



Police et Gendarmerie du Sénégal

RAPPORT MOWIP 2020-2021

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES DANS
LES OPÉRATIONS DE PAIX (MOWIP) 2020-2021 POUR LA GENDARMERIE
NATIONALE ET LA POLICE NATIONALE DU SÉNÉGAL

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



Cornell University



L'INITIATIVE ELSIE
POUR LA PARTICIPATION DES
FEMMES AUX OPÉRATIONS DE PAIX

Canada



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

Police nationale et Gendarmerie nationale du Sénégal

RAPPORT MOWIP

2020-2021

Préface du Général de brigade Mbaye Cissé, Directeur Général du CHEDS

« *Une paix par les femmes est une paix pour tous* » serait-on tenté de dire, au regard du formidable potentiel qu'elles recèlent dans la recherche et la construction d'une paix durable. Oui, loin de tout cliché, les femmes, autant que les hommes sont des agents actifs de l'édification d'un monde de paix, comme consacré par la Résolution 1325 des Nations Unies. Il est donc important, voire logique de leur réserver la part qu'elles méritent dans la totalité des fonctions civiles et militaires des opérations de maintien de la paix.

Paradoxalement, le constat est bien là : elles sont encore sous-représentées dans les forces militaires et de police dans les opérations de paix. Cette situation, qui mérite d'être mieux appréhendée, a conduit le CHEDS à répondre à l'invitation du DCAF à mener une étude au Sénégal, dans le cadre du programme Elsie, sur le thème suivant : « **Réduire les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies** ». C'est le lieu de remercier le DCAF et Cornell University pour avoir identifié le CHEDS comme structure porteuse de ce projet au Sénégal.

Cette étude destinée à la compréhension de la dynamique de genre dans les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) au Sénégal a mobilisé des équipes d'enquêteurs du CHEDS pour conduire une série d'entretiens auprès de 260 gendarmes et 116 policiers et policières dans 8 villes à travers le pays. Les résultats de ces enquêtes jettent une lumière nouvelle sur la dimension genre et le maintien de la paix au sein de la Gendarmerie et de la Police sénégalaises. Il ressort principalement de l'analyse des données que les contraintes structurelles et sociales occupent encore une large place dans le spectre des causes de la faible participation des femmes déployées par le Sénégal dans les opérations de maintien de la paix.

La résorption de ces obstacles sociaux, culturels et politiques qui entravent leur participation concourt à la promotion de l'égalité et de l'équité de genre tout en assurant la pleine inclusion des femmes à toutes les étapes des processus de paix. Le leadership des femmes et leur participation significative à la prévention des conflits sont affirmés par les Nations Unies¹. Ce rôle important a été réitéré, à l'occasion du quinzième anniversaire de la Résolution 1325, par l'adoption de la résolution 2242 (2015) qui réaffirme que l'égalité entre les genres est déterminante pour maintenir la paix et la sécurité internationales. Il est donc impératif et urgent d'assurer une implication significative des femmes dans le maintien de la paix pour garantir une paix durable. Dans cette perspective, l'ambition de la stratégie genre des FDS qui est de doubler le taux de participation des femmes et d'atteindre le taux de 9,5 % en 2020 pour surmonter leur sous-représentation dans les forces armées est un objectif important dans la promotion de leurs rôles en matière de paix.

Le Sénégal est l'un des principaux contributeurs de troupes et de police pour les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Au fil des années, les femmes ont pris une place plus importante dans les contingents. Cet effort national est à saluer.

Il est dès lors heureux que l'initiative Elsie puisse accompagner cette dynamique par l'identification et la prise en charge efficiente des obstacles à une participation pleine et entière des femmes aux opérations de maintien de la paix. La place du Sénégal a été de nouveau reconnue, puisqu'il est le seul pays francophone retenu dans le cadre du projet pilote testant la méthodologie MOWIP. Nul doute que les résultats de cette étude permettront d'enclencher les réformes attendues des autorités pour faire de la Police et de la Gendarmerie nationales des institutions de référence dans la valorisation et l'implication active des femmes dans les opérations de maintien de la paix. La méthodologie appliquée à d'autres institutions, telle l'Armée sénégalaise, et à d'autres pays de la sous-région, favorisera certainement une levée rapide des obstacles à l'intégration des femmes de l'espace ouest africain dans les opérations de maintien de la Paix.

¹ Résolution 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019).

Remerciements

Tout d'abord, nous tenons à remercier la Police nationale et la Gendarmerie nationale du Sénégal pour leur soutien lors de cette évaluation. Leur engagement et leur volonté d'encourager une réflexion honnête concernant les forces et les faiblesses des pratiques institutionnelles actuelles témoignent de leur constante recherche d'excellence et de perfectionnement, y compris en ce qui a trait à l'égalité des genres.

Nos remerciements vont également aux autorités du CHEDS en l'occurrence le Général de brigade Paul Ndiaye, le Général de brigade Amadou A. Guèye et le Général de brigade Mbaye Cissé ; ils ont, tout au long de la mise en œuvre du projet, apporté leur soutien et ont fait preuve d'entregent à diverses étapes.

Ce rapport n'aurait pas pu être produit sans l'expertise, le travail assidu et le courage de l'équipe « recherche Elsie » du CHEDS. Il s'agit notamment du Dr Christiane Agboton Johnson, de Mme Khadidiatou Faye de la Direction des Programmes Spéciaux, du Dr Ndéye Amy Ndiaye, chercheuse principale, des points focaux de l'Armée (Colonel Yahya Diop, et Lieutenant-Colonel Khadessa Sy Diaw, de la Gendarmerie (Capitaines Mame Rokhaya Lo et Mariétou Diop), de la Police (Commissaires Sanou Diouf et Binetou Guissé), de personnes ressources ayant participé à des opérations de paix (Inspecteur à la retraite Coumba Ngouye Thiam, Gardienne de la paix Seynabou Diouf), d'un universitaire (Professeur Thierno Mouctar Bah), et des enquêteurs et enquêtrices (Coumbel Ka, Germaine Bocandé, Fatou Gueye Ba, Cheikh Ismaël Diop, Ndeye Fatou Mbengue, Moussa Ndour, Malick Niang Ndiaye, Lang Mané Seydi). Leur patience et leurs retours concernant cette méthodologie pilote, ainsi que leurs conseils concernant l'adaptation de la méthodologie au contexte national, ont permis la production d'une analyse pertinente et de recommandations concrètes et applicables.

Ce rapport a été compilé par Sabrina Karim, Priscilla Torres, Sara Lynn Fox, Roya Izadidastgerdi, Michael Kriner, Cameron Mailhot, Lindsey Pruett, and Radwa Hesham Saad de l'Université Cornell, ainsi que Solène Brabant, Ingrid Munch, Kim Piaget, Camille Risler et Callum Watson du DCAF et Dr Christiane Agboton Johnson et Dr Ndéye Amy Ndiaye du CHEDS. Ann Blomberg, Daniel de Torres, Léa Lehouck et Lorraine Serrano du DCAF ont également joué un rôle essentiel dans la réalisation du projet.

Cette évaluation a été financée par le Canada et le ministère norvégien des Affaires étrangères dans le cadre de l'initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix. Lancée par le Canada en 2017, l'Initiative Elsie est un projet pilote novateur et multilatéral qui développe et teste une combinaison d'approches pour aider à surmonter les obstacles et accroître la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies, en mettant l'accent sur les rôles policiers et militaires. Le DCAF a travaillé avec des institutions de recherche et de sécurité dans huit pays pour développer et tester la méthodologie MOWIP d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix : le Bangladesh, le Ghana, la Jordanie, la Mongolie, la Norvège, le Sénégal, l'Uruguay, la Zambie.

Conception graphique par Rodrigo Amorim et Stephanie Pierce-Conway.

ISBN 978-92-9222-624-4

Décharge de responsabilité

Les vues exprimées dans ce rapport sont celles des auteur-e-s de l'Université Cornell et du DCAF, exprimées sur la base des meilleures informations disponibles. Elles ne reflètent pas nécessairement les vues des Affaires mondiales du Canada, du Ministère des Affaires étrangères norvégien, du Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS), de la Police nationale et la Gendarmerie nationale sénégalaises.

LISTE D'ABRÉVIATIONS ET D'ACRONYMES

CEDEAO	Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CHEDS	Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité
DCAF	Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève
DPO	Département des opérations de paix des Nations Unies
EAS	Exploitation et abus sexuels
FII	Fiche d'information institutionnelle
FPS	Femmes, paix et sécurité
IPO	Policier-ère individuel-le (hors unité de police constituée)
MFA	Ministère des Forces Armées
MINUSCA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en Centrafrique
MINUSMA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies en République Démocratique du Congo
MOWIP	Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix
OMP	Opération de maintien de la paix
ONU	Organisation des Nations Unies
PAN 1325	Plan d'Action National 1325
PFCPP	Pays fournisseur de contingents ou de personnel de police
RCSNU	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies
SAAT	Équipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection (« Selection Assistance and Assessment Team »)
UNAMID	Mission conjointe des Nations Unies et de l'Union africaine au Darfour
UNMISS	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud
UPC	Unité de police constituée

Table des matières

Préface du Général de brigade Mbaye Cissé, Directeur Général du CHEDS	4
Résumé	11
Introduction	13
Pourquoi accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU ?	14
Justification de la sélection du Sénégal comme pays pilote	16
La Police nationale et la Gendarmerie nationale du Sénégal : Profils et caractéristiques	17
La contribution du Sénégal aux opérations de paix	19
Méthodologie	23
Aperçu de l'évaluation MOWIP	24
Le CHEDS : le partenaire national de recherche	25
La mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au sein de la Police et de la Gendarmerie nationales du Sénégal	25
Résultats de l'évaluation MOWIP	29
Thème 1 : Population éligible	32
Thème 2 : Critères de déploiement	42
Thème 3 : Sélection pour le déploiement	49
Thème 4 : Contraintes domestiques	56
Thème 5 : L'infrastructure dans les opérations de paix	65
Thème 6 : Expériences dans les opérations de paix	71
Thème 7 : Avancement professionnel	78
Thème 8 : Leadership en cascade	83
Thème 9 : Rôles basés sur le genre	90
Thème 10 : Exclusion sociale	97
Conclusions	105
Personnel	107
Décisionnaires clés	108
Recommandations pour le suivi	108
Sujets de recherche à approfondir	112

01

Résumé

Résumé

L'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) pour la Police nationale et la Gendarmerie nationale du Sénégal (2020) examine la capacité de ces deux institutions à déployer des femmes et à assurer leur participation significative dans les opérations de paix des Nations Unies (ONU) à travers dix thèmes. Elle utilise trois outils de collecte de données, une fiche d'information institutionnelle (FII), des entretiens avec des décideurs clés et une enquête. La mise en œuvre du projet s'est déroulée entre juin 2019 et mai 2021. Le partenaire national de mise en œuvre, le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS), a effectué la collecte de données sur le terrain de février à mars 2020.

Bonnes pratiques à partager et reproduire à plus grande échelle

- Il existe une Association des Pionnières de la Police dont les membres soutiennent activement les recrues plus récentes, y compris pour le déploiement (p.35 et p.85) ;
- Les dossiers disciplinaires sont pris en compte pour le déploiement et les fautes graves (viol et harcèlement sexuel) entraînent l'exclusion définitive des opportunités de déploiement (p.44) ;
- Des efforts sont mis en œuvre pour accroître la participation significative des femmes dans les opérations de paix, y compris des initiatives de formation spécifiques pour les femmes (p.51) ;
- Les dirigeant-e-s des institutions de sécurité et du gouvernement s'engagent publiquement en faveur de l'égalité des opportunités entre les hommes et les femmes et soutiennent le développement de dispositifs institutionnels à cet effet (p.84).

Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU

- Les rôles basés sur le genre (thème 9 et transversal) ;
- Les contraintes domestiques (thème 4) ;
- L'infrastructure dans les opérations de paix (thème 5).

Priorités à prendre en compte dans le développement d'actions de suivi pour surmonter les obstacles

- Amplifier et institutionnaliser le soutien accordé aux femmes (et aux hommes) qui ont des responsabilités familiales avant, pendant et après le déploiement (thèmes 4 et 9) ;
- Renforcer le rôle des dirigeant-e-s et l'institutionnalisation du genre pour contribuer à un environnement de travail inclusif (thèmes 8 et 10) ;
- Faciliter l'accès des femmes aux rôles opérationnels et tactiques au niveau national et lors du déploiement (thèmes 1, 2, 3, 9) ;
- Garantir la prise en compte effective des besoins sexospécifiques des femmes avant, pendant et près le déploiement (thèmes 1, 5, 10).

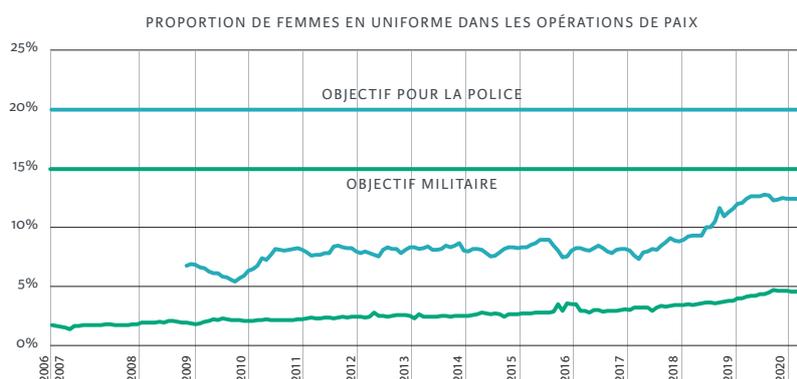
02

Introduction

Introduction

Pourquoi accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU ?

Au cours des deux dernières décennies, malgré les efforts déployés pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, notamment les dix résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU) sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS), le pourcentage global de femmes déployées dans des opérations de paix n'a augmenté que lentement (voir le graphique ci-dessous).



L'objectif des Nations Unies pour 2028 est que les femmes représentent 20 % des unités de police constituées (UPC), 30 % des agent-e-s de police individuel-le-s (IPO), 25 % des observateur-trice-s militaires et des déploiements professionnels militaires et 15 % des contributions militaires aux opérations de paix. Toutefois, en 2019, la proportion de femmes en uniforme participant aux opérations de paix était bien en deçà de ces objectifs : 10,8 % des UPC, 28,9 % des IPO, 16,7 % des observateur-trice-s militaires et des déploiements professionnels militaires et 4,7 % des troupes.²

Contribuer à une institution moderne, efficace et performante : promouvoir les intérêts des institutions de sécurité dans les pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police.

Toutes les forces de police et de gendarmerie modernes des nations démocratiques doivent accroître la participation significative des femmes en leur sein afin de remplir leur mandat. En effet, la sécurité humaine, en particulier au niveau des populations a toujours une dimension sexo-spécifique : en effet, les risques sécuritaires affectent différemment les femmes et les hommes, les garçons et les filles, et les personnes ayant des orientations sexuelles ou des identités de genre diverses. Pour s'acquitter de leur mission de manière effective et sans discrimination, les prestataires de sécurité doivent comprendre le rôle que joue le genre et prendre en compte les besoins de sécurité sexospécifiques.

En outre, la législation nationale et les engagements internationaux exigent dans la mission des forces de sécurité intérieures qu'elles protègent les droits des femmes et des hommes ; ceci explique pourquoi la capacité à intégrer une perspective de genre est primordiale. Pour atteindre efficacement cet objectif, il faut disposer de ressources humaines diversifiées avec des femmes et des hommes travaillant à tous les niveaux, y compris dans la prise de décision. Un service de police ou de gendarmerie représentatif de la population qu'il sert dans toute sa diversité, y compris en ce qui concerne le genre, est également plus accessible et inspire davantage confiance.

Pour répondre aux nouvelles menaces en matière de sécurité, les forces de police et de gendarmerie doivent être en mesure de recruter une main-d'œuvre hautement qualifiée, avec un éventail de compétences toujours plus large. Pour accroître leur efficacité opérationnelle, les forces de maintien de l'ordre doivent offrir un

lieu de travail attrayant pour les hommes et les femmes les plus talentueux·ses du pays. Les politiques et les procédures en matière d'égalité des opportunités entre les hommes et les femmes, les politiques et conditions de travail favorables à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, ainsi que les mécanismes de prévention des brimades et du harcèlement sont donc nécessaires pour garantir la pérennité de l'excellence des forces de maintien de l'ordre.

Efficacité opérationnelle : promouvoir les intérêts des Nations Unies et de la communauté internationale.

Le fait d'avoir un nombre plus élevé de femmes en uniforme dans les opérations de paix et de s'assurer qu'elles peuvent y participer de manière significative contribue également à la réalisation des mandats de plus en plus complexes des opérations de paix de l'ONU. Depuis 2000, presque tous les mandats des Nations Unies comportent des dispositions relatives à l'égalité des genres, à la promotion des droits des femmes et à la protection des civils. Le Département des opérations de paix des Nations Unies (UN DPO) énumère six raisons pour lesquelles il est important que des femmes participent aux opérations de paix :³

- 1. Amélioration des opérations et des performances :** une plus grande diversité en termes de compétences, d'expérience, de perceptions et d'opinions parmi le personnel des opérations de paix améliore la qualité de l'analyse des conflits, de la prise de décision et de la planification. Cela donne également aux opérations davantage d'outils et d'options pour répondre aux risques.
- 2. Un meilleur accès :** une plus grande diversité du personnel améliore la capacité des missions à interagir avec une plus grande diversité de femmes, d'hommes, de filles, de garçons et de personnes d'orientations sexuelles et d'identités de genre diverses au sein de la population locale. Cela renforce la capacité de l'opération à recueillir des renseignements et la rend plus consciente des risques souvent négligés, telles les violences basées sur le genre. Dans certains cas, les hommes civils préfèrent parler aux femmes militaires car ils les perçoivent comme étant moins menaçantes que leurs collègues masculins.
- 3. Refléter les communautés que nous servons :** Les missions de paix des Nations Unies doivent convaincre les populations locales qu'elles ne représentent pas les intérêts d'un groupe, mais plutôt un engagement collectif de la communauté internationale en faveur de la paix et de la sécurité. Des membres divers de la population locale sont plus susceptibles de collaborer avec l'opération de paix s'ils et elles voient qu'elle inclut des personnes auxquelles ils et elles peuvent s'identifier.
- 4. Instaurer la confiance :** un personnel diversifié dans l'opération de paix garantit un meilleur accès à la population, un engagement accru et donc une meilleure compréhension des différents besoins et préoccupations de sécurité de toutes les femmes, hommes, filles, garçons et personnes d'orientations sexuelles et d'identités de genre diverses de la communauté ; la population locale est alors plus susceptible de lui accorder sa confiance et son soutien.
- 5. Aider à prévenir et à réduire les conflits et les confrontations :** une plus grande confiance entre la population locale et le personnel des opérations de paix augmente la probabilité de réussite des programmes liés au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration, à la réforme du secteur de la sécurité, à la consolidation de la paix et au développement durable, car ils seront conçus de manière plus inclusive, plus efficace, et avec une meilleure adhésion des acteurs nationaux. En outre, les opérations de paix qui valorisent le personnel féminin et masculin de manière égale peuvent également influencer les attitudes valorisées et les compétences utilisées dans la mission. Les compétences considérées comme « masculines », telles que la capacité à conduire ou à utiliser une arme à feu, commencent à être considérées comme aussi importantes que les compétences stéréotypées « féminines » comme la désescalade verbale et l'assistance médicale. Par conséquent, on observe par exemple que les niveaux de confrontation entre le personnel et la population locale sont réduits dans des endroits tels que les postes de contrôle ayant un personnel plus équilibré en termes de genre.⁴
- 6. Inspirer et créer des modèles de référence :** Le personnel des Nations Unies peut inspirer la prochaine génération de personnel du secteur de la sécurité dans le pays hôte. Leur comportement et leur représentation diversifiée peuvent remettre en question les rôles des hommes et des femmes, changer les attitudes à l'égard de l'égalité des genres et montrer des modèles alternatifs de prestation de sécurité en comparaison avec ceux que la population a connus pendant le conflit. Cela peut aider le pays hôte à promouvoir un secteur de la sécurité diversifié et mener à un changement positif dans la culture institutionnelle.

3 UN Peacekeeping, "Women in Peacekeeping", peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping, consulté le 28 novembre 2020. Les six titres listés ici sont tirés de ce site internet, mais le contenu est écrit par les auteur·e·s de ce rapport.

4 Osland, Kari M., Jenny Nortvedt et Maria Gilen Røysamb, "Female Peacekeepers and Operational Effectiveness in UN Peace Operations", Research Paper 3 / 2020, Norwegian Institute of International Affairs, 5 juin 2020, www.nupi.no/nupi_eng/Publications/CRISTin-Pub/Female-Peacekeepers-and-Operational-Effectiveness-in-UN-Peace-Operations, consulté le 27 avril 2021

Droits humains : la promotion de l'égalité des genres et des droits égaux des femmes et des hommes

Les femmes ont un droit égal à servir au sein des forces de Police et de Gendarmerie sous l'Article 21(2) de la Déclaration Universelle des Droits Humains, qui garantit à chacun-e le droit à l'égalité d'accès au service public dans leur pays. La Constitution du Sénégal adoptée en 2001 érige au rang de norme constitutionnelle les principes d'égalité en droits des hommes et des femmes et de l'élimination des discriminations à l'égard des femmes. L'Article 25 de la Constitution interdit en outre la discrimination de genre pour ce qui est de l'emploi, tout comme l'Article 1 du Code du Travail du Sénégal.⁵ La Police et la Gendarmerie ont l'obligation de respecter ces engagements. Depuis 2006, le Sénégal s'est également doté d'une Stratégie Nationale pour l'Égalité et l'Équité de Genre (SNEEG)

Au niveau législatif, la loi 99-05 du 29 janvier 1999 modifiant le Code pénal réprime respectivement les coups et blessures volontaires, le harcèlement sexuel, les violences conjugales, les mutilations génitales féminines, le viol, l'attentat à la pudeur, l'inceste, le proxénétisme, l'incitation de mineur-e-s à la débauche, l'abandon de famille qui vise désormais les deux conjoints alors que cela s'appliquait exclusivement à la femme (art. 294, 297 bis, 299 bis, 319 bis, 320 et 321, 322, 323, 324 et 350).

La dernière loi concourant à la promotion de l'égalité des genres et à la lutte contre les violences basées sur le genre est la loi n° 2020 – 05 criminalisant le viol et la pédophilie. Elle a été promulguée à l'occasion d'un dialogue au palais présidentiel en présence de toutes les parties prenantes œuvrant pour mettre fin aux violences basées sur le genre, notamment les associations de la société civile et les agences des Nations Unies.

Ayant ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et son protocole facultatif, la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et son protocole relatif aux droits des femmes, le Sénégal a l'obligation de prendre des mesures visant à éliminer les pratiques discriminatoires. En particulier, en vertu de l'Article 5 de la CEDEF, le Sénégal se doit de prendre des mesures pour éliminer les préjugés et les pratiques fondés sur la supériorité ou l'infériorité des sexes ou sur les rôles stéréotypés des femmes et des hommes. Ainsi, les services de Police et de Gendarmerie sont bien placés pour soutenir les efforts du gouvernement du Sénégal en ce qui concerne la réalisation des engagements liés à l'égalité des genres. L'intégration du genre dans la stratégie de développement de la Police et dans la stratégie genre des Forces Armées sont des preuves illustratives de la volonté des autorités de veiller scrupuleusement à l'égalité des genres sur tous les plans y compris dans le domaine de la sécurité. En soulignant la manière dont les femmes dans la Police et la Gendarmerie ont réussi à remettre en question les rôles stéréotypés des hommes et des femmes au Sénégal, ces institutions peuvent jouer un rôle de premier plan dans le changement des normes sociales en matière de genre.

Justification de la sélection du Sénégal comme pays pilote

Lors de la sélection des pays pilotes de cette étude, le DCAF a cherché à identifier un ensemble géographiquement diversifié de pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP) majeurs, ayant démontré leur engagement à déployer plus de femmes dans les opérations de paix.

Le Sénégal a une longue expérience de participation aux opérations de maintien de la paix menées par les Nations Unies (ONU), l'Union africaine (UA) et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Il fournit actuellement 2090 militaires et policier·ère·s. Le Sénégal est le plus grand contributeur de police aux opérations de paix des Nations Unies et figure parmi les cinq premiers contributeurs de femmes policières. En 2019, la commandante Seynabou Diouf de la Police nationale du Sénégal a été choisie comme la femme policière des Nations Unies de l'année 2019.

Le Sénégal est donc considéré comme un PFCPP bien établi et engagé, avec un bon bilan en matière de déploiement de femmes policières. La Police nationale et la Gendarmerie nationale ont le potentiel d'améliorer la participation significative de leur personnel féminin :

- En garantissant que les **besoins** des femmes en uniforme qui souhaitent être déployées et qui sont actuellement déployées sont satisfaits.
- En veillant à ce que les femmes en uniforme aient un **accès égal** aux droits, aux bénéfices et aux ressources du processus de pré-déploiement, des opportunités de déploiement et des transitions suivant le déploiement.

- En s’assurant que les femmes en uniforme puissent **participer** équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l’évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix, ce qui passe par l’affectation de femmes qualifiées à tous types de rôles dans les opérations de paix.
- En allouant des **ressources** au niveau national et organisationnel afin de créer des environnements de travail équitables pour les femmes en uniforme.
- En veillant à ce que les femmes en uniforme puissent avoir un **impact** mesurable sur la conduite des opérations de paix.

En tant que PFCPP influent et respecté, le Sénégal peut également partager ses bonnes pratiques avec d’autres pays au niveau régional et international.

La Police nationale et la Gendarmerie nationale du Sénégal : Profils et caractéristiques

Police nationale du Sénégal

Du point de vue historique, au terme de l’arrêté 4313 du 3 septembre 1949, le Chef local des services de Police portait le titre de Chef de la Sûreté de la Délégation.

Après l’indépendance du Sénégal en 1960, la structuration de la Police Nationale a été revue sur le fondement d’une pluralité de textes dont le décret 69.1361 du 6.12.1969 qui a réorganisé la Direction générale de la Sûreté nationale de l’époque, devenue aujourd’hui Direction générale de la Police Nationale ; après de nombreuses réformes dont la plus récente est la loi de 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale, d’autres textes sont applicables aux fonctionnaires de la Police nationale. Il s’agit notamment du code de justice militaire en ses dispositions relatives aux infractions militaires. La Police sénégalaise assure des missions de police judiciaire, de police administrative (maintien de l’ordre et police de la route) et de police militaire.

Toutes les structures de la Police sont mixtes avec des fonctionnaires hommes et femmes. De 2012 à 2014, la Police a eu sa première femme Inspectrice Générale et Directrice de la Police nationale, Mme Anna Semou Faye.

Représentation des femmes aux différents grades de la Police en juillet 2019 (hors Inspecteur Général et Contrôleur Général)

Grades de la Police	Nombre de femmes	Effectif total	Pourcentage de femmes
Commissaires	27	198	13.6%
Officier·ère	9	133	6.8%
Sous-officier·ère	109	859	12.7%
Agent·e de Police	687	7412	9.3%
Policier·ère· auxiliaire	50	830	6%
Total	882	9432	9.35%

Le personnel féminin de la Police recruté aux différents concours représente environ 9,35% de l’effectif total. L’objectif 5 du Plan Stratégique de Développement (PSD) de la Police (2019-2023) qui est de renforcer la politique genre au sein de l’institution est actuellement en cours de mise en œuvre.

Gendarmerie nationale du Sénégal

Le décret n° 63-294 du 11 mai 1963 organise la Gendarmerie nationale sénégalaise, qui fait partie intégrante des forces armées du Sénégal. Les années suivantes, la Gendarmerie se structure à travers la création d'une Légion d'intervention en 1976, du Groupe d'intervention de la Gendarmerie Nationale sénégalaise (GIGNS) en 1977, la réorganisation du haut commandement en 1991, l'ouverture du recrutement aux femmes en 2006 et la création d'une École des officiers de la Gendarmerie nationale (EOGN) en 2007, à Ouakam, dans l'arrondissement de Dakar.

Les principales missions de la Gendarmerie sont de veiller à la sûreté publique et d'assurer le maintien de l'ordre et l'exécution des lois et règlements. Le Haut Commandant de la Gendarmerie nationale et Directeur de la Justice Militaire a le commandement des forces de Gendarmerie. Il est nommé par le Président de la République Chef Suprême des Armées qui définit la politique de Défense Nationale. Il dépend directement du Ministère des Forces Armées et depuis 1972, a le rang et les prérogatives du Chef d'État-Major Général des Armées. La Gendarmerie nationale se compose de six légions territoriales (Dakar, Kaolack, Saint-Louis, Tambacounda, Thiès et Ziguinchor), d'une légion hors rang, de trois légions de Gendarmerie mobile, toutes implantées à Dakar, et d'unités spécialisées (une section de recherches, une section de l'environnement, une section aérienne, un groupe cynophile et un Groupe d'Intervention de la Gendarmerie Nationale) responsable de près de 80 % du territoire.

Les femmes ont intégré la Gendarmerie à partir de 2006 et représentent à ce jour 4,7 % de l'effectif total : les plus gradés sont des capitaines. En fonction de leur temps de présence dans la Gendarmerie, elles sont des commandants de compagnies et des chefs de division au niveau de l'état-major de la Gendarmerie.

L'égalité des droits et opportunités entre hommes et femmes ainsi que l'intégration d'une perspective de genre sont au centre des politiques menées au sein des Forces Armées sénégalaises, reposant sur le développement d'un cadre attractif pour les femmes, sous-tendu par des campagnes de sensibilisation. C'est ainsi qu'en 2012, la Stratégie Sectorielle Genre des Forces Armées (SSG/FA) 2012-2022 a été élaborée. La formulation de cette dernière s'inscrit dans le cadre de l'objectif du Gouvernement de réaliser l'équité et l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Afin de suivre les orientations de la stratégie sectorielle Genre (SSG/FA), la Gendarmerie Nationale qui fait partie à part entière des Forces Armées a montré la voie en créant une division Genre depuis 2018. La Stratégie vise également à atteindre 10% des femmes dans les effectifs des Forces armées, dont la Gendarmerie. Pour contribuer à sa mise en œuvre, différents programmes sont élaborés avec l'appui des partenaires comme l'Agence ONU Femmes, les Etats-Unis et le Canada.

Nombre de femmes au sein des grades de la Gendarmerie dans lesquels elles sont représentées (hors Général, Colonel, Lieutenant-Colonel, Commandant), 2020

Grades de la Gendarmerie	Personnel féminin
Capitaine	10
Lieutenant-e	16
Sous-lieutenant-e	2
Elève officier-ère d'active	4
Maréchal-e des Logis Chef-fe	49
Elève gradé-e	5
Gendarme	345
Elève gendarme	81
TOTAL	512

Représentation des femmes au sein des unités de la Gendarmerie, 2020

Unités de la Gendarmerie	Personnel féminin	Effectif total	Pourcentage de femmes
Haut Commandement	43	272	15,8%
Groupement Territorial	107	3492	3,09%
Groupement Mobile	101	3271	3,08%
Inspection interne de la Gendarmerie Nationale	02	06	33,33%
Commandement des écoles de la Gendarmerie	105	1986	5,28%
Centre administratif de la Gendarmerie Nationale	17	102	16,6%
Centre technique de la Gendarmerie nationale	15	219	6,85%
Service de Santé de la Gendarmerie Nationale	28	119	23,53%
Légion hors rang	94	1391	6,76%
TOTAL	512	10858	4,72%

La contribution du Sénégal aux opérations de paix

La participation à la paix et la sécurité internationale fait partie des priorités stratégiques de la défense nationale sénégalaise depuis l'indépendance. Dès 1960, le Sénégal s'est engagé dans sa première opération de maintien de paix onusienne, en l'occurrence l'Opération des Nations Unies au Congo (ONUC). En prenant part, à plus d'une vingtaine de missions de paix des Nations Unies dans de nombreuses zones en conflits, le Sénégal est devenu l'un des plus importants contributeurs africains aux missions de maintien de la paix dans le monde.⁶

Actuellement, le pays est le onzième⁷ plus grand contributeur de personnel en uniforme aux opérations de maintien de la paix de l'ONU, avec 2090 personnel militaire et de police déployé dans cinq missions (MINUSCA, MINUSMA, MONUSO, MINUAD, UNMISS⁸). Le Sénégal est le deuxième pays contributeur de personnel de police aux opérations de paix de l'ONU, déployant actuellement 1068 policier·ère·s (998 UPC et 70 IPO), dont 113 femmes (96 dans des UPC et 17 IPO), soit 11.8% de femmes.⁹ Le Sénégal figure parmi les cinq principaux contributeurs de personnels de police féminins.

Au fil des ans, 79 membres du personnel sénégalais ont perdu la vie au service de la paix¹⁰.

Représentation des femmes dans les contributions de personnel de police du Sénégal dans les missions de paix (novembre 2020)¹¹

Opération de paix	Type de déploiement	Nombre de femmes	Effectif déployé total	Pourcentage de femmes
MINUSCA	UPC	28	280	10%
	IPO	4	25	16%
MINUSMA	UPC	28	309	9.1%
	IPO	6	14	42.9%
MONUSO	UPC	40	270	14.8%
	IPO	7	24	29.2%
MINUAD	UPC	0	139	0%
	IPO	0	6	0%
UNMISS	IPO	0	1	0%
TOTAL		113	1068	10.6%

6 Michel Luntumbue & Virginie Moreau, Opérations de maintien de paix et retour d'expérience, Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix – Décembre 2019 ; page 3, www.observatoire-boutros-ghali.org/sites/default/files/OBG_RETEX_S%C3%A9n%C3%A9gal.pdf consulté le 12 février 2021.

7 UN Peacekeeping, 'Contributors to UN Peacekeeping Operations by Country and Post Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops 30/11/2020', peacekeeping.un.org/sites/default/files/01_summary_of_contributions_32.pdf, consulté le 12 janvier 2021.

8 UN Peacekeeping, 'Summary of Contribution to UN Peacekeeping by Country, Mission and Post: Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops 30/11/2020', peacekeeping.un.org/sites/default/files/03_country_and_mission_32.pdf, consulté le 12 janvier 2021.

9 UN Peacekeeping, 'Summary of Military and Police Personnel by Country and Post: Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troop 30/11/2020', peacekeeping.un.org/sites/default/files/05_country_and_post_32.pdf, consulté le 12 janvier 2021.

10 ONU Info, « Sénégal : un partenariat pour la paix avec l'ONU dans des endroits difficiles », 8 mars 2018, news.un.org/fr/story/2018/03/1007982, consulté le 05 août 2020.

11 UN Peacekeeping, 'Summary of Contribution to UN Peacekeeping by Country, Mission and Post: Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops 30/11/2020', peacekeeping.un.org/sites/default/files/03_country_and_mission_32.pdf, consulté le 12 janvier 2021.

Nombre de femmes déployées parmi les contributions policières du Sénégal



Proportion de femmes déployées parmi les contributions policières du Sénégal



Les opérations de paix des Nations Unies et régionales en tant que priorités nationales

Le Sénégal est considéré comme un modèle de démocratie et un exemple de stabilité politique en Afrique. Depuis son indépendance en 1960, le pays n'a jamais connu de coup d'Etat. Cela se reflète dans la politique de défense élaborée par le Sénégal, dont le maintien de la paix fait partie intégrante, tout comme la promotion de la paix et de la sécurité aux niveaux régional et international ainsi que la prise de responsabilité dans les institutions internationales vue comme un intérêt de puissance. La participation du Sénégal dans les missions de paix ne se mesure pas uniquement en termes d'effectifs. Des équipements majeurs et des moyens logistiques considérables sont mis à disposition des missions de paix. Il s'agit d'équipements critiques dont le déploiement est une des conditions de succès de toute mission.

Lors des entretiens menés pour cette étude, la majorité des décideurs clés ont reconnu que la première priorité pour la Police et la Gendarmerie est la défense nationale du Sénégal et la sécurité de leur propre territoire et de leurs frontières, la sécurité internationale et le maintien de la paix étant considérés comme secondaires. Comme l'a expliqué un interlocuteur, la Gendarmerie ne fournit du personnel aux missions de maintien de la paix qu'« après avoir satisfait ce paramètre de la sécurité nationale du Sénégal ». Cependant, pour plusieurs capitaines et colonels de la Gendarmerie, « le déploiement occupe une place très importante » dans les plans à long terme des forces de sécurité. Les responsables interrogé-e-s s'accordent à dire que

« répondre positivement aux demandes des institutions internationales » était à la fois stratégique et crucial « d'une part, pour répondre favorablement aux sollicitations des institutions internationales et d'autre part, pour honorer les engagements pris à cet effet par les autorités étatiques », de par « l'obligation légale de pourvoir aux accords internationaux ».

Les missions de paix de l'ONU et les missions régionales sont considérées de la même manière, et la plupart des responsables les ont classées au même rang de priorité. Aucun fonctionnaire ne les a explicitement classées par ordre d'importance, mais un représentant de la Police a noté que les missions régionales étaient d'une importance stratégique particulière car elles pouvaient empêcher les conflits de « dégénérer et s'étendre à d'autres régions ».

A titre d'exemple de l'action au niveau régional, depuis février 2018, le Sénégal renforce le G5 Sahel par le lancement, depuis Dakar, du Groupe d'action rapide et intervention Sahel (GARSI-Sahel).

Conditions dans lesquelles le Sénégal pourrait rappeler du personnel déployé

Selon des entretiens avec des décideurs clés, les préoccupations nationales pourraient influencer le nombre total de personnel déployé au cours d'une année donnée. Presque tous les responsables interrogé·e·s répètent que la première priorité de la Police et de la Gendarmerie est de sécuriser leurs propres frontières, leur territoire, et d'assurer la sécurité nationale du Sénégal. Bien qu'ils et elles ne précisent aucun événement national qui pourrait modifier le nombre total de déploiements, plusieurs responsables ont expliqué que le nombre total de personnel à déployer est déterminé après que les besoins immédiats de la sécurité nationale du Sénégal aient été satisfaits. Par conséquent, les préoccupations de sécurité intérieure – au sens large – pourraient influencer la disponibilité de la Gendarmerie et de la Police pour les missions de maintien de la paix. Ainsi, il serait envisageable que du personnel déployé soit rappelé au pays pour assurer la sécurité nationale dans une situation d'urgence.

Prise de décision concernant les déploiements de l'ONU

Les Forces Armées et la Police comptent dans leurs états-majors des cellules chargées de la gestion des engagements extérieurs de leurs personnels. Elles contribuent ainsi à accroître la visibilité et l'influence de la diplomatie, en prolongeant sur le terrain l'engagement du pays dans la prévention et la résolution des conflits.

La Gendarmerie Nationale, pour sa part, est dotée d'une Division des Relations Internationales, au sein du cabinet du Haut Commandant de la Gendarmerie nationale et d'un Directeur de la Justice Militaire, qui est responsable des déploiements des unités de police constituées, des policier·ère·s individuel·le·s et des agents de l'administration pénitentiaire.

Les deux acteurs clés dans le processus décisionnel sont le Ministère des Affaires Etrangères et des Sénégalais de l'Extérieur (MAESE) et le Ministère des Forces armées (MFA).

Sous l'autorité du Président de la République, le MAESE est le principal acteur de mise en œuvre de la politique étrangère du pays. Toutefois l'élaboration des données techniques des négociations diplomatiques dans le cadre d'une contribution aux OMP est du ressort du Ministère des Forces armées.

Le MFA prépare et applique la politique définie par le Chef de l'Etat en matière de défense du territoire national et de respect des engagements internationaux signés par le Sénégal. Il s'assure que les Forces Armées disposent d'un niveau opérationnel leur permettant de répondre aux décisions prises par le Chef de l'Etat, notamment lors d'une contribution aux OMP.

Ainsi, le processus décisionnel pour une contribution aux OMP est un mécanisme bien établi depuis le premier engagement en 1960. Le cycle débute au Département des opérations de paix de l'ONU (DPO) qui soumet une requête à la Mission Permanente du Sénégal à l'ONU. Cette note verbale est transmise au MAESE, avec une première évaluation. Ensuite, elle est envoyée au MFA qui évalue la disponibilité des troupes et les moyens nécessaires. Si la réponse est positive, le DPO officialise sa requête, sur laquelle les deux Ministres concernés se basent pour présenter au Président de la République un exposé des motifs. Après approbation, celui-ci instruit, par décret, le déploiement des forces sous l'égide du MFA, et délivre, si besoin, un message à l'Assemblée nationale, présenté par le MAESE. La Gendarmerie, sous l'égide du Ministère des Forces Armées, coordonne le déploiement de personnel de la Police et de la Gendarmerie.

Le mandat opérationnel prévoit une contribution, de manière significative, à la sécurité internationale dans le cadre des opérations de paix. Cet objectif n'est pas quantifié et les engagements éventuels sont étudiés au cas par cas.

Après la décision initiale de participer à une mission de maintien de la paix, les décisions ultérieures de déploiement sont prises par les responsables du commandement après des mois de « planification antérieure » selon un « calendrier bien établi » au sein de l'Etat-major. Des critères de sélection clairs sont publiés dès le départ car, selon une autorité de la Gendarmerie, « la réputation et la crédibilité du Sénégal sont en jeu ». Les officiel·le·s interrogé·e·s différencient leur prise de décision entre le déploiement des contingents et des observateurs et observatrices individuel·le·s. Selon, l'un des plus hauts responsables de la Gendarmerie, « la discussion est plus approfondie pour les contingents » que pour les individus déployés. Pour ce dernier, les discussions sur les déploiements des UPC doivent répondre à des questions concernant les unités qui seront déployées, leur nombre, leurs compétences et les moyens qui leur seront attribués. Il y a moins de discussions sur les déploiements individuels en partie parce que les critères et les directives sont fixés par l'ONU. En fin de compte, la prise de décision sur la taille et la nature des déploiements de l'ONU est initiée au sein de l'Etat-major, mais les commandant·e·s d'unité individuel·le·s font les choix ultérieurs des membres individuels de chaque contingent de l'UPC à envoyer en mission de maintien de la paix.

03

Méthodologie

Méthodologie

Aperçu de l'évaluation MOWIP

La méthodologie MOWIP¹² est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier à la fois les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles dans chacun des dix thèmes identifiés comme déterminant la participation significative des femmes. Les facteurs pertinents pour évaluer la participation significative des femmes aux OMP ne se limitent pas au moment spécifique du déploiement ; ils incluent aussi les politiques, les pratiques et les expériences des femmes et des hommes au sein de l'institution de sécurité. Ainsi, les bonnes pratiques et les améliorations possibles identifiées par la méthodologie MOWIP peuvent servir autant pour améliorer la participation significative des femmes en uniforme aux OMP, que pour améliorer les conditions d'égalité des opportunités entre hommes et femmes dans l'institution de sécurité étudiée. Le maintien de paix ne peut être dissocié de l'institution de sécurité qui gère les déploiements : faire progresser l'égalité et l'inclusion des femmes et des hommes en général au sein de l'institution, c'est aussi renforcer la tendance à la participation significative des femmes lors de déploiements.

Les dix thèmes abordés ci-dessous comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre de femmes et la nature de leur participation aux opérations de paix, depuis le recrutement initial dans la Police nationale et la Gendarmerie nationale jusqu'au déploiement en mission. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau institutionnel qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau institutionnel). La méthodologie MOWIP permet de déterminer si et dans quelle mesure chacun des dix thèmes constitue un obstacle ou une opportunité. Appliquée à une institution de sécurité donnée, ses principaux objectifs sont les suivants :

- Lister l'ensemble des thèmes qui pourraient être améliorés pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU ;
- Identifier les bonnes pratiques existantes qui peuvent être exploitées et/ou diffusées plus largement ;
- Appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thème pour accroître la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité ;
- Déterminer l'impact différentiel de chaque thème au sein de l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP comporte trois composantes, qui sont mises en œuvre par l'équipe d'évaluation nationale :

La **fiche d'information institutionnelle (FII)** qui contient environ 200 questions destinées à recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès de sources officielles sur les déploiements dans les opérations de paix des Nations Unies de la Police et de la Gendarmerie sénégalaises.

Des informations concernant la prise de décision pour le déploiement en opérations de paix sont ensuite collectées par des **entretiens avec des questionnaires clés** des institutions de sécurité ainsi que des ministères concernés.

La troisième composante de la méthodologie est une **enquête** menée auprès de personnel, hommes et femmes, déployé-e-s et non-déployé-e-s, de la Police et de la Gendarmerie.

Après le traitement et l'analyse des données des trois outils de collecte de données, les thèmes sont classés en vertu d'un **code de couleur**. Le rouge indique les thèmes qui constituent les priorités les plus importantes et le vert indique les domaines de faible priorité voire d'opportunité. Dans le présent rapport, au sein de chaque thème sont présentés les facteurs qui influencent le recrutement et le déploiement **en général** (♂♀) et ceux qui affectent particulièrement **les femmes** (♀).

L'analyse des données de l'enquête prend en considération le grade¹³, l'âge, le(s) déploiement(s) passé(s), l'appartenance à la Police ou à la Gendarmerie. Nous identifions les cas où il existe des différences statistiquement significatives¹⁴ entre les hommes et les femmes interrogé-e-s dans le cadre de l'enquête. Cela

12 Sabrina Karim, 'MOWIP Methodology : Measuring Opportunities for Women in Peace Operations', 2020, www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_2.pdf, consulté le 27 avril 2021.

13 Dans ces modèles, le rang a été divisé entre les personnes « de grade élevé » et « de grade inférieur ». Les grades suivants appartiennent à la catégorie « grade élevé » : Inspecteur, Commissaire de police divisionnaire de classe exceptionnelle, Commissaire, Commandant, Capitaine, Lieutenant dans la Police, Général, Colonel, Lieutenant-Colonel, Commandant, Capitaine, Lieutenant, et sous-lieutenant dans la Gendarmerie.

14 Si l'enquête était répétée à des nombreuses reprises, les hommes répondraient toujours de manière unique en comparaison avec les femmes, si l'on tient compte d'autres facteurs qui peuvent également influencer les réponses (tels que le grade, l'âge, le statut de déploiement et le service). La signification statistique a été déterminée par une valeur p de 0,1 ou moins dans les modèles de régression décrits dans l'encadré.

indique que les différences de réponses entre les hommes et les femmes peuvent refléter des différences réelles dans leurs expériences et leurs perceptions, plutôt que d'être dues au hasard ou au fait que les femmes seraient surreprésentées dans certains grades ou services. Les données de l'enquête sont comparées aux données de la FII pour examiner les écarts entre les politiques institutionnelles et les expériences et perceptions réelles du personnel de la Police ou de la Gendarmerie.

L'analyse des données de l'enquête

Les données ont été analysées de plusieurs façons. Tout d'abord, des statistiques descriptives ont été calculées pour l'échantillon complet, pour les femmes, les hommes, les personnes précédemment déployées dans une mission de maintien de la paix des Nations Unies et les personnes jamais déployées dans une mission de maintien de la paix des Nations Unies.

Ensuite, des tests t - qui déterminent si la valeur moyenne des répondants varie entre les hommes et les femmes et entre le personnel déployé et non déployé - ont été effectués pour déterminer s'il y avait une différence significative entre les répondant·e·s de ces sous-groupes (distingué·e·s par sexe et par statut de déploiement). Troisièmement, des modèles de régression ont été utilisés pour déterminer si les hommes et les femmes ainsi que le personnel déployé et non déployé ont répondu de manière statistiquement significative en contrôlant d'autres facteurs qui peuvent influencer les réponses, tels que l'âge, le grade et le type de service.

S'il y avait une différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes (lorsqu'il y avait une valeur p inférieure à 0,1), nous l'indiquons dans ce rapport. Si nous ne signalons pas de proportions de réponse différentes entre les hommes et les femmes, cela indique qu'il n'existait pas de différence significative entre les hommes et femmes interrogé·e·s, les autres facteurs étant constants. Les modèles de régression ont été exécutés sous forme de régression logistique lorsque la réponse est dichotomique (par exemple, lorsque les options de réponse sont oui ou par non) et de régression logistique ordinale lorsque les options de réponse sont catégoriques ou ordinales (par exemple, les questions qui demandent dans quelle mesure la personne est d'accord avec un certain énoncé). Pour les variables continues, la méthode de régression des moindres carrés ordinaires a été utilisée.

La méthodologie MOWIP produit donc des résultats solides et fondés sur des preuves. Elle est ancrée dans les perspectives de l'institution, les connaissances acquises par l'équipe d'évaluation ainsi que dans l'expertise de spécialistes ayant une formation universitaire en matière de genre et d'opérations de paix. Elle peut être utilisée pour fournir des recommandations transformatives et fondées sur des preuves qui ciblent efficacement les causes profondes qui empêchent le personnel en uniforme, en particulier les femmes, de se déployer dans des opérations de paix. L'utilisation d'une méthodologie commune à de nombreux PFCPP permet également d'identifier les obstacles universels qui doivent être abordés au niveau des Nations Unies et de mettre en évidence les bonnes pratiques qui peuvent être partagées et adaptées à d'autres contextes.

Le CHEDS : le partenaire national de recherche

Créé en 2013, le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS) est placé sous la tutelle administrative de la Présidence de la République du Sénégal et la tutelle technique de l'Etat-Major Particulier de la Présidence de la République. Il ambitionne de générer à partir du Sénégal, un vivier d'acteurs, hommes et femmes, aptes à apporter des solutions novatrices et pérennes aux menaces et défis sécuritaires nationaux, sous régionaux et continentaux.

Avec une option sécurité humaine, le CHEDS développe des programmes de formation, de renforcement de capacités, de recherche et crée des espaces d'échange et de dialogue. Conscient du rôle des femmes dans l'édification de sociétés stables et paisibles, le Centre a initié depuis 2015, le programme « Femmes, Leadership, Défense, Sécurité et Paix » (PFLDSP), afin d'en faire des actrices s'impliquant dans les thématiques liées à la défense, la paix et la sécurité.

De par la constitution de son personnel intégrant à la fois des officiers de haut rang et des personnes issues du civil, de par son rattachement et l'intégration du genre dans ses programmes, le CHEDS avait le profil adéquat pour mener à bien cette recherche.

L'équipe de recherche

Composée des personnes ressources et des enquêteur·trice·s, l'équipe de recherche se caractérise par sa pluridisciplinarité.

Les six personnes ressources sont des professionnel·le·s aux profils divers, ayant pour mission d'accompagner la mise en œuvre du projet au Sénégal et de l'appuyer dans toutes les tâches nécessaires à sa réalisation. Il s'agit d'un colonel de l'EMGA, d'une inspectrice de Police à la retraite, d'une capitaine de la Gendarmerie, d'une commissaire de Police, d'un professeur d'université et d'un colonel de l'Armée en service au CHEDS. L'implication de ces personnes ressources constitue une bonne pratique et une innovation dans la présente méthodologie de recherche.

En outre, une équipe polyvalente composée de neuf enquêteur·trice·s a mené à bien la collecte des données sur le terrain. Dans cette optique elle a regroupé en son sein divers profils jumelant des personnes ayant de l'expérience de terrain et des personnes plus novices. Les enquêteur·trice·s avaient les profils suivants : sociologue, juristes, enquêtrice, et biologiste.

L'équipe avait à sa tête une chercheuse principale, enseignante ayant capitalisé plus de dix dans le domaine de la recherche. Elle travaillait sous la supervision de la coordinatrice du Projet, Directrice des programmes spéciaux au sein du CHEDS. Ces programmes ciblent les femmes, les jeunes, les médias, les député·e·s etc.

La mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au sein de la Police et de la Gendarmerie nationales du Sénégal.

L'évaluation MOWIP pour la Police nationale et la Gendarmerie nationale a été réalisée entre juin 2019, date de la première visite de l'équipe du DCAF au Sénégal, et juin 2020, date de la finalisation des instruments de collecte de données mentionnés ci-dessous.

Le Sénégal a, dès le début, mis en place une équipe pluridisciplinaire composée des points focaux de la Gendarmerie, de la Police, de l'Armée, d'universitaires, ainsi que l'ensemble du personnel du projet et du staff de la Direction des Programmes spéciaux du CHEDS.

Le travail de terrain a été précédé d'une lourde phase administrative avec des demandes d'autorisations et d'échantillonnages envoyées à la haute hiérarchie de la Police et de la Gendarmerie. Pour cette dernière, le processus a été facilité par les visites de courtoisie initialement rendues aux autorités et par l'implication active du point focal de la Gendarmerie dans le suivi du processus. Pour la Police, l'appui des autorités du CHEDS et des visites de proximité ont permis d'obtenir l'autorisation d'enquêter.

Afin de garantir la précision et l'exactitude des informations présentes dans ce rapport, la chercheuse principale a rempli entre mars et juillet 2020 deux **fiches d'information institutionnelle (FII)**, une pour la Police et une pour la Gendarmerie. Le remplissage des FII a été fait grâce à une analyse croisée de la recherche documentaire et de l'administration des entretiens. L'étude de l'arsenal juridico-institutionnel a été déterminant pour répondre à la plupart des questions qualitatives. Le remplissage de la fiche institutionnelle a réussi grâce à l'apport inestimable de policiers et policières à la retraite et ayant une solide expérience dans les missions de paix.

En ce qui concerne les **entretiens**, les décisionnaires ont été sélectionné·e·s en collaboration avec les points focaux de la Gendarmerie et de la Police. De mai 2019 à juillet 2020, près de quarante entretiens formels ont été menés au total dont 24 concernaient les décideurs. Beaucoup de femmes ayant eu l'expérience des missions de paix y ont participé. La chercheuse principale, assistée d'un chercheur junior a profité de l'évaluation de la stratégie genre qu'elle menait pour administrer la plupart des entretiens aux décisionnaires. Elle a aussi bénéficié de l'apport précieux des points focaux/personnes ressources dans les Forces

Pour mener à bien l'**enquête**, un atelier de contextualisation de deux jours a été organisé pour adapter les questions aux réalités socio-culturelles sénégalaises. Cet atelier a été complété par les activités d'une phase qui fut très complexe car l'équipe a passé en revue et de façon exhaustive l'ensemble des questions sur le fond et la forme. La version pré-validée a servi à mener l'enquête pilote. Les débriefings faits, juste après ladite enquête, ont permis d'adopter une version définitive du document.

L'**enquête** s'est faite sur la base d'un formulaire d'une durée allant d'une heure (1h) à une heure trente (1h30). L'échantillon comprenait 376 personnes au total, dont 260 personnes étaient issues de la Gendarmerie et 116 de la Police avec un effectif de 167 femmes ; plus précisément 221 personnes dont 68 femmes avaient déjà l'expérience des missions de paix. Au sein de la Police, les personnes interrogées allaient du grade de commissaire simple à celui d'agent·e de Police. Au sein de la Gendarmerie, les personnes interrogées allaient du grade de lieutenant-colonel au grade de gendarme. Les groupes ethniques les plus courants des personnes interrogées étaient les Serer (35%), les Wolof (23%), les Puular (12%) et les Diola (12%). La durée moyenne de présence dans la Police et la Gendarmerie était de 9 ans et variait entre 1 et 35 ans de service. L'âge moyen d'entrée dans la Police et la Gendarmerie est de 24,5 ans. Environ 60% de l'échantillon avait des enfants et 33% de l'échantillon était marié.

Une équipe composée d'enquêteurs et d'enquêtrices professionnel·le·s et d'assistant·e·s de recherche parlant les langues locales a été déployée sur l'ensemble des zones d'enquête (Fatick, Kaolack, Saint-Louis, Tambacounda, Ziguinchor et Dakar). Leur maîtrise des langues locales a été un facteur déterminant de succès, car cela a permis la bonne compréhension de toutes les questions par toutes les personnes enquêtées indépendamment de leur niveau de français. L'enquête s'est déroulée en un temps record, un mois au total sur le terrain (février-mars 2020), grâce au travail préparatoire minutieux conduit en amont.

L'équipe de Cornell a ensuite traité et analysé les données de l'enquête, en se concentrant sur les différences statistiquement significatives entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre le personnel déployé et non déployé. L'équipe du Sénégal a complété et affiné cette analyse par le biais d'une révision pointue des résultats et l'organisation d'un atelier focus group en novembre 2020. Il a permis de faire un retour de terrain sur les enquêtes menées à partir des résultats fournis par le DCAF et l'Université Cornell. L'objectif principal recherché était de compléter les documents initiaux (FFI, rapport définitif des enquêtes de terrain ainsi que la revue de la littérature), finaliser les questions supplémentaires et les harmoniser pour affiner l'analyse des données.

Deux ateliers de présentations orales, menés en décembre 2020 et janvier 2021, ont permis de partager les résultats préliminaires de l'analyse respectivement avec la Gendarmerie et la Police. Ces ateliers ont également permis de revenir sur les interprétations de certains résultats issus des collectes de données, l'approfondissement de certaines analyses et leur adaptation au contexte sénégalais. Les résultats finaux ont été présentés et approuvés lors d'un atelier de validation de quatre demi-journées mené en avril 2021 avec des représentant·e·s haut·e·s gradé·s de la Police et de la Gendarmerie et des personnes ressources. Les recommandations présentées dans ce rapport ont été développées durant l'atelier de validation et finalisées par ces mêmes participant·e·s, le Groupe de Travail et l'équipe du CHEDS.

04

Résultats de l'évaluation MOWIP

Résultats de l'évaluation MOWIP

La méthodologie MOWIP mesure les opportunités et les obstacles dans dix thèmes. Une note est attribuée à chaque thème afin de mettre en exergue les domaines sur lesquels l'institution de sécurité devrait concentrer ses efforts à l'avenir pour améliorer la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix. Le tableau ci-après est une synthèse des résultats obtenus ; les sections suivantes du rapport contiennent davantage de détails concernant les obstacles et les opportunités par thème.

Avant le déploiement : y compris les facteurs liés à la génération des forces			Thèmes transversaux	
	1	POPULATION ÉLIGIBLE (P. 32) Y a-t-il assez de femmes dans les institutions nationales ?		
	2	CRITÈRES DE DÉPLOIEMENT (P. 42) Les critères correspondent-ils aux compétences requises en mission ?	9	10
	3	SÉLECTION POUR LE DÉPLOIEMENT (P. 49) Est-ce que chacun-e a une chance équitable d'être déployé-e ?	RÔLES BASÉS SUR LE GENRE (P.90) Est-ce que les idées préconçues sur les femmes affectent leurs possibilités d'être déployées et de participer significativement ?	EXCLUSION SOCIALE (P. 97) Est-ce que les femmes sont traitées comme des membres de l'équipe à part entière ?
	4	CONTRAINTES DOMESTIQUES (P. 56) Y a-t-il des arrangements pour les familles des femmes déployées ?		
Pendant le déploiement : y compris les conditions pour les femmes lors des opérations				
	5	L'INFRASTRUCTURE DANS LES OMP (P. 65) Le logement et les équipements correspondent-ils aux besoins des femmes déployées ?		
	6	LES EXPÉRIENCES DANS LES OMP (P. 71) Est-ce que les expériences des femmes dans les opérations de paix affectent les décisions liées au (re)déploiement ?		
Après le déploiement : y compris les facteurs impactant le redéploiement				
	7	AVANCEMENT PROFESSIONNEL (P. 78) Est-ce que les déploiements sont avantageux pour la carrière des femmes ?		
En tous temps				
	8	LEADERSHIP EN CASCADE (P. 83) Est-ce que les décisionnaires sont favorables au déploiement des femmes ?		

- PRIORITÉ ÉLEVÉE
- PRIORITÉ MOYENNE
- PRIORITÉ BASSE

- THÈMES INSTITUTIONNELS
- THÈMES TRANSVERSAUX

Comprendre les résultats

Dans les sections suivantes, un résumé d'une page des résultats sera donné pour chaque thème, suivi d'une explication détaillée des résultats.

Comprendre la classification de chaque thème (priorité élevée, moyenne, ou basse)¹⁵

Les conclusions pour chaque thème ont été tirées de trois sources de données : la FII, les entretiens et l'enquête. Les données sont ensuite utilisées pour mesurer un ensemble d'indicateurs pour chaque thème. Ensuite, tous les indicateurs appartenant à un thème sont examinés ensemble afin de déterminer si le thème en question constitue une priorité haute, moyenne ou basse pour les activités de suivi.

Pour classer les thèmes, la méthodologie tient également compte des différences dans les résultats de la FII, des entretiens et de l'enquête. Plus précisément, elle examine :

- Si les réponses de la FII et des entretiens avec les décideurs en matière de politiques, pratiques et programmes étaient différentes des réponses de l'enquête, qui mesurent les expériences du personnel par rapport à ces politiques, pratiques et programmes.
- Si certaines politiques ou pratiques affectent les femmes et les hommes de manière disproportionnée (par exemple, le fait de requérir un minimum de taille pourrait favoriser les hommes car ils sont plus grands en moyenne que les femmes).
- S'il existe une différence significative dans la façon dont les femmes et les hommes ont répondu à chaque question de l'enquête.

Les résultats mettent donc en évidence les opportunités et les obstacles à une participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, ainsi que les lacunes dans la mise en œuvre des politiques existantes et les différences de perception entre le personnel de haut niveau et le personnel moins élevé, et entre les femmes et les hommes.

Les thèmes transversaux

Les thèmes 9 (rôles basés sur le genre) et 10 (exclusion sociale¹⁶) qui reflètent les valeurs, les normes, les perceptions, les comportements et les pratiques des individus au sein des institutions de sécurité, ainsi que les cultures institutionnelles et la dynamique de groupe que cela entraîne sont transversaux : en effet ils ont un impact sur tous les thèmes de 1 à 8. Les conclusions pour les thèmes 1 à 8 comprennent également une section sur la manière dont ces thèmes transversaux ont affecté les résultats. Cela permettra d'orienter les recommandations, car le changement transformationnel peut impliquer à la fois des changements de politiques et de mentalités.

Différences entre la Police et la Gendarmerie

La Police et la Gendarmerie ont participé de manière conjointe à cette évaluation. Bien que les similitudes et les différences entre les deux institutions aient été mesurées, l'échantillon de l'enquête n'est pas assez grand pour mesurer les différences statistiquement significatives dans les réponses du personnel de chacune des deux institutions pour la plupart des questions. Cependant, lorsqu'une différence significative est constatée, elle sera incluse dans les résultats. Sinon, des enquêtes supplémentaires seront nécessaires si la Police et la Gendarmerie souhaitent explorer leurs spécificités respectives en matière d'obstacles et d'opportunités pour les femmes sur la base des conclusions de ce rapport.

Informations complémentaires

Le rapport contient les conclusions les plus importantes identifiées par le DCAF et l'Université Cornell. Une analyse plus approfondie peut être réalisée à l'aide de l'ensemble de données si cela est nécessaire pour les activités de suivi.

¹⁵ Pour plus de détails, voir la section 4 de la méthodologie MOWIP, disponible en anglais ici : www.dcaf.ch/mowip-methodology.

¹⁶ Le terme « exclusion sociale » est utilisé tout au long de ce rapport car il reflète la terminologie standard de la méthodologie MOWIP et pour des raisons de cohérence et comparabilité entre les pays ayant mis en œuvre la méthodologie. Néanmoins, l'équipe de recherche du Sénégal a noté que ce terme, dont la connotation négative est forte dans la langue française, ne reflète pas une réalité nationale. L'équipe a suggéré le terme de « frustrations sociales ».



THÈME 1 : Population éligible

PRIORITÉ
MOYENNE

Le thème 1, population éligible, examine s'il y a suffisamment de femmes dans la Police et la Gendarmerie pour atteindre les objectifs fixés dans la « Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue 2018-2028 » du Département des opérations de paix des Nations Unies : d'ici à 2028, les femmes devront représenter 20% des UPC et 30% des policier·ère·s individuel·le·s.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les femmes ont le droit de servir dans tous les rôles au sein de la Police et la Gendarmerie. (p.34)
- Les hommes et les femmes ont autant de chances de participer à des formations internationales. (p.36)
- Les femmes qui occupent (ou ont occupé) des postes décisionnels dans la Police et la Gendarmerie servent de modèles aux recrues plus récentes. Il s'agit donc de continuer à favoriser l'accès des femmes à ces postes à responsabilité. (p.35-36)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Les femmes sont sous-représentées dans les rôles tactiques et opérationnels. (p.37)
- Certaines femmes disent ne pas avoir accès à des logements, des toilettes ou des équipements convenables. (p.36, p.39)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Les rôles que les femmes et les hommes occupent dans la Police et la Gendarmerie continuent de refléter les rôles stéréotypés de genre qui existent dans la société.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Le rôle des femmes pionnières de la Police n'est pas institutionnalisé au sein de la Police mais en attendant la réalisation de la division genre, elles jouent un rôle central dans l'accompagnement des femmes en service. En outre, elles pourraient, ultérieurement accompagner ladite division dans la mise en œuvre de ses différentes activités. (p.35)
- En moyenne, les femmes sont moins susceptibles d'être déployées et le font moins de fois que les hommes (p.37), bien qu'il·elle·s souhaiteraient tous et toutes être redéployé·e·s. (p.36)
- Tout le monde est censé avoir un accès égal aux uniformes et à l'équipement, mais les hommes et les femmes signalent que ce n'est pas le cas en pratique. (p.34, p.39)
- Un certain nombre d'hommes perçoivent les actions de discrimination positive ou les mesures d'équité comme représentant une forme de favoritisme professionnel à l'égard des femmes (au détriment des hommes). (p.40)

Résultats détaillés

Encadré 1.1 : Les femmes dans la Police et la Gendarmerie nationales du Sénégal en 2020

En 2020, la Gendarmerie comptait 512 femmes, soit 4,7 % de l'effectif total de la Gendarmerie. Le nombre total d'officier·ère·s de haut rang était de 348, dont 30 femmes.

La Gendarmerie compte des sous-officières dans ses effectifs depuis octobre 2006. Dans la Stratégie Sectorielle Genre 2012-2022, elle propose un quota de 10 % de femmes pour chaque promotion de 500 élèves.

Par ailleurs, en 2020, il y avait 882 femmes dans la Police. Au sein de la Police, 36 femmes occupaient des postes de direction, dont 9 officières et 27 commissaires. Les femmes représentaient 10,9 % des postes de direction et 9,35% des effectifs totaux de la Police.

OPPORTUNITÉS

Les femmes sont entrées dans la Police en 1981/1982

La Police a été la première structure de sécurité sénégalaise à recruter des femmes en 1981-1982¹⁷. Elles ont été autorisées à entrer à l'École de formation de la Police la même année suivant les mêmes exigences que les hommes. Dans la Police, les femmes ont légalement accès à tous les postes disponibles : corps des commissaires, sous-officier·ère·s et agent·e·s de Police dont les membres ne sont pas soumis à l'obligation d'avoir accompli un service militaire actif. L'accès à la Police demande de passer un concours, et les femmes sont soumises aux mêmes critères que les hommes. En outre, des mesures réglementaires ont été prises pour abaisser la taille requise à 1m60 et une étude a été entreprise, avec la participation des femmes, pour convenir de leur tenue officielle. La première année, quatre postes de commissaires, trois postes d'officier·ère·s et sept postes d'inspecteur·rice·s ont été ouverts au concours et il y a eu treize candidates femmes.

Encadré 1.2 : Femmes modèles et pionnières – portrait de Madame Anna Sémou Faye

La Commissaire Divisionnaire de classe exceptionnelle Anna Sémou Faye fait partie des premières femmes à avoir rejoint la Police, en 1983. Elle a dirigé des commissariats de sécurité publique, l'unité de la Police judiciaire (PJ), puis la Police des Aïres et des Frontières avant de coordonner le Comité interministériel de lutte contre la drogue. Elle est la seule femme à avoir occupé le grade d'Inspectrice Générale de Police. Elle est devenue la première femme Directrice Générale de la Police Nationale du Sénégal en juillet 2013, après trente ans de carrière dans la Police.¹⁸ Après avoir quitté ce poste en 2015, elle a été nommée Ambassadeur du Sénégal en Guinée.

Les hommes et les femmes entrent dans la Police et la Gendarmerie de différentes manières et pour différentes raisons

Les femmes de l'échantillon de l'enquête sont entrées dans la Police et la Gendarmerie à un âge relativement plus précoce que les hommes. En moyenne, pour les femmes l'âge est de 24,8 ans et de 25 ans pour les hommes. En comparant les deux corps, on constate qu'en moyenne, les répondant·e·s de la Police sont entrées dans l'institution à un âge plus avancé que ceux et celles de la Gendarmerie. En matière de durée de service, les femmes ont en moyenne servi dans la Police et la Gendarmerie pendant environ 6,5 ans, tandis que les hommes ont en moyenne servi pendant près de 12 ans ce qui est en phase avec la période d'ouverture des institutions aux femmes.

Les femmes ont plus souvent entendu parler de la possibilité d'entrer dans la Police et la Gendarmerie par des membres de leur famille (16 % des femmes et 8 % des hommes), les journaux (12 % des femmes et 5 % des hommes), la télévision (7 % des femmes et 2 % des hommes) et moins souvent par le biais des réseaux sociaux (7 % des femmes et 8 % des hommes) et les recruteurs hommes (7 % des femmes et 12 % des hommes). On note que 25 % des hommes et des femmes ont entendu parler de la possibilité d'adhésion par des ami·e·s, 4 % à la radio, 4 % à l'école ou par un·e enseignant·e (les répondant·e·s de la Police étaient plus susceptibles d'en entendre parler à l'école ou par un·e enseignant·e), 1 % en ont entendu parler par un·e

17 En 1981, le paragraphe 9 de l'article 38 bis de la loi n°066-07 du 18 janvier 1966 relative au statut des personnels de Police est abrogé.

18 RFI Afrique, « Sénégal : Anna Semou Faye, une femme de poigne à la tête de la police nationale », 27 juillet 2013, www.rfi.fr/fr/afrique/20130727-sene-gal-anna-semou-faye-une-femme-poigne-tete-police-nationale, consulté le 27 avril 2021.

mentor-e, moins de 1 % en ont entendu parler par une femme recruteuse, 27 % ont fait des recherches pour savoir comment adhérer et 19 % en ont entendu parler d'autres manières non mentionnées ici.

La raison la plus souvent choisie pour rejoindre la Police ou la Gendarmerie est que « c'était un rêve d'enfant » (40% des répondant-e-s à l'enquête). Pour le reste, 33% l'ont fait pour la stabilité de l'emploi (les répondant-e-s de la Police étaient moins nombreux à le dire), 30% parce qu'il-elle-s voulaient aider les gens, 27% pour l'aventure, 9% pour des raisons financières ou salariales, 7% pour les avantages sociaux, 6% « parce qu'il-elle-s avaient de la famille » dans la Police ou la Gendarmerie, 6% par envie d'héroïsme, 2% parce qu'il-elle-s « avaient des ami-e-s » dans la Police ou la Gendarmerie. On constate que 18 % ont adhéré pour d'autres raisons non mentionnées ici. Les femmes sont moins nombreuses à dire qu'elles ont rejoint la Police ou la Gendarmerie pour des raisons de stabilité professionnelle (26 % des femmes et 39 % des hommes) et par envie d'héroïsme (4 % des femmes et 8 % des hommes). Un fait à noter est que les femmes sont quatre fois plus nombreuses à dire qu'elles se sont engagées pour l'aventure (4 % des femmes contre 1 % des hommes).

Les hommes et les femmes interrogé-e-s avaient la même probabilité d'avoir de la famille dans la Police ou la Gendarmerie. Parmi les enquêté-e-s, 13 % ont un grand-père dans la Police ou la Gendarmerie (les répondant-e-s de la Police sont plus nombreux à le dire), 13 % ont un père, 16 % ont un frère, 1 % ont une sœur, 11 % ont un oncle, 9 % ont un cousin et moins de 1 % ont une tante ou une cousine. Cependant plus de la moitié (56%) n'avaient aucun membre de famille dans la Police ou la Gendarmerie ; les répondant-e-s de la Police étaient moins susceptibles de dire qu'il-elle-s n'avaient aucun membre de famille ayant servi dans la Police.

Il n'y a pas d'interdiction pour les femmes de servir dans différentes unités

Il est permis aux femmes policières et gendarmes de servir dans toutes les unités de la Police et de la Gendarmerie, y compris les unités tactiques. En outre, les hommes et les femmes ne sont exclu-e-s d'aucun domaine ou rôle pendant la formation de base. Les femmes comme les hommes s'entraînent à l'informatique et à l'utilisation des armes à feu.

Les critères de promotion sont établis

Les critères de promotion sont les mêmes dans la Police et dans la Gendarmerie. Les critères d'avancement sont les suivants : diplôme (grade universitaire), ancienneté, mérites et valeurs professionnelles. Plus le diplôme universitaire est élevé (doctorat, master, licence), plus la probabilité d'être promu-e est grande. L'expérience compte également. Enfin, la discipline, la rigueur, le respect de la hiérarchie, contribuent à la promotion. La direction du personnel organise les promotions sous l'autorité de la Direction. Le processus utilise les mêmes critères pour les hommes et les femmes et dépend du fait que l'on soit commissaire de Police, policier-ère ou sous-officier-ère de Police. L'avancement en grade se fait par choix, par inscription sur un tableau de promotion établi conformément aux dispositions de la loi n° 2009-18 du 9 mars 2009. Pour les commissaires, il-elle-s peuvent être inscrit-e-s sur le tableau de promotion et promu-e-s sur proposition de leur chef-fe de service.

Les femmes ont des uniformes faits pour elles

Le port de l'uniforme est obligatoire pour tous les membres de la Gendarmerie nationale. Il existe des uniformes spécifiques pour les femmes. Par ailleurs, en cas de grossesse, le port de la tenue civile est autorisé (articles 40 et 41 du décret n° 90-1159 du 12 octobre 1990). Comme pour la Gendarmerie, le port de l'uniforme est obligatoire pour tous les membres de la Police nationale. Il existe des uniformes spécifiques pour les femmes, sauf instruction contraire du ministère chargé de la Police nationale.

On note que 81 % des femmes interrogées ont déclaré avoir un uniforme adéquat, pour 84% des hommes interrogés, et 19 % des femmes ont déclaré qu'elles n'avaient pas reçu un uniforme adéquat (pour 16% des hommes).

Les femmes ont accès aux formations

Il existe une direction de la Formation qui organise des cours et des séminaires de courte durée pour les hommes et les femmes. Des formations sont également mises à disposition par le biais de partenariats : par exemple celle aux techniques d'enquêtes judiciaires sur les enfants victimes ou auteurs d'infractions,

organisée par l'Ambassade de France, l'atelier de formation à la protection des données dans le cadre du projet GLACY¹⁹, organisé par INTERPOL²⁰, et le séminaire de formation préalable au déploiement dans les opérations de maintien de la paix, organisé par le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix (KAIPTC) à Accra au Ghana. Parallèlement à ces activités éducatives, la Direction de la Police a initié un séminaire de formation pour les agent-e-s de la Direction de la surveillance territoriale et de la Direction de la Police des frontières, axé sur la mise à niveau en matière de terrorisme, de renseignement et d'écriture.

Les policiers et policières suivent tou-te-s une formation de base, qui comprend : entraînement physique, conduite d'un véhicule, Droits humains, Droit pénal spécial, Droit pénal général, , Droit de la circulation routière, Droit public, Procédure pénale, Statut spécial de la Police, Ethique et déontologie, Gestes techniques professionnels d'intervention, Armement, tir, Informatique, Rédaction administrative, Maintien de l'ordre, et Anglais. Les cours sont les mêmes, sauf en temps de guerre, où la formation de la Gendarmerie comprend une formation militaire alors que les cours de la Police ont vocation à enseigner le maintien de l'ordre.

En plus de cette formation de base, les différentes catégories de la Police et la Gendarmerie (agent-e-s et sous-officier-ère-s) approfondissent certaines matières de manière plus spécialisée.

En outre, le cursus des officier-ère-s comprend un volet juridique, une formation technique spécifique (enquête, renseignement général, sécurité publique, entretien public, statut du personnel, déontologie et éthique, criminologie, cybercriminalité, contrôle des frontières, sécurité des ports et des aéroports, Police technique et scientifique, instruction sur le tir et l'armement, techniques d'intervention). Il existe également une formation générale (informatique, pratique sportive, médecine légale, contentieux douanier, etc.) pour les officier-ère-s.

Encadré 1.3 : L'Association des Pionnières de la Police du Sénégal (APPS)

L'Association des Pionnières de la Police du Sénégal (APPS) a été active depuis 2019. Elle compte environ 1000 membres parmi lesquels 33 femmes pionnières. L'Association des Pionnières de la Police a été institutionnalisée en 2020, lorsque la Direction Générale de l'Administration Territoriale (DAGAT) a signé les documents les reconnaissant comme une association de pionnières au Sénégal ; cependant, en raison de la pandémie de COVID-19, les activités n'ont pas encore été mises en œuvre. Elle ne bénéficie à ce jour d'aucun financement institutionnel de la part de la Police, mais d'un soutien logistique. Elle comporte différents panels dont le panel du Comité de pilotage qui ne réunit que ses membres et un autre panel plus ouvert, impliquant les jeunes policières avec un système de tutorat. En outre, afin de soutenir les femmes récemment recrutées, les pionnières organisent des dialogues entre les différentes cohortes, et entre les femmes policières actives et retraitées. Par exemple, en 2013, une grande réunion ouverte s'était tenue à l'École de Police portant sur les questions liées au genre en partenariat avec l'Association, il s'est agi d'un moment d'échange entre les nouvelles recrues et certaines pionnières comme Mme Anna Sémou Faye.

Les participant-e-s de l'atelier de validation ont indiqué que l'APPS a un rôle essentiel pour porter la « voix des sans-voix » auprès des autorités, les femmes actuellement en activité dans la Police ayant un devoir de réserve et ne pouvant donc pas faire de plaidoyer ou porter de revendications auprès de la Direction.

En ce qui concerne la Gendarmerie, le personnel féminin dans ce corps est plus jeune, car les premières recrues ne sont arrivées qu'en 2006. Il existe une Association des premières femmes à intégrer la Gendarmerie (qui initialement était l'Association de la première promotion des femmes gendarmes recrutées en 2006) qui mène des activités, mais n'a pas autant de poids que l'APPS car ses membres sont encore jeunes et en service.

La présence de femmes dans des postes à responsabilité et dans des rôles opérationnels et tactiques indique que les métiers de la Police et de la Gendarmerie peuvent être exercés par tout Sénégalais-e ayant la motivation, l'engagement et la condition physique et mentale adéquate.

19 Action Globale sur la cybercriminalité.

20 L'Organisation internationale de police criminelle.

Les hommes et les femmes ont les mêmes chances de recevoir une formation internationale

L'enquête a permis de noter que 55% des personnes interrogées n'avaient jamais reçu de formation policière internationale, 27% ont reçu une formation policière internationale une fois, 8% l'ont reçue deux fois, 2% trois fois, 4% quatre fois, et 5% cinq fois ou plus. En moyenne, les femmes et les hommes ont reçu autant de formations au niveau international.

Il existe des chambres séparées pour les femmes

Tant dans la Gendarmerie que dans la Police, les femmes et les hommes dorment dans les mêmes bâtiments mais des chambres et des toilettes séparées sont aménagées au sein de ces casernes.

Parmi les répondant·e·s à l'enquête, 77 % des hommes ont déclaré disposer de logements adéquats et pour 6 % ces logements ne sont pas adéquats. Parmi les hommes interrogés, 17% disent ne pas avoir de logements. Parmi les femmes interrogées, 60 % ont déclaré disposer de logements adéquats et 12 % en disposent mais ils n'étaient pas adéquats. Enfin, 28% des femmes interrogées ont déclaré ne pas avoir de logements.

Des logements sont prévus pour les familles de la Police et de la Gendarmerie

Il s'avère que 83% des hommes et des femmes interrogé·e·s ont déclaré que la Police et la Gendarmerie fournissaient des logements aux familles. Pour 5 %, un logement était fourni, mais il n'était pas adéquat, et 12 % ont déclaré que la Police et la Gendarmerie ne fournissaient pas de logement aux familles. Les répondant·e·s de la Police étaient moins susceptibles de dire qu'un logement était fourni pour les familles.

Le salaire arrive régulièrement à temps

La grande majorité des hommes et des femmes interrogé·e·s (97%) ont déclaré que leur salaire n'était jamais « arrivé en retard » ni « pas arrivé du tout », 1 % ont déclaré que cela s'était produit une ou deux fois, moins de 1 % ont déclaré que cela se produisait parfois, et 1 % ont déclaré que cela se produisait souvent.

Les hommes et les femmes estiment qu'il est facile de changer de spécialisation ou de division/service au sein de la Police ou la Gendarmerie

Pour les hommes et les femmes enquêté·e·s, 47% estiment qu'il est très facile ou facile de passer d'une spécialisation à une autre au sein de la Police ou de la Gendarmerie. Pour 57%, il est très facile ou facile de passer d'une division/service à une autre au sein de ces institutions. Les répondants de la Police ont plus tendance à croire que le passage d'une spécialité ou d'un département à un·e autre est facile.

Les prolongations de mission sont autorisées et sont fréquentes

D'après les entretiens, les extensions sont basées sur les compétences, les besoins, la prolongation du conflit ou la nécessité de la poursuite du mandat. Même si l'individu souhaite prolonger son mandat, le dernier mot revient à la Direction générale de la Police. Toutefois, l'objectif à long terme est de permettre à chacun·e de participer aux missions.

Pour les UPC, la durée du contrat est d'un an à partir de la signature. A terme, il peut y avoir des prolongations à la demande des Nations Unies sous réserve de l'autorisation des supérieur·e·s du pays d'origine. C'est la Direction générale de la Police qui décide en conséquence.

Pour les IPO, la prolongation est accordée ou non par l'autorité du pays après sollicitation de la personne qui souhaite prolonger son contrat. La demande de prolongation va de l'individu au commissaire de Police, à la DPD/Division de la Police à New York, à la représentation permanente du Sénégal à New York, puis à la Division de coopération internationale (DCI) au Sénégal.

Parmi le personnel interrogé, les prolongations semblent fréquentes : 26% ont déclaré n'avoir jamais reçu de prolongation, 58% disent avoir reçu une prolongation, 10% ont reçu deux prolongations, 3% ont reçu trois prolongations, et 3% ont reçu quatre prolongations ou plus. 99% des personnes interrogées ont déclaré qu'on ne leur avait jamais refusé une demande de prolongation ou de renouvellement de leur contrat de maintien de la paix.

La majorité du personnel veut se redéployer dans une opération de paix de l'ONU

98% des personnes interrogées qui avaient participé à une opération de paix des Nations Unies voulaient être déployées dans une autre mission à l'avenir. Les femmes et les hommes étaient aussi susceptibles de vouloir se redéployer.

OBSTACLES

Les femmes sont moins susceptibles d'être déployées que les hommes

Selon l'enquête, dans tous les rangs, les femmes étaient moins susceptibles d'avoir été déployées que les hommes. Ces données sont statistiquement significatives en ce qui concerne les femmes des rangs inférieurs.

Encadré 1.4 : Proportion des hommes et des femmes enquêté-e-s qui ont déjà été déployé-e-s par rang

	Hommes déployés	Femmes déployées
Rang inférieur ²¹	67% (103 sur 153)	33% (47 sur 141)
Rang médian ²²	92% (36 sur 39)	71% (17 sur 24)
Rang élevé ²³	86% (18 sur 21)	50% (5 sur 10)

Les femmes se déploient moins de fois que les hommes en moyenne

D'après la FII, les hommes sont susceptibles d'être déployés trois à quatre fois alors que les femmes le sont une fois. Parmi les répondant-e-s à l'enquête, les hommes et les femmes se sont déployé-e-s en moyenne une fois dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Quatre-vingts pour cent (80 %) des personnes interrogées avaient participé à une mission de l'ONU, 16 % à deux missions, 3 % à trois et 1 % à quatre. La différence entre l'enquête et les informations de la FII concernant le nombre de fois que les hommes se déploient pourrait être due au fait que les répondants à l'enquête l'ont fait en fonction de leur nombre actuel de déploiements et qu'ils pourraient en effectuer davantage à l'avenir, au fil de leur carrière. Cette différence pourrait aussi être liée à la qualité des personnes ressources qui ont contribué au remplissage de la FII et celle des personnes ayant participé à l'enquête. Les personnes ayant complété la FII étant plus gradé-e-s et plus âgées en moyenne que les répondant-e-s de l'enquête, il-elle-s ont naturellement effectué plus de missions que les enquêté-e-s souvent plus jeunes et moins gradé-e-s. En outre, les personnes de la Police interrogées dans le cadre de l'enquête déclarent être déployées dans un nombre moins important de missions de maintien de la paix des Nations Unies et sont moins susceptibles d'être déployées dans au moins une mission de maintien de la paix des Nations Unies.

Environ 7 % des hommes et des femmes interrogé-e-s ont été déployé-e-s dans une mission régionale de maintien de la paix.

Les femmes sont déployées un peu plus longtemps que les hommes

Parmi les répondant-e-s à l'enquête, les femmes ont été déployées pendant 14,3 mois et les hommes pendant 13,6 mois. En moyenne, les répondant-e-s de la Police ont été déployé-e-s moins longtemps que ceux de la Gendarmerie.

Les femmes ne servent pas dans des unités tactiques

Les unités tactiques et opérationnelles sont composées de moins de 10% de femmes. Cela représente un obstacle au déploiement des femmes, car les profils opérationnels ou tactiques sont recherchés pour le déploiement. Un participant de l'atelier de validation a indiqué que le GIGN par exemple est composé de moins de 5% de femmes.

Dans la Police, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir obtenu une promotion à un rang supérieur

Selon les données de l'enquête qui ont trait à la Police, les hommes sont plus susceptibles d'avoir atteint des rangs supérieurs que les femmes. Cela est notable car il existe une différence statistiquement significative entre le nombre d'hommes et de femmes qui ont atteint des rangs élevés et médians dans la Police. Dans l'échantillon de l'enquête, seules quatre femmes ont été promues à un rang supérieur à celui d'agente de Police, contre 25 hommes qui ont été promus depuis ce rang.

21 Cela inclut les rangs suivants : agent-e-s de Police ; gendarmes

22 Cela inclut les rangs suivants : Sous-officier-ère-s de Police au-dessus des rangs d'agent-e et d'auxiliaire ; Sous-officier-ère-s de Gendarmerie au rang de maréchal des logis et au-dessus.

23 Cela inclut les rangs suivants : Commissaires et officier-ère-s de Police ; officier-ère-s de Gendarmerie.

Encadré 1.5 : Répartition de l'échantillon de l'enquête par rang

	Hommes Police	Femmes Police	Hommes Gendarme	Femmes Gendarme
Rang inférieur	48	44	105	97
Rang médian	14	2	25	22
Rang élevé	11	2	10	8

D'un point de vue statistique, les chiffres montrent que l'écart entre les hommes et les femmes est si important au sein de la Police que les tendances de l'enquête illustrent presque certainement des tendances plus larges au sein de cette institution, et non un résultat anormal de l'échantillon de la présente enquête.

En revanche, dans l'échantillon de la Gendarmerie, les femmes étaient aussi susceptibles que les hommes d'avoir atteint des rangs supérieurs. Dans l'échantillon de l'enquête, 30 femmes (24% de l'échantillon féminin) et 35 hommes (25% de l'échantillon masculin) ont été promu-e-s à un grade supérieur à celui de gendarme.

Les femmes ne sont entrées dans la Gendarmerie qu'en 2006

L'École des Officiers s'est ouverte aux femmes en 2006 avec l'entrée de femmes comme sous-officiers de la Gendarmerie. La première cohorte de femmes officières est entrée à l'École en 2009. Les femmes militaires du rang sont recrutées pour le contingent depuis 2008. Elles effectuent leur service militaire dans la Gendarmerie sous forme d'engagement volontaire et contractent un engagement de deux ans. Elles sont ensuite incorporées à l'École de formation de la Gendarmerie et suivent une formation militaire et professionnelle de deux ans à l'issue de laquelle elles sont nommées au grade de gendarme.

Cette entrée tardive dans la Gendarmerie explique que les femmes ne soient pas pour le moment représentées dans les grades décisionnels les plus élevés (voir section ci-dessous).

Peu de femmes sont dans des postes de direction, ce qui fait qu'à ce jour peu de membres du personnel ont servi sous la supervision d'une femme

Aujourd'hui, les femmes occupent tous les postes dans la Gendarmerie mais il n'y en a pas assez au niveau décisionnel le plus élevé : la plupart d'entre elles ne sont pas des officières supérieures mais des subordonnées. Selon la FII, 1 % des femmes occupent des postes de direction (par exemple, chef-fe d'escadron, chef-fe de corps, général, etc.). Ce constat s'explique en partie eu égard à l'entrée tardive des femmes dans cette institution (les premières officières sont entrées dans la Gendarmerie en 2009) au sein de laquelle les avancements se font selon une certaine durée minimum dans chaque grade. Des représentant-e-s de la Gendarmerie présent-e-s à l'atelier de validation estiment que dès 2022, le nombre d'officières supérieures augmentera largement parce que certaines femmes de la Gendarmerie atteindront le grade et l'ancienneté requis pour une promotion. Il sera important d'évaluer l'impact du passage du temps sur la progression en grade et la représentation des femmes dans les postes décisionnels.

Selon l'enquête auprès du personnel de la Police et de la Gendarmerie, 56 % des femmes ont dit avoir occupé au moins un poste à responsabilité comparé à 68 % des hommes. Parmi les personnes ayant déjà eu un poste à responsabilité, les hommes en ayant eu en moyenne 2,1 comparé à 1,2 en moyenne pour les femmes. Les femmes sont donc moins susceptibles d'avoir occupé des postes à responsabilité à ce jour, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur éligibilité en tant qu'IPO par exemple.

Malgré ces écarts, il faut reconnaître que les femmes sont bien représentées dans les postes décisionnels par rapport à leur proportion totale dans les institutions ; elles sont il est vrai toujours peu nombreuses comparées à leurs collègues hommes dans ces rôles, ce qui indique que des efforts restent à faire pour accroître l'accès des femmes à ces postes. Du fait de la faible représentation des femmes par rapport à leurs collègues hommes dans les postes de direction, seul-e-s 10 % des répondant-e-s à l'enquête ont déclaré que leur supérieur-e hiérarchique direct était une femme. Cela pourrait avoir comme conséquence de renforcer l'idée parmi le personnel que les femmes ne sont pas aptes à occuper ce type de rôles dans une institution de sécurité, et peut constituer un obstacle au changement des mentalités. Inversement, le fait de voir davantage de femmes servir dans des rôles de direction dans la Police et la Gendarmerie aura pour effet de favoriser un changement des mentalités, indiquant que les femmes sont capables et compétentes dans de tels postes, offrant ainsi des modèles aux nouvelles recrues.

Les femmes suivent moins de formations en cours d'emploi que les hommes

Selon l'enquête, 65% des femmes et 73% des hommes interrogé-e-s ont suivi au moins une formation en cours d'emploi. On note que dans ce groupe les femmes en ont suivi deux fois moins que les hommes puisque l'on a 1,6 formation pour les femmes contre 3,3 pour les hommes. Les femmes ont donc moins d'opportunités d'acquérir et de développer des compétences qui seraient utiles ou nécessaires pour le déploiement. Les répondant-e-s de la Police étaient plus nombreux-ses à avoir suivi une formation en cours d'emploi que ceux et celles de la Gendarmerie.

Les femmes estiment qu'elles ne disposent pas de toilettes adéquates

Selon la FII, il y a des toilettes pour les femmes dans tous les bâtiments. Cependant, seulement 46 % des femmes ont déclaré qu'elles disposaient de toilettes adéquates, tandis que pour 13 % ces toilettes étaient inadéquates. On note que 41 % ont déclaré que la Police ou la Gendarmerie ne leur fournissait pas de toilettes. Parmi les hommes, 74% ont accès à des toilettes adéquates, 13% ont déclaré avoir des toilettes mais elles ne sont pas adéquates, et 13% n'ont pas accès à des toilettes.

Une représentante de haut niveau de la Police a indiqué lors d'un entretien qu'il est fréquent qu'il n'y ait pas de toilettes spécifiques pour les femmes dans les commissariats de Police.

Outre le manque de toilettes pour femmes, les participant-e-s de l'atelier de validation ont indiqué d'autres types d'infrastructure qui ne sont pas aptes à accueillir le personnel féminin. Par exemple, les commissariats de sécurité publique manquent systématiquement de « corps de garde » pour les femmes, afin de permettre au personnel féminin de passer la nuit au même titre que leurs collègues hommes.

Certains membres du personnel manquent d'équipement adéquat

Lors de l'enquête, 78 % des hommes et 75 % des femmes ont déclaré disposer d'un équipement adéquat mais selon 13 % des hommes et 11 % des femmes l'équipement était inadéquat. 9 % des hommes et 14 % des femmes ont déclaré qu'ils et elles n'avaient pas d'équipement. Les hommes interrogés dans la Police sont moins nombreux à dire qu'ils disposent d'un équipement adéquat que les hommes interrogés dans la Gendarmerie.

Il n'y a pas d'associations féminines au sein de la Police ou de la Gendarmerie

Il n'existe pas d'associations au sein de la Gendarmerie ou de la Police, mais la société civile fait parfois du mentorat pour les femmes. L'Association des Femmes Juristes du Sénégal, le Réseau Siggil Jiggen, Femme Africa Solidarité (FAS), Usoforal, le Réseau des femmes pour la paix et la sécurité de l'espace CEDEAO (REPSFECO), PARTNERS West Africa en sont des exemples. Le CHEDS également y joue un rôle prépondérant en tant qu'institution étatique ayant un Programme ciblant les femmes civiles et dans les FDS. Il n'est pas possible de créer une organisation de femmes au sein de la Gendarmerie ou de la Police car les organisations de nature syndicale ne sont pas autorisées. Néanmoins, la point focal genre de la Police est engagée dans un processus de mise en place d'une Amicale des femmes (en service) de la Police. Il s'agirait d'un cadre d'échange et de préparation pour ces femmes actuellement en service. Durant l'atelier de validation, une participante a mentionné qu'une telle Amicale avait existé par le passé, puis avait disparu.

Il n'existe aucun événement, programme ou politique spécifiques visant à encourager le personnel à se redéployer

De retour de mission, la règle est de respecter un délai (environ 2 ans) avant de se déployer à nouveau. Cependant, les entretiens montrent que ce délai n'est pas toujours respecté.

Les policier-ère-s de rang inférieur peuvent rester au Sénégal jusqu'à 6 ans entre deux déploiements, car la politique est de permettre à tout le monde de se déployer, mais les spécialistes ont tendance à être déployés plus souvent en raison des besoins/demandes de l'ONU.

A l'heure actuelle, il n'y a aucun programme effectif aidant au redéploiement des femmes de Police et de la Gendarmerie.

Le développement de programmes spécifiques pour aider au redéploiement pourrait être une bonne pratique car cela signifierait que davantage d'efforts sont mis en œuvre pour s'assurer que les personnes ont des expériences positives de déploiement et pour les inciter à avoir envie de se redéployer.

Certains hommes et femmes se sentent défavorisé-e-s dans leur statut à la Police ou la Gendarmerie

Environ 40 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles se sentent parfois bloquées dans leur position au sein de la Police ou de la Gendarmerie. Les répondant-e-s de la Police ont plus tendance à dire cela que ceux et celles de la Gendarmerie.

Plus de la moitié des personnes interrogées ont déjà pensé à quitter la Police ou la Gendarmerie, mais les femmes sont moins susceptibles de vouloir partir

Parmi les personnes interrogées, 52% des ont déclaré avoir déjà envisagé de quitter la Police ou la Gendarmerie réparties entre 60 % des hommes et 41 % des femmes. Les répondant-e-s de la Police étaient moins nombreux-ses à dire qu'ils et elles avaient envisagé de partir.

Selon le groupe de travail, cette divergence est due au fait que les femmes privilégient plus que les hommes la stabilité professionnelle et financière ; en sus elles sont généralement moins mobiles que les hommes dans les postes de travail.

Les femmes quittent parfois la Gendarmerie en raison de la règle et des normes relatives au mariage

Au niveau de la Police, le mariage entre collègues ne pose pas de problème mais au niveau de la Gendarmerie, il y a une interdiction de mariage entre personnes de grades différents : cela peut parfois pousser l'un-e ou l'autre des partenaires à partir afin de pouvoir légaliser leur mariage. Cette interdiction existe afin de protéger le personnel de rang inférieur contre les abus de pouvoir. En conséquence, il arrive parfois que la femme soit obligée de démissionner pour épouser un homme de rang supérieur.

Il y a aussi des femmes qui démissionnent pour rejoindre leur mari à l'étranger.

Les hommes pensent que les femmes sont favorisées pour les emplois, les promotions et les déploiements

L'enquête révèle que 35% des hommes et 7% des femmes pensent que les femmes sont favorisées pour les emplois et les promotions, et 19 % des hommes et 7 % des femmes pensent que les femmes sont favorisées pour le déploiement dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de penser que les femmes étaient favorisées pour les emplois et les promotions et pour les déploiements dans les missions de maintien de la paix.

On observe fréquemment l'émergence de ce type de perception dans les institutions historiquement à prédominance masculine quand elles commencent à mettre l'accent sur l'importance de la participation significative des femmes. Toutefois, la faible participation des femmes à différents niveaux des institutions de sécurité et dans les opérations de paix indique que la perception de favoritisme ne reflète pas avec justesse les nombreux obstacles auxquels les femmes font face pour avancer dans leur carrière dans ces contextes. Il semble donc important que les autorités dirigeantes rappellent cela quand elles communiquent au personnel concernant les efforts faits pour accroître la participation des femmes dans les institutions de sécurité et dans les déploiements.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur la population éligible

De manière générale, les femmes se sentent bien intégrées tant dans la Gendarmerie que dans la Police ; il en résulte qu'elles ne sont pas susceptibles de vouloir les quitter. Pourtant, les hommes semblent avoir des positions privilégiées : les institutions restent majoritairement masculines et il y a encore peu de femmes dirigeantes. Cependant les hommes de l'institution peuvent par ailleurs se sentir menacés par le fait que les femmes commencent à avoir davantage accès aux rôles qui étaient historiquement les leurs, comme le montre la perception des hommes qu'il existe un favoritisme à leur égard (thème 10).

En outre, les femmes sont plus acceptées dans les rôles considérés comme traditionnellement féminins (administration, cuisine, infirmerie, etc.), et sont sous-représentées dans les rôles opérationnels (thème 9). Les rôles joués par les hommes et les femmes dans les institutions de sécurité reflètent les stéréotypes sociaux et rôles traditionnels basés sur le genre plutôt que leurs aptitudes respectives. Le fait que les femmes aient moins d'accès à des équipements adéquats peut impliquer que la participation des hommes soit privilégiée au sein des unités, surtout dans les rôles considérés comme masculins (rôles opérationnels incluant le combat, le maniement des armes, etc.).

RECOMMANDATIONS POUR LES THÈMES 1 (Population éligible) et 9 (Rôles basés sur le genre)

Politiques

- Modifier la politique de recrutement, afin de la rendre plus attractive et incitative pour les femmes et les jeunes filles.
- Revoir la politique de recrutement, afin de réserver temporairement, un quota aux femmes dans le recrutement dans ces institutions.
- Œuvrer pour l'atteinte de l'objectif numérique (30%) de représentation de femmes.
- Œuvrer en interne, à l'augmentation (10% par exemple) de la présence des femmes dans les unités opérationnelles et tactiques.

Formation et développement professionnel

- À la sortie de l'École, encourager les femmes à aller vers les unités opérationnelles et tactiques, les former en ce sens, afin de leur permettre d'acquérir les compétences requises pour le déploiement.

Pratiques

- Encourager les candidatures féminines au concours d'entrée dans la Police et la Gendarmerie par :
 - *Une campagne de sensibilisation dans les journaux, sur les réseaux sociaux, émissions de radio / télévision...*
 - *Des visites des femmes policières / gendarmes dans les écoles et universités*
 - *Des consultations avec le grand public dans les milieux où peu de femmes postulent*
- Décentraliser le Concours d'entrée au niveau des régions
- Évaluer les campagnes de recrutement avec une perspective genre
- Limiter le nombre de personnel féminin redirigé vers les rôles administratifs, ceux-ci n'étant pas avantageux pour le déploiement

Culture organisationnelle

- Mettre en avant les exemples de femmes ayant passé avec succès les tests de tir et de maniement d'armes du SAAT pour changer les mentalités concernant les aptitudes des femmes.



THÈME 2 : Critères de déploiement

PRIORITÉ
MOYENNE

Le thème 2, Critères de déploiement, examine si les femmes sont en mesure de répondre aux critères de déploiement dans la même mesure que les hommes.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les différences biologiques entre les hommes et les femmes sont prises en compte dans les critères de qualification. (p.44)
- Les hommes et les femmes pensent que la sélection se fait sur la base des compétences des personnes. (p.44)
- Les dossiers disciplinaires sont pris en compte pour le déploiement et les fautes graves (viol et harcèlement sexuel) entraînent l'exclusion permanente des opportunités de déploiement. (p.44)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Il y a une inadéquation entre les critères de déploiement définis par l'ONU et les compétences que le personnel précédemment déployé cite comme nécessaires au succès de la mission (pour lesquelles les femmes pourraient avoir un avantage du fait de la manière dont elles sont éduquées et élevées), notamment les compétences de communication interpersonnelle et la capacité de ne pas commettre d'exploitation et d'abus sexuels. (p.45-46)
- Certains critères de sélection obligatoires définis par les Nations Unies sont difficiles à acquérir pour certaines femmes, en particulier pour se déployer en tant qu'IPO. (p.47)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Les critères de déploiement définis par l'ONU sont biaisés en faveur de compétences que les hommes sont davantage susceptibles d'avoir. Historiquement comme les hommes étaient majoritaires au sein des forces de sécurité, la sous-représentation des femmes parmi les personnes sélectionnées pour un déploiement pouvait ne pas être perçue comme anormale et n'amenait pas de questionnement sur la pertinence des critères.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Bien que les critères de sélection soient diffusés par des voies officielles (notes de service, intranet) et informelles (groupes WhatsApp), l'enquête montre qu'il reste des incompréhensions au niveau du personnel concernant les critères de sélection de l'ONU. (p.44-45)
- Les femmes et les hommes ont une perception différente des critères de sélection. (p.44-45)

Résultats détaillés

A noter : la Police ainsi que la Gendarmerie déploient des IPO aussi bien que des UPC.

Encadré 2.1 : Critères pour les IPO

- Un test de conduite est requis pour le déploiement. Le test se déroule en deux étapes. Il y a les manœuvres de niche (garage par exemple), puis il y a la conduite en ville.
- Tests sur ordinateur.
- Armes légères/examen tactique : Montage, démontage et tir. Il faut un minimum de 9 balles sur 10 s'il s'agit d'une mission armée. Les tests de tir se situent entre 5 et 7m.
- Un minimum de 5 ans de service est requis.
- L'âge : Au niveau des Nations Unies, même après la retraite de 60 ans, on peut être sous contrat.
- Langue : il faut savoir écrire et lire en français. L'anglais est également un plus. Le test de langue évalue la capacité d'une personne à comprendre la langue parlée et écrite et à communiquer facilement, tant à l'oral qu'à l'écrit. Il comprend trois sections et est administré dans l'ordre suivant : exercice d'écriture, exercice de lecture et entretien oral. Le test écrit implique que le ou la candidat-e écoute un enregistrement audio qui fournit des informations supplémentaires sur le même incident. Les candidat-e-s peuvent prendre des notes pendant l'écoute et disposent de 30 minutes pour rédiger un rapport de police complet sur l'incident. Le rapport doit inclure et résumer tous les faits pertinents. L'orthographe, la grammaire et le style sont également évalués.
- Autorisation du ou de la superviseur-se.
- Lettre de recommandation pour les postes de haut niveau.
- Examen médical.

Encadré 2.2 : Critères pour les UPC

- Un test de conduite est requis pour le déploiement, pour les conducteur-riche-s et les officier-ère-s appelé-e-s à utiliser des véhicules. Le test se déroule en deux étapes. Il y a les manœuvres de niche (garage par exemple), puis il y a la conduite en ville.
- Tests sur ordinateur.
- Un minimum de 2 ans de service est requis pour le personnel des UPC (pour les cadres des UPC, il n'y a pas de minimum requis).
- L'âge : Il faut avoir entre 18 et 55 ans.
- Tests informatiques (personnel de haut niveau uniquement).
- Armes légères/examen tactique : Montage, démontage et tir. Il faut un minimum de 8 balles sur 10 s'il s'agit d'une mission armée. Les tests de tir se situent entre 5 et 7m.
- Pour les éléments de la FPU, les tests sont organisés par la Gendarmerie. Les listes sont envoyées aux services et chaque service sélectionne quelques personnes parmi elles selon les critères des Nations Unies en matière d'âge, d'aptitude, d'expérience. Au retour d'une mission, vous devez respecter un délai (environ 2 ans) avant de partir.
- La langue : Il faut savoir écrire et lire en français. L'anglais est également un atout. Le test de langue évalue la capacité d'une personne à comprendre la langue parlée et écrite et à communiquer facilement, tant à l'oral qu'à l'écrit. Il comprend trois sections et est administré dans l'ordre suivant : exercice d'écriture, exercice de lecture et entretien oral. Le test écrit signifie que le ou la ou candidat-e écoute un enregistrement audio qui fournit des informations supplémentaires sur le même incident. Les candidat-e-s peuvent prendre des notes pendant l'écoute et disposent de 30 minutes pour rédiger un rapport de police complet sur l'incident. Le rapport doit inclure et résumer tous les faits pertinents. L'orthographe, la grammaire et le style sont également évalués.
- Autorisation du ou de la superviseur-s-e.
- Lettre de recommandation pour les postes de haut niveau.
- Examen médical

OPPORTUNITÉS

Les tests d'aptitude physique ont des normes différentes pour les hommes et les femmes

Les tests sportifs sont les mêmes mais les normes de qualification pour les hommes et les femmes sont différentes, pour des disciplines telles que les courses de longue distance ou la course de vitesse. A titre d'exemple, à la Police pour la course de fond, c'est 1000 m pour les hommes et 600 m les femmes. Pour l'épreuve de vitesse, c'est 100 m pour les hommes et 60 mètres pour les femmes.

Les tests de tir et d'armes sont identiques.

Par le passé, un programme d'entraînement entièrement féminin a eu lieu qui consiste à préparer et à entraîner les femmes à l'épreuve physique.

Il n'y a pas de critère de rang

Il n'y a aucune exigence de grade pour le déploiement par le biais d'une UPC.

Il n'y a pas d'exigence de taille minimale pour la conduite de véhicules en mission

Il n'y a pas de taille minimale requise pour pouvoir obtenir et conduire un véhicule lors du déploiement.

La plupart des membres du personnel pensent que la sélection pour le déploiement repose sur les compétences requises pour la mission

L'enquête indique que 75 % des personnes interrogées estiment que les policier·ère·s et les gendarmes sont sélectionné·e·s pour le déploiement parce qu'ils et elles ont les compétences requises. Les femmes sont un peu plus nombreuses à penser cela (76 % des femmes et 73 % des hommes).

Les dossiers disciplinaires sont pris en compte pour le déploiement et les fautes graves (viol et harcèlement sexuel) entraînent l'exclusion permanente des opportunités de déploiement

Pour pouvoir être déployée, la personne doit être exempte de toute mesure disciplinaire au cours des trois dernières années précédant la mission, telles que l'insubordination, le non-respect des instructions de la hiérarchie, l'atteinte à l'honneur de la Gendarmerie ou de la Police, etc. De manière systématique, le dossier disciplinaire de chaque personne envisagée pour un déploiement est pris en compte puisqu'elle doit fournir un relevé de sanctions des 3 dernières années.

Le fait de prendre en compte le dossier disciplinaire pour les dernières trois années pourrait être vu comme potentiellement risqué, puisqu'il est ainsi possible de sélectionner des candidat·e·s ayant des antécédents disciplinaires plus anciens, par exemple des comportements discriminatoires ou sexistes il y a plus de trois ans. Néanmoins, ce seuil de trois ans peut aussi être considéré comme une manière positive d'encourager et de récompenser le changement de mentalités eu égard à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du personnel.

En outre, il existe des types spécifiques de fautes comme le viol ou le harcèlement sexuel qui, lorsqu'elles sont documentées, sont considérées comme graves et empêchent le déploiement de manière permanente.

OBSTACLES

Le personnel n'est pas entièrement au fait des conditions et critères de déploiement

Bien que les critères soient partagés avec tout le personnel par voies officielles et hiérarchiques (notes de service et intranet), ainsi que par voies informelles (groupe WhatsApp de promotion), on observe qu'il reste des confusions parmi le personnel concernant les critères qui sont ou non obligatoires. En particulier, les résultats détaillés dans le tableau ci-dessous indiquent que les femmes enquêtées ont systématiquement tendance à sous-estimer les critères obligatoires par rapport à leurs collègues hommes. Cela montre que les femmes et les hommes de la Police ou la Gendarmerie ne sont pas informé·e·s de la même façon et que les femmes ont davantage tendance à manquer d'information claire concernant les critères de sélection pour le déploiement. Cela s'ajoute au fait que les femmes ont moins d'opportunités de formation et d'acquisition de compétences nécessaires du fait des normes sociales et des aspects liés à la santé de la reproduction.

Encadré 2.3 : Veuillez choisir les exigences requises pour le déploiement dans une mission de maintien de la paix des Nations Unies (réponses à l'enquête par sexe).

Conditions	Total	Femmes	Hommes
Test de conduite automobile	65%	62%	68%
Test d'aptitude physique	80%	70%	87%
Examen écrit	39%	34%	42%
Test de langue	41%	37%	43%
Test d'aptitude médicale	98%	97%	99%
Nombre précis d'années de service	72%	72%	72%
Certain grade / échelon	41%	37%	45%
Test informatique	22%	19%	24%
Test des armes de petit calibre / tactique	80%	77%	83%
Test de caractère / personnalité par interview	35%	28%	41%
Dossier disciplinaire vierge	76%	75%	76%
Non marié-e / sans enfants	1%	1%	1%
Lettre de recommandation	6%	6%	6%
Permission du/de la superviseur-e	25%	21%	28%

Les répondant·e-s de la Police étaient plus susceptibles de croire qu'il faut passer un test de conduite, un test d'aptitude physique, un examen écrit et un test informatique et étaient moins susceptibles de croire qu'il faut avoir un certain nombre d'années de service dans la Police, un certain grade ou un dossier disciplinaire vierge.

Les répondant·e-s de la Police sont moins nombreux·ses à penser qu'il n'y a pas d'âge minimum requis que les répondant·e-s de la Gendarmerie. Parmi les personnes qui pensent qu'il y a un âge minimum pour être déployé, en moyenne, elles pensent que l'âge minimum est de 24 ans. 11 % des hommes et des femmes pensent qu'il n'y a pas d'âge maximum requis (les répondant·e-s de la Police sont moins nombreux·ses à penser cela). En moyenne, les personnes interrogées pensent que l'âge maximum est de 54 ans.

Les femmes pensent qu'il faut servir plus longtemps dans la Police ou la Gendarmerie pour pouvoir être déployé·e. En moyenne, les femmes pensent qu'il faut servir pendant 3,98 ans, contre 3,86 ans pour les hommes.

93% des répondant·e-s pensent que l'épreuve écrite devrait être disponible en français et 34% en anglais.

Il existe une inadéquation entre les critères de sélection des Nations Unies et les compétences réellement requises pour le succès de la mission qui pourraient favoriser les femmes 

Les critères de sélection définis par les Nations Unies ne correspondent pas aux compétences réellement nécessaires sur le terrain, compétences pour lesquelles les femmes pourraient avoir un avantage.

L'enquête montre que 99,5 % des personnes interrogées estiment que les compétences en matière de communication interpersonnelle, à savoir l'écoute active, les compétences relationnelles, la médiation, la résolution de problèmes du quotidien) sont très importantes ou importantes pour le succès d'une mission de maintien de la paix.

Pour 98% des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête, les compétences de combat / tactiques sont importantes pour le succès d'une opération de paix. Les femmes étaient moins nombreuses à penser que les compétences de combat et les compétences tactiques étaient importantes : 65% des femmes interrogées pensent que les compétences de combat / tactiques sont très importantes et 32% pensent qu'elles sont importantes, alors que 76% des hommes pensent que les compétences de combat/tactiques sont très importantes et 23% qu'elles sont importantes.

L'enquête montre aussi que 97% ont déclaré que la capacité à travailler avec du personnel d'autres pays était importante pour le succès d'une mission de maintien de la paix. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de le dire.

On note également que 96% du personnel interrogé a déclaré qu'il est important de travailler avec les hommes du pays hôte. 84% ont déclaré que la capacité à travailler avec des femmes locales était importante pour le succès d'une opération de paix. 49% des femmes ont déclaré qu'il était très important de travailler avec des femmes et 43% ont déclaré que c'était important, contre 37% des hommes qui ont déclaré que c'était très important et 41% qui ont déclaré que c'était important. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de dire que le travail avec les hommes et les femmes de la région ou du pays hôte était important, comparé aux répondant-e-s de la Gendarmerie.

Parmi les répondant-e-s, 94% estiment que la connaissance de l'anglais est importante pour le succès de la mission de maintien de la paix et 98% estiment que la connaissance du français est importante. Les femmes sont plus nombreuses à penser que la connaissance du français est importante : 44% des hommes pensent que la connaissance du français est très importante et 54% des hommes disent qu'elle est importante, contre 57% des femmes qui pensent que la connaissance du français est très importante et 43% qui pensent qu'elle est importante.

En outre, 94 % des répondant-e-s estiment que les compétences de conduite sont importantes. Les répondant-e-s de la Police étaient plus nombreux-ses à le penser que ceux et celles de la Gendarmerie.

On constate également que 90 % des personnes interrogées estiment que les compétences en informatique sont importantes.

Parmi les femmes enquêtées, 85 % ont déclaré qu'il était très important de ne pas avoir de relations sexuelles avec la population locale et 11 % ont déclaré que c'était important. Parmi les hommes enquêtés, 83% ont dit que c'était très important et 8% ont dit que c'était important.

Enfin, 83% des personnes interrogées pensent que la connaissance de la langue du pays d'accueil est importante pour le succès de la mission de maintien de la paix. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de penser cela que les répondant-e-s de la Gendarmerie.

Encadré 2.4 : Quelles sont les trois compétences / attributs / aptitudes les plus importantes pour la réussite d'une mission de maintien de la paix ?

Choisies parmi les trois plus importantes compétences / attributs / aptitudes	Total	Femmes	Hommes
Aptitude à travailler avec les femmes locales	10%	14%	6%
Aptitude à travailler avec les hommes locaux	17%	14%	20%
Compétences relationnelles (communication interpersonnelle / écoute active)	38%	40%	37%
Aptitude à travailler avec les personnes venant d'autres pays	34%	36%	33%
Ne pas avoir de rapports sexuels avec la population locale	64%	64%	63%
Compétences de combat / tactiques	54%	55%	54%
Compétences informatiques	17%	21%	13%
Aptitude à conduire une voiture manuelle	21%	19%	23%
Aptitude à parler la langue locale du pays hôte	21%	19%	22%
Aptitude à parler anglais	27%	26%	28%
Aptitude à parler français	18%	23%	13%

Les répondant-e-s de la Police sont plus nombreux-ses à indiquer l'importance de la capacité à travailler avec des hommes et des femmes de la région et les compétences de combat / tactiques et d'informatique, et moins nombreux-ses à mettre en avant le fait de « ne pas avoir de relations sexuelles avec les habitant-e-s de la région » que les répondant-e-s de la Gendarmerie.

Deux des trois compétences jugées parmi les plus essentielles à la réussite d'une opération de paix, les compétences de communication interpersonnelle et d'écoute et la capacité à ne pas avoir de relations sexuelles avec la population locale, sont des aptitudes qui pourraient être trouvées chez les femmes (potentiellement plus souvent que chez les hommes qui satisfont par ailleurs les critères standards de déploiement), mais qui ne font pas partie des critères évalués. Ceci constitue donc une recommandation forte à faire aux Nations Unies.

Certains critères de sélection obligatoires définis par les Nations Unies sont difficiles à acquérir pour certaines femmes, en particulier pour se déployer en tant que IPO

Les participant-e-s de l'atelier de validation ont souligné qu'il peut être difficile pour certaines femmes de répondre à certains critères obligatoires, comme le tir ou la conduite, mais ont également insisté sur la grande difficulté de modifier les critères de sélection onusiens ou d'exempter les femmes de certains critères.

Les participant-e-s ont indiqué que parce qu'il y a de moins en moins de missions non armées, comme la MONUSCO en République Démocratique du Congo, et qu'il y a un nombre grandissant d'attaques armées contre le personnel déployé, être en mesure de remplir le critère du tir et du maniement des armes représente un véritable avantage pour le déploiement. Le tir et le maniement d'armes constitue un critère important à l'échelle du Sénégal, car tout le personnel déployé reçoit une arme lors du déploiement (fusil pour tou-te-s et pistolet en plus pour le personnel cadre), et il est donc essentiel de savoir s'en servir. Néanmoins, il peut être difficile pour certaines personnes postulant pour un déploiement en tant que IPO de remplir le critère du tir si elles proviennent d'unités non-opérationnelles (où les femmes sont sur-représentées) et n'ont donc pas l'habitude du tir (contrairement aux UPC qui sont regroupées et formées pendant au moins trois mois avant l'inspection des Nations Unies).

En outre, le critère des cinq années minimum de service peut poser des difficultés aux effectifs féminins de la Gendarmerie en vertu de la jeunesse relative des femmes dans ce corps.

De surcroit, d'après un-e participant-e, les femmes dans la Police et la Gendarmerie occupent souvent des rôles d'assistantes ou sont affectées à la circulation, rôles qui n'existent pas ou très peu en mission et ne préparent donc pas les femmes à répondre aux critères minimums pour devenir IPO.

Ils et elles ont donc insisté sur l'importance de réunir les conditions pour permettre aux femmes de répondre aux critères de sélection en vigueur, par exemple en intégrant davantage les femmes dans les unités opérationnelles et tactiques existantes de la Police et la Gendarmerie, ou encore par le biais de la formation (voir Thème 3 pour plus de détails sur ce point).

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur les critères de déploiement

Les critères de déploiement sont basés sur les perceptions genrées du type de compétences et de rôles qui sont considérés comme nécessaires aux opérations de paix, plutôt que sur la réalité. Les compétences typiquement « masculines » comme le maniement des armes font partie des critères, contrairement aux compétences considérées comme « féminines » comme la communication interpersonnelle et l'écoute active. Cela indique que les rôles typiquement joués par les hommes peuvent être privilégiés par rapport à ceux joués par les femmes, qui sont néanmoins essentiels au succès de la mission (thème 9.)

Historiquement, la banalisation du fait que les hommes soient majoritaires dans les déploiements de l'ONU impliquait que les hommes soient considérés comme plutôt essentiels dans l'équipe et les femmes comme plutôt accessoires – la sous-représentation des femmes n'était donc pas vue comme surprenante ou problématique, ce qui signifie que les critères de sélection biaisés en faveur des hommes ont longtemps été incontestés (thème 10).

RECOMMANDATIONS POUR LES THÈMES 2 (Critères de Déploiement) ET 3 (Sélection pour le Déploiement)

Politiques

- Les Etats devraient faire remonter aux instances des Nations Unies les recommandations émanant du vécu du personnel déployé en opérations de paix et modifier certaines politiques et critères en conséquent.

Formation et développement professionnel

- Sensibiliser les différent-e-s membres de la hiérarchie de la Police et de la Gendarmerie et les personnes ressources à la nécessité de partager l'information sur les opportunités de déploiement
- Encourager le personnel féminin sous leur supervision à se porter candidates pour le déploiement.

Pratiques

- Développer les infrastructures d'accueil à Dakar des personnes qui viennent des régions pour passer les tests de sélection, y compris les structures d'accueil des jeunes enfants pour faciliter l'accès aux opportunités aux parents.
- Décentraliser les tests de sélection (par zone).
- Développer des infrastructures facilitant le regroupement.
- Rendre les rapports de fin de mission accessibles à tous ceux et celles qui sont intéressé-e-s dans la Police et la Gendarmerie pour accroître les connaissances sur ce qui est attendu en mission.

Culture organisationnelle

- Les points focaux/division genre devraient créer des espaces d'échange où les femmes ayant déjà été déployées ou les anciennes de la Police et de la Gendarmerie peuvent échanger avec le personnel féminin actif en général et plus spécifiquement avec les femmes souhaitant se déployer ; elles pourraient traiter du processus de sélection et des expériences de déploiement par le biais de sessions interactives de questions-réponses ou de sessions de retour d'expérience. Cela viserait à favoriser une logique d'interaction et de compréhension des enjeux, opportunités et leçons.
- Les points focaux/division Genre devraient mettre en place des canaux de communication pérennes entre celles qui ont l'expérience du déploiement et celles qui s'y préparent.



THÈME 3 : Sélection pour le déploiement

PRIORITÉ
BASSE

Le thème 3, Sélection pour le déploiement, s'intéresse au processus de constitution des forces dans le pays. Il évalue les processus en place pour la sélection du personnel à déployer. Il mesure si les femmes ont un accès égal à l'information sur les possibilités de déploiement au sein des opérations de paix, si le processus est juste et s'il facilite la sélection des femmes.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Des efforts sont faits pour faciliter la sélection des femmes dans les opérations de la paix. L'existence de formations pré-test SAAT pour les femmes et de groupes WhatsApp regroupant les femmes en service actif sont des bonnes pratiques à reproduire de manière systématique et à plus grande échelle à l'avenir. (p.51)
- L'existence d'un vivier de policières compétentes au niveau de la Direction des Personnels de la Police qui est devenue la Direction des Ressources humaines permet de compléter les UPC s'il manque du personnel féminin pour répondre aux quotas des Nations Unies. (p.51)
- La plupart des hommes et des femmes pensent que le processus de sélection est juste. (p.52)
- La majorité du personnel, hommes comme femmes, souhaite se déployer. Les femmes ne s'excluent pas d'elles-mêmes du processus de sélection. (p.52)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Les opportunités de déploiement sont diffusées par des moyens de communication variés, mais l'information n'est pas toujours acquise par tous les membres du personnel. Les moyens de communication doivent être variés pour permettre une diffusion englobante. (p.53-54)
- Les tests préalables au déploiement et le regroupement avant le déploiement se font à Dakar et parfois les personnes ne sont pas remboursées pour leurs dépenses de transport. Cela représente un désavantage pour les personnes venant des régions hors-Dakar, mais surtout pour les femmes sur lesquelles peuvent reposer davantage de responsabilités familiales. (p.54)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Depuis deux ans, la Police et la Gendarmerie favorisent le déploiement d'unités opérationnelles déjà existantes au Sénégal. Les femmes faisant peu partie de ces unités d'intervention au niveau national, elles sont donc moins susceptibles que leurs collègues hommes de se déployer dans des UPC. (p.53)

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Les hommes et les femmes n'entendent pas parler des opportunités de déploiement par le biais des mêmes moyens de communication. (p. 54)

Résultats détaillés

Encadré 3.1 : Le processus de sélection de personnel de police au Sénégal

Le Sénégal reçoit des informations de l'ONU telles que les règles, les conditions d'éligibilité, le nombre de personnel requis, et suit les conseils reçus. Les critères relatifs à l'ancienneté sont indiqués, ainsi que les conditions qui doivent être remplies pour candidater ainsi que le nombre de personnes que l'État doit envoyer en mission. Le profil de la personne qui doit être déployée est également mis en évidence.

Sous le contrôle de la Direction générale de la Police nationale, la Direction des Ressources humaines de la Police collabore avec la Gendarmerie qui est l'interlocuteur direct des Nations Unies.

Au Sénégal, l'annonce des déploiements se fait par mémo. Dans ce cas, la note est affichée devant tous les services et transmise au niveau de la station.

Exemple d'annonce :

Direction générale de la Police

Dans le cadre de la situation en République centrafricaine, les Nations Unies souhaitent déployer une unité de 150 personnes réparties comme suit : 1 chef-fe de mission et son adjoint-e ; 4 infirmier-ères ; X pilotes de chars ; X conducteur-rices ; X cuisinier-ères ; X sous-officier-ères ; X hommes ou femmes de rang etc.....

L'autorité au niveau du service fait des propositions en donnant la priorité aux personnes qui n'ont jamais été déployées. Depuis deux ans et demi, l'autorité propose pour le déploiement des unités déjà constituées au niveau national (avant cela, les personnes étaient proposées de manière individuelle et devaient passer un test de la Police ou de la Gendarmerie pour ensuite former des UPC). Au retour d'une mission, il faut respecter un délai (environ 2 ans) avant de se déployer à nouveau. Dans la pratique, cette règle n'est pas toujours respectée, notamment pour les spécialistes.

Les personnes sélectionnées sont ensuite soumises à des tests, lors d'une inspection effectuée par les Nations Unies après la désignation. Si elles réussissent les tests, elles suivent ensuite une formation, et enfin le déploiement.

Tous les responsables de la Gendarmerie et de la Police interrogés lors des entretiens ont décrit le processus de prise de décision de manière identique, et plusieurs d'entre eux et elles ont affirmé que les processus de déploiement régional et de l'ONU sont similaires et respectent les mêmes normes.

Pour les UPC, qui sont organisées en contingents d'environ 140 personnes, les décisions sont basées sur les besoins spécifiques de chaque mission et le degré d'hostilité ou de difficulté sur le théâtre d'opération. L'Etat Major, ou le Haut Commandement de la Gendarmerie, émet une demande indiquant leurs besoins. Le commandement au niveau de l'unité ou de la légion reçoit un quota, et s'occupe de l'aspect le plus décentralisé du processus de prise de décision. Le pays contributeur dispose d'une grande « latitude » dans ce processus. Dans les entretiens, les personnes interrogées soulignent fréquemment que la sélection éventuelle du personnel est validée par l'ONU pour assurer la préparation opérationnelle. Dans un entretien, un commandant d'unité explique que le commandement de l'unité utilise une carte de pointage pour désigner le personnel en fonction de la disponibilité, l'ancienneté, de l'aptitude physique et médicale, et le dossier de discipline. Toutefois, « la priorité est donnée à ceux qui n'ont jamais accompli une mission ». Ainsi le personnel peut attendre environ trois ans pour être redéployé. Tout au long des entretiens, certain-e-s responsables soulignent les critères de sélection initiaux liés à « la discipline, l'éthique et l'intégrité », tandis que d'autres mettent en avant les

« critères rigoureux », notamment les examens physiques et médicaux, qui visent principalement à répondre aux normes des Nations Unies. Pour les UPC, le personnel d'encadrement est choisi par l'autorité sur la base des compétences, de l'expérience, du profil et de la spécialité de chacun·e. Les Nations Unies font passer des tests à ces cadres supérieurs. Aucune personne n'a jamais échoué à ce test.

Le nombre d'IPO sélectionné·e·s est basé sur « la demande des organisations concernées, et la satisfaction des exigences fixées pour l'accomplissement de ces missions ». Les décisionnaires signalent l'existence d'« une directive qui fixe les conditions à remplir pour être applicable à l'emploi, à savoir : la spécialité, la durée de service, la discipline, les limites d'âge, etc. ». Les personnes doivent se porter volontaires et « remplir les conditions de grade, d'âge pour les gendarmes, et elles doivent passer les tests SAAT (Equipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection), qui sont organisés par la Division de Police des Nations Unies ». La Division de Police des Nations Unies envoie une équipe au Sénégal certifiée à cette fin. Le test EASM (Examen d'Aptitude au Service en Mission) comprend un entretien.

Tou·te·s les décisionnaires interrogé·e·s décrivent les critères formels de sélection ; beaucoup réitèrent le rôle de l'ONU dans le test et l'évaluation des candidats. Sans exception, ils et elles n'avaient pas connaissance de normes ou de critères de sélection informels. Toutefois, un chef de division a reconnu que dans le cadre des processus plus décentralisés, les conditions sociales pouvaient être prises en compte : « Si quelqu'un est vraiment dans le besoin, il peut arriver qu'il soit intégré à la mission pour améliorer sa situation financière ».

OPPORTUNITÉS

Des efforts sont faits pour recruter des femmes pour le maintien de la paix et respecter les quotas fixés par les Nations Unies

Le personnel des unités de genre, les points focaux de genre ou le personnel de divisions genre peuvent bénéficier du renforcement des capacités par des ONG. La Gendarmerie et la Police établissent des partenariats avec les ONG et les missions diplomatiques afin de lever les obstacles qui empêchent les femmes d'avoir librement accès au déploiement. Le gouvernement essaie parfois de propulser les femmes plus facilement que les hommes dans certaines missions. Il existe des programmes d'assistance en provenance d'Italie et aussi un travail de mentorat-tutorat effectué par l'intermédiaire de l'association des Pionnières. Par exemple, l'Association des Pionnières a permis la création de groupes WhatsApp pour les femmes policières de chaque promotion, avec une ou deux pionnières dans chaque groupe pour discuter des problèmes qui peuvent être rencontrés lors du déploiement, donner des formations informelles, et animer des sessions de questions-réponses.

Des formations pour préparer des femmes à la sélection EASM ont également lieu certaines années, animées par exemple par des femmes ayant déjà été déployées. Ainsi, la formation pré-test SAAT entièrement féminine financée par le Canada en 2017 a permis d'améliorer les résultats des femmes candidates de manière significative et a mené au déploiement des premières femmes IPO de la Gendarmerie du Sénégal. Cela constitue une bonne pratique à reproduire de manière systématique pour accroître le déploiement de femmes IPO.

Des initiatives existent également au niveau de la Police et de la Gendarmerie pour faciliter la sélection de femmes pour les opérations de paix et respecter les quotas des Nations Unies. Par exemple, les filtres utilisés dans la base de données de candidatures des IPO pour limiter à 500 le nombre de candidatures au test SAAT (250 dans la Police et 250 dans la Gendarmerie) sont différents pour les hommes et les femmes pour permettre d'atteindre 30% de femmes (pas de filtre de grade pour les femmes, pas de limites sur le nombre de femmes qui s'inscrivent pour la pré-sélection). Le Haut Commandement de la Gendarmerie met également en œuvre des tests pré-SAAT pour permettre au personnel de se préparer aux véritables tests. En outre, la Direction des Ressources Humaines de la Police a un vivier de policières compétentes afin de compléter les UPC s'il manque du personnel féminin pour répondre aux quotas des Nations Unies.

La Police et la Gendarmerie ont également fait une demande de soutien auprès du Fonds d'initiative Elsie pour un projet visant à recruter plus de femmes dans les Opérations de maintien de la paix.

Encadré 3.2 : Femmes modèles et pionnières - portrait de la Commissaire Divisionnaire Codou Camara

La Commissaire divisionnaire Codou Camara a rejoint la Police nationale du Sénégal en 1982, l'une des deux premières femmes officiers recrutées dans le service de police de son pays avec la Commissaire Aby Diallo. Elle a été lauréate du Prix international pour les policières de maintien de la paix en 2013 (remis conjointement par les Nations Unies et l'Association internationale des femmes policières, IAWP) pendant son déploiement à la MINUSTAH en Haïti. Elle a reçu cette distinction en reconnaissance du travail qu'elle a accompli pour soutenir les femmes policières en Haïti, au Tchad et en République démocratique du Congo. En particulier, elle a contribué au recrutement, à l'équipement et à la formation de 250 femmes officières dans la Police nationale du Tchad. Elle a également aidé le Bureau des affaires de genre de la Police Nationale haïtienne à créer un réseau d'officiers féminins et les a aidés à élaborer une politique de genre. Elle a également aidé le Bureau des affaires de genre de la Police nationale haïtienne à créer un réseau de femmes officières et l'a soutenu dans l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action en matière de genre.²⁴

La plupart des hommes et des femmes pensent que le processus de recrutement dans les opérations de paix de l'ONU est juste

Parmi les personnes interrogées, 12 % ont estimé que le processus de recrutement dans les opérations de paix de l'ONU était très juste et 58 % le trouvent juste, 15 % étaient neutres, 13 % pensaient qu'il était injuste et 2 % qu'il était très injuste. Les répondant·e-s de la Police étaient moins susceptibles de penser que le processus était juste.

En outre, 75 % des personnes interrogées pensent que les personnes sont sélectionnées pour un déploiement parce qu'elles ont les bonnes compétences, 10 % parce qu'elles ont le bon grade. Seulement 10% estiment qu'elles ont été sélectionnées parce qu'elles connaissent les bonnes personnes. Pour moins de 3%, ces personnes ont été sélectionnées en raison de leur sexe et moins de 1% pensent que c'est parce qu'elles sont célibataires ou qu'elles n'ont pas d'obligations familiales.

La plupart des hommes et des femmes se déploient parce qu'ils et elles veulent aider les gens

Lors de l'enquête, 59 % des hommes et des femmes ont déclaré que le désir d'aider les gens était la motivation la plus importante pour le déploiement (les personnes qui se sont effectivement déployées étaient moins susceptibles de le dire que celles qui ont demandé à être déployées, mais ne l'ont pas fait), 21% des hommes et des femmes avaient pour motivation d'acquérir de nouvelles compétences, 13 % avaient pour motivation de faire progresser leur carrière, 5 % avaient une motivation financière (7 % des femmes contre 4 % des hommes), 3 % parce que leur collègue a vécu une bonne expérience et 1 % pour vivre une aventure.

Lorsqu'on leur demande de choisir toutes les raisons pour lesquelles ils et elles ont été déployé·e-s ou ont demandé à l'être, 79 % disent l'avoir fait pour aider les gens, 64 % pour acquérir de nouvelles compétences, 43 % pour faire avancer leur carrière, 33 % pour l'argent (les personnes qui ont été effectivement déployées sont plus nombreuses à le dire), 17 % pour voyager, 13 % parce que leur collègue a eu une bonne expérience et 9 % pour l'aventure. Les répondant·e-s de la Police sont plus nombreux·ses que ceux et celles de la Gendarmerie à dire que l'une de leurs motivations principales est d'aider les gens.

La majorité du personnel souhaite se déployer dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU

La grande majorité (98%) des personnes interrogées qui n'avaient jamais participé à une opération de paix de l'ONU ont déclaré qu'elles souhaitaient être déployées dans ce cadre. Les hommes et les femmes étaient aussi nombreux·ses à dire qu'ils et elles voulaient être déployé·e-s.

Il ne semble pas y avoir de différences basées sur le genre dans la sélection des déploiements

Les informations sont transmises aux autorités de la Gendarmerie. Un mémo est envoyé à la personne qui a été contactée pour le poste. C'est à elle seule que la note est adressée. La personne peut être proposée par son ou sa supérieur·e hiérarchique ou par toute autorité compétente à cet égard.

24 United Nations Department of Peacekeeping Operations, '2013 Female Peacekeeper of the Year Awarded to Codou Camara', UN Police Magazine 12th Edition, January 2014, police.un.org/sites/default/files/unpolmag_12.pdf consulté le 27 avril 2021.

Parmi les personnes interrogées qui ont été déployées, 95% ont déclaré avoir été sélectionnées par leurs supérieur·e·s pour être déployées dans une opération de paix des Nations Unies. Les répondant·e·s de la Police étaient moins susceptibles de dire qu'ils et elles avaient été sélectionnés par leurs supérieur·e·s. 17% ont déclaré faire partie d'une UPC qui s'était déployée. 1 % ont dit avoir été sélectionné·e·s par un processus de candidature et 2 % ont dit avoir été nommé·e·s par des autorités gouvernementales.

Néanmoins, il est important de noter que, quand une sélection est laissée à l'appréciation discrétionnaire d'un individu, il est possible que ses préférences, stéréotypes ou encore préjugés implicites influencent le choix, même si l'individu est en faveur de l'égalité des opportunités. C'est pourquoi il est bon de faire un état des lieux des systèmes et des bonnes pratiques qui existent dans différentes organisations, y compris la Police et la Gendarmerie du Sénégal, pour éviter que les stéréotypes n'influencent point les processus de sélection.

OBSTACLES

Il y a des unités de police constituées établies, mais elles comportent peu de femmes

La fiche d'information institutionnelle indique que les UPC étaient créées pour être déployées selon les besoins. Elles étaient formées de personnel issu de la Police et/ou de la Gendarmerie. Les membres des UPC étaient nommé·e·s individuellement en fonction de leur mérite et des exigences et critères de l'ONU. L'unité était ensuite formée avec un·e chef·fe désigné·e à sa tête.

Les participant·e·s de l'atelier de validation ont confirmé que cela a changé depuis deux ans, en vue de favoriser l'harmonie et l'efficacité opérationnelle : au lieu de former de nouvelles unités pour les déploiements sur la base de tests, le Sénégal déploie des unités opérationnelles déjà existantes (faisant un travail de maintien de l'ordre comparable aux rôles des UPC en mission) et renforcées avec du personnel d'appui logistique pour correspondre aux exigences des Nations Unies. Il est donc important de s'assurer que des femmes font partie de ces unités opérationnelles dans le pays pour faciliter leur déploiement et atteindre les quotas des Nations Unies, car ces unités gardent la même configuration au déploiement dans des théâtres d'intervention externes qu'au niveau interne.

La plupart du personnel ne postule pas pour être déployé dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU

94% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles n'avaient pas déposé de candidatures pour être déployées dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU. Parmi elles, 11 % ont déclaré que c'était parce qu'elles n'avaient pas d'informations sur l'opportunité (les répondant·e·s de la Police étaient plus susceptibles de le dire) et 4 % ont déclaré qu'elles n'avaient pas assez d'informations sur l'opportunité.

Cela est dû au fait que les UPC sont nommées par les dirigeant·e·s (parfois, le personnel de la Police et de la Gendarmerie se déclare prêt à être déployé, mais il n'y a pas de procédure de candidature). Seules les IPO doivent faire une demande de déploiement. Leur demande est examinée par la Direction de la Coopération Internationale avant d'être envoyée à New York.

Le personnel ne connaît pas la procédure de recrutement standard pour les opérations de paix des Nations Unies

L'enquête révèle que 47 % des hommes et des femmes ne savent pas s'il existe une procédure de recrutement standard pour les opérations de paix des Nations Unies. Les répondant·e·s de la Police étaient plus susceptibles de croire qu'il existait une procédure de recrutement standard que les répondant·e·s de la Gendarmerie.

L'information sur les déploiements des IPO est diffusée par des moyens variés, mais peu de personnel a entendu parler des possibilités de postuler pour les opérations de paix de l'ONU

Il existe des mémos et des sites web comme Inspira.un.org qui contiennent les offres d'emploi des Nations Unies. D'après le groupe de travail, les opportunités de déploiement sont également diffusées grâce aux notes de service, à la version papier, à l'intranet (Zimbra au niveau de la Gendarmerie), et les groupes WhatsApp du personnel.

Néanmoins, seuls 21 % des hommes et des femmes interrogé·e·s avaient entendu parler d'opportunités pour se porter candidat·e à une opération de paix des Nations Unies. Les répondant·e·s de la Police étaient relativement plus nombreux·ses à en avoir entendu parler.

Parmi ceux- et celles-ci, 51 % l'ont su par des courriels/emails envoyés à tout le personnel, et 32 % par des supérieur-e-s immédiat-e-s, 27 % par le bouche-à-oreille, 12 % par un bulletin d'information de l'organisation, 8 % par un tableau d'affichage interne des offres d'emploi, 7 % par la radio, 1 % par la télévision, 1 % par des académies de formation et 1 % par des mentor-e-s informels. Les femmes sont plus susceptibles d'entendre parler d'opportunités par le biais de courriels envoyés à tout le personnel (57 % des femmes et 48 % des hommes) et les répondant-e-s de la Police sont plus susceptibles d'en entendre parler par des bulletins d'information.

Les participant-e-s de l'atelier de validation ont souligné les limites des moyens de partage d'information dans les régions en dehors de Dakar. Ils et elles ont aussi indiqué que la réception à temps et la compréhension de l'information sur les opportunités de déploiement pose des difficultés particulières pour les personnes de rang inférieur.

Il convient donc de noter l'importance de favoriser les techniques et les moyens de communication variées pour permettre une diffusion englobante au niveau national. Les participant-e-s ont cité la création d'une Amicale de femmes de la Police (en activité) avec des cellules dans les régions ; la création d'espaces d'échanges avec des femmes déjà déployées ; et l'utilisation des réseaux de femmes existants (groupes WhatsApp par exemple) comme de potentielles solutions à ce défi. Les participant-e-s ont insisté sur l'importance d'espaces physiques d'échange pour éviter de dépendre de WhatsApp, car ce moyen de communication présente des limites en termes de confidentialité (risque d'espionnage) et de portée (les groupes WhatsApp étant nombreux et disparates).

L'information sur les opportunités de déploiement n'est pas diffusée par la méthode de communication préférée des femmes

L'enquête révèle que 68 % des femmes et 60 % des hommes pensent que la meilleure façon d'obtenir des informations sur la Police et la Gendarmerie est par la communication via un papier. Les femmes ont moins tendance à se renseigner sur les informations par conversation téléphonique : 32 % des femmes et 35 % des hommes ont déclaré que c'était le meilleur moyen d'obtenir des informations. De surcroît, 26 % des hommes et des femmes ont déclaré que le courrier électronique était le meilleur moyen d'obtenir des informations, 13 % ont déclaré que c'était par l'intermédiaire de textos, 13 % par les réseaux sociaux et 2 % par fax. Enfin, 10 % ont déclaré qu'ils et elles apprenaient mieux l'information par une autre méthode. Les répondant-e-s de la Police sont plus nombreux à dire qu'ils et elles apprennent mieux ce qui se passe dans leur organisation par téléphone que la Gendarmerie.

Les tests et le regroupement des unités s'effectuent à Dakar

Les tests sont effectués à Dakar. Le personnel s'y rend avec des ordres de mission et est en principe remboursé pour le transport ; en réalité, ce n'est souvent pas le cas.

Cela représente un désavantage pour les personnes venant des régions hors-Dakar, mais surtout pour les femmes sur lesquelles peuvent reposer davantage de responsabilités familiales. En outre, le coût d'opportunité de se rendre à Dakar pour passer les tests peut sembler disproportionné si les femmes pensent avoir moins de chances d'être sélectionnées.

En outre, une fois les unités constituées ou sélectionnées pour être déployées, elles sont regroupées à Dakar, et l'hébergement ainsi que le transport pour se rendre à Dakar ne sont pas fournis, ce qui peut poser un défi de nature financière ainsi que pour les femmes qui ont des contraintes domestiques.

Des recommandations sont présentées dans le Thème 2 pour répondre à cette situation.

Les annonces sur le maintien de la paix ne sont pas promues dans les dialectes

Les annonces pour les déploiements sont publiées en anglais et en français, ce qui pourrait avoir un impact négatif sur la diffusion de l'information. Cependant cet obstacle n'est pas un point de blocage majeur puisque le français est la langue officielle de travail.

Les Ecoles de formation ne fournissent pas d'informations sur le maintien de la paix

Il n'y a pas de modules sur le maintien de la paix à l'Ecole de formation de base. Il s'agit là d'une opportunité manquée d'informer davantage les femmes, de plus en plus nombreuses parmi les nouvelles générations de passage à l'Ecole de formation, des opportunités de déploiement dans les opérations de paix.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur la sélection pour le déploiement

Le fait qu'il y a des efforts spécifiques visant à recruter des femmes veut dire que le rôle qu'elles jouent au sein de l'équipe pendant les déploiements est reconnu (thème 10). Néanmoins, ces efforts pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix doivent commencer avant la sélection pour le déploiement. De plus en plus souvent, les UPC qui sont déployées sont des unités de maintien de l'ordre déjà existantes au niveau national. Or, la période récente de l'intégration des femmes alliée à la persistance des rôles basés sur le genre se traduit par le fait qu'elles sont peu représentées dans ces unités opérationnelles, tactiques, ou d'intervention, ce qui les pénalise lors de la sélection (thème 9). Il est donc essentiel de favoriser l'intégration des femmes dans ces unités dès leur entrée dans les institutions de sécurité.

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 3 (Sélection pour le déploiement)

Veuillez vous référer à la section Recommandations du Thème 2, qui traitent aussi des recommandations du Thème 3.



THÈME 4 : Contraintes domestiques

PRIORITÉ
ÉLEVÉE

Le thème 4, *Contraintes domestiques*, reconnaît que la majeure partie des activités de soin à autrui non-rémunérées est effectuée par les femmes.²⁵ A ce titre, le fait d'avoir de jeunes enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales peut constituer un obstacle de taille à la participation significative des femmes et à leur déploiement dans les opérations de paix. Le thème 4 examine donc dans quelle mesure l'institution de sécurité a des politiques et des conditions de travail qui permettent la participation significative des femmes, au travers de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, et d'une répartition plus équilibrée des activités de soin à autrui entre les hommes et les femmes. Le thème 4 évalue également s'il existe des pressions sociales à l'encontre des femmes qui considèrent le déploiement.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les familles étendues contribuent à la garde et aux soins d'enfants pendant le déploiement. (p.57)
- Le congé maternité est payé et obligatoire, ce qui facilite le retour en poste des femmes après l'accouchement et permet à tout le personnel féminin de bénéficier de ce congé sans dépendre de l'autorisation de la hiérarchie. (p.57)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Les congés pour retourner voir sa famille lors du déploiement ne sont pas subventionnés. (p.59)
- Les politiques institutionnelles de conciliation du travail et de la vie personnelle (congés pour s'occuper de personnes malades ou âgées, horaires de travail flexibles, arrangements d'allaitement) sont insuffisantes, comme l'est le soutien aux parents dans la Police ou la Gendarmerie. (p.59-62)
- Il n'existe pas de congé paternité payé. (p.60)
- Les déploiements dans les UPC peuvent durer plus longtemps que la durée prévue initialement ou que ne le souhaiterait le personnel. (p.63)
- Les femmes préféreraient être déployées dans une fourchette d'âge plus jeune que l'âge moyen de déploiement des femmes ; c'est-à-dire qu'elles préféreraient que cela se fasse avant l'âge moyen d'avoir des enfants ou quand les enfants sont plus jeunes. (p.62)
- La majorité des hommes et femmes estime ne pas pouvoir aborder de sujets liés aux contraintes familiales avec leurs supérieur·e·s. (p.63)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Au Sénégal, 87% du travail dit domestique est effectué par les femmes et les jeunes filles.²⁶ Il est rare pour les hommes d'être pères au foyer ou d'être les pourvoyeurs principaux de soins aux enfants, c'est pourquoi les familles peuvent plus facilement s'adapter au départ en mission des pères que des mères.
- Bien que subi par les hommes et les femmes, le manque de conditions institutionnelles de travail propices à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle a un impact négatif disproportionné sur les opportunités de carrière des femmes.
- La Police et la Gendarmerie mettent en œuvre peu de mesures visant à favoriser la conciliation de la vie personnelle et professionnelle et le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Cela implique que pour s'élever dans la hiérarchie de ces institutions, il faut pouvoir être en mesure de privilégier le travail dans l'institution plutôt que les responsabilités familiales. Cela désavantage pour les femmes, qui peuvent plus difficilement que les hommes se soustraire aux obligations familiales.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Bien que les institutions compensent le personnel déployé (paiement, logements subventionnés pour les familles par exemple), leur perception est que cela n'est pas toujours suffisant. (p.61)
- Les opportunités de formation ne sont pas offertes au personnel en congé de maternité. Les femmes prennent davantage de congés que les hommes, et de ce fait, ont le sentiment de manquer des opportunités. (p.60)
- Les femmes subissent plus de pressions sociales que les hommes quand elles se déploient. (p.62)

25 Dans le monde entier, les femmes exercent encore environ 75% des soins et du travail domestique non-rémunérés. Organisation Internationale du Travail, « Combien de temps les femmes et les hommes consacrent-ils aux prestations de soins non rémunérées ? », www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721348/lang--en/index.htm, consulté le 27 avril 2021.

26 Counting Women's Work, 'Infographic, Senegal', 24 mai 2016, www.countingwomenswork.org/news/cww-infographic-senegal, consulté le 27 avril 2021.

Résultats détaillés

OPPORTUNITÉS

Les congés et les vacances peuvent être utilisés pendant les missions si les règles sont respectées 

Les congés durant les missions sont cumulés à raison de 1,5 jour par mois de service complet. Les conditions générales suivantes s'appliquent aux congés : a) à l'exception des congés qui s'accumulent au cours du dernier mois de service, les congés ne peuvent être utilisés qu'accumulés ; b) les congés accumulés et non utilisés ne seront pas payés en espèces ; c) les congés doivent être utilisés pendant la période de service. Aucune affectation ne sera prolongée dans le seul but de remplir les droits aux congés ; d) les congés peuvent être combinés avec un congé compensatoire ; e) au cours du dernier mois de service, les congés approuvés et/ou les congés compensatoires ne peuvent pas dépasser 12 jours ; et f) le taux plein de l'indemnité de subsistance (missions) s'applique aux membres de la police des Nations Unies pendant les jours de congé utilisés, quel que soit le moment où ils sont utilisés.

En général, une personne a droit à un congé annuel payé de trente jours consécutifs après onze mois de service. L'administration est libre d'échelonner les congés annuels dans l'intérêt du service. La division du congé peut être accordée à la demande motivée de la personne, l'Administration pouvant s'opposer à cette division si l'intérêt du service l'exige. Les fonctionnaires responsables de famille seront prioritaires dans le choix des périodes de congé annuel. En aucun cas, les temps de voyage ne peuvent être ajoutés à la durée du congé.

Quasiment toutes les personnes interrogées (99%) ont déclaré que le personnel déployé était autorisé à prendre des vacances pour rendre visite aux familles.

La garde des enfants est fréquemment assurée par les membres de la famille élargie, plutôt que par des services ou des systèmes de soins institutionnalisés 

Il arrive fréquemment que les parents proches et surtout les grands-parents absorbent la charge de travail liée aux soins des enfants pour les parents déployés. En effet, 14 % des hommes et des femmes interrogés sont tout à fait d'accord et 66 % sont d'accord pour dire qu'ils et elles ont des membres de leur famille/une famille élargie qui peuvent s'occuper de leur foyer pendant leur déploiement.

La disponibilité de membres de la famille est un facteur qui libère du temps pour les parents, particulièrement les femmes, et peut favoriser leur participation aux opérations de paix. Toutefois, il est important de noter que bien que la disponibilité de membres de la famille étendue soit un facteur positif permettant aux femmes de se déployer, cela ne devrait pas se substituer au soutien institutionnel qui faciliterait ce déploiement pour toutes les femmes indépendamment de l'existence ou non d'un soutien familial. En outre, la dépendance des membres de la famille élargie (majoritairement des femmes) pour cet appui au personnel déployé constitue un obstacle à l'égalité des genres dans la société et contribue à la perpétuation des rôles stéréotypés basés sur le genre au sein de l'institution et dans la société plus largement.

Il est courant que le personnel engage de l'aide à domicile 

Les gardes d'enfants, le personnel domestique ou les femmes de ménage sont des services répandus au Sénégal ; ils sont donc fréquemment utilisés par le personnel de la Police et de la Gendarmerie de tous grades.

Le fait de pouvoir embaucher de l'aide pour effectuer le travail domestique est un facteur qui peut permettre d'accroître le déploiement des femmes en uniforme. Néanmoins, cela n'est pas subventionné par les institutions de sécurité et cela dépend des moyens financiers personnels des personnes, ce qui ne constitue pas une solution pérenne aux obstacles rencontrés par les femmes pour le déploiement.

Il existe un congé de maternité payé obligatoire 

Il est obligatoire de prendre un congé de maternité en cas de grossesse. La politique en matière de congé de maternité appliquée à la Police est la suivante : « Les femmes ont droit à 14 semaines (98 jours) de congé maternel, dont 8 semaines après l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de 3 semaines en cas de complications médicales de la grossesse. »²⁷ Toutefois, les femmes n'ont pas accès à la formation continue ou aux possibilités de formation pendant leur congé de maternité.

93% des personnes interrogées ont déclaré qu'il existait un congé maternel rémunéré dans la Police ou la Gendarmerie. Les répondant-e-s de la Police étaient moins susceptibles d'être au courant d'une politique de congé maternel.

L'existence d'un congé maternité obligatoire facilite le retour en poste des femmes après l'accouchement et permet à tout le personnel féminin de bénéficier de ce congé sans dépendre de l'autorisation de la hiérarchie.

L'État met à disposition des structures nationales d'accueil pour les enfants qui peuvent aider les parents à concilier vie professionnelle et personnelle (hors déploiement)

Il existe des services de garde d'enfants au niveau de la maternelle fournis par l'Etat, tels que la « Case des tout-petits ». Ce sont des structures qui accueillent les enfants de 2 à 5 ans en leur offrant un environnement sûr et agréable ainsi qu'un soutien éducatif visant à stimuler leur éveil et à favoriser progressivement leur intégration dans le système scolaire. Selon les estimations en 2016, il y avait 739 « Cases des tout-petits » au Sénégal, 343 jardins d'enfants publics, 296 crèches ou garderies communautaires. Toutes ces infrastructures sont publiques et ouvertes à tous, y compris aux enfants de la Police et de la Gendarmerie, mais il n'y a pas de chiffres sur leur utilisation par ces corps.

Il faut noter que ces services permettent la garde des enfants en journée, mais pas la nuit, ce qui veut dire que les parents doivent être en mesure de déposer les enfants le matin et de les récupérer le soir. Cela peut donc aider les parents qui travaillent dans la Police ou la Gendarmerie au Sénégal, mais ce n'est pas un service opérationnel pour les parents déployés, comme pourraient l'être des écoles résidentielles ou un système d'internat²⁸.

Il y a un temps entre la sélection et le déploiement

Il existe une période de formation entre la sélection et le déploiement. Souvent, dès que les personnes sélectionnées ont terminé leur formation, elles bénéficient d'un peu de temps pour rendre visite à leur famille avant leur départ.

La majorité (93%) des personnes interrogées qui avaient déjà été déployées ont dit avoir attendu moins de 6 mois entre leur sélection et leur déploiement. Parmi celles-ci, 45% ont attendu de quatre à six mois, 39 % ont attendu de deux à trois mois, 4 % ont attendu un mois, 2 % ont attendu de 2 à 3 semaines, 3 % ont attendu de quelques jours à une semaine. Seules 7% des personnes interrogées qui avaient déjà été déployées ont attendu un an ou plus d'un an.

Exceptionnellement, il peut y avoir un retard important, mais c'est très rare.

Le fait qu'il y ait peu de temps entre la sélection et le déploiement bénéficie aux personnes en uniforme qui ont une famille au Sénégal car cela peut leur permettre de planifier leur départ et de mettre en place les arrangements nécessaires dans leurs circonstances actuelles (il est difficile de décider d'être déployé-e dans un an ou plus, car il est difficile de prévoir tant à l'avance quelle sera la situation et les exigences familiales par exemple).

La majorité des hommes et des femmes pensent qu'ils et elles peuvent être de bon-ne-s parent-e-s tout en participant à des déploiements

Selon l'enquête, 67 % des hommes et des femmes interrogés ne sont pas d'accord et 26 % sont fortement en désaccord avec l'idée que « les hommes ne peuvent pas être de bons pères s'ils sont déployés dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU ». De même, 68 % des hommes et des femmes interrogés ne sont pas d'accord et 25 % sont fortement en désaccord avec l'idée que « les femmes ne peuvent pas être de bonnes mères » si elles sont déployées dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU.

28 Dans certains pays (voir les exemples suivants en France et au Royaume-Uni), il existe des établissements à vocation scolaire pour les enfants de personnel en uniforme (principalement militaire), y compris les enfants en bas âge, comme des internats ou écoles résidentielles. Ces établissements sont subventionnés par les institutions du secteur de la sécurité. Dans ces établissements, les enfants peuvent être accueillis le weekend également.

OBSTACLES

La Police et la Gendarmerie ne mettent pas à la disposition du personnel des structures de garde d'enfants, et ne donnent pas de subventions pour accéder à ces services

Il n'y a pas de garderie de la Police ni d'autres installations spécifiques à la Police ou à la Gendarmerie. L'accès aux structures de garde d'enfants mises à disposition par l'État n'est pas subventionné par la Police ou la Gendarmerie.

D'après les participantes du rapport oral de la Police, les crèches manquent pour les femmes en service, et ne sont pas subventionnées par la Police. C'est pourquoi le point focal genre de la Police travaille actuellement avec les autorités de la Police pour mettre en place une crèche au camp Abdou Diassy où habitent les cadres de la Police.

En outre, il n'existe pas d'options institutionnelles de garde d'enfants pour les parents qui souhaitent se déployer, ceux- et celles-ci devant donc dépendre de la famille étendue.

Il n'y a pas de subventions pour la garde d'enfants pendant le déploiement

Lors de l'enquête, 51% des hommes et des femmes ont déclaré qu'il y avait des subventions adéquates pour la garde d'enfants/le soin à la famille au Sénégal pendant que le personnel est déployé dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU. 4 % ont déclaré qu'il y avait des subventions, mais qu'elles n'étaient pas suffisantes. 45% ont déclaré qu'il n'y avait pas de subventions pour la garde d'enfants/le soin à la famille pendant le déploiement. Les répondant-e-s de la Police étaient moins susceptibles de dire qu'il y avait des subventions.

Il n'y a pas de possibilités de déploiement des familles, ni de visites familiales

Pour les IPO et les UPC, il n'y a pas de politique de visites familiales hors congé normal. Seulement 1 % des personnes interrogées pensaient qu'il est possible d'emmener sa famille avec soi lors d'un déploiement en opération de paix des Nations Unies. Cela est dû aux conditions de sécurité dans les missions, qui sont pour la plupart dans des zones de conflit, et pour permettre au personnel déployé d'être le plus mobile possible.

Le congé pendant le déploiement n'est pas subventionné

Les congés sont payés mais non subventionnés, ce qui est confirmé par la grande majorité des enquêté-e-s (81% des hommes et 91% des femmes). Cela signifie qu'en prenant le congé, on reçoit toujours son salaire. En revanche, il n'y a pas de soutien financier ou autre pour le congé.

D'après l'enquête, 15 % des hommes et 9 % des femmes interrogé-e-s pensent que le gouvernement subventionne les vacances ou les séjours pour rendre visite à la famille lors d'un déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU, et 4 % des hommes et moins de 1 % des femmes pensaient qu'il y avait des subventions mais qu'elles n'étaient pas suffisantes. Les répondant-e-s de la Police étaient plus nombreux-ses à dire qu'il y avait des subventions que ceux et celles de la Gendarmerie.

D'après les participant-e-s du rapport oral fait à la Police, il semble que cela affecte particulièrement les femmes qui sont déployées, car elles reviennent plus régulièrement au Sénégal pour voir leur famille que leurs collègues hommes, ce qui implique que le poids financier de devoir acheter leurs billets de transport est plus important pour les femmes.

Il n'y a pas de politique de congé paternité

Selon 96% des personnes interrogées, il n'y a pas de politique de congé paternité. 4 % ont déclaré à tort qu'il y avait un congé paternité payé.

Le fait qu'il n'existe pas de congé paternité renforce la perception stéréotypée des femmes en tant que principales responsables pour le soin des enfants en bas âge, et empêche les hommes qui le souhaiteraient d'assumer des responsabilités familiales accrues au sein de leur foyer. En outre, cette inégalité peut mener à des pratiques discriminatoires telles que le choix de ne pas recruter ou promouvoir des femmes qui pourraient prendre un tel congé (ce « risque » ne se présentant pas pour le personnel masculin).

Il n'existe pas de politique officielle en matière de congé pour s'occuper des personnes âgées ou malades

Il n'y a pas de politique de congé officiel pour s'occuper des malades ou des personnes âgées. Les congés existants sont le congé de maternité et le congé annuel, qui consiste en 45 jours par an. Il n'est pas fréquent de prendre les 45 jours consécutivement. En cas d'urgence ou de besoin familial, par exemple si un-e parent-e ou une personne âgée est malade ou a besoin de soins, le membre du personnel peut négocier avec sa direction pour être autorisé à prendre la totalité de l'allocation de congé consécutivement, ou à prendre les jours au moment qui convient. La raison la plus fréquente pour laquelle les membres du personnel sont autorisés à prendre une longue période de congé consécutive est lors d'un voyage à l'extérieur du pays, par exemple pour rendre visite à des parents vivant à l'étranger.

Le fait qu'il n'existe pas de congés officiels pour les activités de soins à autrui effectué pour les malades ou les personnes âgées affecte particulièrement les opportunités de carrière des femmes, qui constituent la majorité des personnes susceptibles de prendre de tels congés.

Les femmes prennent plus de congés que les hommes

L'enquête indique que 84 % des hommes et 59 % des femmes n'avaient jamais pris de congé, 30 % des femmes et 3 % des hommes avaient pris un congé et 8 % des femmes et 5 % des hommes avaient pris deux congés. Parmi les femmes qui ont en pris, 87% ont pris un congé de maternité, 13% pour prendre soin de membres de la famille et 6% un congé maladie. Parmi les hommes dans ce cas, 3 % ont pris un congé de paternité, 87 % un congé familial et 10 % un congé maladie.

Ce résultat indique que le poids de la prestation de soins (aux enfants et enfants en bas âge et à la famille) incombe de manière disproportionnée aux femmes, les forçant à prendre davantage de congés que les hommes même quand cela nuit à leur carrière (voir ci-dessous).

Les femmes ratent des opportunités à cause des congés

Parmi les femmes qui ont déclaré avoir déjà pris un congé, 22 % ont estimé qu'elles avaient manqué des opportunités d'avancement professionnel pendant cette période, contre 12 % des hommes qui ont eu cette impression.

Les formations ne sont pas offertes au personnel en congé de maternité

Lors de l'enquête, 10 % des personnes interrogées qui ont pris un congé ont déclaré avoir suivi une formation pendant leur congé et 1 % ont déclaré qu'une formation leur avait été proposée, mais qu'elles ne l'avaient pas suivie. 89% des personnes interrogées qui ont pris un congé ont déclaré qu'on ne leur avait pas proposé de formation et qu'elles n'en avaient pas suivi pendant leur congé.

La majorité du personnel ne pense pas que le paiement des opérations de paix de l'ONU soit suffisant

Selon l'enquête, 60 % des hommes et des femmes interrogés ne pensent pas que les paiements des opérations de paix de l'ONU soient suffisants pour gérer leur ménage²⁹. Les répondant-e-s de la Police étaient moins susceptibles de penser que le paiement des opérations de paix de l'ONU était suffisant. Les personnes interrogées ayant déjà participé à une opération de paix des Nations Unies étaient moins nombreuses à penser que la rémunération était suffisante. 27 % du personnel déployé et 40 % du personnel non déployé étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la rémunération était suffisante.

Ce n'est pas une norme pour les hommes d'être des pères au foyer

Les pères au foyer ne sont pas très bien considérés. Selon les entretiens, « les pères au foyer ne sont pas très bien perçus par la société sénégalaise car selon [les] us et coutumes, un homme doit se comporter comme un bon père de famille en cherchant du travail afin de pouvoir subvenir aux besoins de sa progéniture ».

Pour 27% des personnes interrogées, le père est le principal responsable de la garde des enfants dans le ménage ; 45% ont déclaré que c'était la mère et selon 23% le père et la mère s'occupent à parts égales de la garde des enfants. Les répondant-e-s de la Police étaient moins nombreux-ses à dire que le père était le principal responsable de la garde des enfants.

Selon les participant-e-s de la présentation orale faite à la Gendarmerie, lorsque les mères sont déployées et laissent les enfants avec le père, il n'est pas courant que celui-ci s'occupe seul des enfants pendant la période de déploiement, il serait soutenu par une parente.

Cela signifie que la répartition équilibrée des activités de soins à autrui entre les hommes et les femmes n'est pas une norme au Sénégal, ce qui nuit particulièrement à la conciliation du travail et de la vie personnelle pour les femmes.

C'est pourquoi les crèches et autres structures d'accueil des enfants sont une réelle nécessité. En l'absence de telles structures, les femmes doivent dépendre de l'aide d'autres femmes de leur famille proche ou étendue ; elles risquent alors de passer à côté des opportunités de déploiement, mais aussi des formations et des opportunités au Sénégal.

Le logement n'est pas systématiquement fourni aux familles pendant le déploiement du personnel

Selon 69 % des personnes interrogées, la Police ou la Gendarmerie fournissait des logements aux familles pendant que le personnel était déployé dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies. En revanche, 1 % ont déclaré qu'il y avait des logements, mais qu'ils n'étaient pas adéquats, et 30 % des personnes interrogées ont dit qu'aucun logement n'était fourni aux familles pendant leur déploiement. Les répondant-e-s de la Police étaient moins susceptibles de dire qu'un logement adéquat était fourni par rapport aux répondant-e-s de la Gendarmerie.

Selon 69% des personnes interrogées qui ont déjà été déployées, la Police ou la Gendarmerie fournissent des logements subventionnés aux familles de même rang, 6 % ont déclaré qu'un logement subventionné était fourni mais qu'il n'était pas adéquat et 25 % ont affirmé qu'aucun logement n'était fourni pour le personnel du même grade.

Les arrangements pour permettre l'allaitement maternel sur le lieu de travail ne sont pas systématiques

Seul-e-s 63 % des femmes et 69 % des hommes interrogés ont déclaré que la Police et la Gendarmerie fournissaient des services d'allaitement adéquats. Pour 7 % des femmes et moins de 1 % des hommes ces dispositions n'étaient pas adéquates. 30 % des hommes et des femmes interrogés ont déclaré qu'aucune disposition n'était prévue pour l'allaitement. Les répondant-e-s de la Police étaient plus nombreux-ses à dire qu'il y avait des dispositions pour l'allaitement.

29 La question posée dans l'enquête était : A quel point êtes-vous d'accord avec cette déclaration : Le paiement des missions de maintien de la paix des NU est suffisant pour gérer mon ménage pendant la mission ? 26% des personnes ont répondu « pas du tout d'accord » et 34% ont répondu « pas d'accord ».

Il n'y a pas d'horaires de travail flexibles dans la Police et la Gendarmerie

Les policier·ère·s et les gendarmes sont soumis·es à des horaires de travail normaux. Cependant, les chef·fe·s de service peuvent avoir une plus grande marge de manœuvre et avoir plus de flexibilité à ce niveau. En fonction de la charge de travail, les supérieur·e·s peuvent organiser leur temps de travail. Cependant, le volume des horaires est officiel pour tous. Avec des horaires flexibles, les chef·fe·s de service peuvent venir entre 10h et 15h selon les besoins, mais ce n'est pas officiel.

Les horaires de travail flexibles bénéficient particulièrement en général aux personnes qui concilient carrière et responsabilités familiales ou prestation de soins. En l'absence de tels horaires flexibles, il devient d'autant plus difficile pour les femmes de le faire, ce qui peut les obliger à quitter leur poste si elles ne disposent pas d'alternative pour la prestation de soins.

Les centres de formation au maintien de la paix ne disposent pas de structures d'accueil familial adéquates

33 % des hommes et des femmes interrogés ont déclaré qu'il existait des structures d'accueil familial adéquates pendant la formation préalable au déploiement. 63% ont déclaré qu'il n'y avait pas de structures d'accueil familial pendant la formation.

Les femmes sont déployées lorsqu'elles dépassent leur âge préféré de déploiement

L'âge idéal pour un premier déploiement est de 26 ans pour les hommes et les femmes interrogés dans le cadre de l'enquête. En effet, les participant·e·s de l'atelier de validation ont confirmé qu'il est bien plus facile de se déployer quand on est célibataire et sans enfants. Néanmoins, les personnes interrogées déclarent être déployées beaucoup plus tard que l'âge idéal de déploiement. Les femmes et les hommes avaient en moyenne 31 ans lors de leur premier déploiement dans le cadre d'une opération de paix. Cela peut être attribué à l'obligation d'avoir 5 années de service minimum à son actif pour pouvoir se déployer, un critère qui existe pour garantir que les personnes déployées ont l'expérience et l'expertise nécessaires pour remplir leur mandat. De possibles solutions à cet obstacle sont explorées dans les recommandations.

Les femmes souhaitent être déployées lorsque leurs enfants sont plus jeunes

En moyenne, les femmes interrogées pensent que les femmes devraient être déployées lorsque leurs enfants ont environ 2 ans, tandis que les hommes pensent que les femmes devraient être déployées lorsque leurs enfants ont presque 4 ans. Les hommes et les femmes pensent que les pères devraient être déployés lorsque leurs enfants ont presque deux ans en moyenne.

Les mères sont davantage stigmatisées pour leur participation aux opérations de paix de l'ONU

Lors de l'enquête, 59% des femmes interrogées ont déclaré que les femmes qui laissent leurs enfants au Sénégal pour participer à une opération de paix de l'ONU sont confrontées à une pression sociale importante ou partielle et 55% des hommes interrogés ont déclaré que les mères sont confrontées à une pression sociale. En comparaison, seulement 22 % des hommes et des femmes pensent que les pères sont stigmatisés pour avoir laissé leurs enfants au Sénégal pour un déploiement. Parmi le personnel ayant déjà participé à une opération de paix de l'ONU, 62 % estimaient que les mères étaient stigmatisées pour avoir été déployées, tandis que 48 % du personnel non déployé le pensait. Les répondant·e·s de la Police étaient plus susceptibles de dire que les pères sont stigmatisés pour avoir été déployés. Ces pressions sociales à l'encontre des femmes qui envisagent le déploiement les incitent parfois à se désister après avoir été sélectionnées, selon l'atelier de validation.

La durée de déploiement ne correspond pas aux préférences du personnel

Les femmes qui ont répondu à l'enquête estiment que le déploiement idéal de maintien de la paix durerait 11 mois, alors que les hommes pensent que les déploiements idéaux seraient de 10,5 mois.

Pour les IPO, la durée du déploiement peut aller jusqu'à 3 ans, et les prolongations sont volontaires, se faisant sur la base des demandes individuelles.

En revanche, la durée de service est généralement d'un an pour le personnel des UPC et peut être prolongée jusqu'à 18 mois. Les personnes déployées avec des UPC peuvent donc être contraintes de rester déployées plus longtemps que prévu initialement, soit du fait d'une prolongation, soit à cause de délais qui peuvent intervenir dans le rapatriement (pour des raisons administratives ou logistiques). Il faut noter que certains pays déploient des UPC pour une durée de 6 mois, ce qui est avantageux pour les personnes déployées qui ont des enfants.

La plupart des membres du personnel pensent que les femmes doivent obtenir l'autorisation de leur père/mari pour être déployées

Dans le cadre de l'enquête, 69 % des hommes et des femmes interrogés étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'une femme doit demander la permission à son père/mari pour être déployée dans une opération de paix de l'ONU. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de penser cela. En comparaison, 46 % des personnes interrogées pensent qu'un homme devrait demander la permission à sa mère/sa femme avant d'être déployé. Les femmes sont plus nombreuses à penser qu'un homme devrait demander la permission que les hommes.

La plupart des membres du personnel ne sont pas disposés à discuter des questions familiales avec leurs supérieur-e-s

Parmi les hommes et les femmes interrogés, 22 % ont déclaré qu'ils et elles seraient très disposé-e-s ou disposé-e-s à discuter de questions familiales, y compris de problèmes conjugaux ou de garde d'enfants, qui affectent leur capacité à remplir leurs fonctions avec leurs supérieur-e-s.. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles d'être disposé-e-s à le faire.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur les contraintes domestiques

Même si l'égalité au travail est garantie par la loi, il n'existe pas suffisamment de politiques institutionnelles visant à permettre la conciliation de la vie personnelle et professionnelle et la répartition équitable des activités de soins à autrui entre les hommes et les femmes. Les politiques et les pratiques institutionnelles ainsi que l'insuffisance des arrangements prévus pour les personnes ayant un rôle parental renforcent par défaut les rôles traditionnels des femmes et des hommes dans la société, c'est-à-dire les hommes en tant que principale source de revenus et les femmes en tant que principales pourvoyeuses de soins. Les idées dominantes au sein de la société concernant le rôle approprié des hommes et des femmes vis-à-vis de la famille contraignent la carrière et les opportunités de déploiement des femmes. Il est peu fréquent que les hommes endossent le rôle de principaux pourvoyeurs de soins, ce qui peut compliquer la décision des femmes, en particulier celles qui ont des enfants, de se déployer (thème 9). La Police et la Gendarmerie sont des institutions publiques, et à ce titre ont la possibilité d'agir en tant que modèles au sein de la société en défiant les stéréotypes de genre, par exemple par la mise en œuvre de politiques visant à aider le personnel à concilier carrière et vie familiale.

Les femmes se sentent incluses dans la Police et la Gendarmerie tant que leurs rôles de pourvoyeuses de soins n'ont pas d'impact sur leur travail, car pour être pleinement intégré-e il semble nécessaire de prioriser entièrement le travail (ou la mission) par rapport à la famille. Il est difficile de discuter des affaires familiales avec leurs supérieur-e-s. Par conséquent, les femmes risquent de ne pas progresser dans leur carrière aussi vite que leurs collègues hommes, qui ne subissent pas des exigences équivalentes pour ce qui est des activités de soins à autrui (thème 10).

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 4 **(Contraintes domestiques)**

Politiques

- Le Département des opérations de paix des Nations Unies ne devrait pas dépasser la durée de déploiement de 12 mois pour les UPC ou sensibiliser bien à l'avance le personnel déployé en UPC aux possibles prolongations de mission ou aux délais possibles dans le rapatriement.
- Revoir la politique de déploiement afin de s'assurer qu'une femme qui se retrouve en état de grossesse après avoir été sélectionnée pour le déploiement, puisse reporter sa sélection pour lui permettre de se déployer ultérieurement.

Formation et développement professionnel

- Les points focaux/division genre en collaboration avec toute personne habilitée devraient sensibiliser les familles et les conjoints des femmes qui souhaitent se déployer pour limiter les pressions sociales à leur encontre (causerie, visite, entretien téléphonique, etc.).

Pratiques

- Le Département des opérations de paix des Nations Unies devrait affiner le processus de sélection pour augmenter les chances des personnes sélectionnées d'être réellement déployées et éviter les frustrations.
- En interne, clarifier et mieux informer sur le processus de sélection et ses résultats.
- Les points focaux /Division genre devraient apporter un soutien et un suivi continu aux familles des femmes déployées et établir un canal de communication avec les femmes déployées afin de résoudre les problèmes qui pourraient se poser lors du déploiement.

Culture organisationnelle

- Organiser des causeries de pré et post déploiement. Ces moments de partage auront pour vocation de discuter du déroulement des déploiements, des obstacles, de l'objectif, de l'expérience du déploiement.
- Mieux prendre en compte les perceptions, les défis auxquels les femmes peuvent être confrontées (assistance sociale, psychologique, etc.).



THÈME 5 : L'infrastructure dans les opérations de paix

PRIORITÉ
ÉLEVÉE

Le thème 5, l'infrastructure dans les opérations de paix, examine si le manque d'équipement et d'infrastructure convenables empêche les femmes d'être déployées dans les opérations de paix.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- La majorité du personnel a accès à des casernes, des toilettes et des soins médicaux adéquats lors du déploiement. (p.66-67)
- Les hommes comme les femmes ont accès à la formation au maintien de la paix au Sénégal et à l'étranger. (p.66)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Les besoins sexospécifiques des femmes (par exemple, la gestion des menstruations) ne sont pas systématiquement pris en compte en mission. (p.68)
- Selon l'enquête, les soins de santé mentale et reproductive font parfois défaut lors du déploiement. (p.67-68)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Par le passé, les infrastructures, l'équipement et les services étaient principalement conçus pour répondre aux besoins du « Casque bleu homme » standard. Les choses sont en train de changer, et à l'avenir il sera important de s'assurer que les femmes soient systématiquement consultées concernant leurs besoins spécifiques dans le contexte du déploiement.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Certaines personnes déployées ont déclaré qu'elles n'ont pas reçu tous les équipements standards prévus pour le déploiement. (p.68)
- Les expériences des femmes diffèrent de celles des hommes en ce qui a trait à l'accès à certains produits ou services sexospécifiques, comme les moyens de contraception et de protection contre les infections sexuellement transmissibles (IST). (p.68)

Résultats détaillés

OPPORTUNITÉS

Les femmes ont accès aux formations au maintien de la paix

Il existe des formations et un renforcement des capacités qui profitent souvent aux femmes policières. L'État, en collaboration avec des partenaires, organise parfois des séminaires de formation pour renforcer les capacités des femmes policières afin qu'elles s'intègrent facilement dans les missions de paix. Ces femmes bénéficient aussi souvent du soutien des collègues anciennement déployées qui partagent avec elles leurs expériences de déploiement. La direction de la formation organise régulièrement des séminaires de formation avant le déploiement dans les opérations de maintien de la paix en collaboration avec le Kofi Annan International Peacekeeping Training Center (KAIPTC). Par exemple, du 20 février au 3 mars 2017, l'École de maintien de la paix Alioune Blondin Beye a organisé un tel séminaire de formation. De même, en termes de coopération, la Gendarmerie sénégalaise entretient des relations historiques avec la Gendarmerie française, comme en témoigne le jumelage de l'École des Officiers de la Gendarmerie de Ouakam avec l'École des Officiers de Melun en France. En outre, elle a des partenariats avec la Garde civile espagnole, l'Armée des carabiniers italienne, le FBI américain et d'autres Gendarmeries africaines.

Selon l'enquête, 55 % des hommes et des femmes interrogés avaient suivi des cours de formation au maintien de la paix au Sénégal et 26 % avaient reçu une formation en dehors du Sénégal. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles que les répondant-e-s de la Gendarmerie de recevoir une formation au maintien de la paix à l'intérieur comme à l'extérieur du Sénégal.

Il existe un Centre de perfectionnement de la Gendarmerie mobile qui assure la formation au maintien de la paix

La mission des Ecoles de Gendarmerie est d'assurer la formation des élèves gendarmes, des élèves maréchaux-ales, des élèves officier-ère-s, ainsi que le développement des cadres, des gendarmes et des gendarmes auxiliaires. Le Centre de perfectionnement de la Gendarmerie Mobile (CFGM) est l'une de ces Ecoles ; il s'agit d'un Centre d'excellence qui forme toutes les unités de maintien de l'ordre et d'intervention professionnelle (IP).

Entre autres, le Centre contribue au perfectionnement des unités de maintien de l'ordre tant au niveau national qu'international dans le cadre des unités constituées de police. Il sert également de cadre aux formations pré-déploiement.

Il y a des toilettes exclusives pour les femmes pendant les opérations de l'ONU

Selon la FII, les femmes disposent de toilettes adéquates lorsqu'elles sont déployées. Selon l'enquête, 78 % des hommes et des femmes ont eu accès à des salles de bain adéquates et 17 % ont eu accès à des salles de bain inadéquates lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies. Seul-e-s 5 % ont déclaré n'avoir eu accès à aucune salle de bain.

Il existe des casernes pour les femmes lorsqu'elles sont déployées

Selon la FII, il existe des casernes adéquates pour les femmes lorsqu'elles sont déployées. Parmi les personnes interrogées, 87% ont accès à des dortoirs adéquats, 9% à des dortoirs inadéquats, et 4% ont déclaré n'avoir accès à aucun dortoir. En outre, 91% des hommes et des femmes pouvaient verrouiller la porte de leurs dortoirs.

Les femmes reçoivent le même équipement que les hommes

Pour les IPO, cela inclut : vêtements légers, tenue de cérémonie, arme, chaussures, ceintures, casquettes, casques, gilet et accessoires.

Pour les UPC, cela inclut : réservoir d'eau, équipement de cuisine, véhicules, armes, munitions, générateurs.

Selon la fiche d'information institutionnelle, les femmes disposent du même matériel que les hommes, tenues, casquettes, couvertures, chaussures, etc.

Les femmes ne se plaignent pas des uniformes

Les uniformes de l'ONU ne sont pas spécifiquement conçus pour les femmes. Malgré cela, 93 % des femmes interrogées dans le cadre de l'enquête ont déclaré que leur uniforme pour le déploiement était adapté à leur corps, contre 86 % des hommes.

Les femmes et les hommes ont accès aux soins de santé

Selon la FII, chaque contingent comporte un-e médecin. Il existe également dans le pays hôte un ou plusieurs hôpitaux qui disposent de spécialistes avec lesquels l'opération de paix collabore. Toutes les zones sont généralement couvertes et en cas d'extrême nécessité, l'évacuation est possible.

La quasi-totalité des personnes interrogées qui ont été déployées (99 %) ont déclaré avoir accès à des soins de santé généraux adéquats.

Des femmes médecins et infirmières sont déployées dans des missions

Selon la FII, des femmes médecins et infirmières sont déployées dans toutes les missions. Une personne interrogée lors des entretiens a déclaré : « souvent, les femmes médecins sont les plus susceptibles d'être déployées parce qu'elles ont automatiquement le profil. Elles répondent facilement aux critères (officier d'un certain rang) et d'un point de vue culturel, elles courent moins de risques parce qu'elles ne sont pas déployées sur le champ de bataille ».

Le déploiement de femmes dans ces rôles est plus courant et davantage accepté que dans des rôles de terrain, car elles sont moins exposées au danger (se référer à la discussion de la « norme de protection genrée » dans le thème 9) et parce que ces rôles sont généralement stéréotypés comme étant féminins (se référer au Thème 9), ce qui explique la présence fréquente de femmes médecins et infirmières. Bien qu'il soit important que des femmes médecins et infirmières soient déployées avec le personnel, il faut aussi s'assurer que les femmes en uniforme déployées ne se trouvent pas restreintes à ces rôles. Il est important qu'elles soient déployées dans des rôles variés correspondant à leurs compétences et leur expertise, et que les femmes médecins et infirmières ne soient pas poussées au redéploiement fréquent uniquement pour atteindre les objectifs de parité dans le déploiement.

OBSTACLES

Il n'existe pas de Centre national de formation conjoint à la Police et à la Gendarmerie

Afin de se former, les Sénégalais-e-s se rendent souvent au Ghana, siège du KAIPTC ; il arrive également que l'équipe dudit Centre se déplace pour venir au Sénégal. Cependant, cette formation se fait aussi à travers les échanges d'expert-e-s, les missions et les stages proposés, les voyages et cela enrichit le personnel.

Les soins de santé mentale font défaut lors du déploiement selon un tiers des personnes interrogées

Selon la FII, les hôpitaux de différents niveaux disposent de tous les services médicaux, y compris la psychologie. Cependant, 65% des hommes et des femmes ont déclaré avoir eu accès à des soins de santé mentale adéquats lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies et 35% ont déclaré ne pas avoir eu accès à des soins de santé mentale³⁰. Les policier-ère-s sont moins nombreux-ses à dire qu'ils et elles ont eu accès à des soins de santé mentale.

Les opérations de paix étant dans des environnements complexes, bien évidemment dans des zones qui font face à des menaces variées, les Casques bleus sont constamment confronté-e-s à divers facteurs de stress, ainsi qu'au stress cumulatif et au stress traumatique qui ont un impact négatif sur leur santé et leur bien-être³¹. Dans ce contexte, l'accès généralisé aux soins de santé mentale contribue à l'efficacité opérationnelle des Casques bleus, et joue un rôle important dans le maintien de la sécurité et du moral du personnel déployé, et dans le succès de la mission.

Cet aspect est donc à prendre sérieusement en compte.

30 La question posée était « aviez-vous accès à des soins de santé mentale pendant la mission », c'est-à-dire, aviez-vous la possibilité d'utiliser ces soins en cas de besoin. Dans la méthodologie MOWIP, le « seuil » pour classer cela comme opportunité est 90%, car la méthodologie considère que tout le personnel déployé devrait avoir la possibilité de recevoir ces soins en cas de besoin.

31 Pre-Deployment Training and Advisory Team, 'Exploring Well-Being in Peacekeeping Operations: Sustaining Peace with a Healthy Mind', CoESPU Magazine n°4 2019, www.unitar.org/sites/default/files/media/file/Well-being%20in%20Peace%20Operations_CoESPU%20N4%202019.pdf, consulté le 27 avril 2021.

Tout le personnel n'a pas accès aux soins de santé reproductive

Selon la FII, les hôpitaux de différents niveaux comportent tous les types de services médicaux, y compris les soins gynécologiques. Cependant, seul·e·s 56 % des hommes et des femmes interrogés dans le cadre de l'enquête ont déclaré avoir eu accès à des soins de santé reproductive lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies et 44 % ont déclaré ne pas y avoir eu accès³².

Les seuls moyens de contraception et de protection contre les infections sexuellement transmissibles (IST) disponibles sont les préservatifs

Si les préservatifs sont distribués gratuitement aux hommes et aux femmes, c'est le seul type de contraceptif qui est fourni. Les femmes n'ont pas accès aux pilules contraceptives, etc.

Le groupe de travail a signalé la mise en œuvre, au sein de la Gendarmerie, de formation-discussions sur les contraceptifs, adressées aux personnes sexuellement actives. Cela indique une tendance positive au niveau national, en direction d'une prise en compte accrue des besoins de santé et de protection reproductive, dont les répercussions positives pourront se faire sentir au niveau des opérations de paix.

Les femmes ont moins accès aux moyens de contraception et de protection contre les IST que les hommes lorsqu'elles sont déployées

Au cours de l'enquête, 54 % des femmes et 78 % des hommes ont déclaré avoir accès à des moyens de contraception ou de protection contre les IST pendant leur déploiement. Les répondant·e·s de la Police étaient moins nombreux·ses que ceux et celles de la Gendarmerie à dire qu'ils et elles y avaient eu accès.

La différence d'accès entre les hommes et les femmes déployé·e·s en ce qui concerne les moyens de contraception et de protection contre les IST peut indiquer que les femmes sont moins consultées concernant leurs besoins lors du déploiement ou que leurs besoins sont moins systématiquement pris en compte que ceux de leurs collègues.

Les femmes ne reçoivent pas de produits hygiéniques pour la gestion des menstruations

Seules 9 % des femmes qui ont été déployées ont déclaré avoir reçu des serviettes hygiéniques durant le déploiement.

Ceci peut représenter une difficulté pour les femmes déployées, car cela les oblige à prendre de leur temps et potentiellement à se mettre à risque (en sortant de la base par exemple) pour satisfaire ce besoin. Toutefois, les participant·e·s de l'atelier de validation ont nuancé ce propos en rappelant que les femmes déployées peuvent répondre à ce besoin en emmenant les produits hygiéniques requis dans leurs bagages à leur départ, et qu'elles reçoivent une prime pour se procurer des « kits de la dignité » pour la gestion des menstruations en mission.

Tout le personnel ne se souvient pas d'avoir reçu tous les types de matériel

Parmi les personnes enquêtées qui ont été déployées, 80 % ont déclaré avoir reçu des munitions lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies, 88 % ont reçu un brassard, 93 % un gilet pare-balles, 100 % un béret, 95 % une casquette, 91 % un foulard, 94 % un casque, 62 % une radio, 76 % un manuel des Nations Unies, 91 % un foulard des Nations Unies, 86 % une arme, 97 % un uniforme et 93 % un imperméable. Il faut noter en particulier que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à déclarer avoir reçu une arme (81 % des femmes et 88 % des hommes).

Parmi les répondant·e·s qui ont déclaré avoir été déployé·e·s avec une UPC, 76% ont reçu des munitions, 89% un brassard, 97% un béret, 84% un gilet pare-balles, 89% une casquette, 82% un foulard, 92% un casque, 55% une radio, 66% un manuel des Nations Unies, 76% un foulard des Nations Unies, 79% une arme, 97% un uniforme et 95% un imperméable.

32 La question posée était « Aviez-vous accès à des soins de santé de la reproduction durant la mission ? [la santé de la reproduction renvoie à la gynécologie, à l'obstétrique, aux maladies sexuellement transmissibles, la stérilité, le dysfonctionnement érectile, etc.] », c'est-à-dire, aviez-vous la possibilité d'utiliser ces soins en cas de besoin. Dans la méthodologie MOWIP, le « seuil » pour classer cela comme opportunité est 90%, car la méthodologie on considère que tout le personnel déployé devrait avoir la possibilité de recevoir ces soins en cas de besoin.

Parmi les répondant-e-s qui ont déclaré s'être déployé-e-s en ayant été sélectionné-e-s par leurs supérieur-e-s, 80 % ont reçu des munitions, 88 % un brassard, 100 % un béret, 93 % un gilet pare-balles, 95 % une casquette, 92 % un foulard, 94 % un casque, 64 % une radio, 78 % un manuel des Nations Unies, 93 % un foulard des Nations Unies, 86 % une arme, 97 % un uniforme et 94 % un imperméable.

Les participant-e-s de l'atelier de validation ont souligné que la distribution d'équipement aux UPC est encadrée par les standards onusiens et des régulations détaillées et précises. Le matériel distribué peut différer selon le grade : tou-te-s les membres d'une UPC reçoivent un fusil d'assaut, et les chef-fe-s de groupe reçoivent en plus un pistolet. L'écart de réponse entre les hommes et les femmes sur ce point peut être dû au rôle (opérationnel ou de soutien) occupé au cours de la mission, et suggère la nécessité d'une investigation supplémentaire.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur l'infrastructure dans les opérations de paix

Les femmes en uniforme sont en mesure de participer aux opérations de paix dans la mesure où elles se conforment aux normes qui actuellement sont modelées sur les besoins des hommes. Les femmes ne participent pas systématiquement et de manière significative aux processus de décision concernant le choix et l'acquisition d'équipements ou la conception d'infrastructures et de services. En outre, les femmes déployées doivent s'adapter, compenser et investir leur propre temps et leurs propres ressources pour s'assurer que leurs besoins sexospécifiques sont satisfaits en mission, ce qui n'est pas le cas de leurs collègues hommes. Cela peut indiquer que les institutions sont ouvertes aux femmes qui s'adaptent aux normes masculines, mais qu'elles n'ont pas encore acquis le réflexe de demander aux femmes ce dont elles ont besoin ou de mener des évaluations de leurs besoins sexospécifiques (thème 10).

En outre, l'enquête indique que les femmes sont moins susceptibles de dire avoir reçu une arme lors du déploiement que les hommes (thème 9). Il serait utile d'entreprendre une analyse systématique ou des consultations du personnel pour en comprendre la raison, et si cela est lié aux rôles des hommes et des femmes en mission, pour explorer les conditions qui favoriseraient la participation des femmes aux affectations tactiques ou opérationnelles.

LES RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 5 (l'infrastructure dans les opérations de paix)

Politiques

- Les Etats membres devraient inciter les Nations Unies à appliquer une réelle politique de genre en matière de prise en compte des besoins sexospécifiques réels des femmes, à partir d'enquêtes auprès des femmes déployées elles-mêmes.

Formation et développement professionnel

- Avoir des centres de formation au maintien de la paix au niveau national pour la Police et la Gendarmerie :
 - Dans la phase de formation pré-test, pour la mise en condition opérationnelle des contingents avant le déploiement et l'entraînement commun,
 - Dans la phase post-déploiement, pour le retour et le partage d'expérience et de modules.
 - Au besoin, mutualiser les deux centres.
- Favoriser le déploiement des francophones dans les missions francophones.
- Renforcer les capacités en anglais des francophones pour augmenter leurs chances de déploiement.

Pratiques

- Inciter la hiérarchie de la Police et de la Gendarmerie à intégrer les chef-fe-s des divisions et/ou points focaux genre dans les missions de visite sur les lieux d'opérations de maintien de la paix
- Les chef-fe-s des divisions /points focaux genre doivent mener une évaluation des conditions de séjour ou de travail dans les opérations de paix au retour au pays d'une unité déployée, afin de développer des recommandations ciblant autant les autorités que le personnel.
- Proposer un soutien psycho-social aux personnes déployées (avant, pendant et après le déploiement).
- Déployer des médecins qui ont une spécialisation psychologique ou psychiatrique.
- Intégrer les besoins des femmes en matière de santé reproductive et de planification familiale dans les missions de paix.

Culture organisationnelle

- Les institutions doivent concrétiser dans leur culture organisationnelle la sexospécificité.



THÈME 6 : Expériences dans les opérations de paix

PRIORITÉ
BASSE

Le thème 6, les expériences dans les opérations de paix, évalue l'impact des expériences (positives et négatives) pendant le déploiement, y compris les expériences de participation significative, sur la décision des femmes de se redéploier ou non, et d'encourager ou de décourager d'autres femmes à se déployer.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les personnes déployées sont satisfaites de leur expérience et de leurs contributions faites lors de la mission. (p.73)
- La plupart des répondant·e·s n'ont pas vécu de harcèlement, d'atteinte à leur intégrité personnelle, ni de manque de respect. (p.73-74)
- La plupart des répondant·e·s ne rencontrent pas de problèmes au retour du déploiement. (p.74)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- L'enquête indique que les femmes déployées participent peu à des activités de réseautage ou de mentorat durant le déploiement. (p.75)
- À leur retour, les personnes déployées ainsi que leurs familles reçoivent peu de soutien psychosocial de la part de leurs institutions. (p.76)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Les femmes se sentent intégrées en mission et font largement état d'expériences positives. (p.73)
- Les besoins spécifiques des femmes en matière de préparation pour le déploiement et de réintégration lorsqu'elles rentrent de mission pourraient être pris en compte davantage. (p.75-76)

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Même si les hommes et les femmes font état d'expériences positives lors du déploiement, les femmes se sentent généralement moins bien préparées et rencontrent plus de problèmes au retour. (p.75-76)
- Bien qu'il y ait un manque général de soutien de la Police ou de la Gendarmerie pour le personnel de retour de mission, les femmes ont tendance à en souffrir plus que les hommes. (p.77)
- Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à dire qu'elles sont montées en grade à leur retour. (p.74)

Résultats détaillés

Encadré 6.1 : Les atteintes à l'intégrité personnelle dans l'environnement de travail

La méthodologie MOWIP explore trois types d'atteintes à l'intégrité personnelle dans les institutions de sécurité :

- La **discrimination**, soit « les paroles et les actes qui ont pour but de rabaisser ou défavoriser une personne du fait de son appartenance sociale » (l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, l'âge, le handicap...)
- « Le **harcèlement** s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. »³³ On peut aussi parler de « **mobbing** » : « des agissements négatifs et destructeurs d'une ou de plusieurs personnes, dirigés directement ou indirectement contre une tierce personne, qui se reproduisent de manière systématique, fréquemment, sur une période prolongée et ayant pour but de nuire et de discréditer une personne, de l'isoler ou de l'exclure et de l'éloigner progressivement de son emploi. »³⁴
- Le **harcèlement sexuel** est une forme de harcèlement. Il s'agit « de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. »³⁵ Il s'agit également d'une forme de discrimination basée sur le genre, car il a pour effet de saper la position dans l'environnement de travail des femmes et de certains hommes qui le subissent.

Les questions posées dans l'enquête visent à évaluer l'existence 1) d'actes d'atteintes à l'intégrité personnelle commis contre les membres du personnel (par exemple, des moqueries répétées à l'égard d'une personne), et 2) d'un environnement de travail qui est hostile et qui permet la perpétuation de tels actes (par exemple, une personne qui assiste de manière répétée à des actions qui la rendent mal à l'aise). Ces deux éléments sont importants car la prévention du harcèlement et de la discrimination doit se faire au niveau individuel ET institutionnel. En effet, des études indiquent que les niveaux de harcèlement sexuel augmentent non pas parce qu'un lieu de travail particulier compte plus de auteur-e, mais parce que l'environnement de travail est tel que les auteur-e-s savent qu'il-elle-s vont s'en tirer avec impunité.

Les questions posées aux enquêté-e-s ne font pas référence spécifiquement aux actes de harcèlement sexuel pour des raisons éthiques : pour éviter d'aborder des sujets potentiellement sensibles, ou de retraumatiser des personnes qui en auraient été victimes. Néanmoins, les réponses à ces questions permettent d'évaluer si l'environnement de travail est respectueux et positif, ou s'il s'agit d'un environnement de travail dans lequel les atteintes à l'intégrité personnelle, y compris le harcèlement sexuel, sont permises.

33 Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 du 11 février 2008, Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, hr.un.org/fr/node/11452, consulté le 27 avril 2021.

34 EPFL, « Harcèlement psychologique ou mobbing, définition », www.epfl.ch/about/respect/fr/situations-de-harcèlement/de-quoi-parle-t-on/harcèlement-psychologique-ou-mobbing-définition/, consulté le 27 avril 2021.

35 Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 du 11 février 2008, Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, hr.un.org/fr/node/11452, consulté le 27 avril 2021.

OPPORTUNITÉS

La plupart des membres du personnel tirent un sentiment de satisfaction de leur expérience et de leurs contributions lors du déploiement

Parmi les personnes interrogées qui ont été déployées, 97 % sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles ont contribué à améliorer la paix et la sécurité dans le pays hôte de l'opération de paix et 99,6 % sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles ont aidé à remplir le mandat de l'opération de paix.

Selon l'enquête, 91% des personnes interrogées ont déclaré que leur rôle dans l'opération de paix des Nations Unies correspondait à leurs compétences.

Les participant-e-s de l'atelier de validation ont attribué ces bonnes expériences au niveau élevé de formation et d'expérience du personnel sénégalais déployé, à l'importance du mérite pour l'ascension en grade dans le pays, ainsi qu'à la culture institutionnelle collégiale de la Police et de la Gendarmerie qui contribue à la cohésion des unités déployées. Ces éléments permettent l'excellence et la bonne réputation des contributions du Sénégal.

La plupart des membres du personnel ont accès à un véhicule pendant leur déploiement

Lors de l'enquête, 59% des hommes et des femmes qui ont été déployé-e-s ont déclaré avoir eu accès à un véhicule quand ils et elles le voulaient pendant l'opération de paix de l'ONU.

La majorité du personnel n'a pas vécu ou été témoin d'atteintes à l'intégrité personnelle pendant le déploiement

Parmi les répondant-e-s à l'enquête qui ont été déployé-e-s, 2 % ont reçu ou ont vu d'autres personnes recevoir des SMS non désirés pendant le déploiement, 3 % ont été critiqué-e-s ou ont été témoins de critiques pour ne pas avoir rempli leurs obligations familiales, 1 % ont été victimes ou témoins d'insultes et 1 % ont été témoins ou victimes de la publication sur l'internet de photos personnelles sans leur consentement. En revanche, 92 % ont déclaré ne pas avoir été victimes ou témoins de ces incidents.

La plupart du personnel déployé n'a pas été témoin de moqueries portant sur les caractéristiques personnelles

Parmi les personnes interrogées qui avaient déjà été déployées, 90% ont rapporté n'avoir jamais été témoin d'un-e collègue auteur-riche ou victime de moqueries pendant un déploiement. Les personnes qui rapportent avoir été témoin de moqueries lors d'un déploiement ont indiqué qu'elles concernaient les femmes (2%), les hommes (moins de 1%), l'ethnie (1%), l'âge (1%), l'apparence physique (2%), la classe socio-économique (moins de 1%), et l'orientation sexuelle (1%).

La majorité du personnel n'a pas été témoin de discrimination pendant le déploiement

La majorité du personnel, soit 84% des personnes interrogées qui ont déjà été déployées, estiment que tout le monde est traité avec respect dans les opérations de paix de l'ONU.

Les personnes ayant observé un manque de respect au sein des opérations de paix estiment que les groupes suivants sont traités avec moins de respect :

Encadré 6.2 : Quels sont les groupes qui sont traités avec moins de respect dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ?

Les superviseur-se-s	0,5%
Les dirigeant-e-s de la mission	0,5%
Les civil-e-s de la mission	1%
Le personnel national local	1%
Les populations civiles locales	1%
Le personnel jeune/nouveau	4%
Le personnel âgé/ancien	0%

Les femmes	2%
Les gens provenant des minorités ethniques	1%
Les hommes	1%
Les gens venant des pays développés (pays d'Europe ou d'Amérique du Nord)	1%
Les gens venant de pays en développement (pays d'Asie, d'Amérique du Sud ou D'Afrique)	4%
Les gens provenant de la majorité ethnique	0%
Les gens ayant un handicap	1%

Les enquêté·e·s font état de peu de cas de favoritisme : 12 % des répondant·e·s à l'enquête ont déjà vu un·e collègue être favorisé·e en raison d'une amitié, 5 % à cause de son origine géographique, 5 % pour des intérêts communs en dehors du travail, 4 % en raison de son ethnie, 2 % en raison de sa religion, 3 % parce qu'il s'agissait d'un homme ou d'une femme, 8 % en raison de ses relations familiales. Les femmes étaient moins susceptibles d'avoir été témoin de favoritisme lié à l'appartenance à une ethnie, en effet on note que 83% d'entre elles ont rapporté n'avoir jamais été témoin de cela.

Parmi ceux et celles qui ont été témoins de favoritisme, 13 % (17 % des hommes et 4 % des femmes) ont déclaré que cela s'était produit pendant une opération de paix de l'ONU.

L'enquête révèle également que seul·e·s 6 % des répondant·e·s ont déjà été critiqué·e·s pour avoir fait preuve d'émotivité excessive, 2 % pour leur agressivité, 2 % pour leur niveau de connaissance sur un certain sujet, 2 % pour leur façon de parler et moins de 1 % pour leur tenue vestimentaire. En revanche, 87% ont déclaré n'avoir jamais été critiqué·e·s pour l'une de ces raisons. Parmi ceux et celles qui ont été critiqué·e·s pour ces raisons, 7 % ont dit que cela s'était passé pendant une opération de paix de l'ONU.

La plupart des hommes et des femmes ne rencontrent pas de problèmes de retour du déploiement

Selon l'enquête, 77% des répondant·e·s ont déclaré qu'ils et elles n'avaient pas eu de problèmes à leur retour de déploiement, ou qu'il·elle·s n'envisagent pas que des problèmes se posent au retour (pour les personnes n'ayant jamais été déployées). Parmi les personnes qui font état de problèmes (rencontrés ou envisagés) au retour du déploiement, les problèmes cités étaient les suivants :

Encadré 6.3 : Quels problèmes rencontrez-vous/avez-vous rencontrés DE RETOUR d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies ? Si vous n'avez jamais été déployé·e, quels problèmes pourraient survenir au retour ?

Problèmes dans mes relations personnelles	2%	Ai perdu du temps en allant en mission	1%
Problèmes avec mon/ma conjoint·e	3%	En suis arrivé·e à détester mes collègues au pays	<1%
Problèmes avec des membres de la famille	3%	Problèmes de santé mentale	1%
Problèmes avec mes enfants	1%	Problèmes de santé physique	2%
Problèmes avec les ami·e·s	1%	L'ennui	2%
Problèmes financiers	2%	Stigmatisation sociale	1%
Tromperie	2%	Ai raté des opportunités d'avancement de carrière	6%
Divorce/séparation	3%	Des rumeurs à mon propos répandues par d'autres	2%
Limogeage	0%	Problèmes pour être déployé·e à nouveau	1%

En outre, 2% des répondant·e·s qui n'ont jamais été déployé·e·s pensent que des problèmes financiers se présentent au retour, mais les répondant·e·s déjà déployé·e·s sont plus nombreux·ses à dire qu'ils et elles sont actuellement confronté·e·s à des problèmes financiers (2,3 %).

Parmi les répondant·e·s qui n'ont jamais été déployé·e·s, 4% pensent qu'il existe un risque de subir une infidélité pendant le déploiement, mais en réalité moins de 1% des personnes déjà déployées disent avoir subi cette situation.

La plupart des membres du personnel ont bénéficié d'avantages liés au déploiement

Les avantages notables au retour sont divers ; c'est ainsi que 59 % des personnes interrogées qui ont été déployées ont déclaré avoir reçu un salaire supplémentaire à la suite de leur déploiement, 86 % ont acquis de nouvelles compétences, 45 % se sont fait de nouveaux·elles ami·e·s et ont développé de nouveaux réseaux sociaux, 14 % ont bénéficié d'un avancement de carrière et 3 % sont monté·e·s en grade. Les femmes sont moins nombreuses à dire qu'elles ont monté en grade (1 % des femmes et 5 % des hommes).

Les histoires positives de déploiement incitent les gens à se déployer

Parmi les personnes qui avaient déjà fait une demande de déploiement, 13% ont déclaré que le fait de savoir qu'un-e collègue avait eu une bonne expérience dans une mission était l'une des raisons pour lesquelles ils et elles avaient postulé.

Il faut également noter le rôle officieux des pionnières qui ont eu une expérience positive de déploiement et qui la partagent avec les plus jeunes en les formant, les conseillant et les incitant à intégrer les missions de paix.

Cela indique que le fait de diffuser davantage d'information et de récits concernant des expériences positives de personnel en uniforme durant un déploiement pourrait avoir un effet incitatif sur les personnes qui n'ont pas encore été déployées, y compris les femmes.

OBSTACLES

La plupart du personnel se sent préparé pour les opérations de paix de l'ONU, mais les femmes se sentent moins bien préparées

D'après l'enquête, 97% des hommes se sont sentis très préparés ou préparés à l'opération de paix de l'ONU contre 91% des femmes.

La plupart des femmes ne participent pas à des programmes de réseautage ou de mentorat pendant leur déploiement

Seulement 23% des femmes déployées ont participé à un groupe de réseautage/mentorat féminin lors de leur déploiement dans le cadre de l'opération de paix des Nations Unies.

Les participant-e-s de l'atelier de validation ont souligné l'existence de mentorat et de soutien informel au sein des UPC lors du déploiement, généralement fourni par la femme la plus gradée de l'unité à ses collègues femmes, ou par le biais de réseaux de femmes qui existent dans les différentes missions et reposent notamment sur l'utilisation de groupes WhatsApp.

Néanmoins, les réseaux de femmes des missions sont limités aux sièges et ne s'étendent pas dans les provinces du fait de la distance, ce qui peut limiter leur portée. Des recommandations ont été faites dans ce sens.

Tou-te-s les membres du personnel ne participent pas à des activités sociales pendant leur déploiement

Parmi les hommes et les femmes interrogés qui ont été déployé-e-s, 21% n'ont jamais eu d'interactions sociales avec leurs collègues du maintien de la paix pendant leur déploiement, 24% ont eu des contacts sociaux tous les jours, 27% une fois par semaine, 9% une fois toutes les deux ou trois semaines, 8% une fois par mois, 6% une fois tous les quelques mois et 5% une fois pendant le déploiement.

Une majorité des personnes interrogées sont confrontées à au moins un problème lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU

75 % des hommes et des femmes interrogés ont déclaré avoir eu au moins un problème lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies. En moyenne, les répondant-e-s ont rencontré environ 1,5 problème et les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles d'avoir des problèmes pendant leur déploiement.

Le problème principal rencontré pendant le déploiement était le mal du pays (64% des hommes et des femmes interrogées), suivi du sentiment d'insécurité en raison de la violence dans le pays hôte (23%), de problèmes avec la nourriture (17%), et de problèmes liés au logement ou à l'hygiène (15%).

La question de l'existence du harcèlement sexuel dans les opérations de paix de l'ONU n'a pas été posée lors de l'enquête, mais une participante à l'atelier de validation a mentionné qu'il s'agit d'un problème communément rencontré par les femmes déployées. Il pourrait donc s'agir d'un domaine à étudier davantage.

Encadré 6.4 : Quels problèmes avez-vous rencontrés lors d'une mission de l'ONU ?

	Total	Femmes	Hommes
Accident de la circulation	1%	2%	1%
Problèmes de santé	6%	6%	6%
Malaise de l'emploi en tant que soldat-e de maintien de la paix de l'ONU	2%	2%	2%
Problèmes avec les locaux-ales	6%	3%	7%
Problèmes de paiement	4%	3%	4%
Nostalgie du pays	64%	60%	65%
Problèmes de logement ou d'hygiène	15%	12%	16%
Problèmes avec des soldat-e-s du maintien de la paix venant d'autres pays	1%	0%	2%
Insécurité due à la violence dans le pays	23%	13%	28%
Victime d'un crime	0%	0%	0%
Problèmes relationnels avec quelqu'un au Sénégal	2%	6%	1%
Problèmes relationnels avec quelqu'un dans la mission	5%	7%	5%
Problèmes avec la nourriture	17%	18%	17%
Autre	3%	0%	5%
Aucun	25%	28%	24%

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être confrontées à des problèmes à leur retour à la maison

Bien que, dans l'ensemble, relativement peu de répondant-e-s rencontrent des problèmes de retour de déploiement, les femmes sont plus susceptibles de ressentir de l'ennui (4 % des femmes et 1 % des hommes), des occasions manquées pendant le déploiement (8 % des femmes et 3 % des hommes) et des problèmes pour obtenir un nouveau déploiement (2 % des femmes et moins de 1 % des hommes). Alors que 80 % des hommes ont déclaré n'avoir pas eu/ne pas anticiper avoir de problèmes à leur retour, seules 73 % des femmes ont déclaré n'avoir pas eu/ne pas anticiper avoir de problèmes.

Il existe certaines limites à la mobilité pendant le déploiement

Selon l'enquête, 82 % du personnel déployé ne pouvait pas quitter la base quand ils ou elles le souhaitent pendant le déploiement et 8 % ont déclaré que cela dépendait de la mission. De plus, 77% ont déclaré qu'ils et elles avaient besoin d'une escorte pour quitter la base tout le temps et 11% ont déclaré que cela dépendait de la mission.

A leur retour au Sénégal, les membres du personnel déployé-e-s reçoivent peu de soutien psychosocial à la transition et à la réintégration

Il n'existe pas de programmes officiels de réintégration pour ceux et celles qui ont été déployé-e-s : 36% des personnes déployées ont déclaré que personne ne les a aidé-e-s à se réintégrer après le déploiement (les répondant-e-s de la Police étaient moins nombreux-ses à le dire que les répondant-e-s de la Gendarmerie). 10 % ont reçu de l'aide des Nations Unies, 23 % ont dit avoir bénéficié d'un programme officiel dans la Police ou la Gendarmerie, 3 % d'un-e superviseur-se, 3 % d'ami-e-s, 15 % de leur famille, 3 % ont reçu l'aide de collègues et 1 % de mentor-e-s.

Les femmes ont moins tendance à recevoir de l'aide de la Police ou de la Gendarmerie que les hommes : 15 % des femmes ont reçu de l'aide de la Police ou de la Gendarmerie contre 27 % des hommes. Cela peut indiquer que les besoins des femmes au retour du déploiement sont moins pris en compte par leurs institutions que ceux des hommes.

Les répondant·e-s de la Police sont plus susceptibles d'avoir reçu de l'aide de la part de l'ONU et de leurs collègues que les répondant·e-s de la Gendarmerie.

Le personnel a entendu des récits d'expériences négatives lors d'opérations de paix

L'enquête montre que 41 % des personnes interrogées ont entendu parler d'hommes ayant eu des expériences négatives dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies et 24 % de femmes ayant eu des expériences négatives. En outre, 31% des femmes ont entendu parler de femmes ayant eu une expérience négative dans une opération de paix de l'ONU et 19% des hommes ont entendu parler de femmes ayant eu une expérience négative.

Parmi ceux qui ont entendu parler d'hommes ou de femmes ayant vécu une expérience négative, 9 % ont déclaré que ces récits avaient eu un impact sur leur décision de se déployer. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être influencées par des récits de femmes ayant vécu des expériences négatives. Les répondant·e-s de la Police étaient plus susceptibles d'entendre parler d'histoires d'hommes ayant eu une expérience négative au cours d'une opération de paix des Nations Unies et d'être affecté·e-s par ces récits.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur les expériences dans les opérations de paix

L'environnement de travail dans les missions de l'ONU semble favoriser l'intégration des femmes déployées, ce qui fait que leurs expériences lors de missions sont souvent positives (thème 10). Toutefois, comme le déploiement des femmes est communément moins accepté que celui des hommes, les femmes qui se déploient peuvent être confrontées à des défis particuliers en amont comme en aval. Or, l'enquête révèle que ces défis particuliers ne sont pas suffisamment pris en compte par les institutions de sécurité : il semble y avoir une défaillance en termes de préparation pour le déploiement ainsi qu'en ce qui a trait au soutien à la réintégration au retour de mission (thème 9).

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 6 (Expériences dans les opérations de paix)

Pratiques

- Les dirigeant·e-s des composantes Police et Gendarmerie des opérations de paix devraient étendre les réseaux de femmes en mission dans les différentes provinces du pays hôte, par exemple en créant des antennes régionales.



THÈME 7 : Avancement professionnel

PRIORITÉ
BASSE

Le thème 7, avancement professionnel, évalue si les opérations de paix aident la carrière des personnes déployées. Ceci, à son tour, affecte la probabilité de déploiement et de redéploiement des hommes et des femmes. Les femmes qui ont été déployées peuvent choisir de ne pas se redéploier si cela n'est pas avantageux pour leurs perspectives de carrière.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les personnes déployées sont reconnues par leurs supérieur-e-s et au sein de la Police et de la Gendarmerie. (p.79)
- La plupart du personnel pense que le déploiement présente des bénéfices professionnels et ne craignent pas que le déploiement nuise à leur carrière. (p.79)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- La plupart des personnes déployées reçoivent peu de reconnaissance de la part du gouvernement, de leur communauté et des médias. (p.81)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Les efforts fournis par les femmes déployées pour surmonter les obstacles au déploiement et leurs contributions à la paix et la sécurité internationale bénéficient de peu de reconnaissance sociale. Davantage de visibilité dans les médias, les communications gouvernementales ou encore au sein des communautés pour les femmes déployées pourrait être une manière positive de changer les idées reçues sur le rôle des femmes dans la société.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Bien que le déploiement ne fasse pas partie des critères de promotion, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à penser que le déploiement leur permettra de monter en grade. (p.80)

Résultats détaillés

OPPORTUNITÉS

Des histoires et récits concernant le personnel déployé figurent dans la communication interne, les bulletins d'information, les magazines et la radio

Les bénéfices des missions de paix sont mis en avant par la Police sénégalaise. Le 4 avril 2018, les missions de paix ont été le thème principal des festivités du 58^e anniversaire de l'indépendance du pays.³⁶ C'est ainsi que les festivités ont eu pour thème la contribution des Forces de Défense et de Sécurité à la paix et à la sécurité internationales. Pour la première fois, un détachement de l'Armée, de la Gendarmerie, de la Police, a participé sous les couleurs de l'ONU, de l'Union Africaine et de la CEDEAO.

La majorité des personnes déployées bénéficient de reconnaissance au sein de la Police ou la Gendarmerie

58% des hommes et des femmes interrogés qui ont été déployé-e-s ont déclaré avoir reçu de la reconnaissance pour leur participation à l'opération de paix de la part de la Police ou de la Gendarmerie. Seulement 19% des personnes interrogées ont déclaré n'avoir reçu aucune reconnaissance.

En effet, lorsque les officier-ère-s reviennent de leur mission, le haut commandement de la Gendarmerie les félicite par l'intermédiaire du commandant de la Légion hors rang. Dans toutes les missions, lorsqu'elles remplissent bien leur mandat, les UPC sont hautement félicitées. Individuellement, leurs membres reçoivent des certificats ou des attestations. Cela vaut également pour les IPO, lorsqu'ils et elles excellent dans leur domaine (protection des civils, égalité des genres, etc.).

Les participant-e-s à l'atelier de validation ont confirmé que le personnel qui se distingue en mission, par exemple par un comportement exemplaire ou des faits d'éclats, peut recevoir à la fois une récompense au niveau de la mission et un témoignage de satisfaction écrit du commandement de l'Institution.

La plupart du personnel pense que le déploiement permet de recevoir un salaire plus élevé et de nouvelles compétences

Selon l'enquête, 57 % des personnes interrogées (qu'elles aient ou non été déployées auparavant) ont déclaré qu'elles recevaient ou recevraient un revenu supplémentaire à la suite d'un déploiement ; 86 % ont déclaré qu'un avantage était le développement de nouvelles compétences ; 44 % ont déclaré que se faire de nouveaux-elles ami-e-s et développer de nouveaux réseaux sociaux était un bénéfice du déploiement.

Les participant-e-s à l'atelier de validation ont confirmé que les avantages du déploiement sont principalement la récompense pécuniaire, le développement du capital social, le gain d'expérience dans un contexte international, et l'apprentissage de nouvelles compétences. En particulier, les participant-e-s ont souligné que le déploiement constitue un cadre idéal pour se préparer aux examens de promotion qui peuvent avoir lieu au retour au pays, notamment en profitant de la présence de gradé-e-s qui peuvent contribuer au renforcement de capacités.

La crainte d'un avancement professionnel moindre n'est pas une raison qui dissuade le personnel de se déployer

Pour la majorité des personnes interrogées, la question de l'avancement professionnel n'est pas un handicap ; moins de 1 % des personnes interrogées qui n'ont pas postulé pour un déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies ont déclaré que c'était parce que les missions n'aidaient pas leur carrière.

En outre, les participant-e-s à l'atelier de validation ont indiqué que le déploiement est volontaire et se fait sur la base de la disponibilité. Une personne peut être exemptée de se déployer si cela la pénaliserait, par exemple si elle a prévu de passer un examen d'avancement dans la période du déploiement.

36 Franceinfo Afrique, « 4 avril 2018 : le Sénégal fête son indépendance », 4 avril 2018, www.franceinfo.fr/monde/afrique/senegal/4-avril-2018-le-senegal-fete-son-independance_3054877.html, consulté le 27 avril 2021.

OBSTACLES

Le maintien de la paix n'est pas systématiquement considéré comme faisant partie de la stratégie de sécurité nationale

Les décisionnaires clés interrogé·e·s n'étaient pas tou·te·s d'accord sur le fait que le maintien de la paix soit un domaine prioritaire de la stratégie de sécurité nationale. En effet, la loi 70-23 du 6 juin 1970 sur l'organisation de la défense nationale³⁷ donne l'obligation à l'État de prévoir des accords internationaux, y compris des opérations de maintien de la paix. Elle oblige aussi le Sénégal à respecter les engagements internationaux, y compris l'engagement au maintien de la paix – mais cela ne précise pas si cela fait du maintien de la paix une priorité nationale. Certain·e·s décisionnaires clés estiment qu'il s'agit d'un domaine prioritaire, alors que d'autres ne le pensent pas.

Les déploiements ne font pas systématiquement avancer les carrières

Selon la FII et les participant·e·s à l'atelier de validation, les déploiements ne permettent pas aux policier·ère·s et aux gendarmes de monter en grade.

Parmi les répondant·e·s à l'enquête, 32 % des hommes et des femmes estiment que le déploiement fait beaucoup progresser leur carrière et 6 % estiment que le déploiement fait quelque peu avancer la carrière. 45 % ont déclaré que le déploiement ne fait pas du tout avancer la carrière.

18 % des personnes interrogées ont déclaré que l'un des avantages du déploiement de maintien de la paix était l'avancement professionnel.

En outre, les membres du personnel savent que la participation aux opérations de paix ne constitue un critère pour monter en grade dans la Police et la Gendarmerie : uniquement 3 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête estiment qu'un avantage est l'ascension en grade.

Néanmoins, il est important de noter que les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à penser qu'elles monteraient en grade en raison des déploiements de maintien de la paix.

Les membres du Groupe de travail ont confirmé que le déploiement n'est pas un critère de promotion pour des raisons d'équité par rapport au personnel de sécurité qui exerce des missions importantes au niveau national.

Le pays n'a pas de commémorations du maintien de la paix, ni de ceux et celles qui ont été déployé·e·s

Le Sénégal n'a pas de journée nationale du maintien de la paix, mais la Journée internationale est bien marquée au niveau national par exemple au Musée des Armées.

Le Sénégal n'a pas de monuments ou de statues dédié·e·s au maintien de la paix, comme c'est le cas au Ghana et au Canada.

A l'intérieur du pays, aucune médaille n'est donnée pour le déploiement. Les médailles ne sont données que lors des déploiements de l'ONU par la mission.

Les participant·e·s à l'atelier de validation ont souligné l'importance de reconnaître davantage le personnel déployé pour ses contributions au maintien de la paix au niveau international, par exemple par le biais de cérémonies ou de remises de médailles officielles.

37 Art. 1 : « La Défense Nationale a pour objet d'assurer en tout temps, en toutes circonstances et contre toutes les formes d'agression, la sécurité et l'intégrité du territoire, ainsi que la vie de la population. Elle pourvoit de même au respect des alliances, traités et accords internationaux. » « Loi 70-023 portant organisation générale de la Défense Nationale », 23 juillet 1970, www.dri.gouv.sn/sites/default/files/LOI/1970/Commission-loi-decentralisation-et-travail/LOI-N-1970-23-DU-23-JUILLET-1970.pdf, consulté le 27 avril 2021.

La plupart des personnes déployées ne sont pas reconnues par le gouvernement, la communauté ou les médias

Selon l'enquête, 6 % des personnes qui avaient été déployé-e-s ont reçu une reconnaissance du gouvernement, 1 % d'une organisation communautaire 6 % de leurs voisin-e-s ou de leur communauté. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de recevoir la reconnaissance de leurs voisin-e-s et de leur communauté.

En ce qui concerne la visibilité auprès des médias, personne n'a dit avoir reçu de reconnaissance des médias. Le parcours ou le succès des personnes déployées ne sont pas toujours relayés dans les médias.

Selon les participant-e-s à l'atelier de validation, la Police comme la Gendarmerie ont fourni d'importants efforts ces dernières années pour améliorer leur relation et leur rapport avec les communautés, ce qui a permis d'accroître la perception de professionnalisme de ces corps au niveau national. La communication accrue autour du rôle du Sénégal dans les opérations de paix participe de cet effort : par exemple, l'organisation annuelle du Prix de la Policière des Nations Unies (dont la Commandante Seynabou Diouf fut lauréate en 2019) est largement relayée dans les médias sénégalais et permet de renforcer l'image des corps dont le personnel est ainsi mis en valeur. Ainsi, le Président de la République du Sénégal a envoyé des félicitations écrites à la Commandante Diouf. Ce succès médiatique pourrait servir de modèle pour de futurs efforts de communication autour du rôle du personnel déployé, et en particulier pour davantage valoriser le rôle et les réalisations des femmes en uniforme déployées au sein de la société sénégalaise.

Encadré 7.1 : Femmes modèles et pionnières - portrait de la Commandante Seynabou Diouf

La Commandante Seynabou Diouf a été la première femme à entrer dans la Police nationale sénégalaise en 1985, pour y suivre une formation de gardien-ne de la paix. Elle est sortie major de sa promotion. En 2005, Seynabou Diouf se déploie pour la première fois dans la Mission de l'Union Africaine au Soudan pour une durée de 15 mois. En 2010, elle passe le test des Nations Unies pour être déployée en tant que policière individuelle au sein d'UNAMID, au Darfour, jusqu'en 2013. Elle est ensuite déployée à la MINUSMA au Mali, puis en RDC dans la MONUSCO depuis 2017.

Au fil de ses déploiements, Seynabou Diouf s'est engagée en faveur de l'égalité des genres. Au Darfour, avec deux collègues, elle a mis en place le Forum des femmes pour travailler avec les femmes locales. Dans la MINUSMA, elle a mis en place un réseau des femmes et s'est engagée pour la prévention des violences basées sur le genre. En RDC, Seynabou Diouf a dirigé un groupe de travail sur les questions de genre. Elle est également responsable du Réseau des femmes de la police de la MONUSCO. Elle a été nommée policière de l'année des Nations Unies pour son rôle dans la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels.³⁸

Le personnel déployé peut être rappelé en cas d'urgence nationale

Selon la FII, à l'instar des autres pays, la priorité est la sécurité nationale : ainsi chaque fois que cela est nécessaire, les personnes déployées peuvent être rappelées pour répondre aux besoins nationaux. Cela s'est produit une fois dans l'histoire du Sénégal, en effet le pays était déchiré entre plusieurs missions (Darfour, Congo, Côte d'Ivoire et Libéria) et il fallait trouver un équilibre entre la continuité du service public et la participation aux opérations extérieures.

38 Intelligences, « Qui est Seynabou Diouf, Lauréate du Prix 2019 de la Policière de l'ONU ? », 6 novembre 2019, intelligences.info/article-11978-qui-est-seynabou-diouf-laurate-du-prix-2019-de-la-policire-de-l-onu.html, consulté le 27 avril 2021.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur l'avancement professionnel

Les femmes comme les hommes sont reconnu·e·s par leurs institutions pour leurs contributions aux opérations de la paix. Néanmoins, même si les opérations de paix donnent au personnel déployé l'occasion de prouver leurs compétences dans des milieux souvent difficiles, cela n'amène que peu de reconnaissance de la part de la société Sénégalaise au retour du déploiement. Les efforts fournis par les femmes déployées en particulier pour pouvoir surmonter les obstacles au déploiement sont peu connus et reconnus par la société. Davantage de reconnaissance ou de visibilité dans les médias, les communications gouvernementales ou encore au sein des communautés pour les femmes déployées pourrait être une manière positive de changer les idées reçues sur le rôle des femmes dans la société (thème 9).

Renforcer la visibilité et valoriser le déploiement des femmes et les compétences qu'elles acquièrent en mission pourrait aussi promouvoir la perception des femmes comme membres dotées de compétences égales des institutions de sécurité (thème 10).

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 7 (Avancement professionnel)

Politiques

- Améliorer la politique de soutien au genre dans les opérations de paix par une communication adaptée et pérenne.

Formation et développement professionnel

- Intégrer une formation à la communication pour les femmes déployées, par exemple en matière de communication de crise, prise de parole en public, meilleure maîtrise des langues etc.

Pratiques

- Organiser des cérémonies de retour de mission des UPC (y compris une remise de médailles ou de félicitations écrites) pour reconnaître et valoriser l'engagement des personnes déployées.

Culture organisationnelle

- Les bureaux de relations publiques de la Police et de la Gendarmerie en relation avec les points focaux/divisions Genre, devraient partager à l'interne, auprès du public et des médias davantage d'informations sur la contribution des hommes et des femmes sénégalais·e·s en tenue au maintien de la paix internationale pour valoriser leur rôle, en particulier, le rôle des femmes déployées et contribuer à leur image au niveau national.



THÈME 8 : Leadership en cascade

PRIORITÉ
MOYENNE

Le thème 8, leadership en cascade, explore l'impact de la volonté politique (ou de son absence) de celles et ceux qui occupent des postes influents sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les dirigeant-e-s de la Police et de la Gendarmerie s'engagent publiquement en faveur de l'égalité des genres. Leur rôle en tant que modèles auprès du personnel est essentiel pour inciter des changements transformatifs au sein de ces institutions. (p.84)
- Il existe des mécanismes institutionnalisés pour la promotion de l'égalité dans les institutions de la Sécurité et de la Défense (points focaux genre, divisions genre, stratégies genre). (p.84-85)
- Il y a des pionnières connues et actives au sein de la Police et de la Gendarmerie qui soutiennent les femmes plus récemment recrutées. (p.85-86)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Bien que beaucoup d'efforts soient déjà en place, l'institutionnalisation de l'intégration du genre est encore insuffisante, notamment par défaut de formation. (p.87)
- Le personnel hésite parfois à approcher les dirigeant-e-s pour des questions personnelles ou d'avancement professionnel, ou pour dénoncer des comportements inappropriés de la part de collègues. (p.88)

THÈMES TRANSVERSAUX

- Le fait que les femmes soient plus susceptibles que les hommes de connaître les dispositifs liés à l'égalité indique que cela reste vu comme un enjeu concernant surtout les femmes. (p.86-87)
- L'engagement du personnel dirigeant en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes représente une opportunité de continuer à construire une culture institutionnelle inclusive et à intégrer les femmes dans des rôles et fonctions où elles sont pour l'instant peu représentées. Pour poursuivre les progrès engagés, le leadership pourra explorer des mesures visant à encourager les hommes dans l'institution à s'engager pour l'égalité, à participer au renforcement des capacités du personnel sur les questions de genre, à soutenir les divisions et points focaux genre dans leur mission, à soutenir le personnel en cas de problèmes rencontrés dans l'environnement de travail, ou encore à impliquer les femmes de manière systématique dans la réforme des politiques ou pratiques institutionnelles.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir connaissance des mécanismes et outils d'égalité des genres qui existent dans la Police et la Gendarmerie. (p.86-87)

Résultats détaillés

OPPORTUNITÉS

Les personnes déployées sont sensibilisées à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS)

Au Sénégal, la sensibilisation est mise en œuvre par les points focaux genre / divisions genre dans la Police et la Gendarmerie, ainsi que par le biais de formations effectuées par des organisations de la société civile comme Femmes Africa Solidarité (FAS), et dans le cadre des formations de pré-déploiement. Le cadre légal est également connu et dissuasif.

Une fois en mission, des personnes sont désignées pour devenir des points focaux pour les abus et l'exploitation sexuels, et elles suivent une formation dans ce domaine avec les Nations Unies. Ensuite, elles partagent les leçons avec l'ensemble du contingent sous forme de formation, d'affiches, de réunions de sensibilisation. Elles les informent que si un cas est enregistré, le coupable est rapatrié, enregistré dans la base de données de l'ONU et que si jamais, un policier rend une femme locale enceinte, il sera obligé de s'occuper de l'enfant sans oublier qu'une fois dans le pays, des sanctions sont imposées à l'auteur des abus et de l'exploitation sexuelle. Une fois dans le pays, un auteur d'EAS est inscrit sur la liste rouge, ne sera plus appelé à partir en mission, il peut être emprisonné et son salaire peut être réévalué à la baisse pour payer le reste à la victime d'abus et d'exploitation sexuelle et si elle a un enfant, une somme lui est versée jusqu'à sa majorité.

De haut·e·s dirigeant·e·s ont publiquement déclaré l'importance de l'intégration du genre dans les opérations de paix

Les dirigeant·e·s ont un rôle essentiel à jouer pour la promotion de l'égalité des opportunités entre hommes et femmes, à la fois pour fixer les règles et pour donner l'exemple au personnel.

Les responsables de la Gendarmerie sont conscient·e·s de l'importance de l'intégration du genre dans les activités de l'institution. C'est pourquoi il y a des points focaux genre qui assurent la prise en compte de la perspective de genre dans leurs actions depuis 2019. La cheffe de la Division Genre de la Gendarmerie nationale a déclaré lors d'un entretien que « la participation des femmes aux missions de maintien de la paix pourrait être améliorée, premièrement, en « augmentant le recrutement des femmes pour une plus grande présence au niveau interne et international » et, deuxièmement, en « améliorant les conditions et cadres de vie » des femmes dans les missions existantes.

En outre, au cours des entretiens, des hautes autorités de l'Armée ont également mentionné la volonté de la hiérarchie d'institutionnaliser davantage le genre au sein de la Gendarmerie et de favoriser la désignation de personnel féminin pour les déploiements.

Au cours des entretiens, les plus hautes autorités de la Police ont également indiqué toute la disponibilité de la hiérarchie pour faire progresser le genre dans les forces de Police. La Direction de la Police est actuellement en train de travailler à la création d'une Division Genre. Une participante à l'atelier de validation a souligné l'engagement du Commissaire de police divisionnaire de classe exceptionnelle Seydou Bocar Yague, Directeur Général de la Police nationale depuis avril 2021, en tant qu'allié important de l'égalité des genres au sein de l'institution.

En outre, le ministre des Forces Armées, le Haut Commandant de la Gendarmerie nationale et le directeur de la justice militaire ont tous déclaré l'importance de l'intégration de la dimension de genre. Dans les entretiens, avec le Haut Commandant de la Gendarmerie et avec plusieurs généraux, ils ont reconnu que l'intégration du genre est une réalité au Sénégal. Ils ont déclaré que les femmes jouent un rôle très important dans les missions de paix et à l'intérieur du pays.

Il existe des points focaux genre dans la Gendarmerie et la Police

Tous les ministères, ainsi que la Gendarmerie et la Police, disposent de points focaux pour l'égalité des genres. Leur rôle est d'assurer la mise en œuvre des politiques de genre au niveau sectoriel. Ces points focaux participent à tous les séminaires et formations relatifs aux questions de genre.

Jusqu'en 2020, le point focal genre au sein de la Police était le Commissaire Sanou Diouf. Le Commissaire Bintou Guissé lui a succédé ayant été nommée par une note officielle du Directeur Général de la Police contrairement à sa prédécesseur.

Le chef de la division genre au sein de la Gendarmerie est le Capitaine Mame Rokhaya Lô.

Il y a une division genre dans la Gendarmerie et une division genre est en cours de création dans la Police

Il existe une Division Genre dans la Gendarmerie depuis 2018 ainsi qu'aux Ministères des Forces armées et de l'Intérieur. En outre, il est prévu de créer une Division Genre respectivement au niveau de l'Etat-Major Général des Armées (EMGA) et au niveau de la Police. Des bureaux Genre seront décentralisés par l'Etat-Major des Armées, les commandements de la Gendarmerie territoriale et de la Gendarmerie mobile, touchant les départements, services ainsi qu'au niveau des zones, des légions, des corps et des troupes. En outre, un participant de l'atelier de validation a souligné une bonne pratique de la Division Genre, à savoir la désignation dans chaque contingent nouvellement déployé d'un personnel féminin qui lui sert d'interface au niveau de la mission et qui relaie les expériences des femmes déployées.

Dans la Police, le Commissaire Guissé, point focal genre, travaille actuellement avec la Direction de la Police pour mettre en place une Division Genre qui inclura des représentant·e-s (hommes et femmes) de différents départements et travaillera en partenariat avec l'Association des Pionnières. La mise en place d'une cellule Genre fait partie des priorités du Directeur Général de la Police.

Il existe un Plan d'Action National 1325 et une stratégie genre des forces armées qui s'applique à la Gendarmerie

Le premier Plan d'action national pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Sénégal date de 2011. Il prend en compte la dimension du genre dans la prévention et la résolution de conflit ainsi que le maintien de la paix. Il œuvre pour une meilleure implication des femmes dans les missions de maintien de la paix, mais aussi dans les négociations et la résolution des conflits. Le PAN stipule que les femmes doivent participer à tous les niveaux de négociation, de gestion et de résolution des conflits. Néanmoins, les références au maintien de la paix sont minimales : référence est faite à la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies à des postes de haut niveau.³⁹ Un nouveau PAN 1325 a été élaboré en 2020 et a été soumis en novembre au ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants pour approbation. Il comprend des dispositions générales concernant l'intégration du genre dans les opérations de paix.

En outre, les stratégies sectorielles sur le genre dans les forces de Défense et de Sécurité doivent s'aligner à la Stratégie nationale pour l'équité et le genre (SNEEG). C'est ainsi qu'il existe un point focal genre ou chef-fe de division dans chaque corps militaire et dans la Gendarmerie.

En ce qui concerne la Police, l'objectif 5 de son Plan Stratégique de Développement (2019-2023) est de renforcer la politique genre au sein de l'institution. La Police n'a pas encore développé de stratégie genre mais cela fait partie des activités prévues dans le cadre du projet financé par le Fonds de l'Initiative Elsie.

Il existe des pionnières qui aident d'autres femmes

Les premières femmes qui ont intégré la Gendarmerie sont entre autres : Penda Top, Ndeye Diop, Adama Diouf, Maréme Débo Mbodj, Astou Ndiaye, Christelle Pauline Kantoussan, Mariétou Diop et Mame Rokhaya Lô. Ces femmes sont bien connues et elles organisent et soutiennent souvent les plus jeunes. Elles ont participé à plusieurs formations de renforcement des capacités avec des ONG et des institutions internationales (PNUD, CHEDS, ambassades). Elles sont invitées dans les médias et s'impliquent de plus en plus dans une meilleure prise en compte du genre dans les forces de Défense. En outre, elles organisent des panels et du mentorat, mettent en place des groupes WhatsApp et organisent des formations avant le test SAAT.

Au sein de la Police, les femmes pionnières sont entre autres : Coumba Thiam, Seynabou Diouf, Aby Diallo, ou encore et Codou Camara. Elles sont célèbres à l'exemple de la commandante Seynabou Diouf de la Police nationale du Sénégal qui en 2019 a été choisie comme la femme policière de l'année des Nations Unies pour 2019.

39 Objectif 6 : Représentation accrue et participation effective des femmes dans les missions des Nations Unies et les autres missions internationales ayant trait à la paix et la sécurité

- Indicateur 9 : Nombre et % de femmes occupant des postes de haut niveau dans les opérations des Nations Unies déployées dans les pays touchés par un conflit
- Indicateur 10 : Niveau de compétences en matière de problématique hommes-femmes parmi le personnel de l'ONU occupant des postes de haut niveau dans les pays touchés par un conflit.

Ministère du Genre et des Relations avec les Associations féminines Africaines et Etrangères, Plan d'Action National de mise en oeuvre au Sénégal de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité des Nations Unies », mai 2011, www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/senegal_nationalactionplan_may2011.pdf, consulté le 27 avril 2021.

Actuellement, dans le cadre de l'Association des Pionnières de la Police, les femmes policières à la retraite défendent, forment et conseillent les jeunes policières, les aident à s'intégrer dans la Police et à préparer le déploiement. Cette association existe depuis longtemps, mais c'est en 2020 qu'elle a reçu son accréditation. Mais, en raison de la pandémie de COVID-19, elle n'a pas pu mener officiellement des activités de terrain cette année. Ces pionnières mènent des actions pour défendre les droits des femmes dans les forces de Police. L'une d'elles, Haby Diallo dirige actuellement l'Association des juristes sénégalaises. Elle a contribué activement au succès de la Conférence régionale des femmes dans les forces de l'ordre intitulée «Paver la route aux femmes», le 3 septembre 2019. Enfin, les pionnières soutiennent également les recherches de l'initiative Elsie et ont participé à la collecte d'informations et à l'enquête pilote dans le cadre de la mise en œuvre de la méthodologie MOWIP.

L'enquête indique que 93% des personnes interrogées estiment que ces pionnières ont contribué à promouvoir la carrière d'autres femmes dans les missions de maintien de la paix.

La plupart des hommes et des femmes ont des mentor·e·s qui peuvent les guider dans leur carrière

Selon l'enquête, 77 % des hommes et des femmes interrogés ont déjà des mentor·e·s qui peuvent les guider dans leur carrière. Ainsi, 86 % ont eu des mentors hommes et 25 % des mentores femmes. Les femmes sont plus nombreuses à avoir des femmes mentores (33 % des femmes et 17 % des hommes). Parmi les mentor·e·s, 59 % étaient d'un rang supérieur, 13 % du même rang et 3 % d'un rang inférieur. En outre, 38% des mentor·e·s étaient à l'intérieur de la Police ou de la Gendarmerie et 13% à l'extérieur, et 7 % des mentor·e·s avaient déjà été déployé·e·s dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU.

Le personnel a suivi des cours de formation sur le genre

Les notions sont diffusées car en moyenne, les répondant·e·s à l'enquête ont dit avoir suivi deux ou trois cours sur le genre.

La majorité du personnel est au courant des mécanismes d'égalité des genres existant dans la Police ou la Gendarmerie

Il est noté que 64 % des femmes et 41 % des hommes interrogé·e·s connaissaient l'existence de conseiller·ère·s ou d'une division de genre dans la Police ou la Gendarmerie. Les répondant·e·s de la Police étaient moins susceptibles d'avoir entendu parler de ces mécanismes.

La plupart des hommes et des femmes sont disposé·e·s à s'adresser à leur supérieur·e concernant l'amélioration de leurs performances professionnelles

Selon l'enquête, 74% des répondant·e·s étaient très disposé·e·s ou disposé·e·s à approcher leur supérieur·e pour demander plus de formation afin de mieux remplir leurs fonctions (sans différence notable entre les hommes et les femmes). Les répondant·e·s de la Police étaient plus susceptibles de dire cela.

Les femmes ont plus tendance que les hommes à croire que les officier·ère·s supérieur·e·s écoutent les expériences du personnel de rang inférieur

D'après l'enquête, 56% des hommes comparé à seulement 38% des femmes interrogé·e·s sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les officier·ère·s supérieur·e·s refusent souvent d'écouter les expériences des policier·ère·s ou des gendarmes de rang inférieur. Cela indique que les femmes ont davantage que les hommes tendance à penser que les officier·ère·s supérieur·e·s sont accessibles. Néanmoins, ces chiffres révèlent en moyenne une certaine perception d'inaccessibilité des officier·ère·s supérieure·e·s.

OBSTACLES

Les haut-e-s responsables de la Police ne sont pas systématiquement formé-e-s ou sensibilisé-e-s sur l'égalité des genres

Les haut-e-s dirigeant-e-s de la Police ne suivent pas de cours portant sur les questions liées au genre. En outre, il n'y a pas d'accompagnateur-riche-s ou « coachs » en matière de genre⁴⁰ au sein de la Police.

Le genre ne fait pas partie du programme de formation de base de la Gendarmerie ou de la Police

La perspective de genre n'est pas intégrée dans le curriculum de formation de base ; les questions liées au genre ne sont enseignées de manière obligatoire que dans le cadre de la formation préalable au déploiement. Ainsi, seul-e-s 38 % des hommes et des femmes interrogé-e-s ont suivi un cours sur le genre pendant leur formation de base. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles d'avoir suivi un cours sur le genre pendant leur formation à l'École de Police.

La plupart du personnel n'a pas connaissance de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies

L'enquête révèle que 35 % des hommes et des femmes avaient déjà entendu parler de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Parmi ceux et celles qui en avaient entendu parler, 89 % étaient capables de la décrire correctement.

La plupart des membres du personnel n'ont pas vu les outils portant sur le genre, mais les femmes sont plus susceptibles de les connaître

Selon l'enquête, 33 % des femmes et 27 % des hommes interrogé-e-s avaient vu ou lu des outils ou des boîtes à outils sur le genre dans la Police ou la Gendarmerie. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles d'avoir lu ou vu ces outils de genre.

Les supérieur-e-s n'informent pas le personnel sur les opportunités de formation sur l'égalité des genres

Seuls 10 % des personnes interrogées ont déclaré qu'un-e officier-ère supérieur-e leur avait proposé de participer à une formation sur le genre.

Certains membres du personnel déployé n'ont pas reçu de formation en matière de genre dans le cadre de la formation préalable au déploiement

Parmi le personnel déployé interrogé, 47% ont déclaré avoir suivi une formation sur les questions de genre et/ou l'EAS au Sénégal avant d'être déployés avec la Police/Gendarmerie, mais que cela ne faisait pas partie de la formation préalable au déploiement. Par ailleurs, 37% l'ont reçue dans le cadre de la formation préalable au déploiement, et 13% l'ont reçue à la fois dans le cadre de la formation préalable au déploiement et lors d'autres formations avec la Police ou la Gendarmerie. En revanche, 13% n'avaient jamais reçu de formation en matière de genre avant d'être déployé-e-s dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies.

Il y a peu de discours public sur les cas d'EAS au Sénégal

Selon l'ONU, au moins six policiers sénégalais ont été accusés d'EAS depuis 2015,⁴¹ mais il n'y a eu aucune discussion publique de ce phénomène au niveau national. Cela ne veut pas dire qu'il n'y ait pas eu de sanctions internes, mais il s'agit là d'une occasion manquée de prévention. De tels cas peuvent constituer une opportunité pour les autorités d'exprimer leur opposition ferme à ce type de comportement, de manière publique (par exemple dans les médias comme cela a été le cas dans d'autres contextes⁴²), afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent à l'avenir.

La plupart des membres du personnel n'ont pas servi sous les ordres d'une femme

Seul-e-s 10% des répondant-e-s ont un-e superviseur-e immédiat-e qui est une femme. Parmi les personnes interrogées ayant participé à une opération de paix des Nations Unies, seules 21 % avaient servi sous les ordres d'une officière supérieure.

40 Il s'agit de personnes expertes, généralement issues de la société civile, qui travaillent en tête à tête avec du personnel haut gradé pour les soutenir dans l'élaboration et la mise en œuvre d'objectifs liés à l'égalité des genres. Voir Louise Olsson et Anna Bjorsson, « Gender Training for Leaders : The Swedish Gender Coach Program », Washington, DC : Institut de Georgetown pour les femmes, la paix et la sécurité, avril 2017.

41 Conduct in UN Field Missions, 'Sexual Exploitation and Abuse', conduct.unmissions.org/sea-subjects, consulté le 27 avril 2021.

42 Voir par exemple ce message vidéo du Lieutenant Général David Morrison (forces armées australienne) à la suite d'allégations de comportement prohibé de la part de personnel de l'Armée : 'Chief of Army Lieutenant General David Morrison message about unacceptable behaviour', 2013, www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U, consulté le 21 mai 2021.

La plupart du personnel ne serait pas disposé à discuter des possibilités de déploiement d'opérations de paix avec un-e supérieur-e

L'enquête montre que 41% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles ne seraient pas disposées et 10% ont déclaré qu'elles seraient très réticentes à discuter des possibilités de déploiement de maintien de la paix avec leurs supérieur-e-s. Les femmes étaient plus disposées à discuter des possibilités de déploiement avec leurs supérieur-e-s : 21% des femmes ont déclaré qu'elles seraient très disposées et 30% qu'elles seraient prêtes à discuter des possibilités de déploiement des opérations de paix, contre 15% des hommes qui seraient très disposés et 22% qui seraient disposés. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles d'être disposé-e-à le faire.

La plupart des membres du personnel ne seraient pas disposés à discuter avec un-e supérieur-e d'un comportement inapproprié de leurs pairs

Parmi les personnes interrogées, 52 % ne seraient pas disposé-e-s et 15 % ne seraient pas du tout disposé-e-s à approcher un-e supérieur-e pour discuter de comportements inappropriés de la part de leurs pairs. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles d'être disposé-e-s à le faire.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur le leadership en cascade

En dépit des déclarations publiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'institutionnalisation progressive du genre au sein de la Police et de la Gendarmerie, les cadres supérieurs pourraient s'engager davantage dans la mise en œuvre institutionnelle et opérationnelle de l'égalité des opportunités entre hommes et femmes. Les rôles basés sur le genre, qui demeurent traditionnels au sein des institutions de sécurité, impactent l'efficacité du changement en faveur duquel le leadership s'engage : alors que la plupart des responsables sont toujours des hommes, la promotion de la participation significative des femmes au sein de l'institution ainsi que dans les missions de la paix est considérée comme devant être le travail des femmes elles-mêmes (thème 9) Les femmes sont reconnues pour leur soutien à l'institution, mais il est nécessaire que le leadership les implique de manière systématique dans la réforme des politiques ou pratiques institutionnelles.

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 8 (Leadership en cascade)

Politiques

- Le cadre politique constitué par le Plan d'Action 1325 du Sénégal, devrait être enrichi par les résultats du Projet ELSIE. Le CHEDS et le Groupe de travail devraient travailler avec les personnes chargées du développement de plans d'action 1325 sectoriels au Sénégal, afin d'intégrer les résultats et les recommandations issues de l'évaluation MOWIP dans les activités visant à accroître la participation des femmes dans les opérations de paix et ainsi contribuer à leur succès. Cela vise à s'approprier et tirer parti des travaux du projet Elsie car ses résultats sont basés sur les réalités et préoccupations nationales.
- Harmoniser les politiques sectorielles et les mécanismes visant à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les violences basées sur le genre, pour favoriser davantage de coordination entre les acteurs du secteur de la sécurité, du genre et de la justice.

Formation et développement professionnel

- Intégrer des hommes dans les Divisions genre de la Police et de la Gendarmerie pour favoriser la sensibilisation des collègues hommes.
- Intégrer les questions de genre de manière systématique dans les programmes de formations des écoles de la Police et la Gendarmerie (créer des modules dédiés et veiller à la formation des formateurs et formatrices sur ce point) pour tous les grades.
- Sensibiliser et former les cadres dirigeants aux questions de genre au plus haut niveau.

Pratiques

- Finaliser l'institutionnalisation du Genre avec la création d'une Division Genre au niveau de la Police.
- Impulser les dynamiques de rapprochement entre les points focaux genre de la Police et de la Gendarmerie, pour leur permettre de coordonner davantage les initiatives de soutien au personnel féminin.
- Renforcer la relation entre les points focaux / Divisions Genre de la Police, la Gendarmerie et de l'Armée.
- Décentraliser les activités menées à Dakar par les divisions Genre, pour toucher plus de cibles femmes dans les régions.
- Intégrer les représentant·e·s des Divisions Genre dans la prise de décision au sein de la Police et la Gendarmerie.
- Soutenir la création d'un cadre d'échange entre les Femmes de la Police et de son équivalent dans la Gendarmerie (y compris avec des cellules dans les régions), pour permettre un cadre d'échange et de préparation formel pour le personnel féminin.
- Accorder un soutien institutionnel à l'Association des Pionnières de la Police du Sénégal et accroître la collaboration et la consultation avec ses membres.



THÈME 9 : Rôles basés sur le genre

PRIORITÉ
ÉLEVÉE

Le thème transversal 9, les rôles basés sur le genre, examine si la prévalence des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires a un impact sur le nombre de femmes déployées et leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix. Nous évaluons cela en examinant dans quelle mesure les femmes et les hommes ont des rôles et des points de vue traditionnels sur les rôles que les hommes et les femmes jouent dans la société. Nous évaluons également s'il existe une « norme de protection genrée » au sein des institutions. Cela signifie que nous évaluons si les hommes et les femmes pensent que les femmes en uniforme doivent être protégées contre le danger.

Résumé des résultats

Aborder les rôles basés sur le genre devrait être une priorité élevée dans le contexte du Sénégal. En effet, malgré les réformes institutionnelles engagées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les stéréotypes de genre issus de la société sont de l'ordre de la croyance et du comportement, et sont donc plus difficiles à identifier et à changer. Les biais et préjugés liés au genre, qui sont souvent implicites, continuent d'exister dans les institutions même quand les autorités et le personnel se prononcent explicitement en faveur de l'égalité.

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Les hommes et les femmes interagissent à une fréquence équivalente avec les populations locales lors du déploiement. (p.91)
- Les femmes ne sont pas dissuadées de se déployer en raison du danger. (p.91)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Il existe des idées reçues concernant les aptitudes des hommes et des femmes. Par exemple, une partie du personnel ne croit pas que les femmes sont aptes à combattre. Cela peut limiter l'affectation de femmes dans les unités opérationnelles ou tactiques au Sénégal, ce qui limite par conséquent leurs opportunités de déploiement. (p.94)
- La « norme de protection genrée », qui découle de la culture de protection des femmes au Sénégal, limite parfois les opportunités de déploiement des femmes dans les UPC ainsi que leur accès aux rôles opérationnels ou de terrain dans les zones dites hostiles. (p.92-94)
- Durant le déploiement, les femmes effectuent un travail supplémentaire qui correspond aux activités traditionnelles des femmes dans la société sénégalaise, comme le travail communautaire, le mentorat ou encore la cuisine. (p.94)

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- En dépit des lois en faveur de l'égalité et de l'engagement des autorités sénégalaises en ce sens, le type de rôles que les femmes et les hommes occupent en pratique dans la Police et la Gendarmerie et dans les opérations de paix (en particulier la distinction entre les rôles opérationnels et administratifs ou de soutien logistique) reflète généralement les rôles de genre présents dans la société. (p.93)
- Les hommes et les femmes accomplissent diverses tâches supplémentaires en mission en dehors de leurs fonctions habituelles, mais elles diffèrent en fonction de leur genre. (p.94)
- Les hommes et les femmes sont déployé-e-s dans des missions différentes, et on observe que les femmes le sont en de moindres proportions dans des opérations dites dangereuses. (p.92)

Résultats détaillés

OPPORTUNITÉS

Les hommes et les femmes adhèrent aux mêmes règles au sein de la Police et de la Gendarmerie

Les femmes et les hommes observent les mêmes règles. La marge de manœuvre est plus grande selon la hiérarchie, les gradé-e-s supérieur-e-s ayant plus de liberté.

Les hommes et les femmes reçoivent une escorte indépendamment du genre

Les escortes dépendent des missions. Pour certaines missions, les IPO doivent être escortés par des UPC. Par exemple, il y a des missions qui se déroulent dans des zones où il n'y a pas de sécurité, là il faut donc être escorté.

D'après l'enquête, les hommes et les femmes sont aussi nombreux-ses à dire qu'il faut une escorte pour quitter la base.

Toute personne possédant un permis de conduire des Nations Unies peut avoir accès à un véhicule, et il est fréquent que les femmes conduisent au Sénégal

Pour conduire, il faut un autre permis de conduire de l'ONU, si c'est le cas les femmes et les hommes peuvent avoir accès au véhicule dans le cadre de leur travail.

Il existe des lois contre la discrimination au Sénégal et aucun cas de discrimination basée sur le genre n'a été relevé contre la Police ou la Gendarmerie

Selon la FII, « le Sénégal a ratifié la plupart des conventions internationales relatives à l'égalité entre hommes et femmes, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ratifiée en 1985. Il a adopté le Protocole de Maputo sur les droits des femmes en 2005 et a adhéré à la déclaration publiée par les pays membres de l'UA en 2004. La constitution du Sénégal de 2001 a renforcé les principes de l'égalité entre hommes et femmes et de l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et depuis 2010, l'article 7 stipule que « Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. L'homme et la femme ont des droits égaux ».

Les hommes et les femmes ont la même probabilité d'interagir avec les populations locales pendant le déploiement

L'enquête indique que 46 % des hommes et des femmes déployé-e-s ont eu des contacts avec les populations locales tous les jours, 15 % une fois par semaine, 6 % une fois toutes les deux ou trois semaines, 8 % une fois par mois, 6 % une fois tous les quelques mois, 2 % une fois pendant le déploiement et 17 % n'ont jamais eu de contacts avec les populations locales. Les répondant-e-s de la Police ont déclaré interagir plus souvent avec les populations locales que ceux et celles de la Gendarmerie.

Les femmes ne sont pas dissuadées de se déployer en raison du danger

Une personne interrogée a déclaré : « Les femmes se complaisent dans les missions de paix et voyagent seules. Il n'y a qu'un cas majeur pour les en éloigner ». En outre, une question de l'enquête demande aux personnes qui n'ont jamais postulé pour être déployées pour quelles raisons elles ne l'ont pas fait. Aucune (homme comme femme), n'a indiqué que « les missions sont trop dangereuses » était une raison de ne pas avoir postulé.

Les hommes et les femmes participent aux activités opérationnelles pendant le déploiement

Parmi les personnes déployées, 62% ont déclaré avoir participé à des activités opérationnelles pendant le déploiement. On note néanmoins que 50 % des femmes ont participé à des activités opérationnelles contre 67 % des hommes. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de dire qu'ils et elles avaient participé à des activités opérationnelles.

OBSTACLES

La norme de protection genrée⁴³

Les hommes et les femmes rapportent avoir été déployé·e·s dans des missions différentes

Selon la FII, les femmes sont déployées dans toutes les missions des Nations Unies : la Mission hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (UNAMID) ; la Mission intégrée multidimensionnelle de stabilisation des Nations Unies au Mali (MINUSMA) ; la Mission des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUSCO), la Mission intégrée multidimensionnelle de stabilisation des Nations Unies en République centrafricaine (MINUSCA) ; la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (UNMISS).

Cependant, l'enquête montre que les hommes et les femmes sont déployé·e·s dans des missions différentes, avec des proportions différentes ; ainsi 20 % des hommes interrogés déployés sont allés au Darfour, contre 1 % des femmes. En revanche, environ 17 % des femmes déployées sont allées en Haïti, contre 10 % des hommes.

Par ailleurs, 13% des répondant·e·s hommes et femmes avaient déjà été déployé·e·s en République démocratique du Congo, 1% au Sud-Soudan et 31% au Mali.

D'après les données statistiques disponibles sur le site du Maintien de la Paix des Nations Unies⁴⁴, reprises dans le tableau ci-dessus, UNAMID est la mission dans laquelle le nombre le plus élevé de Casques bleus sénégalais·e·s ont perdu la vie : 19 au total, y compris 8 personnels de police. UNAMID est également la mission dans laquelle le plus grand nombre de personnel de police sénégalais a perdu la vie lors d'actes malveillants intentionnels (« malicious act »⁴⁵). Ces données pourraient indiquer qu'au Sénégal, et à plus forte raison dans la Police et la Gendarmerie, le Darfour serait considéré comme une mission particulièrement dangereuse (ce qui est étayé par la couverture médiatique d'embuscade ayant occasionné la mort de Casque bleus du Sénégal⁴⁶), contrairement à la MINUSMA qui, bien qu'ayant un niveau élevé de pertes humaines en général, a moins affecté le personnel de police sénégalais. Quant à la MINUSTAH, elle est généralement considérée comme une mission sûre (seuls 8% du nombre total des décès de la MINUSTAH sont liés à des actes malveillants, contre 59% pour la MINUSMA et 25% pour UNAMID⁴⁷, et la majeure partie des décès ont eu lieu en 2010 lors d'un tremblement de terre⁴⁸). Ces différents éléments sont à explorer davantage, mais ils pourraient indiquer une corrélation entre la perception de dangerosité du Darfour, et de relative sécurité d'Haïti, et l'écart entre le nombre de personnel de police féminin sénégalais déployé dans ces deux missions. Cela soutient l'hypothèse de l'existence d'une norme de protection genrée qui influencerait les choix de déploiement des décisionnaires.

Encadré 9.1 : Tableau comparatif des décès de personnel sénégalais déployé au Darfour, en Haïti et au Mali.

Mission	Nombre total de décès	Nombre de décès de personnel Sénégalais	Nombre de décès de personnel de Police du Sénégal	Nombre de décès de personnel de Police du Sénégal résultat d'actes malveillants intentionnels
UNAMID (2008-2021)	294	19	8	5
MINUSMA (2013-2021)	245	9	0	0
MINUSTAH (2005-2017)	187	2	2	0

43 Ce concept fait référence à l'idée que les femmes ont besoin d'être protégées, même quand elles font partie à part entière d'une institution de sécurité et ce sans tenir compte de leurs compétences ou de leurs qualifications.

44 Nations Unies Maintien de la Paix, 'Pertes en vies humaines', peacekeeping.un.org/fr/fatalities, consulté le 21 mai 2021.

45 Soit : tout décès résultant d'une « guerre ; invasion ; hostilités ; actes d'ennemis étrangers ; guerre civile ; révolution ; rébellion, insurrection, pouvoir militaire ou usurpé, émeutes ou mouvements populaires, sabotage, explosion d'armes de guerre ou activités terroristes ». D'après le PNUD, 'MAIP—Malicious Acts Insurance Policy', 2013.

46 Al Jazeera, 'UN peacekeepers killed in Darfur ambush', 14 octobre 2013, www.aljazeera.com/news/2013/10/14/un-peacekeepers-killed-in-darfur-ambush, consulté le 21 mai 2021.

47 United Nations Peacekeeping, 'Fatalities by Mission and Incident Type up to 30 April 2021', peacekeeping.un.org/sites/default/files/stats_by_mission_incident_type_4_62_apr_2021.pdf, consulté le 21 mai 2021.

48 Marina E. Henke, 'UN fatalities 1948-2015: A new dataset', *Conflict Management and Peace Science* Vol. 36(4) 2019, pp.425-442.

Les femmes et les hommes ne souhaitent pas être déployé·e·s aux mêmes opérations de paix

Les femmes sont plus nombreuses à dire qu'elles veulent être déployées en République démocratique du Congo (59 % des femmes et 44 % des hommes) et au Mali (66 % des femmes et 62 % des hommes). Les hommes sont plus nombreux à vouloir se déployer au Darfour (10 % des femmes et 19 % des hommes).

Les hommes et les femmes sont aussi nombreux·ses à vouloir se déployer en Haïti (30 % des hommes et des femmes), en République centrafricaine (23 %), et au Sud-Soudan (4 %). Les répondant·e·s de la Police étaient moins susceptibles de dire qu'ils et elles voulaient être déployé·e·s en République démocratique du Congo.

Les femmes ne participent pas forcément aux activités menées dans des zones hostiles

Selon la FII, les femmes ne sont pas souvent postées dans les zones hostiles car leur statut de femme est pris en compte dans certaines décisions. Une personne interrogée lors des entretiens a déclaré : « Au Sénégal, les femmes préfèrent éviter les zones plus dangereuses, mais elles peuvent voyager partout au Sénégal sans exception. » Une autre personne interrogée a déclaré : « Cependant, les femmes elles-mêmes préfèrent se rendre dans des missions moins risquées et souvent les autorités les comprennent et les soutiennent à cet égard. Les femmes, une fois mariées, préfèrent aller dans des missions où « il n'y a pas de risque de guerre ou d'opérations à chaud ». Elles évitent les tâches qui demandent beaucoup d'efforts physiques. Les autorités essaient également de les comprendre et répondent souvent à leur demande en ce sens ».

Il est effectivement important de garantir la protection du personnel déployé, hommes et femmes, en particulier dans les zones hostiles. En particulier, pour éviter que les femmes déployées aient de mauvaises expériences en mission, ce qui pourrait les dissuader de se redéployer ou d'encourager d'autres femmes à se déployer, il est essentiel d'avoir des concertations spécifiques avec le personnel féminin de la Police et de la Gendarmerie, pour répondre à leurs besoins et à leurs craintes spécifiques tout en permettant à celles qui le souhaitent de se déployer. Bien que ce ne soit sans doute pas le cas de toutes les femmes, les résultats de l'enquête montrent que la majorité des femmes interrogées souhaitent être déployées dans des opérations de paix dites « dangereuses », comme la RDC (59% des femmes interrogées) ou le Mali (66% des femmes interrogées). Cela révèle que la « norme de protection genrée » intervient dans les décisions des décisionnaires : à savoir l'idée que les femmes doivent être protégées du danger, même si elles sont compétentes et que toutes les femmes ne souhaitent pas être protégées. L'impact de la « norme de protection genrée » sur la prise de décision concernant le type de déploiements considéré comme convenant aux femmes peut nuire aux perspectives de carrière des femmes et à leur participation significative.

En outre, les zones hostiles connaissent des taux élevés de violences basées sur le genre (VBG) au sein de la population civile, donc la présence de femmes au sein des opérations de paix déployées dans ces zones est d'autant plus importante. La recherche montre également que la diversité du personnel dans les opérations de paix contribue à leur efficacité et à leur légitimité. Ainsi, le fait de déployer moins de femmes dans les missions dites dangereuses limite cette diversité et la capacité des opérations de paix de répondre aux VBG, et peut donc nuire à leur efficacité.

Les femmes ne participent pas nécessairement aux opérations tactiques pendant la mission, surtout si elles sont de grade inférieur

Selon la FII, légalement, elles ne sont pas empêchées mais en pratique, pour les unités constituées, les femmes se voient souvent exclure des opérations tactiques. Cependant, pour les officier·ère·s, il n'y a pas de discrimination.

Le groupe de discussion de novembre 2020 a indiqué que dans l'ordre de mission, il n'y a que quelques places réservées pour la cuisine ou les soins infirmiers. C'est une fois sur le terrain que certaines finissent par être réaffectées à ces postes.

S'il est sans doute vrai que tou·te·s les membres du personnel déployé (hommes comme femmes) ne souhaitent pas forcément participer aux opérations de terrain, ce qui est problématique est de supposer que cela est toujours vrai pour les femmes, sans forcément les consulter sur leur volonté de mener des opérations de terrain ou non.

Certain·e·s participant·e·s de l'atelier de validation ont confirmé que les stéréotypes de genre ou les « comportements difficiles à bousculer » peuvent intervenir dans le contexte des missions, par exemple quand, malgré la présence de femmes dans le peloton de marche, le chef de ce peloton décide de ne pas

leur confier certains rôles de terrain ou de premier plan. Il est important de distinguer entre les IPO, qui sont orientées sur le terrain par les Nations Unies, et le UPC, pour lesquelles c'est le pays qui décide de l'affectation du personnel qui les compose à des rôles opérationnels, administratifs, ou de support. C'est dans ce processus d'affectation que les stéréotypes peuvent intervenir.

Une partie des hommes au sein du personnel de Police et de Gendarmerie ne croit pas que les femmes soient capables de combattre

Lors de l'enquête, 18% des femmes sont tout à fait d'accord et 79% sont d'accord pour dire que les femmes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales. En revanche, 13% des hommes sont tout à fait d'accord et 54% sont d'accord pour dire que les femmes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales. En d'autres termes, environ un tiers des hommes interrogés ne croient pas les femmes capables d'exercer une partie du rôle de maintien de l'ordre.

Par contraste, 99% des hommes et des femmes pensent que les hommes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales.

La division du travail genrée

Les femmes effectuent un travail supplémentaire qui est genré

Selon la FII, les femmes s'engagent davantage dans le travail communautaire, « parce qu'elles inspirent davantage confiance ». Elles s'engagent dans la médiation, l'approche et l'animation communautaires, le conseil aux communautés locales, le soutien aux femmes victimes, la mise en réseau et le mentorat. En outre, elles ont visité et fait des dons aux femmes dans les prisons, été dans des camps de réfugiés, des écoles et des universités, collaboré avec la police locale pour mettre en place des associations, aidé des victimes, participé à des cérémonies locales, etc.

Il y a évidemment beaucoup de femmes déployées qui trouvent ces expériences utiles et enrichissantes. Toutefois, il s'agit là d'un travail supplémentaire non-rémunéré qui est parfois fait en plus de leurs tâches réglementaires, et qui n'est pas forcément pris en compte ou valorisé dans les évaluations de performance des Nations Unies. Il est important de se demander s'il existe une attente vis-à-vis des femmes en uniforme qu'elles accomplissent ce genre de tâches dans le cadre de leur déploiement (pour prouver la valeur particulière des femmes en opérations de paix) qui n'existerait pas pour les hommes en uniforme. Ce phénomène est documenté dans le contexte de nombreuses opérations de paix, et est lié aux normes sociétales selon lesquelles les femmes sont davantage que les hommes aptes aux activités de soins à autrui.^{49 50}

Les hommes et les femmes accomplissent diverses tâches supplémentaires en mission en dehors de leurs fonctions habituelles, mais les tâches diffèrent entre les hommes et les femmes

Selon l'enquête, les tâches supplémentaires effectuées de manière égale par les hommes et les femmes incluent le ménage (75%), la conduite (39%), la sensibilisation de la communauté (20%), la traduction (15%), la prestation de soins de santé (5%), le soin d'enfants (8%).

En revanche, les femmes étaient plus nombreuses à faire la cuisine (79% des femmes et 35% des hommes) et du mentorat (7 % des hommes et 15 % des femmes) en plus de leurs tâches habituelles. Les hommes étaient plus nombreux à enseigner (22 % des hommes et 12 % des femmes).

Les répondant-e-s de la Police étaient plus nombreux-ses à faire la cuisine et le ménage et moins nombreux-ses à enseigner.

Les femmes sont plus susceptibles d'être des points focaux genre lors des opérations de paix

Parmi les personnes déployées, 18 % des femmes et 5 % des hommes avaient déjà servi en tant que point focal genre ou conseiller-ère en matière de genre dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies.

Bien que la présence de points focaux genre soit une bonne pratique, il est important que ce rôle soit exercé par les hommes et les femmes pour éviter de renforcer la perception que l'égalité des genres est un problème des femmes et que la responsabilité pour la prise en compte de besoins sexospécifiques incombe aux femmes.

49 Nina Wilén, 'When Female Peacekeepers' "Added Value" becomes an "Added Burden", Egmont Royal Institute for International Relations, 23 novembre 2020, www.egmontinstitute.be/when-female-peacekeepers-added-value-becomes-an-added-burden/, consulté le 27 avril 2021.

50 Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson, Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix – Étude de référence, DCAF, 2018, www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Etude%20Base%20line%20version%20FR..pdf, p.44, consulté le 27 avril 2021.

Les stéréotypes basés sur le genre ont un impact sur les conceptions de ce que les hommes et les femmes doivent faire pendant le déploiement

Lors de l'enquête, nous avons présenté différents scénarios pouvant avoir lieu lors d'opérations de paix, et nous avons demandé aux personnes interrogées de nous dire si un homme ou une femme serait mieux à même de gérer la situation ou d'accomplir certaines tâches.

Encadré 9.2 : Dans le cas d'un homme et d'une femme déployé-e-s dans une mission de maintien de la paix, qui selon vous serait plus apte pour les tâches ci-après ?⁵¹

		La femme Casque bleu		L'homme Casque bleu		Les deux Casques bleus ⁵²	
		% total	Réponse par sexe	% total	Réponse par sexe	% total	Réponse par sexe
Être en contact avec les femmes et les enfants dans une zone de conflit	Femmes enquêtées	60%	25%	14%	6%	26%	69%
	Hommes enquêtés		53%		21%		26%
Être en contact avec les réfugiés dans un camp	Femmes enquêtées	29%	35%	36%	31%	35%	35%
	Hommes enquêtés		23%		40%		35%
Former la police locale	Femmes enquêtées	12%	19%	36%	19%	51%	62%
	Hommes enquêtés		7%		50%		42%
Intervenir face à l'émeute contre le gouvernement	Femmes enquêtées	3%	3%	57%	41%	40%	54%
	Hommes enquêtés		3%		70%		29%
Faire face à un présumé terroriste après avoir reçu un renseignement sur la présence éventuelle d'un explosif	Femmes enquêtées	7%	12%	57%	38%	36%	50%
	Hommes enquêtés		3%		71%		25%
Saisir des rapports sur la situation de terrain	Femmes enquêtées	19%	19%	23%	10%	57%	67%
	Hommes enquêtés		19%		34%		50%

Dans le tableau ci-dessus, on note que les réponses se différencient fortement en fonction du sexe de la personne enquêtée. Par exemple, les femmes enquêtée-s étaient davantage susceptibles que les hommes de penser que la femme Casque bleu devrait être en contact avec les réfugiés dans un camp, former la police locale, ou encore faire face à un éventuel terroriste. Elles étaient aussi moins susceptibles de penser que la femme Casque bleu devrait être en contact avec les femmes et les enfants dans la zone de conflit. Cela indique que les femmes perçoivent les femmes Casque bleus comme étant davantage capables de tâches opérationnelles lors du déploiement que ne le pensent leurs collègues hommes.

On note en outre que les répondant-e-s de la Police étaient davantage susceptibles que ceux et celles de la Gendarmerie de dire que n'importe quel-le Casque bleu devrait pouvoir s'occuper des femmes et des enfants, des réfugiés, former la police locale et saisir des rapports de situation (indépendamment du sexe).

De plus, 91% des hommes et 80% des femmes sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la présence d'hommes en uniforme dans les OMP améliore les relations entre la Police/Gendarmerie et les civil-e-s. 85% des hommes et 95% des femmes sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la présence de femmes en uniforme dans les OMP améliore la relation entre la Police/Gendarmerie et les civil-e-s. Les répondant-e-s de la Police sont davantage susceptibles de convenir que la présence de femmes en uniforme dans les OMP améliore la relation entre la Police/Gendarmerie et les civil-e-s.

51 Il faut lire ce tableau de la manière suivante :

- 14% des personnes enquêtées pensent que l'homme Casque bleu devrait être en contact avec les femmes et les enfants dans une zone de conflit.
- 23% des hommes enquêtés pensent que la femme Casque bleu devrait être en contact avec les réfugiés dans un camp.

52 Les enquêteur-se-s n'ont pas informé les enquêté-e-s de la possibilité de choisir cette option et ont essayé de sonder pour que les enquêté-e-s choisissent, mais en cas de refus, les enquêteur-se-s pouvaient choisir la réponse « les deux ».

Les hommes et les femmes reproduisent les rôles de genre traditionnels, ce qui peut limiter la participation significative des femmes en uniforme dans des rôles variés au sein des opérations de paix

L'enquête révèle que les personnes interrogées sont en majorité d'accord avec des normes traditionnelles de genre, à savoir que :

- 88% des hommes et 94% des femmes pensent que les femmes doivent continuer à s'occuper de leur apparence pendant une opération de paix.
- 41 % des hommes et 8 % des femmes pensent que les hommes sont de meilleurs dirigeants politiques et devraient être élus plutôt que les femmes.
- 69 % des hommes et des femmes pensent qu'une femme devrait demander la permission à son père/mari avant de se déployer dans le cadre d'une opération de paix des Nations Unies (les répondant·e-s de la Police étaient plus nombreux·ses à être d'accord avec cette idée).
- 60 % des hommes et des femmes sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'un homme devrait avoir le dernier mot sur les décisions à prendre dans son foyer.
- 23% sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'une femme doit avoir des enfants pour être considérée comme une « vraie femme ».

Il est important de noter que, bien que chacun·e ait le droit à sa propre opinion, ces normes traditionnelles de genre peuvent influencer la prise de décision concernant les opérations de paix et la capacité des femmes à se déployer et à participer de manière significative. Elles peuvent donc représenter un obstacle pour les femmes qui souhaitent se déployer si ce déploiement est vu comme enfreignant les normes citées ci-dessus.

Cependant, il existe des normes traditionnelles de genre avec lesquelles la plupart des gens ne sont pas d'accord. Seul·e-s 6% sont d'accord ou fortement d'accord avec le fait que les femmes qui sont déployées dans des missions de maintien de la paix ne peuvent pas être de bonnes mères. Seul·e-s 11 % sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que changer les couches, donner le bain aux enfants et faire la cuisine pour les enfants relèvent de la responsabilité de la mère.

Dans l'ensemble, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être d'accord avec les rôles de genre traditionnels. Les répondant·e-s de la Police sont également moins nombreux·ses à être d'accord avec les rôles de genre traditionnels.

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 9 (Rôles basés sur le genre)

Veillez vous référer à la section Recommandations du Thème 1, qui traitent aussi des recommandations du Thème 9. En outre, les résultats du Thème 9, étant transversaux, ont informé le développement des recommandations dans tous les autres Thèmes.



THÈME 10 : Exclusion sociale

PRIORITÉ
MOYENNE

Le thème 10, exclusion sociale (ou « frustrations sociales »⁵³), cherche à savoir si les femmes se sentent incluses ou non en tant que membres égaux de l'institution. Il explore les façons dont se forme la cohésion de groupe, et dans quelle mesure la culture institutionnelle s'est transformée depuis l'entrée des femmes dans l'institution de sécurité. Il demande si les mentalités de groupe font que les femmes sont marginalisées, dénigrées ou harcelées, ce qui les empêcherait de se déployer ou de participer de manière significative aux opérations de paix. Nous l'évaluons en examinant les mesures qui sont prises pour garantir l'égalité des opportunités et pour prévenir les actes qui peuvent lui nuire.

Résumé des résultats

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Il y a un degré élevé de cohésion et de solidarité au sein de la Police et de la Gendarmerie, il existe de nombreuses occasions pour créer le rapprochement entre les hommes et les femmes, telles que les équipes de sport ou les formations mixtes. (p.98-99)
- Il existe des lois sur les violences sexuelles et le harcèlement sexuel au Sénégal. (p.98)
- La plupart des hommes et des femmes rapportent être traité·e·s avec respect et ne pas connaître d'atteintes à leur intégrité personnelle. (p.99)

OBSTACLES PRINCIPAUX

- La Police et la Gendarmerie disposent de procédures disciplinaires et de mécanismes internes de plainte, mais ceux-ci sont peu utilisés pour les cas de harcèlement, de discriminations basées sur le genre ou de comportements sexistes. (p.100-102)
- La pratique du bizutage existe. Si elle vise principalement à générer la cohésion et l'intégration des nouvelles recrues, elle peut aussi donner lieu à des abus. Il est donc important que cette pratique soit encadrée et régulée. (p.102-103)
- La culture masculine qui a déterminé la formation des forces de défense et de sécurité peut entraîner des difficultés pour les femmes qui intègrent ce cadre. (p.103-104)

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- S'il existe des mécanismes de cohésion positifs (comme le sport ou les formations mixtes), il en existe d'autres qui le sont moins (par exemple, le fait d'humilier ou de se moquer de certain·e·s lors de l'initiation). Mais le risque d'abus semble peu pris en compte par les autorités de la Police et de la Gendarmerie. (p.102-103)
- Bien que la grande majorité du personnel dise être traité avec respect, de nombreux membres du personnel craignent d'être accusé·e·s de harcèlement sexuel. (p.101)
- Les expériences des femmes peuvent différer de celles des hommes : les femmes participent moins que les hommes aux activités sportives (p.103), et elles souscrivent moins aux normes liées à la culture masculine que leurs collègues hommes. (p.103-104)

Résultats détaillés

Encadré 10.1 : « Cohésion » et « exclusion » dans les institutions de sécurité

Cultiver un fort esprit de corps est nécessaire pour les services de police et de gendarmerie afin de s'assurer qu'ils sont correctement équipés pour relever des défis potentiellement mortels dans l'exercice de leurs fonctions. Cela peut se faire en donnant le sentiment au personnel que la police ou la gendarmerie est composée d'une élite d'individus exceptionnels qui ont suivi une formation rigoureuse et passé des tests difficiles dans différents domaines afin de gagner leur place dans une institution prestigieuse. Par le passé, cependant, certaines institutions ont plutôt favorisé la cohésion du groupe en excluant et en insultant les personnes qui, selon elles, n'avaient pas leur place au sein de l'institution – ce qui peut inclure les femmes. Certaines des activités qui servent à renforcer la cohésion dans les institutions de sécurité peuvent donc parfois inclure des atteintes à l'intégrité personnelle.

Dans cette section, nous évaluons donc si les rites d'initiation, les moments de formation et les comportements sur le lieu de travail servent à inclure les femmes dans l'institution en tant que membres respectés du groupe, ou s'ils ont pour conséquence d'exclure les femmes (ainsi que certains groupes d'hommes) en leur faisant ressentir qu'il·elle·s ne correspondent pas aux normes en vigueur à l'institution.

OPPORTUNITÉS

Il existe des lois contre la violence sexuelle et le harcèlement sexuel dans le pays.

Selon un entretien, « tout le monde sait que la loi est catégorique en matière de crimes sexuels et cela est plus grave lorsque l'auteur est un agent de la force publique, donc un policier ou un gendarme. »

Selon la loi n° 99-05 du 29 janvier 1999 (Article 319 bis), « le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de gestes, de menaces, de paroles, d'écrits ou de contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions sera puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 francs. Lorsque la victime de l'infraction est âgée de moins de 16 ans, le maximum de la peine d'emprisonnement sera prononcé. »

Pour ce type de comportements, le personnel de la Police et de la Gendarmerie peut encourir des sanctions disciplinaires (au sein de l'institution) et des procédures judiciaires. En outre, la lutte contre le harcèlement sexuel fait partie du mandat des points focaux genre.

Il s'y ajoute qu'en juin 2019, le Président de la république du Sénégal, Macky Sall, a demandé à son ministre de la Justice de travailler sur une nouvelle loi relative au viol. Votée fin décembre et publiée au Journal officiel en janvier 2020, elle prévoit que le viol soit puni par des peines de prison beaucoup plus lourdes, au moins dix ans. Elle fixe également des délais prolongés pour permettre une véritable instruction. Les juges pourront désormais mener des enquêtes approfondies, avec la possibilité d'utiliser des tests ADN, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Cette loi est aujourd'hui adoptée et constitue une des plus grandes avancées du Sénégal en termes de lutte contre les violences sexuelles.

Les décisions judiciaires ne peuvent être annulées par les commandant·e·s

Les décisions judiciaires ne peuvent être annulées par quiconque. Toute personne qui conteste une décision judiciaire doit faire appel devant un tribunal du second degré et jusqu'à la Cour suprême. Aucune autorité civile ou militaire n'a le pouvoir d'annuler les décisions judiciaires.

Il existe des événements et des occasions pour créer le rapprochement ou des liens positifs

La Police et la Gendarmerie ont des équipes de football, de volley-ball, d'athlétisme, de badminton et de basket-ball. Il existe également des tournois organisés entre les unités de la Gendarmerie. Des soirées de Gala dans les casernes ou les cercles des mess des officier·ère·s sont organisées pour collecter des fonds pour des œuvres de charité.

Ainsi, 97 % des hommes et des femmes interrogé-e-s connaissaient l'existence d'équipes sportives organisées par la Police ou la Gendarmerie et 93% des hommes et des femmes interrogé-e-s ont déclaré que les femmes participaient à ces sports d'équipe aux côtés des hommes. Les répondant-e-s de la Police étaient moins nombreux-ses à dire que les femmes participent à ces sports.

En outre, les formations au sein de la Police et de la Gendarmerie sont mixtes.

Les hommes et les femmes participent ensemble à des activités sociales de manière fréquent

L'enquête indique que 98% des hommes et des femmes ont déclaré que les membres de la Police et la Gendarmerie participent à des activités sociales en dehors du travail. De plus, 98% des hommes et des femmes ont dit avoir déjà participé à des activités sociales en dehors du travail et 97% ont déclaré que les femmes sont invitées à y participer.

L'Association des épouses de gendarmes organise des événements

L'association des femmes de gendarmes dénommée « l'Entente pour le devenir de l'enfance et de l'environnement (EDEEN) » est surtout à but social.

C'est ainsi qu'elle organise des cérémonies, des soirées permettant à l'ensemble des gendarmes de participer à des actions de solidarité. Les hommes y participent en apportant leur contribution et leurs enfants reçoivent également des cadeaux.

Les bénéfices sont souvent reversés aux veuves, aux enfants ou à d'autres personnes. Par exemple, lors de la pandémie COVID-19, elles ont collecté du matériel médical remis au service médical de la Gendarmerie⁵⁴.

Il existe des niveaux élevés de cohésion sociale

L'enquête indique que 80% des hommes et des femmes sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les membres de la Police et de la Gendarmerie sont plus soudé-e-s (« solidarité de corps ») que les civil-e-s. Les participant-e-s de l'atelier de validation ont souligné que la culture institutionnelle soudée de la Police et de la Gendarmerie, qui est développée dès la formation dans les Ecoles, est un élément clé pour comprendre le bon comportement et la réputation du personnel sénégalais déployé dans les opérations de paix.

La majorité des répondant-e-s à l'enquête estiment que tout le monde dans la Police et la Gendarmerie est traité avec respect

Parmi les personnes interrogées, 88% des femmes et 83% des hommes ont déclaré que toutes les personnes au sein de la Police et la Gendarmerie sont traitées avec respect. Parmi les personnes pensant que certains groupes sont traités avec moins de respect, 6 % ont déclaré que le personnel jeune ou débutant est traité avec moins de respect, 2 % ont déclaré que les femmes sont traitées avec moins de respect et moins de 1 % ont déclaré que le personnel âgé, le personnel civil, le personnel de police, les hommes, les personnes issues de minorités ethniques et les personnes handicapées sont traités avec moins de respect.

La majorité du personnel n'a pas connu d'atteintes à leur intégrité personnelle

Seul-e-s 2 % des répondant-e-s ont reçu des SMS non désirés, 5 % ont été critiqué-e-s pour ne pas avoir rempli leurs obligations familiales, 1 % a été victime d'insultes et 1 % a vu une photo d'eux ou d'elles qu'il-elle-s ne voulaient pas partager sur Internet. Cependant, 94% n'ont jamais connu aucun de ces comportements.

En outre, 90 % des enquêté-e-s n'ont jamais été témoin d'un-e collègue victime ou auteur d'une moquerie. Parmi celles qui ont été témoin de ce type de comportement, les moqueries portaient sur l'apparence physique (4%), les femmes (2%), l'ethnie (2%), l'âge (2%), l'orientation sexuelle (2%), la classe socio-économique (1%), les hommes (moins de 1%) et la nationalité (moins de 1%).

54 Moussa Sow Thiam, « COVID-19 : L'entente pour le devenir de l'enfance (EDEEN) apporte sa contribution », Infos du Jour, avril 2020, www.infosdujour.sn/covid-19-lentente-pour-le-devenir-de-lenfance-edeen-joue-sa-partition/, consulté le 27 avril 2021.

La majorité du personnel dit être préparée à condamner et à signaler les comportements interdits

Parmi les personnes interrogées, 80% ont déclaré qu'il serait grave ou très grave qu'un-e collègue frappe quelqu'un avec une matraque et blesse grièvement cette personne lors d'une manifestation ; 60 % ont déclaré qu'ils ou elles dénonceraient un-e membre de la Police ou la Gendarmerie qui ferait cela. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de dire qu'ils ou elles dénonceraient la personne et que le comportement est grave.

Presque 100% des répondant-e-s ont déclaré qu'il serait grave ou très grave qu'un-e collègue conduite en état d'ivresse et heurte quelqu'un sur la route ; 84% ont déclaré qu'ils ou elles dénonceraient un-e membre de la Police ou de la Gendarmerie qui ferait cela. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de dire que ce comportement est grave.

Presque 100% des répondant-e-s ont déclaré qu'il serait grave ou très grave qu'un-e collègue accepte de l'argent liquide pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation ; 87 % ont déclaré qu'ils ou elles dénonceraient un-e membre de la Police ou de la Gendarmerie qui ferait cela. Les répondant-e-s de la Police étaient plus susceptibles de dire que ce comportement est grave.

Durant l'enquête, 96 % des répondant-e-s ont déclaré qu'il serait grave ou très grave qu'un collègue ait une relation sexuelle avec une « fille locale » ; 75 % ont déclaré qu'ils ou elles dénonceraient le collègue en question.

Enfin, 98% des répondant-e-s ont déclaré qu'il serait grave ou très grave qu'une collègue ait une relation sexuelle avec un « garçon local » ; 79 % ont déclaré qu'ils ou elles dénonceraient la collègue en question.

Les répondant-e-s qui ont déjà été déployé-e-s sont plus nombreux-ses à dire que tous ces types de comportement sont graves (sauf frapper quelqu'un avec une matraque lors d'une manifestation) et sont plus nombreux-ses à dire qu'ils ou elles dénonceraient un-e membre de la Police/Gendarmerie pour tous ces comportements (sauf la conduite en état d'ivresse).

Il existe une Médiature de la République qui reçoit des plaintes y compris celles dirigées contre la Police ou la Gendarmerie

Il s'agit d'une institution indépendante qui veille au respect des droits humains et peut recevoir des plaintes concernant le fonctionnement des institutions de l'État, ce qui inclut le personnel policier ou gendarme.

OBSTACLES

Une partie du personnel ne dénoncerait pas un-e collègue pour des comportements graves

Bien que la grande majorité du personnel ait conscience de la gravité des comportements décrits durant l'enquête (voir sous-section ci-dessus), tout le personnel ne se dit pas disposé à dénoncer un-e collègue qui aurait commis l'une des actions en question : 40% des enquêté-e-s ne dénoncerait pas un-e collègue qui aurait grièvement blessé un-e civil-e lors d'une manifestation ; un quart des enquêté-e-s ne dénoncerait pas un collègue qui aurait des relations sexuelles avec une « fille locale » lors d'un déploiement.

Cela indique que dans certains cas de manquement à la discipline, la solidarité envers le groupe et les collègues peut l'emporter sur le respect des normes éthiques et de comportement au sein des institutions de sécurité.

Il existe une définition du harcèlement sexuel et il est interdit par la loi, mais il n'existe pas de procédures disciplinaires spécifiques pour traiter les « comportements sexistes » ou discriminatoires dans la Police ou la Gendarmerie

Selon la Police sénégalaise, le harcèlement sexuel peut être défini comme des avances sexuelles non souhaitées et non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et autres contacts verbaux ou physiques de nature sexuelle qui créent un environnement hostile ou offensant. Cela constitue également une forme de violence à l'égard des femmes (et des hommes, qui peuvent également être victimes de harcèlement sexuel) et un traitement discriminatoire.

En général, le harcèlement sexuel est un délit punissable, cependant le code du travail ne contient aucune disposition interdisant différentes formes de harcèlement ou régulant d'autres problèmes de comportement sur le lieu de travail. La Police et la Gendarmerie suivent les dispositions du code pénal, mais il n'existe pas de politique institutionnelle pour les actes qui n'atteignent pas le seuil du harcèlement sexuel tel que défini dans le code pénal, ni de mécanismes de résolution ou de sanction (avant la mesure d'emprisonnement et d'amende prévue par le code pénal).

Les participant·e·s au rapport oral de la Police ont confirmé qu'il est rare que des personnes soient sanctionnées pour des comportements sexistes car ceux-ci sont rarement rapportés. Or, selon les meilleures pratiques reconnues au niveau international, il est préférable qu'il existe des dispositifs permettant au personnel de dénoncer des comportements sexistes relativement mineurs au plus tôt. A ce stade, il est encore possible d'user de mesures non répressives, comme une résolution informelle et amicale, voire des excuses verbales de l'auteur·e devant la victime et le·a chef·fe. Cela permet d'éviter que des incidents ne s'enveniment et n'arrivent au stade de l'infraction pénale. Cette approche permet aussi de créer une atmosphère plus égalitaire et rassurante pour tout le monde – y compris pour les personnes qui craindraient de se comporter de manière sexiste par mégarde et d'en subir des conséquences graves.

Un quart du personnel ne sait pas à qui s'adresser en cas de harcèlement

Selon l'enquête, 76 % des hommes et des femmes interrogés sauraient à qui s'adresser s'ils ou elles étaient harcelé·e·s ou menacé·e·s par leurs pairs. Cependant, 24 % ne sauraient pas à qui s'adresser.

La crainte des accusations de harcèlement sexuel peut freiner l'entente entre hommes et femmes

L'enquête révèle que 40 % des hommes et 19 % des femmes évitent de fréquenter le sexe opposé par crainte que des plaintes pour harcèlement sexuel soient déposées contre eux ou elles. De surcroît, 42 % des hommes et 14 % des femmes ont déclaré qu'ils et elles étaient inquiet·ète·s ou très inquiet·ète·s d'être accusé·e·s de harcèlement sexuel.

L'atelier de validation a révélé que ces craintes proviennent du développement des mouvements « Me Too » ou « Balance ton porc » à travers le monde et sur les réseaux sociaux. Une solution citée par les participant·e·s à cette crainte serait la création de structures externes à la Police et à la Gendarmerie vers lesquelles les victimes de comportements ou de violences sexistes pourraient se tourner, afin d'éviter qu'elles n'aient recours, par dépit, aux réseaux sociaux.

Il n'existe pas de procédures spécifiques au Sénégal pour la gestion des cas d'EAS

Le Sénégal s'appuie sur le cadre normatif des Nations Unies et les unités de conduite et de discipline des opérations de paix pour la déclaration et la gestion de ces cas.

Au niveau national, cette question peut être poursuivie sur la base du code pénal. Le Procureur peut se saisir de l'affaire et la victime se constitue partie civile. Néanmoins, dans la pratique, on observe que c'est rarement le cas car les victimes et témoins n'habitent pas au Sénégal, et la Police Nationale peut difficilement chercher des preuves dans un pays tiers.

Le mécanisme interne de plainte de la Police et de la Gendarmerie ne prennent pas en compte le genre de manière systématique et sont peu utilisés pour dénoncer les abus

Placée sous l'autorité de la Direction Nationale de la Police, la brigade prévôtale est une unité qui sert à faire respecter la discipline et les règles dans l'exercice des fonctions au sein de la Police. Elle peut être saisie par la hiérarchie, par tout policier·ère ou citoyen·ne du Sénégal, et peut être investie d'une mission d'enquête et de contrôle ordonnée par la Direction de la Police concernant tout agent·e de la Police nationale. Les résultats sont ensuite envoyés à la Direction qui décidera du résultat et des conséquences. En outre, il existe dans la Gendarmerie et dans la Police des unités indépendantes d'inspection interne qui effectuent des inspections et des audits, ainsi que des travailleur·se·s sociaux·les auxquels le personnel peut s'adresser de manière anonyme. Les divisions et les points focaux genre soutiennent également ces efforts. Enfin, le décret n°90-1159 portant règlement de discipline générale dans les Forces armées, qui s'applique à la Gendarmerie, définit des sanctions à la fois négatives et positives pour différents types de comportement. Il a été modifié deux fois pour prendre en compte la féminisation de l'institution.

Selon les participant-e-s des séances de rapport oral, il n'est pas fréquent que le personnel s'adresse directement à la brigade prévôtale ou à l'inspection interne. Ils et elles préfèrent s'adresser à leur supérieur-e direct-e ou à leurs pairs, et ce sont les supérieur-e-s ou les départements auxquels ils et elles se sont confié-e-s qui activeront le mécanisme d'enquête et de discipline. Si l'abus provient du ou de la superviseur-e direct-e, ou si les pairs de la victime ne signalent pas l'incident, celui-ci peut ne pas être signalé par crainte d'être embarrassé. Les considérations liées à la hiérarchie et à la confidentialité dissuadent les personnes de faire usage de ces mécanismes internes, car il existe aussi le risque d'être vu comme un élément perturbateur « déstabilisant la paix sociale de l'institution », selon un-e participant-e de l'atelier de validation. En outre, d'autres participant-e-s ont souligné que malgré l'existence de certains mécanismes disciplinaires, les femmes au Sénégal ont peu tendance à dénoncer les abus à leur encontre pour des raisons culturelles et par crainte de ne pas être crues.

La brigade prévôtale et l'inspection interne sont des mécanismes importants, mais qui semblent peu utilisés pour les questions liées au genre. Or, il est considéré comme une bonne pratique au niveau international d'avoir un dispositif de contrôle institutionnel interne qui inclut « des processus de plainte, d'enquête et de discipline » luttant contre les cas d'inconduite et prenant en charge les questions de genre de manière systématique.⁵⁵ Cela implique nécessairement de prévenir et de lutter contre les atteintes à l'intégrité personnelle par le développement et la mise en œuvre :

- D'une politique de plainte concernant les actes de discrimination et de harcèlement, y compris sexuel, qui n'atteignent pas la gravité pénale (proposant multiples façons de déposer une plainte, « notamment en contournant la chaîne de commandement et/ou en s'adressant à un organe de contrôle indépendant »⁵⁶) ;
- D'une procédure de traitement des plaintes claire ;
- De garanties pour protéger la personne rapportant de tels cas ;
- D'un mécanisme d'investigation impliquant des enquêteur-se-s « ayant une formation spécialisée sur la législation relative à la discrimination et au harcèlement, sur les dynamiques de harcèlement sexuel et sur les raisons de la réticence des femmes et des hommes à signaler ces comportements, ainsi que sur la façon d'interroger les victimes et d'empêcher les représailles à leur encontre »⁵⁷ ;
- D'une procédure de suivi des plaintes.

Les pratiques liées au bizutage donnent parfois lieu à des abus

Selon un entretien avec un décideur clé, « il y a du bizutage. Je n'ai pas plus d'informations ». Il est important de noter que dans le cadre de l'intégration, le bizutage sert à renforcer le sentiment d'appartenance au groupe et la solidarité. Il s'agit de permettre aux nouvelles recrues de prendre la pleine mesure de leur environnement en nouant des relations de camaraderie et en s'appropriant les valeurs de l'institution. Certaines femmes ayant participé au bizutage dans la Police ont d'ailleurs indiqué qu'il s'agissait d'une expérience positive dont elles sont ressorties avec fierté et davantage de confiance en leurs capacités.

Néanmoins, le bizutage peut donner lieu à des abus, comme des mauvais traitements ou le dénigrement de ceux et celles qui sont considéré-e-s comme ne correspondant pas à la norme générique du groupe, du fait de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle par exemple. Dans certains corps d'élite très soudés, les pratiques de bizutage peuvent aussi avoir pour effet de favoriser une certaine forme de masculinité fondée sur la bravoure, le courage, la force physique, et parfois les comportements sexistes.⁵⁸ C'est pourquoi il est important d'examiner de plus près les pratiques de bizutage qui existent au sein de la Police et de la Gendarmerie, pour distinguer les pratiques positives des pratiques négatives et pour éviter les dérives et violations lors des périodes d'intégration.

Les résultats de l'enquête sont utiles pour opérer cette distinction entre pratiques positives et négatives. D'après l'enquête, 61% des personnes interrogées ont déclaré connaître l'existence d'activités de bizutage pour les nouvelles recrues avec la Police ou de la Gendarmerie ; 65 % ont déclaré que ces activités comprenaient des sports ; 25 % ont déclaré qu'il y avait des punitions ou de la discipline ; 1 % ont déclaré qu'il y avait des activités sexuelles ; 37 % ont déclaré qu'il y avait de la gêne ou de l'humiliation (la Police était moins susceptible de le dire) ou des plaisanteries ; 32 % ont déclaré une activité physique supplémentaire (41 % des hommes et 21 % des femmes) ; et 4 % ont déclaré que cela comprend des moqueries à l'égard des femmes.

55 Megan Bastick, « Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police », DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014, [securitysectorintegrity.com/wp-content/uploads/2017/02/GOC_Guide-PO_FR_FINAL_online.pdf](https://www.securitysectorintegrity.com/wp-content/uploads/2017/02/GOC_Guide-PO_FR_FINAL_online.pdf), p.9, consulté le 27 avril 2021.

56 Id., p. 42

57 Id., p. 43

58 Méthodologie MOWIP p.35-36, www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_FRENCH_2.pdf

En outre, 70 % des personnes enquêtées ont déclaré que ces activités étaient nécessaires pour créer une cohésion ; 10 % ont déclaré qu'elles sont nécessaires pour mettre les nouvelles recrues à leur place ; 61% ont dit qu'elles sont nécessaires pour éliminer les faiblesses ; 9 % ont dit qu'elles ne doivent pas être prises au sérieux parce qu'elles ne sont que des jeux ; 14 % ont dit qu'elles n'étaient pas nécessaires et qu'elles peuvent parfois être dangereuses ; 5 % ont dit qu'elles n'étaient pas nécessaires parce qu'elles dégradent les femmes ; 7 % ont dit qu'elles n'étaient pas nécessaires parce qu'elles blessent les gens.

Selon les participant·e·s au rapport oral de la Gendarmerie, le bizutage est important dans la Gendarmerie parce qu'il s'agit d'unités très soudées qui s'appuient sur des rituels et des traditions. Il s'agit d'unifier les valeurs des nouvelles recrues et d'effacer les différences entre elles, et à ce titre, les femmes sont incluses dans ces activités. C'est également ce qu'il ressort d'un entretien avec une officière de Police, le bizutage effectué à l'école de Police a pour objectif d'effacer les différences entre les recrues et de générer de la cohésion. Au sein de la Police, cela implique des pratiques comme la « boule à zéro » : le fait de raser la tête des nouvelles recrues pour effacer les différences entre hommes et femmes et générer de l'uniformité. Bien que cela soit vu comme une activité d'intégration, cela peut avoir un effet négatif pour les femmes recrutées, qui doivent s'adapter à des standards masculins pour se voir acceptées dans le groupe.

Bien qu'il soit important de promouvoir la cohésion au sein des institutions de sécurité, il est important de ne pas le faire d'une manière qui renforce les normes masculines au sein de l'institution ou qui humilie, blesse ou exclut certain·e·s membres du groupe.

Les femmes sont moins susceptibles de jouer dans des équipes sportives

L'enquête montre que 84 % des hommes et 70 % des femmes ont participé à des sports d'équipe organisés par la Police/Gendarmerie.

La culture masculine qui a déterminé la formation des forces de défense et de sécurité peut entraîner des difficultés pour les femmes qui intègrent ce cadre

L'enquête révèle que le personnel des institutions de sécurité croit fortement en certaines normes masculines qui ne sont forcément compatible avec l'égalité des opportunités entre hommes et femmes :

- 99% des hommes et des femmes sont d'accord pour dire qu'il est important qu'un homme soit respecté par les autres hommes.
- 94% des hommes et 88% des femmes sont d'accord pour dire qu'il est du devoir d'un homme de protéger la dignité de sa famille en veillant à la pureté des femmes dans sa famille.
- 86% des hommes et des femmes pensent qu'une femme doit rester vierge avant son mariage.
- 72% des hommes et 65% des femmes ont déclaré qu'une bonne épouse doit obéir à son mari même si elle n'est pas d'accord avec lui.
- 65% des hommes et 38% des femmes sont d'accord avec le fait que les femmes mentent souvent sur le fait d'avoir été violées.
- 57 % des hommes et 50 % des femmes ont déclaré qu'une femme devrait prétendre d'être heureuse quand elle est avec son mari même si elle ne l'est pas.
- 46% des hommes et 31% des femmes sont d'accord pour dire que les femmes se font violer parce qu'elles s'habillent de façon inconvenante.
- 31% des hommes et 31% des femmes sont d'accord pour dire qu'il est acceptable qu'un collègue dise à une femme qu'elle est attirante.
- 35% des hommes et 31% des femmes sont d'accord pour dire qu'une femme doit tolérer la violence pour maintenir sa famille unie.

Il est important de noter que chacun·e a droit à son opinion et ses croyances personnelles. Néanmoins, il est de la responsabilité des institutions de sécurité de s'assurer que l'environnement de travail est inclusif et respectueux, et que les normes de conduite et de comportement éclipsent les opinions individuelles sur les rôles sexospécifiques au sein de la famille et de la société. Il s'agit d'une question d'efficacité opérationnelle : pour le bon fonctionnement des institutions, il est important que tous les membres du personnel soient capables de travailler ensemble et de se faire confiance. Donc par exemple, il faut s'assurer que le respect de la hiérarchie ou de la compétence l'emporte sur les croyances liées à l'obéissance, ou que l'obligation de répondre aux violences basées sur le genre l'emporte sur les opinions qui ont trait à la culture du viol ou l'acceptabilité de la violence intra-familiale.

En revanche, 19% des hommes et des femmes ont convenu qu'il n'était pas acceptable de déployer un homme s'il a des antécédents de violence envers sa femme. Seul-e-s 7 % des hommes et des femmes ont convenu que si quelqu'un les insulte, il est bon de défendre sa réputation par la violence s'il le faut. 23% des hommes et des femmes sont d'accord pour dire que les hommes devraient être embarrassés s'ils ne peuvent pas avoir d'enfants.

La Gendarmerie et la Police n'abordent pas le sujet de la masculinité hors du contexte culturel sénégalais

L'enquête était censée inclure une série de questions sur ce qu'implique le fait d'être un homme ou de jouer un rôle masculin au Sénégal. Néanmoins, pour des raisons culturelles et du fait de leur formulation, celles-ci ont été supprimées par l'équipe d'évaluation lors de la contextualisation des questions de l'enquête ; en effet, dans le contexte national, il ne serait pas approprié de demander à des membres de ces institutions de s'exprimer sur des sujets intimes avec des enquêteur-ric-e-s inconnus. En effet, les corps de la Police et de la Gendarmerie sont composés de personnes qui portent les valeurs, us et coutumes du pays, et il était important que l'étude se fasse dans le respect de ces valeurs.

RECOMMANDATIONS POUR LE THÈME 10 (Exclusion Sociale)

Politiques

- Explorer les possibilités de renforcer les mécanismes de plainte internes pour surmonter les défis liés à la hiérarchie et à la confidentialité qui font que ces mécanismes sont peu utilisés.
- Créer des voies de recours parallèles internes et indépendantes pour permettre au personnel de Police et de Gendarmerie, de rapporter les violences sexistes ou basées sur le genre en toute confidentialité et sans devoir s'en remettre à la hiérarchie. À titre d'exemple, on pourrait créer un « ombudsman » au sein de la Police.
- Habilitier les points focaux genre à recevoir et étudier les plaintes liées à des abus ou comportements sexistes avant de les transmettre aux autorités, afin de mettre les victimes davantage à l'aise.
- Améliorer l'encadrement des pratiques de bizutage/ prise en main, afin d'éviter les abus et de répondre aux dérives quand elles se produisent.

Formation et développement professionnel

- Organiser des séances d'information et de sensibilisation portant sur la vie au sein de la Police et la Gendarmerie et les carrières qui existent dans ces corps avant le recrutement pour aider les candidat-e-s à se préparer à ce qui les attend.

Pratiques

- Informatiser le processus de gestion des plaintes relatives aux violences basées sur le genre, afin de pouvoir opérer un suivi et de s'assurer que ces plaintes sont traitées.

05

Conclusions

Conclusion : les écarts entre les perceptions du personnel et celles des décideurs clés

Les résultats empiriques de cette étude montrent que les trois principaux obstacles à la participation significative des femmes dans les opérations de maintien de la paix sont 1) les rôles basés sur le genre (Thème 9), 2) les contraintes domestiques (Thème 4) et 3), et l'infrastructure dans les opérations de paix (Thème 5). L'exclusion sociale (Thème 10) constitue également un sérieux défi pour les femmes dans les opérations de maintien de la paix, bien que l'étude en question n'ait pas pu mesurer cela de manière exacte car certaines questions ont été supprimées.

Il existe un alignement clair entre le personnel, les décideurs clés et les résultats empiriques de l'étude en ce qui concerne l'importance des rôles basés sur le genre et des contraintes domestiques.

Cependant, il existe également des visions différentes entre le personnel et les décideurs clés sur plusieurs obstacles. Tout d'abord, un grand nombre de membres du personnel nie ou n'a pas conscience des défis réels (révélés par les résultats empiriques de cette étude) auxquels les femmes sont confrontées dans le cadre du maintien de la paix. Deuxièmement, le personnel pense que le manque d'infrastructure adaptée pour les femmes dans les opérations de paix est un obstacle important pour les femmes, ce qui est confirmé par les résultats empiriques, alors que les décideurs clés mentionnent rarement, voire jamais, les problèmes d'infrastructure. Troisièmement, les décideurs clés considèrent la population de femmes éligibles comme l'un des trois principaux défis, ce qui ne correspond pas aux résultats empiriques. Les perceptions du personnel et des décideurs clés sont examinées plus en détail dans les paragraphes suivants.

PERSONNEL

Les personnes interrogées ont été invitées à dire, de manière ouverte, quel était, selon elles, le principal obstacle pour les femmes dans le domaine du maintien de la paix. Tout d'abord, 48% des personnes interrogées ont déclaré qu'il n'y avait aucun obstacle pour les femmes dans le maintien de la paix. Cela ne correspond pas aux résultats empiriques de l'étude.

Parmi ceux et celles qui ont dit qu'il y avait des défis, l'obstacle le plus souvent évoqué était les rôles basés sur le genre (27% des répondant-e-s). Le deuxième obstacle le plus souvent mentionné par les répondant-e-s à l'enquête était les contraintes domestiques (23% des répondant-e-s) et le troisième était l'infrastructure des OMP (22% des répondant-e-s). Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de dire que les infrastructures de maintien de la paix constituaient un défi pour les femmes. Les réponses ouvertes correspondent aux résultats empiriques, ce qui suggère que de nombreux membres du personnel comprennent les défis auxquels les femmes sont confrontées.

Nous présentons également une brève analyse des défis auxquels sont confrontés les hommes. D'après les réponses ouvertes, 67% des répondant-e-s à l'enquête ont déclaré que les hommes ne rencontrent aucun défi lors de leur déploiement dans une opération de paix. Les problèmes les plus souvent évoqués par les répondants pour les hommes sont les expériences négatives pendant les opérations de maintien de la paix (16 % des répondant-e-s), l'infrastructure de maintien de la paix (9 % des répondant-e-s) et les contraintes domestiques (6 % des répondant-e-s).

DÉCISIONNAIRES CLÉS

Lorsqu'on a demandé aux décisionnaires clés quels étaient à leur avis les principaux défis pour les femmes dans le domaine du maintien de la paix, les trois obstacles le plus souvent abordés étaient 1) les rôles basés sur le genre, 2) les contraintes domestiques et 3) la population de femmes éligibles. Environ 95% des répondant-e-s ont cité au moins un défi lié aux rôles basés sur le genre, y compris soit les contraintes culturelles (67%), soit les préoccupations concernant la capacité physique des femmes à participer à des missions difficiles (33%). Cette « norme de protection genrée » limite la participation des femmes aux missions de maintien de la paix, par l'influence négative qu'elle a à la fois sur le thème « Sélection pour le déploiement » et « Rôles basés sur le genre ». Environ 87 % des décisionnaires clés ont également fait valoir que les contraintes domestiques (liées au foyer ou à la maternité) posaient également des problèmes importants aux femmes. Enfin, le troisième obstacle le plus souvent mentionné était la population de femmes éligibles (42 %), en particulier du fait de l'entrée tardive des femmes dans la Police et la Gendarmerie.

Un nombre non négligeable de décisionnaires clés ont également mentionné les critères de déploiement (37 %) et le leadership en cascade (37 %) comme obstacles à la participation des femmes. Plus précisément, nombre de ces personnes s'inquiétaient de la capacité des femmes à répondre aux critères physiques, ou de leur manque d'expérience nécessaire. Les contraintes institutionnelles pour les femmes dans la Police et la Gendarmerie, à savoir le manque de femmes à des postes de direction, étaient également vues comme problématiques.

En résumé, alors que presque tou-te-s les décisionnaires clés voient des défis pour les femmes dans les opérations de paix, il y a un désaccord sur la façon dont ces contraintes se manifestent. Il est clair que les contraintes domestiques et les rôles basés sur le genre sont largement reconnus comme des défis, tandis que les décisionnaires clés sont divisés sur la question de savoir si la population de femmes éligibles, les critères de déploiement ou le manque de femmes aux postes de direction constituent le plus grand défi.

Il est important de noter que les thématiques présentées dans le Thème 10 (Exclusion sociale) n'ont pas été mentionnées par les décisionnaires lors des entretiens. Il serait donc important que la Police et la Gendarmerie explorent plus en profondeur les questions liées aux mécanismes de plainte, à la gestion des comportements sexistes et discriminatoires quand ils surviennent, aux abus qui peuvent émerger des certaines pratiques de bizutage, et à l'impact de la culture masculine sur les institutions de sécurité.

RECOMMANDATIONS POUR LE SUIVI

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS POUR SURMONTER LES OBSTACLES

La participation effective ne se limite pas au nombre ou à la proportion de femmes déployées, mais aussi au fait de veiller à ce que les besoins des femmes soient satisfaits lorsqu'elles participent à l'institution et aux missions ; que les femmes aient accès aux mêmes opportunités, rôles et ressources que les hommes ; et que les compétences et qualifications des femmes correspondent à leurs responsabilités et aux attentes auxquelles elles sont confrontées. En tant que tel, le traitement des obstacles identifiés nécessitera une approche intégrée et holistique, intégrant quatre types d'interventions complémentaires : les politiques, la formation et le développement professionnel, les pratiques, et la culture organisationnelle.

Les recommandations développées par l'équipe du CHEDS, le Groupe de travail et les participant-e-s de l'atelier de validation sont présentées par thème au fil du rapport. La présente étude montre que les trois principaux obstacles à la participation significative des femmes dans les opérations de paix sont 1) les rôles basés sur le genre (Thème 9), 2) les contraintes domestiques (Thème 4) et 3), et l'infrastructure dans les opérations de paix (Thème 5), suivis de l'exclusion sociale (Thème 10). Les recommandations sont donc présentées ci-dessous suivant le même ordre de priorité.

POLITIQUES

- Modifier la politique de recrutement, afin de la rendre plus attractive et incitative pour les femmes et les jeunes filles.
- Revoir la politique de recrutement, afin de réserver temporairement, un quota aux femmes dans le recrutement dans ces institutions.
- Œuvrer pour l'atteinte de l'objectif numérique (30%) de représentation de femmes.
- Œuvrer en interne, à l'augmentation (10% par exemple) de la présence des femmes dans les unités opérationnelles et tactiques.
- Le Département des opérations de paix des Nations Unies ne devrait pas dépasser la durée de déploiement de 12 mois pour les UPC ou sensibiliser bien à l'avance le personnel déployé en UPC aux possibles prolongations de mission ou aux délais possibles dans le rapatriement.
- Revoir la politique de déploiement afin de s'assurer qu'une femme qui se retrouve en état de grossesse après avoir été sélectionnée pour le déploiement, puisse reporter sa sélection pour lui permettre de se déployer ultérieurement.
- Les Etats membres devraient inciter les Nations Unies à appliquer une réelle politique de genre en matière de prise en compte des besoins sexospécifiques réels des femmes, à partir d'enquêtes auprès des femmes déployées elles-mêmes.
- Explorer les possibilités de renforcer les mécanismes de plainte internes pour surmonter les défis liés à la hiérarchie et à la confidentialité qui font que ces mécanismes sont peu utilisés.
- Créer des voies de recours parallèles internes et indépendantes pour permettre au personnel de Police et de Gendarmerie, de rapporter les violences sexistes ou basées sur le genre en toute confidentialité et sans devoir s'en remettre à la hiérarchie. A titre d'exemple, on pourrait créer un « ombudsman » au sein de la Police.
- Habilitier les points focaux genre à recevoir et étudier les plaintes liées à des abus ou comportements sexistes avant de les transmettre aux autorités, afin de mettre les victimes davantage à l'aise.
- Améliorer l'encadrement des pratiques de bizutage/ prise en main, afin d'éviter les abus et de répondre aux dérives quand elles se produisent.
- Le cadre politique constitué par le Plan d'Action 1325 du Sénégal, devrait être enrichi par les résultats du Projet ELSIE. Le CHEDS et le Groupe de travail devraient travailler avec les personnes chargées du développement de plans d'action 1325 sectoriels au Sénégal, afin d'intégrer les résultats et les recommandations issues de l'évaluation MOWIP dans les activités visant à accroître la participation des femmes dans les opérations de paix et ainsi contribuer à leur succès. Cela vise à s'approprier et tirer parti des travaux du projet Elsie car ses résultats sont basés sur les réalités et préoccupations nationales.
- Harmoniser les politiques sectorielles et les mécanismes visant à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les violences basées sur le genre, pour favoriser davantage de coordination entre les acteurs du secteur de la sécurité, du genre et de la justice.
- Les Etats devraient faire remonter aux instances des Nations Unies les recommandations émanant du vécu du personnel déployé en opérations de paix et modifier certaines politiques et critères en conséquent.
- Améliorer la politique de soutien au genre dans les opérations de paix par une communication adaptée et pérenne.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- A la sortie de l'École, encourager les femmes à aller vers les unités opérationnelles et tactiques, les former en ce sens, afin de leur permettre d'acquérir les compétences requises pour le déploiement.
- Les points focaux/division genre en collaboration avec toute personne habilitée devraient sensibiliser les familles et les conjoints des femmes qui souhaitent se déployer pour limiter les pressions sociales à leur rencontre (causerie, visite, entretien téléphonique, etc.).
- Avoir des centres de formation au maintien de la paix au niveau national pour la Police et la Gendarmerie :
 - Dans la phase de formation pré-test, pour la mise en condition opérationnelle des contingents avant le déploiement et l'entraînement commun,
 - Dans la phase post-déploiement, pour le retour et le partage d'expérience et de modules.
 - Au besoin, mutualiser les deux centres.
- Favoriser le déploiement des francophones dans les missions francophones.
- Renforcer les capacités en anglais des francophones pour augmenter leurs chances de déploiement.
- Organiser des séances d'information et de sensibilisation portant sur la vie au sein de la Police et la Gendarmerie et les carrières qui existent dans ces corps avant le recrutement pour aider les candidat-e-s à se préparer à ce qui les attend.
- Intégrer des hommes dans les Divisions genre de la Police et de la Gendarmerie pour favoriser la sensibilisation des collègues hommes.
- Intégrer les questions de genre de manière systématique dans les programmes de formations des écoles de la Police et la Gendarmerie (créer des modules dédiés et veiller à la formation des formateurs et formatrices sur ce point) pour tous les grades.
- Sensibiliser et former les cadres dirigeants aux questions de genre au plus haut niveau.
- Sensibiliser les différents membres de la hiérarchie de la Police et de la Gendarmerie et les personnes ressources à la nécessité de partager l'information sur les opportunités de déploiement
- Encourager le personnel féminin sous leur supervision à se porter candidates pour le déploiement.
- Intégrer une formation à la communication pour les femmes déployées, par exemple en matière de communication de crise, prise de parole en public, meilleure maîtrise des langues etc.

PRATIQUES

- Encourager les candidatures féminines au concours d'entrée dans la Police et la Gendarmerie par :
 - Une campagne de sensibilisation dans les journaux, sur les réseaux sociaux, émissions de radio / télévision
 - Des visites des femmes policières / gendarmes dans les écoles et universités
 - Des consultations avec le grand public dans les milieux où peu de femmes postulent
 - Décentraliser le Concours d'entrée au niveau des régions
 - Évaluer les campagnes de recrutement avec une perspective genre
 - Limiter le nombre de personnel féminin redirigé vers les rôles administratifs, ceux-ci n'étant pas avantageux pour le déploiement
 - Le Département des opérations de paix des Nations Unies devrait affiner le processus de sélection pour augmenter les chances des personnes sélectionnées d'être réellement déployées et éviter les frustrations.
 - En interne, clarifier et mieux informer sur le processus de sélection et ses résultats.
 - Les points focaux /Division genre devraient apporter un soutien et un suivi continu aux familles des femmes déployées et établir un canal de communication avec les femmes déployées afin de résoudre les problèmes qui pourraient se poser lors du déploiement.
 - Inciter la hiérarchie de la Police et de la Gendarmerie à intégrer les chef-fe-s des divisions et/ou points focaux genre dans les missions de visite sur les lieux d'opérations de maintien de la paix.
 - Les chef-fe-s des divisions /points focaux genre doivent mener une évaluation des conditions de séjour ou de travail dans les opérations de paix au retour au pays d'une unité déployée, afin de développer des recommandations ciblant autant les autorités que le personnel.
 - Proposer un soutien psycho-social aux personnes déployées (avant, pendant et après le déploiement).
 - Déployer des médecins qui ont une spécialisation psychologique ou psychiatrique.
 - Intégrer les besoins des femmes en matière de santé reproductive et de planification familiale dans les missions de paix.
 - Informatiser le processus de gestion des plaintes relatives aux violences basées sur le genre, afin de pouvoir opérer un suivi et de s'assurer que ces plaintes sont traitées.
 - Finaliser l'institutionnalisation du Genre avec la création d'une Division Genre au niveau de la Police.
 - Impulser les dynamiques de rapprochement entre les points focaux genre de la Police et de la Gendarmerie, pour leur permettre de coordonner davantage les initiatives de soutien au personnel féminin.
 - Renforcer la relation entre les points focaux / Divisions Genre de la Police, la Gendarmerie et de l'Armée.
 - Décentraliser les activités menées à Dakar par les divisions Genre, pour toucher plus de cibles femmes dans les régions.
 - Intégrer les représentant-e-s des Divisions Genre dans la prise de décision au sein de la Police et la Gendarmerie.
 - Soutenir la création d'un cadre d'échange entre les Femmes de la Police et de son équivalent dans la Gendarmerie (y compris avec des cellules dans les régions), pour permettre un cadre d'échange et de préparation formel pour le personnel féminin.
 - Accorder un soutien institutionnel à l'Association des Pionnières de la Police du Sénégal et accroître la collaboration et la consultation avec ses membres.
 - Développer les infrastructures d'accueil à Dakar des personnes qui viennent des régions pour passer les tests de sélection, y compris les structures d'accueil des jeunes enfants pour faciliter l'accès aux opportunités aux parents.
 - Décentraliser les tests de sélection (par zone).
 - Développer des infrastructures facilitant le regroupement.
 - Rendre les rapports de fin de mission accessibles à tous ceux et celles qui sont intéressé-e-s dans la Police et la Gendarmerie pour accroître les connaissances sur ce qui est attendu en mission.
 - Les dirigeant-e-s des composantes Police et Gendarmerie des opérations de paix devraient étendre les réseaux de femmes en mission dans les différentes provinces du pays hôte, par exemple en créant des antennes régionales.
 - Organiser des cérémonies de retour de mission des UPC (y compris une remise de médailles ou de félicitations écrites) pour reconnaître et valoriser l'engagement des personnes déployées.
-

CULTURE ORGANISATIONNELLE

- Mettre en avant les exemples de femmes ayant passé avec succès les tests de tir et de maniement d'armes du SAAT pour changer les mentalités concernant les aptitudes des femmes.
- Organiser des causeries de pré et post déploiement. Ces moments de partage auront pour vocation de discuter du déroulement des déploiements, des obstacles, de l'objectif, de l'expérience du déploiement.
- Mieux prendre en compte les perceptions, les défis auxquels les femmes peuvent être confrontées (assistance sociale, psychologique, etc.).
- Les institutions doivent concrétiser dans leur culture organisationnelle la sexospécificité.
- Les points focaux/division genre devraient créer des espaces d'échange où les femmes ayant déjà été déployées ou les anciennes de la Police et de la Gendarmerie peuvent échanger avec le personnel féminin actif en général et plus spécifiquement avec les femmes souhaitant se déployer ; elles pourraient traiter du processus de sélection et des expériences de déploiement par le biais de sessions interactives de questions-réponses ou de sessions de retour d'expérience. Cela viserait à favoriser une logique d'interaction et de compréhension des enjeux, opportunités et leçons.).
- Les points focaux/division Genre devraient mettre en place des canaux de communication pérennes entre celles qui ont l'expérience du déploiement et celles qui s'y préparent.
- Les bureaux de relations publiques de la Police et de la Gendarmerie en relation avec les points focaux/divisions Genre, devraient partager à l'interne, auprès du public et des médias davantage d'informations sur la contribution des hommes et des femmes sénégalais-e-s en tenue au maintien de la paix internationale pour valoriser leur rôle, en particulier, le rôle des femmes déployées et contribuer à leur image au niveau national.

SUJETS DE RECHERCHE À APPROFONDIR

- Quels systèmes et quelles pratiques peuvent permettre de garantir que les stéréotypes ou préférences personnelles n'interviennent pas dans les processus de sélection ? (p.52-53)
- Quelles sont les solutions pour déployer les femmes quand elles sont plus jeunes, suivant leur âge idéal de déploiement ? (p.62)
- Pourquoi les femmes déployées sont-elles moins susceptibles que les hommes de dire avoir reçu une arme lors du déploiement ? (p.68)
- Quels facteurs font que les personnes déployées, hommes et femmes, font état d'expériences très positives lors du déploiement ? Quelles sont les potentielles bonnes pratiques à partager avec d'autres pays fournisseurs de contingents de police ? (p.73)
- Dans quelle mesure le phénomène du harcèlement sexuel affecte-t-il le personnel déployé dans les opérations de paix ? (p.75)
- Quels types d'assistance fournis au personnel revenant de déploiement facilitent la réintégration ? (p.76)
- Comment peut-on davantage consulter les femmes en uniforme pour prendre en compte leurs besoins et leurs craintes, tout en permettant à celles qui le souhaitent de se déployer dans les zones dites « dangereuses » ? (p.93)
- Quels sont les effets des pratiques du bizutage sur l'intégration de différents groupes d'hommes et de femmes dans la Police et la Gendarmerie ? (p.102-103)
- Quel est l'impact sur la culture institutionnelle de la forme de masculinité incarnée par les hommes en tenue dans le contexte du Sénégal ? (p.103-104)



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



Cornell University



L'INITIATIVE ELSIE
POUR LA PARTICIPATION DES
FEMMES AUX OPÉRATIONS DE PAIX

Canada



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

www.dcaf.ch