politique nationale Genre du Mali (PNG-Mali 2009) et son plan d'action, la politique et le plan opérationnel suivants ont été mis en place au niveau du ministère de la Justice et des Droits de l'homme :

- **La politique d'égalité entre les femmes et les hommes** : politique ministérielle finalisée en décembre 2008, suite à la création d'un comité responsable des questions relatives au genre au sein du ministère<sup>203</sup>. Elle visait la prise en compte systématique de la dimension genre dans le système judiciaire et le développement durable. Cette politique comprend une analyse des besoins en matière de justice et trace les contours d'actions spécifiques à entreprendre dans certains délais afin de réaliser quatre objectifs.
- **Le plan opérationnel 2010-2014 du Programme décennal de développement de la justice**<sup>204</sup> : plan opérationnel ministériel qui contient une composante consacrée aux droits humains et au genre intitulée « Amélioration de l'accessibilité à la justice – Promotion des droits humains et du genre<sup>205</sup> ». La cellule de planification du ministère de la Justice et des Droits de l'homme est responsable de la mise en œuvre de ce plan opérationnel.

### 2. Politique de gestion des ressources humaines

Le Statut général de la fonction publique et le Statut général du secteur de la justice déterminent les politiques de gestion des ressources humaines du secteur de la justice. Il n'existe pas d'autres politiques de ressources humaines spécifiques au secteur judiciaire.

### 3. Politique sur le harcèlement sexuel

Il n'existe pas de politique ou de loi qui prévoit ou réprime la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel ou l'exploitation sexuelle.

### 4. Code de conduite sensible au genre

Une « Charte des valeurs du ministère de la Justice » adoptée en 2008 décrit un « ensemble de règles et de principes fondamentaux que l'ensemble des acteurs du système judiciaire s'accordent à respecter<sup>206</sup>. »

Chaque ordre professionnel (avocats, notaires, magistrats) dispose d'un Code de déontologie, mais ces codes n'abordent pas directement les questions relatives au genre.

## 5. Procédures de poursuite des actes de violence sexiste et sexuelle

Il n'existe pas de procédure spécifique pour juger les cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale, d'agression sexuelle, de harcèlement psychologique ou physique, d'exploitation et d'abus sexuels. Ces infractions sont considérées comme des infractions de droit commun et ce sont les procédures de droit commun qui les régissent. Le viol et l'attentat à la pudeur<sup>207</sup> sont réprimés par le Code pénal (loi n° 01-079 d'août 2001) et le Code de procédure pénale (loi n° 01-080 d'août 2001).

## Structure institutionnelle

### 6. Structures internes traitant des questions de genre

Il n'existe pas de structure spécifique uniquement consacrée aux questions liées au genre pour l'ensemble des directions et sections du ministère de la Justice et des Droits de l'homme. Il faut cependant signaler les aspects suivants :

- Des points focaux genre sont en place dans certains départements du ministère.
- Une structure spécialisée sur le genre a été instaurée au sein du ministère en 2008. Il s'agissait d'un Comité aviseur pour les questions de genre. Si ce dispositif existe toujours, il n'est pas fonctionnel.
- Des structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires sont présentes.

### 7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires

#### a) Accès à la justice

Il n'existe pas de programme spécifique facilitant l'accès des femmes à la justice. La loi n° 10-030 du 12 juillet 2010 portant création des centres d'accès aux droits et à la justice (CADJ)<sup>208</sup> a établi des centres d'accès au droit et à la justice, implantés dans le ressort des tribunaux de première instance. Ces centres ont pour but de contribuer à la formation et à l'éducation du citoyen et de la citoyenne, ainsi que d'orienter les justiciables sur les structures, juridictions et ordres professionnels. Ils mettent à la disposition du citoyen et de la citoyenne des informations et publications. Ils organisent, avec la société civile, des travaux d'animation juridique et d'instruction civique afin de diffuser et vulgariser le droit.

Cependant, les femmes sont confrontées à des obstacles particuliers concernant l'accès aux tribunaux. Par exemple, le stigmate social implique que le fait de porter un conflit familial devant un tribunal est considéré comme « une déclaration de guerre » menaçant l'unité de la famille et de la communauté dans son ensemble. Les facteurs sociaux peuvent aussi avoir un impact négatif sur l'attitude des acteurs du secteur judiciaire à l'égard des affaires relatives aux droits des femmes<sup>209</sup>.

Il existe un service d'assistance judiciaire accessible à tout justiciable (hommes et femmes) ayant pour objet de fournir une assistance aux personnes se trouvant en situation d'indigence. Le Bureau de fonction des Assistances judiciaires assure une mission d'accueil, d'orientation, d'assistance et de suivi. Mais cette assistance est limitée aux frais de consignation, et quelquefois aux commissions d'office des avocats uniquement pour les sessions d'assises (dossiers criminels). Le gouvernement a prévu d'ouvrir deux nouveaux bureaux à Ségou et Bamako, où il y a pour l'instant des commissions.

Il existe aussi les Bureaux d'accueil et d'orientation créés par le Gouvernement malien en 2003 afin de promouvoir l'accès aux services publics, notamment les juristes et parajuristes. Ils fournissent des informations pratiques aux individus et les orientent vers la personne ou l'organisation susceptible de pouvoir les aider<sup>210</sup>.

La commission et l'office d'Avocats est gratuite pour les citoyens, accusés devant la cour d'Assises.

#### b) Juridictions spécifiques

Il n'existe pas des juridictions spécifiques pour les questions de violences domestiques et/ou d'agressions sexuelles. Le système judiciaire officiel prend en charge tous les cas de violence sexiste et sexuelle à travers le pays.

Il n'existe pas de tribunaux spécialisés pour traiter uniquement les affaires de violence sexiste. Ce sont les juridictions de l'ordre judiciaire indiquées ci-dessous qui connaissent de ces affaires. Les infractions sexistes étant considérées comme des infractions de droit commun, elles sont jugées par les tribunaux et les juges de droit commun. Tous les modes de preuve légale sont admissibles. Les viols sont jugés en cour d'assises en audience publique, raison pour laquelle les victimes ne dénoncent pas les auteurs<sup>211</sup>.

Le processus de droit coutumier ne traite pas les violences sexistes et sexuelles. Il n'y a pas de coordination entre les procureurs et les juges chargés de l'enquête afin de prévenir et de prendre en charge les cas de violence sexiste et sexuelle.

#### c) Services spécialisés pour les bénéficiaires

Il n'y a pas de service spécifique (pour les femmes, hommes, filles et garçons) pour les victimes de violence sexiste et sexuelle, ni de personnel de justice spécialement formé sur les crimes sexistes. Cependant, les services sociaux, les organisations communautaires et les ONG proposent des prestations. Pour préserver et protéger l'intimité, la dignité et la sécurité des victimes, les audiences sont tenues à huit clos pour les mineurs et les cas de divorce. Pour les autres justiciables, il n'existe pas de dispositions spécifiques en faveur des victimes.

Dans le système judiciaire du Mali, les victimes peuvent se faire assister ou représenter par les personnes de leur choix (avocat, représentant d'ONG, etc.). La loi mentionne que tout justiciable peut se faire représenter par un avocat de son

choix (Code de procédure civile). L'Association malienne des droits de l'homme peut déposer une plainte au nom des victimes.

#### d) Données sur les affaires de violence sexiste et sexuelle

Il n'existe pas de statistique sur ces cas dans l'ensemble du système judiciaire.

#### e) Dispositions spécifiques pour les détenus et détenues

Le Code pénal du Mali dispose que la femme enceinte auteur d'un crime ne sera condamnée qu'après l'accouchement et après le sevrage de l'enfant. La garde de l'enfant sera ensuite assurée par son conjoint, ou par un membre de sa famille, ou toute autre personne qu'elle aura désignée.

Il n'existe pas de structure permettant la mise en œuvre des recommandations issues des règles de Bangkok. En outre, les prisons et les structures de garde à vue ne disposent pas toutes d'une infirmerie.

Dans certaines régions, il existe des sections séparées pour les mineurs. En dehors de la capitale, les mineures et les femmes adultes sont également détenues dans des locaux séparés de la prison. (Pour plus d'informations, veuillez consulter le chapitre sur les services pénitentiaires.)

## 8. Mécanismes de collaboration

Il n'existe pas de mécanismes formels de collaboration avec d'autres acteurs sur les questions liées au genre ou à la condition féminine. Néanmoins, les exemples suivants traduisent une collaboration informelle :

- Des programmes d'initiation au droit informent les femmes, les hommes, les filles et les garçons sur les droits humains. Ces programmes sont élaborés par les centres d'accès au droit et à la justice implantés dans le ressort de certains tribunaux de première instance.
- Des cliniques juridiques fixes et mobiles ont été créées par l'Association des juristes maliennes (AJM). Les services d'aide disponibles dans ces structures sont animés par des organisations de la société civile comme l'AJM, la Clinique juridique DEMESO (maison de l'aide en bambara), etc. Ils sont accessibles à tous les justiciables, sans distinction.
- Les procureurs et les tribunaux coordonnent leurs efforts et coopèrent avec la police judiciaire.
- Les services d'aide (assistants sociaux et éducateurs spécialisés) au niveau des prisons et les psychologues à travers les organisations non gouvernementales travaillent en collaboration avec la justice pour la prise en compte des crimes sexistes.

## Personnel

### 9. Part du personnel féminin

|   | 2008 <sup>212</sup> | 2014 <sup>213</sup> |
|---|---------------------|---------------------|
| Magistrats                                      | 46 (11 %)           | 48 (8,2 %)          |
| Juges   | Non disponible      | 59 (9,5 %)          |
| Personnel des tribunaux                         | Non disponible      | Non disponible      |
| Personnel au bureau du procureur                | Non disponible      | Non disponible      |
| Avocats   | 24 (8 %)            | 19 (7,8 %)          |
| Notaires  | 8 (22 %)            | Non disponible      |
| Huissiers                                       | 3 (4 %)             | 11 (30,5%)          |
| Commissaires-priseurs                           | 12 (23 %)           | 4 (5%)              |
| Greffiers en chef                               | 11 (16 %)           | Non disponible      |
| Personnel des services publics d'aide juridique | Non disponible      | Non disponible      |

### 10. Part de juges de sexe féminin dans les tribunaux supérieurs

|                        | 2008 <sup>214</sup> | 2015                  |
|------------------------|---------------------|-----------------------|
| Cour suprême           | 38,8 %              | Non disponible        |
| Cour constitutionnelle | 33,3 %              | 22,2 % <sup>215</sup> |

La présidence de la Cour constitutionnelle est assurée par une femme.

### 11. Objectifs de recrutement de personnel féminin

Il n'existe pas d'objectif de recrutement. Les critères de diplôme et d'admission au concours de la magistrature sont les mêmes pour les femmes et les hommes.

Personne n'est exclu d'une fonction au sein du système judiciaire ou d'un autre corps du personnel de la justice (par exemple les auditeurs de justice, les auxiliaires de justice ou les officiers publics et ministériels).

### 12. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste

La production du casier judiciaire s'applique à tout le monde (femmes et hommes).

### 13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin

En 2009, l'Institut national de formation judiciaire (INFJ) et des organisations de femmes de la société civile ont élaboré un programme de tutorat pour les étudiantes en droit. Ce projet a pour objectif de les aider à obtenir de meilleurs résultats aux examens et d'améliorer leur accès aux professions juridiques (juges, avocats, notaires, etc.).

50 étudiants (45 femmes et 5 hommes) ont participé à ce programme en septembre 2009 à Bamako<sup>216</sup>. Depuis, 3 séances de formation ont été organisées. 3 femmes ont réussi le concours la première année, 5 la deuxième année et 8 la dernière année. Le programme s'est terminé en 2011.

#### 14. Associations professionnelles de femmes

L'Association des juristes maliennes (AJM) a été créée suivant récépissé numéro 0045/M.A.T/D.B./DNICT du 13 janvier 1988 avec pour mandat la protection et la promotion des droits de la femme et de l'enfant<sup>217</sup>. Elle est composée d'une cinquantaine de membres : des magistrates, des avocates et d'autres juristes professionnelles.

L'AJM mène actuellement les activités suivantes : assistance juridique et judiciaire, actions de sensibilisation sur les droits de la femme, formation à la citoyenneté, conférences sur des thèmes prioritaires des droits de la femme et sur le genre.

### Formation

#### 15. Éducation ou formation sur le genre

L'INFJ, situé à Bolé (Bamako), est né du Centre national de formation des magistrats. L'Institut assure la formation professionnelle initiale des auditeurs de justice, des auxiliaires de justice et des officiers publics et ministériels.

Il n'existe pas de programme spécifique ou proprement dit d'éducation sur les questions de genre dans la formation initiale assurée par les facultés de droit. Ces aspects sont abordés de manière superficielle ou indirecte dans le cadre du programme d'enseignement supérieur général. Par exemple, dans le programme de la 4<sup>e</sup> année de faculté de droit privé, certaines questions liées au genre telles que les droits et les devoirs de la femme sont traitées dans le module intitulé « Droit des personnes et de la famille ».

Le contenu des séances n'est pas disponible. Les cours sont assurés par des professeurs d'université, parfois par des magistrats. Le nombre d'avocats, juges et autres membres du personnel ayant participé à l'enseignement n'est pas disponible.

#### 16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation

Il n'existe aucune systématisation de la prise en compte de la dimension du genre.

#### 17. Accès aux textes de loi et de jurisprudence

Toutes les lois adoptées et toutes les jurisprudences ayant acquis l'autorité de la chose jugée sont accessibles aussi bien aux acteurs de la justice qu'au public. Les lois promulguées sont publiées au journal officiel, qui est accessible à tous les abonnés.

Les décisions de justice sont compilées annuellement dans un recueil et disponibles aussi bien pour les acteurs de la justice que pour le public. Les organisations de la société civile jouent un rôle crucial dans la sensibilisation à la connaissance juridique, en particulier lors d'événements communautaires et de campagnes radiophoniques, qui est le média le plus accessible pour les femmes défavorisées<sup>218</sup>.

## Contrôle interne et externe

### 18. Mécanismes de contrôle interne

Il existe une Inspection des services judiciaires au sein du ministère de la Justice et des Droits de l'homme qui exerce un contrôle périodique sur la conduite et la discipline des magistrats et autres personnels de la justice, mais pas sur les questions liées au genre ou sur les discriminations. Cet organe a pour mandat de :

- » Veiller au bon déroulement des services judiciaires et de tous les autres services relevant du ministère chargé de la Justice ;
- » Contribuer au perfectionnement des méthodes de travail des magistrats et du personnel du service public de la justice ;
- » Inspecter les services judiciaires en vue d'améliorer le fonctionnement des institutions rencontrées ;
- » Effectuer, à la demande du ministre chargé de la Justice et des Droits de l'homme, toutes enquêtes ou missions particulières entrant dans le cadre de ses attributions<sup>219</sup>.

Le Conseil supérieur de la magistrature peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des juges, si nécessaire.

### 19. Mécanismes de contrôle externe

En dehors du Médiateur de la République et d'autres organes de contrôle externe nationaux, il n'existe pas de mécanisme ou organe de contrôle externe spécifique pour le secteur de la justice.

### 20. Contrôle par la société civile

Il n'existe aucun mécanisme formel de contrôle du secteur de la justice par la société civile. Cependant, des organisations de femmes et de droits humains exercent des actions de plaidoyer des jugements.

### 21. Nombre d'actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice

Il n'existe pas de mécanisme permettant la collecte de telles données.





# 7

## SERVICES PÉNITENTIAIRES



**Maître Fatimata Dicko-Zouboye**  
**Maître Kadidia Sangaré-Coulibaly**

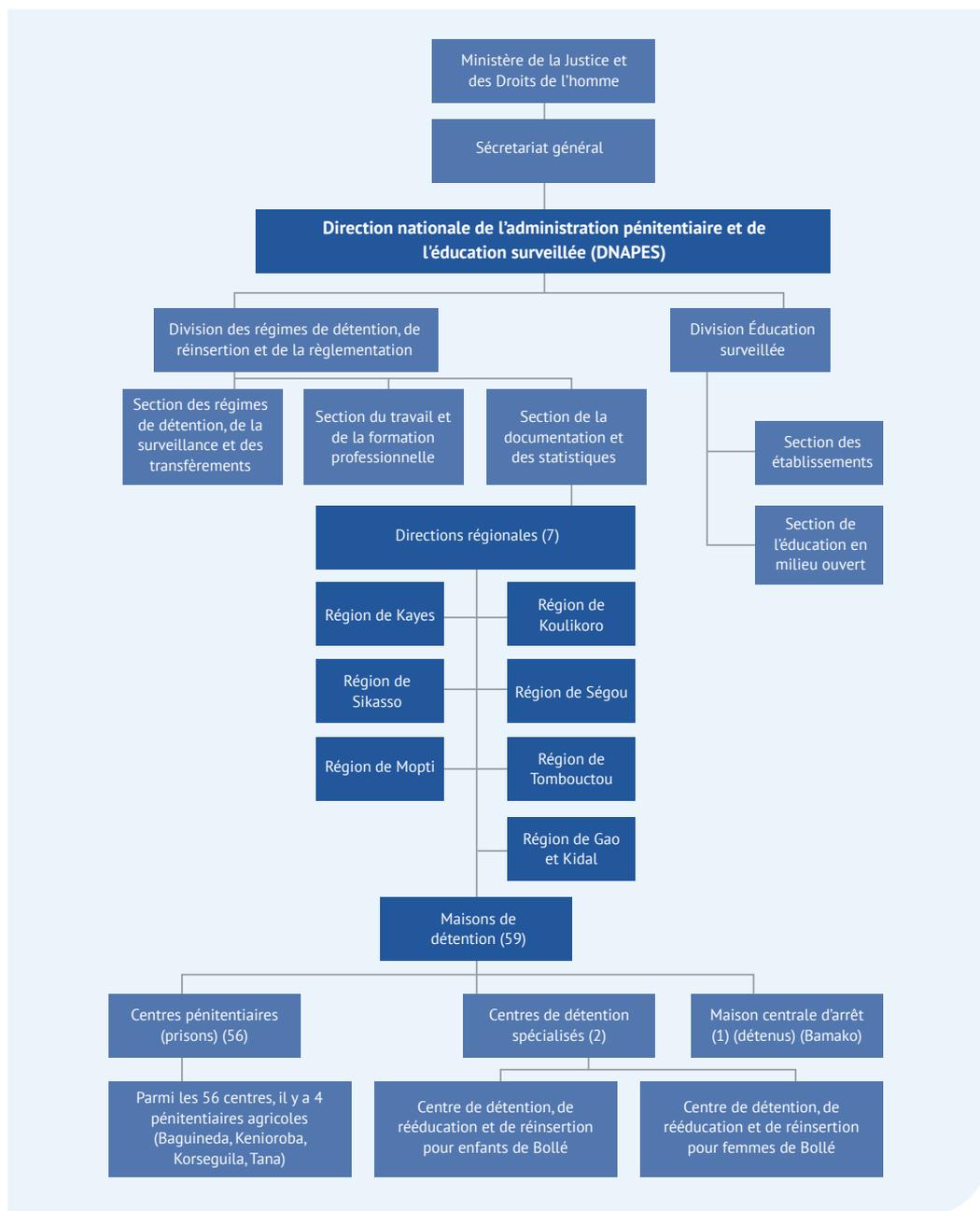
### INDICATEURS DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

---

Selon l'ordonnance n° 90-30/P-RM du 1<sup>ER</sup> juin 1990 et le décret n° 90-232/P-RM du 1<sup>er</sup> juin 1990, la Direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée (DNAPES) est pilotée par un directeur secondé par un adjoint et relève du ministère de la Justice et des Droits de l'homme.

Le directeur national assure la coordination et définit la politique en matière pénitentiaire. Les chefs de division et les directeurs régionaux gèrent les études, élaborent les programmes et initient les projets, coordonnent et contrôlent les activités des établissements en collaboration avec les chefs de section. Les régisseurs assurent la gestion administrative, humaine et matérielle des prisons.

Organigramme de la Direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée (DNAPES)<sup>220</sup>



## Politiques et procédures

### 1. Politique institutionnelle relative au genre

Les services pénitentiaires sont soumis aux mêmes textes nationaux que les autres institutions de sécurité, à savoir la Politique nationale Genre (PNG-Mali 2009). Les services pénitentiaires sont aussi soumis aux politiques de leur ministère de tutelle, le ministère de la Justice et des Droits de l'homme, telles que le plan opérationnel 2010-2014 du Programme décennal de développement de la justice (voir le chapitre sur le système judiciaire).

Il existe aussi des politiques institutionnelles qui traitent certaines questions liées au genre, mais pas de manière systématique. Il s'agit notamment des textes suivants :

- La loi n° 01-003/AN-RM du 27 février 2001, le décret n° 58-002 et la décision n° 10-003/MJ-SG du 6 août 2010 portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires<sup>221</sup> ;
- Le Règlement intérieur des établissements pénitentiaires (décision n° 10-002/MJ-SG du 17 juin 2011) ;
- L'ensemble de règles minima pour le traitement des détenus<sup>222</sup>.

### 2. Politique de gestion des ressources humaines

Il n'y a pas de politique ni de manuel particulier pour les services pénitentiaires.

### 3. Politique sur le harcèlement sexuel

Le Code pénal malien ne traite pas du harcèlement sexuel. Par conséquent, il n'existe aucune politique à ce sujet.

### 4. Code de conduite sensible au genre

Il n'existe pas de code de conduite. Cependant, un code de déontologie est en projet (en instance).

### 5. Procédures régissant l'interaction entre les détenus de sexe féminin et masculin et les membres du personnel

- L'ensemble de règles minima pour le traitement des détenus ;
- La loi n° 01-003/AN-RM du 27 février 2001 portant régime pénitentiaire ;
- Le Règlement intérieur des établissements pénitentiaires (décision n° 10-002/MJ-SG du 17 juin 2011) et le décret n° 58-002/PRM du 4 janvier 1958 fixant les modalités d'application de la loi portant régime pénitentiaire.

Selon la loi, tout établissement pénitentiaire doit séparer les hommes et les femmes dans des quartiers distincts, ainsi qu'en considération de l'âge, de l'antécédent judiciaire, du motif de la détention et des exigences de traitement des condamnés<sup>223</sup>. Les garçons et les hommes sont détenus dans des prisons séparées, les femmes et les filles sont détenues dans les mêmes prisons.

Le matériel de couchage et d'hygiène est adapté en fonction des prisons d'hommes et de femmes. La fouille corporelle et vestimentaire des femmes ne peut être effectuée que par un membre du personnel féminin.

## 6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint

Ces aspects sont régis par la loi n° 01-003/AN-RM du 27 février 2001, le décret n° 58-002 et la décision n° 10-003/MJ-SG du 6 août 2010 portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires.

Selon l'article 22 de la décision n° 10-002/MJ-DNAPES portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires et d'éducation surveillée, les détenus peuvent « recevoir tous les jours, selon les aménagements horaires propres à chaque établissement, la visite des membres de leurs familles (conjoint, ascendants, descendants, beaux-parents, frères et sœurs) et de leurs proches et amis. » Les visiteurs doivent être munis d'un permis et les visites ont lieu en présence d'un surveillant dans un local distinct de la détention.

## 7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus

Les détenues enceintes bénéficient de consultations prénatales et postnatales. Elles sont transférées au terme de la grossesse à l'hôpital ou à la maternité et sont réintégrées à la prison dès que leur état et celui de l'enfant le permettent<sup>224</sup>. Elles gardent leurs enfants jusqu'à l'âge de 36 mois et le service social de l'établissement doit pourvoir un placement de l'enfant avant cette échéance selon l'autorité parentale<sup>225</sup>. Les enfants des détenues sont gardés dans la crèche du centre de Bollé.

Le Code de protection de l'enfant inhérent au droit malien prévoit la médiation juridique comme alternative à la poursuite pénale. Il s'agit d'un mécanisme axé sur la conciliation entre un jeune délinquant ou son représentant légal et la victime ou son représentant légal ou les plaignants<sup>226</sup>.

## 8. Procédure pour réagir aux actes de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire

Aucun des textes légaux (le Code pénal, le Code de procédure pénale, le Code du travail en République du Mali, la loi n° 02-053 portant Statut général des fonctionnaires) ne contient de disposition concernant le harcèlement sexuel.

Les politiques institutionnelles mentionnées ci-dessous ne traitent pas directement du harcèlement sexuel ni des agressions et violences sexuelles. Le langage des articles prévoit l'interdiction des actes de violence physique ou d'atteinte à la pudeur de manière générale. Les textes concernés sont les suivants :

- La loi n° 01-003/AN-RM du 27 février 2001 portant régime pénitentiaire et éducation surveillée ;
- La décision n° 10-002/MJ-SG portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires et de l'éducation surveillée<sup>227</sup> ;
- L'ensemble de règles minima pour le traitement des détenus.

Il n'existe pas de procédure spécifique pour combattre la violence sexiste contre les hommes.

Les femmes, les filles et les garçons détenus sont protégés des agressions et violences sexuelles par :

- Le Code pénal et le Code de procédure pénale ;
- Le Code de la famille et de la tutelle ;
- La loi portant minorité pénale ;
- Le Code de protection de l'enfant ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant.

## Structure institutionnelle

### 9. Structures internes traitant des questions de genre

Aucune structure institutionnelle interne n'est consacrée aux questions de genre.

### 10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe

Le Centre spécialisé de détention, de rééducation et de réinsertion pour mineurs (CSDRM) de Bollé reçoit les mineurs, tous de sexe masculin<sup>228</sup>.

Pour les hommes adultes, il y a la Maison centrale d'arrêt de Bamako. Le Centre spécialisé de détention, de rééducation et de réinsertion pour femmes (CSDRF) de Bollé reçoit les femmes et les mineures.

Le droit pénal stipule qu'un enfant doit être placé en détention séparément des adultes. Toutefois, une enquête datant de 2008, appuyée par l'UNICEF et menée par le Centre national de documentation et d'information sur la femme et l'enfant (CNDIFE) du ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (MPFEF), a montré que sur les 54 prisons visitées, 41 n'avaient pas de section spéciale pour les mineurs. La probabilité que les mineurs soient détenus avec les adultes est donc élevée. La même étude a également soulevé les défis rencontrés par les enfants détenus : sur les 54 prisons visitées, 47 ne disposaient pas d'une infirmerie<sup>229</sup>.

## 11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées

Selon la loi, les établissements doivent fournir un enseignement scolaire (primaire et secondaire) et professionnel aux détenus. Les jeunes, en particulier, doivent avoir accès à un enseignement général et des cours spéciaux peuvent être organisés dans le cadre de l'alphabétisation fonctionnelle<sup>230</sup>. Les détenus peuvent aussi recevoir des cours par correspondance organisés.

Malheureusement, l'application de la loi est limitée par le manque de ressources financières. Des cours sont assurés à l'école fondamentale de Bollé. Des ateliers de menuiserie métallurgique de bois sont organisés à Bollé mineurs. Des cours d'alphabétisation, des ateliers de coupe et de couture, de savonnerie et de teinture sont proposés aux femmes de Bollé dans des salles de classe dédiées.

## 12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés

La Maison centrale d'arrêt de Bamako, les deux centres de Bollé et les grandes prisons (Kayes, Koulikoro, Sikasso et Ségou) possèdent une infirmerie pour les soins de santé. Par contre, il n'existe pas de programmes de désintoxications spécialisés.

À Bollé, une infirmerie s'occupe des femmes et des mineurs, filles et garçons.

## 13. Mécanismes de collaboration

Aucun mécanisme formel n'est en place actuellement. Il n'existe pas non plus de mécanisme informel de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine.

## Personnel

### 14. Nombre de détenus mineurs et adultes de sexe féminin et masculin

| Année               | Nombre d'adultes |        | Total* |
|---------------------|------------------|--------|--------|
|                     | Femmes           | Hommes |        |
| 2011 <sup>231</sup> | 148              | 4 625  | 4 773  |
| 2014 <sup>232</sup> | 187              | 4 869  | 5 056  |

| Nombre de mineurs |         | Total* |
|-------------------|---------|--------|
| Filles            | Garçons |        |
| 28                | 145     | 173    |
| 28                | 129     | 157    |

| Année               | Pourcentage d'adultes |        |
|---------------------|-----------------------|--------|
|                     | Femmes                | Hommes |
| 2011 <sup>233</sup> | 3,1 %                 | 96,9 % |
| 2014 <sup>234</sup> | 3,7 %                 | 96,3 % |

| Pourcentage de mineurs |         |
|------------------------|---------|
| Filles                 | Garçons |
| 16,2 %                 | 83,8 %  |
| 17,8 %                 | 82,2 %  |

\*Les totaux sont calculés sur la base des données ventilées par sexe.

Nombre d'adultes et de mineurs en attente de procès :

| Année               | Nombre d'adultes |        | Total* | Nombre de mineurs |         | Total* |
|---------------------|------------------|--------|--------|-------------------|---------|--------|
|                     | Femmes           | Hommes |        | Filles            | Garçons |        |
| 2011                | Non disponible   |        |        | Non disponible    |         |        |
| 2014 <sup>235</sup> | 135              | 2 765  | 2 900  | 26                | 116     | 142    |

| Année               | Pourcentage d'adultes |        | Pourcentage de mineurs |         |
|---------------------|-----------------------|--------|------------------------|---------|
|                     | Femmes                | Hommes | Filles                 | Garçons |
| 2011                | Non disponible        |        | Non disponible         |         |
| 2014 <sup>236</sup> | 4,7 %                 | 95,3 % | 18,3 %                 | 81,7 %  |

\*Les totaux sont calculés sur la base des données ventilées par sexe.

## 15. Part du personnel féminin et masculin

| Effectif            |        |        |       |
|---------------------|--------|--------|-------|
| Année               | Femmes | Hommes | Total |
| 2011 <sup>237</sup> | 118    | 669    | 787   |
| 2014 <sup>238</sup> | 88     | 577    | 665   |

| Proportion de femmes et d'hommes |        |        |
|----------------------------------|--------|--------|
| Année                            | Femmes | Hommes |
| 2011 <sup>239</sup>              | 15 %   | 85 %   |
| 2014 <sup>240</sup>              | 13,2 % | 86,8 % |

## 16. Part du personnel féminin et masculin cadre et haut gradé

| Nombre de membres du personnel haut gradés |                |        |       |
|--|----------------|--------|-------|
| Année                                      | Femmes         | Hommes | Total |
| 2011                                       | Non disponible |        |       |
| 2014 <sup>241</sup>                        | 4              | 32     | 36    |

| Proportion de femmes et d'hommes |                |        |
|----------------------------------|----------------|--------|
| Année                            | Femmes         | Hommes |
| 2011                             | Non disponible |        |
| 2014 <sup>242</sup>              | 11,1 %         | 88,9 % |

## 17. Répartition du personnel féminin au niveau national (présence féminine dans tous les milieux carcéraux)

| Catégorie                    | Corps <sup>243</sup> |        |             |        |                           |        | Total |
|------------------------------|----------------------|--------|-------------|--------|---------------------------|--------|-------|
|                              | Inspecteurs          |        | Contrôleurs |        | Agents de la surveillance |        |       |
| Sexe                         | Hommes               | Femmes | Hommes      | Femmes | Hommes                    | Femmes |       |
| Région de Kayes              | 1                    | 0      | 18          | 0      | 34                        | 3      | 56    |
| Région de Koulikoro          | 0                    | 0      | 24          | 1      | 75                        | 15     | 115   |
| Région de Sikasso            | 2                    | 0      | 17          | 1      | 43                        | 6      | 69    |
| Région de Ségou              | 2                    | 0      | 27          | 0      | 34                        | 5      | 68    |
| Région de Mopti              | 1                    | 0      | 18          | 0      | 35                        | 4      | 58    |
| Région de Tombouctou         | 2                    | 0      | 8           | 0      | 2                         | 0      | 12    |
| Régions de Gao et Kidal      | 1                    | 0      | 6           | 0      | 8                         | 1      | 16    |
| Bollé-mineurs                | 0                    | 0      | 2           | 0      | 4                         | 3      | 9     |
| Bollé-femmes                 | 1                    | 0      | 1           | 3      | 0                         | 28     | 33    |
| MCA                          | 1                    | 0      | 14          | 1      | 61                        | 8      | 85    |
| DNAPES                       | 4                    | 0      | 4           | 0      | 4                         | 1      | 13    |
| Stagiaires non employés      | Non disponible       |        |             |        |                           |        | 65    |
| En détachement               | 9                    | 0      | 7           | 0      | 1                         | 0      | 17    |
| En formation                 | 0                    | 0      | 3           | 1      | 48                        | 0      | 52    |
| Total pratique (en activité) | 15                   | 0      | 139         | 6      | 300                       | 74     | 534   |
| Total général                | 24                   | 0      | 146         | 7      | 351                       | 74     | 668   |

Les régions comprennent les localités suivantes :

- Région de Tombouctou : Gourma-Rharouss, Diré, Goundam ;
- Région de Sikasso : Kadiola, Yorosso ;
- Région de Kidal : région et Maison d'arrêt de Kidal ;
- Région de Gao : Ménaka, Bourem et Ansongo.

## 18. Taux d'abandon et de démission du personnel

Aucune donnée disponible pour l'année 2011. En 2013, 50 personnes ont démissionné, dont 20 hommes et 30 femmes<sup>244</sup>.

## 19. Objectifs de recrutement de personnel féminin

Il n'y a pas d'objectifs ni de programme de recrutement spécifique pour le personnel féminin. Il n'existe aucune mesure spécifique pour la formation et les autres aspects du recrutement du personnel féminin, à l'exception de celles de la fonction publique.

## 20. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste

À l'exception du Code de procédure pénale et du Code pénal sur les violations, il n'y a pas d'autre texte. Les recrues font l'objet d'une « enquête de moralité » et doivent fournir un extrait de leur casier judiciaire.

## 21. Poste/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler

Les hommes ne peuvent pas travailler dans les prisons et les quartiers pour femmes, mais l'inverse existe partout dans le pays.

## 22. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin

Il n'y a aucun programme de formation ni aucune campagne d'information. Il n'existe aucune restriction quant au mariage et à la grossesse des femmes.

## 23. Associations professionnelles de femmes

Il n'y a aucune association du personnel féminin.

## 24. Infrastructures ou équipements différents pour le personnel féminin et masculin

Il existe des toilettes pour le personnel féminin, des uniformes adaptés au personnel féminin (robe et jupe). Les salles de repos sur les lieux de travail sont séparées de celles des hommes.

## Formation

### 25. Formation sur le genre

Une formation organisée par la section Justice et correction de la MINUSMA du 17 juin au 4 juillet 2014 à Tombouctou, à Gao et Mopti pour le personnel des régions concernées incluait un module sur les questions liées au genre.

### 26. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation

Il n'existe à ce jour aucun module de formation spécifique sur les droits humains, l'état de droit ou les codes de conduite et de déontologie prenant en compte les questions liées au genre.

## Contrôle interne et externe

### 27. Mécanismes de contrôle interne

Il n'existe aucune commission d'enquête ou d'unité sur la conduite et la discipline relative aux questions du genre, à l'exception des dispositions prévues par l'article 2 de la décision n°10-002/MJ-SG du 17 juin 2011 portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires.

Tout détenu peut présenter des requêtes ou des plaintes au Chef d'établissement, et ce dernier lui accorde audience s'il invoque un motif suffisant. Chaque détenu peut demander à être entendu par les magistrats et fonctionnaires chargés de l'inspection ou de la visite de l'établissement hors de la présence de tout membre du personnel de la prison<sup>245</sup>.

### 28. Mécanismes de contrôle externe

La Commission nationale des droits de l'homme (CNDH) est le mécanisme national qui effectue des contrôles dans les prisons. Chaque année, la CNDH dans le cadre de la célébration de la déclaration universelle des droits de l'homme, effectue des visites dans les prisons pour faire l'état des lieux<sup>246</sup>.

### 29. Mécanismes formels d'inclusion de la société civile

Il n'existe aucun mécanisme formel d'inclusion de la société civile dans le contrôle externe du secteur de la justice.

### 30. Nombre d'actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus

Il n'existe pas de mécanisme permettant la saisie de ces statistiques.





# ANNEXES



1. Gouvernance nationale
2. Police nationale
3. Protection civile
4. Forces armées et de sécurité
5. Système judiciaire
6. Services pénitentiaires



## FORMULAIRE DE COLLECTE DE DONNÉES : GOUVERNANCE NATIONALE

---

1. Historique politique du Mali (500 mots maximum) :
2. La situation politique au Mali depuis 2011 (500 mots maximum) :
3. État de sécurité des hommes depuis 2011 (300 mots maximum) :
4. État de sécurité des femmes depuis 2011 (300 mots maximum) :
5. État de sécurité des filles et des garçons depuis 2011 (300 mots maximum) :
6. État de sécurité des personnes LGBTI depuis 2011 (300 mots maximum) :
7. Historique de la participation des femmes à la gouvernance de la sécurité au Mali (300 mots maximum) :
8. Situation actuelle de la participation des femmes à la gouvernance de la sécurité au Mali depuis 2011 (300 mots maximum) :
9. Situation actuelle de la participation des hommes à la gouvernance de la sécurité au Mali depuis 2011 (300 mots maximum) :
10. Les institutions du secteur de la sécurité au Mali :  
*Veillez énumérer les acteurs/institutions du secteur de la sécurité.*
11. Changements dans l'architecture des institutions du secteur de la sécurité depuis 2011 (500 mots maximum) :
12. Existe-t-il des politiques de sécurité nationale ou des livres blancs sur les questions de sécurité ou de défense ?  
*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents correspondants.*

6. Existe-t-il des politiques ou des lois nationales sur les questions de genre comprenant des mandats pour la Police nationale, les Forces armées et la Gendarmerie nationale, le système de justice ou les services pénitentiaires ?

*Par exemple, des politiques, lois ou plans d'action nationaux sur la violence domestique ou sexuelle, les droits des femmes ou la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Il peut s'agir d'un plan d'action national sur la lutte contre la violence faite aux femmes, d'une loi sur la violence domestique ou d'une politique nationale sur la prévention de la traite d'êtres humains.*

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents correspondants.*

7. Existe-t-il des comités parlementaires axés sur les questions de sécurité ?

*Veillez énumérer les comités qui supervisent les Forces armées et la Gendarmerie nationale, les services de police, le système judiciaire et les services pénitentiaires.*

*Combien de parlementaires hommes et femmes siègent dans ces comités ?*

*Leurs présidents et vice-présidents sont-ils des hommes ou des femmes ?*

8. Est-ce que le ministère chargé des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine participe à des mécanismes de contrôle externe du secteur de la sécurité, par exemple dans le cadre d'un comité sur la sécurité nationale ?

*Veillez décrire le mécanisme de contrôle externe du secteur de la sécurité, y compris ses pouvoirs/son mandat.*

## FORMULAIRE DE COLLECTE DE DONNÉES : POLICE NATIONALE

---

### Informations générales

1. Quel est le mandat de la Police nationale ?
2. Veuillez décrire la structure de gouvernance depuis 2011 :
3. Quelles sont les plus grandes réalisations relatives au genre depuis 2011 ?
4. Quels ont été les plus grands défis relatifs au genre depuis 2011 ?

### Politiques et procédures

5. Existe-t-il une politique institutionnelle sur le genre et/ou des politiques qui répondent spécifiquement aux besoins différents du personnel féminin et masculin de la Police nationale, ainsi qu'aux besoins différents de sécurité des femmes, hommes, filles et garçons ?

*Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

6. Politiques de ressources humaines sur les avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles.

*Veuillez décrire en détail chacun de ces éléments en indiquant les **différences éventuelles pour le personnel féminin et masculin** et en joignant si possible des exemplaires des documents.*

|                       | Titre exact de la politique | Année d'adoption | Description et différences entre les femmes et les hommes |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|---|
| Le mariage            |                             |                  |   |
| La grossesse          |                             |                  |   |
| Le congé de maternité |                             |                  |   |
| Le congé de paternité |                             |                  |   |
| L'allaitement         |                             |                  |   |
| Les soins de santé    |                             |                  |   |
| Les heures de travail |                             |                  |   |
| La retraite           |                             |                  |   |

*Commentaires ou précisions :*

*Existe-t-il d'autres politiques relatives aux avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles ?*

7. Existe-t-il une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et une politique concernant les abus qui pourraient être commis par le personnel de la Police nationale ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

8. Existe-t-il un code de conduite ?

*Veillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant un exemplaire du document. S'il est impossible de fournir ce document, veuillez décrire le code de conduite en détail.*

*Ce code comporte-t-il des informations particulières relatives à la violence sexiste et au harcèlement sexuel ?*

9. Existe-t-il des procédures opératoires normalisées pour réagir aux cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale ou d'agression et de violence sexuelle ?

*Veillez décrire les procédures en détail en indiquant leur intitulé et date d'adoption et en fournissant des exemplaires des documents concernés, si possible.*

10. Existe-t-il des procédures **de signalement, d'enquête et d'application** de sanctions permettant de réagir aux actes de :

*(Veillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.)*

*discrimination sexiste (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*harcèlement sexuel (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence familiale (au sein des familles du personnel) (auprès de la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des hommes (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des garçons (envers la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des femmes (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des filles (envers la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des personnes LGBTI (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*autres formes de violences sexistes ?*

---

## Structure institutionnelle

11. Existe-t-il des structures institutionnelles internes traitant les questions de genre, par exemple des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, des points focaux, etc. ?

*Veillez décrire le mandat de ces structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

*Quel est le niveau d'autorité de ces structures au sein de la hiérarchie et de l'institution ?*

*Décrivez les activités principales actuelles de ces structures.*

12. Existe-t-il des services/structures spécialisés pour les bénéficiaires masculins et féminins, par exemple des unités spéciales pour réagir aux cas de violence conjugale ou de violence faite aux femmes, des postes de police pour les femmes, des endroits pour permettre aux victimes interrogées de s'exprimer en toute confidentialité, etc. ?

*Veillez décrire le mandat de ces services et structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

13. **(Nouveau)** Existe-t-il des infrastructures distinctes pour les femmes, les hommes et les mineurs en garde à vue ?

*Par exemple, les mineurs sont-ils séparés des adultes lors d'une garde à vue ? Les hommes sont-ils séparés des femmes et les garçons séparés des filles en garde à vue ?*

14. Existe-t-il des mécanismes **formels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, un système d'aiguillage vers les services appropriés. Veillez décrire ces mécanismes en détail.*

15. Existe-t-il des mécanismes **informels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. Veillez décrire ces mécanismes en détail.*

16. Décrivez les mécanismes (formels et informels) relatifs au genre mis en place avec d'autres institutions de sécurité, par exemple des points focaux genre, etc.

17. **(Nouveau)** L'équipement et le matériel disponibles dans chaque poste de police sont-ils adaptés pour répondre aux crimes sexistes ?

*Par exemple, la trousse médico-légale pour les cas de viol. Veuillez fournir une description détaillée.*

18. **(Nouveau)** Les dispositifs en place dans chaque poste de police sont-ils adaptés pour recevoir les plaintes et enquêter sur les crimes sexistes ?

*Par exemple, des espaces permettant de conduire les entretiens en privé, un soutien scientifique et médico-légal, des traducteurs, etc. Veuillez fournir une description détaillée.*

19. **(Nouveau)** Les postes de police sont-ils dotés de personnel formé ou spécialisé pour recevoir les plaintes et enquêter sur les crimes sexistes ?

20. **(Nouveau)** Les victimes de crimes sexistes peuvent-elles déposer plainte dans leur propre langue ou utiliser un autre moyen si elles ont des difficultés à lire ou à écrire ?

- OUI
- NON

*Veuillez fournir une description détaillée.*

21. **(Nouveau)** Quelles actions la Police nationale met-elle en œuvre pour prévenir les crimes sexistes ?

*Par exemple, des campagnes publiques ou des ordres d'arrestation préventive. Veuillez fournir une description détaillée.*

22. **(Nouveau)** Accès des femmes, des hommes, des filles et des garçons à la police afin de signaler un crime :

*Veuillez expliquer comment **les femmes** peuvent signaler un crime et faire ouvrir une enquête dans un poste de police du pays.*

*Veuillez expliquer comment **les hommes** peuvent signaler un crime et faire ouvrir une enquête dans un poste de police du pays.*

*Veuillez expliquer comment **les filles et les garçons** peuvent signaler un crime et faire ouvrir une enquête dans un poste de police du pays.*

*Les procédures sont-elles les mêmes à l'extérieur des grandes villes ?*

23. **(Nouveau)** Des statistiques compilées sur les plaintes pour violences sexistes sont-elles publiées ?

*Si les données sont ventilées (population, membres du personnel), veuillez préciser.*

*Si les données sont ventilées par sexe, veuillez préciser (victime, agresseur et membres du personnel).*

*Les statistiques incluent-elles le sexe et l'âge de la victime et de l'agresseur ?*

*Comment les données sur la violence sexiste sont-elles utilisées afin d'améliorer la réponse à la violence sexiste et la prévention ?*

*Depuis 2011, quelle est l'évolution du nombre de cas de violences sexistes qui sont signalés à la police, qui font l'objet d'une enquête et qui sont poursuivis ? Veuillez fournir une description détaillée.*

24. **(Nouveau)** Mesures de protection et d'éloignement en cas de violence sexiste :

*Veuillez décrire les mesures que la police peut prendre afin de protéger les **femmes** victimes. Par exemple, interdire à l'agresseur de contacter la victime ou de rentrer à la maison.*

*Veuillez décrire les mesures que la police peut prendre afin de protéger les **hommes** victimes :*

*Veuillez décrire les mesures que la police peut prendre afin de protéger les **filles** ou garçons victimes :*

*Veuillez décrire les mesures que la police peut prendre afin de protéger les **personnes LGBTI** victimes :*

25. **(Nouveau)** Coordination des efforts de soutien des victimes de violence sexiste :

*Veuillez décrire comment la police coordonne ses efforts et coopère avec d'autres institutions afin d'aider et de soutenir les victimes de violence sexiste (services sociaux, organisations de la communauté, ONG offrant une protection, un logement, des conseils, une assistance juridique, etc.).*

## Personnel

26. Effectif total de la Police nationale :

*Effectif total de la Police nationale :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe masculin :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe féminin :*

---

*Veuillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

27. Quelle est la part de personnel cadre et haut gradé de sexe féminin et masculin par rapport au personnel de niveau débutant ? (Si possible, veuillez préciser le grade et l'unité.)

*Nombre total de cadres et haut gradés :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe masculin :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe féminin :*

---

*Veuillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

28. **(Nouveau)** Quelle est la répartition du personnel féminin au niveau national (la présence féminine dans les régions) et dans les postes des grandes villes ?

*Veuillez indiquer les régions ou postes/quartiers des grandes villes où il n'y a aucune femme.*

29. **(Nouveau)** Part du personnel féminin et masculin participant aux missions de maintien de la paix.

*Effectif total déployé dans les missions :*

---

*Effectif de sexe masculin déployé dans les missions :*

---

*Effectif de sexe féminin déployé dans les missions :*

---

*Veuillez indiquer les noms (et pays) des missions. Les femmes participent-elles aux unités de police constituées (le cas échéant) ?*

30. Taux d'abandon du personnel masculin par rapport au personnel féminin.

*Veuillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes recrutées se sont inscrites à la formation initiale. Parmi ces 50 recrues, 40 ont achevé la formation initiale (30 hommes et 10 femmes).*

31. Taux de démission du personnel masculin par rapport au personnel féminin.

*Veuillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes ont démissionné (20 hommes et 30 femmes).*

32. **(Nouveau)** Quels sont les critères de recrutement des hommes ?

33. **(Nouveau)** Quels sont les critères de recrutement des femmes ?

34. Existe-t-il des objectifs (chiffrés) de recrutement de femmes ?

*Veillez fournir une description détaillée. Par exemple : augmenter l'effectif total de 100 femmes avant 2015 ou recruter un minimum de 50 femmes en 2014.*

*Où ces objectifs sont-ils mentionnés ? (Par exemple, le rapport annuel, le plan stratégique de la police.) S'il s'agit d'une politique, indiquez notamment sa date d'adoption.*

*Existe-t-il des mesures spécifiques pour le recrutement des femmes ? Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, etc.*

35. Existe-t-il une procédure de vérification des antécédents, y compris des antécédents de violations des droits humains des femmes comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle ?

*Veillez décrire la procédure en détail.*

*La procédure s'applique-t-elle à tout le monde ? Existe-t-il des exceptions à la procédure ? (Par exemple, les postes haut gradés.)*

36. Veuillez indiquer les postes/unités où les femmes ou les hommes ne sont pas autorisés à travailler ou ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.

*Par exemple : les femmes sont exclues des fonctions d'enquêteur et des groupes chargés des enquêtes criminelles.*

*Veillez indiquer les justifications institutionnelles.*

37. Existe-t-il des mesures spécifiques pour **la rétention** et/ou **l'avancement** des femmes ?

*Par exemple, des programmes de formation accélérée pour les femmes, des campagnes d'information pour le grand public, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de promotion, la formation professionnelle du personnel féminin dans le cadre de son emploi, etc. Veuillez préciser.*

38. **(Nouveau)** Mariage des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant au mariage des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir se marier.) Les membres du personnel peuvent-ils se marier entre les niveaux d'officiers et sous-officiers ?*

39. **(Nouveau)** Grossesse des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant à la grossesse des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir avoir un enfant.)*

40. **(Nouveau)** Soutien matériel et psychologique :

*Par exemple, quel type de soutien matériel et psychologique est proposé aux familles lorsque leur parent est déployé loin du foyer familial ? Quel type de soutien matériel et psychologique est proposé aux membres du personnel afin de garder le contact avec leur famille lorsqu'ils sont éloignés du foyer familial ?*

## 41. Existe-t-il une association du personnel de sexe féminin ou une section de l'association du personnel réservée aux femmes ?

*Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

## 42. Existe-t-il des infrastructures et du matériel différents pour le personnel féminin et masculin, par exemple des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés ?

## Formation

## 43. Existe-t-il une formation sur les questions liées au genre, par exemple des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou la traite d'êtres humains, etc. ?

*Veillez indiquer la durée et le contenu des séances de formation, si elles sont obligatoires et qui les propose.*

*Combien de membres du personnel ont bénéficié de cette formation ? À quel type de personnel s'adresse-t-elle ?*

44. **(Nouveau)** Formation sur le genre pour les opérations de paix : existe-t-il une formation sur le genre dans le cadre de la formation de prédéploiement fournie aux membres du personnel sélectionnés pour les opérations de maintien de la paix ?

*Par exemple, sur les codes de conduite en vigueur, l'exploitation sexuelle et les abus, la protection des civils, la prévention de la violence sexuelle envers les femmes et les filles, la mise en œuvre de la résolution 1325 (et autres) du Conseil de sécurité des Nations Unies, l'intégration des femmes aux opérations de paix, le VIH/sida ? Veillez fournir une description détaillée.*

45. Les autres modules de formation, par exemple ceux sur les droits humains, l'état de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent-ils des informations sur les questions liées au genre ?

*Veillez préciser.*

46. **(Nouveau)** Instructeurs des écoles de police :

*Veillez décrire le nombre d'hommes et de femmes parmi les instructeurs qui assurent la formation initiale et la formation continue.*

*S'il y existe plusieurs écoles de police, est-ce que les hommes et femmes sont représentés en nombre égal parmi les écoles ?*

### Contrôle interne et externe

47. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle interne, par exemple une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein de la Police nationale, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle interne. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

48. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle externe, par exemple un médiateur ou une commission des droits humains, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein de la Police nationale, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle externe. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

49. Existe-t-il des mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle externe de la Police nationale, par exemple un conseil local de police ou des comités communautaires de sécurité ?

*Les mécanismes ou organes de contrôle externe incluent-ils des organisations de la société civile, plus particulièrement des organisations de femmes ?*

50. Combien de rapports ont été soumis aux mécanismes et structures de contrôle interne et/ou externe concernant des actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ? Si ces informations ne sont pas disponibles, veuillez indiquer les données les plus récentes.

*Nombre de rapports soumis :*

*À qui les rapports ont-ils été soumis ?*

*Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ?*

*Qui a mené enquête ?*

*Combien de fonctionnaires ont été sanctionnés pour harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ?*

*Comment ont-ils été sanctionnés ?*

51. **(Nouveau)** Comment l'institution est-elle évaluée quant aux éléments suivants : respect des lois et politiques nationales sur les questions de genre ; normes en matière de droits humains au niveau régional et international ; autres normes liées aux questions de genre ?

*Veillez préciser.*

**Autres indicateurs :**

## FORMULAIRE DE COLLECTE DE DONNÉES : PROTECTION CIVILE

---

### Informations générales

1. Quel est le mandat de la Protection civile ?
2. Veuillez décrire la structure de la Protection civile depuis 2011 :
3. Quelles sont les plus grandes réalisations relatives au genre depuis 2011 ?
4. Quels ont été les plus grands défis relatifs au genre depuis 2011 ?

### Politiques et procédures

5. Existe-t-il une politique institutionnelle sur le genre et/ou des politiques qui répondent spécifiquement aux besoins différents du personnel féminin et masculin de la Protection civile, ainsi qu'aux besoins différents de sécurité des femmes, hommes, filles et garçons ?

*Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

6. Politiques de ressources humaines sur les avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles.

*Veuillez décrire en détail chacun de ces éléments en indiquant les **différences éventuelles pour le personnel féminin et masculin** et en joignant si possible des exemplaires des documents.*

|                       | Titre exact de la politique | Année d'adoption | Description et différences entre les femmes et les hommes |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|---|
| Le mariage            |                             |                  |   |
| La grossesse          |                             |                  |   |
| Le congé de maternité |                             |                  |   |
| Le congé de paternité |                             |                  |   |
| L'allaitement         |                             |                  |   |
| Les soins de santé    |                             |                  |   |
| Les heures de travail |                             |                  |   |
| La retraite           |                             |                  |   |

*Commentaires ou précisions :*

*Existe-t-il d'autres politiques relatives aux avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles ?*

7. Existe-t-il une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et une politique concernant les abus qui pourraient être commis par le personnel de la Protection civile ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

8. Existe-t-il un code de conduite ?

*Veillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant un exemplaire du document. S'il est impossible de fournir ce document, veuillez décrire le code de conduite en détail.*

*Ce code comporte-t-il des informations particulières relatives à la violence sexiste et au harcèlement sexuel ?*

9. Existe-t-il des procédures opératoires normalisées pour réagir aux cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale ou d'agression et de violence sexuelle ?

*Veillez décrire les procédures en détail en indiquant leur intitulé et date d'adoption et en fournissant des exemplaires des documents concernés, si possible.*

10. Existe-t-il des procédures **de signalement, d'enquête et d'application** de sanctions permettant de réagir aux actes de :

*(Veillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.)*

*discrimination sexiste (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*harcèlement sexuel (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence familiale (au sein des familles du personnel) (auprès de la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des hommes (entre des membres du personnel) (envers la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des garçons (envers la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des femmes (entre des membres du personnel) (envers la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des filles (envers la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des personnes LGBTI (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*autres formes de violences sexistes ?*

## Structure institutionnelle

11. Existe-t-il des structures institutionnelles internes traitant les questions de genre, par exemple des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, des points focaux, etc. ?

*Veillez décrire le mandat de ces structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

*Quel est le niveau d'autorité de ces structures au sein de la hiérarchie et de l'institution ?*

*Décrivez les activités principales actuelles de ces structures.*

12. Existe-t-il des services/structures spécialisés pour les bénéficiaires masculins et féminins, par exemple des unités spéciales pour réagir aux cas de violence conjugale ou de violence faite aux femmes, des postes de la Protection civile pour les femmes, des endroits pour permettre aux victimes (femmes, hommes, filles, garçons) interrogées de s'exprimer en toute confidentialité, etc. ?

*Veillez décrire le mandat de ces services et structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

13. **(Nouveau)** Existe-t-il des infrastructures distinctes pour les femmes, les hommes et les mineurs en garde à vue ?

*Par exemple, les mineurs sont-ils séparés des adultes lors d'une garde à vue ? Les hommes sont-ils séparés des femmes et les garçons séparés des filles en garde à vue ?*

14. Existe-t-il des mécanismes **formels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, un système d'aiguillage vers les services appropriés. Veillez décrire ces mécanismes en détail.*

15. Existe-t-il des mécanismes **informels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. Veillez décrire ces mécanismes en détail.*

16. Décrivez les mécanismes (formels et informels) relatifs au genre mis en place avec d'autres institutions de sécurité, par exemple des points focaux genre, etc.

17. **(Nouveau)** L'équipement et le matériel disponibles dans chaque poste de la Protection civile sont-ils adaptés pour répondre aux crimes sexistes ?

*Par exemple, la trousse médico-légale pour les cas de viol. Veuillez fournir une description détaillée.*

18. **(Nouveau)** Les dispositifs en place dans chaque poste de la Protection civile sont-ils adaptés pour recevoir les plaintes et enquêter sur les crimes sexistes ?

*Par exemple, des espaces permettant de conduire les entretiens en privé, un soutien scientifique et médico-légal, des traducteurs, etc. Veuillez fournir une description détaillée.*

19. **(Nouveau)** Les postes de la Protection civile sont-ils dotés de personnel formé ou spécialisé pour recevoir les plaintes et enquêter sur les crimes sexistes ?

20. **(Nouveau)** Les victimes de crimes sexistes peuvent-elles déposer plainte dans leur propre langue ou utiliser un autre moyen si elles ont des difficultés à lire ou à écrire ?

- OUI
- NON

*Veuillez fournir une description détaillée.*

21. **(Nouveau)** Quelles actions la Protection civile met-elle en œuvre pour prévenir les crimes sexistes ?

*Par exemple, des campagnes publiques ou des ordres d'arrestation préventive. Veuillez fournir une description détaillée.*

22. **(Nouveau)** Accès des femmes, des hommes, des filles et des garçons à la Protection civile afin de signaler un crime :

*Veuillez expliquer comment **les femmes** peuvent signaler un crime et faire ouvrir une enquête dans un poste de la Protection civile du pays.*

*Veuillez expliquer comment **les hommes** peuvent signaler un crime et faire ouvrir une enquête dans un poste de la Protection civile du pays.*

*Veuillez expliquer comment **les filles et les garçons** peuvent signaler un crime et faire ouvrir une enquête dans un poste de la Protection civile du pays.*

*Les procédures sont-elles les mêmes à l'extérieur des grandes villes ?*

23. **(Nouveau)** Des statistiques compilées sur les plaintes pour violences sexistes sont-elles publiées ?

*Si les données sont ventilées (population, membres du personnel), veuillez préciser.*

*Si les données sont ventilées par sexe, veuillez préciser (victime, agresseur et membres du personnel).*

*Les statistiques incluent-elles le sexe et l'âge de la victime et de l'agresseur ?*

*Comment les données sur la violence sexiste sont-elles utilisées afin d'améliorer la réponse à la violence sexiste et la prévention ?*

*Depuis 2011, quelle est l'évolution du nombre de cas de violences sexistes :*

*qui sont signalés ?*

*qui font l'objet d'une enquête ?*

*qui sont poursuivis ?*

24. **(Nouveau)** Mesures de protection et d'éloignement en cas de violence sexiste :

*Veillez décrire les mesures que la Protection civile peut prendre afin de protéger les **femmes** victimes. Par exemple, interdire à l'agresseur de contacter la victime ou de rentrer à la maison.*

*Veillez décrire les mesures que la Protection civile peut prendre afin de protéger les **hommes** victimes.*

*Veillez décrire les mesures que la Protection civile peut prendre afin de protéger les **filles ou garçons** victimes.*

*Veillez décrire les mesures que la Protection civile peut prendre afin de protéger les **personnes LGBTI** victimes.*

25. **(Nouveau)** Coordination des efforts de soutien des victimes de violence sexiste :

*Veillez décrire comment la Protection civile coordonne ses efforts et coopère avec d'autres institutions afin d'aider et de soutenir les victimes de violence sexiste (services sociaux, organisations de la communauté, ONG offrant une protection, un logement, des conseils, une assistance juridique, etc.).*

## Personnel

26. Effectif total de la Protection civile :

*Nombre de membres du personnel de sexe masculin :*

*Nombre de membres du personnel de sexe féminin :*

*Veillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

27. Quelle est la part de personnel cadre et haut gradé de sexe féminin et masculin par rapport au personnel de niveau débutant ? (Si possible, veuillez préciser le grade et l'unité.)

*Nombre total de cadres et haut gradés :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe masculin :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe féminin :*

---

*Veuillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

28. **(Nouveau)** Quelle est la répartition du personnel féminin au niveau national (la présence féminine dans les régions) et dans les postes des grandes villes ?

*Veuillez indiquer les régions ou postes/quartiers des grandes villes où il n'y a aucune femme.*

29. **(Nouveau)** Part du personnel féminin et masculin participant aux missions de maintien de la paix.

*Effectif total déployé dans les missions :*

---

*Effectif de sexe masculin déployé dans les missions :*

---

*Effectif de sexe féminin déployé dans les missions :*

---

*Veuillez indiquer les noms (et pays) des missions. Les femmes participent-elles aux unités (le cas échéant) ?*

30. Taux d'abandon du personnel masculin par rapport au personnel féminin.

*Veuillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes recrutées se sont inscrites à la formation initiale. Parmi ces 50 recrues, 40 ont achevé la formation initiale (30 hommes et 10 femmes).*

31. Taux de démission du personnel masculin par rapport au personnel féminin.

*Veuillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes ont démissionné (20 hommes et 30 femmes).*

32. **(Nouveau)** Quels sont les critères de recrutement des hommes ?

33. **(Nouveau)** Quels sont les critères de recrutement des femmes ?

34. Existe-t-il des objectifs (chiffrés) de recrutement de femmes ?

*Veillez fournir une description détaillée. Par exemple : augmenter l'effectif total de 100 femmes avant 2015 ou recruter un minimum de 50 femmes en 2014.*

*Où ces objectifs sont-ils mentionnés ? (Par exemple, le rapport annuel, le plan stratégique de la police.) S'il s'agit d'une politique, indiquez notamment sa date d'adoption.*

*Existe-t-il des mesures spécifiques pour le recrutement des femmes ? Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, etc.*

35. Existe-t-il une procédure de vérification des antécédents, y compris des antécédents de violations des droits humains des femmes comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle ?

*Veillez décrire la procédure en détail.*

*La procédure s'applique-t-elle à tout le monde ? Existe-t-il des exceptions à la procédure ? (Par exemple, les postes haut gradés.)*

36. Veuillez indiquer les postes/unités où les femmes ou les hommes ne sont pas autorisés à travailler ou ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.

*Par exemple : les femmes sont exclues des fonctions d'enquêteur et des groupes chargés des enquêtes criminelles.*

*Veillez indiquer les justifications institutionnelles.*

37. Existe-t-il des mesures spécifiques pour **la rétention** et/ou **l'avancement** des femmes ?

*Par exemple, des programmes de formation accélérée pour les femmes, des campagnes d'information pour le grand public, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de promotion, la formation professionnelle du personnel féminin dans le cadre de son emploi, etc. Veuillez préciser.*

38. **(Nouveau)** Mariage des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant au mariage des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir se marier.) Les membres du personnel peuvent-ils se marier entre les niveaux d'officiers et sous-officiers ?*

39. **(Nouveau)** Grossesse des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant à la grossesse des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir avoir un enfant.)*

40. **(Nouveau)** Soutien matériel et psychologique :

*Par exemple, quel type de soutien matériel et psychologique est proposé aux familles lorsque leur parent est déployé loin du foyer familial ? Quel type de soutien matériel et psychologique est proposé aux membres du personnel afin de garder le contact avec leur famille lorsqu'ils sont éloignés du foyer familial ?*

## 41. Existe-t-il une association du personnel de sexe féminin ou une section de l'association du personnel réservée aux femmes ?

*Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

## 42. Existe-t-il des infrastructures et du matériel différents pour le personnel féminin et masculin, par exemple des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés ?

## Formation

## 43. Existe-t-il une formation sur les questions liées au genre, par exemple des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou la traite d'êtres humains, etc. ?

*Veillez indiquer la durée et le contenu des séances de formation, si elles sont obligatoires et qui les propose.*

*Combien de membres du personnel ont bénéficié de cette formation ? À quel type de personnel s'adresse-t-elle ?*

44. **(Nouveau)** Formation sur le genre pour les opérations de paix : existe-t-il une formation sur le genre dans le cadre de la formation de prédéploiement fournie aux membres du personnel sélectionnés pour les opérations de maintien de la paix ?

*Par exemple, sur les codes de conduite en vigueur, l'exploitation sexuelle et les abus, la protection des civils, la prévention de la violence sexuelle envers les femmes et les filles, la mise en œuvre de la résolution 1325 (et autres) du Conseil de sécurité des Nations Unies, l'intégration des femmes aux opérations de paix, le VIH/sida ? Veillez fournir une description détaillée.*

## 45. Les autres modules de formation, par exemple ceux sur les droits humains, l'état de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent-ils des informations sur les questions liées au genre ?

*Veillez préciser.*

46. **(Nouveau)** Instructeurs des écoles de la Protection civile :

*Veillez décrire le nombre d'homme et de femmes parmi les instructeurs qui assurent la formation initiale et la formation continue.*

*S'il y existe plusieurs écoles de la Protection civile, quel est le nombre d'hommes et de femmes représentés parmi les écoles ?*

### Contrôle interne et externe

47. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle interne, par exemple une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein de la Protection civile, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle interne. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

48. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle externe, par exemple un médiateur ou une commission des droits humains, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein de la Protection civile, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle externe. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

49. Existe-t-il des mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle externe de la Protection civile, par exemple un conseil local ou des comités communautaires de sécurité ?

*Les mécanismes ou organes de contrôle externe incluent-ils des organisations de la société civile, plus particulièrement des organisations de femmes ?*

50. Combien de rapports ont été soumis aux mécanismes et structures de contrôle interne et/ou externe concernant des actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ? Si ces informations ne sont pas disponibles, veuillez indiquer les données les plus récentes.

*Nombre de rapports soumis :*

*À qui les rapports ont-ils été soumis ?*

*Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ?*

*Qui a mené l'enquête ?*

*Combien de fonctionnaires ont été sanctionnés pour harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ?*

*Comment ont-ils été sanctionnés ?*

51. **(Nouveau)** Comment l'institution est-elle évaluée quant aux éléments suivants : respect des lois et politiques nationales sur les questions de genre ; normes en matière de droits humains au niveau régional et international ; autres normes liées aux questions de genre ?

*Veillez préciser.*

**Autres indicateurs :**

## FORMULAIRE DE COLLECTE DE DONNÉES : FORCES ARMÉES ET DE SÉCURITÉ

### Informations générales

1. Quel est le mandat des Forces armées ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)
2. Quelle est la structure de gouvernance depuis 2011 ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)
3. Quelles sont les plus grandes réalisations relatives au genre depuis 2011 ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)
4. Quels ont été les plus grands défis relatifs au genre depuis 2011 ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

### Politiques et procédures

5. Existe-t-il une politique institutionnelle sur le genre et/ou des politiques qui répondent spécifiquement aux besoins différents du personnel féminin et masculin des Forces armées, ainsi qu'aux besoins différents de sécurité des femmes, hommes, filles et garçons ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

6. Politiques de ressources humaines sur les avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire en détail chacun de ces éléments en indiquant les **différences éventuelles pour le personnel féminin et masculin** et en joignant si possible des exemplaires des documents.*

|                       | Titre exact de la politique | Année d'adoption | Description et différences entre les femmes et les hommes |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|---|
| Le mariage            |                             |                  |   |
| La grossesse          |                             |                  |   |
| Le congé de maternité |                             |                  |   |
| Le congé de paternité |                             |                  |   |
| L'allaitement         |                             |                  |   |
| Les soins de santé    |                             |                  |   |
| Les heures de travail |                             |                  |   |
| La retraite           |                             |                  |   |

*Commentaires ou précisions :*

Existe-t-il d'autres politiques relatives aux avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

7. Existe-t-il une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et une politique concernant les abus qui pourraient être commis par le personnel des Forces armées ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

8. Existe-t-il un code de conduite ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant un exemplaire du document. S'il est impossible de fournir ce document, veuillez décrire le code de conduite en détail.*

*Ce code comporte-t-il des informations particulières relatives à la violence sexiste et au harcèlement sexuel ?*

9. Existe-t-il des procédures opératoires normalisées pour réagir aux cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale ou d'agression et de violence sexuelle ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire les procédures en détail en indiquant leur intitulé et date d'adoption et en fournissant des exemplaires des documents concernés, si possible.*

10. Existe-t-il des procédures **de signalement, d'enquête et d'application** de sanctions permettant de réagir aux actes de :

*(Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*discrimination sexiste (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*harcèlement sexuel (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence familiale/conjugale (au sein des familles du personnel) (auprès de la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des hommes (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des garçons (au sein de la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des femmes (entre des membres du personnel) (envers la population) ?*

*violence sexiste à l'égard des filles (au sein de la population/communauté) ?*

*violence sexiste à l'égard des personnes LGBTI (entre des membres du personnel)  
(envers la population) ?*

*autres formes de violence sexiste ?*

## Structure institutionnelle

11. Existe-t-il des structures institutionnelles internes traitant les questions de genre, par exemple des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, des points focaux, etc. ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire le mandat de ces structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

*Quel est le niveau d'autorité de ces structures au sein de la hiérarchie et de l'institution ?*

*Décrivez les activités principales actuelles de ces structures.*

12. Existe-t-il des mécanismes **formels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire ces mécanismes en détail.*

13. Existe-t-il des mécanismes **informels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Par exemple, un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. Veuillez décrire ces mécanismes en détail.*

14. Décrivez les mécanismes (formels et informels) relatifs au genre mis en place avec d'autres institutions de sécurité, par exemple des points focaux genre, etc. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

15. **(Nouveau)** Existe-t-il un poste de conseiller ou de conseillère en charge des questions relatives au genre dans chaque mission ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Dans l'affirmative, la description de poste du conseiller ou de la conseillère en charge des questions de genre est-elle clairement établie ? Cette personne dispose-t-elle d'un accès suffisant au commandement et aux ressources de soutien à l'analyse centrée sur le genre et à la réponse en matière de genre au cours des opérations ?*

16. **(Nouveau)** Lors des opérations, comment les membres du personnel de sexe féminin et masculin interagissent-ils à la fois avec les hommes et avec les femmes au sein des communautés locales, notamment pendant les fouilles et la prise de renseignements ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Quel est le pourcentage (en moyenne) de femmes qui participent à ces missions ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Quelles sont les fonctions professionnelles représentées par les femmes dans le cadre de ces missions ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

17. **(Nouveau)** Au cours de chaque opération, quelles sont les procédures mises en place :

*pour protéger les hommes et les femmes de la population civile face à la violence, qu'elle survienne dans des lieux publics ou dans des lieux privés ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*pour coordonner les efforts en matière de violence sexiste avec les forces de police locales et/ou internationales ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*pour prévenir la violence, notamment le harcèlement, l'exploitation sexuelle et la violence envers les personnes détenues ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

18. **(Nouveau)** Existe-t-il des règles interdisant formellement au personnel des Forces armées le recours à la prostitution au cours des opérations ?

*Veuillez décrire ces règles. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Dans l'affirmative, comment ces règles sont-elles respectées ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

19. **(Nouveau)** Existe-t-il des statistiques compilées sur les plaintes pour violences sexistes ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Si les données sont ventilées par sexe, veuillez préciser (victime, agresseur et membres du personnel).*

*Les statistiques incluent-elles le sexe et l'âge de la victime et de l'agresseur (pour chaque arme) ?*

*Comment les données sur la violence sexiste sont-elles utilisées afin d'améliorer la réponse à la violence sexiste et la prévention ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Depuis 2011, quelle est l'évolution du nombre de cas de violences sexistes qui sont signalés, qui font l'objet d'une enquête et qui sont poursuivis ? Veuillez fournir une description détaillée. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

20. **(Nouveau)** Au cours des opérations, comment les Forces armées coopèrent-elles avec les hommes et les femmes des populations locales ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez fournir une description détaillée.*

21. **(Nouveau)** En dehors des opérations, comment les Forces armées assurent-elles la coopération et la concertation avec les hommes et les femmes vivant près des casernes et des bases militaires ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez fournir une description détaillée.*

## Personnel

22. Pourcentage du personnel des Forces armées (veuillez ventiler les informations par arme) :

*Quel est le pourcentage de personnel féminin dans les Forces armées ?*

*Quel est le pourcentage de personnel masculin dans les Forces armées ?*

*Veuillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

23. Quelle est la part de personnel cadre et haut gradé de sexe féminin et masculin par rapport au personnel de niveau débutant ? (Si possible, veuillez préciser le grade et l'unité et ventiler les informations par arme.)

*Nombre total de cadres et haut gradés :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe masculin :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe féminin :*

---

*Veuillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

24. **(Nouveau)** Est-ce que les femmes ou certains groupes d'hommes ou de femmes sont légalement exclus de certaines fonctions au sein des Forces armées ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Exemple : les sous-mariniers, les pilotes de chasse, les unités de combat, etc. Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

*Veuillez indiquer les justifications institutionnelles.*

25. **(Nouveau)** Quelle est la répartition du personnel féminin au niveau national (la présence féminine dans les régions) ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez indiquer les régions où il n'y a aucune femme.*

26. **(Nouveau)** Part du personnel féminin et masculin participant aux missions de maintien de la paix. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Effectif total déployé dans les missions :*

---

*Effectif de sexe masculin déployé dans les missions :*

---

*Effectif de sexe féminin déployé dans les missions :*

---

*Veuillez indiquer les noms (et pays) des missions, les rangs, les types de postes (par exemple, observateur militaire), etc. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

27. Taux d'abandon du personnel masculin par rapport au personnel féminin (si possible, veuillez ventiler les informations par arme).

*Veuillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes recrutées se sont inscrites à la formation initiale. Parmi ces 50 recrues, 40 ont achevé la formation initiale (30 hommes et 10 femmes).*

28. Taux de démission du personnel masculin par rapport au personnel féminin (si possible, veuillez ventiler les informations par arme).

*Veuillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes ont démissionné (20 hommes et 30 femmes).*

29. **(Nouveau)** Quels sont les critères de recrutement des hommes ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez inclure les documents pertinents.*

30. **(Nouveau)** Quels sont les critères de recrutement des femmes ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez inclure les documents pertinents.*

31. Existe-t-il des objectifs de recrutement de femmes ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez fournir une description détaillée. Par exemple : augmenter l'effectif total de 100 femmes avant 2015 ou recruter un minimum de 50 femmes en 2014.*

*Où ces objectifs sont-ils mentionnés (par exemple, le rapport annuel, le plan stratégique de les forces armées et de sécurité) ? S'il s'agit d'une politique, indiquez notamment sa date d'adoption. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Existe-t-il des mesures spécifiques pour le recrutement des femmes ? Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, etc. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

32. Existe-t-il une procédure de vérification des antécédents, y compris des antécédents de violations des droits humains des femmes, hommes, filles et garçons comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire la procédure.*

*La procédure s'applique-t-elle à tout le monde ? Existe-t-il des exceptions à la procédure ? (Par exemple, les postes haut gradés.) (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

33. Existe-t-il des mesures spécifiques pour **la rétention** et/ou **l'avancement** des femmes ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Par exemple, des programmes de formation accélérée pour les femmes, des campagnes d'information pour le grand public, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de promotion, la formation professionnelle du personnel féminin dans le cadre de son emploi, etc. Veuillez préciser.*

34. **(Nouveau)** Mariage des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant au mariage des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir se marier.) Les membres du personnel peuvent-ils se marier entre les niveaux d'officiers et sous-officiers ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

35. **(Nouveau)** Grossesse des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant à la grossesse des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir avoir un enfant.) (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

36. **(Nouveau)** Soutien matériel et psychologique :

*Par exemple, quel type de soutien matériel et psychologique est proposé aux familles lorsque leur parent est déployé loin du foyer familial ? Quel type de soutien matériel et psychologique est proposé aux membres du personnel afin de garder le contact avec leur famille lorsqu'ils sont éloignés du foyer familial ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

## 37. Existe-t-il une association du personnel de sexe féminin ou une section de l'association du personnel réservée aux femmes ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

## 38. Existe-t-il des infrastructures et du matériel différents pour le personnel féminin et masculin, par exemple des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

## Formation

## 39. Existe-t-il une formation sur les questions liées au genre, par exemple des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou la traite d'êtres humains, etc. ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez indiquer la durée et le contenu des séances de formation, si elles sont obligatoires et qui les propose. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Combien de membres du personnel ont bénéficié de cette formation ? À quel type de personnel s'adresse-t-elle ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

40. **(Nouveau)** Formation sur le genre pour les opérations de paix : existe-t-il une formation sur le genre dans le cadre de la formation de prédéploiement fournie aux membres du personnel sélectionnés pour les opérations de maintien de la paix ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Par exemple, sur les codes de conduite en vigueur, l'exploitation sexuelle et les abus, la protection des civils, la prévention de la violence sexuelle envers les femmes et les filles, la mise en œuvre de la résolution 1325 (et autres) du Conseil de sécurité des Nations Unies, l'intégration des femmes aux opérations de paix, le VIH/sida. Veuillez fournir une description détaillée.*

41. Les autres modules de formation, par exemple ceux sur les droits humains, l'état de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent-ils des informations sur les questions liées au genre ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez préciser.*

42. **(Nouveau)** Instructeurs des écoles militaires :

*Veuillez décrire le nombre d'hommes et de femmes parmi les instructeurs qui assurent la formation initiale et la formation continue. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*S'il y existe plusieurs écoles militaires, est-ce que les hommes et femmes sont représentés en nombre égal parmi les écoles ? Veuillez inclure les documents pertinents. (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

### Contrôle interne et externe

43. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle interne, par exemple une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des Forces armées, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle interne. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

44. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle externe, par exemple un médiateur ou une commission des droits humains, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des Forces armées, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle externe. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

45. **(Nouveau)** Les plaintes pour des faits de violence sexiste ou d'autres violations des droits humains déposées à l'encontre d'un membre du personnel sont-elles traitées par le système judiciaire civil ou par le système judiciaire militaire ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Si les plaintes sont prises en charge par le système judiciaire militaire, les victimes civiles bénéficient-elles d'un accès total à la procédure ? Les victimes peuvent-elles être représentées par un avocat civil ?*

46. Existe-t-il des mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle externe des Forces armées ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Les mécanismes ou organes de contrôle externe incluent-ils des organisations de la société civile, plus particulièrement des organisations de femmes ?*

47. Combien de rapports ont été soumis aux mécanismes et structures de contrôle interne et/ou externe concernant des actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ? Si ces informations ne sont pas disponibles, veuillez indiquer les données les plus récentes.

*Combien de rapports ont été soumis ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*À qui les rapports ont-ils été soumis ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Qui a mené l'enquête ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Combien de membres du personnel (hommes/femmes) ont été sanctionnés pour harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

*Comment ont-ils été sanctionnés ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)*

48. **(Nouveau)** Comment l'institution est-elle évaluée quant aux éléments suivants : respect des lois et politiques nationales sur les questions de genre ; normes en matière de droits humains au niveau régional et international ; autres normes liées aux questions de genre ? (Si possible, veuillez ventiler les informations par arme.)

*Veuillez préciser.*

**Autres indicateurs :** *(Veuillez ventiler les informations par arme.)*

## FORMULAIRE DE COLLECTE DE DONNÉES : SYSTÈME JUDICIAIRE

---

### Informations générales

1. Veuillez décrire l'organisation du système judiciaire au Mali (maximum 800 mots) :
2. Veuillez décrire les rôles et responsabilités de tous les acteurs du système judiciaire au Mali (maximum 800 mots) :
3. Quelles sont les plus grandes réalisations relatives au genre depuis 2011 ?
4. Quels ont été les plus grands défis relatifs au genre depuis 2011 ?

### Politiques et procédures

5. Existe-t-il une politique institutionnelle sur le genre et/ou des politiques qui répondent spécifiquement aux besoins différents du personnel féminin et masculin du secteur judiciaire, ainsi qu'aux besoins différents de sécurité des femmes, hommes, filles et garçons ?

*Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

6. Politiques de ressources humaines sur les avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles.

*Veuillez décrire en détail chacun de ces éléments en indiquant les **différences éventuelles pour le personnel féminin et masculin** et en joignant si possible des exemplaires des documents.*

|                       | Titre exact de la politique | Année d'adoption | Description et différences entre les femmes et les hommes |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|---|
| Le mariage            |                             |                  |   |
| La grossesse          |                             |                  |   |
| Le congé de maternité |                             |                  |   |
| Le congé de paternité |                             |                  |   |
| L'allaitement         |                             |                  |   |
| Les soins de santé    |                             |                  |   |
| Les heures de travail |                             |                  |   |
| La retraite           |                             |                  |   |

*Commentaires ou précisions :*

*Existe-t-il d'autres politiques relatives aux avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles ?*

7. Existe-t-il une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle dans le secteur judiciaire (incluant les juges, le personnel des tribunaux, le bureau du procureur, les services publics d'aide juridique, etc.) ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

8. Existe-t-il un code de conduite ou un code de déontologie sensible au genre pour les juges, les procureurs et/ou les avocats ?

*Veillez donner l'intitulé et la date du code en question en joignant un exemplaire du document. S'il est impossible de fournir ce document, veuillez décrire le code en détail.*

9. Existe-t-il des procédures spécifiques pour juger les cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale, ainsi que d'agression, de violence, d'exploitation et d'abus à caractère sexuel ?

*Par exemple, des procédures de protection des victimes et des témoins, des règles concernant la production d'éléments de preuve ou des procédures de témoignage ou d'acceptabilité d'éléments de preuve. Veuillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.*

## Structure institutionnelle

10. Existe-t-il des structures institutionnelles internes traitant les questions de genre, par exemple des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, des points focaux, etc. ?

*Veillez décrire le mandat de ces structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

*Quel est le niveau d'autorité de ces structures au sein du système judiciaire ?*

*Décrivez les activités principales actuelles de ces structures.*

11. Existe-t-il des services/structures spécialisés pour les bénéficiaires masculins et féminins ?

*Par exemple, des programmes facilitant l'accès des femmes à la justice ?*

*Des tribunaux pour juger les actes de violence domestique et/ou les agressions sexuelles ?*

*Des services d'aide juridique pour les femmes ?*

*Des écrans ou des endroits isolés permettant d'interroger les victimes (hommes/femmes/garçons/filles) dans la confidentialité ?*

**(Nouveau)** *Des chambres/une garderie pour les enfants ?*

*Veillez décrire le mandat de ces services et structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

12. Existe-t-il des mécanismes **formels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, un système d'aiguillage vers les services appropriés. Veuillez décrire ces mécanismes en détail.*

13. Existe-t-il des mécanismes **informels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. Veuillez décrire ces mécanismes en détail.*

14. Décrivez les mécanismes (formels et informels) relatifs au genre mis en place avec d'autres institutions de sécurité, par exemple des points focaux genre, etc.

15. **(Nouveau)** Prise en charge des crimes sexistes :

*Existe-t-il des unités de poursuites judiciaires spécialisées, des juges et des tribunaux disposant de personnel formé à la prise en charge des crimes sexistes ?*

*Dans l'affirmative, décrivez les effectifs et les ressources mobilisés.*

16. **(Nouveau)** Dispositions existantes pour traiter les cas de violence sexiste :

*De quels moyens les tribunaux traitant les cas de violence sexiste disposent-ils afin de protéger l'intimité, la dignité et la sécurité des victimes ? Par exemple, des installations permettant de tenir des audiences à huis clos, des écrans assurant l'anonymat derrière lesquels les témoins et les victimes peuvent témoigner, des salles d'attente séparées pour les témoins, les victimes et les personnes accusées.*

17. **(Nouveau)** Règles ou pratiques judiciaires dans les cas de violence sexiste :

*Quelles sont les règles ou les pratiques judiciaires qui entrent en application, notamment en matière d'établissement de preuves, dans les cas de violence sexiste ?*

*Par exemple, empêcher que l'identité de la victime soit rendue publique ou rejeter les questions portant sur les pratiques sexuelles antécédentes.*

18. **(Nouveau)** Est-ce que les victimes et les témoins peuvent bénéficier de l'aide de personnes indépendantes ?

*Par exemple des représentants d'ONG, afin de les aider à comprendre le processus judiciaire et les protéger face à des techniques d'interrogatoire inappropriées.*

19. **(Nouveau)** Comment les procureurs, les juges chargés de l'enquête et les tribunaux coordonnent-ils leurs efforts afin de prévenir et de prendre en charge les cas de violence sexiste ?

*Entre eux :*

*Avec la police :*

*Avec les prisons (si nécessaire) :*

*Avec les forces armées (si nécessaire) :*

20. **(Nouveau)** Quels sont les services disponibles pour les victimes de violence sexiste (notamment les services sociaux, les organisations communautaires et les ONG) ?

*Hommes :*

*Femmes :*

*Comment les procureurs et les tribunaux coordonnent-ils leurs efforts et coopèrent-ils avec ces services d'aide ?*

21. **(Nouveau)** Quelles sont les politiques qui permettent de prononcer ou d'envisager avant le procès des mesures adaptées (par exemple, libération sous caution, liberté conditionnelle ou travaux d'intérêt général si cela se révèle possible et approprié) pour :

*une femme enceinte :*

*le/la gardien(ne) principal(e) ou unique d'un enfant :*

22. **(Nouveau)** Comment les tribunaux coordonnent-ils leurs efforts et coopèrent-ils avec les programmes communautaires :

*à destination **des hommes** ?*

*à destination **des femmes** ?*

*à destination **des jeunes délinquants** (travaux d'intérêt général ou encore programmes de désintoxication et de réinsertion des toxicomanes) ?*

23. **(Nouveau)** Les mesures de protection sont-elles utilisées pour justifier la garde à vue des femmes et des filles victimes ou étant sous la menace d'actes de violence ?

24. **(Nouveau)** Programmes d'initiation au droit :

*Existe-t-il des programmes d'initiation au droit qui informent les hommes, les femmes, les garçons et les filles sur leurs droits humains et légaux ?*

25. **(Nouveau)** Programmes d'accès à la justice :

*Existe-t-il des programmes d'accès à la justice spécialisés pour :*

*les hommes ?*

*les femmes ?*

*les garçons ?*

*les filles ?*

*les personnes LGBTI ?*

*les personnes sans certificat d'indigence ?*

26. **(Nouveau)** Accès financier à la justice :

*Les femmes et les hommes peuvent-ils obtenir les services d'un avocat ou d'un parajuriste ou une assistance juridique (commis d'office, défenseur public) s'ils ne peuvent pas les payer eux-mêmes ?*

27. **(Nouveau)** Prise en charge de la violence sexiste à travers le pays :

*Le système judiciaire officiel est-il sollicité pour la prise en charge de la violence sexiste à travers tout le pays ? Si cela n'est pas le cas, pourquoi, et comment les cas de violence sexiste sont-ils traités (à travers des processus de droit coutumier, par exemple) ?*

28. **(Nouveau)** Données sur les crimes sexistes :

*Combien de dossiers liés à des cas de crimes sexistes (femmes/hommes/filles/garçons) sont ouverts chaque mois (dans des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence sexiste ou dans l'ensemble du système judiciaire) ?*

*Quelle proportion des affaires de crimes sexistes fait l'objet d'une audience devant le tribunal ? (Veuillez détailler les données. Par exemple, le nombre total de dossiers de crimes sexistes ventilés par sexe et le nombre de dossiers de crimes sexistes ayant fait l'objet d'une audience devant le tribunal.)*

*Quelle proportion est rejetée ? (Veuillez détailler les calculs de la proportion indiquée.)*

*Quelle proportion fait l'objet d'une condamnation ? (Veuillez détailler les calculs de la proportion indiquée.)*

*Quelles sont les raisons avancées pour justifier le rejet des dossiers portant sur des faits de violence sexiste ?*

29. **(Nouveau)** Poursuites les plus communes :

*Quelles sont les poursuites les plus communes à l'encontre des :*

*femmes :*

*hommes :*

*filles :*

*garçons :*

*personnes LGBTI :*

## Personnel

## 30. Nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin dans le système judiciaire :

*Veillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

*Effectif total du système judiciaire\* :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe masculin :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe féminin :*

---

*\*Y compris les juges, le personnel des tribunaux, le bureau du procureur, les avocats, les services publics d'aide juridique et tous les autres membres du système judiciaire. Veuillez rajouter des lignes et sous-sections si nécessaire.*

*Nombre total de juges :*

---

*Nombre de juges de sexe masculin :*

---

*Nombre de juges de sexe féminin :*

---

*Effectif total des tribunaux :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe masculin :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe féminin :*

---

*Effectif total du bureau du procureur :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe masculin :*

---

*Nombre de membres du personnel de sexe féminin :*

---

Nombre total d'avocats : \_\_\_\_\_

Nombre d'avocats de sexe masculin : \_\_\_\_\_

Nombre d'avocats de sexe féminin : \_\_\_\_\_

Effectif total des services publics d'aide juridique : \_\_\_\_\_

Nombre de membres du personnel de sexe masculin : \_\_\_\_\_

Nombre de membres du personnel de sexe féminin : \_\_\_\_\_

31. Nombre et pourcentage de juges de sexe féminin et masculin dans les tribunaux supérieurs (par exemple, la Haute Cour, la Cour constitutionnelle) ventilé selon le niveau d'ancienneté et les types de tribunaux qu'ils président.

32. **(Nouveau)** Quel est le processus de nomination des juges ?

*Existe-t-il des critères différents pour les hommes et les femmes ? Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

33. **(Nouveau)** Est-ce que les femmes ou certains groupes d'hommes ou de femmes sont légalement exclus de certaines fonctions au sein du système judiciaire ?

*Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

34. Existe-t-il des objectifs chiffrés de recrutement de femmes dans les facultés de droit, comme avocates, procureures ou juges ?

*Veuillez fournir une description détaillée. Par exemple : augmenter le nombre total de femmes recrutées dans les facultés de droit de 15 % d'ici 2015.*

*Où ces objectifs sont-ils mentionnés ? (Par exemple, le rapport annuel, le plan stratégique de la police.) S'il s'agit d'une politique, indiquez notamment sa date d'adoption.*

*Existe-t-il des mesures spécifiques pour le recrutement des femmes ? Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, des campagnes d'information pour le grand public, etc.*

35. Existe-t-il une procédure de vérification des antécédents, y compris des antécédents de violations des droits humains des femmes/hommes/filles/garçons comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle ?

*Veuillez décrire la procédure en détail.*

*La procédure s'applique-t-elle à tout le monde ? Existe-t-il des exceptions à la procédure ?*

36. Existe-t-il des **mesures spécifiques** pour accroître la nomination, la rétention et la promotion des femmes juges et procureures ?

*La nomination des femmes juges et procureures :*

*La rétention des femmes juges et procureures :*

*La promotion des femmes juges et procureures :*

37. Existe-t-il des associations de femmes juges et avocates ?

*Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

## Formation

38. Existe-t-il des programmes d'éducation sur les questions liées au genre (les lois portant sur les droits des femmes, la violence conjugale, les exigences de preuve en cas de viol et les crimes sexistes) dans les facultés de droit ?

*Veillez décrire la durée des cours.*

*Veillez décrire le contenu des cours.*

*Qui assure les cours ?*

*Combien d'avocats et juges ont suivi ces cours ? (Veillez ventiler les informations par sexe.)*

39. Existe-t-il des programmes de formation professionnelle pour les avocats et les juges ? Par exemple, des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions liées au genre, les lois relatives aux droits des femmes, la violence conjugale, les exigences de preuve en cas de viol et les crimes sexistes.

*Veillez décrire la durée des sessions de formation.*

*Veillez décrire le contenu des sessions de formation.*

*Qui assure la formation ?*

*Combien d'avocats et juges ont suivi ces formations ? (Veillez ventiler les informations par sexe)*

40. Les autres cours et sessions de formation, notamment sur le droit international des droits humains et sur la protection des victimes, comprennent-ils des informations sur les questions de genre ?

*Veillez préciser.*

41. **(Nouveau)** Accès aux exemplaires des textes de loi et de jurisprudence :

*Les juges, les procureurs et les avocats ont-ils facilement accès à des exemplaires des textes de loi et de jurisprudence concernant les femmes (notamment sur la violence sexuelle, la violence familiale, le mariage, la garde des enfants, l'héritage, la propriété) ?*

### Contrôle interne et externe

42. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle interne, par exemple une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein du système judiciaire, notamment les actes de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste perpétrés par des juges, des procureurs ou des avocats ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle interne. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

43. Existe-t-il des mécanismes ou organes de **contrôle externe**, par exemple un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein du système judiciaire, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle externe. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

44. Existe-t-il des mécanismes formels d'inclusion des organisations de la société civile, y compris des organisations de femmes, dans le contrôle externe du système judiciaire ?

45. Combien de rapports ont été soumis aux mécanismes et structures de contrôle interne et/ou externe concernant des actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ? Si ces informations ne sont pas disponibles, veuillez indiquer les données les plus récentes.

*Nombre de rapports soumis :*

*À qui les rapports ont-ils été soumis ?*

*Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ?*

*Qui a mené l'enquête ?*

*Combien de fonctionnaires (hommes/femmes) ont été sanctionnés pour harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ?*

*Comment ont-ils été sanctionnés ?*

**Autres indicateurs :**

## FORMULAIRE DE COLLECTE DE DONNÉES : SERVICES PÉNITENTIAIRES

---

### Informations générales

1. Veuillez décrire l'organisation des services pénitentiaires au Mali (maximum 800 mots) :
2. Veuillez décrire les rôles et responsabilités de tous les acteurs des services pénitentiaires au Mali (maximum 800 mots) :
3. Quelles sont les plus grandes réalisations relatives au genre depuis 2011 ?
4. Quels ont été les plus grands défis relatifs au genre depuis 2011 ?

### Politiques et procédures

5. Existe-t-il une politique institutionnelle sur le genre et/ou des politiques qui répondent spécifiquement aux besoins différents du personnel féminin et masculin dans les services pénitentiaires ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. Un budget y est-il attaché ? S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

6. Existe-t-il une politique institutionnelle du genre et/ou des politiques qui répondent spécifiquement aux besoins différents de sécurité des femmes et des hommes composant la population purgeant une peine ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. Un budget y est-il attaché ? S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

7. Politiques de ressources humaines sur les avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles.

*Veillez décrire en détail chacun de ces éléments en indiquant les **différences éventuelles pour le personnel féminin et masculin** et en joignant si possible des exemplaires des documents.*

|                       | Titre exact de la politique | Année d'adoption | Description et différences entre les femmes et les hommes |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|---|
| Le mariage            |                             |                  |   |
| La grossesse          |                             |                  |   |
| Le congé de maternité |                             |                  |   |
| Le congé de paternité |                             |                  |   |
| L'allaitement         |                             |                  |   |
| Les soins de santé    |                             |                  |   |
| Les heures de travail |                             |                  |   |
| La retraite           |                             |                  |   |

*Commentaires ou précisions :*

*Existe-t-il d'autres politiques relatives aux avantages sociaux pour les membres du personnel féminins et masculins et leurs familles ?*

8. Existe-t-il une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

9. Existe-t-il une politique concernant les abus perpétrés par le personnel des services pénitentiaires et correctionnels, notamment des procédures opératoires normalisées en cas d'agression, de violence ou de harcèlement à caractère sexuel ?

*Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des exemplaires des documents mentionnés. S'il est impossible de fournir ces documents, veuillez décrire les politiques concernées en détail.*

10. Existe-t-il un code de conduite ?

*Veillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant un exemplaire du document. S'il est impossible de fournir ce document, veuillez décrire le code en détail.*

11. Existe-t-il des procédures claires gouvernant l'interaction entre les membres du personnel carcéral masculin et féminin et les détenus ?

*Par exemple, le personnel carcéral masculin ne devrait jamais procéder à des fouilles corporelles sur des détenues, ni être admis dans des endroits où les détenues s'habillent et/ou prennent leur douche. Veuillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.*

12. Existe-t-il des politiques et procédures claires concernant les visites de la famille et du conjoint des personnes détenues ?

*Veillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.*

13. Existe-t-il une différence dans le traitement réservé aux détenus et aux détenues ? Veuillez fournir une description détaillée.

14. Existe-t-il des politiques et procédures claires concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et concernant les enfants de détenues ?

*Veillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.*

15. Existe-t-il des procédures de **signalement, d'enquête et d'application** de sanctions permettant de réagir aux actes de :

*(Veillez fournir une description détaillée et joindre des exemplaires des documents concernés, si possible.)*

*discrimination sexiste par des membres du personnel carcéral contre des collègues, par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par une personne détenue contre d'autres personnes détenues ?*

*harcèlement sexuel par des membres du personnel carcéral contre des collègues (hommes/femmes) ?*

*harcèlement sexuel par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par une personne détenue contre d'autres personnes détenues ?*

*violence familiale au sein des familles du personnel carcéral ou des personnes détenues ?*

*violence sexiste envers **les hommes** par des membres du personnel carcéral contre des collègues, par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par des personnes détenues contre d'autres personnes détenues ?*

*violence sexiste envers **les femmes** par des membres du personnel carcéral contre des collègues, par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par des personnes détenues contre d'autres personnes détenues ?*

*violence sexiste envers **les filles** par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par des personnes détenues contre d'autres personnes détenues ?*

*violence sexiste envers **les garçons** par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par des personnes détenues contre d'autres personnes détenues ?*

*violence sexiste envers les personnes LGBTI par des membres du personnel carcéral contre des collègues, par des membres du personnel carcéral contre des personnes détenues ou par des personnes détenues contre d'autres personnes détenues ?*

*autres formes de violence sexiste ?*

## Structure institutionnelle

16. Existe-t-il des structures institutionnelles internes traitant les questions de genre, par exemple des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc.

*Veillez décrire le mandat de ces structures, ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) qui leur sont affectées.*

17. Existe-t-il des lieux de détention séparés pour les détenus adultes (hommes et femmes) et les **délinquants juvéniles** (garçons et filles) ?

*Veillez préciser.*

18. Existe-t-il des cours et des formations spécialisés, ainsi que des services et structures de réinsertion pour les **délinquants juvéniles** de sexe masculin et féminin ?

*Veillez décrire les services et leur disponibilité.*

19. Existe-t-il des cours et des formations spécialisés, ainsi que des services et structures de réinsertion pour les **détenus adultes** de sexe masculin et féminin ?

*Veillez décrire les services et leur disponibilité.*

20. Existe-t-il des services et des structures spécialisés permettant l'accès à des soins de santé et des programmes de désintoxication pour les **détenus adultes de sexe masculin et féminin** (y compris l'accès aux soins liés à la santé de la reproduction et la santé mentale) ?

*Veillez décrire les services et leur disponibilité.*

21. Existe-t-il des services et structures spécialisés permettant l'accès à des soins de santé et des programmes de désintoxication pour les **mineurs de sexe masculin et féminin** (y compris l'accès aux soins liés à la santé de la reproduction et la santé mentale) ?

*Veillez décrire les services et leur disponibilité.*

22. Existe-t-il des mécanismes **formels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, des programmes de réinsertion des détenus menés de façon conjointe. Veillez décrire ces mécanismes en détail.*

23. Existe-t-il des mécanismes **informels** de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine ?

*Par exemple, des activités menées par des ONG dans les prisons. Veuillez décrire ces mécanismes en détail.*

## Personnel

24. Nombre de détenus :

*Nombre total de détenus :* \_\_\_\_\_

*Nombre d'hommes détenus :* \_\_\_\_\_

*Nombre de femmes détenues :* \_\_\_\_\_

*Nombre total de détenus mineurs :* \_\_\_\_\_

*Nombre de garçons détenus :* \_\_\_\_\_

*Nombre de filles détenues :* \_\_\_\_\_

*Nombre total d'adultes soumis à des mesures correctionnelles\* :* \_\_\_\_\_

*Nombre d'hommes :* \_\_\_\_\_

*Nombre de femmes :* \_\_\_\_\_

*\*ne les privant pas de leur liberté (à savoir en liberté sous caution, en probation ou purgeant leur peine dans des services communautaires)*

*Nombre total de mineurs soumis à des mesures correctionnelles\* :* \_\_\_\_\_

*Nombre de garçons :* \_\_\_\_\_

*Nombre de filles :* \_\_\_\_\_

*\*ne les privant pas de leur liberté (à savoir en liberté sous caution, en probation ou purgeant leur peine dans des services communautaires)*

*Nombre de détenus en attente de procès :* \_\_\_\_\_

*Nombre d'hommes détenus en attente de procès :* \_\_\_\_\_

*Nombre de femmes détenues en attente de procès :* \_\_\_\_\_

*Nombre de détenus mineurs en attente de procès :*

---

*Nombre de garçons détenus en attente de procès :*

---

*Nombre de filles détenues en attente de procès :*

---

*Veillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

25. Nombre de membres du personnel de sexe masculin et féminin en milieu carcéral :

*Nombre total de membres du personnel en milieu carcéral :*

---

*Nombre d'hommes :*

---

*Nombre de femmes :*

---

*Veillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

26. Nombre du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel du niveau de débutant, y compris le grade et l'unité si possible.

*Nombre total de cadres et haut gradés :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe masculin :*

---

*Personnel cadre et haut gradé de sexe féminin :*

---

*Veillez indiquer la date des données mentionnées, en essayant d'obtenir les données les plus récentes possible.*

27. **(Nouveau)** Quelle est la répartition du personnel féminin au niveau national (la présence féminine dans tous les milieux carcéraux) ?

*Veillez indiquer les régions ou les milieux carcéraux où il n'y a aucune femme.*

28. Taux de démission du personnel masculin par rapport au personnel féminin.

*Veillez détailler les données. Si un taux a été établi, veuillez expliquer les calculs sur lesquels il se base. Si votre institution ne calcule pas ce taux, veuillez décrire les données trouvées.*

*Par exemple : en 2013, 50 personnes ont démissionné (20 hommes et 30 femmes).*

29. Existe-t-il des objectifs (chiffrés) de recrutement de personnel carcéral féminin ?

*Veillez fournir une description détaillée. Par exemple : augmenter l'effectif total de personnel carcéral de 100 femmes avant 2015 ou recruter un minimum de 50 femmes en 2014.*

*Où ces objectifs sont-ils mentionnés ? (Par exemple, le rapport annuel, le plan stratégique de la police.) S'il s'agit d'une politique, indiquez notamment sa date d'adoption.*

*Existe-t-il des mesures spécifiques pour le recrutement des femmes ? Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, etc.*

30. Existe-t-il une procédure de vérification des antécédents, y compris des antécédents de violations des droits humains des femmes comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle ?

*Veillez décrire la procédure en détail.*

*La procédure s'applique-t-elle à tout le monde ? Existe-t-il des exceptions à la procédure ? (Par exemple, les postes haut gradés)*

31. Veuillez indiquer les postes/unités où les femmes ou les hommes ne sont pas autorisés à travailler ou ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.

*Par exemple : les hommes ne peuvent pas travailler dans les prisons pour femmes et vice versa.*

*Veillez indiquer les justifications institutionnelles.*

32. Existe-t-il des mesures spécifiques pour **la rétention** et/ou **l'avancement** des femmes ?

*Par exemple, des programmes de formation accélérée pour les femmes, des campagnes d'information pour le grand public, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de promotion, la formation professionnelle du personnel féminin dans le cadre de son emploi, etc. Veuillez préciser.*

33. **(Nouveau)** Mariage des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant au mariage des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir se marier.) Les membres du personnel peuvent-ils se marier entre les différents niveaux ?*

34. **(Nouveau)** Grossesse des membres du personnel de sexe féminin :

*Existe-t-il des restrictions, écrites ou non, quant à la grossesse des membres du personnel de sexe féminin ? (Par exemple, l'obligation de travailler un certain temps avant de pouvoir avoir un enfant.)*

35. Existe-t-il une association du personnel de sexe féminin ou une section de l'association du personnel réservée aux femmes ?

*Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

36. Existe-t-il des infrastructures et du matériel différents pour le personnel féminin et masculin, par exemple des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés ?

### Formation

37. Existe-t-il une formation sur les questions liées au genre, par exemple des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou la traite d'êtres humains, etc. ?

*Veillez indiquer la durée et le contenu des séances de formation, si elles sont obligatoires et qui les propose.*

*Combien de membres du personnel ont bénéficié de cette formation ? À quel type de personnel s'adresse-t-elle ?*

38. Les autres modules de formation, par exemple ceux sur les droits humains, l'état de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent-ils des informations sur les questions liées au genre ?

*Veillez préciser.*

### Contrôle interne et externe

39. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle interne, par exemple une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des services pénitentiaires, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle interne. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

40. Existe-t-il des mécanismes ou organes de contrôle externe, par exemple un médiateur ou une commission des droits humains, ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des services pénitentiaires, notamment la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste ?

*Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités de l'organe de contrôle externe. Quel est le nombre de membres du personnel de sexe féminin et masculin qui la composent ?*

41. Existe-t-il des mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle externe des services pénitentiaires, par exemple un conseil local ou des comités communautaires ?

*Les mécanismes ou organes de contrôle externe incluent-ils des organisations de la société civile, plus particulièrement des organisations de femmes ?*

42. Combien de rapports ont été soumis aux mécanismes et structures de contrôle interne et/ou externe concernant des actes de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ? Si ces informations ne sont pas disponibles, veuillez indiquer les données les plus récentes.

*Nombre de rapports soumis :*

*À qui les rapports ont-ils été soumis ?*

*Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ?*

*Qui a mené l'enquête ?*

*Combien de fonctionnaires ont été sanctionnés pour harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste au cours de la dernière année ?*

*Comment ont-ils été sanctionnés ?*

43. **(Nouveau)** Comment l'institution est-elle évaluée quant aux éléments suivants : respect des lois et politiques nationales sur les questions de genre ; normes en matière de droits humains au niveau régional et international ; autres normes liées aux questions de genre ?

*Veillez préciser.*

**Autres indicateurs :**

## Notes

1. **L'Association des juristes maliennes** est une association corporatiste qui appartient à l'Organisation mondiale des femmes juristes. Elle compte une cinquantaine de membre actifs et a un triple objectif : aider les femmes dans leurs démarches juridiques et administratives ; vulgariser les textes de loi auprès des femmes pour leur faire connaître leurs droits ; et organiser la lecture des textes discriminatoires en regard des textes internationaux pour faire évoluer le droit malien en direction d'une plus grande égalité homme/femme. Pour plus de détails : <http://courantsdefemmes.free.fr/Assoces/Mali/AJM/AJM.html>
2. **La Police civile des Nations Unies (UNPOL)** est constituée d'officiers de police venant d'un certain nombre d'États membres, recrutés par les Nations Unies pour les opérations de maintien de paix. La composante police a pour tâche spécifique d'exécuter le mandat donné par le Conseil de sécurité. Celui de la MINUSMA a été renouvelé le 25 juin 2014 à travers la résolution 2164 du Conseil de sécurité de l'ONU. La Police civile des Nations Unies est appelée à : fournir une assistance d'experts ; mener des évaluations opérationnelles ; entraîner et renforcer les services de police de l'État hôte ; élaborer et adapter des directives techniques ; aider les services nationaux de police dans leur planification stratégique et leur fournir un appui technique ; et contribuer à la réforme du secteur de la sécurité des États hôtes en période post-conflit. Pour plus de détails : <https://minusma.unmissions.org/police>
3. Division de statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Population and Vital Statistics Report », <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf> ; Division de statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Indicateurs des objectifs du Millénaire pour le développement », <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx> ; Division de la population, Département des affaires économiques et sociales, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2> ; Division de statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, <http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49> ; Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, [http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator\\_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN](http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN) et [http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator\\_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS](http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS) ; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, <http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227> ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/results](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results) ; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2014 », <http://hdr.undp.org/en/content/table-1-human-development-index-and-its-components> ; Union interparlementaire, « Les Femmes en politique », <http://www.ipu.org/bdf-f/BDFsearch.asp> ; UNICEF Mali, « Statistiques », [http://www.unicef.org/french/infobycountry/mali\\_statistics.html](http://www.unicef.org/french/infobycountry/mali_statistics.html)
4. Division de statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Population and Vital Statistics Report », <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf> ; Division de statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Indicateurs des objectifs du Millénaire pour le développement », Banque mondiale, « Ratio de la population pauvre en fonction du seuil de pauvreté national (% de la population rurale) », <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SI.POV.RUHC> ; World Economic Forum, « Mali », <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=Mali>
5. La Banque Mondiale, « Mali-Données », <http://donnees.banquemondiale.org/pays/mali>
6. TAG Sylvia, *Paysans, État et démocratisation au Mali : enquête en milieu rural*, Hambourg, Institut für Afrika-Kunde, 1994
7. IMRAP et Interpeace, Autoportrait du Mali : les obstacles à la paix, mars 2015, <http://www.interpeace.org/index.php/documents/publications/mali/440-self-portrait-obstacles-to-peace-in-mali-french/file>
8. Ibid.
9. DIALLO Ibrahima, Présentation de la réforme du secteur de la sécurité – Processus au Mali lors d'un atelier sur le genre et le contrôle externe du secteur de la sécurité, 2014.
10. Ibid.
11. Conseil de sécurité des Nations Unies, « Résolution 2056 (2012) » Adoptée par le Conseil de sécurité à sa 6798<sup>e</sup> séance, le 5 juillet 2012, [http://unowa.unmissions.org/Portals/UNOWA/UN%20Integrated%20Strategy%20for%20the%20Sahel/S%20RES%202056\\_2012%20Sahel%20strat%20FR.pdf](http://unowa.unmissions.org/Portals/UNOWA/UN%20Integrated%20Strategy%20for%20the%20Sahel/S%20RES%202056_2012%20Sahel%20strat%20FR.pdf)
12. Nations Unies, « Adopting Resolution 2071 (2012), Security Council Demands That Armed Groups Cease Human Rights Abuses. Humanitarian Violations in Northern Mali », 12 octobre 2012, <http://www.un.org/press/en/2012/sc10789.doc.htm>
13. Nations Unies, « Le Conseil de sécurité autorise le déploiement d'une force internationale au Mali », 20 décembre 2012, <http://www.un.org/press/fr/2012/CS10870.doc.htm>
14. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i1288.asp>

15. Ministère des Affaires étrangères et du Développement international, « Mali - Transformation de la MISMA en MINUSMA », 1<sup>er</sup> juillet 2013, <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/mali/la-france-et-le-mali/evenements-19439/article/mali-transformation-de-la-misma-en>
16. MINUSMA, « Appui au processus politique et aide à la stabilisation du Mali », <http://www.un.org/fr/peacekeeping/missions/minusma/>
17. Par sa résolution 2100 (2013), adoptée à l'unanimité de ses 15 membres, le Conseil de sécurité décide que l'autorité de la Mission internationale de soutien au Mali sous conduite africaine (MISMA), requise par le Conseil dans sa résolution 2085 (2012), sera transférée à la MINUSMA : <http://www.un.org/press/fr/2013/CS10987.doc.htm>
18. MINUSMA, « Mandat de la mission », <http://www.un.org/fr/peacekeeping/missions/minusma/mandate.shtml>
19. Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA), *Mali - Urgence Complexe : rapport de situation humanitaire* No. 18, 24 octobre 2012, [http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Full\\_Report\\_4387.pdf](http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Full_Report_4387.pdf)
20. Données statistiques du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), <http://www.unhcr.fr/pages/4aae621d303.html>
21. Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA), *Aperçu des besoins humanitaires : Mali*, 15 janvier 2015, [http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/HNO\\_Mali%202015%20version%20finale%2015\\_01.pdf](http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/HNO_Mali%202015%20version%20finale%2015_01.pdf)
22. SADATCHY Priscilla, *Mali, un dialogue de sourds ? Les suites de l'Accord préliminaire de Ouagadougou*, Note d'analyse du GRIP, Bruxelles, 19 novembre 2013, [http://www.grip.org/sites/grip.org/files/NOTES\\_ANALYSE/2013/NA\\_2013-11-19\\_FR\\_P-SADATCHY.pdf](http://www.grip.org/sites/grip.org/files/NOTES_ANALYSE/2013/NA_2013-11-19_FR_P-SADATCHY.pdf)
23. DIALLO Ibrahima, *Présentation de la réforme du secteur de la sécurité - Processus au Mali lors d'un atelier sur le genre et le contrôle externe du secteur de la sécurité*, 2014.
24. Ibid.
25. Membres du CNRSS : Le Président, le Premier ministre, les ministres chargés de la Justice et des Droits de l'homme, de la Défense, de l'Intérieur, de la Sécurité, des Affaires étrangères, de l'Économie et des Finances, de la Fonction publique, de l'Environnement, de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la Famille et un représentant de la Commission de défense, de sécurité et de protection civile de l'Assemblée nationale.
26. BBC, « Mali : l'opposition dénonce l'accord de paix », 13 mars 2015, [http://www.bbc.co.uk/fr/region/2015/03/150313\\_mali](http://www.bbc.co.uk/fr/region/2015/03/150313_mali) ; Union africaine, « L'Union africaine se réjouit de la signature de l'accord pour la paix et la réconciliation au Mali », communiqué de presse du 16 mai 2015, <http://www.peaceau.org/uploads/cua.com.presse.mali.16.05.2015.pdf>
27. Maliweb.net, « Document de l'Accord pour la paix et la réconciliation au Mali issu du processus d'Alger », 20 juin 2015, <http://www.maliweb.net/la-situation-politique-et-securitaire-au-nord/accord-pour-la-paix-et-la-reconciliation-au-mali-issu-du-processus-dalger-830102.html>
28. VALASEK Kristin. « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008 ; Impact of Armed Conflict on Women and Girls (conclusions from S/2002/1154): <http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%202010%20Sidebar2.pdf>
29. Au cours des derniers mois, notamment lors de la prise du Nord, les femmes des régions de Kidal, Gao et Tombouctou ont été exposées à des violences et abus de toutes sortes, y compris des viols parfois collectifs. Information basée sur le rapport 2012 du Secrétaire général au Conseil de sécurité (S/2014/181) publié 13 mars 2014. <http://www.un.org/sexualviolenceinconflict/fr/pays/mali/>
30. République du Mali, *Mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995) et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000) dans le contexte du vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 2015*, Bamako, juin 2014, [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national\\_reviews/mali\\_review\\_beijing20.ashx](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/mali_review_beijing20.ashx)
31. VALASEK Kristin. « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008
32. POSSEME-RAGEAU Gwénola et POTTER PRENTICE Antonia, « Femmes, stabilité et développement au Sahel », Rapport de synthèse, Conférence de haut niveau. Co-organisée par Union Européenne, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour le Sahel ONU Femmes. 2013. [http://www.hdcentre.org/fileadmin/user\\_upload/Our\\_work/Mediation\\_support/Current%20activities/1%20Gender%20and%20Mediation/Gender%20main%20page/1%20Sous%20page%20-%20Women%20at%20the%20Peace%20Table%20Africa/Supporting\\_documents/Rapport-de-synthese.pdf](http://www.hdcentre.org/fileadmin/user_upload/Our_work/Mediation_support/Current%20activities/1%20Gender%20and%20Mediation/Gender%20main%20page/1%20Sous%20page%20-%20Women%20at%20the%20Peace%20Table%20Africa/Supporting_documents/Rapport-de-synthese.pdf)

33. Centre pour la promotion de la paix (KOFF), « Les femmes dans la transition – leur regard et leur rôle », rapport d'atelier d'experts, juillet 2013.
34. DAVIS Laura. « Soutenir une transition paisible sur le plan social, politique, culturel et économique au Mali » Londres, International Alert, 2014. [http://www.international-alert.org/sites/default/files/Mali\\_SupportingPeacefulChange\\_FR\\_2014.pdf](http://www.international-alert.org/sites/default/files/Mali_SupportingPeacefulChange_FR_2014.pdf)
35. ANDRIAMBOLOLONIRINA André Roger, Présentation : « Aspect du genre au Mali », 2014.
36. Réseau Paix et sécurité des femmes de l'espace de la CEDEAO (REPSFECO/Mali), *Déclaration des femmes du Mali sur le processus de médiation, consolidation de la paix et de la sécurité*, 2012.
37. Ibid.
38. Centre pour la promotion de la paix (KOFF), « Les femmes dans la transition – leur regard et leur rôle », rapport d'atelier d'experts, juillet 2013.
39. Ordonnance n° 2014 du 15 janvier 2014 portant création de la Commission vérité, justice et réconciliation (CVJR).
40. DIALLO Ibrahima, 2 juin 2015.
41. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
42. Définitions développées en fonction des termes utilisés dans : BASTICK Megan et WHITMAN Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*, Washington DC, Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013.
43. Convention de la CEDEAO sur les armes légères : <http://www.reseau-rafal.org/node/204>
44. VALASEK Kristin, « Security Sector Reform and Gender » dans BASTICK Megan et VALASEK Kristin (éd.), *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Genève, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008, p. 3.
45. Commission de l'Union africaine, *Cadre d'orientation sur la réforme du secteur de la sécurité*, Addis-Abeba, 2014, <http://www.peaceau.org/uploads/ua-cadre-d-aorientation-sur-la-reforme-du-secteur-de-la-securite.pdf>
46. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), *United Nations Development Report 2002*, New York, 2002, p. 87 ; HÄNGGI Heiner, « Making Sense of Security Sector Governance » dans HÄNGGI Heiner et WINKLER Theodor H. (éd.), *Challenges of Security Sector Governance*, Genève, DCAF, 2003. Plus d'informations dans le *Cadre d'orientation sur la réforme du secteur de la sécurité* de la Commission de l'Union africaine, Addis-Abeba, 2014, <http://www.peaceau.org/uploads/ua-cadre-d-aorientation-sur-la-reforme-du-secteur-de-la-securite.pdf>
47. Conseil économique et social des Nations Unies, « Coordination de politiques et activités des institutions spécialisées et autres organismes des Nations Unies : intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies », Rapport du Secrétaire général E/1997/66, New York, 12 juin 1997.
48. Pour plus d'informations : BASTICK Megan et WHITMAN Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*, Washington DC, Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013.
49. Pour plus d'informations : Code Pénal, paragraphe III : Du viol, article 226, <http://www.droit-afrique.com/images/textes/Mali/mali%20-%20code%20penal.pdf>
50. Pour plus d'informations : BASTICK Megan et WHITMAN Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*, Washington DC, Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013.
51. Pour plus d'informations : Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes.
52. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, « L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité », série de documents d'information sur la RSS, Genève, 2015.
53. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali. mai, 2015.
54. LUCIAK Ilija, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité », Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », BASTICK Megan et VALASEK Kristin (éd.), Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008 ; HAÏDARA El Hadj Baba, *Rôle des parlementaires dans la gouvernance de la sécurité et de la paix au Mali*, exposé présenté à la conférence de la Fondation Friedrich Ebert sur le thème « Quelle nouvelle architecture de sécurité pour le Mali ? », Bamako, 24 et 25 juin 2013, <http://www.fes-westafrica.org/wp-content/gallery/2013/07/R%3%B4le-des-parlementaires-dans-la-gouvernance-de-la-s%3%A9curit%C3%A9-et-de-la-paix-par-Hon-Baba-HAIDARA.pdf> ; Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) et Union interparlementaire (UIP), *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes, mécanismes et pratiques*, Genève, 2003, p. 21.
55. Constitution du Mali du 27 février 1992, <http://democratie.francophonie.org/IMG/pdf/Mali-2.pdf>
56. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali. mai, 2015.
57. L'Assemblée nationale du Mali : [http://www.primature.gov.ml/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4811&Itemid=100061](http://www.primature.gov.ml/index.php?option=com_content&view=article&id=4811&Itemid=100061);
58. HOYER Katherine, Crisis in Mali, A Peacebuilding Approach, Mali, International Alert, 2013.

59. IMRAP et Interpeace, Autoportrait du Mali : Les obstacles à la paix, mars 2015, <http://www.interpeace.org/index.php/documents/publications/mali/440-self-portrait-obstacles-to-peace-in-mali-french/file>
60. Atelier de validation interne pour le secteur de la justice et les services pénitentiaires, Bamako, 14 avril 2015.
61. Union européenne, *Paix et sécurité : le programme spécial pour la paix, la sécurité et le développement au Nord Mali*, [http://eeas.europa.eu/delegations/mali/documents/projects/paix\\_et\\_securite\\_fr.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/mali/documents/projects/paix_et_securite_fr.pdf)
62. MOULAYE Zeïni, *Quelle architecture de sécurité, pour le Mali ?*, exposé présenté à la conférence de la Fondation Friedrich Ebert sur le thème « Quelle nouvelle architecture de sécurité pour le Mali ? », Bamako, 24 et 25 juin 2013, <http://www.fes-westafrica.org/wp-content/gallery/2013/07/Quelle-architecture-de-s%C3%A9curit%C3%A9-pour-le-Mali-par-Dr-Zeïni-MOULAYE.pdf>
63. MAIGA Mariam Djibrilla, *Lutte contre le terrorisme au Mali : gestion, prévention et une mobilisation pleine et entière de la société civile*, La Sahélienne, 2011, [http://www.sipri.org/research/security/africa/uploaded/mali\\_study\\_2011](http://www.sipri.org/research/security/africa/uploaded/mali_study_2011)
64. Primature du Mali, « Lutte contre l'insécurité et le terrorisme : le Mali définit un programme d'intervention d'urgence », 6 juin 2010, [http://www.primature.gov.ml/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4505:lutte-contre-linsecurite-et-le-terrorisme--le-mali-definit-un-programme-dintervention-durgence&catid=28&Itemid=100104](http://www.primature.gov.ml/index.php?option=com_content&view=article&id=4505:lutte-contre-linsecurite-et-le-terrorisme--le-mali-definit-un-programme-dintervention-durgence&catid=28&Itemid=100104)
65. Ibid.
66. DCAF, « Une perspective de politique de sécurité nationale-Mali, » contribution aux discussions de la conférence « Intégrer la sécurité, « humaine dans les politiques de sécurité nationale dans le nord-ouest de l'Afrique organisé conjointement par le Centre d'études en Droits Humains et Démocratie (CEDHD) et le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) le 23 - 24 novembre 2010, Rabat, Maroc.
67. Présidence de la République du Mali, Communiqué du Conseil supérieur de la défense nationale du 22 décembre 2014, <http://www.koulouba.ml/official-statements/communiqué-du-conseil-supérieur-défense-nationale-du-22-décembre-2014/>
68. MaliActu.net, « Mali : loi d'orientation et de programmation militaire : le feu vert des députés à la réforme de l'armée », 23 février 2015, <http://maliactu.net/mali-loi-dorientation-et-de-programmation-militaire-le-feu-vert-des-deputes-a-la-reforme-de-larmee/>
69. Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille, Politique nationale Genre du Mali (PNG-Mali), 2009, [http://www.refcofem.org/IMG/pdf/Politique\\_Nationale\\_Genre\\_11jan11.pdf](http://www.refcofem.org/IMG/pdf/Politique_Nationale_Genre_11jan11.pdf)
70. Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille, *Plan d'actions de la Politique nationale Genre du Mali 2011-2013*, [http://www.refcofem.org/IMG/pdf/Plan\\_d\\_action\\_Genre\\_du\\_Mali\\_11jan11.pdf](http://www.refcofem.org/IMG/pdf/Plan_d_action_Genre_du_Mali_11jan11.pdf)
71. République du Mali, *Mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995) et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000) dans le contexte du vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 2015*, Bamako, juin 2014.
72. Stratégie nationale de planification et budgétisation sensible au genre au Mali 2011-2013, p. 11.
73. Entretien, Bamako, 22 novembre 2013. Cité dans N. Sow (2013). « Variations sur le thème de la démocratie par temps de crise politique », in D. Konaté (éd.) (2013). *Le Mali entre doutes et espoirs : Réflexions sur la nation à l'épreuve de la crise du Nord*. Éditions Tombouctou : Mali. Cité dans N. Sow et al. (2014). *Société et culture au Mali : Problématiques du changement*. International Alert : Londres, op. cit. dans DAVIS Laura, *Soutenir une transition paisible sur le plan social, politique, culturel et économique au Mali*, Londres, International Alert, 2014.
74. MaliActu.net, « Mali : femmes, paix et sécurité : une conférence préliminaire à la Journée « portes ouvertes » sur la résolution 1325 », 24 novembre 2014, [http://maliactu.net/mali-femmes-paix-et-securite-une-conference-preliminaire-a-la-journee-portes-ouvertes-sur-la-resolution-1325/](http://maliactu.net/mali-femmes-paix-et-securite-une-conference-preliminaire-a-la-journee-portes-ouvertes-sur-la-resolution-1325/#sthash.doilyuCZ.dpufhttp://maliactu.net/mali-femmes-paix-et-securite-une-conference-preliminaire-a-la-journee-portes-ouvertes-sur-la-resolution-1325/)
75. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Les organes des traités des droits de l'homme », [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=107&Lang=FR](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=107&Lang=FR)
76. Ibid.
77. Ibid.
78. République du Mali, *Mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995) et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000) dans le contexte du vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 2015*, Bamako, juin 2014.
79. Équipe de recherche, secteur de la justice et des services pénitentiaires.
80. ANDRIAMBOLOLONIRINA André Roger, Présentation : « Aspect du genre au Mali », 2014.
81. Union interparlementaire, *Les femmes au Parlement en 2013 : regard sur l'année écoulée*, Genève, 2014, <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2013-f.pdf>

82. N. Sow (2013). « Variations sur le thème de la démocratie par temps de crise politique », in D. Konaté (éd.) (2013). *Le Mali entre doutes et espoirs : Réflexions sur la nation à l'épreuve de la crise du Nord*. Éditions Tombouctou : Mali. Cité dans N. Sow et al. (2014). *Société et culture au Mali : Problématiques du changement*. International Alert : Londres
83. La Banque mondiale, « Proportion des sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux », World Data Bank. 2015. <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SG.GEN.PARL.ZS>
84. Union interparlementaire et ONU Femmes, *Les femmes en politique : 2014*, Femmes aux postes ministériels, [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/wmmmap14\\_fr%20pdf.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/wmmmap14_fr%20pdf.pdf)
85. Composition du gouvernement de la République du Mali : <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/mali/presentation-du-mali/article/composition-du-gouvernement-1657>
86. Équipe de recherche, secteur de la justice, gouvernance nationale et services pénitentiaires.
87. Atelier de validation interne pour le secteur de la justice et les services pénitentiaires, Bamako, 14 avril 2015.
88. <http://www.mediateurdumali.com/>
89. Adapté du rapport annuel du Médiateur de la République, 2013, p. 28.
90. Interpol, « La Police nationale du Mali », <http://www.interpol.int/fr/Pays-membres/Afrique/Mali>
91. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali. mai, 2015.
92. Ordonnance n° 04-026/P-RM du 16 septembre 2004 portant création de la Direction générale de la Police nationale.
93. Équipe de recherche, Protection civile.
94. Moulaye, Zeïni. « Gouvernance Démocratique de la Sécurité au Mali : Un défi du développement durable », 2005, p.92.
95. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
96. Loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale, 12 juillet 2010.
97. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
98. Décret n° 10-395/P-RM du 26 juillet 2010 portant Code de déontologie de la Police nationale, article 7.
99. ONU Femmes, « Le Mali lance officiellement sa ligne verte 80 00 11 32 spécifiquement dédiée aux victimes des violences sexuelles », 31 mars 2014, <http://www.unwomenwestandcentralafrica.com/news1/le-mali-lance-officiellement-sa-ligne-verte-80-00-11-32-specifiquement-dedie-aux-victimes-des-violences-sexuelles>
100. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
101. Ibid.
102. Ibid.
103. Ibid.
104. Loi n° 10-034 portant Statut des fonctionnaires de la Police nationale.
105. Atelier de validation interne, Bamako, 15 avril 2015.
106. Ibid.
107. Décret n° 06-307/P-RM du 28 juillet 2006 fixant les règles de discipline générale au sein de la Police nationale, articles 34-35.
108. Atelier de validation interne, Bamako, 15 avril 2015.
109. Ibid.
110. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali. mai, 2015.
111. Équipe de recherche, Police nationale.
112. L'Indépendant, « Brigade d'Investigation Judiciaire (BIJ) : Une structure agonisante », 4, avril 2015.
113. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
114. Équipe de recherche, Police nationale.
115. Ibid.
116. Ibid.
117. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
118. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
119. DICKO-ZOUBOYE Fatimata et SANGARÉ-COULIBALY Kadidia, *Genre et sécurité au Mali : état des lieux et nouvelles perspectives*, Genève et Bamako, DCAF et PGPSP, 2011.
120. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.

121. ANDRIAMBOLOLONIRINA André Roger, Présentation : « Aspect du genre au Mali », 2014.
122. DICKO-ZOUBOYE Fatimata et SANGARÉ-COULIBALY Kadidia, *Genre et sécurité au Mali : état des lieux et nouvelles perspectives*, Genève et Bamako, DCAF et PGPSP, 2011.
123. Équipe de recherche, Police nationale.
124. Loi n° 02-053 portant Statut général des fonctionnaires, article 3.
125. Équipe de recherche, Police nationale.
126. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali, mai, 2015.
127. Loi n° 02-053 portant Statut général des fonctionnaires, article 18.
128. Récépissé de déclaration d'association du gouverneur du district no 843-/G-DB du 13 octobre 2011.
129. Statut de l'Association des jeunes policières du Mali, article 10.
130. Statut de l'Association des jeunes policières du Mali, article 5.
131. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
132. Ibid.
133. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
134. Équipe de recherche, Police nationale.
135. Loi n° 10-034 portant Statut général des fonctionnaires de la Police nationale, article 52.
136. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011, p. 174.
137. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali, mai, 2015.
138. Équipe de recherche, Police nationale.
139. Direction générale de la Protection civile, présentation Powerpoint.
140. Ibid.
141. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
142. Tous ces documents sont encore au stade de projet.
143. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
144. Ibid.
145. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, <http://www.msipc.gov.ml/documentation/Loi%20N%C2%B0%2005-069%20du%2030%20d%C3%A9cembre%202005%20portant%20Statut%20des%20Fonctionnaires%20de%20la%20Protection%20Civile.pdf>
146. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali, mai, 2015.
147. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
148. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, chapitre V
149. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, article 31
150. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, chapitre V
151. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, article 80
152. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, article 4
153. Décret n° 03-580/P-RM du 30 décembre 2003 fixant les modalités d'application de la loi régissant les relations entre l'Administration et les usagers des services publics, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/96984/114898/F-576778572/MLI-96984.pdf>
154. Atelier de validation interne pour la Police nationale et la Protection civile du Mali, Bamako, 15 avril 2015.
155. Ibid.
156. Ibid.
157. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali, mai, 2015.
158. Loi n° 05-069 du 30 décembre 2005 portant Statut des fonctionnaires de la Protection civile, article 4
159. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali, mai, 2015.
160. Les forces armées comprennent les armées et services de la Défense nationale, la Gendarmerie nationale et la Garde nationale. Les forces de sécurité comprennent les forces de sécurité intérieure (Police, Gendarmerie, Garde) et les forces de sécurité civile (Protection civile). La section suivante ne traite pas de la Police, ni de la Protection civile car ces entités sont traitées séparément dans les autres sections de cette étude.
161. Statut général des militaires, article 1 (nous n'avons pas accès à l'original).
162. Ministère des Forces armées et des Anciens Combattants.
163. Médecin général de brigade Coulibaly Kani Diabaté

- en collaboration avec Aissé Diarra, experte genre, *Évaluation de la présence du personnel féminin au sein des forces armées et de sécurité du Mali depuis 1974*, 2011.
164. Équipe de recherche, Forces armées et de sécurité.
165. Loi n° 04-052 du 23 novembre 2004, article 2.
166. Ordonnance n° 99-049/P-RM du 1er octobre 1999 portant création de la Gendarmerie nationale.
167. Mahamadou NIAKATE, Inspecteur général de la Police nationale du Mali, mai, 2015.
168. MOULAYE Zeïni, *Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali – Un défi du développement durable*, Friedrich Ebert Stiftung, 2005.
169. Ordonnance n° 99-049/P-RM du 1er octobre 1999, article 2.
170. Équipe de recherche, Forces armées et de sécurité.
171. Pour plus de détails, voir l'ordonnance n° 00-050/P-RM du 27 septembre 2000.
172. Dépêches du Mali, « Loi d'orientation et de programmation militaire : un investissement de plus de 1 230 milliards F CFA en 5 ans », 23 février 2015, <http://www.depechesdumali.com/6262-loi-d-orientation-et-de-programmation-militaire-un-investissement-de-plus-1-230-milliard-fcfa-en-5-ans.html>
173. Équipe de recherche, Forces armées et de sécurité.
174. Maliweb.net, « Le projet de loi de programmation militaire en débat ce matin à l'Hémicycle : plus de 1 230 milliards et demi de F CFA sur 5 ans pour remettre l'armée malienne d'aplomb », 19 février 2015, <http://www.maliweb.net/politique/le-projet-de-loi-de-programmation-militaire-en-debat-ce-matin-a-lhemicycle-813452.html>
175. Adapté du décret n° 2014-0289 portant répartition des services publics entre la Primature et les départements ministériels.
176. Studio Tamani, « Réforme de l'armée : le Parlement adopte la loi de programmation militaire », 21 février 2015, <http://www.studiotamani.org/index.php/politique/3119-reforme-de-l-armee-le-parlement-adopte-la-loi-de-programmation-militaire>
177. Ministère des Forces armées et des Anciens Combattants.
178. Loi n° 02-255 du 16 décembre 2002 portant Statut général des militaires, article 31.
179. Équipe de recherche, Forces armées et de sécurité.
180. Ministère des Forces armées et des Anciens Combattants.
181. Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA), *Mali – Urgence Complexe : rapport de situation humanitaire No. 18*, 24 octobre 2012, [http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Full\\_Report\\_4387.pdf](http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Full_Report_4387.pdf)
182. Équipe de recherche, Forces armées et de sécurité
183. Ibid.
184. Nations Unies, « Troop and police contributors », <http://www.un.org/en/peacekeeping/resources/statistics/contributors.shtml> ; Nations Unies, « Troop and police contributors archive (1990-2014) », [http://www.un.org/en/peacekeeping/resources/statistics/contributors\\_archive.shtml](http://www.un.org/en/peacekeeping/resources/statistics/contributors_archive.shtml)
185. Ibid.
186. Médecin général de brigade Coulibaly Kani Diabaté en collaboration avec Aissé Diarra, experte genre, *Évaluation de la présence du personnel féminin au sein des forces armées et de sécurité du Mali depuis 1974*, 2011.
187. Équipe de recherche, Forces armées et de sécurité.
188. Ibid.
189. Statut général des militaires, articles 9 et 10.
190. Statut général des militaires – Ministère des Forces armées et des Anciens Combattants
191. Ibid.
192. MOULAYE Zeïni, *Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali – Un défi du développement durable*, Friedrich Ebert Stiftung, 2005.
193. Ordonnance n° 00-053/P-RM du 27 septembre 2000 portant création de l'Inspection générale des armées et services du ministère des Forces armées.
194. Réseau francophone de diffusion du droit, « Mali – Informations générales », [http://www.rf2d.org/informations-generales-mali/#8\\_actuallit\\_judiciaire](http://www.rf2d.org/informations-generales-mali/#8_actuallit_judiciaire)
195. American Bar Association, *Évaluation de l'accès à la justice pour le Mali*, Washington DC, janvier 2012, [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali\\_access\\_to\\_justice\\_assessment\\_2012\\_french.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali_access_to_justice_assessment_2012_french.authcheckdam.pdf)
196. Bice et Kinderrechte Afrika, *Recueil sur la minorité : analyse et commentaires de la législation applicable aux enfants contrevenants, en danger ou victimes d'infraction*, 2010, [http://www.crin.org/docs/MALI\\_Recueil\\_sur\\_la\\_minorite%C3%A9\\_2010.pdf](http://www.crin.org/docs/MALI_Recueil_sur_la_minorite%C3%A9_2010.pdf)
197. Afrilaw, « Organisation judiciaire en République du Mali », [http://www.juripartner.com/afrilaw/organisation\\_judiciaire.html](http://www.juripartner.com/afrilaw/organisation_judiciaire.html)
198. Réseau francophone de diffusion du droit, « Mali – Informations générales », [http://www.rf2d.org/informations-generales-mali/#8\\_actuallit\\_judiciaire](http://www.rf2d.org/informations-generales-mali/#8_actuallit_judiciaire)
199. HILL, « Les besoins des Maliens en matière de justice : vers plus d'équité », 2014. [http://www.innovatingjustice.com/data/sitemanagement/media/HiiL\\_Mali\\_Report\\_Lores.pdf](http://www.innovatingjustice.com/data/sitemanagement/media/HiiL_Mali_Report_Lores.pdf)
200. American Bar Association, *Évaluation de l'accès à la justice pour le Mali*, Washington DC, janvier 2012, [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali\\_access\\_to\\_justice\\_assessment\\_2012\\_french.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali_access_to_justice_assessment_2012_french.authcheckdam.pdf)

201. Ibid.
202. Ministère de la Justice et des Droits de l'homme.
203. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
204. Disponible en ligne : <http://www.societecivilemali.org/?Programme-Decennal-de>
205. Ministère de la Justice, Secrétariat General, *Plan Opérationnel 2010-2014-Programme Décennal de Développement et de la Justice*. Décembre 2009.
206. Atelier de validation interne pour le secteur de la justice et les services pénitentiaires, Bamako, 14 avril 2015.
207. Ordonnance n° 62 CMLN du 1er décembre 1973, article 180 : Tout acte de caractère sexuel contraire aux mœurs exercé intentionnellement et directement sur une personne est un attentat à la pudeur. Code Pénal, loi no 61-99 AN-RM du 3 aout 1961. <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/ml/ml006fr.pdf>
208. Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport Mali, 2012.
209. American Bar Association, *Évaluation de l'accès à la justice pour le Mali*, Washington DC, janvier 2012, [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali\\_access\\_to\\_justice\\_assessment\\_2012\\_french.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali_access_to_justice_assessment_2012_french.authcheckdam.pdf)
210. Ibid.
211. Atelier de validation interne pour le secteur de la justice et les services pénitentiaires, Bamako, 14 avril 2015.
212. Effectif du ministère de la Justice et des Droits de l'homme, 2008.
213. Effectif du ministère de la Justice et des Droits de l'homme, 2014.
214. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
215. Équipe de recherche, secteur de la justice.
216. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
217. Ses activités sont articulées autour de :
- la sensibilisation des femmes et des hommes à leurs droits et devoirs ;
  - l'assistance juridique et judiciaire pour aider les femmes et les mineurs démunis à accéder aux services de justice ;
  - la recherche – action à travers la participation à la réflexion en vue d'identifier les dispositions discriminatoires contenues dans les textes et de faire des propositions de relecture afin de les rendre conformes à la Constitution et aux conventions internationales ratifiées par le Mali ;
  - la formation à l'intention des praticiens du droit afin de les sensibiliser aux droits de la femme et les amener à appliquer les instruments juridiques régionaux et internationaux ratifiés par le Mali dans ce domaine.
218. American Bar Association, *Évaluation de l'accès à la justice pour le Mali*, Washington DC, janvier 2012, [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali\\_access\\_to\\_justice\\_assessment\\_2012\\_french.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/mali/mali_access_to_justice_assessment_2012_french.authcheckdam.pdf)
219. Nimaga, « Mali » dans GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
220. Organigramme adapté du décret n° 90-232/P-RM du 1er juin 1990 portant l'organisation et les modalités de fonctionnement de la direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée et de l'atelier de validation interne pour le secteur de la justice, Bamako, 14 avril 2015.
221. Loi no 01-003/AN-RM du 27 février 2001, décret no 58-002, décision no 10-003/MJ-SG du 6 août 2010 portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires :
- Article 1 : « Les établissements pénitentiaires doivent comprendre des quartiers distincts afin de séparer les détenus en tenant compte de leur sexe, de leur âge, de leurs antécédents judiciaires, des motifs de leur détention, des exigences de leur traitement. »
- Article 6 : « Interdit à tout agent de surveillance de se livrer à des actes de violence ou de torture sur les détenus. »
- Article 24 : « Un détenu ne peut être puni que pour infraction au règlement » et une faute disciplinaire du premier degré, y compris « les actes de violences physiques ».
- Article 27 : Les femmes au terme de leur grossesse ne peuvent pas être transférées.
- Article 29 : « Les enfants pourront être laissés à leur mère jusqu'à l'âge de quatre ans. »

222. Nations Unies, *Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus*, Adopté par le premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, tenu à Genève en 1955 et approuvé par le Conseil économique et social dans ses résolutions 663 C (XXIV) du 31 juillet 1957 et 2076 (LXII) du 13 mai 1977, [http://www.apt.ch/content/files/cd1/Compilation%20des%20textes/1.2/1.2.5\\_Regles%20min%20pour%20le%20traitement%20des%20detenus.pdf](http://www.apt.ch/content/files/cd1/Compilation%20des%20textes/1.2/1.2.5_Regles%20min%20pour%20le%20traitement%20des%20detenus.pdf)
223. Décret portant régime pénitentiaire de 1988, article 8.
224. Décret portant régime pénitentiaire de 1988, article 74.
225. Décret portant régime pénitentiaire de 1988, article 75.
226. UNICEF, « La justice pour les enfants », [http://www.unicef.org/mali/french/5851\\_6316.html](http://www.unicef.org/mali/french/5851_6316.html)
227. Décision n° 10-002/MJ-DNAPES portant Règlement intérieur des établissements pénitentiaires et de l'éducation surveillée, chapitre III : Discipline et police intérieure, article 24 : les fautes du premier degré sont :
- Les actes de violences physiques ;
  - La participation à tout acte individuel ou des personnes.
228. MaliActu.net, « Mali : centres de détention de Bollé : favoriser rééducation et réintégration », 11 décembre 2014, <http://maliactu.net/mali-centres-de-detention-de-bolle-favoriser-reeducation-et-reintegration/> et LegiGlobe, « Mali », 6 octobre 2013, <http://legiglobe.rf2d.org/mali>
229. UNICEF, « La justice pour les enfants », [http://www.unicef.org/mali/french/5851\\_6316.html](http://www.unicef.org/mali/french/5851_6316.html)
230. Décret portant régime pénitentiaire de 1988, article 90.
231. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
232. Ministère de la Justice et des Droits de l'homme, données pour 2014.
233. GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
234. Ministère de la Justice et des Droits de l'homme, données pour 2014.
235. Ibid.
236. Ibid.
237. Données au mois de juin 2008 Cité dans GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
238. Situation du personnel du cadre de la surveillance pour la fin de l'année 2014. Direction Nationale de l'Administration Pénitentiaire et de l'Education Surveillée (DNAPES), avril 2015.
239. Données au mois de juin 2008 Cité dans GAANDERSE Miranda et VALASEK Kristin (éd.), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
240. Situation du personnel du cadre de la surveillance pour la fin de l'année 2014. Direction Nationale de l'Administration Pénitentiaire et de l'Education Surveillée (DNAPES), avril 2015.
241. Situation du personnel du cadre de la surveillance pour la fin de l'année 2014. Direction Nationale de l'Administration Pénitentiaire et de l'Education Surveillée (DNAPES), avril 2015.
242. Ibid.
243. Ibid.
244. Ibid.
245. Article 120, Décret portant régime pénitentiaires: [https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/6146f5a7acabb89c1257562003ba40c/\\$FILE/D%C3%A9cret%20portant%20r%C3%A9gime%20p%C3%A9nitentiaire%201988.pdf](https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/6146f5a7acabb89c1257562003ba40c/$FILE/D%C3%A9cret%20portant%20r%C3%A9gime%20p%C3%A9nitentiaire%201988.pdf)
246. Maliactuinfo, « La situation carcérale au Mali : Les exigences de la CNDH », janvier 2015. <http://maliactu.info/societe/la-situation-carcerale-au-mali-les-exigences-de-la-cndh>

