

LA SÉCURITÉ POUR TOUS

LES BONNES PRATIQUES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST EN
MATIÈRE DE GENRE DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ



Auteure : Miranda Gaanderse (DCAF)
Éditrice : Kristin Valasek (DCAF)

Nous tenons à remercier Daniel de Torres, Karin Grimm et Audrey Reeves pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition, ainsi que les partenaires de la conférence et les participants pour leurs contributions.

Traduction vers le français : Anaïs Bertrand-Dansereau
Édition en langue française : Linda Machata
Conception du rapport : Ahone Njume-Ebong
Mise en page du rapport : Alice Lake-Hammond
Photo de couverture © Shutterstock 2010

Partenaires de la conférence

UNOWA



Fondé en 2002, le Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest (United Nations Office for West Africa, UNOWA) a comme mandat général l'amélioration des contributions de l'ONU envers la paix et la sécurité en Afrique de l'Ouest. Cela inclut la promotion de la bonne gouvernance ; la systématisation de la prise en compte des réformes du secteur de la sécurité (RSS) dans les stratégies de développement ; la définition d'une approche sous-régionale intégrée pour les questions d'aide humanitaire, de droits de l'homme et de genre ; la résorption de la corruption, l'éradication de la pauvreté ; et la coordination de réponses aux problèmes du chômage des jeunes, ainsi que du trafic illégal transfrontalier et du crime organisé.

DCAF



Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (Centre for the Democratic Control of Armed Forces, DCAF), basé à Genève, est une fondation internationale qui œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et différents acteurs du secteur de la sécurité, tels que la police, les services judiciaires, les services de renseignement, les services de douane et d'immigration ainsi que les forces armées.

Le Centre de la CEDEAO pour le développement du genre



L'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes est au cœur des priorités politiques de la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ; c'est pourquoi elle a établi une politique sur l'égalité des sexes, qui vise à impliquer de plus en plus de femmes dans le développement et dans les processus d'intégration régionale. À cette fin, le Centre de développement du genre a pour rôle essentiel d'établir, de développer, de faciliter, de coordonner et de suivre des stratégies et programmes visant à assurer l'intégration des questions liées aux différences entre les hommes et les femmes dans les programmes d'intégration de la communauté, ainsi que la promotion des femmes dans le cadre des objectifs du traité de la CEDEAO.

REFMAP



La mission du Réseau des femmes du fleuve Mano pour la paix (REFMAP) est de promouvoir et de plaider à tous les niveaux, pour l'implication des femmes et des jeunes dans la prévention, la gestion et la résolution des conflits dans le bassin du fleuve Mano, en Afrique et dans le monde et de servir de catalyseur à travers lequel la sécurité humaine, la justice et une paix durable peuvent être obtenues par l'intégration de l'approche genre dans les politiques ainsi que le renforcement des capacités et les rôles des femmes et des filles dans les secteurs du développement socio-économique, politique et humain. Le REFMAP est composé d'organisations de femmes leaders, y compris venant de zones rurales, de communicatrices, de politiciennes et de parlementaires, d'activistes pour les droits des femmes, de femmes syndicalistes, de personnalités religieuses et de femmes d'affaires issues des pays de la sous-région du fleuve Mano : Côte d'Ivoire, Guinée, Liberia et Sierra Leone.

AMLD



L'Alliance pour la migration, le leadership et le développement (AMLD) est une organisation non gouvernementale, basée à Dakar, au Sénégal, qui fait de l'analyse, de la recherche et de la formation sur les questions de migration et de leadership, et l'impact de ces derniers sur le développement de l'Afrique. L'AMLD est une plateforme qui a pour mission de créer et mettre en œuvre au sein de l'Afrique et de la communauté internationale des initiatives qui améliorent la gestion des migrations, du leadership et du développement. Elle développe des connaissances et une expertise sur la gestion des migrations, dans un cadre qui tient compte des liens entre migration et développement dans les pays africains.

Le DCAF et ses partenaires remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères pour son soutien, qui a permis à la conférence d'avoir lieu.

© DCAF, 2010.
Tous droits réservés.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et acronymes.....	i
Résumé.....	iii
Introduction.....	1
Mot de bienvenue et introduction.....	6
Planter le décor : la place du genre dans les secteurs de la sécurité en Afrique de l’Ouest	7
Thème 1 : Les examens du secteur de la sécurité centrés sur les questions de genre	10
Thème 2 : La prestation de services de sécurité et de justice aux femmes et aux hommes.....	16
Thème 3 : Le contrôle par la société civile : la collaboration entre les organisations de femmes, les mécanismes de promotion de l’égalité des sexes et les institutions du secteur de la sécurité.....	22
Thème 4 : Le genre et les politiques de sécurité.....	28
Thème 5 : Les mécanismes de contrôle interne.....	35
Thème 6 : Le recrutement, la rétention et la promotion du personnel féminin	41
Thème 7 : Les associations professionnelles féminines dans le secteur de la sécurité.....	48
Thème 8 : La formation sur les questions de genre	53
Le regard tourné vers l’avenir : résumé et prochaines étapes	58
Séance de clôture : constats de la conférence	60
Résumé des leçons identifiées	61
Annexe 1 : Ordre du jour	65
Annexe 2 : Liste de participants.....	67
Annexe 3 : Modèle de note d’information sur les enseignements tirés.....	72
Annexe 4 : Enquête sur le genre au sein les institutions du secteur de la sécurité dans les pays membres de la CEDEAO	73

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AFJB	Association des femmes juristes du Bénin
AFJG	Association des femmes juristes de la Gambie
AFJS	Association des femmes juristes du Sénégal
AML	Alliance pour la migration, le leadership et le développement
BINUGBIS	Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau
CDGC	Centre de la CEDEAO pour le développement du genre
CÉDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDEAO	Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest
CLEEN	Centre pour l'éducation sur le maintien de l'ordre public (connue sous son acronyme anglais, <i>Centre for Law Enforcement Education Nigeria</i>)
CNDH	Commission nationale des droits de l'homme (Côte d'Ivoire)
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, Genève (connu sous son acronyme anglais, <i>Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces</i>)
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
FANBF	Forces armées nationales du Burkina Faso
FARSL	Forces armées de la République de la Sierra Leone
FAS	Femmes Africa Solidarité
FdF	Formation des formateurs
FIFEM	Forum international des femmes pour la paix, l'égalité et le développement
IGA	Inspecteur général adjoint
ISS	Institution du secteur de la sécurité
KAIPTC	Centre international Kofi Annan pour le maintien de la paix (connu sous son acronyme anglais, <i>Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre</i>)
LIFLEA	Association nationale libérienne de maintien de l'ordre (connu sous son acronyme anglais, <i>Liberia Female Law Enforcement Association</i>)
LINLEA	Association féminine libérienne de maintien de l'ordre (connu sous son acronyme anglais, <i>Liberia National Law Enforcement Association</i>)
MINUAD	Opération hybride Union Africaine/ Nations Unies au Darfour
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUCI	Mission des Nations Unies en Côte d'Ivoire
OPF	Organisation panafricaine des femmes

OSC	Organisation de la société civile
SiLNAP	Plan d'action national du Sierre Leone sur la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 (connu sous son acronyme anglais, <i>Sierra Leone National Action Plan</i>)
PGPSP	Programme de Gouvernance Partagée de la Sécurité et de la Paix (Mali)
PNL	Police nationale du Liberia
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PRAWA	Action pour la réhabilitation et le bien-être dans les prisons, Nigeria (connue sous son acronyme anglais, <i>Prisons Rehabilitation and Welfare Action</i>)
REFMAP	Réseau des femmes du fleuve Mano pour la paix
RESPFECO	Réseau paix et sécurité pour les femmes dans l'espace CEDEAO
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UA	Union africaine
UFM	Union du fleuve Mano
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
UN-INSTRAW	L'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (connu sous son acronyme anglais, <i>United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women</i>)
UNIPSIL	Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone
UNMIL	Mission des Nations Unies au Liberia
UNOWA	Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest (connu sous son acronyme anglais, <i>United Nations Office for West Africa</i>)
UNPOL	Police des Nations Unies
UNREC	Centre régional des Nations Unies pour la paix et le désarmement en Afrique (connu sous son acronyme anglais, <i>United Nations Regional Centre for Peace and Disarmament in Africa</i>)
USF	Unités de soutien aux familles (Sierra Leone)
VSS	Violences sexuelle et sexiste
WANEP	Réseau ouest-africain pour l'édification de la paix (connu sous son acronyme anglais, <i>West Africa Network for Peacebuilding</i>)
WIPNET	Réseau des femmes dans l'édification de la paix (connu sous son acronyme anglais, <i>Women in Peacebuilding Network</i>)
WIPSEN	Réseau des femmes pour la paix et la sécurité – Afrique (connu sous son acronyme anglais, <i>Women Peace and Security Network – Africa</i>)
WISS-SL	Femmes dans le secteur de la sécurité en Sierra Leone (connu sous son acronyme anglais, <i>Women in Security Sector – Sierra Leone</i>)

RÉSUMÉ

Organisée par le Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest (UNOWA) et le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF), en partenariat avec le Centre de la CEDEAO pour le développement du genre (CCDG), le Réseau des femmes du fleuve Mano pour la paix (REFMAP) et l'Alliance pour la migration, le leadership et le développement (AMLD), la conférence régionale de travail « La sécurité pour tous : Les bonnes pratiques de l'Afrique de l'Ouest en matière de genre dans le secteur de la sécurité » s'est tenue à Saly, au Sénégal, du 22 au 24 juin 2010. Ses objectifs étaient de partager et de documenter les enseignements tirés et les bonnes pratiques en matière d'intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS) et dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS), et de bâtir un réseau informel d'experts dans la région.

Participants à la conférence
© DCAF, 2010



La conférence a rassemblé plus de 70 praticiens et chercheurs qui travaillent dans le domaine du genre ou du secteur de la sécurité, issus de pays d'Afrique de l'Ouest francophones, anglophones et lusophones, et qui représentaient entre autres les forces armées, les forces de police, le système pénitentiaire, le système judiciaire, la société civile, différents ministères, les Nations unies, ainsi que des organisations internationales et régionales. C'était la première fois que des experts de la région de la CEDEAO se rassemblaient pour échanger leurs expériences en matière d'intégration systématique de la dimension genre (« *gender mainstreaming* ») dans le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest. Les discussions ont porté, entre autres, sur les meilleures pratiques pour répondre aux besoins spécifiques des femmes, des hommes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice ; pour l'atteinte de la participation égale des femmes et des hommes dans les processus de contrôle et les processus décisionnels du secteur de la sécurité ; et pour la création d'un environnement de travail sain et non discriminatoire dans les institutions du secteur de la sécurité.

La conférence était structurée autour des thèmes suivants :

1. Les examens du secteur de la sécurité centrés sur les questions de genre ;
2. La prestation de services de sécurité et de justice aux femmes et aux hommes ;
3. Le contrôle par la société civile : la collaboration entre les organisations de femmes, les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et les institutions du secteur de la sécurité ;
4. La place du genre dans les politiques de sécurité ;
5. Les mécanismes de contrôle interne ;
6. Le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel de sécurité féminin ;
7. Les associations professionnelles de femmes dans le secteur de la sécurité ;
8. La formation sur le genre.

CONTEXTE

Un secteur de la sécurité responsable, transparent et participatif est essentiel pour une Afrique de l'Ouest pacifique, démocratique et sûre. En dépit d'efforts constants pour améliorer l'efficacité et la responsabilisation des institutions dans ce secteur, les besoins en matière de sécurité et de justice des hommes, des femmes, des garçons et des filles sont souvent marginalisés, et les femmes demeurent généralement exclues des processus décisionnels liés à la sécurité et à la défense. Néanmoins, il existe à travers l'Afrique de l'Ouest des exemples d'initiatives et de mesures concrètes prises pour agir par rapport aux questions de genre dans le secteur de la sécurité. Il existe toutefois peu d'informations sur ces initiatives. Cette conférence régionale a voulu combler ce vide d'information en créant un forum bilingue et ouvert afin de faciliter l'échange d'informations.

MÉTHODOLOGIE

La conférence était bilingue (anglais et français), et son fonctionnement se faisait en trois temps: les participants faisaient de courtes présentations, suivies d'une brève période de questions et réponses, et de discussions en petits groupes. La composition des groupes était pensée en fonction de la langue et de la représentativité de divers domaines d'expertise et attaches institutionnelles. Chaque groupe devait nommer un rapporteur afin de restituer les discussions à la plénière, sous la forme de trois bonnes pratiques identifiées par le groupe. Afin de maximiser le partage d'informations, avant la conférence, chaque participant devait avoir soumis une note d'information sur une leçon apprise dans son domaine d'expertise.

RÉSUMÉ DES THÈMES ET DES LEÇONS IDENTIFIÉES

THÈME 1 : LES EXAMENS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ CENTRÉS SUR LES QUESTIONS DE GENRE

Lors de cette session, les participants ont présenté les résultats d'examens en profondeur en ce qui a trait à la place du genre dans le secteur de la sécurité de différents pays (Côte d'Ivoire, Liberia, Mali et Sénégal), en partant du principe qu'un examen détaillé de la situation initiale est une première étape essentielle pour la planification et la mise en œuvre d'initiatives faisant la promotion de la parité des sexes dans les ISS.

1. Les examens centrés sur les questions de genre effectués en Côte d'Ivoire, au Liberia, au Mali et au Sénégal font tous état d'un manque de **politiques institutionnelles sur l'égalité des sexes** et du besoin d'un recrutement accru de femmes.
2. Il faut **plus de transparence et un meilleur accès aux données** et à l'information sur le genre et la RSS. L'information rendue publique est très limitée, et la culture du secret au sein des ISS représente un obstacle additionnel pour les chercheurs.

Au Sénégal, par exemple, le chercheur a dû solliciter l'aide de fonctionnaires de haut rang afin de pouvoir parler au personnel de sécurité et d'obtenir l'information recherchée.

THÈME 2 : LA PRESTATION DE SERVICES DE SÉCURITÉ ET DE JUSTICE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

Cette session a porté sur les bonnes pratiques adoptées par les ISS afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité – y compris les besoins liés à la violence sexiste – et pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à la justice. Les femmes continuent de faire face à des niveaux de violence élevés, ainsi qu'à des obstacles considérables dans leur accès à la justice, notamment des cadres législatifs discriminatoires, l'absence d'aide juridique et la corruption institutionnelle.

3. La mise en place de **cadres juridiques** adéquats – de la constitution d'un pays à son code pénal – est nécessaire pour éliminer les discriminations sexistes et la violence envers les femmes. Pour être efficaces, ces cadres juridiques doivent aller de pair avec des stratégies de mise en œuvre claires.
4. Les **consultations publiques**, lors de la formulation des lois et des politiques de sécurité, peuvent contribuer à une meilleure identification des besoins des bénéficiaires directs des services du secteur de la sécurité.
5. Les **initiatives spécifiques et les interventions de proximité** peuvent aider les hommes et les femmes à faire respecter leurs droits et à obtenir des réparations lorsque ces droits ont été bafoués. On pense, par exemple, à la création au sein des forces de police d'unités dédiées à la violence domestique, à des dispositifs de soutien aux victimes de violence sexiste, ou à des centres d'aide juridique pour les personnes marginalisées ou indigentes.

*Un exemple d'initiative du genre nous vient de la **Sierra Leone**, où des unités de soutien aux familles ont été mises en place, afin de s'assurer que des organisations spécialisées puissent répondre aux besoins médicaux, juridiques, psychologiques et de protection des survivantes de violence sexuelle et sexiste (VSS). Ces unités ont aussi pour mandat de protéger les victimes, de faire de la prévention, de mener des enquêtes, et d'entreprendre des poursuites juridiques dans les cas de violences sexuelles et sexistes, de violence domestique et de trafic d'êtres humains, ainsi que d'informer et de sensibiliser la population.*

THÈME 3 : LE CONTRÔLE PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE : LA COLLABORATION ENTRE LES ORGANISATIONS DE FEMMES, LES MÉCANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Cette session a donné un aperçu de la manière dont les organisations de femmes et les mécanismes nationaux de promotion de l'égalité des sexes peuvent collaborer avec les institutions du secteur de la sécurité, ainsi que des façons dont le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile peut intégrer les questions d'égalité des sexes. Les organisations de la société civile (OSC), tout particulièrement les groupes de femmes, jouent un rôle clé pour engager la responsabilité des ISS envers les cadres juridiques nationaux et internationaux en matière d'égalité des sexes.

6. Le **renforcement des capacités et la sensibilisation** sont importants pour aider les organisations de femmes à comprendre les enjeux de la RSS et à acquérir la confiance nécessaire pour travailler avec les ISS.
7. Le **réseautage et la formation de coalitions** entre les OSC, particulièrement entre les organisations de femmes, contribue renforcer leurs messages lorsqu'elles travaillent avec le gouvernement sur des questions de genre et de sécurité. Ils peuvent aussi faciliter le partage d'expériences afin que les OSC puissent se soutenir mutuellement et apprendre les unes des autres.
8. Le **renforcement des liens** entre les OSC, les organes nationaux dédiés à la condition féminine et les ISS offre à la société civile des opportunités de procéder à des activités de suivi et de mobilisation, et ouvre des canaux de communication et de soutien par le biais des échanges d'idées, de recommandations et de formation.

*Par exemple, le gouvernement du **Nigeria** a établi un Comité interministériel sur le genre et la paix, sous l'égide du ministère fédéral de la Condition féminine et du Développement social. Ses membres sont issus de l'armée, des groupes paramilitaires, de la police, de différents ministères et départements, ainsi que de la société civile. Cette initiative a non seulement permis d'augmenter la participation des OSC dans le processus de RSS et de consolidation de la paix, mais aussi d'améliorer le dialogue entre la société civile et le gouvernement.*

THÈME 4 : LA PLACE DU GENRE DANS LES POLITIQUES DE SÉCURITÉ

Cette session a porté sur deux thématiques : les politiques institutionnelles spécifiques de promotion de l'égalité des sexes, tels que les plans d'action ou les politiques en matière de harcèlement sexuel, et l'intégration du genre dans les politiques nationales et institutionnelles en matière de sécurité et de défense. Les politiques nationales et institutionnelles sont essentielles pour transformer les organes de sécurité et de justice en des institutions responsables et non discriminatoires, capables de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons en matière de sécurité et de justice.

9. L'élaboration de **politiques nationales et institutionnelles de promotion de l'égalité des sexes**, qui suivent les cadres juridiques internationaux, tels que la résolution 1325, peut contribuer à un processus de RSS qui tienne compte des questions de genre. Les questions de genre devraient aussi être intégrées dans les politiques déjà en place, telles que les politiques de sécurité nationale, afin de s'assurer qu'elles favorisent l'égalité des sexes.
10. La **volonté politique et le leadership** sont nécessaires pour arriver à un changement fondamental dans la manière de concevoir le genre, afin de s'assurer que les questions de genre sont prises au sérieux, et que les politiques en matière de genre sont mises en œuvre et respectées.
11. La **consultation et la participation** dans le processus d'élaboration des politiques en matière de sécurité sont essentielles, et peuvent impliquer des comités et des groupes de réflexion rassemblant les ISS, les ministères concernés, notamment ceux qui s'occupent de la condition de la femme et du genre, et les organisations de femmes de la société civile.

Par exemple, le Liberia et la Sierra Leone ont chacun établi un plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre de la résolution 1325. Le PAN du Liberia a été adopté en mars 2009, suite à un processus consultatif qui bénéficiait d'un fort soutien présidentiel, et qui a inclus des tables rondes et des entretiens bilatéraux. La Sierra Leone a développé son PAN (SILNAP) en commençant par un examen visant à établir un niveau de référence, suivi de quatre consultations régionales et d'une Conférence nationale consultative de trois jours.

THÈME 5 : LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE INTERNE

Cette session s'est concentrée sur les mécanismes institutionnels nécessaires pour prévenir les discriminations sexistes, le harcèlement sexuel, les abus et l'exploitation sexuels, et venir en aide aux personnes qui en sont victimes. Il était question, notamment, des institutions d'ombudsman, des personnes-ressource pour les questions relatives au genre, et de lignes d'écoute pour les victimes de harcèlement. En Afrique de l'Ouest, les mécanismes de discipline interne existent, et leur mandat est théoriquement assez large pour répondre aux problèmes comme le harcèlement sexuel. Toutefois, il n'existe que très rarement des procédures claires pour dénoncer les violations – dont le signalement n'est pas systématique.

12. Un contrôle interne efficace doit commencer par des **lois et des décrets, nationaux et institutionnels**, qui interdisent la discrimination sexuelle et le harcèlement sexuel, ainsi que par des lois et des décrets spécifiques au secteur de la sécurité qui permettent d'identifier les conduites appropriées et les actions punissables.
13. Il est nécessaire de mettre en place des **mécanismes de plainte ainsi que des sanctions** pour les cas de discrimination et de crimes sexuels commis par le personnel des services de sécurité, que ces crimes aient été commis à l'encontre de civils ou de collègues, afin de réduire les abus, d'augmenter les dénonciations et de mettre fin à l'impunité. Les solutions possibles incluent la mise en place de bureaux de plaintes, de centres d'appel, de médiateurs indépendants, et de collaboration entre les organisations de femmes et les ministères dédiés aux femmes et/ou au genre afin d'offrir un soutien aux victimes.
14. Les **centres de liaisons** ou unités spécialisées sur les questions de genre, lorsqu'elles sont dotées de ressources et de personnel suffisants, peuvent contribuer à la prise en compte systématique des questions de genre dans les ISS, notamment par la formation du personnel sur ces problématiques.

Par exemple, le Burkina Faso a mis en place un nouveau Code du travail, qui définit clairement le harcèlement sexuel et interdit toute forme de discrimination par les employeurs dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail, de la formation professionnelle, et du maintien ou de la résiliation de l'emploi.

THÈME 6 : LE RECRUTEMENT, LA RÉTENTION ET L'AVANCEMENT DU PERSONNEL DE SÉCURITÉ FÉMININ

Cette session a porté sur l'échange de bonnes pratiques en matière de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes au sein des ISS. À travers l'Afrique de l'Ouest, les femmes sont fortement sous-représentées dans le secteur de la sécurité, en dépit du fait que plusieurs institutions de la région ont reconnu l'importance d'augmenter leur personnel féminin, et adopté des mesures spécifiques pour encourager le recrutement des femmes.

15. L'établissement d'**objectifs stratégiques ou de quotas spécifiques** pour le recrutement des femmes, en plus d'une modification des pratiques discriminatoires dans le processus de recrutement, et l'élaboration de stratégies pour les mettre en œuvre, sont des mesures positives en vue d'inclure davantage femmes au sein des ISS.
16. La question des **exigences et de la formation pour le recrutement et la promotion** est importante. Certaines institutions appliquent des examens et des tests physiques différents pour les hommes et les femmes dans les processus de recrutement, une mesure parfois dénoncée comme étant discriminatoire. Dans la plupart des cas, les examens portant sur les connaissances et le niveau d'éducation sont les mêmes pour les femmes et les hommes, bien que certains établissent des standards inférieurs pour les femmes. Dans de tels cas, cette politique est justifiée par le fait que les femmes n'ont pas les mêmes opportunités d'éducation que les hommes dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest, et que, par conséquent, les exigences en matière d'éducation peuvent être plus faibles si elles sont compensées par des programmes de rattrapage. En général, les femmes devraient avoir accès aux mêmes opportunités de formation que les hommes afin d'avoir un accès équitable aux chances de promotion.
17. La **sensibilisation et la réforme des ressources humaines, ainsi que la construction de nouvelles infrastructures et la mise sur pied d'une offre accrue de services**, sont requises pour attirer les femmes dans le secteur de la sécurité, les aider à conjuguer vie professionnelle et obligations familiales, et adapter les infrastructures institutionnelles à leurs besoins (par exemple, en leur fournissant des installations sanitaires et des dortoirs séparés).

Au Niger, un service de garde d'enfants a été offert aux femmes gendarmes, afin d'augmenter leur rétention en facilitant la conciliation travail-famille. En outre, le Burkina Faso et le Sénégal ont prévu d'améliorer et d'adapter leurs infrastructures pour offrir des installations séparées pour les recrues féminines et masculines dans l'armée.

THÈME 7 : LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES DE FEMMES DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Cette session a exploré les opportunités et les enjeux pour les associations professionnelles de femmes dans la promotion de l'égalité des sexes au sein des ISS. À travers l'Afrique de l'Ouest, des associations de femmes existent au sein des ISS, formelles et informelles, mais elles se concentrent en général sur des activités sociales et caritatives – par exemple, le soutien moral et financier en période difficile. Ces associations ont toutefois le potentiel de contribuer à des transformations institutionnelles dans le secteur de la sécurité, en faisant pression pour les droits du personnel féminin, en servant de lien entre la société civile et les ISS, et en soutenant la prestation de services de sécurité et de justice pour les femmes et les enfants.

18. Une **plate-forme commune**, un message unifié et des actions collectives peuvent renforcer la capacité des associations professionnelles de femmes de promouvoir l'égalité entre les sexes et de contribuer à l'intégration systématique des questions de genre dans les ISS. Ces associations peuvent aussi collaborer avec les ISS pour améliorer leur capacité à répondre aux problèmes de discrimination et de violence sexistes.
19. À travers des activités **de mentorat, de soutien et d'accompagnement**, les associations professionnelles de femmes peuvent aider les femmes employées dans le secteur de la sécurité à vaincre leur manque de confiance en soi et d'estime. Pour ce faire, les associations ont besoin de moyens financiers et de soutien politique, et devraient donc s'atteler à mobiliser des ressources, à établir des partenariats collaboratifs, et à organiser des activités de réseautage et d'échange d'idées entre associations.

L'Association des femmes juristes du Bénin, par exemple, a collaboré avec la police et la gendarmerie pour former les policiers sur les questions de genre et de violences sexuelles, et a collaboré avec la police dans des cas de poursuites pour violence sexiste.

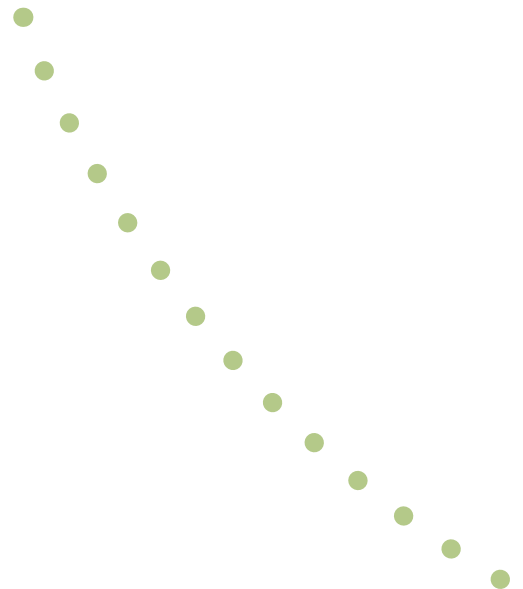
THÈME 8 : LA FORMATION SUR LE GENRE

Cette session a fourni une introduction aux bonnes pratiques en matière de formation sur le genre pour le personnel du secteur de la sécurité, notamment l'intégration des questions de genre dans la formation générale, ainsi que la formation spécifique sur des sujets tels que l'exploitation sexuelle et les abus sexuels, les droits humains des femmes et la sensibilisation au genre. La formation est un élément essentiel de la transformation du secteur de la sécurité, et la formation sur le genre est essentielle pour que le personnel, hommes comme femmes, mette en application les politiques et les procédures. La formation sur le genre peut porter sur une variété de sujets, de la prévention du harcèlement sexuel aux procédures d'entrevue des victimes de violence domestique, en passant par la législation nationale en matière d'égalité des sexes.

20. La **diversité et la représentativité des participants et des formateurs** est importante. L'ensemble du personnel, masculin et féminin, de tous les niveaux hiérarchiques, devrait participer aux formations sur le genre – des nouvelles recrues aux officiers haut-gradés. De plus, la formation des formateurs (FdF) est importante pour assurer la viabilité des programmes de formation dans le cadre du cursus normal des écoles militaires et de police, et un effort devrait être fait pour que les formateurs en matière de genre soient des deux sexes.
21. La formation sur le genre devrait être **adaptée au public visé**, et le contenu devrait être ajusté selon le type de personnel, les niveaux d'éducation, et le contexte local. Ces formations peuvent aussi être utilisées pour parler de questions transversales, telles que le VIH/sida.
22. La **méthodologie de formation, ainsi que l'évaluation et le suivi des formations**, sont des éléments déterminants pour leur succès. Les textes régionaux et internationaux, tels que la résolution 1325 ou la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes de l'Union africaine, peuvent être de puissants outils de formation. Une approche interactive et participative aide les participants à comprendre les messages et à s'y identifier, et les codes de conduite et les directives opérationnelles peuvent renforcer les leçons enseignées.

En Côte d'Ivoire, par exemple, des modules sur le genre ont été intégrés dans la formation offerte par l'École nationale de police, ainsi que dans celle des officiers. Au Mali, un projet axé sur la sensibilisation aux inégalités entre les sexes au sein des forces armées et de sécurité maliennes a résulté en trois séances de FdF sur la manière de donner des formations sur le genre dans le secteur de la sécurité ; chaque séance a rassemblé 40 officiers, hommes et femmes, un total de 120 personnes ayant été formées sur une période de deux ans.

Pour plus d'information sur les participants, les thèmes et les enseignements tirés, vous êtes invité à consulter le rapport complet de la conférence.



« Le **genre** renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le terme « genre » renvoie donc aux différences apprises entre les hommes et les femmes, tandis que le terme « sexe » renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Les rôles liés au genre varient grandement d'une culture à l'autre et évoluent au fil du temps. De fait, le genre ne se rapporte pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais également aux relations entre les femmes et les hommes. »

Source : Kristin Valasek. « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». *Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.

INTRODUCTION

Les bonnes pratiques et les enseignements tirés en matière d'intégration du genre dans les processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS) et dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS), étaient au cœur d'une conférence régionale de travail de trois jours, organisée par le Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest (UNOWA) et le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF), en partenariat avec le Centre de la CEDEAO pour le développement du genre (CCDG), le Réseau des femmes du fleuve Mano pour la paix (REFMAP) et l'Alliance pour la migration, le leadership et le développement (AMLDD). Intitulée « La sécurité pour tous : Les bonnes pratiques de l'Afrique de l'Ouest en matière de genre dans le secteur de la sécurité », la conférence a eu lieu à Saly, au Sénégal, du 22 au 24 juin 2010.

La conférence a rassemblé plus de 70 spécialistes de la place du genre dans le secteur de la sécurité, issus de pays d'Afrique de l'Ouest francophones, anglophones et lusophones. Parmi les participants figuraient des représentants des forces armées, des forces de police, du système pénitentiaire, du système judiciaire, de la société civile, de différents ministères, ainsi que des employés des Nations unies et de diverses organisations internationales et régionales (voir l'Annexe 2 : Liste des participants). Les objectifs de la conférence étaient de partager et de documenter les enseignements tirés et les bonnes pratiques en matière d'intégration du genre dans les processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS) et dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS), et de bâtir un réseau informel d'experts dans la région. La conférence était bilingue (anglais et français) et consistait en de courtes présentations et de discussions en petits groupes sur une série de sujets pratiques, notamment les examens centrés sur les questions de genre dans le secteur de la sécurité, la formation, les politiques, les associations de personnel ainsi que le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans le secteur de la sécurité (voir l'Annexe 1 : Ordre du jour).

Le rapport est structuré afin de mettre en évidence les enseignements tirés et les bonnes pratiques concrètes ayant été partagées durant les présentations, dans les discussions de groupe et dans les textes soumis par les participants avant la conférence. En adoptant cette approche, plutôt qu'en rédigeant un rapport de conférence plus formel, l'auteure espère rendre ce rapport aussi instructif, facile d'accès et utile que possible pour les praticiens ainsi que pour les décideurs qui travaillent dans le milieu du genre et de la RSS.



Participants à
la conférence
© DCAF, 2010

« La réforme du secteur de la sécurité s'entend d'un processus d'analyse, d'examen et d'application, aussi bien que de suivi et d'évaluation mené par les autorités nationales et visant à instaurer un système de sécurité efficace et responsable pour l'État et les citoyens, sans discrimination et dans le plein respect des droits de l'homme et de l'état de droit. »

Source : Assemblée générale de l'ONU, 62^e session. *Assurer la paix et le développement : le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité : Rapport du Secrétaire général (A/62/659)*. 23 janvier 2008.

JUSTIFICATION

Un secteur de la sécurité responsable, transparent et participatif est essentiel pour une Afrique de l'Ouest pacifique, démocratique et sûre. En dépit d'efforts constants pour améliorer l'efficacité et la responsabilisation des institutions dans ce secteur, les besoins de sécurité et de justice des hommes, des femmes, des garçons et des filles sont souvent marginalisés, et les femmes demeurent généralement exclues des processus décisionnels liés à la sécurité et à la défense. Cette situation est en contradiction avec des résolutions internationales et régionales, telles que les résolutions 1325, 1820, 1888 et 1889 du Conseil de sécurité des Nations Unies, ou le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO. Néanmoins, il existe à travers l'Afrique de l'Ouest, des exemples d'initiatives novatrices à travers lesquelles les institutions du secteur de la sécurité, les ministères, les organisations internationales et OSC ont pris des mesures concrètes pour agir par rapport aux questions de genre dans le secteur de la sécurité.

Il existe peu d'informations sur ces initiatives. Ce manque de documentation freine l'intégration des questions de genre dans le secteur de la sécurité, en empêchant le partage des bonnes pratiques entre les pays, et entre les institutions au sein d'un même pays. Cette conférence régionale a tenté de pallier ce manque en créant un forum bilingue ouvert, afin de pouvoir échanger des informations importantes, documenter systématiquement les bonnes pratiques en la matière et les diffuser, et discuter des enseignements qui ont été tirés.



OBJECTIFS

Les objectifs de la conférence régionale sur le genre et la RSS étaient de :

1. Partager, valider et documenter les bonnes pratiques et les enseignements tirés en Afrique de l'Ouest en matière d'intégration des questions de genre dans les processus de RSS et dans les ISS.
2. Accroître le réseautage et l'échange d'informations entre les spécialistes des questions de genre et de RSS en Afrique de l'Ouest.

THÈMES

Dans l'ensemble, la conférence portait sur la manière de mettre en œuvre la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans les secteurs de la sécurité en Afrique de l'Ouest. Selon le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008), le secteur de la sécurité comprends les institutions responsables des services de sécurité et de justice (les forces armées, la police, la gendarmerie, les services de renseignement, les gardes-frontières, les services de douane et d'immigration, les services judiciaires et pénitentiaires et les systèmes judiciaires coutumiers et traditionnels), ainsi que les organes responsables de la supervision de la sécurité (les corps exécutif et législatif, les ministères, les institutions d'ombudsman et les OSC).

Le concept de systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans le secteur de la sécurité fait référence à différents éléments : s'assurer que les différents besoins de sécurité et de justice des femmes, des hommes, des filles et des garçons soient pris en compte de manière adéquate (par exemple, par la prévention et la lutte contre la violence sexiste) ; la participation égale des femmes et des hommes dans les processus décisionnels et de contrôle des secteurs de la sécurité et de la justice; la représentation égale des femmes et des hommes au sein du personnel du secteur de la sécurité, à tous les niveaux institutionnels ; et la création d'un environnement de travail sain, non discriminatoire et non sexiste. Afin de transformer le secteur de la sécurité dans son ensemble, ces objectifs doivent être pris en compte à tous les niveaux de la réforme. Ainsi, la conférence était structurée autour de plusieurs éléments de réforme étroitement reliés, notamment :

1. Les examens du secteur de la sécurité centrés sur les questions de genre ;
2. La prestation de services de sécurité et de justice aux femmes et aux hommes ;
3. Le contrôle par la société civile : la collaboration entre les organisations de femmes, les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et les institutions du secteur de la sécurité ;
4. La place du genre dans les politiques de sécurité ;
5. Les mécanismes de contrôle interne ;
6. Le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel de sécurité féminin ;
7. Les associations professionnelles féminines ;
8. La formation sur le genre.

Pour plus d'informations, voire l'Annexe 1 : Ordre du jour.

MÉTHODOLOGIE

Le déroulement de la conférence était conçu afin qu'elle soit très participative. Les participants faisaient de brèves présentations (10 minutes), lors de tables rondes qui duraient 30-40 minutes, et qui étaient suivies d'environ 10 minutes de questions et réponses. Les participants étaient ensuite réunis en petits groupes pour mener des discussions plus longues (45-90 minutes), et chaque groupe rapportait le résultat de ses discussions en plénière. La conférence avait lieu en français et en anglais ; des services d'interprétation simultanée étaient disponibles pendant les sessions plénières, les périodes de questions-réponses et les séances de compte-rendu.

Afin de maximiser le partage d'informations, avant la conférence, chaque participant devait avoir soumis une note d'information sur un enseignement tiré dans son domaine d'expertise. Un modèle pour ces textes a été distribué avant la conférence (voir l'Annexe 4 : Modèle de note d'information sur les enseignements tirés), et 31 notes ont été reçues. En général, elles venaient des intervenants des différents panels. L'information contenue dans ces notes a été incorporée dans ce rapport.

Les présidents de session et les intervenants des sessions plénières ont été sélectionnés en fonction de leur connaissance d'un thème particulier et de leur profil, afin d'assurer une représentativité institutionnelle, nationale et linguistique.

Les discussions en petits groupes étaient organisées par langue, avec un nombre égal de groupes francophones et anglophones, et conçues pour assurer une représentation des différentes expertises et institutions présentes. La composition des petits groupes changeait d'une journée à l'autre afin d'augmenter les occasions d'échange d'informations et de réseautage. Chacun des six groupes s'est fait assigner un animateur et un rapporteur, responsable de la prise de notes.

Les animateurs étaient :

- Karin Grimm, DCAF ;
- Nicolas Guinard, UNOWA ;
- Boubacar N'Diaye, ASSN and Mawuli Kossi Agokla, UNREC ;
- Jean-Jacques Purusi, ICCM ;
- Patrice Vahard, UNOWA ;
- Kristin Valasek, DCAF.

Les rapporteurs étaient :

- Frederick Lamy, UNOWA ;
- Mariah Monston-Lilligren ;
- Moussa Niang, AMLD ;
- Alexandrine Pirlot de Corbion, FAS ;
- Eleni Tafesse, AU Commission ;
- Jeanne Troup, AMLD.

Tous les animateurs avaient été formés sur la nécessité d'encourager la participation active de chacun et de faire ressortir le plus grand nombre d'exemples concrets et autant de détails que possible. Des résumés de chaque thème et des questions clés leur étaient fournis, afin d'orienter les discussions. Chaque discussion de groupe commençait par un bref tour de table de présentations. Suite à la discussion, un rapporteur était choisi par le groupe pour effectuer une courte présentation (5-10 minutes) en plénière, expliquant trois bonnes pratiques identifiées par le groupe durant la discussion. Les participants pouvaient choisir d'attribuer les commentaires ainsi rapportés à une personne en particulier, ou au groupe.

PARTICIPANTS

Afin d'assurer une conférence interactive, le nombre de participants qui venaient en tant qu'experts externes était limité à 60. Avec les organisateurs et les rapporteurs, le nombre total de participants était de 81. Les participants ont été sélectionnés en fonction de leur expertise sur les questions relatives à la place du genre dans le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest. La sélection priorisait une représentation équitable de participants anglophones et francophones, ainsi que d'hommes et de femmes. Les participants incluaient des experts et des praticiens issus d'un large éventail d'institutions de sécurité et de défense, d'ONG, d'institutions de recherche et de formation, de ministères ainsi que d'organisations internationales et régionales (voire l'Annexe 2 : Liste des participants). Les participants ont été identifiés à partir de recommandations d'organisations partenaires lors de conférence, ainsi que par les quinze chercheurs locaux impliqués dans l'Enquête du DCAF sur le genre au sein des institutions du secteur de la sécurité dans les pays membres de la CEDEAO.

« Les termes « **secteur de la sécurité** » désignent, d'une manière générale, les structures, les institutions et le personnel chargés de la gestion, de la prestation et de la supervision des services de sécurité dans un pays... »

Les institutions du secteur de la sécurité (ISS) incluent :

Les institutions étatiques :

- les forces armées (y compris la gendarmerie) ;
- les services de police ;
- le système de justice ;
- les services judiciaires et pénitentiaires ;
- les services de renseignement et de sécurité ;
- les services de douane et d'immigration.

Les institutions non étatiques :

- les autorités coutumières et traditionnelles ;
- les organisations de la société civile ;
- les sociétés militaires et de sécurité privées ;
- les groupes armés non étatiques (armées de libération, milices de partis politiques, etc.).

Les institutions de contrôle et de supervision :

- les ministères ;
- l'appareil exécutif ;
- le parlement ;
- l'appareil judiciaire ;
- les autorités coutumières et traditionnelles ;
- les bureaux de l'ombudsman ;
- les commissions de droits humains ;
- la société civile, y compris les médias.

Extraits cités : Assemblée générale de l'ONU, 62e session. *Assurer la paix et le développement : le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité: Rapport du Secrétaire général (A/62/659)*. 23 janvier 2008.





Ndioro Ndiaye, Anja Ebnöther, Anatole Ayissi, Aminatta Dibba, Dr Nana Pratt
© DCAF, 2010

SESSIONS DE LA CONFÉRENCE

MOT DE BIENVENUE ET INTRODUCTION

Intervenants :

M. Anatole Ayissi, Responsable principal des affaires politiques, UNOWA
Mme Anja Ebnöther, Directrice-adjointe et cheffe des programmes spéciaux, DCAF
Mme Aminatta Dibba, Directrice, CCDG
Dr Nana C. E. Pratt, Coordinatrice du Projet 1325 , REFMAP
Mme Ndioro Ndiaye, Présidente, AMLD

Les représentants haut placés des institutions organisatrices ont commencé par faire de brèves remarques de bienvenue pour présenter leur organisation et les objectifs de la conférence. M. Anatole Ayissi de l'UNOWA a ouvert la conférence en souhaitant aux participants la bienvenue à Saly. Il a souligné l'importance de la rencontre, pour l'Afrique de l'Ouest en général et pour les processus de RSS en particulier. Il a rappelé le rôle critique de la collaboration avec la société civile pour la mise en œuvre du mandat de l'UNOWA, et a salué le fait que l'organisation de la conférence soit le fruit d'une initiative commune entre les Nations Unies, une organisation régionale (la CEDEAO) et des OSC régionales et internationales. Il a conclu en constatant que les forces armées ouest-africaines sont de plus en plus déployées dans des opérations de maintien de la paix régionales et internationales, et que l'intégration des questions de genre dans le secteur de la sécurité devrait amener une plus-value à ces activités.

L'intervenante suivante était Mme Anja Ebnöther du DCAF, qui a affirmé que la question centrale de la conférence était : « comment faire pour que la sécurité des hommes et des femmes, des garçons et des filles, de l'État et des individus, en Afrique de l'Ouest, devienne une réalité ? ». Elle a admis que le programme de la conférence était ambitieux, mais a encouragé les participants à partager les détails pratiques de leur travail sur les questions de genre et du secteur de la sécurité, afin que tous puissent apprendre les uns des autres. Finalement, elle a mentionné que la conférence marquait un jalon important et qu'elle espérait qu'après ces trois jours passés ensemble, « tous repartiraient avec un panier rempli de bonnes pratiques, d'idées nouvelles, d'inspiration et peut-être même quelques nouveaux amis ».

Mme Aminatta Dibba, du Centre de la CEDEAO pour le développement du genre (CCDG), a expliqué que l'égalité des sexes était importante pour différentes raisons. Dans le secteur de la sécurité, la réforme est une priorité pour renforcer le potentiel des femmes qui occupent différentes positions à travers le secteur. Le CCDG tente de faire la promotion de la prise en compte systématique de la dimension du genre et de la participation des femmes à travers des protocoles régionaux, la coordination et la promotion des droits humains, et de la paix et du développement durables. La difficulté, selon elle, réside dans le fait que la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre est mal comprise, et souvent mal interprétée. Mme Dibba a partagé son espoir que la conférence puisse nourrir l'élan aux efforts de la CEDEAO en matière de genre, et qu'elle aide à stimuler l'égalité de genre et à renforcer le potentiel des femmes à travers la région.

Suite à cette intervention, Dr Nana C. E. Pratt a expliqué la mission du Réseau des femmes du fleuve Mano pour la paix (REFMAP), un réseau d'organisations de femmes de la Côte d'Ivoire, du Ghana, du Liberia et de la Sierra Leone qui vise à soutenir les efforts de consolidation de la paix dans la région. Elle a souligné que bien que la sécurité et la sûreté soient des rôles qui incombent traditionnellement aux hommes, il y a une reconnaissance croissante qu'il ne peut pas y avoir de sécurité sans tenir compte de l'importance des questions de genre, et sans l'inclusion tant des hommes que des femmes dans le secteur de la sécurité.

Enfin, Mme Ndioro Ndiaye de l'Alliance pour la migration, le leadership et le développement (AMLD) a expliqué qu'au Sénégal, l'intégration systématique des questions de genre dans les ISS fait désormais partie du dialogue politique. Toutefois, elle a souligné que, bien que le secteur de la sécurité se soit considérablement ouvert aux femmes, et que le président fasse preuve d'une volonté politique sincère, il existe toujours un risque d'incohérence des politiques et de non-respect du processus de réforme. Elle a ajouté qu'il semble aussi exister un manque de synergie entre les différents acteurs. Pour Mme Ndiaye, il est urgent qu'une politique institutionnelle sensible aux sexospécificités soit mise en place, parce que l'inclusion du genre dans la sécurité humaine est une condition essentielle pour atteindre les objectifs de développement.

PLANTER LE DÉCOR : LA PLACE DU GENRE DANS LES SECTEURS DE LA SÉCURITÉ EN AFRIQUE DE L'OUEST

Cette session a donné un aperçu du niveau actuel d'intégration des questions de genre dans les ISS des pays de la CEDEAO, en utilisant les premiers résultats de l'Enquête du DCAF sur le genre au sein des institutions du secteur de la sécurité dans les pays membres de la CEDEAO (voir l'Annexe 4).

PRÉSIDENT DE SÉANCE : BOUBACAR NDIAYE, RÉSEAU AFRICAIN DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

M. Ndiaye a introduit le sujet de la transformation du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest en expliquant qu'un « vent nouveau » soufflait sur le continent africain depuis la fin des années 1980. Ce vent amène avec lui un nouveau genre de gouvernance, et rend nécessaire la réforme des systèmes de sécurité afin que ceux-ci soient gouvernés par les mêmes idéaux de démocratie et de pluralisme qui sous-tendent plusieurs des États membres de la CEDEAO. Ainsi, la sécurité devient l'affaire de chaque citoyen, de la société civile et des institutions démocratiques. Par conséquent, les questions de genre doivent être prises en compte dans le contrôle, les opérations et la gouvernance des ISS. M. Ndiaye a conclu en affirmant que l'implication de la CEDEAO et de l'Union africaine était cruciale pour ces processus de réforme nationale.

INTERVENANT : JEAN-JACQUES PURUSI, COMITÉ INTERNATIONAL POUR LA GESTION DES CONFLITS

M. Purusi a présenté les résultats préliminaires d'une enquête conduite par le DCAF et qui porte sur le genre au sein des institutions du secteur de la sécurité dans les pays membres de la CEDEAO. L'enquête a pour objet les forces armées, la gendarmerie, la police, le système de justice et les services pénitentiaires dans les quinze pays de la CEDEAO. Des chercheurs locaux collectent les informations dans chaque pays sur les politiques de niveau national en matière de genre et de sécurité, ainsi que sur les politiques, les procédures, le personnel, la formation et les contrôles internes et externes propres à chaque institution. M. Purusi a précisé que l'information était incomplète à ce stade de la recherche, en partie à cause des difficultés d'accès à l'information dans certaines institutions.

Dans un panorama d'ensemble, M. Purusi a expliqué que, bien que de plus en plus de pays de la CEDEAO se soient dotés d'une politique nationale sur l'égalité des sexes, et d'un plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000), plusieurs d'entre eux n'ont toujours pas développé ce genre de politique. Les femmes sont peu ou pas représentées aux postes décisionnels au sein des ISS, même dans les pays dotés d'une politique nationale sur l'égalité des sexes. Il a souligné que le **Burkina Faso** faisait figure d'exception, puisqu'une femme y dirige la Commission parlementaire sur la défense et la sécurité, responsable de la supervision de toutes les ISS. Toutefois, il a rappelé que les fonds réservés aux programmes axés sur les questions de genre se faisaient attendre, et qu'il semblait y avoir un manque de volonté politique et d'engagement pour venir à bout des difficultés existantes par rapport aux questions de genre dans le secteur de la sécurité.

En ce qui concerne les services de police, M. Purusi a déclaré que le **Ghana**, le **Liberia** et la **Sierra Leone** se distinguaient comme étant les seuls pays de la CEDEAO à avoir établi une politique sur l'égalité des sexes au niveau institutionnel. Ces politiques incluent des dispositions claires pour répondre aux cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. En ce qui a trait aux services de sécurité fournis aux femmes, la Police nationale sierra-léonaise a mis sur pied des unités de soutien aux familles (UFS) pour venir en aide aux victimes de violence sexiste, et la Police nationale libérienne a établi une Section de protection des femmes et des enfants (voir l'Annexe 4 pour plus d'informations sur le Liberia et la Sierra Leone). Bien que l'établissement de ces services soit une étape importante, M. Purusi a expliqué qu'ils disposaient souvent de ressources financières et matérielles inadéquates pour remplir leur rôle. Il a ajouté qu'au sein des forces policières des pays de la CEDEAO, il existait peu d'occasions de formation sur les questions de genre, de droits humains et de violences sexistes. Lorsque les policiers reçoivent de telles formations, c'est souvent sur une base ad-hoc, lors de formations fournies par des acteurs externes, par exemple des ONG ou des donateurs et organisations internationaux.

M. Purusi a signalé qu'en dépit des déclarations officielles relatives à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et de la résolution 1325, le nombre de femmes dans les forces armées et la gendarmerie demeurait très bas dans les pays de la CEDEAO. La plupart des forces armées et des gendarmeries de la région n'ont pas encore instauré de systèmes de quotas pour augmenter le recrutement et la rétention des femmes. Toutefois, certains pays tels que le **Burkina Faso** ont commencé à prôner un quota de 30% de femmes dans l'armée – bien qu'ils soient encore très loin d'atteindre cet objectif. De plus, il a noté que seule la Sierra Leone a une politique sur l'égalité des sexes au sein des forces armées (voir le Thème 4).

M. Purusi a expliqué que, bien que les femmes ne soient pas non plus bien représentées au sein des systèmes de justice des pays de la CEDEAO, la **Sierra Leone** fait ici aussi figure d'exception ; en effet, en 2008, Umu Hawa Tejan Jalloh est devenue la première femme à être assermentée comme juge en chef.¹ Le **Ghana**, lui, a une assez forte représentation de femmes dans sa magistrature (environ 19%). M. Purusi a dit que l'Enquête sur le genre indiquait que les droits des femmes et des enfants étaient source de tension au sein des systèmes de justice de plusieurs pays de la CEDEAO. Il a donné des exemples de problèmes spécifiques, incluant des lois désuètes, des avocats et des juges incompetents, un manque d'infrastructures de base, et le peu de personnel féminin. De plus, il a soutenu que dans un contexte traditionnel, l'implication des femmes dans les services de justice pouvait être vue comme une idée occidentale qui entre en conflit avec les traditions locales.

En général, M. Purusi a rapporté qu'il existait peu de mécanismes de contrôle interne qui viennent contrer les violences sexistes au sein des institutions correctionnelles. Ainsi, il a soutenu qu'il était nécessaire de mettre en place des organes de contrôle, internes et externes, incluant des comités parlementaires, afin d'effectuer des visites régulières dans les prisons pour y enquêter sur des problèmes liés au genre. Il est révélateur qu'aucune information ne soit disponible sur les discriminations, le harcèlement sexuel et les violences sexistes qui sont commis dans les prisons. Selon lui, cet état de fait s'explique par le manque de mécanismes de contrôle interne, mais aussi par le manque de ressources humaines et matérielles nécessaires pour recueillir de telles données. Il a présenté l'exemple du **Ghana**, où des politiques claires existent sur la manière de gérer les problèmes liés au genre dans le système pénal ; toutefois, le manque de ressource en rend la mise en œuvre impossible. En termes de normes, la plupart des prisons dans la région séparent les détenus hommes et femmes, et ont des règles strictes ne permettant qu'au personnel féminin d'entrer en contact avec les détenues.



Jean-Jacques Purusi © DCAF, 2010



Boubacar N'Diaye © DCAF, 2010

¹ NdT : dans les pays du Commonwealth ou dont le système juridique est d'inspiration anglo-saxonne, le juge en chef est le président de la cour suprême.

**NOMBRE/POURCENTAGE DISPONIBLE DE PERSONNEL FÉMININ DANS LES INSTITUTIONS
DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ EN AFRIQUE DE L'OUEST²**

Pays	Conseil de sécurité nationale	Police : dans l'ensemble	Police : postes de direction	Armée / Gendarmerie	Maintien de la paix	Justice	Prisons
Burkina Faso		6% dont : Commissaire : 19/189 Officier : 23/499 Assistant : 328/5109		1,47%, avec l'objectif d'atteindre 5% d'ici à 2015	13-22%	23,18% des juges 24,49% des greffiers en chef 10,81% des greffiers 29,09% des secrétaires des greffes et parquet	10%
Cap-Vert		6%	1.4%				
Côte d'Ivoire	0 / 34	11,4%	6%				
Ghana	1 / 18	15%	10%		14%	19%	16% (21% à des postes de direction)
Guinée-Bissau	0 / 6	14,4%		4,19%		12,4%	
Liberia	1 / 7	17%	6%	4%	7%	34,9%	17% (25% à des postes de direction)
Mali	1 / 13	11,56%	8%	7%		11% des juges 8% des avocats 22% des notaires 57% des greffiers 16% des greffiers en chef	15%
Niger		120 (2009) 131 (2010)	1 1	41 / 10,943	2 / 300		
Nigeria	1%				5-10%		
Sénégal	5 / 30	5%	7%	4% de l'ensemble militaire (2010) 6% de médecins militaires 41% de médecins militaires en formation 6% de recrues de gendarmerie (2006)	0% (2010)	4% de juges 5% de positions administratives (0% en postes de direction)	13,8% (2009)
Sierra Leone	2 / 14	16%		3,8%	7%	33% de juges	21%
Togo	0 / 10	7%	9%	3,2%	1 / 799	8,02% des juges 10,63% des avocats 6,25% des magistrats de la Cour Suprême 50% des notaires	Aucune femme ne fait partie du personnel, on prévoit un recrutement de 26% de femmes

² Bien que les données aient été récoltées en 2010, l'année de collecte de chaque statistique ne peut être confirmée, sauf mention contraire.

THÈME 1 : LES EXAMENS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ CENTRÉS SUR LES QUESTIONS DE GENRE

Afin de planifier et de mettre en œuvre des initiatives faisant la promotion de la parité des sexes au sein des ISS, il est essentiel de commencer par conduire une évaluation en profondeur de la situation initiale. Sans une bonne compréhension des problématiques de genre et de leurs interconnexions au sein d'une institution et de la société, les réformes improvisées risquent d'échouer ou d'avoir des résultats mitigés. Ce genre d'examen peut prendre plusieurs formes. Par exemple, ils peuvent se concentrer sur des thèmes spécifiques, tels que l'augmentation du recrutement de personnel féminin dans les forces armées ou la garantie de réponses policières adéquates aux cas de violence sexuelle. Ils peuvent aussi porter sur un aspect spécifique de l'institution de sécurité, tel que la formation en matière de genre ou les politiques de ressources humaines, ou encore sur l'institution ou le service dans son ensemble. Les méthodologies d'évaluation peuvent comporter une analyse de politiques, des sondages, des entretiens individuels ou des discussions en groupes de réflexion – bien qu'idéalement, des données aussi bien qualitatives que quantitatives devraient être recueillies.

La collecte d'information sur des questions de genre peut poser des difficultés – le secret qui entoure les ISS est un obstacle redoutable, même lorsqu'il est question de sujets qui semblent simples, tels que le pourcentage de personnel féminin aux postes de décisions, ou la longueur du congé de maternité. Il est extrêmement difficile d'obtenir des informations sur des questions importantes, notamment sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes perpétrées par le personnel de sécurité, parce que les ISS en Afrique de l'Ouest ont rarement des procédures claires et transparentes pour documenter et punir ces crimes. En dépit de ces difficultés, les examens dévoilent certaines informations importantes qui sont essentielles pour concevoir des programmes, ainsi que pour venir à bout du manque d'information qui persiste sur le genre et le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest.

Cette séance de la conférence incluait des présentations sur les examens du secteur de la sécurité centrés sur les questions de genre ayant été entrepris en Côte d'Ivoire, au Liberia, au Mali et au Sénégal.



Ashira Irène Assih-Aissah,
Général Lamine Cissé,
Colonel Kani Diabaté
Coulibaly, Zeïni Moulaye
© DCAF, 2010

PRÉSIDENT DE SÉANCE : GÉNÉRAL LAMINE CISSÉ, ENVOYÉ SPÉCIAL DE LA CEDEAO POUR LA RÉFORME DU SECTEUR DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ EN GUINÉE CONAKRY

Le général Cissé ayant récemment entrepris une mission d'examen préliminaire à la RSS en Guinée, il a partagé certaines de ses observations sur les difficultés et les opportunités rencontrées par rapport aux questions de genre. Ainsi, il existe en Guinée un Bureau du genre et des enfants et un cadre de politiques solide à propos du genre et de la sécurité. Toutefois, ces politiques n'ont pas été mises en pratique. Le général Cissé a souligné l'importance de la création du Bureau du genre et des enfants dans un pays où les femmes ont été terrorisées par les agents du secteur de la sécurité. De plus, il a affirmé que, par comparaison au Sénégal, le contexte guinéen était beaucoup plus avancé dans le domaine de l'intégration systématique du genre dans le secteur de la sécurité, bien que les femmes y demeurent largement exclues des processus décisionnels. Le général a conclu en ajoutant qu'il était nécessaire de se diriger vers une politique de tolérance zéro.

INTERVENANTE : MME NDIORO NDIAYE, AMLD, LA PLACE DU GENRE DANS LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ : LE CAS DE SÉNÉGAL

Mme Ndiaye a présenté les résultats préliminaires de l'examen centré sur la place du genre dans le secteur de la sécurité au Sénégal, menée dans le cadre du projet du DCAF. Elle a d'abord expliqué qu'il a été très difficile d'obtenir l'information pour l'évaluation, parce que le secteur de la sécurité sénégalais est très politisé et hiérarchique, et que l'information est souvent gardée secrète sous couvert de confidentialité ou de secret militaire. Elle a révélé que pour y accéder, elle a dû faire appel à des officiels de haut rang, dont l'ancien ministre de l'Intérieur, le général Lamine Cissé. Même avec ce soutien, Mme Ndiaye sentait que le personnel était peu disponible, et n'était pas disposé à divulguer les statistiques dont il disposait. Elle a suggéré que la raison de cette réticence pourrait être qu'au Sénégal, la violence envers les femmes et les enfants demeure un sujet relativement tabou. Elle a affirmé que bien que les discriminations sexuelles et l'impunité existent toujours au sein des ISS, ces problèmes sont très peu discutés. Il serait donc indispensable d'améliorer l'accès à l'information pour poursuivre les efforts en matière d'intégration systématique des questions de genre dans le secteur de la sécurité, et pour reconnaître les efforts en la matière qui ont porté fruit.

Une enquête plus approfondie menée par l'AMLD a révélé qu'il existe peu ou pas de coordination sur le partage d'information ou sur les programmes en matière de genre dans les ISS étudiées. Mme Ndiaye a souligné que dans ces ISS, le concept de « genre » était compris uniquement comme la proportion de personnel féminin, avec très peu d'analyse des rapports de genre ou des postes occupés par les femmes. Toutefois, elle a ajouté que le rôle du ministère de la Famille dans ce domaine était de plus en plus important dans ce domaine, bien qu'il n'y ait toujours pas de planification nationale en fonction du genre, comme la promotion de l'intégration systématique des questions de genre dans le processus budgétaire et législatif.

SÉNÉGAL : LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Institution du secteur de la sécurité	Représentation des femmes	Information supplémentaire
Forces armées (troupes)	<ul style="list-style-type: none"> En 2008, le président sénégalais Abdoulaye Wade a autorisé le recrutement des femmes dans les forces armées. Il y a présentement 459 femmes dans les forces armées, soit 3.5% du personnel total. Sur les 50 étudiants inscrits à l'École nationale des officiers d'active, 10 sont des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> Initialement, le 12e bataillon de formation de Dakar-Bango devait recevoir 100 filles et 1000 garçons. Toutefois, des limites d'infrastructure ont fait descendre le quota à 50 filles. À l'École d'infanterie à Thiès, les femmes ne sont pas admises à cause des « contraintes physiques et opérationnelles et du besoin constant de disponibilité des soldats d'infanterie ».
Forces armées (service de santé)	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes furent d'abord recrutées dans les Forces armées sénégalaises dès 1984, au sein des services de santé de l'armée. Il y a 32 femmes, soit 11.4% des 280 officiers médicaux qui sont employés par les services de santé des forces armées. L'École militaire de santé compte 29 étudiants, dont 12 sont des femmes (29.3%). 	<ul style="list-style-type: none"> Parmi elles, on trouve 1 lieutenant-colonel, 7 commandants, 13 capitaines et 11 lieutenants. Seules les femmes médecins militaires et les agentes de santé ont participé à des opérations de maintien de la paix. Les femmes des autres unités n'ont pas encore le grade nécessaire pour être déployées dans ce genre d'opération.
Gendarmerie	<ul style="list-style-type: none"> De 2007 à 2009, 150 femmes ont été admises à l'École des officiers de la gendarmerie nationale (50 par an). L'année 2008 a marqué le début du recrutement des femmes dans le corps des officiers étudiants au niveau opérationnel. Il y a présentement 3 femmes parmi les 198 aspirants officiers (1.5%). 	<ul style="list-style-type: none"> Une femme gendarme est en formation au Maroc (2008-2012), une en Italie (2009-2014), et une aux États-Unis (2008-2010).
Police	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes sont présentes dans la police depuis 1984. Les forces de police comptent environ 5000 officiers de police ; moins de 200 d'entre eux sont des femmes (4%). Présentement, il y a 6.8% de femmes et 93.2% d'hommes commissaires ; 7.7% de femmes et 92.3% d'hommes agents de police ; 5.5% de femmes et 94.5% d'hommes inspecteurs ; 1.38% de femmes et 98.62% d'hommes inspecteurs de police. Parmi les 100 commissaires divisionnaires de classe exceptionnelle, 3 sont des femmes : une dans la direction de la police de l'air et des frontières, une dans la direction des passeports et titres de voyage, et une qui est directrice intérimaire de l'Académie nationale de police. 	<ul style="list-style-type: none"> Parmi les femmes diplômées de l'École nationale de police, il y a 4 commissaires et officiers, et environ 10 femmes commissaires divisionnaires de classe exceptionnelle. On attend 300 nouvelles recrues, avec un quota de 30 femmes (10%).
Justice	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes représentent 5% du personnel dans les services de justice. Aucune femme n'occupe de poste clé (ex. chef de cabinet ou conseiller technique) et parmi les 8 directeurs du Département de la Justice, une seule est une femme (Direction de la réforme juvénile). 14% des juges sont des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2009, les institutions de rééducation pour mineurs hébergeaient 4215 enfants. Parmi eux, 11% étaient en conflit avec la loi (22 filles et 450 garçons), tandis que 89% étaient en danger moral (menacés d'abus sexuel, de prostitution, etc.) parmi lesquels 2003 filles et 1740 garçons. Il manque environ 450 éducateurs dans le système de rééducation pour mineurs. La norme est d'un éducateur pour 7 jeunes, alors que le ratio actuel est d'un éducateur pour 30 enfants. Toutefois, une partie significative de ces éducateurs sont des femmes.
Prisons	<ul style="list-style-type: none"> Deux ans se sont écoulés depuis l'intégration des femmes, et aucune d'entre elles n'a atteint de poste de haut rang. Il y a 1520 personnes dans le personnel administratif, et aucune femme aux postes de direction, d'officier subalterne ou d'inspecteur. Il y a 1328 gardiens de prisons, parmi lesquels 173 femmes (1.3%). Les prisonnières représentent 2% de la population carcérale. La procédure de recrutement est basée sur la force physique, ce qui rend l'accès à l'emploi difficile pour les femmes. L'objectif de recrutement pour les trois prochaines années est de 550 agents, et le nombre de femmes visé n'est pas spécifié. 	<ul style="list-style-type: none"> Parmi les 37 prisons, 2 sont réservées aux femmes – une à Dakar et une à Rufisque. En 2009, on comptait 7361 prisonniers, dont 280 femmes (3.8%). Des uniformes différents et des toilettes séparées sont disponibles pour les femmes dans les prisons ainsi que dans les bâtiments administratifs. Les femmes ont droit à 14 semaines de congé de maternité (8 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après celui-ci).

INTERVENANTE : MME FATIMATA DICKO-ZOUBOYE, EXAMEN DU MALI

Mme Dicko-Zouboye a expliqué qu'au Mali, accéder à l'information dans le secteur de la sécurité en général, et sur les questions de genre en particulier, s'est avéré problématique pendant l'enquête menée dans le cadre du projet du DCAF. Dans l'ensemble, elle a conclu que le secteur de la sécurité au Mali présentait plusieurs faiblesses dans sa manière de prendre en compte les questions de genre ; qu'il était caractérisé par l'absence d'une politique nationale sur le genre ; et que très peu de femmes travaillaient au sein des ISS. Elle a noté qu'il n'y avait pas de planification en matière de recrutement, pas d'information sur les taux de rétention et d'abandon, et pas de quotas précis pour le recrutement de femmes – qui excède rarement 10%. Selon Mme Dicko-Zouboye, le genre n'est pas pris en compte lors de la planification budgétaire pour le recrutement, la formation ou l'assignation des personnes-ressources pour les questions de genre. Elle a soutenu qu'en dépit de l'adoption et même de la ratification de textes tels que la CÉDEF, la résolution 1325, et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, les déclarations politiques qui en découlent au sujet de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes sont loin de se traduire en actes dans le contexte malien. Mme Dicko-Zouboye a ajouté que bien qu'il existe le Programme de gouvernance partagée de la sécurité et de la paix au Mali, qui vise « à renforcer les capacités des acteurs institutionnels et opérationnels de la sécurité, à optimiser le niveau de formation (technique et éthique) des forces de sécurité, à mieux coordonner les structures, à impliquer et responsabiliser le plus largement possible les acteurs du développement dans la gouvernance de la sécurité », les questions de genre n'ont pas été prises en compte de manière active.³

Mme Dicko-Zouboye a aussi souligné l'absence d'implication du public, et soutenu qu'il fallait améliorer la participation de la société civile dans les discussions sur les questions de sécurité, ainsi que dans la définition d'une politique et dans sa mise en œuvre.

MALI : INFORMATIONS TIRÉES DE L'ENQUÊTE

Institution du secteur de la sécurité	Statistiques / Résultats
Ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none"> C'est le seul département à avoir adopté une politique sur l'égalité des sexes, et au sein duquel les femmes sont représentées. Parmi les présidents de tribunal et les procureurs, il n'y a aucune femme. De même, les trois cours d'appel nationales restent une chasse gardée masculine.
Cour suprême	7 des 18 juges sont des femmes (39%) : la présidente de la Cour est une femme, tout comme la présidente de la section administrative.
Cour constitutionnelle	3 des 9 juges sont des femmes (33%).
Tribunal pour enfants	La présidente du Tribunal pour enfants est une femme.
Prisons	Le personnel des services pénitentiaires n'est pas équilibré, et on note une absence de femmes chez les travailleurs sociaux, les administrateurs et les psychologues du système carcéral.
École nationale de police	<ul style="list-style-type: none"> On compte entre 700 et 800 étudiants, mais les données sur la proportion de femmes ne sont pas disponibles. Une femme, juge, y donne des cours sur la correspondance d'affaires.

³ Le PGSPS fait présentement des efforts afin que sa programmation tienne plus compte des dynamiques de genre. Depuis 2010, le PGSPS et DCAF ont commencé une évaluation de la situation du secteur de la sécurité du Mali par rapports aux questions de genre, avec comme objectif d'intégrer la perspective de genre dans sa programmation.

INTERVENANTE : MME CAROLINE BOWAH, PLACE DU GENRE DANS LA RÉFORME POLICIÈRE AU LIBERIA

Mme Bowah a présenté les résultats préliminaires d'un projet, entrepris par l'Institut Nord-Sud, qui explore les expériences des femmes en lien avec la réforme de la police au Liberia et au Sud-Soudan. Grâce à un partenariat avec une organisation locale, des entretiens ont été menés avec des législateurs et des acteurs de la société civile locale et internationale, notamment deux groupes de réflexion: le premier avec des femmes officières de haut rang et des femmes de la société civile, l'autre avec des représentants des forums de la police de proximité.

Au Liberia, la réforme de la police est déjà amorcée. Mme Bowah a expliqué que les principales difficultés rencontrées au départ étaient, d'une part, la présence d'obstacles administratifs à différents échelons des services de police, et d'autre part, une consultation limitée avec la société civile et d'autres parties prenantes au début du processus. Malgré ce début ardu, des efforts ont par la suite été faits pour consulter des organisations de la société civile, qui sont désormais membres du groupe de travail sur le pilier I Paix et sécurité, qui fait partie de la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia. Elle a ajouté que les politiques et les cadres juridiques étaient en place pour procéder à la réforme de la police, notamment l'article VIII de l'Accord de paix global, qui appelle à « une restructuration immédiate de la police nationale, de la force de l'immigration, du service spécial de sécurité (SSS), les gardes de sécurité de la douane et d'autres unités statutaires de sécurité ».

Selon Mme Bowah, les résultats préliminaires de la recherche sont encourageants, bien qu'ils démontrent qu'il reste beaucoup de travail à faire pour intégrer une perspective de genre dans la réforme de la police. Elle a expliqué que le gouvernement semblait avoir l'intention d'augmenter le nombre de femmes dans les effectifs policiers, comme en témoigne l'objectif de 20% de recrues féminines. Toutefois, elle a révélé que la manière d'atteindre cet objectif n'avait pas reçu beaucoup d'attention. Malgré cela, certaines des nouvelles structures et des nouvelles politiques, comme l'établissement de la Section du genre en 2008 et l'adoption d'une politique sur le genre en 2004, peuvent avoir contribué à l'augmentation des femmes cadres au sein de la police. De surcroît, Mme Bowah a affirmé qu'il y a eu de nouvelles politiques pour répondre aux problèmes liés au genre, par exemple les procédures opérationnelles nationales permanentes pour prévenir et répondre aux violences sexistes au Liberia (2009). Par contre, leur efficacité et leur mise en œuvre n'a pas été très concluante – sans doute parce que les agents de la police nationale du Liberia ne sont que très peu au courant de leur contenu. En conséquence, Mme Bowah a conclu que les politiques devaient être accompagnées d'actions concrètes, dont une stratégie pour mettre en œuvre les politiques sur les questions de genre dans le cadre du processus de réforme de la police.

INTERVENANTE : MME MICHÈLE OLGA PÉPÉ, LES EXAMENS CENTRÉS SUR LES QUESTIONS DE GENRE : LE CAS DE LA CÔTE D'IVOIRE

Mme Pépé a présenté les résultats de son examen centré sur les questions de genre en Côte d'Ivoire, qui portait sur la police, les forces armées, la gendarmerie, le système judiciaire et pénal, dans le cadre du projet du DCAF. Elle a identifié une absence de politiques institutionnelles sur le genre en Côte d'Ivoire – il n'y a pas de politique de genre au sein des cinq institutions étudiées, pas même de politiques portant sur le recrutement des femmes ou les réponses aux violences sexistes.

Viviane N'Taho Atsin,
Michèle Olga Pépé
© DCAF, 2010



L'étude s'est penchée sur la discrimination, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels. Mme Pépé a expliqué qu'aucune des cinq ISS étudiées n'avait de protocole ou de procédure spécifique pour répondre à ces crimes. Les personnes qui en sont victimes se font renvoyer au Code pénal et au Code de procédure pénale. Elle a déclaré que, dans l'ensemble, les ISS étudiées n'avaient pas de mécanismes ou d'organes de contrôle interne ou externe, dont le mandat inclurait d'enquêter sur les problèmes liés au genre. Au niveau des mécanismes de contrôle externe, il faut noter la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH), dont la présidente est une femme. Établie en 2005, la CNDH est une commission consultative indépendante, qui supervise toutes les ISS. En termes des mécanismes de contrôle interne, il y a un tribunal militaire dont l'autorité s'étend sur les forces armées, la gendarmerie et la police. Il y a des inspecteurs généraux pour les forces armées, les services de police, le système judiciaire et pénal, mais selon Mme Pépé, aucune de ces organisations n'a de mandat spécifique en ce qui concerne les problèmes de genre. Malgré cela, il est encourageant selon elle de constater que différentes unités de genre sont en voie d'être établies dans différentes ISS ; malheureusement, il n'y a pas de personne-ressource pour les problèmes liés au genre au sein de la gendarmerie.

Mme Pépé a expliqué qu'en termes de politiques de ressources humaines sur les questions comme le mariage, la grossesse, les congés de paternité et de maternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, les ISS complémentaient les décrets nationaux, qui ne tiennent pas compte du genre. Il y a certaines dispositions sexospécifiques, par exemple les femmes disposent de 14 semaines de congé de maternité (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement) alors que les hommes n'ont droit qu'à 3 jours. Toutefois, elle a affirmé qu'il n'y avait pas de politiques sexospécifiques quant aux heures de travail, à la retraite ou à l'allaitement. Les nouvelles mères doivent s'arranger de manière informelle avec chaque administration.

En général, selon Mme Pépé, le concept de genre est mal compris au sein de la société, et tout particulièrement au sein des ISS. Elle a expliqué que bien qu'il existe un cadre politique, dans la Constitution nationale et dans les instruments régionaux et continentaux, il manque toujours de volonté politique et de conscientisation sur les questions de genre parmi tous les segments de la société, et tout particulièrement auprès des femmes.

CÔTE D'IVOIRE : INFORMATIONS TIRÉES DE L'ENQUÊTE

Institution du secteur de la sécurité	Statistiques / Résultats
Forces armées	<ul style="list-style-type: none"> Le personnel féminin des forces armées, ainsi que leurs enfants qui sont « légitimes, légitimés, adoptés, ou qui sont nés hors-mariage mais dont la paternité a été prouvée » bénéficient d'aides. 50% des femmes dans les forces armées sont dans l'armée de terre, 10% dans l'armée de l'air, 2% dans la marine et 38% dans le corps médical. Du total des femmes dans les forces armées (dont le nombre n'est pas connu), 20% ont le grade d'officier, 45% de sous-officier, 25% sont en voie de formation pour devenir officier ou sous-officier, et 10% sont militaires de rang. La majorité des femmes de haut rang sont dans le corps médical, mais aucune n'a un rang plus élevé que celui de colonel. Selon le représentant des ressources humaines de l'armée, il y a un quota de recrutement de femmes, et les tests physiques du processus de recrutement ont été ajustés pour les femmes.
Gendarmerie	<ul style="list-style-type: none"> Il n'y a aucune femme dans la gendarmerie, bien qu'il n'y ait pas d'interdiction spécifique pour le recrutement des femmes. On explique que ce sont les rôles sociaux des femmes qui les empêchent de s'enrôler dans la gendarmerie, et de remplir les conditions institutionnelles – par exemple, la mobilité opérationnelle.
Services judiciaires et pénitentiaires	<ul style="list-style-type: none"> En 2007, le ministère de la Justice et des Droits de l'homme a été établi, avec un juge spécialiste des affaires de genre dans chaque parquet. 90% du budget pour ces postes provient de l'ONU, et 10% du ministère. Il y a un quota de 30% de recrutement de femmes. Des ateliers de formation sur le genre ont eu lieu au sein du système judiciaire (qui inclut l'administration pénitentiaire), en collaboration avec le bureau de l'ONU en Côte d'Ivoire. Depuis 2007, 6 séances de formation sur le genre ont été organisées pour des groupes de 50 personnes issues de toutes les parties du système. En moyenne, chaque formation a duré 3 jours. Bien que ce soit positif, ces séances sont limitées et ne touchent qu'une fraction du personnel. Un réseau de formateurs sur le genre a été établi, et rassemble 20 juges.
Police	<ul style="list-style-type: none"> À la fin des années 1990, un quota a été introduit pour le recrutement des femmes au sein de l'École nationale de police (ENP) et un certain nombre de places ont été réservées aux femmes. Cette politique a par la suite été abandonnée, afin « de ne pas pénaliser les femmes », selon les dires des représentants de la Police nationale. Il y a présentement 1887 femmes à l'École nationale de police, soit 11.4% du total d'étudiants. Les femmes sont soumises aux mêmes critères que les hommes pour être admises à l'ENP. En 2009, une séance de formation sur le genre a été offerte aux commissaires de police et aux directeurs ; elle a rassemblé environ 50 fonctionnaires durant 3 jours. À l'ENP, des séances thématiques sur les questions de genre ont été organisées, en collaboration notamment avec le Comité international de la Croix-Rouge et le Bureau international catholique de l'enfance. De plus, un projet de module de formation sur le genre est en phase de développement.



THÈME 2 : LA PRESTATION DE SERVICES DE SÉCURITÉ ET DE JUSTICE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

L'un des mandats fondamentaux des institutions du secteur de la sécurité est de fournir des services de sécurité et de justice qui répondent aux différents besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles. À l'heure actuelle, toutefois, les ISS en Afrique de l'Ouest ne remplissent pas toujours cette fonction de manière adéquate. Plus particulièrement, les femmes continuent de faire face à des taux de violence élevés et à des obstacles considérables qui limitent leur accès à la justice – notamment des lois discriminatoires, le manque d'aide juridique et la corruption institutionnelle. En dépit de leur prévalence élevée, les crimes de violences sexistes, incluant le trafic d'êtres humains et les violences domestiques et sexuelles, ne font pas partie des priorités des ISS.

Ceci étant dit, il y a des exemples d'initiatives spécifiques ayant été mises en place pour pallier les manques et améliorer l'accès aux services de sécurité et de justice. Ces initiatives varient dans leur forme et leur portée, d'une révision de la constitution et du code pénal à l'établissement d'unités de soutien aux familles et de centres d'aide juridique, en passant par l'adoption de lois sur la violence domestique.

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : JOSEPHINE ODERA, DIRECTRICE DU PROGRAMME RÉGIONAL, BUREAU SOUS-RÉGIONAL DE L'UNIFEM EN AFRIQUE DE L'OUEST

INTERVENANTE : MME KEMI ASIWAJU, DIRECTRICE EXÉCUTIVE ADJOINTE, CENTRE POUR L'ÉDUCATION SUR LE MAINTIEN DE L'ORDRE PUBLIC (CENTRE FOR LAW ENFORCEMENT EDUCATION (CLEEN)), NIGERIA

Mme Asiwaju a présenté les défis et les bonnes pratiques ayant été identifiés dans le travail que le CLEEN a effectué avec la police nigériane. Le CLEEN est une ONG dont la mission est de promouvoir la sûreté publique, la sécurité et une justice accessible à tous, à travers la recherche empirique, le plaidoyer auprès du parlement du Nigeria et les programmes de formation.

INTERVENANTE : MARIA DAS DORES GOMES, JUGE DU TRIBUNAL SUPRÊME DE PRAIA, CAP-VERT

Mme Gomes a discuté de l'importance des cadres juridiques pour fournir des services de sécurité aux hommes comme aux femmes. Elle a présenté un historique de l'évolution des structures légales au Cap-Vert pour la provision de services judiciaires aux femmes, et la reconnaissance de leurs droits comme citoyennes à part entière.

PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : DES CADRES JURIDIQUES ADÉQUATS ET DES STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE

Mme Gomes a expliqué qu'au **Cap-Vert**, comme dans d'autres pays ouest-africains, les discriminations envers les femmes persistaient dans l'ensemble de la société. Leur statut inférieur est souvent attribué aux traditions, à la culture et à la religion. Toutefois, elle a soutenu que des mesures juridiques pouvaient et devaient être prises pour changer ce qui est considéré comme un crime, afin d'éliminer progressivement ce genre de discrimination. Dans le cas du Cap-Vert, ces mesures ont commencé par une mise à jour du code pénal et la révision de la Constitution pour y intégrer les concepts d'égalité et de liberté, et pour y introduire des références à des cadres juridiques internationaux. Mme Asijawu a averti, toutefois, que les lois et les politiques ne suffisaient pas à s'assurer que les femmes soient protégées des discriminations, que ce soit dans la société en général ou dans le secteur de la sécurité. Elle a souligné l'important d'avoir une stratégie claire pour l'application des lois ; une telle stratégie peut inclure des formations, des stratégies de recrutement, des interventions de proximité, et des modifications aux politiques internes du secteur de la sécurité.

CAP-VERT :

Mme Gomes a expliqué dans sa présentation que depuis l'indépendance en 1975, un certain nombre de mesures ont été prises pour prévenir la discrimination et la violence sexuelle envers les femmes, et protéger celles qui en sont victimes, notamment par des changements dans la manière dont la loi définit ces crimes. En plus de révisions à la Constitution, des changements ont été apportés au Code pénal. Par exemple, le trafic d'être humains et les crimes sexuels ne sont plus considérés seulement comme des problèmes moraux, mais aussi comme des questions de liberté et d'autonomie individuelle. L'exploitation sexuelle des femmes et la violence domestique sont donc désormais punissables selon le Code pénal.

CAP-VERT : RÉVISIONS À LA CONSTITUTION

Constitution	Implications
Constitution du 13 Octobre 1980	Affirme l'égalité de tous les citoyens sans distinction fondée sur le sexe ou autres critères.
Constitution révisée de 1992	Affirme que les lois nationales doivent se conformer aux principes et aux normes du droit international, tout particulièrement aux principes d'égalité, de liberté de pensée, de liberté de mariage et de liberté de mouvement.
Nouvelle Constitution de 2010	Garantit les droits fondamentaux à la protection, à l'accès à la justice, et le principe d'égalité dans différentes branches du droit.



Oulie Keita
© DCAF, 2010

SIERRE LEONE :

M. Francis Alieu Munu, l'inspecteur général adjoint (IGA), a expliqué dans sa présentation que des lois importantes en matière d'égalité des sexes, de justice et de sécurité avaient été votées en Sierra Leone afin de répondre aux différentes formes d'inégalité et de marginalisation qui affectent les femmes dans leur vie quotidienne, et pour améliorer la capacité de la police à répondre aux violations des droits des femmes.

SIERRA LEONE : DES LOIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Loi	Implications
Loi sur la lutte contre la traite – 2005	Empêche l'exploitation des hommes, des femmes et des enfants par le biais d'un déplacement depuis leur lieu de résidence d'origine.
Loi sur la violence domestique – 2007	Criminalise la violence domestique et définit les actions policières pour venir en aide aux victimes de violence domestique et leurs droits à des réparations.
Loi sur la dévolution des successions – 2007	Établit des dispositions pour que les successions puissent être dévolues aux femmes, et pour que les femmes puissent hériter de terres et de biens.
Loi sur l'enregistrement des mariages coutumiers et sur le divorce – 2009	Établit des dispositions pour faire reconnaître juridiquement les mariages contractés selon des rites coutumiers/traditionnels, et pour leur donner le même statut que les mariages et les divorces civils, chrétiens, musulmans.

DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE ET INTERVENTIONS DE PROXIMITÉ

Mme Asiwaju a souligné qu'il était utile d'inclure un forum interactif pour favoriser la participation du public dans les processus d'élaboration ou d'amendement de lois et de politiques. Cela garantit la participation des membres de la population qui sont en contact au quotidien avec la police et les autres acteurs du secteur de la sécurité. De même, pendant la période de questions, Mme Janet Sallah-Nije de Gambie a insisté sur la nécessité de tenir des consultations publiques durant la RSS, puisque le public est le bénéficiaire direct des services de sécurité, et se trouve donc dans la meilleure position pour identifier les besoins et les problèmes les plus urgents. Toutefois, les participants réunis en petits groupes pour la discussion ont trouvé que le financement posait problème lorsque venait le temps de consulter le public, et que ce manque de ressources limitait souvent le nombre, la portée et la viabilité de ce travail de proximité dans les communautés.

De surcroît, Mme Eva Dalak a mis en garde contre l'idée selon laquelle les programmes de participation des communautés tiendraient toujours compte des dynamiques de genre, alors que dans les faits la participation du public ne garantit pas l'implication des hommes et des femmes. Elle a présenté le cas de la **Côte d'Ivoire**, où lors d'un cas de viol dans un village reculé, les policiers sont allés interroger le chef du village – et non la victime. Elle a suggéré qu'il était nécessaire d'augmenter la formation pour que les services de sécurité aux communautés soient plus sensibles aux sexospécificités, et pour que les femmes soient consultées au même titre que les hommes.

NIGERIA :

Selon Mme Kemi Asiwaju, l'ONG CLEEN a créé un forum interactif permettant la participation du public afin d'aider le gouvernement à mettre sur pied des comités techniques sur la réforme de la police. Le forum portait sur le type de services policiers requis et désirés par le public. Pour y parvenir, le CLEEN a lancé l'initiative de la « semaine des visiteurs dans les postes de police » afin d'encourager les résidents à visiter leur poste de police local et à donner leur opinion sur le travail des policiers.

GUINÉE-BISSAU :

Denise Dantas de Aquina de BINUGBIS a expliqué dans sa présentation qu'en Guinée-Bissau, on projette de mettre en œuvre un « bureau de police modèle » (BPM) basé sur des principes d'action policière centrée sur les citoyens et les communautés. Le BPM est censé bénéficier aux individus et à la communauté dans son ensemble. Une fois que sa mise en œuvre sera complétée avec succès, d'autres BPM seront établis dans l'ensemble du pays. Le projet soutiendra la capacité de la Guinée-Bissau dans ses habiletés policières et de sécurité interne et favorisera un accès à la justice accru pour la population. Le plan d'action pour le développement du BPM intègre le genre de façon transversale. Ainsi, une « unité pour les personnes vulnérables » a été établie dans le BPM et la représentation équilibrée des sexes est un aspect important du processus de sélection du personnel. Sur un total de 34 postes vacants, 20% sont réservés aux policières. Sur 14 candidates, 7 ont été sélectionnées (50%).

TROISIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LES INITIATIVES SPÉCIFIQUES POUR AMÉLIORER L'ACCÈS À LA JUSTICE

Mme Gomes a noté que malgré l'importance des cadres juridiques et des consultations publiques pour assurer des services de sécurité et de justice réceptifs, ces cadres n'étaient pas nécessairement suffisants pour garantir à tous les citoyens une connaissance de leurs droits et un accès à des recours lorsque ceux-ci ont été bafoués. Les autorités doivent donc, selon elle, prendre des mesures pour rendre les services de sécurité et de justice plus facilement accessibles pour la population grâce à des initiatives d'information du public et des interventions de proximité.

Par exemple, dans les discussions en petits groupes, le général de brigade Komba Mondeh a expliqué que la poursuite pour viol est problématique parce que c'est à la victime qu'incombe le fardeau de prouver le crime. Les juges demandent des témoins, mais parfois il n'y en a pas, ou ceux qui existent ne se présentent pas à la cour. Il a expliqué qu'à cause du stigmata culturel qui entoure le viol en Afrique de l'Ouest, beaucoup de gens ne veulent pas être impliqués comme témoins dans une affaire de viol. Il a suggéré que les tribunaux assurent l'anonymat des témoins, ou que les procès aient lieu de manière moins publique, afin d'encourager les victimes comme les témoins à aller de l'avant. Le général de brigade Mondeh a expliqué qu'en **Sierra Leone**, les victimes qui dénonçaient un viol à la police devaient se soumettre à un examen médical très coûteux. Il a déclaré que le fait de demander aux victimes de payer pour prouver qu'elles avaient été violées apportait encore plus de stress et de douleur à une personne qui souffrait déjà, et il a suggéré que les examens médicaux n'entraînent plus de dépenses pour les victimes. Les participants ont discuté des manières dont les victimes et les témoins pouvaient être encouragés à témoigner. Ils ont suggéré de rendre les sentences publiques, d'exiger que les coupables purgent la peine maximale pour leur crime, d'interdire la liberté sous caution pour les personnes reconnues coupables de viol ou de violence sexuelle, et d'encourager les victimes de viol à agir collectivement, puisqu'elles seraient sans doute plus à l'aise de parler en groupe.

SIERRA LEONE :

L'inspecteur général adjoint Francis Alieu Munu a noté, dans sa présentation, que la Sierra Leone avait établi des unités de soutien aux familles (USF) afin de garantir que des organisations spécialisées puissent répondre aux besoins médicaux, juridiques, psychologiques et de protection des survivantes de violence sexuelle et sexiste (VSS). Ces unités ont aussi pour mandat de protéger les victimes, de faire de la prévention, de mener des enquêtes, et d'entreprendre des poursuites juridiques dans les cas de VSS, de violence domestique et de trafic d'êtres humains, ainsi que d'informer et sensibiliser la population. Il y a présentement 43 USF établies à travers le pays, qui emploient 317 personnes (178 hommes et 139 femmes). Les USF sont soutenues par le développement de manuels, par des procédures opératoires permanentes, et par la formation continue des agents de police.

CAP-VERT :

Mme Marie dos Dores Gomes a expliqué comment des centres d'aide juridique avaient été établis au Cap-Vert afin de lutter contre les obstacles économiques à l'accès à la justice. Ces centres offrent une aide juridique et font la promotion de l'accès à la justice pour les hommes et les femmes qui sont en situation économique difficile, afin que la classe économique d'une personne ne soit pas un obstacle à la réalisation de ses droits et à la justice.

LIBERIA :

Dans sa note d'information sur les enseignements tirés, Mme Carrie Marias a mentionné qu'une Cour spéciale avait été établie pour répondre aux cas, passés et présents, de violence contre les femmes, notamment des cas de viol. De plus, le ministère de la Santé et du Bien-être social a reconnu que la violence sexuelle avait des implications pour la santé mentale, et que les programmes nationaux de santé devaient répondre aux traumatismes mentaux résultant d'une violence sexuelle. Le ministère, l'Association de psychologues du Liberia et d'autres ONG travaillent présentement en consultation pour élaborer de tels programmes.

SIERRA LEONE :

Dr Nana Pratt a expliqué que le Centre Arc-en-Ciel (*Rainbow Center*), établi en Sierra Leone par le *International Rescue Committee*, offre des examens médicaux gratuits aux victimes de viol. De tels centres, toutefois, ne sont pas présents dans les milieux ruraux. Elle a recommandé que toutes les cliniques, en milieu urbain et rural, comptent un médecin capable de remplir les papiers nécessaires pour signaler un cas de viol, et que les examens médicaux en cas de viol ne soient pas conduits uniquement par les médecins de la police.

« Le gouvernement, seul, ne peut pas assurer la pleine sécurité de ses citoyens et de leurs propriétés sans la coopération et la collaboration actives de la population et de tous les partenaires... La société civile est la mieux placée pour superviser les politiques et les programmes du gouvernement, pour exiger la reddition de compte de la part du gouvernement sur les questions de sécurité et pour appeler à la mise en œuvre des déclarations, accords et résolutions adoptés par le pays au niveau national, régional et international ».

**- Mme Comfort Funke Oladipo,
Nigeria, présentation**

THÈME 3 : LE CONTRÔLE PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE : LA COLLABORATION ENTRE LES ORGANISATIONS DE FEMMES, LES MÉCANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Les organisations de la société civile (OSC) jouent un rôle clé pour engager la responsabilité des ISS envers les cadres juridiques nationaux et internationaux en matière de genre. Les OSC qui travaillent sur les questions de genre et sur les problèmes qui touchent les femmes occupent une position idéale pour superviser les activités du gouvernement, pour effectuer des recherches, pour faire pression et pour former les ISS sur des problématiques telles que les droits des femmes ou la prévention du trafic d'êtres humains. Les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes, les organes nationaux dédiés aux sexospécificités (par exemple un ministère de la Condition féminine ou un Conseil de l'égalité), jouent aussi un rôle essentiel dans la supervision des ISS.

Toutefois, en Afrique de l'Ouest, il existe souvent un gouffre énorme entre ces différents types d'organisations. Les organisations de femmes, et les OSC en général, souffrent souvent d'un manque de connaissances techniques sur les questions de sécurité. Du côté des ISS, il y a un manque de transparence, et les OSC se trouvent devant des obstacles insurmontables lorsqu'elles essaient d'accéder à certaines informations ou au personnel qui travaille dans les ISS. Enfin, les relations entre les deux sont fondées sur un passé fait de méfiance. Les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes sont souvent exclus des organes nationaux de sécurité tels que les conseils de sécurité nationale, en plus de manquer à la fois d'expertise et d'intérêt envers les questions de sécurité et de défense. Pourtant, il existe quelques exemples récents de collaboration entre ces trois acteurs essentiels du secteur de la sécurité, plus précisément en Côte d'Ivoire, au Liberia, au Nigeria et en Sierra Leone.



Dr Uju Agomoh, Dr Nana Pratt, Colonel Kani Diabaté Coulibaly,
AIG Francis Aliou Munu © DCAF, 2010

PRÉSIDENT DE SÉANCE : M. BOUBACAR N'DIAYE, RÉSEAU AFRICAIN DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

INTERVENANTE : DR NANA C. E. PRATT, RÉSEAU DES FEMMES DU FLEUVE MANO POUR LA PAIX (REFMAP), SIERRA LEONE

Dr Pratt a présenté le REFMAP, un réseau de la société civile formé en 2000 par des femmes issues des pays de la sous-région du fleuve Mano : la Guinée, le Liberia et la Sierra Leone, rejoints plus tard par la Côte d'Ivoire. Elle a exposé brièvement les principales activités de renforcement des capacités et de sensibilisation menées par le REFMAP dans les communautés situées près des frontières de la Sierra Leone, et au niveau sous-régional dans l'Union du fleuve Mano.

INTERVENANT : CECIL GRIFFITHS, ASSOCIATION NATIONALE LIBÉRIENNE DE MAINTIEN DE L'ORDRE (LIBERIAN NATIONAL LAW ENFORCEMENT ASSOCIATION (LINLEA)), LIBERIA

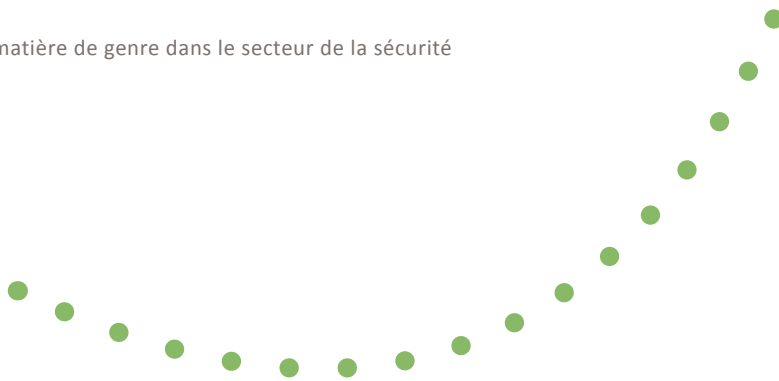
M. Griffiths a présenté la LINLEA et son chapitre féminin, la LIFLEA (*l'Association féminine libérienne de maintien de l'ordre ou Liberia Female Law Enforcement Association*). Il a expliqué que la LINLEA travaillait sur la RSS depuis 1996, collaborant parfois directement avec le gouvernement, et que la LIFLEA faisait la promotion de la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans les ISS.

INTERVENANTE : SALIMATA PORQUET, PRÉSIDENTE, RÉSEAU POUR LA PAIX ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES DANS LA RÉGION DE LA CEDEAO (RESPFECO), CÔTE D'IVOIRE

Mme Porquet a présenté le RESPFECO, et a discuté des mesures prises en Côte d'Ivoire afin d'aider les OSC de femmes à s'organiser en vue de renforcer leur implication dans la RSS et la consolidation de la paix.

INTERVENANTE : COMFORT FUNKE OLADIPO, DIRECTRICE ADJOINTE DU DÉVELOPPEMENT DES FEMMES, MINISTÈRE FÉDÉRAL DE LA CONDITION FÉMININE ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL, NIGERIA

Mme Oladipo a brièvement exposé les liens entre les OSC, les mécanismes nationaux de promotion de l'égalité des sexes/de la femme, et les ISS, et souligné l'importance de renforcer ces liens pour le bénéfice de tous. Elle a présenté un certain nombre de mesures et d'efforts ayant été entrepris au Nigeria pour réformer le secteur de la sécurité, et pour réviser les politiques de défense afin d'y intégrer certaines questions de genre.



PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET LA SENSIBILISATION POUR LES OSC

Tous les intervenants et certains des participants ont identifié le besoin de renforcer les capacités et de mener des activités de sensibilisation visant les organisations de femmes, et le besoin de développer leur compréhension des enjeux de la RSS et leur confiance pour aborder les ISS. Dans sa présentation, Mme Oladipo a identifié une compréhension limitée chez les femmes de leur potentiel et de leur pouvoir d'engager le dialogue avec les ISS et d'influencer positivement la consolidation de la paix, la prévention des crises et la réhabilitation. M. Zeini Moulaye a ajouté durant les discussions en groupes que les membres de la société civile ne semblaient pas avoir conscience du rôle des ISS, et que cela rend difficile l'appropriation locale du processus de RSS et sa supervision. Cette opinion semblait confirmer celle du Dr Pratt, qui soutenait dans sa présentation que les femmes manquaient d'information et de confiance en elles pour entrer en contact et travailler avec des acteurs du secteur de la sécurité. Elle a illustré ses propos avec l'exemple des femmes dans les communautés frontalières de la **Sierra Leone**, dont beaucoup sont des commerçantes transfrontalières, mais qui pourtant avaient des niveaux de connaissances très bas sur les fonctions de la police, des forces armées, des agents de douanes et d'immigration, ainsi que sur les protocoles de l'Union du fleuve Mano sur la circulation des biens et des personnes.

GUINÉE ET LIBERIA :

Dr Pratt a expliqué que le REFMAP avait conçu et mis en œuvre un programme de formation de quatre jours pour les communautés limitrophes à la Guinée et au Liberia. Le programme consistait en une série d'activités de renforcement des capacités visant à améliorer les connaissances et la compréhension de la prévention et de la gestion de conflits, des systèmes d'alerte rapide, du partage d'information, du réseautage, du plaidoyer et des activités de pression politiques, ainsi que l'examen rapide des dispositifs de sécurité au sein des communautés. Selon elle, le résultat de ce programme a été la fin « du mythe et du secret » qui entourent le secteur de la sécurité, et une meilleure compréhension par les groupes de femmes du rôle qu'elles pouvaient jouer, par exemple dans le recrutement des forces armées. Selon Dr Pratt, elles avaient gagné assez de confiance en elles au bout des quatre jours pour demander à être représentées dans les comités de sécurité du district et à participer aux comités locaux de partenariat de la police.

CÔTE D'IVOIRE :

Dans sa présentation, Mme Porquet a décrit une série d'activités de formation et de renforcement des capacités tenues en Côte d'Ivoire afin d'informer et de renforcer l'assurance des organisations de femmes dans les domaines de la paix et de la sécurité. Par exemple, en 2007 et en 2008, l'ONU a organisé des séminaires sur les résolutions 1325 et 1820.

DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LES RÉSEAUX ET LA CONSTRUCTION DE COALITIONS ENTRE LES OSC

Les intervenants ont souligné l'importance du réseautage entre les OSC, et de la coordination des messages utilisés pour faire pression sur le gouvernement, afin d'avoir un impact plus fort. Mme Porquet a soutenu dans sa présentation que les groupes de femmes devaient s'organiser et parler d'une seule voix pour augmenter la portée et l'impact de leurs activités de plaidoyer et de lobbying, indépendamment de leurs affiliations politiques ou religieuses. Sans une telle coordination, elle estime que les messages sur la place du genre dans la RSS risquent d'être faibles, ou de se perdre parmi les variétés de messages qui proviennent des OSC. Les participants ont noté qu'un message renforcé et unifié de la société civile pouvait influencer la volonté politique, surtout auprès des élus, et faire avancer les questions de genre et de sécurité dans les priorités du gouvernement. De même, M. Griffiths a affirmé que les OSC pouvaient rencontrer plus de succès dans leurs interactions avec les gouvernements si elles formaient des coalitions ou des groupes de travail, puisque ceux-ci pouvaient présenter un message plus fort et plus cohérent que celui d'une organisation individuelle. De plus, il a soutenu que le réseautage et les visites d'échange avec des OSC situées dans d'autres pays et ayant connu le processus de RSS pouvaient faciliter le partage et l'échange d'idées et d'expériences, et ainsi renforcer les capacités de manière informelle. De même, Dr Pratt a insisté sur le besoin de réseaux nationaux et régionaux, et de partage d'expérience pour les organisations de femmes afin que ces organisations puissent apprendre les unes des autres et se soutenir mutuellement.

LIBERIA :

Dans sa note d'information sur les enseignements tirés, M. Griffiths a expliqué qu'en 2006, la LINLEA avait facilité la formation du Groupe de travail de la société civile sur la réforme du secteur de sécurité, qui comprend environ dix OSC et dont la mission est de surveiller le processus de RSS, de suggérer des options stratégiques alternatives, et d'engager un dialogue avec le gouvernement au sujet des questions soulevées par la RSS, incluant les questions de genre. Selon M. Griffiths, l'établissement d'un groupe de travail a amélioré la visibilité conjointe de toutes les OSC, et a résulté en une invitation de la part de la Commission sur la gouvernance à participer à la formulation de la Stratégie de sécurité nationale du Liberia, ainsi qu'en une invitation par le Pilier de la paix et la sécurité de la Commission de la reconstruction et le développement au Libéria à assister à ses réunions et à participer à ses délibérations et à son processus décisionnel.

CÔTE D'IVOIRE :

Dans sa note d'information sur les enseignements tirés, Mme Porquet a expliqué que les organisations de femmes de Côte d'Ivoire étaient désormais mieux organisées, et parlaient d'une seule voix, suite à une initiative du RESPFECO pour rassembler les OSC de femmes dans des réseaux selon leurs thématiques de travail. Par exemple, il y a le Forum international des femmes pour la paix, l'égalité et le développement (FIFEM) et un réseau qui se concentre sur les problématiques de genre en lien avec les élections.

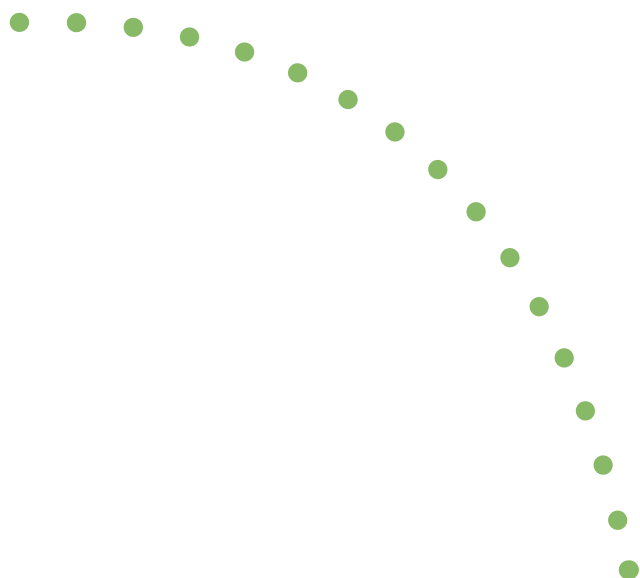
GUINÉE :

Mme Porquet a aussi rapporté que, suite à la crise de septembre 2009 en Guinée, une mission de solidarité avait été organisée par des OSC d'Afrique de l'Ouest pour soutenir les femmes guinéennes, particulièrement celles ayant été victimes de violences aux mains des forces armées. La mission de solidarité incluait des représentantes de Femmes Africa Solidarité (FAS), de l'Organisation panafricaine des femmes, du Réseau des femmes pour la paix et la sécurité en Afrique (Women Peace and Security Network Africa), du Réseau ouest-africain pour l'édification de la paix (West Africa Network for Peacebuilding) et de RESPFECO. Les membres de la mission ont examiné l'impact de la crise sur les femmes et les filles, et ont présenté leurs recommandations sur les actions à prendre lors de réunions avec des membres du Gouvernement guinéen, incluant le Premier ministre, le ministre des Affaires étrangères, le ministre de la Justice, ainsi que des hauts fonctionnaires, des parlementaires, ainsi qu'avec des OSC et des groupes de femmes.

TROISIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LE RENFORCEMENT DES LIENS ENTRE LES OSC, LES MÉCANISMES NATIONAUX DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES ISS

Les participants ont insisté sur l'importance de formaliser et de renforcer les liens entre la société civile et les décideurs dans le secteur de la sécurité. Dans sa présentation, Mme Oladipo a soutenu qu'une paix durable était la responsabilité de tous, et qu'une forme d'équilibre des pouvoirs devrait exister entre les OSC, les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et les ISS. Selon elle, pour la réalisation efficace des mandats de chacun de ces trois types d'acteurs, il est nécessaire qu'ils collaborent sur la RSS, la prévention des crises, les négociations de paix et la consolidation de la paix, ainsi que sur la reconstruction post-conflit. De plus, Dr Pratt a expliqué que des mécanismes de collaboration renforcée entre ces trois types d'acteurs offraient à la société civile des opportunités de suivi et de sensibilisation, et ouvrait des canaux de communication et de soutien par le biais des échanges d'idées, de recommandations et de formations. Elle a aussi souligné que les femmes, particulièrement dans les zones frontalières, pouvaient jouer un rôle d'alerte précoce pour les conflits, et que les liens entre les OSC de femmes et le gouvernement permettaient une surveillance plus efficace et de meilleures réponses face à de tels risques.

L'IGA Munu de la police de la **Sierra Leone** a ajouté que, comme cela s'est produit dans son pays, les partenariats multilatéraux pouvaient mener à un élan soutenu dans la formation et la mise en œuvre d'un processus de RSS tenant compte du genre. Durant les discussions de groupe, les participants ont fait part de leur inquiétude par rapport aux abus de pouvoir et à l'impunité dont bénéficie le personnel de sécurité, notamment dans les cas de viols et d'exploitation sexuelle commis par les gardiens de prison ou les policiers. Certains participants ont suggéré d'améliorer l'accès aux ISS pour les groupes de défenseurs des droits humains afin de réduire la fréquence de ces violences. Mme Caroline Bowah a soulevé la question de la position antagoniste entre les OSC et le gouvernement. Elle a présenté l'exemple du **Liberia**, où les forces de police étaient en processus de dissolution, et où les anciens agents de police créaient des soucis pour la société civile. Selon Mme Bowah, c'est l'ensemble du pays qui est affecté lorsque les relations entre la société civile et les forces de sécurité sont tendues, et pour cette raison il est essentiel qu'il y ait un dialogue entre eux à moyen et long terme.



NIGERIA :

Dans sa présentation, Mme Oladipo a expliqué qu'afin d'augmenter la participation des femmes à la RSS et à la consolidation de la paix, le gouvernement du Nigeria a établi en 2007 un Comité interministériel sur le genre et la paix, sous l'égide du ministère fédéral de la Condition féminine et du Développement social. Ce comité est composé de personnel militaire et paramilitaire, des forces de police, de ministères et de services gouvernementaux ainsi que d'OSC. L'objectif était de rassembler des représentants de la société civile, du mécanisme de promotion de l'égalité des sexes et des ISS pour mettre en œuvre les résolutions 1325 et 1820, et l'article 2 de la Déclaration solennelle de l'Union africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Selon Mme Oladipo, cette initiative a non seulement augmenté la participation des organisations de femmes dans le processus de RSS et de consolidation de la paix, mais il a amélioré le dialogue entre les OSC et le gouvernement.

UNION DU FLEUVE MANO :

Dans sa présentation, Mme Oladipo a expliqué qu'afin d'augmenter la participation des femmes à la RSS et à la consolidation de la paix, le gouvernement du Nigeria a établi en 2007 un Comité interministériel sur le genre et la paix, sous l'égide du ministère fédéral de la Condition féminine et du Développement social. Ce comité est composé de personnel militaire et paramilitaire, des forces de police, de ministères et de services gouvernementaux ainsi que d'OSC. L'objectif était de rassembler des représentants de la société civile, du mécanisme de promotion de l'égalité des sexes et des ISS pour mettre en œuvre les résolutions 1325 et 1820, et l'article 2 de la Déclaration solennelle de l'Union africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Selon Mme Oladipo, cette initiative a non seulement augmenté la participation des organisations de femmes dans le processus de RSS et de consolidation de la paix, mais il a amélioré le dialogue entre les OSC et le gouvernement.

GHANA :

Durant les discussions de groupe, certains participants ont soutenu que le manque de transparence dans les ISS pouvait poser problème pour les OSC qui tentent de dialoguer avec les ISS ou de surveiller leurs activités. Les participants ont exprimé le besoin d'élaborer des meilleurs mécanismes pour informer le public. Selon l'une des personnes participantes, la loi sur la liberté d'accès à l'information au Ghana a non seulement permis d'accomplir des progrès substantiels sur le droit fondamental à l'information, elle a aussi amélioré la qualité des liens entre le public et les ISS et a augmenté leur capacité de suivre les progrès envers des politiques plus équitables en matière de genre.

SIERRA LEONE :

Dans sa présentation, l'IGA Munu a expliqué que le Comité national sur la violence sexiste était un comité qui rassemblait plusieurs acteurs, incluant des agences gouvernementales et non gouvernementales, telles que des OSC, des organisations de droits humains et des agences onusiennes, et qui visait à unir tous ces acteurs pour répondre aux cas de violences sexuelles et sexistes. Il a précisé que ce comité était présidé par le ministère des Affaires sociales, du Genre et de l'Enfance, et co-présidé par l'inspecteur général adjoint de la police, responsable des unités de soutien aux familles (USF). Le comité se rencontre chaque troisième vendredi du mois.



THÈME 4 : LE GENRE ET LES POLITIQUES DE SÉCURITÉ

La transformation des institutions de justice et de sécurité en des institutions transparentes, responsables et non discriminatoires, qui répondent aux besoins de sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons, passe nécessairement par des politiques institutionnelles et nationales spécifiques aux questions de genre – par exemple des politiques sur le harcèlement sexuel ou la systématisation de l'intégration du genre, ainsi que par des politiques de sécurité et de défense qui tiennent compte des sexes. De telles politiques existent notamment au Ghana, au Liberia et en Sierra Leone.

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : AMINATTA DIBBA, CENTRE DE LA CEDEAO POUR LE DÉVELOPPEMENT DU GENRE

INTERVENANT : FREDERICK GBEMIE, BUREAU DE LA SÉCURITÉ NATIONALE DU LIBERIA

La présentation de M. Gbemie a exposé le processus de systématisation de l'intégration du genre dans la Stratégie de sécurité nationale de la République du Liberia ainsi que dans le développement de la Politique nationale sur l'égalité des sexes. Ce processus a été rendu possible notamment grâce à la résolution 1325.

INTERVENANT : INSPECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT FRANCIS ALIEU MUNU, POLICE DE LA SIERRA LEONE

La présentation de l'IGA Munu portait sur la systématisation de l'intégration du genre dans l'élaboration des politiques en Sierra Leone, en particulier au sein des forces de police nationales.

INTERVENANT : GÉNÉRAL DE BRIGADE KOMBA MONDEH, FORCES ARMÉES DE LA RÉPUBLIQUE DE LA SIERRA LEONE

Dans sa présentation, le général de brigade Mondeh a décrit l'élaboration d'une politique sur l'égalité des sexes pour les forces armées de la République de la Sierra Leone, ainsi que son cadre de mise en œuvre et les difficultés rencontrées durant le processus.



Aminatta Dibba
© DCAF, 2010

Les **résolutions du Conseil de sécurité (RCS) des Nations Unies** portant sur les femmes, la paix et la sécurité sont d'éminents instruments internationaux qui incluent des dispositions liées aux femmes et au genre dans le secteur de la sécurité:

La résolution 1325 (2000) souligne « l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix », incluant la représentation accrue des femmes à tous les niveaux de prise de décision. Elle requiert aussi que tous les acteurs impliqués dans les traités de paix incluent la protection des femmes et des filles, et le respect de leurs droits, surtout en ce qui a trait à la police, au système judiciaire et aux processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration (DDR).

La résolution 1820 (2008) « exige de toutes les parties à des conflits armés qu'elles mettent immédiatement et totalement fin à tous actes de violence sexuelle contre des civils », et appelle aux efforts de justice et de RSS appuyés par l'ONU de consulter les organisations de femmes et les organisations dirigées par des femmes, pour établir « des mécanismes qui permettent de soustraire les femmes et les filles à la violence ».

La résolution 1888 (2009) demande de nouvelles mesures pour répondre aux cas de violences sexuelles en situation de conflit armé, incluant des enquêtes et des châtements pour les violences sexuelles commises par des civils ou par du personnel militaire, ainsi que des « réformes globales du droit et de la justice [...] nécessaires pour que ceux qui commettent des violences sexuelles au cours de conflits soient traduits en justice et que les survivants aient accès à la justice, soient traités avec dignité tout au long de la procédure judiciaire, soient protégés et obtiennent réparation de leurs souffrances ».

La résolution 1889 (2009) exhorte les États Membres à renforcer la participation des femmes dans les processus de relèvement après un conflit, incluant le financement de programmes pour les activités renforçant l'autonomisation des femmes, ainsi que des stratégies concrètes de maintien de l'ordre et de justice pour répondre aux besoins et aux priorités des femmes et des filles.

Les obligations détaillées dans ces RCS sur les femmes, la paix et la sécurité se basent sur d'autres instruments clés, tels que la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes (CÉDEF) (1975), ainsi que la Déclaration et le programme d'action de Beijing (1995).

Dans le contexte de l'Afrique de l'Ouest, la Côte d'Ivoire, le Liberia et le Sierra Leone ont tous développé des plans d'action nationaux sur les femmes, la paix et la sécurité. La Guinée et le Sénégal sont aussi présentement en train de développer de tels plans d'action.

Pour plus d'information, voir : Megan Bastick et Daniel de Torres, « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », *Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN--INSTRAW, 2010.

PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : ÉLABORER DES POLITIQUES NATIONALES ET INSTITUTIONNELLES SUR LE GENRE

Dans sa présentation, l'IGA Munu a expliqué que le programme de reconstruction d'après-guerre en Sierra Leone a commencé à un moment où le cadre juridique international était en plein développement : la résolution 1325 était en place, et serait par la suite renforcée par la résolution 1820 sur les violences sexuelles. En se basant sur son expérience, il a recommandé de développer des politiques nationales sur le genre en conformité avec les traités internationaux, afin de soutenir un processus de RSS qui tienne compte des sexospécificités, et qui contribue ainsi à assurer la stabilité et à prévenir d'autres conflits. Dans le même esprit, les participants ont souligné pendant les discussions de groupe l'importance de développer un plan d'action national sur la résolution 1325 afin d'encadrer et de planifier les développements subséquents de politiques nationales et institutionnelles sur le genre. De plus, M. Gbemie a remarqué que les politiques sur le genre ne se limitaient pas aux documents qui portent spécifiquement sur le sujet. En effet, les questions de genre peuvent aussi être intégrées dans des politiques déjà existantes, comme les politiques de sécurité nationale, afin de garantir que celles-ci tiennent compte des sexospécificités.

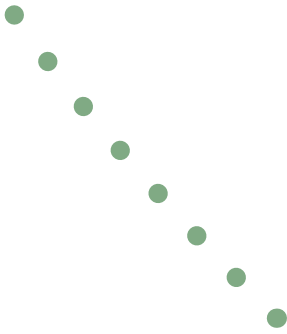
Une autre étape du processus d'élaboration de politiques, suggérée par le général de brigade Mondeh, est le développement de stratégies de mise en œuvre, qui doivent accompagner les politiques institutionnelles pour informer les acteurs concernés et les motiver à mettre en pratique les politiques pour atteindre l'objectif de l'égalité des sexes. M. Helge Flård, du PNUD, a ajouté au cours des discussions de groupe qu'il y avait un manque de supervision et de responsabilisation au niveau de la mise en œuvre des politiques. De plus, l'IGA Maria Teresa Olivera Cabral, du service de police du Cap-Vert, a soutenu que le plan de mise en œuvre devrait inclure une stratégie pour la mise en œuvre des politiques nationales au niveau local. Mme Carrie Marias a souligné que les politiques sur le genre, notamment celles qui font la promotion de l'égalité des sexes – devraient être développées pour encourager l'autonomisation des femmes, sans toutefois verser dans la mise à l'écart des hommes. Il faut plutôt, selon elle, que les femmes travaillent en partenariat avec les hommes afin d'arriver à une réelle égalité et à des politiques à visage humain.

SIERRA LEONE :

Selon les dires de l'IGA Munu, la Sierra Leone a développé une série de politiques et de plans nationaux pour mettre en œuvre les instruments juridiques internationaux sur le genre. D'abord, le Plan stratégique national sur le genre a été approuvé par le président en juin 2010. Ce document tente de répondre aux diverses formes d'inégalités et de marginalisation qui empêchent les femmes de participer à la gouvernance et au développement de l'État. Il sert aussi de document de référence et donne les directions stratégiques pour l'ensemble des activités liées au genre. La deuxième politique nationale est le Plan d'action national de la Sierra Leone sur la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 (SiLNAP). Le SiLNAP a été développé par un examen et un relevé de référence, quatre consultations régionales et une conférence nationale consultative de trois jours. Le SiLNAP inclut une matrice d'activités, une prévision budgétaire, ainsi qu'un cadre de suivi et d'évaluation. Le contenu du SiLNAP est structuré autour de cinq piliers :

1. la prévention des conflits, incluant les violences contre les femmes et les enfants ;
2. la protection et l'autonomisation des victimes et des personnes vulnérables, particulièrement les femmes et les enfants ;
3. la poursuite et la punition des auteurs des crimes, la garantie du droit des femmes et des filles à la protection (pendant et après le conflit), et la réhabilitation des victimes/survivants et des auteurs des violences sexuelles et sexistes ;
4. la participation et la représentation des femmes ;
5. la promotion de la coordination dans le processus de mise en œuvre, notamment la mobilisation des ressources, le suivi, l'évaluation et la reddition de comptes sur le SiLNAP.





SIERRA LEONE :

Le général de brigade Mondeh a expliqué que le ministère de la Défense et les forces armées de la République du Sierre Leone (FARSL) avaient lancé une politique institutionnelle sur le genre et l'égalité des chances en décembre 2009. La première du genre en Afrique de l'Ouest, elle a été créée dans l'idée que l'égalité de genre peut aider à atteindre l'efficacité opérationnelle et à renforcer une culture du professionnalisme et du respect pour tous au sein des forces armées. Selon le général de brigade Mondeh, la politique a été développée à travers un processus consultatif entre le ministère de la Défense, les forces armées, et des experts internationaux. La planification pour le développement de la politique est née d'un séminaire de sensibilisation sur le genre pour le personnel de direction, organisé par le DCAF et WIPSEN-Africa les 22 et 23 juillet 2009. Suite au séminaire, un groupe de référence sur le genre des FARSL a été établi, des campagnes de communication sur le genre ont été organisées dans toutes les unités et dans toutes les formations des FARSL, et un séminaire a été tenu pour le groupe de référence sur le genre. La politique contient une introduction et une justification, des domaines d'action et un cadre pour la mise en œuvre, incluant de l'information sur le leadership, le financement, la mise en œuvre, le suivi et l'examen des politiques. Les documents d'accompagnement incluent un cadre de mise en œuvre, un manuel de formation sur le genre et une liste de contrôle pour le suivi et l'évaluation. La politique sur l'égalité des sexes et son cadre de mise en œuvre demandent plus spécifiquement :

1. l'établissement d'une structure de promotion de l'égalité des chances au niveau du quartier général, sous la responsabilité directe du chef d'état-major des armées, ou de son adjoint pour l'égalité des chances ;
2. la création d'un groupe de référence sur le genre, composé de personnel de haut niveau, dont le chef d'état-major de la défense, pour faire le suivi de la mise en œuvre de la Politique sur le genre et l'égalité des chances ;
3. la nomination de personnes-ressources et la création d'une unité spécialisée sur le genre au sein de tous les bataillons et de toutes les brigades ;
4. l'ajout de la politique sur le genre en tant que chapitre du Livre blanc sur la défense ;
5. l'atteinte d'un objectif de 10% de participation du personnel féminin des FARSL dans les opérations de maintien de la paix.

Les difficultés rencontrées pour la mise en œuvre de la politique et du cadre de mise en œuvre incluent le financement, des niveaux faibles d'alphabétisation chez les femmes, et les besoins de formation pour améliorer les capacités du personnel féminin des FARSL.

LIBERIA :

Dans sa note sur les enseignements tirés, M. Frederick Gbemie a expliqué que les questions relatives au genre avaient été intégrées dans deux documents principaux au Liberia. La Stratégie nationale de sécurité de la République du Liberia, adoptée en janvier 2008. Est un document-cadre qui expose les grandes lignes de l'environnement et le structure de sécurité nationale, aux niveaux interne, régional et mondial. De plus, il identifie et hiérarchise les menaces à la sécurité et explique les objectifs et les directions sécuritaires de l'État. M. Gbemie a expliqué que, malgré l'absence d'une mention claire de la violence sexiste dans la section sur les menaces pour la sécurité interne, la Stratégie a adopté l'approche de la sécurité humaine et mentionne la nécessité de protéger les femmes et de répondre aux discriminations sexistes au sein du gouvernement. Elle inclut aussi un objectif de sécurité nationale qui cherche à « assurer la systématisation de l'intégration des questions de genre à tous les niveaux de l'élaboration des politiques et des pratiques de sécurité ». Ainsi, M. Gbemie a affirmé que la sensibilisation à propos du genre devrait être incorporée dans la formation offerte par les agences de sécurité. En deuxième lieu, le sixième chapitre de la Stratégie de réduction de la pauvreté (SRP), qui porte sur le pilier de la sécurité (pilier 1 : Consolider la paix et la sécurité), contient le plan de réforme de la sécurité qui identifie des interventions de sécurité prioritaires qui contribuent à réduire la pauvreté au Liberia. Ce document de politique contient une liste de priorités, dont deux portent sur le genre :

1. Développer et inclure un module faisant la promotion de l'égalité des sexes dans le cursus de formation des ISS.
2. Renforcer les initiatives pour réaliser une participation féminine de 20% dans les Forces armées et les autres ISS. (Frederick Gbemie, note d'information sur les enseignements tirés).

LIBERIA :

Dans sa présentation, M. Griffiths a expliqué que le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 avait été adopté en mars 2009. Il a été développé au cours d'un processus de consultation qui a inclus des tables-rondes et des entretiens individuels, qui a servi à établir les besoins et les initiatives déjà en place sur la résolution 1325. Les résultats ont été validés dans le cadre de dialogues avec des pays de la région, de forums politiques de haut niveau et de discussions avec les acteurs clés. Le plan est divisé en quatre piliers : « protection », « prévention », « participation et autonomisation », et « promotion ». Pour chaque pilier, un nombre de problèmes stratégiques, d'activités, de résultats et d'indicateurs sont énumérés. Sous le pilier « Promotion » (protéger les droits et renforcer la sécurité des femmes et des filles), une série d'activités ont été mandatées concernant l'intégration du genre dans les ISS, notamment : la révision des procédures opérationnelles permanentes des ISS et de leurs codes de conduite ; une augmentation du recrutement, de la rétention et de l'avancement du personnel féminin ; la sensibilisation au sujet du personnel féminin du secteur de la sécurité ; la recherche sur les femmes au sein des ISS ; ainsi que la formation et le renforcement des capacités au sein des ISS. Dans l'esprit de cette politique, les ISS libériennes ont commencé à augmenter la représentation des femmes : 17% du personnel de la police est composé de femmes, et celles-ci occupent 6.8% des postes de cadres ; les femmes représentent 3.9% du personnel des forces armées, et 6% des officiers ; et environ 17% du personnel des services pénitentiaire sont des femmes.

DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LA VOLONTÉ POLITIQUE ET LE LEADERSHIP

Les participants ont convenu que le changement de mentalités demeurerait l'un des plus gros obstacles à la mise en œuvre de politiques sur le genre dans le secteur de la sécurité. Les intervenants ont suggéré que la volonté politique et un leadership fort de la part des femmes pouvaient contribuer à un changement dans la manière dont les gens pensent au genre – un changement qui est nécessaire pour que les questions liées au genre soient prises au sérieux dans les politiques nationales et institutionnelles. M. Gbemie a présenté l'exemple du **Liberia**, où une difficulté importante résidait, au départ, dans la perception que le genre n'avait rien à voir avec l'agenda de sécurité nationale. Ainsi, les personnes en charge d'élaborer les politiques de sécurité ne comprenaient pas les différences et les spécificités des besoins de sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles ; la conceptualisation des politiques sur l'égalité des sexes dans les ISS était très lente ; et le financement ou les allocations budgétaires pour le développement de telles politiques n'étaient pas au rendez-vous. Selon M. Gbemie, c'est grâce à la volonté politique et au soutien de hauts gradés, dont le président, que les questions liées au genre ont trouvé leur place dans l'agenda de sécurité, et que l'importance de la place des femmes dans le secteur de la sécurité a reçu l'attention qu'elle mérite. Le général de brigade Mondeh était du même avis, et il a ajouté que la mise en œuvre intégrale d'une nouvelle politique dépend de la motivation des autorités. L'IGA Munu a élaboré sur ce point, affirmant que le succès rencontré jusqu'à maintenant en Sierra Leone dans l'établissement d'une série de politiques nationales et institutionnelles faisant la promotion de l'égalité des sexes n'aurait pas été possible sans le soutien et la volonté des leaders. Mme Maria Dos Dorés Gomes a ajouté au cours des discussions de groupe que la volonté politique était aussi essentielle pour s'assurer que les politiques et les lois étaient respectées – que ceux qui commettent des violences sexuelles, par exemple, soient traduits en justice. Elle a aussi noté qu'au sein du secteur de la sécurité, la culture de l'impunité est tenace, en partie à cause d'une réticence à appliquer les lois aux personnes en position de pouvoir.



LIBERIA :

Mme Carrie Marias a soutenu, dans sa note sur les enseignements tirés, que les exemples positifs de femmes leaders (par exemple, la présidente Ellen Johnson-Sirleaf) ont joué un rôle important dans la prise en compte des problèmes de genre par les forces de sécurité, et encouragent les femmes à s'engager dans les forces de sécurité et à en gravir les échelons. Elle a cité d'autres exemples de modèles féminins, comme le contingent indien de policières civiles, et des femmes contrôleurs de police du Ghana pendant la mission de l'ONU au Liberia. Selon Mme Marias, suite au déploiement de l'unité indienne de policières au Liberia en 2007, la police nationale du Liberia a reçu trois fois plus d'applications de femmes que d'habitude.

SIERRA LEONE :

Le général de brigade Mondeh et l'IGA Francis Alieu Munu ont tous deux soutenu que la mise en oeuvre intégrale de la politique sur le genre (et l'égalité des chances) du ministère de la Défense et des FARSL dépend du dévouement et de la motivation du leadership des FARSL. Le document lui-même souligne que les plus hauts dirigeants doivent se saisir des questions d'égalité des sexes à travers des mécanismes comme des évaluations régulières. De plus, les plus hauts dirigeants au sein des forces de police de la Sierra Leone ont pris fait et cause pour les politiques de promotion de l'égalité des sexes, ce qui a démontré au corps policier l'importance de reconnaître et de répondre aux besoins de toutes les collectivités, y compris les femmes et les enfants.

SÉNÉGAL :

Au cours des discussions de groupe, Mme Aminatta Coulibaly a expliqué qu'au Sénégal, la volonté politique du chef de l'État a été acquise grâce aux pressions exercées par la société civile. Selon elle, les résultats d'une étude réalisée par l'Association des femmes juristes du Sénégal (AFJS) ont permis à cette association de soumettre au président des recommandations, qui furent par la suite intégrées dans la Politique nationale sur l'égalité.

TROISIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LA CONSULTATION ET LA PARTICIPATION

M. Gbemie a soutenu que le processus d'élaboration des politiques de sécurité devait à la fois être consultatif et participatif, et devait inclure des comités et des entretiens de groupe qui rassemblent les ISS, les ministères responsables de l'égalité des sexes et les OSC. L'IGA Munu a ajouté que le processus de mise en œuvre pouvait aussi bénéficier de la participation des collectivités, et souligné le potentiel des stratégies utilisées par la police de proximité pour impliquer la société civile afin de rendre les services de sécurité plus réceptifs aux besoins de tous, incluant ceux des femmes.

LIBERIA :

M. Frederick Gbemie a expliqué, dans sa note sur les enseignements tirés, la manière dont les politiques de sécurité nationale, les politiques institutionnelles sur l'égalité des sexes et les matériels de formation avaient été élaborés en consultation avec les acteurs concernés.

LIBERIA : CADRE DE DÉVELOPPEMENT DES POLITIQUES DE SÉCURITÉ CIBLÉES

Politiques	Consultation	Participation	Actions de suivi
Stratégie nationale de sécurité **Commission de la gouvernance**	<ul style="list-style-type: none"> Sur l'ensemble du territoire Parties prenantes Consultation 	<ul style="list-style-type: none"> ISS Société civile Organisations onusiennes Partenaires internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> Approbation par l'exécutif Exercice de lancement
SRP chapitre « Paix et sécurité » **Pilier de la sécurité**	<ul style="list-style-type: none"> Sur l'ensemble du territoire Sectorielle 	<ul style="list-style-type: none"> ISS Société civile Organisations onusiennes Partenaires internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> Approbation par l'exécutif Exercice de lancement
Module de formation sur la sensibilisation aux questions de genre **ministère de l'Égalité**	<ul style="list-style-type: none"> Membres du pilier de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Les techniciens de post-projet de l'Agence de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Endossement par le pilier de la sécurité Atelier de formation des formateurs (FdF)
Politique sur l'égalité des sexes de la Police nationale du Liberia (PNL) **PNL et UNMIL**	<ul style="list-style-type: none"> Interne ministère de l'Égalité 	<ul style="list-style-type: none"> Concepteurs de la politique sur l'égalité des sexes de la PNL 	<ul style="list-style-type: none"> Endossement par l'administration de la PNL

SIERRA LEONE :

L'IGA Munu a expliqué dans sa présentation qu'une étape cruciale de la mise en œuvre du Plan stratégique national sur le genre et du SILNAP a été le processus participatif de réforme de la police. Il a affirmé que l'objectif de la réforme de la police était de rendre les forces policières plus professionnelles et plus responsables, en accord avec la gouvernance démocratique et l'état de droit, et en tenant compte de l'approche genre. À travers sa stratégie de police de proximité, la police encourage les collectivités à participer indirectement aux activités de maintien de l'ordre à travers les comités locaux de partenariats de la police. Ces comités rassemblent des agents de police et des civils, hommes et femmes, afin de définir les priorités du maintien de l'ordre dans une localité, et de résoudre les problèmes de sécurité au sein des unités locales de commandement. Selon l'IGA Munu, les femmes ont été particulièrement actives au sein de des opérations de ces comités.

« Les mécanismes de contrôle interne sont importants pour répondre aux besoins du personnel de sécurité. Dans ces mécanismes, les politiques sur l'égalité des sexes, ainsi que les mécanismes de prévention, doivent être clairement définis ».

- M. Norman Mlambo, personne-ressource pour la RSS au sein de l'Union africaine

THÈME 5 : LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE INTERNE

Une autre facette importante de la systématisation de l'intégration des questions de genre dans le secteur de la sécurité est la mise en place, au sein d'une ISS, de mécanismes pour soutenir la mise en œuvre des politiques sur l'égalité des sexes, et engager la responsabilité de son personnel en cas de discrimination, de harcèlement ou de violations des droits humains. Ces mécanismes incluent des procédures claires pour porter plainte, destinées au personnel et au grand public ; des comités disciplinaires ; des personnes-ressources pour les questions de genre ; un bureau de l'égalité des chances ; des unités spécialisées sur le genre et les femmes. Si ces mécanismes ne sont pas mis en place et bien fonctionnels, les politiques sur l'égalité des sexes risquent de rester lettre morte. En Afrique de l'Ouest, les mécanismes de discipline interne existent, et leur mandat est théoriquement assez large pour répondre aux problèmes comme le harcèlement sexuel. Toutefois, il n'existe que très rarement des procédures claires pour dénoncer les violations – dont le signalement n'est pas systématique, et qui sont souvent gardées secrètes. Les mécanismes de contrôle interne dont le mandat porte spécifiquement sur les questions de genre demeurent rares.

Selon Mme Henriette Ramdé/Nikièma, ce sont les stéréotypes sur les rôles sociaux traditionnels des femmes qui sont à la base des discriminations sexistes que l'on peut observer dans le secteur de la sécurité. Pour les femmes, de tels stéréotypes incluent : une endurance physique réduite, l'indiscrétion, une sensibilité émotionnelle trop élevée, une intelligence trop faible, et une disponibilité professionnelle réduite à cause des grossesses, de l'allaitement et des responsabilités familiales. Lorsque ces perceptions se cumulent, les femmes peuvent avoir du mal à accéder à des postes à responsabilités dans le secteur de la sécurité, ou se font confiner à des positions administratives au quartier général. Afin de prévenir les discriminations sexistes, les autorités doivent : adopter des lois qui protègent les femmes ; intégrer les perspectives de genre dans tous les projets et programmes ; sensibiliser le personnel du secteur de la sécurité sur les questions de genre ; et créer des ministères responsables de l'égalité des sexes et de la promotion des droits des femmes. Cette opinion était partagée par Mme Eva Dalak, de l'ONUFI, qui a expliqué dans sa note sur les enseignements tirés qu'alors que les hommes bénéficient souvent de stéréotypes positifs comme la force et le courage, les femmes sont marginalisées et se voient restreintes à des rôles « moins dangereux » comme le travail de secrétariat, le contrôle de la circulation routière et la brigade des mœurs. Ainsi, les stéréotypes deviennent problématiques parce qu'ils mènent à une discrimination systématique au niveau des assignations de postes et des promotions. Sans des mécanismes de plainte et de suivi convenables, ces stéréotypes vont persister et s'étendre dans la sphère professionnelle.



Norman Mlambo
© DCAF, 2010

PRÉSIDENT DE SÉANCE : NORMAN MLAMBO, PERSONNE-RESSOURCE POUR LA RSS AU SEIN DE L'UNION AFRICAINE

INTERVENANTE : CHINENYE DAVE-ODIGIE, INSTITUT NIGÉRIAN POUR LA RÉOLUTION DE CONFLITS (NIGERIAN INSTITUTE FOR CONFLICT RESOLUTION)

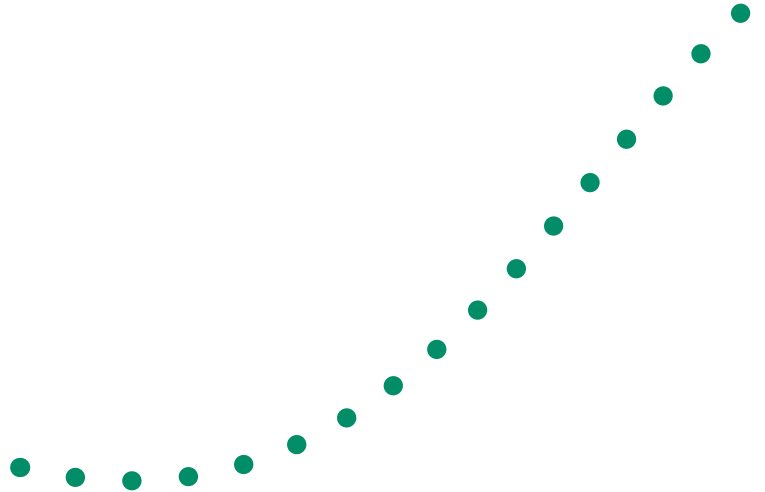
En qualité de chercheuse, Mme Dave-Odigie a expliqué les difficultés qu'elle a eu à obtenir les données sur la discrimination et le harcèlement sexuel dans le secteur de la sécurité et a présenté quelques initiatives nigérianes pour répondre à ces problèmes.

INTERVENANTE : HENRIETTE RAMDÉ/NIKIÈMA, DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA GARDE DE SÉCURITÉ PÉNITENTIAIRE, MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU BURKINA FASO

Mme Ramdé a discuté des problèmes de discrimination et de harcèlement sexuel en milieu de travail dans le secteur de la sécurité, et des lois et décrets qui ont été mis en place au Burkina Faso pour lutter contre ce genre de problème.

INTERVENANTE : PROFESSEURE AFFOUÉ SANGARÉ-KOUASSI, CHEF DU CABINET CIVIL ET MILITAIRE, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE, CÔTE D'IVOIRE

Mme Sangaré-Kouassi a expliqué que les forces armées de Côte d'Ivoire étaient ouvertes aux femmes, et a discuté des régulations et décrets institutionnels qui ont été établis au fil des ans pour prévenir la discrimination et le harcèlement.



PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : LES LOIS ET DÉCRETS NATIONAUX ET INSTITUTIONNELS

Les participants réunis pour les discussions de groupe sont arrivés à la conclusion qu'il y a, en général, une absence de mécanismes de contrôle interne en matière de prévention et de punition de la discrimination et du harcèlement sexuel au sein du secteur de la sécurité. Selon certains, ce type de mécanisme en serait à ses premiers balbutiements, voire complètement inexistant. Mme Ramdé/Nikièma a expliqué dans sa présentation qu'une première mesure à prendre pour établir de tels mécanismes est de développer, au niveau national, des lois, des décrets et des codes du travail qui interdisent la discrimination sexiste et le harcèlement sexuel, et qui expliquent les peines encourues par les auteurs. Elle a affirmé que les lois nationales, ainsi que la ratification d'instruments juridiques internationaux tels que la CÉDEF, sont très utiles pour la promotion et l'élaboration de régulations et de mécanismes de contrôle internes. La présentation de Mme Sangaré-Kouassi a aussi souligné l'importance d'avoir des lois et des décrets, spécifiques au secteur de la sécurité, qui définissent les conduites appropriées et qui identifient clairement les actes répréhensibles.

SIERRA LEONE :

L'IGA Francis Alieu Munu a affirmé dans sa présentation que le Conseil d'administration exécutif de la police du Sierre Leone a adopté en avril 2008 une politique sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Il a affirmé que dans une organisation hiérarchique et dominée par les hommes, où des hommes et des femmes travaillent ensemble, une telle politique aiderait à assurer un environnement de travail exempt d'exploitation sexuelle et de harcèlement. Cette politique interdit toute forme d'exploitation ou de harcèlement sexuel, et en fait une infraction passible de peines ; elle s'applique à tous les échelons de la hiérarchie.

CÔTE D'IVOIRE :

Selon Mme Sangaré-Kouassi, les femmes ont commencé à joindre les rangs du secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire en 1953. Ainsi, les règlements et les décrets institutionnels portant sur la discrimination et le harcèlement sexuels existent dans le secteur de la sécurité depuis un certain temps. Elle a notamment affirmé que le harcèlement dans les casernes militaires était strictement interdit, et que tout acte de ce genre serait puni selon le règlement de discipline générale (décret 96-574). Toutefois, elle a noté que dans les faits le harcèlement était rarement signalé et puni, et qu'il existait donc une incohérence entre les règles et leur mise en œuvre.

CÔTE D'IVOIRE : DES LOIS ET DÉCRETS PORTANT SUR LA DISCRIMINATION

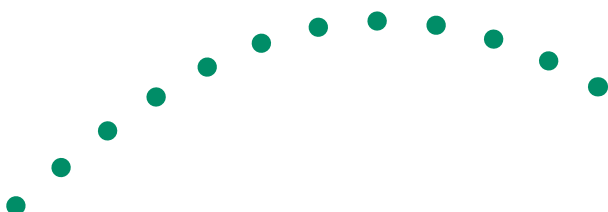
Loi/décret	Implications
Décret 63-474 de novembre 1963	Porte sur la nomination du ministre des Forces armées, de la Jeunesse et du Service public.
Décret 71-680 du 16 décembre 1971	Porte sur les régulations du service de garnison.
Loi 95-695 du 7 septembre 1995	Porte sur le code de conduite militaire.
Décret 96-574 du 31 juillet 1996	Porte sur le règlement de service et la discipline générale dans les forces armées.

BURKINA FASO :

Selon Mme Ramdé/Nikièma, un Code du travail a été introduit au Burkina Faso en 2008. L'article 37 y établit que le harcèlement sexuel « consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle ». L'article 38 poursuit en interdisant toute discrimination par les employeurs dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail, de la formation professionnelle et du maintien ou de la résiliation de l'emploi. En plus du Code du travail, Mme Ramdé/Nikièma a affirmé que les lois générales contre la discrimination existent au niveau national, ainsi que dans le secteur de la sécurité.

BURKINA FASO : DES LOIS PORTANT SUR LA DISCRIMINATION

Loi	Implications
Constitution de 1991	L'article 1 garantit à tous les Burkinabés les mêmes droits, et interdit toute forme de discrimination, notamment les discriminations sexistes.
Loi 013-1998 du 28 avril 1998	Régime juridique portant sur les emplois et les agents de la fonction publique.
Loi 037-2008 du 29 mai 2008	L'article 108 interdit le harcèlement sexuel entre collègues au sein des forces armées.



DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LES MÉCANISMES DE PLAINTE ET LES PÉNALITÉS

En ce qui a trait au harcèlement sexuel et aux autres crimes sexuels, Mme Affoué Sangaré-Kouassi a affirmé qu'il fallait un mécanisme pour reconnaître et punir les crimes perpétrés par les soldats en période de conflits. Elle a présenté des exemples de la Côte d'Ivoire, en expliquant que lorsque la guerre y a éclaté, le viol était utilisé comme tactique de guerre contre les femmes. Bien que la plupart des accusations aient porté sur des soldats des groupes rebelles, certaines femmes ont aussi accusé les soldats du gouvernement. Toutefois, il n'y a eu aucune enquête interne pour vérifier ces allégations, et par conséquent les violeurs présumés n'ont été ni traduits en justice, ni innocentés de ces accusations. Afin de mieux répondre aux cas de viol, de violence sexiste et de harcèlement sexuel, Mme Dave-Odigie a recommandé d'établir des bureaux de plaintes et des centres d'appel pour recevoir les plaintes des victimes et enquêter sur les accusations. Le colonel Lawel Koré du Niger a ajouté que le problème de la sécurité personnelle existe dans tous les environnements où les hommes et les femmes se côtoient. Par conséquent, le colonel Koré a soutenu qu'il était nécessaire d'établir un mécanisme de recours pour les victimes de harcèlement sexuel et d'exploitation, mais aussi de créer un bureau de médiateur indépendant au sein des hiérarchies militaires pour répondre aux problèmes de genre et proposer des solutions. Il a expliqué qu'au Mali, si une femme est victime d'une discrimination sexiste ou de harcèlement sexuel, on met à sa disposition les mêmes mécanismes de plainte qu'à un homme – il n'y a pas de mécanismes spécifiques pour les femmes. Jusqu'à présent, on compte seulement deux plaintes déposées par des femmes. Selon le colonel Koré, étant donné que les femmes peuvent se sentir intimidées par la formalité de telles procédures, il serait bénéfique d'instaurer des mécanismes de plainte moins formels.

En outre, Mme Ramdé/Nikièma a soutenu que la difficulté principale, dans les cas de harcèlement sexuel, est l'invisibilité : ces cas sont très rarement signalés. Elle a affirmé que cela renforce la perception selon laquelle de tels actes n'existent pas, ou n'ont qu'un impact marginal – et donc que les services destinés à prévenir et punir le harcèlement sexuel ne sont pas nécessaires. Elle a suggéré que des partenariats entre les OSC et les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes seraient utiles pour sensibiliser les femmes à la nécessité de porter plainte en cas de violences sexuelles, et pour offrir un soutien aux femmes qui sont assez courageuses pour passer à l'acte.

BURKINA FASO :

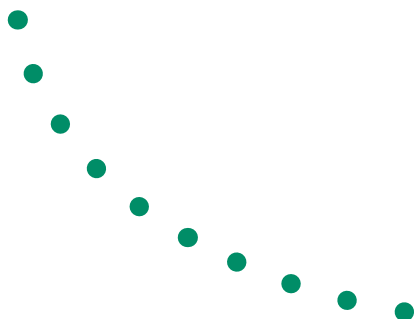
Dans sa présentation, Mme Ramdé/Nikièma a expliqué l'article 425 du Code du travail du Burkina Faso, qui affirme que le harcèlement sexuel et la discrimination sexiste sont des crimes. Si des cas de harcèlement existent entre des collègues ou entre un supérieur et un subordonné, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Selon Mme Ramdé/Nikièma, ceux qui sont reconnus coupables de ces crimes peuvent hériter d'une peine de prison d'un mois à trois ans, et d'amendes qui varient entre 50 000 et 300 000 francs CFA. En cas de crimes répétés, les coupables sont passibles de sentences de prisons allant de 2 mois à 5 ans, et d'amendes variant entre 300 000 et 600 000 francs CFA.

NIGERIA :

Mme Dave-Odigie a expliqué qu'il existait un département des enquêtes, responsable de réagir aux cas de viol, au sein du Bureau du haut médiateur de la République. La plainte est transmise par email ou par téléphone à la commission de gestion des plaintes, et ce sans frais. Selon Mme Dave-Odigie, bien que cette commission de gestion des plaintes ne puisse pas interférer avec des cas ayant déjà été porté devant le tribunal, elle peut collaborer avec tous les acteurs impliqués lorsqu'une plainte est faite.

SIERRA LEONE :

Un participant a expliqué, lors des discussions de groupe, que l'Unité des plaintes, de la discipline et des enquêtes internes de la Sierra Leone était un département d'enquête dont le mandat portait spécifiquement sur les plaintes contre le personnel militaire. Selon ce participant, bien qu'il ne porte pas spécifiquement sur la discrimination sexiste et le harcèlement sexuel, il fait partie des « forces du bien » dans le pays, puisqu'il apporte un taux de réponse élevé suite aux plaintes, et que des annonces sont faites à la radio pour informer le public lorsque des licenciements ont lieu.



François Daour Gueye, Karin Grimm
© DCAF, 2010



TROISIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LES PERSONNES-RESSOURCES POUR LES QUESTIONS DE GENRE

M. Gbemie a affirmé que des personnes-ressources pour les questions de genre (« *gender focal point* ») et des coordinateurs devraient être nommés dans le processus de réforme et de développement des politiques. Cette idée bénéficiait d'un fort soutien au cours des discussions de groupe, les participants étant d'accord avec le fait que de tels postes devraient être créés à travers le secteur de la sécurité. Ajoutant à cette idée, Mme Eva Dalak a suggéré que les personnes-ressources pour les questions de genre contribuent à la formulation de programmes de formation sur le genre visant spécifiquement les décideurs, afin de les rendre plus conscients et plus sensibles aux problèmes de genre tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. Toutefois, Mme Fatima Dicko-Zouboye du Mali a noté que les personnes-ressources pour les questions de genre reçoivent rarement le soutien dont elles ont besoin, notamment au niveau du financement nécessaire pour entreprendre des initiatives indépendantes. Mme Djakagne-Kaba, de Guinée, a mis en garde contre la nomination exclusive de femmes à ces postes, ce qui selon elle renverrait le message ne concerne que les femmes, alors qu'il concerne avant tout les rapports entre les hommes et les femmes. Plusieurs participants ont soutenu, au cours des discussions de groupe, que les ISS devraient aller au-delà des personnes-ressources pour les questions de genre, et créer des groupes ou unités responsables des questions de genre, financés sur leurs propres budgets, afin d'entreprendre des projets et d'atteindre des objectifs stratégiques.

LIBERIA :

M. Frederick Gbemie a expliqué dans sa note sur les enseignements tirés, que les réseaux d'OSC oeuvrant dans le domaine du genre avaient l'habitude d'être désorganisés, ce qui rendait l'inclusion et la consultation difficiles dans le cadre du processus d'élaboration des politiques. Selon M. Gbemie, cette difficulté a été surmontée en nommant des personnes-ressources ou des coordinateurs pour les questions de genre au sein des ISS, afin d'améliorer l'interaction entre les acteurs du secteur de la sécurité et les organisations de femmes ; de faciliter la compréhension et le partage continuuel d'information entre les membres de l'équipe technique du pilier de la sécurité ; et d'améliorer la coopération technique entre le ministère du Genre et du Développement et les ISS. De plus, il a ajouté que la coopération technique accrue a permis au processus d'élaboration des politiques d'être plus consultatif et participatif, en facilitant la formation de comités et de groupes de discussion.

CÔTE D'IVOIRE :

Dans sa note sur les enseignements tirés, Mme Eva Dalak a expliqué qu'un groupe responsable des questions de parité des sexes avait été créé au sein de l'opération de l'ONU en Côte d'Ivoire. Elle a affirmé que, bien que ce groupe soit encore récent, il a réussi à placer des personnes-ressources pour les questions de genre au sein de l'armée et de la police. De plus, le groupe responsable des questions de parité des sexes a collaboré avec UNPOL et l'École nationale de police pour développer et mettre en œuvre un programme de formation sur le genre destiné aux décideurs, programme qui vise à offrir un soutien aux leaders des forces de sécurité qui contribuent, par la mise en place de nouvelles politiques, à contrer la prolifération de stéréotypes sexistes au sein des hiérarchies du secteur de la sécurité.

« Les femmes qui travaillent comme agent de sécurité sont sous-représentées en comparaison avec leurs collègues masculins, surtout aux niveaux supérieurs. Des rapports récents, tels que ceux de Beijing et de SDGE indiquent une tendance vers la promotion des femmes à des échelons supérieurs, et vers leur implication grandissante dans les missions de maintien de la paix, mais il reste beaucoup à faire... L'enjeu demeure de concevoir une stratégie et de faire pression pour la nomination de femmes dans des postes de prise de décision, y compris dans les services de sécurité ».

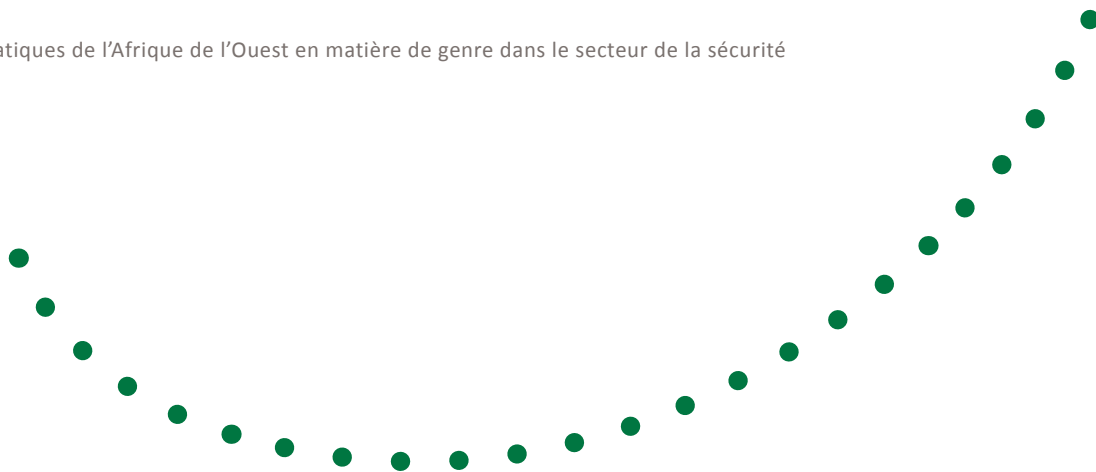
- Mme Janet Sallah-Njie, Gambie



Le personnel des Forces armées de la République de Sierra Leone [fournie par la lieutenant Feima Vandij]

THÈME 6 : LE RECRUTEMENT, LA RÉTENTION ET LA PROMOTION DU PERSONNEL FÉMININ

À travers l'Afrique de l'Ouest, les femmes sont fortement sous-représentées au sein des forces armées, de la police, de la gendarmerie, des services de renseignement, des gardes-frontières, des services de douane et d'immigration, des services judiciaires et pénitentiaires, ainsi que des autres ISS (voir la session « Où en sommes-nous ? Le genre et le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest »). En plus du simple devoir de respecter des droits égaux des hommes des femmes à assumer des rôles de justice et de sécurité, de nombreuses études ont montré les avantages d'avoir un équilibre hommes-femmes dans le personnel des ISS. Par exemple, le recrutement accru des femmes est lié à de meilleurs liens avec la population desservie, ainsi qu'à une plus grande capacité de réponse aux besoins de sécurité et de justice des femmes, et à la capacité de désamorcer des situations potentiellement violentes. Plusieurs ISS dans la région ont reconnu l'importance d'augmenter le nombre de leurs employées et ont pris des mesures spécifiques pour encourager le recrutement des femmes. Toutefois, en l'absence de mesures concrètes pour améliorer la rétention et l'avancement du personnel féminin, les femmes se retrouvent souvent enfermées et marginalisées dans des postes administratifs, au bas de la hiérarchie.



PRÉSIDENT DE SÉANCE : M. ZEÏNI MOULAYE, COORDONNATEUR NATIONAL, PROGRAMME GOUVERNANCE PARTAGÉE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA PAIX (PGPSP), MALI

INTERVENANT : COLONEL ABDOULAYE SECK, FORCES ARMÉES DU SÉNÉGAL

Le colonel Seck a présenté les différentes mesures qui ont été prises ou planifiées pour augmenter la représentation des femmes au sein des forces armées du Sénégal. Il a exposé brièvement les enseignements tirés et cité les statistiques sur le recrutement des femmes et leur représentation dans les différentes régions du Sénégal.

INTERVENANTE : LIEUTENANT CHRISTINE SOUGUÉ, FORCES ARMÉES NATIONALES DU BURKINA FASO

La lieutenant Sougué a parlé de son expérience dans les ressources humaines des forces armées nationales du Burkina Faso (FANBF). Elle a discuté des difficultés auxquelles les recrues féminines font face dans le secteur de la sécurité, et partagé quelques bonnes pratiques de l'expérience des FANBF pour augmenter la représentation des femmes.

Maria Teresa Oliveira
Cabral, Manuel António
Tavares Semedo
© DCAF, 2010



PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : CIBLES ET QUOTAS STRATÉGIQUES

M. Moulaye a soutenu qu'il est nécessaire pour les ISS de revoir leurs procédures de recrutement afin de faciliter le recrutement des femmes. Le colonel Seck a donné l'exemple du **Sénégal**, où il y a présentement 578 femmes dans les forces armées, pour un total de 4% du personnel. Il a noté que la première étape pour augmenter la proportion de femmes était de modifier toute politique discriminatoire pouvant empêcher les femmes de postuler, ou pouvant favoriser les hommes au cours du processus de recrutement. L'étape suivante est de fixer des quotas pour le nombre de femmes à recruter annuellement, ou pour chacune des campagnes de recrutement. Mme Asiwaju, du Nigeria, a quant à elle affirmé que, bien que les quotas soient importants, plus d'action directes doivent être entreprises pour encourager les femmes à joindre le secteur de la sécurité. Elle a donné l'exemple de la police du **Nigeria**, qui a formellement pris l'engagement d'atteindre une cible de 20% de recrutement de femmes. Toutefois, aucune stratégie ou plan d'action n'a été développé pour assurer la mise en œuvre de cette cible. Le commissaire Mamour Jobe de la Gambie a soutenu que la représentation régionale au sein des forces nationales est aussi importante. Il a expliqué que l'établissement de quotas pour le recrutement des femmes était une mesure positive, mais que des efforts devaient être faits pour s'assurer que ces femmes représentaient aussi les différentes régions d'un pays. Les participants ont souligné, au cours des discussions de groupe, que des femmes devraient aussi faire partie des comités de sélection lors du processus de recrutement, afin que ceux-ci soient plus sensibles aux besoins des recrues féminines.

Le colonel Lawel Koré du Niger a ajouté qu'il pouvait être difficile d'attirer les femmes vers une carrière militaire, et vers des postes plus actifs, puisque les femmes préféraient souvent servir dans des postes loin du combat, par exemple comme infirmière ou comme secrétaire, et faisaient rarement preuve d'intérêt pour les unités mobiles. Il a ajouté que cela pouvait s'expliquer par le fait que les femmes demeurent responsables du travail domestique, par exemple l'éducation des enfants, et évitent les positions qui pourraient exiger de s'éloigner de leur famille. Il a affirmé que 88% des femmes dans la gendarmerie au **Niger** ont du mal à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Toutefois, il a pris position contre les quotas, en affirmant qu'ils sont discriminatoires de par leur nature – si l'objectif est l'égalité des sexes, alors la discrimination par l'établissement de quotas n'est pas la solution. Selon lui, ce qui compte le plus est le caractère des recrues, leurs capacités et leur dévouement à leur travail. Il a suggéré que plutôt que d'établir des quotas, des efforts devraient être faits pour sensibiliser les femmes et les encourager à se joindre à l'armée. Les participants ont débattu de cette opinion, plusieurs estimant que les quotas étaient une étape nécessaire mais transitoire pour atteindre l'égalité. Étant donné que les quotas servent à effectuer un rattrapage, cette forme de discrimination positive peut rester en place jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte, à la suite de quoi les quotas peuvent être abandonnés. Des participants ont suggéré la réalisation d'enquêtes pour déterminer le nombre de femmes qui seraient intéressées à s'enrôler dans les différentes ISS, pour ensuite utiliser ces nombres pour établir des quotas appropriés. Toutefois, des participants ont averti qu'il faudrait mener des campagnes d'information sur les opportunités de carrière dans le secteur de la sécurité et déconstruire certains préjugés et stéréotypes avant de mener de telles enquêtes.

GAMBIE :

Le commissaire Mamour Jobe a expliqué dans la discussion de groupe qu'en Gambie, durant la Première république (1965-1994) le recrutement pour la police avait lieu au niveau national afin d'éviter le recrutement sectaire. Cette manière de faire a résulté dans un trop grand nombre de recrues provenant d'une région en particulier, ce qui posait un réel problème de sécurité et d'unité nationale. Il a ajouté que le processus de recrutement ne tenait pas compte des sexospécificités, et qu'il y avait donc très peu de femmes dans la police. Désormais, dans la Deuxième république (depuis 1996), le recrutement est décentralisé. Afin d'assurer une représentativité régionale, chaque région dispose d'une équipe de recrutement qui fait la sélection, et qui doit suivre certaines directives et respecter certains quotas pour le recrutement des femmes. Selon le commissaire Jobe, le fait que les femmes soient actives dans les opérations de maintien de la paix a motivé beaucoup de femmes à se joindre à la police.

NIGER :

Dans sa note sur les enseignements tirés, le colonel Koré a révélé qu'un quota de recrutement de 10% a été fixé dans la gendarmerie du Niger, et que chaque année, environ 100 nouvelles recrues sur 1000 sont des femmes. Toutefois, la présence d'un quota ne veut pas dire que les femmes reçoivent un traitement préférentiel ou particulier. Selon le colonel Koré, elles sont soumises aux mêmes critères de recrutement que les hommes, soit des épreuves d'écriture, de dictée, de mathématiques, de connaissances générales et des tests physiques. Toutefois, les épreuves physiques sont différentes pour les hommes et les femmes, avec des standards moins élevés pour les femmes dans certains domaines. Dans l'ensemble, en répondant aux mêmes critères que les hommes – et en se maintenant parmi les classements les plus élevés de leurs groupes de formation – les femmes ont prouvé à leurs collègues masculins et aux autorités de la gendarmerie, par leurs capacités naturelles, qu'elles méritaient leur place et pouvaient devenir des membres compétents de la gendarmerie.

SÉNÉGAL :

Dans sa présentation, le colonel Seck a expliqué que depuis 1984, les femmes sont recrutées dans les forces armées du Sénégal, où elles ont d'abord travaillé dans le service de santé. Depuis, 32 femmes ont reçu la formation d'officier-médecin, et 46 nouvelles recrues sont présentement en train de faire le programme de formation de 7 ans qui mène à ce titre. Toutefois, en 2008, dans un effort pour augmenter la représentation des femmes dans les postes non médicaux, et pour se conformer aux engagements régionaux et internationaux en matière de promotion de l'égalité des sexes dans le secteur de la sécurité, les Forces armées ont commencé à élaborer une nouvelle politique sur l'intégration du genre. Selon le colonel Seck, cette politique fixe comme objectif le recrutement de 600 femmes sur une période de deux ans, à tous les niveaux des forces armées – officiers, sous-officiers, et soldats. Ainsi, en 2008, l'objectif de recrutement était de 300 nouvelles femmes recrutées à travers le pays, avec des quotas régionaux. Le colonel Seck a expliqué que les femmes recrutées étaient d'abord évaluées selon des critères d'éligibilité standard, et décrétées aptes ou inaptes à de plus amples considérations. Dans toutes les régions sauf une, le nombre de femmes sélectionnées dépassait le quota, pour un total de 520 femmes sélectionnées, dont 323 ont éventuellement intégré le 12^e bataillon d'instruction pour l'entraînement de base, avant d'être assignées à différentes unités (ex. armée de l'air, marine, corps des ingénieurs) pour un entraînement spécialisé. Il a souligné que dans plusieurs cas, les femmes recrutées ont été reconnues pour leurs performances au cours de l'entraînement, et pour avoir fait preuve de plus de discipline et de dévouement à leur poste que leurs collègues masculins. Selon lui, le recrutement des femmes a mené à une amélioration dans la qualité générale des soldats des forces armées.

DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LES EXIGENCES ET LA FORMATION POUR LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION

La discussion au sujet des quotas de recrutement a soulevé la question des exigences pour le recrutement et la promotion, plus particulièrement celle de savoir s'il devrait y avoir des critères différents pour les hommes et les femmes. Il s'est dégagé des présentations qu'il existe un certain consensus au niveau des exigences physiques, mais que les opinions varient au sujet de l'adaptation des autres critères de recrutement et de promotion. La lieutenant Sougué a soutenu que le recrutement des femmes dans les forces armées devrait se faire sur la base de l'égalité des sexes. En ce sens, les femmes devraient être sujettes aux mêmes critères, formations et évaluations des compétences que les hommes, avec toutefois une différence au niveau des critères physiques pour refléter les différences biologiques entre les sexes. Elle a soutenu que l'intégration des femmes dans les ISS était facilitée lorsqu'elles avaient prouvé leur capacité à relever les mêmes défis que leurs collègues masculins, ce qui permet d'inspirer le respect et de diminuer le harcèlement et la discrimination quant à leurs capacités en tant que femme. Le colonel Koré a fait écho à ce sentiment, affirmant qu'il était nécessaire que les femmes passent les mêmes épreuves écrites que les hommes, même si les épreuves physiques devaient être adaptées pour refléter les différences biologiques entre les hommes et les femmes. M. Frédéric Gbemie, lui, était d'avis contraire : selon lui, étant donné que les femmes libériennes sont désavantagées par rapport aux hommes – n'ayant pas le même accès à l'éducation – les exigences éducatives devraient être moins élevées pour les femmes. Toutefois, il a souligné que les femmes ainsi sélectionnées devraient recevoir une formation additionnelle afin de rattraper le niveau d'éducation de leurs collègues masculins.

En termes de la rétention et de la promotion du personnel féminin, le colonel Seck a prôné une politique de « discrimination positive » afin de retenir les femmes à long terme. Il a ajouté qu'afin d'aider les femmes à devenir plus compétitives pour les promotions, elles devaient avoir accès aux mêmes opportunités de formation que les hommes. Durant les discussions de groupe, les participants ont aussi souligné que l'éducation était un bon moyen de soutenir les femmes dans le secteur de la sécurité. Les idées d'une « voie rapide », de cours accélérés et intensifs, et de « diplômes junior » pour les femmes ont été mises de l'avant afin de rattraper le retard des femmes et de créer l'égalité de chances au sein du secteur.

BURKINA FASO :

La lieutenant Sougué a expliqué, dans sa note sur les enseignements tirés, que lors de la sélection des officiers et des sous-officiers, les femmes et les hommes subissent les mêmes examens écrits, et sont notés de la même manière, sans distinction selon leur sexe. Bien que les femmes et les hommes soient soumis au même entraînement physique, les critères d'aptitude physique sont différents. Elle a affirmé que ce système ne valait pas pour les soldats, testés uniquement sur leurs aptitudes physiques. Dans ce cas, l'entraînement est le même mais les critères d'évaluation sont différents pour les hommes et les femmes ; toutefois, les femmes doivent avoir complété leur quatrième année d'éducation. Cette différence, a-t-elle affirmé, s'explique parce que lorsqu'une femme tombe enceinte, et ne peut plus faire partie des forces de combat, elle peut ainsi être formée pour travailler dans le secrétariat, dans le service de santé ou dans les ressources humaines – et elle n'est pas forcée de quitter son emploi dans les forces armées. Selon la lieutenant Sougué, le fait d'utiliser les mêmes critères pour évaluer les hommes et les femmes permet aux femmes de démontrer qu'elles peuvent surmonter les mêmes difficultés que les hommes – le parcours du combattant, la marche sur de longues distances tout en portant de lourds fardeaux. Cela permet aux femmes de gagner le respect de leurs collègues masculins, de s'intégrer plus facilement dans l'environnement militaire, et d'être moins sujettes au harcèlement par rapport à leurs capacités en tant que femme.

SÉNÉGAL :

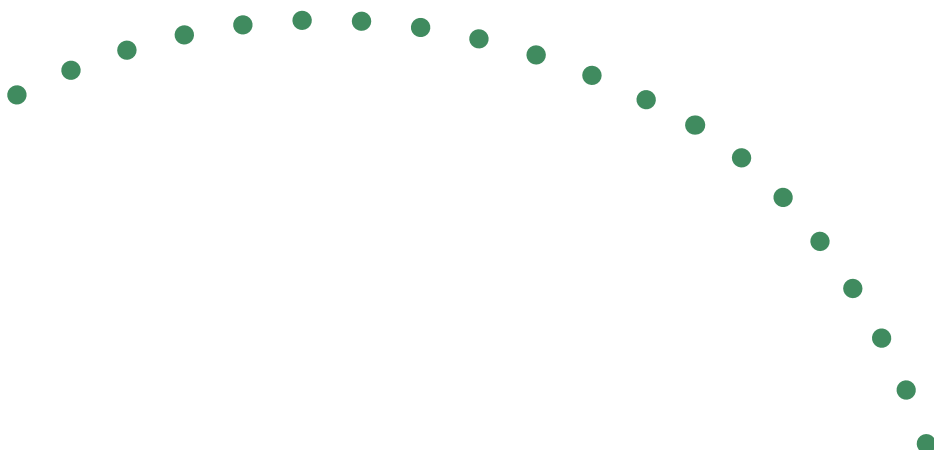
Le colonel Seck a affirmé dans sa présentation que des mesures ont été prises par les forces armées du Sénégal pour motiver et garder les femmes. D'abord, les femmes reçoivent une somme pour compenser les coûts additionnels qui viennent avec le fait d'être une femme, notamment les coûts des soins de santé. Deuxièmement, le taux de rengagement est de 20% pour les femmes, contre 5% pour les hommes. Troisièmement, une échelle et des standards différents sont utilisés pour les tests physiques des femmes. Finalement, le nombre d'années de service avant le mariage est de quatre ans pour les femmes, contre cinq pour les hommes.

NIGER :

Selon le colonel Koré, il n'y a pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes lorsqu'il est question de promotion dans la gendarmerie du Niger. Il a expliqué que les conditions pour les missions opérationnelles étaient les mêmes, et que les hommes et les femmes avaient les mêmes chances de promotion dans les rangs – ces chances étant basées sur la performance de leurs devoirs et la formation continue, chaque rang requérant la complétion satisfaisante de programmes d'entraînement et de formation spécifiques. Le colonel Koré a soutenu que le fait de baser le système de promotion interne sur les mêmes examens écrits pour les hommes et les femmes avait permis d'égaliser leurs chances de promotion au sein de la gendarmerie.

LIBERIA :

M. Griffiths a raconté qu'au Liberia, le ministère du Genre et du Développement, le ministère de l'Éducation, et l'école polytechnique Stella Maris ont développé un programme particulier pour permettre aux femmes n'ayant pas obtenu leur diplôme d'études secondaires d'être éligibles pour le recrutement dans les Forces armées. Il a expliqué que la police avait diminué les exigences éducatives pour ces femmes, et les avait placées dans un programme intensif de trois mois à l'école polytechnique Stella Maris, suivi d'un examen administré par le Conseil des examens de l'Afrique occidentale. Selon M. Griffiths, cette initiative a permis le recrutement de plus de 250 officières. Elle a toutefois soulevé des inquiétudes par rapport au fait qu'à long terme, ces femmes n'auront pas les mêmes chances de promotion que leurs collègues ayant un diplôme d'études secondaires ou collégiales.



TROISIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LA SENSIBILISATION, LA RÉFORME DES RESSOURCES HUMAINS ET LA CONSTRUCTION DE NOUVELLES INFRASTRUCTURES

La lieutenant Sougué et Mme Asiwaju ont toutes deux soutenu que les quotas et la formation ne sont pas des mesures suffisantes pour encourager les femmes à rejoindre les rangs des ISS et à y rester. Dans le cadre des discussions de groupe, les participants ont suggéré l'utilisation des médias pour célébrer le succès des femmes dans le secteur de la sécurité et pour démontrer les possibilités de carrière qui y existent. Les participants étaient aussi d'accord sur le fait qu'il faut développer des politiques non discriminatoires pour s'assurer que tous les types de postes sont ouverts aux femmes, modifier les politiques discriminatoires qui existent, et faire respecter les politiques existantes par tous. Le colonel Aboubakar Amadou Sanda du Niger a fait écho à cette opinion, affirmant que certains des statuts faisaient obstacle aux jeunes femmes qui voulaient entrer dans l'armée, alors que d'autres font en sorte qu'il leur est difficile de gravir les échelons. Il a soutenu que ces politiques devaient être modifiées. Selon lui, les politiques les plus discriminatoires touchent au mariage, à la grossesse et à l'accouchement. Mme Asiwaju a donné l'exemple de la police du **Nigeria**, où la vérification des antécédents conjugaux était obligatoire pour les femmes désirant épouser une personne ne faisant pas partie de la police, alors qu'il n'y avait aucune enquête du genre pour les hommes dans la même situation. De même, le colonel Koré a expliqué qu'au sein de la gendarmerie du **Niger**, les politiques liées à la grossesse sont discriminatoires. En effet, les femmes n'ont le droit d'avoir des enfants que si elles sont mariées. Si une femme tombe enceinte hors du mariage, elle doit quitter la gendarmerie, même si le père de l'enfant est aussi un gendarme. Les hommes, eux, ne subissent aucune conséquence en cas de paternité hors mariage. De plus, les femmes ne peuvent pas se joindre à la gendarmerie si elles ont déjà des enfants, alors que les pères peuvent le faire.

Au cours des discussions, des débats ont eu lieu sur la question des régulations et des restrictions sur la grossesse dans le secteur de la sécurité. La lieutenant Sougué a expliqué qu'au **Burkina Faso**, les femmes militaires de rang doivent contribuer un minimum de six années de service avant de pouvoir entamer une grossesse, tandis que les femmes officiers et sous-officiers doivent servir au moins trois ans. Si une femme tombe enceinte pendant sa formation de base, elle est simplement expulsée des forces armées. Si la grossesse arrive pendant qu'elle est en activité de service, elle est excusée de son poste. La lieutenant Sougué a ajouté que les hommes militaires qui conçoivent un enfant avec une femme recrue avant qu'elle n'ait terminé ses années de service obligatoire étaient jugés par un conseil disciplinaire ou un conseil d'investigation, selon le rang de l'homme. Les participants ont exprimé deux opinions par rapport à cette approche, au cours des discussions de groupe. D'une part, le fait de mettre des restrictions concernant le nombre d'années de service avant une grossesse est perçu comme une opportunité donnée aux femmes de prendre de l'expérience professionnelle et de gravir les échelons. D'autre part, ces mêmes restrictions sont perçues comme des violations du droit des femmes à la reproduction, qui ne peuvent pas être justifiées au nom du développement professionnel puisque c'est une décision qui revient à chaque femme. La lieutenant Sougué a soutenu que des politiques devaient être développées pour répondre aux besoins et aux situations spécifiques des femmes, par exemple des congés de maternité garantis, et la sécurité d'emploi pour les femmes qui prennent de tels congés.

En plus de la réforme des ressources humaines, le colonel Koré a parlé du besoin de prendre des mesures pour offrir des services aux femmes pour les aider à conjuguer leurs responsabilités familiales et professionnelles. Au niveau de l'infrastructure, le colonel Sanda a expliqué que les femmes ont des besoins spécifiques, différents de ceux des hommes, mais que les casernes et les bases militaires pouvaient rarement à ces besoins, et n'offrent que peu d'intimité par rapport aux collègues masculins. Le colonel Seck a identifié le besoin d'entreprendre des rénovations et des projets de construction pour adapter les infrastructures à la présence des femmes dans le secteur de la sécurité – par exemple en offrant des unités hygiéniques (douches, lavabos) et des dortoirs séparés. Il a expliqué que la construction des dortoirs pour les femmes n'avaient pas été prêts à temps pour accueillir les nouvelles femmes recrues, et qu'il fallait allouer un budget spécifique aux activités de promotion de l'égalité des sexes et à l'adaptation des infrastructures militaires pour répondre aux besoins des femmes. Le colonel Sanda a ajouté que la sensibilisation par rapport aux questions de genre pouvait aider les autorités au sein des ISS à prioriser les projets et les budgets pour faciliter de telles adaptations.

NIGER :

Dans sa note sur les enseignements tirés, le colonel Lawel Koré a expliqué que des services de crèche et de garde d'enfants avaient été offerts aux nouvelles mères, dans un effort pour aider les femmes à conjuguer leurs responsabilités familiales et professionnelles et pour les encourager à rester dans la gendarmerie. Il a affirmé que, bien qu'en ce moment ce programme ne soit disponible que dans la capitale, Niamey, les résultats positifs de cette initiative – la majorité des 30 femmes qui travaillent dans la gendarmerie utilisent ce service – a encouragé les autorités à étendre le projet à toutes les régions du pays. Le service est aussi offert aux hommes qui désirent l'utiliser. Le colonel Koré a aussi affirmé que des discussions ont commencé sur la possibilité d'offrir des horaires flexibles et des horaires à temps partiel pour les mères de famille.

SÉNÉGAL :

Dans sa présentation, le colonel Seck a expliqué que les forces armées du Sénégal ont pris des mesures pour mettre en œuvre la politique d'intégration du genre de 2008 en cinq phases:

1. Réviser les règlements pour les adapter aux besoins des femmes ;
2. Définir les rôles et les trajectoires menant à la promotion pour permettre une intégration progressive des femmes dans tous les domaines des forces armées ;
3. Adapter graduellement les infrastructures et les installations d'hébergement pour répondre aux besoins des femmes recrues ;
4. Établir un cadre juridique/réglementaire qui harmonise les lois, les décrets et les règles de procédure ;
5. Prendre des mesures pour prendre en compte les aspects médicaux du recrutement, et pour guider et soutenir les femmes récemment recrutées.

De plus, un poste budgétaire spécifique sera alloué aux activités de promotion de l'égalité des sexes à partir de 2011.

BURKINA FASO :

La lieutenant Christine Sougué a expliqué qu'en 2007, les FANBF ont entrepris une étude sur l'intégration du genre dans les institutions militaires, avec l'objectif de développer un plan d'action. L'équipe de recherche a, entre autres, entrepris des missions de recherche dans des pays voisins ayant plus d'expérience en la matière, tels que le Bénin et le Mali. Le résultat de cette recherche était une liste d'éléments d'action pour faire avancer la situation :

- Entreprendre des activités de sensibilisation sur le genre dans tous les échelons de la hiérarchie militaire ;
- Construire des équipements d'hygiène et des infrastructures d'hébergement dans les écoles militaires et les centres de formation ;
- Limiter le nombre de femmes recrutées pour des postes sédentaires et administratifs, afin de promouvoir le recrutement dans des domaines plus actifs de la vie militaire ;
- Adapter les normes et les règlements militaires en prenant en compte des besoins et des situations des femmes ;
- Ouvrir le prytanée militaire de Kadiogo aux jeunes femmes.

Selon la lieutenant Sougué, ces mesures ont mené à la construction de dortoirs pour les femmes, à l'Académie militaire de Kadiogo et dans d'autres centres de formation à travers le pays.



« Women in Security Sector – Sierra Leone » [fournie par la lieutenant Feima Vandi]

THÈME 7 : LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES FÉMININES DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

À travers l'Afrique de l'Ouest, des associations professionnelles féminines, formelles et informelles, existent au sein des ISS – des policières aux avocates, en passant par les épouses du personnel pénitentiaire, les femmes s'organisent. Ces associations entreprennent différentes activités pour soutenir leurs membres, mais elles se concentrent souvent sur des activités sociales et caritatives – par exemple, le soutien moral et financier en période difficile. Ces associations ont toutefois le potentiel de contribuer à la transformation institutionnelle dans le secteur de la sécurité, en prenant position pour les droits du personnel féminin, en offrant un lien entre la société civile et les ISS, et en soutenant la prestation de services de sécurité et de justice pour les groupes marginalisés, en particulier les femmes et les enfants.

PRÉSIDENT DE SÉANCE : KOSSI MAWULI AGOKLA,
COORDONNATEUR DE PROJET, CENTRE RÉGIONAL DES
NATIONS UNIES POUR LA PAIX ET LE DÉARMEMENT
EN AFRIQUE (UNREC)



INTERVENANTE : MME ASATU BAH-KENNETH, PRÉSIDENTE, ASSOCIATION FÉMININE LIBÉRIENNE DE MAINTIEN DE L'ORDRE (LIBERIA FEMALE LAW ENFORCEMENT ASSOCIATION (LIFLEA))

Mme Bah-Kenneth a présenté la LIFLEA, établie en 2000 en tant que chapitre féminin de l'Association des Forces de l'ordre du Liberia (LIFLEA). La LIFLEA fait la promotion des droits des femmes dans le secteur de la sécurité, et ses membres viennent de tous les domaines des forces de l'ordre – la police nationale, le bureau de l'immigration et de la naturalisation, le service national des incendies, le ministère de la Sécurité nationale, la police municipale de Monrovia, le bureau national d'enquête, le service national des drogues, et le secteur privé.

INTERVENANTE : LIEUTENANT FEIMA VANDI, PRÉSIDENTE, FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ – SIERRA LEONE (WISS-SL)

La lieutenant Vandi a présenté l'association WISS-SL, qui a été établie en 2008 durant le processus de RSS. WISS-SL est une association locale de femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité, et qui collaborent et se soutiennent mutuellement afin de s'assurer que les préoccupations, aspirations, priorités et problèmes des femmes sont pris en compte dans le secteur de la sécurité. Elle a présenté certaines des activités, des succès et des défis de WISS-SL, et discuté de l'avenir de cette association professionnelle féminine.

INTERVENANTE : MARIE-ELISE GBEDO, PRÉSIDENTE, ASSOCIATION DES FEMMES JURISTES DU BÉNIN (AFJB)

Mme Gbedo a présenté les réalisations les plus récentes de l'AFJB, et a exploré les opportunités et les difficultés auxquelles font face les associations professionnelles féminines qui font la promotion de l'égalité des sexes au sein des ISS.

PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : UNE PLATEFORME COMMUNE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES AU SEIN DES ISS

Dans sa présentation, Mme Bah-Kenneth a affirmé qu'il est nécessaire que les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité soient vues par leurs collègues masculins comme des partenaires égales. Elle a soutenu que les associations professionnelles féminines pouvaient contribuer à atteindre cet objectif en faisant la promotion des droits des femmes. À travers l'exemple de la LIFLEA, elle a expliqué comment les associations professionnelles féminines pouvaient faire la promotion de la systématisation de l'intégration des questions de genre, ainsi que du recrutement, de la promotion et de la formation des femmes. Sur ce point, Mme Janet Sallah-Njie a noté que les associations professionnelles féminines pouvaient aussi faire du réseautage entre elles, afin de partager leurs expériences et leurs compétences.

La présentation de la lieutenant Vandi a permis d'élaborer sur ces points. Elle a expliqué que les associations professionnelles féminines pouvaient créer une plate-forme pour collaborer et se soutenir mutuellement afin de s'assurer que les préoccupations, aspirations, priorités et problèmes des femmes soient bien pris en compte dans le secteur de la sécurité. Elle a expliqué que l'action collective pouvait mener à des messages plus forts, à du réseautage plus fructueux et à des activités de renforcement des capacités plus efficaces – créant ainsi une meilleure contribution au bien commun pour les femmes et pour les ISS où elles travaillent. Mme Caroline Bowah a ajouté, au cours des discussions de groupe, que la formation d'associations était très utile pour présenter les intérêts des femmes dans le secteur de la sécurité, et que les messages étaient plus forts et plus légitimes lorsqu'ils sont collectifs plutôt qu'individuels.

À partir de l'exemple de WISS-SL, la lieutenant Vandi a affirmé que les associations professionnelles féminines peuvent entreprendre une variété d'activités qui contribuent à l'égalité des sexes au sein des ISS – par exemple, en cultivant le dialogue, le réseautage et l'unité entre diverses ISS ; en améliorant les capacités du personnel féminin à travers l'éducation et le plaidoyer ; en facilitant l'incorporation de l'intégration systématique des questions de genre dans les politiques de sécurité nationale ; en faisant la promotion d'une meilleure représentation des femmes dans les ISS ; en établissant des agendas et des plans d'action conjoints pour pallier les manques dans les ISS. Mme Gbedo a ajouté dans sa présentation que les associations professionnelles féminines peuvent collaborer avec les ISS – par exemple la police ou la gendarmerie – pour améliorer leur capacité à lutter contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes par la formation, les conseils techniques et l'offre de services de soutien aux victimes de violences sexuelles et sexistes.

GAMBIE :

Mme Janet R. Sallah-Njie a expliqué, dans sa note sur les enseignements tirés, que l'Association des femmes juristes de la Gambie (AFJG) faisait partie de la délégation gambienne lors de la conférence sous-régionale pour l'établissement du Réseau paix et sécurité pour les femmes dans l'espace CEDEAO (RESPFECO), qui a eu lieu en août 2009 en Côte d'Ivoire. Ce réseau rassemble les organisations de femmes de l'Afrique de l'Ouest qui travaillent dans le domaine de la paix et la sécurité, et leur permet de partager leurs expériences et leurs compétences, et de développer une plate-forme et une approche communes au maintien de la paix dans la région.

BÉNIN :

Marie-Elise Gbedo a noté, dans sa présentation, que l'Association des femmes juristes du Bénin (AFJB) a collaboré avec la police et la gendarmerie pour renforcer leur capacité à répondre aux cas de violence sexuelle et sexiste (VSS) et à tenter des poursuites. Ainsi, au cours des trois dernières années, l'association a formé des agents de l'ordre sur le thème du genre et des VSS, et a collaboré avec la police lors de poursuites pour des cas de VSS. De plus, douze cliniques juridiques ont été établies à travers le pays pour répondre à ces problèmes. Elle a ajouté que leurs réalisations à ce jour incluent la poursuite d'un agent de police qui avait violemment battu une femme (condamné à 3 mois de prison), et d'un homme qui battait sa femme et l'avait jetée hors de leur domicile (condamné à 6 mois de prison).

LIBERIA :

Dans sa présentation, Mme Bah-Kenneth a expliqué que la LIFLEA a organisé une formation en renforcement des capacités pour les officières, fait pression pour le droit des femmes à un congé de maternité, et est intervenue avec succès dans des cas de suspension ou de licenciement fautifs.

SIERRA LEONE :

La lieutenant Vandi a rapporté, dans sa présentation, que depuis la formation de WISS-SL en 2008, ses 86 membres actives ont entrepris des activités de plaidoyer et de sensibilisation au sein du secteur de la sécurité et auprès du public général, demandant l'augmentation de la représentation et de la participation des femmes au sein des ISS. Ceci a inclus la soumission au Comité parlementaire sur la défense, la sécurité et le genre d'un rapport contenant des données sur les besoins et les insuffisances actuels, ainsi que des recommandations pour les surmonter. Selon elle, le travail de plaidoyer de WISS-SL a réussi à créer une plus grande acceptation au sein de plusieurs ISS du besoin d'intégrer les questions de genre de manière systématique. Elle a affirmé que ces résultats pouvaient se voir dans plusieurs changements : l'augmentation du recrutement de femmes en 2009-2010 au sein des ISS (voir le tableau ci-après), l'adoption de la Politique sur le genre et l'égalité des chances par les FARSL, la production par différentes ISS de manuels de formation sur le genre, et l'inclusion accrue des femmes dans différents aspects des opérations, par exemple dans des postes de cadres.

⁴ Les chiffres pour l'année 2009/10 ne présentent que le nombre de femmes. Les chiffres du recrutement total n'ont pas été divulgués par l'intervenante.



Kristin Valasek,
Boubacar N'Diaye,
Aïssatou Fall,
Norman Mlambo
© DCAF, 2010

SIERRA LEONE : FEMMES RECRUTÉES EN 2009/10

ISS de la Sierra Leone	Femmes recrutées en 2009/10 ⁴
Forces armées	3 élèves-officiers, 25 militaires de rang – comparé à 1/44 élèves-officiers and 14/289 militaires de rang en 2006
Prisons	100 surveillantes de prison – comparé à seulement 10/110 en 2008/09
Service des incendies	12 femmes sapeurs-pompiers – comparé à 11/78 en 2005
Sociétés de sécurité privées	30 femmes agents de sécurité

DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : SOUTENIR LE PERSONNEL FÉMININ DES ISS ET RENFORCER LES ASSOCIATIONS FÉMININES DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Mme Bah-Kenneth a identifié une série de difficultés auxquelles font face les associations professionnelles féminines, notamment le manque de financement. Elle a suggéré qu'en plus de mener des activités pour mobiliser des ressources, les associations professionnelles féminines pourraient former des partenariats collaboratifs avec d'autres associations du secteur de la sécurité, des OSC ou des mécanismes de promotion de l'égalité des sexes. De telles collaborations pourraient, selon elle, permettre une mise en commun des ressources et de l'expertise, en plus de mener à plus d'activités de renforcement des capacités et de plaidoyer, et de permettre de rejoindre un public plus nombreux.

De plus, la lieutenant Vandi a parlé du profil éducatif faible des femmes au sein des ISS, dont découle selon elle un manque de confiance et d'estime de soi qui représente une difficulté pour la mission des associations professionnelles féminines. Les participants, réunis en discussions de groupe, s'entendaient sur le fait que les activités de mentorat, de soutien et d'accompagnement pour les nouvelles femmes recrues puissent contribuer à vaincre cette difficulté. La lieutenant Vandi a aussi souligné que le manque de soutien des collègues masculins dans le secteur de la sécurité, particulièrement de la part des supérieurs hiérarchiques, peut faire en sorte qu'il soit difficile pour les femmes de quitter leur poste pour participer à des activités de promotion de l'égalité des sexes. De même, Mme Bah-Kenneth a expliqué qu'il existe des réseaux de « vieux garçons » au sein de plusieurs ISS, et qu'il est difficile de convaincre ces hommes de participer aux activités de la LIFLEA ou de soutenir l'organisation – puisque celle-ci cherche à changer les structures de pouvoir dont ils sont les principaux bénéficiaires. Elle a suggéré que cette difficulté pourrait être graduellement aplanie en faisant du réseautage et en cultivant des relations professionnelles avec certains hommes au sein des ISS ou à travers d'autres associations professionnelles dans le secteur de la sécurité. Les participants des discussions de groupe ont souligné que dans certains pays, les associations professionnelles sont interdites, ce qui pose un sérieux problème pour les femmes du secteur de la sécurité qui souhaitent se réunir et développer un message commun. Mme Janet Sallah-Njie a élaboré sur le manque de volonté politique et de soutien sectoriel, qui se combine avec une culture du silence sur les questions qui touchent les femmes, pour rendre très difficile la création d'associations professionnelles féminines – comme ça a été le cas en Gambie. Elle a suggéré d'organiser des discussions avec les associations professionnelles féminines implantées dans d'autres pays, tels que la Sierra Leone, pour partager des idées et obtenir du soutien. De plus, les participants ont suggéré que lorsque les associations professionnelles féminines n'existent pas, ou ont trop de difficulté liées à leur propre existence, des ententes peuvent être conclues avec les associations professionnelles déjà en place pour former un comité de femmes, ou pour avoir une représentation des femmes dans toutes les réunions avec les membres de la hiérarchie.

SIERRA LEONE :

La lieutenant Vandi a expliqué que la WISS-SL avait lancé un projet-pilote en septembre 2009 pour surmonter le manque d'éducation, de confiance et d'estime de soi des femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité. Financé par le DCAF, ce projet était intitulé « Le renforcement des capacités, la sensibilisation et le plaidoyer pour le développement du potentiel des femmes dans la sécurité ». Il offrait des séances d'initiation aux femmes recrues à propos des compétences de base en leadership et en gestion, des questions de genre, et de la manière de surmonter les difficultés spécifiques aux femmes dans le secteur de la sécurité. De plus, le projet offrait des activités de mentorat, de soutien et d'accompagnement pour les femmes recrues, afin qu'elles puissent améliorer leurs compétences tout en étant motivées par des modèles féminins positifs. Elle a affirmé que ce projet avait été très populaire, et qu'il avait attiré l'attention des dirigeants des ISS, des recrues potentielles et des médias.

LIBERIA :

Mme Asatu Bah-Kenneth a expliqué que pour surmonter les contraintes de financement et le manque de soutien au sein des ISS, la LIFLEA a collaboré avec des partenaires du mécanisme national de promotion de l'égalité des sexes ainsi qu'avec des OSC – le ministère du Genre et du Développement, le Secrétariat des ONG de femmes, et le Réseau femmes dans l'édification la paix (WIPNET) – afin de combiner leurs forces et leurs ressources pour atteindre leurs objectifs communs.

THÈME 8 : LA FORMATION SUR LES QUESTIONS DE GENRE

La formation est une composante essentielle de la transformation du secteur de la sécurité – et la formation sur les questions de genre est primordiale afin que le personnel, féminin et masculin, mette en application les politiques et les procédures. La formation sur le genre peut porter sur une variété de sujets, de la prévention du harcèlement sexuel aux procédures d'entrevue des victimes de violence domestique, en passant par une vulgarisation de la législation nationale en matière d'égalité des sexes. En plus de recevoir une formation spécifique sur les questions de genre, il est important que l'approche genre soit systématiquement intégrée dans les formations générales, afin que le personnel puisse acquérir une solide compréhension de la manière de répondre aux problèmes liés au genre dans son travail quotidien. En Afrique de l'Ouest, on trouve des exemples de formation sur les questions de genre pour le personnel de sécurité à travers toute la région ; toutefois, la formation est souvent donnée *ad hoc*, et fournie par des acteurs externes, plutôt que d'être institutionnalisée au sein des écoles des ISS et des cours universitaires.



Une formation sur le genre, dédiée au personnel de l'unité de la réforme de police UNIOGBIS [fournie par Denise Dantas de Aquino]



PRÉSIDENTE DE SÉANCE ET INTERVENANTE : AÏSSATOU FALL, ASSOCIÉE DE RECHERCHE, CENTRE INTERNATIONAL KOFI ANNAN POUR LE MAINTIEN DE LA PAIX (KAIPTC), GHANA

Mme Fall a présenté le KAIPTC, qui a officiellement ouvert ses portes en janvier 2004, et dont les activités portent sur la formation et la recherche. Le KAIPTC forme le personnel militaire, les agents de police, ainsi que les civils. La présentation de Mme Fall a porté sur les enseignements tirés par le KAIPTC et les stratégies qu'il utilise pour intégrer les questions de genre dans ses séances de formation.

INTERVENANTE : DR UJU AGOMOH, DIRECTRICE EXÉCUTIVE, ACTION POUR LA RÉHABILITATION ET LE BIEN-ÊTRE DANS LES PRISONS (« PRAWA »), NIGERIA

Dr Agomoh a présenté l'ARBP, une ONG nigériane fondée en 1994 pour promouvoir le développement, la sûreté et la sécurité par la création d'un système de justice criminelle juste, humain et efficace. L'ARBP fait la promotion des droits humains des personnes emprisonnées, et travaille à réduire le crime et les comportements illicites dans les collectivités. Sa présentation a mis l'accent sur les impacts, les défis et les prochaines étapes pour les activités de formation et de renforcement des capacités effectuées avec les gardiens de prison et le personnel du système judiciaire.

INTERVENANTE : DR COLONEL COULIBALY KANI DIABATÉ, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DU MALI

La colonel Diabaté a présenté les défis rencontrés et les enseignements tirés lors d'initiatives de formation entreprises dans le cadre d'un projet de cinq ans, dans le cadre d'une collaboration entre le Canada et le Mali, dont l'objectif était de sensibiliser les forces armées et de sécurité au Mali. Elle a soutenu que l'intégration d'une perspective de genre à travers la formation était l'une des meilleures stratégies pour le développement durable et la paix dans les pays se relevant d'un conflit.

INTERVENANTE : COMMISSAIRE MAMOUR JOBE, POLICE DE LA GAMBIE

Le commissaire Jobe a expliqué l'approche utilisée par la Gambie pour la formation sur les questions de genre, et la manière dont la formation est liée aux opportunités pour les femmes au sein du secteur de la sécurité, incluant leur sélection pour des postes dans les missions de maintien de la paix.

PREMIÈRE LEÇON IDENTIFIÉE : LA DIVERSITÉ ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTICIPANTS ET DES FORMATEURS

Le commissaire Jobe a affirmé dans sa présentation que la formation sur les questions de genre dans le secteur de la sécurité ne devrait pas être limitée aux femmes, mais devrait aussi inclure les hommes. Sur ce point, Mme Fall a affirmé dans sa présentation que, bien qu'il soit important de s'assurer que les hommes sont inclus dans les formations sur le genre, il est tout aussi important de s'assurer que les femmes sont incluses dans les autres formations. Toutefois, elle a soutenu que les critères ne devraient pas simplement être un nombre égal d'hommes et de femmes – en effet, tous les participants, hommes et femmes, doivent être qualifiés. De même, elle a ajouté que le fait d'avoir uniquement des femmes comme instructrices sur les questions de genre devait être évité. Étant donné que le genre touche autant les hommes que les femmes, les personnes qui donnent les formations devraient représenter les deux sexes.

M. Boubacar N'Diaye a ajouté au cours des discussions de groupe que la formation sur les questions de genre devrait faire partie du cursus dans les académies militaires et les programmes d'entraînement de base afin que les nouvelles recrues qui entrent dans les forces armées soient déjà familiarisées avec et conscientisées aux questions de genre. Mme Marie-Elise Gbedo a mis l'accent, au cours des discussions de groupe, sur le fait que les modules de formation sur le genre devraient être développés pour viser les commandants et d'autres officiels de haut rang du secteur de la sécurité, plutôt que de limiter les formations aux nouvelles recrues. La colonel Diabaté a expliqué, au cours de sa présentation qu'il est important d'intégrer les questions de genre aux politiques. Elle a aussi souligné l'importance des formations de formateurs (FdF) pour assurer la viabilité de ces programmes de formation, et pour promouvoir le partage continu de connaissances et d'idées sur les questions de genre. Dr Agomoh a ajouté que les FdF peuvent être renforcées par le développement de manuels pour les formateurs. Au cours de la période de questions, Mme Ndioro Ndiaye a émis l'idée du développement d'un manuel standard de formation sur le genre pour l'ensemble du secteur de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest.

CÔTE D'IVOIRE :

Un participant a noté au cours des discussions de groupe que, grâce au soutien de l'ONUCI, des modules ont été intégrés dans la formation offerte par l'École nationale de police de la Côte d'Ivoire, ainsi que dans la formation destinée aux officiers. Ce participant a soutenu que cette implication des officiers de haut rang a certainement contribué à établir des personnes-ressources sur les questions de genre au sein des Forces de police.

GAMBIE :

Selon le commissaire Jobe, les hommes et les femmes subissent le même entraînement pour recrues dans les forces de police et dans les Forces armées – une politique qui a permis aux femmes d'occuper des postes d'autorité au sein de ces ISS. Il a affirmé que 44 agentes de police de la Gambie ont récemment été sélectionnées comme personnes-ressources sur les questions de genre pour l'Opération hybride Union Africaine/Nations Unies au Darfour (MINUAD), une preuve de la qualité de leur travail. Dans le cadre de cette mission, elles ont reçu une formation additionnelle sur les questions de genre et sur la protection des enfants, ainsi que sur les des habiletés plus techniques telles que la conduite et le tir. Une leçon apprise de cette expérience, a-t-il ajouté, est que la formation sur le genre et les postes de personnes-ressources pour les questions de genre ne devraient pas être limitées aux femmes – les hommes aussi devraient y avoir accès.

MALI :

La colonel Diabaté a expliqué que trois FdF ont été organisées dans le cadre du projet quinquennal Canada-Mali qui portant sur la sensibilisation aux questions de genre dans les Forces armées et de sécurité du Mali. Ces FdF ont eu lieu en collaboration avec le Centre Pearson pour le maintien de la paix, et ont rassemblé des membres de la police, de la gendarmerie, de la garde nationale et des forces armées. Chaque FdF a formé 40 officiers, hommes et femmes confondus, sur la manière de donner des formations sur les questions de genre dans le secteur de la sécurité – pour un total de 120 personnes sur deux ans. Selon la colonel Diabaté, cela a contribué à améliorer la viabilité du projet sur le genre, en permettant l'appropriation locale afin que les formations continuent même une fois le projet terminé.

SÉNÉGAL :

Dans sa présentation, le colonel Seck a identifié une FdF qui a été prévue par les forces armées du Sénégal pour octobre 2010. Cette formation sera aussi l'opportunité d'harmoniser et de valider les documents de politique et les règlements qui portent sur les questions de genre.



DEUXIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : ADAPTER LES FORMATIONS SUR LE GENRE AUX CONTEXTES ET AUX AUDIENCES

Étant donné que les formations sur les questions de genre peuvent viser des publics variés – par exemple des personnes-ressources, du personnel de sécurité, des officiers en charge ou des formateurs sur le genre – la colonel Diabaté a souligné l'importance d'adapter la formation au niveau de connaissances et aux besoins des participants. Par exemple, les niveaux d'éducation et d'alphabétisation varient, et ce ne sont pas tous les participants qui sont en mesure de comprendre les documents juridiques nationaux et internationaux – les politiques nationales sur le genre, les réglementations militaires ou les résolutions peuvent en effet être difficiles à comprendre au premier abord. Cela ne veut pas dire que ces documents doivent être exclus des formations, mais plutôt, tel que Mme Fall l'a précisé, les concepts doivent être présentés dans une langue simple, afin que le niveau d'éducation ne soit pas un obstacle à la compréhension du sens et de l'importance de tels documents.

En plus d'adapter les formations aux participants, Dr Agomoh et la colonel Diabaté ont toutes deux soutenu que les formations sur les questions de genre peuvent être de bonnes opportunités de parler de questions sociales transversales, notamment du VIH/sida.

GUINÉE-BISSAU :

Denise Dantas de Aquino de BINUGBIS a expliqué dans sa présentation qu'BINUGBIS offre des formations en matière de genre spécialisées selon les différents types de personnel. Par exemple, un cours formation de base en matière de genre est offert au personnel de l'Unité de réforme de la police, tandis qu'un cours plus avancé est offert aux experts en genre et RSS / Etat de droit. En outre, un module de formation sur la violence sexuelle et sexiste était développé spécifiquement pour la formation des 34 agents de police qui feront partie du projet « bureau de police modèle » (BPM). Cette formation débutera en juillet 2010, et ce module couvrira les types de violence sexuelle et sexiste, les droits humains, et les stratégies de prévention.

GHANA :

Dans sa présentation, Mme Aïssatou Fall a expliqué que de 2004 au présent, le KAIPTC a formé plus de 2000 membres du personnel militaire et civil impliqué dans des missions de maintien de la paix. Suite à une question qui a été posée concernant la sélection des participants pour suivre des cours au KAIPTC, Mme Fall a répondu que, tout d'abord, les cours sont annoncés sur le site web du KAIPTC. Les formulaires de demande, qui peuvent être téléchargés sur Internet, doivent être remplis et retournés au KAIPTC par les candidats. Ensuite, un comité fait une sélection parmi les différents dossiers.

TROISIÈME LEÇON IDENTIFIÉE : LE CHOIX DE MÉTHODOLOGIES DE FORMATION EFFICACES, L'ÉVALUATION ET LE SUIVI DES FORMATIONS

La colonel Diabaté a mis l'accent sur la méthodologie nécessaire pour apporter des changements dans le comportement des gens. Une bonne pratique, selon lui, est d'ancrer les formations sur les textes régionaux et internationaux, tels que la résolution 1325 ou la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes de l'Union africaine. En effet, ces instruments juridiques peuvent s'avérer être de puissants outils de formation sur l'importance de l'égalité de genre dans le secteur de la sécurité. Élaborant sur ce point, Mme Fall a expliqué qu'il était nécessaire de décomposer les grands accords internationaux en des concepts et des exemples qui sont pertinents pour l'expérience quotidienne des participants. Il est aussi important de considérer la manière dont les participants vont mettre en oeuvre les leçons de la formation dans leur pratique quotidienne. Elle a soutenu que, pour cette raison, les formations doivent fonctionner moins avec la mémorisation de théories et de statistiques, qu'en inculquant comment faire pour entreprendre des activités sensibles au genre. Ainsi, le genre ne devrait pas être présenté comme une histoire des femmes, ni comme un concept isolé, mais plutôt comme une question transversale qui parcourt l'ensemble de la société et des interactions quotidiennes, des hommes comme des femmes. De plus, Dr Agomoh a suggéré qu'une approche interactive et participative aide les participants à se sentir concernés, à comprendre les messages et à s'y identifier.

La colonel Diabaté et Dr Agomoh ont toutes deux indiqué que l'objectif des formations sur les questions de genre est de mener à des changements dans les perspectives et les comportements des gens. À cet effet, elles ont affirmé que des codes de conduite et des directives opérationnelles devraient être développés pour renforcer, sur une base quotidienne, les comportements positifs ayant été appris durant la formation. De plus, des mécanismes de contrôle internes et externes peuvent être mis en place pour suivre les progrès au niveau de la pratique. Toutefois, Mme Fall a soutenu qu'il était difficile de mesurer les changements de comportements et les autres impacts des formations sur le genre. Il est nécessaire, selon elle, que les examens de suivi incluent à la fois des méthodes qualitatives et quantitatives pour évaluer les changements résultant de la formation. Au cours de la période de questions, M. Fernando Partida de l'UN-INSTRAW a suggéré qu'une augmentation de la coordination inter-agences serait utile – par exemple, les centres régionaux de formation pourraient coordonner le suivi et la mise en pratique des formations avec les ISS et les missions de maintien de la paix en ayant bénéficié.

GHANA :

Dans sa présentation, Mme Fall a rapporté que le KAIPTC considère le genre comme une question transversale dans tous ses cursus de formation, afin de promouvoir l'intégration systématique des questions de genre. Plutôt que d'offrir un cours qui porte spécifiquement sur le genre, elle a expliqué que la perspective et les questions de genre sont intégrées dans chaque cours.

NIGERIA :

Mme Uju Agomoh a affirmé qu'en plus de donner des conférences sur les questions de genre et de justice, PRAWA faisait appel à des discussions de groupe, des études de cas et à des jeux de rôle pour former les gardiens de prison. Ces méthodologies variées les aident à intégrer les messages clés, à ouvrir le dialogue sur des questions sensibles, et à concevoir la manière dont ils vont pouvoir intégrer les enseignements tirés dans leur travail quotidien.

SIERRA LEONE :

Mme Eva Dalak a souligné que le Programme 17 de la « Vision conjointe pour la Sierra Leone », élaboré par le Bureau intégré des Nations unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone (BINUMPSL), est intitulé « Promouvoir l'égalité des sexes et les droits des femmes ». Ainsi, le BINUMPSL a entrepris des activités de formation sur les questions de genre et de droits de l'homme en collaboration avec la police de la Sierra Leone – notamment avec les unités de soutien familial – ainsi qu'avec les Forces armées de la Sierra Leone.





Fernando Partida,
Nicolas Guinard, Lt.
Colonel Sankoun Faty
© DCAF, 2010

LE REGARD TOURNÉ VERS L'AVENIR : RÉSUMÉ ET PROCHAINES ÉTAPES

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : PATRICIA VAHARD, CONSEILLÈRE EN DROITS DE L'HOMME, BUREAU DES NATIONS UNIES POUR L'AFRIQUE UNOWA

INTERVENANTE : DR NANA PRATT, COORDINATRICE DU PROJET 1325 (REFMAP)

Mme Pratt a noté l'importance de lier la paix et la sécurité au niveau local avec les ISS nationales. Il est nécessaire pour les acteurs du secteur de la sécurité de communiquer et de partager l'information sur leurs activités, leurs mandats et leurs responsabilités avec le grand public, et ce dans la langue locale. Toutefois, le manque de ressources empêche souvent de mener des campagnes de communication d'envergure – ce qui met en lumière la nécessité pour le secteur de la sécurité d'allouer la technologie, ainsi que les ressources humaines et matérielles pour informer le public.

Il y a également un besoin de coalitions ou de partenariats entre les SSI et les OSC, en vue de construire conjointement des cadres politiques sur le genre et le secteur de la sécurité, et de guider les efforts de mise en œuvre. En outre, Dr Pratt a souligné que l'éducation continue devait être la principale tactique pour retenir les femmes dans le secteur de la sécurité, car cela leur garantirait une mobilité professionnelle ascendante.



Des policières de Guinée-Bissau pendant la Journée internationale des femmes [fournie par Denise Dantas de Aquino].



INTERVENANTE : MME NDIORO NDIAYE, PRÉSIDENTE, ALLIANCE POUR LA MIGRATION, LE LEADERSHIP ET LE DÉVELOPPEMENT (AMLD)

Mme Ndiaye estime que les partenariats et les activités de renforcement des capacités doivent être intégrés dans toutes les activités du secteur de la sécurité, des ministères et de la société civile. Elle a ajouté que les questions de genre demeuraient largement absentes des stratégies nationales de sécurité, et que le besoin de réforme était plus urgent que jamais.

Les forces armées du Sénégal vont célébrer leur 50^e anniversaire en novembre 2010, et les questions de genre seront au cœur des discussions. Avant la célébration, Mme Ndiaye a affirmé qu'elle voudrait organiser un atelier sur la sensibilisation aux questions de genre et leur intégration systématique dans le secteur de la sécurité. Elle a rappelé que la notion de genre ne se limite pas à des chiffres et des statistiques, mais vise à combler le fossé entre les hommes et les femmes.

Elle a noté le manque de volonté politique, au sein des forces armées et des autres ISS, d'intégrer les questions de genre. Dans le cas du Sénégal, il est difficile de trouver et d'accéder à l'information sur la place du genre dans la RSS. Elle a aussi souligné qu'il fallait intégrer les questions de migration dans les discussions sur le genre et la sécurité.

En conclusion, Mme Ndiaye a proposé comme résultat de cette conférence l'organisation par les partenaires régionaux de la conférence d'un petit sommet portant sur le genre et la RSS pour les chefs d'État de la CEDEAO.

INTERVENANT : HELGE FLÄRD, SPÉCIALISTE RÉGIONAL SUR L'ÉTAT DE DROIT, PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (PNUD)

Helge Flärd a d'abord reconnu que le genre et la RSS constituaient un vaste domaine de connaissances et de pratiques, et que des rencontres de suivi portant sur des thèmes plus spécifiques seraient nécessaires pour donner suite à une conférence de cette ampleur. Plus spécifiquement, il semble selon lui que la représentation des femmes dans le secteur de la sécurité soit une question centrale qui mérite plus d'attention. De plus, le sujet des obstacles qui empêchent les femmes de gagner en influence dans le secteur de la sécurité, et celui des difficultés de rétention des femmes, doivent aussi être approfondis.

M. Flärd a mis l'accent sur le potentiel des politiques et des plans d'action nationaux pour offrir des cadres stratégiques, des directives de mise en œuvre et de structures de reddition de comptes au sein des ISS. De plus, il a affirmé que les problèmes locaux en matière de sûreté et de sécurité doivent être examinés. Le PNUD est intéressé par toutes ces questions, et souhaite y contribuer en appuyant les agendas nationaux.

INTERVENANTE : COMMANDANTE DENISE DANTAS DE AQUINO, BUREAU INTÉGRÉ DES NATIONS UNIES POUR LA CONSOLIDATION DE LA PAIX EN GUINÉE-BISSAU (BINUGBIS)

Afin de maintenir la sécurité en Guinée-Bissau, le BINUGBIS a pris des mesures pour aider à renforcer les institutions nationales. Il a appuyé l'établissement de forces policières et d'un système juridique efficaces, et l'intégration systématique du genre dans le processus de consolidation de la paix. Les perspectives de genre faisaient partie du Plan directeur pour la station de police exemplaire. Le BINUGBIS a aussi établi une unité pour les personnes vulnérables. La sélection du personnel de la station de police exemplaire a donné l'exemple en réservant 20% des postes pour les femmes. De plus, le BINUGBIS a fait la promotion du développement du potentiel des femmes à travers des campagnes et des parades de policières, des formations sur les questions de genre pour les nouvelles recrues, et la recherche active de participation de la société civile.

SÉANCE DE CLÔTURE : CONSTATS DE LA CONFÉRENCE

Intervenants :

Ambassadeur Léandre Bassole, Directeur, UNOWA

Mme Aminatta Dibba, Directrice, EGDC

Mme Anja Ebnöther, Directrice-adjointe et cheffe des programmes spéciaux, DCAF

L'ambassadeur Léandre Bassole, directeur de l'UNOWA, a fait l'éloge de la qualité des discussions ayant eu lieu au cours des trois jours de conférence. Il a noté que l'information partagée a révélé que certains pays d'Afrique de l'Ouest persistent à ignorer les questions de genre dans le secteur de la sécurité. Ces questions méritent plus d'attention, puisque la paix et la sécurité dans la région dépendent beaucoup de la RSS et de la démocratisation, et l'égalité des sexes est une partie intégrale de la consolidation de la culture démocratique. Il a souligné l'engagement de l'UNOWA à venir en aide aux pays d'Afrique de l'Ouest en promouvant une approche coopérative de la paix et de la stabilité, et en établissant des réseaux spécifiques au genre dans le secteur de la sécurité. L'intervenante suivante, Mme Aminatta Dibba du Centre de la CEDEAO pour le développement du genre, a rappelé que les résolutions 1325 et 1820 sont des instruments cruciaux pour stimuler la participation et l'égalité des sexes. Toutefois, comme il est ressorti durant la conférence, dix ans après l'adoption de la résolution 1325 plusieurs obstacles à sa pleine mise en œuvre demeurent. Ainsi, il faut qu'un plus grand nombre de femmes participent dans les processus décisionnels du secteur de la sécurité, ce qui peut être rendu possible par des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325. De plus, la culture du silence et le tabou qui continuent d'entourer la question des violences sexuelles contribuent aussi à perpétuer les discriminations et les violences sexistes en Afrique de l'Ouest. Tel que souligné par plusieurs personnes au cours de la conférence, la société civile peut jouer un rôle clé pour briser ce silence et susciter un dialogue ouvert à ce sujet à travers l'ensemble de la société. La formation a aussi été mise de l'avant comme un outil essentiel pour réussir à réaliser l'égalité et la sensibilisation au genre – le fait d'encourager les hommes à donner des formations sur le genre pourrait, par exemple, contribuer à éliminer les stéréotypes et les confusions qui entourent la notion de genre.

Mme Anja Ebnöther du DCAF a affirmé que si la formation est belle et bien importante, elle n'est pas suffisante en elle-même et devrait être accompagnée de changements dans les structures qui gouvernent les ressources humaines dans le secteur de la sécurité. À ce sujet, il n'est pas étonnant selon elle que plusieurs participants aient insisté sur le problème de la rétention et de la promotion du personnel féminin – une question qui s'insère dans le domaine plus large de l'intégration systématique du genre. Elle a rappelé qu'il était nécessaire de dresser un portrait de l'état actuel des choses en termes d'intégration systématique du genre dans le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, et que le DCAF était présentement en train de finaliser une enquête régionale sur cette question. Bien que des chercheurs expérimentés travaillent à documenter les meilleures pratiques dans le domaine, la culture du secret qui domine le secteur de la sécurité, et la difficulté d'accès aux informations et aux données, continuent de poser problème. Le DCAF a l'intention de continuer son travail dans la région et de soutenir les initiatives régionales et nationales visant à renforcer l'intégration des questions de genre dans le secteur de la sécurité.

Aïssatou Fall,
Ndioro Ndiaye, Zeïni
Moulaye, Ashira
Irène Assih-Aissah
© DCAF, 2010



RÉSUMÉ DES LEÇONS IDENTIFIÉES

LES EXAMENS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ CENTRÉS SUR LES QUESTIONS DE GENRE

1. **Accès à l'information et aux données**
Il faut une plus grande transparence et un meilleur accès aux données et à l'information sur le genre et la RSS. L'information rendue publique est très limitée, et la culture du secret au sein des ISS représente un défi additionnel pour les chercheurs.
2. **Le rôle des examens centrés sur les questions de genre**
Les examens centrés sur les questions de genre sont des outils utiles pour identifier les lacunes, les besoins et les bonnes pratiques au sein du secteur de la sécurité. Cette information est essentielle pour la planification et la mise en œuvre d'initiatives faisant la promotion de la parité des sexes.
3. **Résultats des examens**
Les examens centrés sur les questions de genre effectués en Côte d'Ivoire, au Liberia, au Mali et au Sénégal font tous état d'un manque de politiques institutionnelles sur le genre et du besoin d'un recrutement accru de femmes.

LA PRESTATION DE SERVICES DE SÉCURITÉ ET DE JUSTICE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

4. **Des cadres juridiques adéquats et des stratégies de mise en œuvre**
Des mesures juridiques doivent être prises pour éliminer progressivement la discrimination et la violence envers les femmes dans la société, par exemple en révisant les constitutions pour interdire la discrimination sexiste, ou en modernisant les codes pénaux pour permettre les poursuites en cas de violence sexiste. Il est aussi important d'avoir des stratégies claires pour la mise en œuvre de ces cadres juridiques – par exemple des programmes de formation, des stratégies de recrutement, des campagnes de sensibilisation des communautés, et la modification des politiques institutionnelles du secteur de la sécurité.

5. **La participation des communautés et les interventions de proximité**

Les consultations publiques, lors de la formulation des lois et des politiques du secteur de la sécurité, peuvent contribuer à une meilleure identification des besoins des bénéficiaires directs des services de sécurité. Les hommes comme les femmes devraient prendre part à de telles consultations.

6. **Les initiatives spécifiques pour améliorer l'accès à la justice et à la sécurité**

Les réformes et les programmes ciblés au sein des ISS, par exemple la mise sur pied d'un tribunal spécial pour juger les cas de violences sexuelles, ou la création d'une unité spéciale dans les services de police pour recevoir les plaintes pour violence domestique, sont essentiels pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à la justice et à la sécurité. De plus, les interventions de proximité et les programmes communautaires de sensibilisation, par exemple les centres d'aide juridique ou les programmes de soutien pour les victimes de violence sexiste, peuvent aider les citoyens à faire respecter leurs droits et à obtenir des réparations lorsque ces droits ont été bafoués.

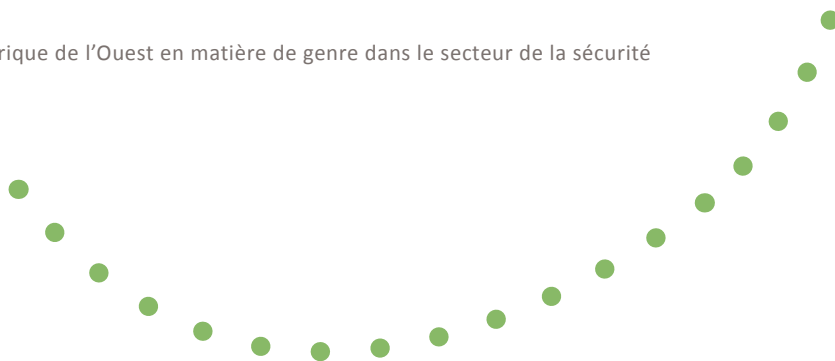
LE CONTRÔLE PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE

7. **Le renforcement des capacités et la sensibilisation pour les organisations de la société civile**

Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités sont importantes pour aider les organisations de femmes à comprendre les enjeux de la RSS et à acquérir la confiance nécessaire pour travailler avec les ISS.

8. **Le réseautage et la construction de coalitions entre les organisations de la société civile**

Les OSC, particulièrement les organisations de femmes, doivent travailler ensemble afin d'augmenter la portée et l'impact de leurs activités de plaidoyer, grâce à un message renforcé et unifié. Les coalitions et les groupes de travail contribuent à la réussite des organisations de femmes lorsqu'elles travaillent avec le gouvernement. Les activités de réseautage national et régional, et les opportunités de partager leurs expériences, permettent aussi aux OSC de se soutenir mutuellement et d'apprendre les unes des autres.



9. **Le renforcement des liens entre les OSC, les organes nationaux de promotion de l'égalité des sexes et les ISS**

Des mécanismes de collaboration accrue entre ces trois types d'acteurs offrent non seulement à la société civile des opportunités pour le suivi et le plaidoyer, mais ils ouvrent aussi des canaux de communication et de soutien par le biais des échanges d'idées, de recommandations et de formation. Les partenariats entre plusieurs parties prenantes peuvent mener à un élan soutenu dans la formation et la mise en œuvre d'un processus de RSS tenant compte du genre.

LA PLACE DU GENRE DANS LES POLITIQUES DE SÉCURITÉ

10. **Le développement de politiques de promotion de l'égalité des sexes, au niveau national et institutionnel**

Le développement de politiques de promotion de l'égalité des sexes qui suivent les cadres juridiques internationaux, par exemple la résolution 1325, peut contribuer à un processus de RSS qui tienne compte des questions de genre. Par exemple, les plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325 peuvent aider à établir un agenda pour le développement de politiques de promotion de l'égalité des sexes, au niveau national et institutionnel. Les questions de genre devraient aussi être intégrées dans les politiques déjà en place, telles que les politiques de sécurité nationale, afin de s'assurer qu'elles favorisent l'égalité des sexes.

11. **La volonté politique et le leadership**

La volonté politique soutenue et un leadership fort de la part des femmes peuvent promouvoir un changement fondamental dans la manière de concevoir le genre, changement nécessaire pour que les questions de genre soient prises au sérieux. De plus, la motivation et l'engagement des leaders du secteur de la sécurité sont importants pour que les politiques en matière de genre soient mises en œuvre et respectées.

12. **La consultation et la participation**

Les processus d'élaboration des politiques de sécurité doivent être à la fois consultatifs et participatifs, et peuvent impliquer des comités et des groupes de réflexion rassemblant les ISS, les ministères concernés, notamment ceux qui s'occupent du statut de la femme, et les organisations de la société civile. De plus, l'implication au niveau des communautés est essentielle – par exemple sous la forme de rencontres consultatives régionales ou de conseils locaux de coordination de la police.

LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE INTERNE

13. **Les lois et les décrets au niveau national et institutionnel**

Le contrôle interne efficace doit commencer par des lois, des décrets et des codes du travail, nationaux et institutionnels, qui interdisent la discrimination sexiste et le harcèlement sexuel, ainsi que par des lois et des décrets spécifiques au secteur de la sécurité qui identifient les conduites appropriées et les actions punissables.

14. **Les mécanismes de plainte et les peines**

Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes de plainte ainsi que de sanction pour les cas de discrimination et de crimes sexuels commis par le personnel des services de sécurité, que ces crimes aient été commis contre des civils ou contre des collègues, afin de réduire les abus, d'augmenter les dénonciations et de mettre fin à l'impunité. Les solutions possibles incluent la mise en place de bureaux de plaintes, de centres d'appel, de médiateurs indépendants, et de collaboration entre les organisations de femmes et les ministères dédiés aux femmes afin d'offrir un soutien aux victimes.

15. **Les personnes-ressources pour les questions de genre**

Les personnes-ressources ou unités spécialisées sur les questions de genre, lorsqu'elles sont dotées de ressources et de personnel suffisants, peuvent contribuer à la prise en compte systématique des questions de genre dans les ISS, notamment par la formation du reste du personnel à ces problématiques. Il est préférable que des hommes et des femmes occupent ces postes, afin d'éviter de perpétuer l'idée que le genre ne concerne que les femmes.

LE RECRUTEMENT, LA RÉTENTION ET L'AVANCEMENT DU PERSONNEL DE SÉCURITÉ FÉMININ

16. Les cibles et les quotas stratégiques

L'établissement de cibles stratégiques ou de quotas spécifiques pour le recrutement des femmes, en plus d'une modification des pratiques discriminatoires dans le processus de recrutement, et le développement de stratégies pour les mettre en œuvre, sont des étapes positives envers une plus grande inclusion des femmes au sein des ISS. Certains, toutefois, voient les quotas comme une pratique discriminatoire et pensent que la solution se trouve plutôt du côté des activités de sensibilisation des femmes.

17. Les exigences et de la formation pour le recrutement et la promotion

Pendant le processus de recrutement, il devrait y avoir des tests physiques différents pour les hommes et les femmes. Certains soutiennent que par la suite, les femmes doivent réussir les mêmes épreuves – physiques, mentales et d'habileté – que les hommes, afin de gagner le respect de ceux-ci. D'autres pensent au contraire que, étant donné que les femmes n'ont pas les mêmes opportunités d'éducation que les hommes dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest, les exigences éducatives devraient être plus faibles si elles sont compensées par des programmes de rattrapage. En général, les femmes devraient avoir accès aux mêmes opportunités de formation que les hommes afin d'avoir un accès équitable aux chances de promotion.

18. La sensibilisation, la réforme des ressources humaines et la construction de nouvelles infrastructures

Les quotas et la formation ne sont pas suffisants pour encourager les femmes à se joindre aux ISS. Les médias peuvent être mis à contribution pour sensibiliser les femmes aux opportunités de carrière dans le secteur de la sécurité. De plus, les politiques discriminatoires portant sur le mariage, la grossesse et les enfants devraient être modifiées, et les ISS devraient faire des efforts pour fournir une offre accrue de services – par exemple une crèche pour leurs enfants – afin d'aider les femmes à conjuguer vie professionnelle et obligations familiales. Enfin, il faut adapter les infrastructures aux besoins des femmes (par exemple, en leur fournissant des équipements d'hygiène et des dortoirs séparés).

LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES FÉMININES

19. Une plate-forme commune pour promouvoir l'égalité des sexes dans les institutions du secteur de la sécurité

Une plate-forme commune, un message unifié et des actions collectives peuvent renforcer la capacité des associations professionnelles féminines de promouvoir l'égalité de genre et de contribuer à l'intégration systématique des questions de genre dans les ISS. Ces associations peuvent aussi collaborer avec les ISS pour améliorer leur capacité à répondre aux problèmes de discrimination et de violence sexistes.

20. Le soutien au personnel féminin et le renforcement des associations professionnelles féminines dans le secteur de la sécurité

À travers le mentorat, le soutien et l'accompagnement, les associations professionnelles féminines peuvent aider les femmes employées dans le secteur de la sécurité à vaincre leur manque de confiance en soi et d'estime de soi. Pour ce faire, les associations ont besoin de moyens financiers et de soutien politique, et devraient donc s'atteler à mobiliser des ressources, à établir des partenariats collaboratifs, et à organiser des activités de réseautage et d'échange d'idées entre elles.

LA FORMATION SUR LE GENRE

21. La diversité et la représentativité des participants et des formateurs

L'ensemble du personnel, masculin et féminin, de tous les niveaux hiérarchiques, devrait participer aux formations sur le genre, des nouvelles recrues aux officiers haut-gradés. La formation des formateurs (FdF) est importante pour assurer la viabilité des programmes de formation dans le cadre du cursus normal pour les académies militaires et policières, et un effort devrait être fait pour que les formateurs en matière de genre soient des hommes et des femmes.

22. L'adaptation des formations sur le genre pour le public visé

La formation sur le genre devrait être adaptée au public visé, et le contenu devrait être ajusté selon le type de personnel, les différents niveaux d'éducation, et le contexte local. Ces formations peuvent aussi être utilisées pour parler de questions transversales, telles que le VIH/sida.

23. Le choix de méthodologies de formation efficaces, l'évaluation et le suivi des formations

Les textes régionaux et internationaux, tels que la résolution 1325 ou la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes de l'Union africaine, peuvent être de puissants outils de formation s'ils sont décomposés en des concepts et des exemples qui sont pertinents pour l'expérience quotidienne des participants. Une approche interactive et participative aide les participants à comprendre les messages et à s'y identifier. Finalement, les codes de conduite et les directives opérationnelles peuvent renforcer les leçons enseignées et les comportements positifs appris durant la formation. Des mécanismes de contrôle internes et externes peuvent être mis en place pour suivre les progrès au niveau de la mise en pratique.

SUIVI DE LA CONFÉRENCE

Les résultats de la conférence vont inclure un rapport approfondi, en français et en anglais, et la création d'un réseau informel d'experts sur la place du genre dans le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, en lien avec le forum régional CEDEAO/ONU d'experts et de praticiens sur la RSS. De plus, l'information générée pendant la conférence, y compris les notes sur les enseignements tirés, seront résumées et adaptées pour différents publics, notamment pour les décideurs, et seront rendues disponibles sur internet et en copies papier à travers la région. Finalement, l'information récoltée au cours de la conférence servira à la rédaction du rapport final de l'Enquête sur le genre au sein des institutions du secteur de la sécurité dans les pays membres de la CEDEAO, du DCAF, et sera utilisée dans le cadre de recherches en cours sur le genre et la RSS en Afrique de l'Ouest, ainsi que pour les recherches à venir.

Patrice Vahard,
Brigadier General
Komba Mondeh
© DCAF, 2010



ANNEXE 1 : ORDRE DU JOUR

LUNDI, 21 JUIN

15.00/17.00 Départ du bus de Dakar vers Saly

19.30 – 20.30 Réception de bienvenue

20.30 – 22.00 Dîner

MARDI, 22 JUIN

08.15 – 08.45 Inscription

08.45 – 09.30 Mot de bienvenue et introduction

Orateurs : Anatole Ayissi, UNOWA; Anja Ebnöther, DCAF; Aminatta Dibba, Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre; Nana Pratt, MARWOPNET, Ndioro Ndiaye, AMLD

09.30 – 10.00 Pause café/thé et photo officielle

10.00 – 11.00 Planter le décor : La place du genre dans les secteurs de la sécurité en Afrique de l'Ouest

Modérateur : Eboe Hutchful, African Security Sector Network

Orateur : Jean Jacques Purusi, International Committee for Conflict Management

Cette séance présentera un aperçu du niveau actuel d'intégration de la perspective du genre dans les institutions du secteur de la sécurité dans les pays membres de la CEDEAO à travers la présentation des résultats provisoires de l'Enquête régionale sur le genre au sein du Secteur de la Sécurité réalisée par DCAF.

11.00 – 12.30 **Thème 1** : Les examens du secteur de la sécurité centrés sur les questions de genre

Modérateur : Général Lamine Cissé, Envoyé spécial de la CEDEAO sur l'évaluation du secteur de la sécurité en Guinée

Orateurs : Ndioro Ndiaye, AMLD (Examen de la situation au Sénégal); Fatimata Dicko-Zouboye (Examen de la situation au Mali); Caroline Bowah (Examen de la situation au Libéria); Michèle Olga Pépé (Examen de la situation en Côte d'Ivoire)

Cette séance présentera les résultats d'examens approfondis de la situation de différents pays concernant la place du genre dans les questions liées au secteur de la sécurité, incluant les opportunités et les obstacles rencontrés dans la collecte de données.

12.30 – 13.30 Déjeuner

13.30 – 15.00 **Thème 2** : La prestation de services de sécurité et de justice aux femmes et aux hommes

Modératrice : Josephine Odera, Bureau sous-régional de l'UNIFEM pour l'Afrique de l'Ouest

Orateurs : Commissaire Anna Semou Faye, Police sénégalaise (à confirmer); Maria das Dores Lima Gomes, Juge du Suprême Tribunal Cape Verde; Kemi Asiwaju, CLEEN Foundation Nigéria

Cette séance sera axée sur le partage de bonnes pratiques adoptées par les institutions du secteur de la sécurité afin de mieux répondre aux différents besoins sécuritaires des femmes, des hommes, des garçons et des filles, y compris la violence sexiste, et d'améliorer l'accès à la justice pour les hommes et les femmes.

Thème 3 : Le contrôle par la société civile : la collaboration entre les organisations de femmes, les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et les institutions du secteur de la sécurité

Modérateur : Eboe Hutchful, African Security Sector Network
Oratrices : Nana Pratt, MARWOPNET; Cecil Griffiths, LINLEA; Salimata Porquet, NOPSWECO; Comfort Funke Oladipo, Ministère fédéral des Femmes et du Développement social du Nigéria.
Cette séance présentera un aperçu de la façon dont les organisations de femmes et les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes peuvent interagir avec les institutions du secteur de la sécurité, ainsi que des stratégies pour incorporer les questions d'égalité des sexes au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.

15.00 – 15.30 Pause café/thé

15.30 – 16.15 Discussion en petits groupes

16.15 – 17.30 Retour et résumé en séance plénière

20.00 – 21.30 Dîner officiel

MERCREDI, 23 JUIN

08.30 – 10.30 **Thème 4** : La place du genre dans les politiques de sécurité

Modératrice : Aminatta Dibba, Centre de la CEDEAO pour le développement du genre
Orateurs : Frederick Gbemie, Bureau de la sécurité nationale du Libéria; Francis Alieu Munu, Inspecteur général adjoint de la Sierra Leone Police; Brigadier General Komba Mondeh, Republic of Sierra Leone Armed Forces
Cette séance couvrira deux domaines fondamentaux : l'intégration de la perspective du genre dans les politiques de sécurité et de défense nationales et internationales, ainsi que les politiques traitant spécifiquement des questions de genre, comme les plans d'action sur le genre et les politiques sur le harcèlement sexuel.

Thème 5 : Les mécanismes de contrôle interne

Modérateur : Norman Mlambo, point focal pour la RSS, Union africaine
Oratrices : Chinenye Dave-Odigie, Nigerian Institute for Peace and Conflict Resolution; Henriette Ramde, Inspecteur de sécurité pénitentiaire, Burkina Faso; Affoué Sangaré-Kouassi, Ministère de la Défense, Côte d'Ivoire
Au-delà des politiques, cette séance sera axée sur les mécanismes institutionnels qui sont nécessaires pour prévenir la discrimination, le harcèlement sexuel et les abus et l'exploitation sexuels, et y réagir. Ces mécanismes comprennent les institutions de médiation et de protection du citoyen, des personnes ressources sur le genre, et des lignes ouvertes d'urgence en cas de harcèlement.

10.30 – 11.00 Pause thé/café

11.00 – 11.45 Discussion en petits groupes

11.45 – 13.00 Retour et résumé en séance plénière

13.00 – 14.00 Déjeuner

14.00 – 15.30 **Thème 6** : Le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel de sécurité féminin

Modérateur : Zeïni Moulaye, Coordinateur national PGSP, Mali
Orateurs : Colonel Abdoulaye Seck, Forces armées sénégalaises; Christine Sougué, Forces armées du Burkina Faso; Abba Williams, Bureau de l'immigration et naturalisation du Libéria
Cette séance sera axée sur l'échange de bonnes pratiques favorisant l'accroissement du recrutement, du maintien et de la promotion des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.

Thème 7 : Les associations professionnelles de femmes dans le secteur de la sécurité

Modérateur : Professeur Kossi Mawuli Agokla, UNREC
Oratrices : Asatu Bah-Kenneth, Présidente de LIFLEA; Feima Vandi, Coordinatrice de WISS-SL; Marie-Elise Gbedo, Présidente de l'Association des Femmes Juristes du Bénin
Cette séance sera l'occasion d'explorer les opportunités et les défis rencontrés par les associations de personnel féminin dans la promotion de l'égalité des sexes au sein des institutions du secteur de la sécurité.

15.30 – 16.00 Pause café/thé

16.00 – 16.45 Discussion en petits groupes

16.45 – 18.00 Retour et résumé en séance plénière

20.00 – 21.30 Dîner

JEUDI, 24 JUIN

08.30 – 10.30 **Thème 8** : La formation sur le genre

Modératrice : Aissatu Fall, KAIPTC
Orateurs : Colonel Coulibaly Kani Diabaté, Ministère de la Défense du Mali; Commissaire Mamour Jobe, Gambia Police; Uju Agomah, PRAWA Nigéria
Cette séance fournira une introduction aux bonnes pratiques dans le domaine de la formation en matière de genre pour le personnel du secteur de la sécurité, incluant l'intégration de la perspective du genre à la formation régulière ainsi que la prestation de formation distinctes sur des sujets tels que les abus et l'exploitation sexuels, les droits humains des femmes, et la sensibilisation aux sexospécificités.

10.30 – 11.00 Pause café/thé

11.00 – 12.30 **Regard en avant** : conclusion et prochaines étapes

Modérateur : Patrice Vahard, UNOWA
Oratrices : Nana Pratt, MARWOPNET; Ndioro Ndiaye, AMLD; Helge Flärd, UNDP; Major Denise Dantas de Aquino, UNIOGBIS

12.30 – 14.00 Déjeuner

14.00 – 15.30 **Séance de clôture** : conclusions de la conférence

Oratrices : Mme Ndeye Khady Diop, Ministère de la Famille, de la Sécurité Alimentaire, de l'Entreprenariat Féminin, de la Micro Finance et de la Petite Enfance du Sénégal; Aminatta Dibba, Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre; UNOWA; Anja Ebnöther, DCAF

16.15 Départ du bus de Saly vers Dakar

ANNEXE 2 : LISTE DE PARTICIPANTS

Nom / Prénom	Pays	Titre / Poste / Organisation	Courriel
AGOKLA, Kossi Mawuli	Togo	Coordinateur du projet ASSEREP UNREC LOME	kagokla@unrec.org
AGOMOH, Uju	Nigeria	Executive Director, PRAWA	uagomoh@prawa.org
AHMADU, Valkamiya	Nigeria	Intern, CLEEN Foundation	val.ahmadu@cleen.org
AMADOU SANDA, Aboubakar	Niger	Colonel, Chef de corps du groupement d'instruction de Tondibiah, Forces Armées Nigériennes	sandaboub@yahoo.fr
ASSIH-AISSAH, Ashira Irène	Togo	Ancienne Ministre des affaires sociales, de la promotion de la femme et de la protection de l'enfance ; Consultante, Université de Lomé	arcfed5@yahoo.fr
ATSIN, Viviane N'Taho	Côte d'Ivoire	Commissaire de police 1ère classe, Directrice de la formation et de l'école nationale de police	eventail@enp-ci.com
AYISSI, Anatole	Sénégal	Senior Political Affairs Officer, UNOWA	ayissi@un.org
BAH-KENNETH, Asatu	Liberia	Colonel, President, Liberia Female Law Enforcement Association	asatuken@yahoo.com
BALBIN, Beatriz	Sierra Leone	Chief of Human Rights Section, UNIPSIL	balbinb@un.org
BOWAH, Caroline	Liberia	SNR Project Officer, Foundation for Human Rights and Democracy	cbowah@gmail.com
CABRAL, Maria Teresa Oliveira	Cabo Verde	Sous Chef de la Police Nationale, Coordinatrice du Cabinet d'Appui aux Victimes de Violence Domestique, Approche Genre	mteroliva@hotmail.com
CISSÉ, Lamine	Sénégal	Général, AMLD	laminecisse0039@yahoo.fr
COLY, Pierre Lucien	Sénégal	Coordinateur national, WANEP	pierrelucien2006@yahoo.fr
COULIBALY, Kani Diabaté	Mali	Dr. Colonel, Ministère de la Défense et des Anciens Combattants du Mali, Formatrice en « Genre dans les Conflits », « Droits et Protection des Enfants, Avant Pendant et Après les Conflits » et en « Gestion de la problématique des Armes Légères »	djelica2002@yahoo.fr



Nom / Prénom	Pays	Titre / Poste / Organisation	Courriel
COULIBALY, Mariame	Sénégal	Chargée de programme régionale EFH/CECI/Uniterra, et Présidente de WILDAF/FeDDAF Sénégal	wildafsen@hotmail.com
DALAK, Eva	Côte d'Ivoire	Responsable de l'unité genre, UNOCI	dalak@un.org
DANTAS de AQUINO, Denise	Guinea-Bissau	Gender Focal Point of the Police Reform Unit/SSR, UNIOGBIS	aquinod@un.org
DAVE-ODIGIE, Chinenye	Nigeria	Senior Research Officer, Institute for Peace and Conflict Resolution	irukadave@yahoo.com
DIBBA, Aminatta	Sénégal	Director, ECOWAS Gender Development Centre	adibba.egdc@orange.sn
DICKO-ZOUBOYE, Fatimata	Mali	Notaire	etudezouboye@orangemali.net
DUTOUR, Isabelle	Sénégal	Unité RSS/SSR Unit, UNOWA	isabelle.dutour@hotmail.fr
EBNÖTHER, Anja	Switzerland	Assistant Director and Head of Special Programmes, DCAF	a.ebnoether@dcaf.ch
FALL, Aïssatou	Ghana	Head of Programme, Gender in Peacekeeping, Peace and Security, KAIPTC	aissatou.fall@kaiptc.org
FATY, Sankoun	Sénégal	Lt. Colonel, Inspecteur technique - Président du Conseil d'administration de la coopérative d'habitat de la gendarmerie	sankoun_faty@yahoo.fr
FLÄRD, Helge	Sénégal	Regional Rule of Law Specialist, UNDP/BCPR	helge.flard@undp.org
GBEDO, A. Marie-Elise C.	Bénin	Présidente, Association de femmes juristes du Bénin	cabmeg@intnet.bj
GBEMIE, Frederick L.M.	Liberia	National SSR Coordinator, Office of National Security Advisor, Government of Liberia	frederick.gbemie@gmail.com
GOMES, Maria das Dores	Cabo Verde	Juge du Tribunal da Praia, Présidente de l'Association des femmes juristes, Vice Présidente de la Fédération internationale des femmes des carrières juridiques	dodogomes@hotmail.com
GRIFFITHS, Cecil B.	Liberia	President, Liberia National Law Enforcement Association	cbgriffiths@yahoo.com

Nom / Prénom	Pays	Titre / Poste / Organisation	Courriel
GRIMM, Karin	Switzerland	Gender and SSR Project Coordinator, DCAF	k.grimm@dcaf.ch
GUEYE, François Daour	Sénégal	Chef de la DEPS – Direction Genre, Ministère de la famille, de la solidarité nationale, de la sécurité alimentaire, de l'entrepreneuriat, de la microfinance, et de la petite enfance.	francoisdaour@yahoo.fr
GUINARD, Nicolas	Sénégal	Conseiller RSS/SSR Adviser, UNOWA	guinardn@un.org
GUMAH, Awudu Ahmed	Sénégal	Head of Planning, Research, Monitoring and Evaluation, ECOWAS Gender Development Centre	agumah@yahoo.com
HUTCHFUL, Eboe	USA / Ghana	Professor, Chair of African Security Sector Network	eboehutchf@aol.com
JOBE, Mamour	The Gambia	Commissioner, The Gambian Police Force	jmamour@hotmail.com
KABA, Djakagbe	Guinée Conakry	Présidente, Association Guinéenne pour l'Allègement des Charges Féminines	femrural@yahoo.fr
KEITA, Oulie	Sénégal	Regional Programmes Coordinator, Femmes Africa Solidarité	pofficerdk@fasngo.org
LAMY, Frederick	Sénégal	Associate Expert in Political Affairs, UNOWA	lamyf@un.org
LAWEL, Chékou Koré	Niger	Colonel de Gendarmerie, Président de la Haute Autorité à la Réconciliation Nationale et à la Consolidation de la Démocratie, Présidence de la République du Niger	lawelko@yahoo.fr
MARIAS, Carrie	Sénégal	Specialist on democracy and culture of peace, International Committee for Conflict Management	carriemarias@yahoo.fr
MLAMBO, Norman	Continental	SSR Focal Point, AU Commission	mlambon@africa-union.org
MONDEH, Komba	Sierra Leone	Brigadier General, Assistant Chief of Defense Staff for Operations and Plans, Republic of Sierra Leone Armed Forces / Ministry of Defence	papimoe2001@yahoo.com
MONSTON-LILLIGREN, Mariah	Sénégal		mtereydje@gmail.com

Nom / Prénom	Pays	Titre / Poste / Organisation	Courriel
MOULAYE, Zeïni	Mali	Coordinateur, Programme Gouvernance Partagée de la Sécurité et de la Paix / Réseau Ouest Africain pour la Sécurité et la Gouvernance Démocratique	zeinimoulaye@yahoo.fr
MUNU, Francis Alieu	Sierra Leone	Assistant Inspector-General, Crime and Intelligence, Sierra Leone Police	munufa@yahoo.co.uk
N'DIAYE, Boubacar	USA/Sénégal	Associate Professor, Africana Studies / Political Sciences, The College of Wooster, African Security Sector Network	bndiaye@wooster.edu
NDIAYE, Ndioro	Sénégal	Présidente, Alliance pour la Migration, le Leadership et le Développement	ndioro.ndiaye@hotmail.com
NIANG, Moussa	Sénégal	AMLD Sociologue	mniangsoc@gmail.com
ODERA, Josephine	Sénégal	Representative and Regional Programme Director, UNIFEM West Africa Sub-Regional Office	josephine.odera@unifem.org
OKENYODO, Kemi	Nigeria	Deputy Executive Director, CLEEN Foundation	asiwaju@cleen.org
OLADIPO, Comfort Funke	Nigeria	Assistant Chief Women Development Officer, Federal Ministry of Women Affairs and Social Development	funkedipo@yahoo.com
ONIWA, Marie	Dominican Republic	Gender, Peace and Security Programme, SCR 1325 Coordinator, UN-INSTRAW	moniwa@un-instraw.org
PARTIDA, Fernando	Dominican Republic	Gender, Peace and Security Programme Coordinator, UN-INSTRAW	fpartida@un-instraw.org
PEPE, Michèle Olga	Côte d'Ivoire	Présidente, RASALAO Côte d'Ivoire	mikpep@yahoo.fr
PIRLOT de CORBION, Alexandrine	Sénégal	Assistant Communication Officer, Femmes Africa Solidarité	acomunicationdk@fasngo.org
PORQUET, Salimata	Côte d'Ivoire	Présidente, Réseau Paix et Sécurité pour les Femme de l'espace CEDEAO	fefeedes@yahoo.com
PRATT, Nana	Sierra Leone	Co-coordinator, 1325 Project; Chair, Media and Communication Committee MARWOPNET; Secretary-General, National Organization for Women Sierra Leone	npratt3@yahoo.com

Nom / Prénom	Pays	Titre / Poste / Organisation	Courriel
PURUSI, Jean Jacques	Belgium	Director of Operations, International Committee for Conflict Management	purusi2002@yahoo.fr
RAMDE/NIKIEMA, Henriette	Burkina-Faso	Directrice générale de la Garde de sécurité pénitentiaire, Ministère de la justice	ranihenriette@yahoo.fr
SALLAH- NJIE, Janet R.	The Gambia	President, Female Lawyers Association – Gambia	jsnjie@qanet.gm
SAMPSON, Peter	Sénégal	Mediation Support Adviser, UNOWA	sampsonp@un.org
SANGARÉ-KOUASSI, Affoué	Côte d'Ivoire	Chef de Cabinet Civil, Ministère de la Défense	sangareaffoue@hotmail.com
SECK, Abdoulaye	Sénégal	Colonel, Forces armées du Sénégal	abseck01@yahoo.fr
SOUGUÉ, Christine	Burkina-Faso	Lieutenant, Direction centrale des ressources humaines des armées	souguechristine@yahoo.fr
TAFESSE, Eleni	Ethiopia	Intern, AU Commission	elenitafesse@gmail.com
TANGA, Hortense Marie Louise	Burkina-Faso	Ministère de la Promotion de la Femme, Directrice du Centre d'Information, de Formation et de Recherche-Action sur la Femme,	hml_tanga@yahoo.fr
TAVARES SEMEDO, Manuel António	Cabo Verde	Responsables des Stagiaires, Formations Approche Genre, Direction de la Police des Etrangers et des Frontières	waldirsemedo@hotmail.com
TROUP, Jeanne	Sénégal	AMLD	jtroup01@villanova.edu
VAHARD, Patrice	Sénégal	Senior Human Rights Adviser, UNOWA	vahard@un.org
VALASEK, Kristin	Switzerland	Gender and SSR Project Coordinator, DCAF	k.valasek@dcaf.ch
VANDI, Feima Florence	Sierra Leone	Lieutenant, President, Women In Security Sector Sierra-Leone	fpavandi@yahoo.com
VANDI, Charles	Sierra Leone	Programme Officer, Ministry of Social Welfare, Gender and Children's Affairs	charlesvandi04@yahoo.com



ANNEXE 3 : MODÈLE DE NOTE D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

NOTE D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS TIRES

L'un des principaux objectifs de la conférence est de partager, valider et documenter les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience de l'Afrique de l'Ouest en matière d'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS et dans les institutions du secteur de la sécurité. Vos connaissances et expériences constitueront une contribution vitale et une source d'information et d'inspiration. Nous vous prions de prendre un moment pour partager votre expérience sur XXXXX avec nous, en incluant autant de détails que possible.

L'information contenue dans cette note d'information sur les enseignements tirés sera rendue publique, et pourrait potentiellement être citée dans le rapport de conférence et/ou publiée en ligne. Toute citation vous sera clairement attribuée.

Nous vous prions de compléter la note d'information sur les enseignements tirés électroniquement et de l'envoyer à Mme Kristin Valasek à k.valasek@dcaf.ch d'ici le 31 mai 2010. Les boîtes de texte s'ajustent au contenu, n'hésitez donc pas à inclure autant d'information que possible.

NOM:
 TITRE:
 POSTE:
 ORGANISATION:
 COURRIEL (pour usage interne seulement):

Veuillez décrire en détail les XXXX (projets, initiatives, processus) auxquels vous avez participé :

Quel en a été l'impact/le résultat?

Quels ont été les principaux obstacles rencontrés?

Quelles mesures ont été prises pour surmonter ces obstacles?

Décrivez trois choses qui, en rétrospective, pourraient avoir été faites différemment?

1.
2.
3.

Décrivez trois choses qui ont livré de bons résultats et que vous recommanderiez à vos collègues travaillant sur les mêmes thèmes?

1.
2.
3.

D'autres informations que vous souhaitez ajouter?

ANNEXE 4 : ENQUÊTE SUR LE GENRE AU SEIN LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ DANS LES PAYS MEMBRES DE LA CEDEAO



RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS PROVISOIRES⁵

Le présent document est un rapport de conclusions et recommandations initiales émanant de l'enquête du DCAF sur le genre au sein des institutions du secteur de la sécurité dans les quinze pays membres de la CEDEAO. L'enquête est en cours depuis janvier 2010 et le rapport final sera disponible en ligne, en anglais et en français, en septembre 2010. Ce résumé est plus particulièrement axé sur le Libéria et la Sierra Leone, en raison de leurs accomplissements et des défis similaires qu'ils ont rencontrés dans leurs efforts pour intégrer la perspective du genre dans les institutions du secteur de la sécurité au cours des dix dernières années. Les données provenant du Bénin, du Burkina Faso, du Cap-Vert, de la Côte d'Ivoire, de la Guinée-Bissau, du Libéria, du Mali, du Niger, du Sénégal, de la Sierra Leone et du Togo ont également été examinées et prises en compte dans les sections « défis » et « recommandations ». Ce résumé ne comporte pas encore d'informations sur la Gambie, le Ghana, la Guinée et le Nigeria, où la collecte des données est toujours en cours.

JUSTIFICATION ET MÉTHODOLOGIE

Les informations sur les questions de genre et le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest sont rares. Ce manque de documentation entrave l'intégration du genre dans les institutions du secteur de la sécurité ainsi que dans les processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS), étant donné que les informations ne sont pas partagées entre les différents pays de la région, ni entre les différentes institutions d'un même pays. Ainsi, alors que certaines institutions, comme la police en Sierra Leone et au Libéria, se trouvent à un stade avancé dans l'intégration du genre, d'autres institutions comme les prisons, les sapeurs-pompiers et les forces armées, ont seulement mis en œuvre de manière limitée - le cas échéant - des réformes sexospécifiques. En outre, le personnel du secteur de la sécurité ignore souvent tout des initiatives sexospécifiques entreprises dans ses propres institutions.

Afin de combler cette lacune, le DCAF a entrepris une enquête régionale sur le niveau actuel d'intégration des questions de genre dans les institutions du secteur de la sécurité des pays membres de la CEDEAO. L'enquête se concentre spécifiquement sur la police, les forces armées et la gendarmerie, le système judiciaire et les services pénitentiaires.

L'objectif principal de l'enquête est de documenter et de diffuser des informations sur la place du genre dans les institutions du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, et plus particulièrement :

- Identifier les bonnes pratiques et enseignements tirés sur l'intégration du genre dans les institutions de sécurité en Afrique de l'Ouest.
- Fournir des données de référence pour permettre un suivi aux niveaux institutionnel, national et régional.
- Faciliter l'échange et l'analyse d'informations, ainsi que la transparence, au niveau régional.

⁵ Ce rapport de synthèse a été écrit par Jean Jacques Purusi et édité par Kristin Valasek. Les données de l'enquête sur la Sierra Leone ont été recueillies par Mme Memunatu Pratt, Fourah Bay College, et celles sur le Libéria par M. Cecil Griffiths, LINLEA.

Le DCAF, en consultation avec des experts internationaux et ouest-africains du genre et de la RSS, a élaboré un questionnaire de collecte de données détaillé pour guider le processus de recherche. Des questions sont posées au sujet des politiques nationales en matière de genre et de sécurité ainsi que des informations propres à chaque institution sur leurs politiques et leurs procédures, leur personnel, leur formation et leur contrôle interne et externe. Veuillez consulter le questionnaire ci-joint pour une liste complète des indicateurs inclus dans l'enquête.

Afin de recueillir les données, des chercheurs locaux ont été identifiés et recrutés dans chacun des quinze pays. Les principales méthodes de collecte de données employées par ces chercheurs ont été la recherche documentaire et les entretiens structurés. La recherche documentaire consistait en un examen des articles, des lois et des politiques liés au genre et aux institutions du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, disponibles en ligne, dans les bibliothèques et dans les bases de données de journaux et d'articles de revues spécialisées. Toutefois, la majorité des données ont été recueillies lors d'entretiens structurés (en face-à-face) avec le personnel pertinent du secteur de la sécurité et des ministères. Comme les renseignements obtenus pendant les entretiens ne sont pas toujours précis, l'attention a été portée sur la nécessité d'avoir les bons contacts et sur la triangulation des données. Les chercheurs locaux ont également obtenu des copies des principales politiques et études nationales et institutionnelles qui seront analysées et incluses dans l'enquête. Les résultats initiaux des questionnaires de collecte de données sont actuellement examinés par le DCAF. Une fois les derniers questionnaires soumis, un rapport d'enquête sera rédigé de manière à inclure:

1. Introduction : définitions, motivations, objectifs et méthodologie
2. État des lieux de la place du genre dans les institutions du secteur de la sécurité de la CEDEAO
3. Résultats de l'enquête : profils des pays, analyse comparée par institutions du secteur de la sécurité et par indicateurs
4. Conclusions
5. Recommandations politiques
6. Bibliographie et annexes: chercheurs locaux, listes des personnes interrogées

Le rapport sera ensuite traduit en français et largement diffusé. Il sera notamment disponible en ligne.

RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS DU LIBÉRIA ET DE LA SIERRA LEONE

Les résultats de l'enquête au Libéria et en Sierra Leone ont révélé de nombreuses similitudes et quelques différences notables dans leur expérience d'intégration du genre dans leurs processus de RSS. Ces similitudes existent en dépit des spécificités propres à chaque pays, par exemple en matière de contexte historique, de réalisations et de défis liés à la consolidation de la paix post-conflit, de taux d'éducation et d'alphabétisation. Le processus

de RSS au Libéria, comme celui de la Sierra Leone, est né des accords de paix. Ainsi, la RSS a été considérée comme l'un des composants les plus importants dans la reconstruction de l'État et la restauration de l'état de droit. Dans les deux pays, le processus de RSS a été mené par des acteurs internationaux (DynCorp, Pacific Architect Engineers et la MINUL au Libéria, le Royaume-Uni par l'intermédiaire du DFID en Sierra Leone); il va sans dire que la question du genre n'a pas été suffisamment prise en compte.

Les premiers résultats de cette enquête révèlent que les préoccupations des femmes n'ont pas été prises en considération au début des processus nationaux de RSS dans les deux pays. Toutefois, certains progrès importants ont été accomplis, notamment des plans d'action nationaux sur la résolution 1325 et les efforts pour accroître le recrutement des femmes, les politiques d'égalité des sexes au sein des services de police et les unités spécialisées dans le traitement de la violence contre les femmes et les enfants.

INDICATEURS NATIONAUX

Le Libéria et la Sierra Leone ont mis au point des stratégies nationales pour guider leurs processus de RSS ainsi que de solides politiques nationales d'égalité des sexes. Au Libéria, la Stratégie de sécurité nationale de la République du Libéria (janvier 2008) a été adoptée après « une année de discussions et d'interactions avec la société civile, les organisations de sécurité, les dirigeants des comités de sécurité des deux chambres de la Législature et nos partenaires internationaux. »⁶ En Sierra Leone, la loi de 2000 sur la sécurité nationale et les renseignements et le Livre blanc de la Défense de 2003 ont été adoptés et un processus d'examen du secteur de la sécurité de deux ans a été coordonné par le Bureau de la sécurité nationale, culminant en 2005 avec un rapport exhaustif sur l'examen du secteur de la sécurité en Sierra Leone. En dépit des soi-disant processus de consultation inclusifs sur la stratégie de sécurité nationale du Libéria et de la RSS de la Sierra Leone, les questions de genre restent très marginalisées dans les textes. Par exemple, dans la Stratégie de sécurité nationale du Libéria, dans la section sur les menaces internes, de nombreuses menaces sont indiquées, notamment la corruption, le vol, le chômage, l'illettrisme, le VIH/sida, les incendies, etc. la violence sexuelle n'est mentionnée nulle part. Ceci malgré un taux extrêmement élevé de violence sexuelle et domestique contre les femmes - si important qu'une étude du Comité de secours international (IRC) et de l'Université de Columbia l'a décrit comme étant courant au sein des communautés locales. Dans les deux communautés étudiées, 55% des femmes étaient victimes de violence domestique, 20 à 25% avaient fait l'expérience d'un viol ou d'une agression sexuelle en dehors du mariage, et 72% des femmes mariées avaient signalé un viol conjugal au cours des 18 derniers mois.⁷ Le Libéria et la Sierra Leone ont récemment adopté des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. En outre, les deux pays ont également des législations nationales spécifiques sur la violence domestique et le viol.

⁶ Ellen Johnson Sirleaf, *Foreword, National Security Strategy of the Republic of Liberia*, janvier 2008. 1.

⁷ Cindy Shiner, *Liberia: New Study Spotlights Sexual Violence*, 5 décembre 2007, AllAfrica.com <http://allafrica.com/stories/200712051066.html>

INDICATEURS DES POLICES

Les polices sierra-léonaise et libérienne ont pris de nombreuses mesures afin de créer des institutions équitables et justes qui répondent aux différents besoins sécuritaires des hommes, des femmes, des filles et des garçons. Les deux polices nationales ont adopté, en 2005 pour le Libéria et en 2008 pour la Sierra Leone, des politiques d'égalité des sexes, ce qui est tout à fait unique dans la région de la CEDEAO. En outre, la police sierra-léonaise a instauré en avril 2008 une politique spécifique sur l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel. Malheureusement, aucun budget n'est directement affecté à l'une de ces politiques.

Dans les deux pays, des structures institutionnelles particulières existent pour répondre aux taux élevés de violence contre les femmes: les Unités de soutien aux familles en Sierra Leone et la Section de protection des femmes et des enfants au Libéria. La Section de protection des femmes et des enfants a été créée en 2005 et compte actuellement 240 employés à l'échelle nationale (164 personnes de sexe masculin et 76 de sexe féminin). Les Unités de soutien aux familles ont 317 employés (178 hommes et 139 femmes). En outre, au Libéria, la Section pour l'égalité des sexes a été créée en mars 2008 avec le mandat de soutenir, de surveiller, de conseiller et de rendre compte sur la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes de la police. Cette section compte actuellement sept employés (5 femmes et 2 hommes) et manque cruellement de moyens. Des politiques et des procédures régissant les enquêtes sur les violences sexuelles et sexistes existent dans les deux pays, ainsi qu'une formation obligatoire et spécialisée pour le personnel sur les questions de genre.

Les deux polices ont mis en place des associations de personnel féminin et des programmes spéciaux pour recruter du personnel féminin. Au Libéria, un objectif de recrutement est même fixé à 20% de femmes. En cette année 2010, le Libéria compte 17,31% des femmes policières et en 2009, la Sierra Leone en comptait 16,26%. Malgré la création récente d'organes de contrôle interne et externe de la police comme le Bureau du Médiateur et la Commission des droits humains en Sierra Leone, très peu de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des agents de police ont été signalés : 1 en Sierra Leone et 3 au Liberia.

INDICATEURS DES FORCES ARMÉES ET DES GENDARMERIES

Le ministère de la Défense et les Forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF) a lancé une politique institutionnelle en matière d'égalité des sexes en novembre 2009, une première dans la région. Les Forces armées du Liberia (AFL) disposent d'une politique contre le harcèlement sexuel au sein des armées et une politique de prévention des viols et les agressions sexuelles dans le cadre de son *Manuel du soldat en formation initiale* (révisé en septembre 2007). Les AFL et les RSLAF ne bénéficient pas encore de structures institutionnelles pour soutenir la mise en œuvre de ces politiques. Cependant, les forces armées collaborent au Liberia avec le ministère du Genre et Développement et en Sierra Leone avec des organisations de femmes, des ONG internationales ainsi que l'UNIFEM. Tant les AFL que les RSLAF ont encore des politiques de ressources humaines restrictives en ce qui concerne le personnel féminin des armées. Par exemple, dans les Forces armées de la République de Sierra Leone, les femmes doivent servir 5 ans avant d'être autorisées à être enceinte et dans les Forces armées du Liberia, le personnel féminin marié doit servir pendant 2 ans après l'achèvement de sa formation individuelle avancée. Si une femme célibataire de l'AFL se retrouve enceinte, elle a 30 jours pour se marier ou alors elle est renvoyée des forces armées.

Aucun des deux pays n'a mis en œuvre des initiatives spécifiques visant à accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin. Toutefois, au Libéria, conformément à la stratégie de réduction de la pauvreté, il existe un objectif de recrutement de 20% des femmes pour les forces armées. À ce sujet, la proportion de personnel féminin reste assez faible dans les deux pays, se situant à 3% en Sierra Leone et à 3,86% au Libéria. Les femmes ne sont pas autorisées à servir dans l'infanterie au Libéria, mais on leur permet de servir dans les unités de soutien de l'infanterie comme les unités des communications ou les unités médicales. Il n'existe actuellement aucune association de personnel féminin dans les AFL ou les RSLAF, bien que des discussions soient en cours pour en créer une au sein du ministère de la Défense sierra-léonais. Il n'existe aucun organe de contrôle interne ou externe dont le mandat soit d'enquêter sur la discrimination, le harcèlement sexuel ou la violence sexiste.

INDICATEURS DU SYSTÈME DE JUSTICE

À l'heure actuelle, les données sur les indicateurs du système de justice sierra-léonais sont toujours en train d'être collectées. Au Libéria, des tribunaux spéciaux existent, « Criminal Court E », pour juger les affaires de viol. L'aide juridique aux victimes de viol est parfois fournie par l'Association des femmes juristes du Libéria (AFELL). Un groupe de travail national sur les violences sexuelle et sexiste comprend des représentants du ministère de la Justice ainsi que de l'AFELL et d'organisations de la société civile. Sur un total de 468 membres du personnel judiciaire au Libéria, 25,85% sont des femmes. Les femmes représentent 33,33% des juges de la Cour suprême du Liberia et 14,28% de la Cour suprême des juges. L'école de droit n'offre aucun cours sur les droits juridiques des femmes ou sur les lois sur la violence sexiste. Des mécanismes de contrôle tant internes qu'externes existent, dont la Commission d'enquête judiciaire et le Comité d'éthique et de déontologie de l'Association Nationale du Barreau Libérien. Il est impossible de savoir si des doléances telles que la discrimination, le harcèlement sexuel ou la violence sexiste ont été formulées à l'encontre du personnel du secteur de la justice.

INDICATEURS DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Il n'existe pas de politiques institutionnelles spécifiques en matière d'égalité des sexes dans les services pénitentiaires de la Sierra Leone et du Libéria. Cependant, une initiative visant à établir un comité chargé d'élaborer une politique d'égalité des sexes a été lancée en Sierra Leone. Au Libéria, les *Procédures normalisées de fonctionnement pour les établissements pénitentiaires du Libéria* (6 novembre 2009) stipule que « Toutes les surveillantes pénitentiaires doivent avoir les mêmes avantages, droits, indemnités et privilèges que leurs homologues masculins ... Elles ne doivent pas être privées de leurs droits et privilèges sur la base de leur sexe, en cas de nomination, promotion, formation, etc. méritées. » Il n'existe pas de politiques ou de procédures dans aucun des deux pays sur la violence sexiste, comme le harcèlement ou le viol. Des prisons, des blocs ou des cellules distincts existent pour les détenus hommes et femmes ainsi que pour les détenus mineurs hommes et femmes. Au Libéria, les prisons dans les zones rurales n'ont pas accès aux soins de santé reproductive et mentale. En Sierra Leone, quelques prisonniers ont accès aux services médicaux. Les ONG et les ONG internationales fournissent diverses formes d'assistance dans les prisons dans les deux pays.

Des mesures ont été prises dans les deux pays pour recruter davantage de personnel féminin, comme des campagnes de sensibilisation dans les médias, des rencontres avec des organisations de femmes et au Libéria, ils ont mis en place un programme accéléré d'enseignement destiné aux femmes afin qu'elles obtiennent leur baccalauréat. Au Libéria, les femmes représentent 2% des prisonniers et 16,97% du personnel des services pénitentiaires. Les femmes représentent 20% du personnel supérieur des prisons. Au Libéria, le personnel féminin peut obtenir une position de chef de prison pour hommes ; cependant dans les deux pays, les femmes ne sont pas autorisées à travailler dans les blocs de prison pour hommes et vice versa.

En Sierra Leone, il existe une association pour le personnel féminin et les épouses du personnel de sexe masculin. Elle s'appelle « Prison Women Association (PRIWA) » et compte 300 femmes membres. L'association agit comme un groupe de défense avec le gouvernement, et offre également aux femmes détenues des programmes d'autonomisation orientés sur l'éducation et le micro-crédit par exemple. Dans les deux pays, des formations sur les questions de genre sont organisées pour le personnel des services pénitentiaires. En Sierra Leone, une commission de discipline interne a été créée pour travailler sur les questions de discrimination sexuelle et de harcèlement. Diverses ONG, le Bureau du Médiateur et la Commission des droits humains fournissent un contrôle externe. Comme dans tous les pays de la CEDEAO, il n'existe pas de données disponibles sur les taux de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste commises par le personnel pénitentiaire ou par les détenus.

DÉFIS

- Les politiques de sécurité nationale ne faisant pas référence aux questions de genre.
- L'absence de politiques institutionnelles en matière d'égalité des sexes et de politiques contre le harcèlement sexuel dans la plupart des institutions du secteur de la sécurité.
- La faible proportion de femmes au plus haut niveau de la prise de décision.
- La faiblesse des stratégies de recrutement, de rétention et de promotion des femmes, en particulier dans bon nombre des forces armées.
- Le manque d'éducation et de formation pour le personnel féminin du secteur de la sécurité.
- L'absence de formation sur le genre (formation ad hoc le cas échéant).
- Les associations de personnel féminin fonctionnant partiellement ou inexistantes.
- Le peu de structures institutionnelles pour soutenir et contrôler les questions de genre, comme des points focaux sexospécifiques ou des bureaux d'égalité des chances.
- L'absence d'organes de contrôle interne et externe forts et engagés.
- L'absence de budget sexospécifique.
- Le manque de données ventilées par sexe.

RECOMMANDATIONS PROVISOIRES

- Revoir les politiques de sécurité nationale de manière à y incorporer de façon adéquate les questions de genre.
- Élaborer, mettre en œuvre et surveiller des politiques institutionnelles d'égalité des sexes et des politiques contre le harcèlement sexuel et renforcer les politiques et stratégies existantes.
- Renforcer et soutenir la représentation des femmes à tous les niveaux de prise de décision par l'augmentation de programmes spécifiques pour soutenir le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes, notamment par le biais d'objectifs de recrutement stratégiques.
- Établir des programmes de formation et de renforcement des capacités pour les femmes travaillant dans le secteur de la sécurité et leur fournir également des bourses.
- Soutenir l'institutionnalisation des formations à caractère obligatoire en matière d'égalité des sexes ainsi que des formations spécialisées sur le genre, destinées au personnel du secteur de la sécurité.
- Soutenir la création et la professionnalisation des associations de personnel féminin.
- Encourager la création d'unités ou de bureaux d'égalité des sexes et la nomination de points focaux sexospécifiques.
- Créer des organismes de contrôle internes et externes et renforcer leur capacité à remplir leur rôle et leur mandat.
- Encourager les gouvernements et les institutions du secteur de la sécurité à désigner des budgets spécifiques pour les activités de prise en compte des sexospécificités.
- Normaliser et rendre transparente la collecte de données ventilées par sexe dans le secteur de la sécurité.

FORMULAIRE DE COLLECTE DES DONNÉES

INDICATEURS

I. INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL

1. Existence de politiques de sécurité nationale ou de livres blancs sur les questions de sécurité ou de défense. *Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies.*
2. Existence de politiques ou de lois nationales sur les questions de genre comprenant des mandats pour la police, les forces armées et la gendarmerie, le système de justice ou des services pénitentiaires. Par exemple, des politiques, des lois ou des plans d'action nationaux sur la violence domestique ou sexuelle, les droits des femmes ou la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Il pourrait s'agir d'un plan d'action national sur la lutte contre la violence faite aux femmes, d'une loi sur la violence domestique ou d'une politique nationale sur la prévention du trafic des êtres humains. *Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies.*
3. Existence de comités parlementaires axés sur les questions de sécurité. *Veillez énumérer la liste des noms des comités qui supervisent les forces armées et la gendarmerie, les services de police, le système judiciaire et les services pénaux. Combien de parlementaires hommes et femmes siègent sur ces comités ? Leurs présidents et vice-présidents sont-ils des hommes ou des femmes ?*
4. Est-ce que le ministère en charge des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine participe à des mécanismes de contrôle et de supervision du secteur de la sécurité, par exemple dans le cadre d'un comité sur la sécurité nationale? *Veillez décrire le mécanisme de contrôle et supervision du secteur de la sécurité, y compris ses pouvoirs/son mandat.*

2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, le congé de maternité et de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, la retraite et autres avantages sociaux pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veillez décrire en détails chacun de ces éléments en prenant note de différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et en joignant si possible des copies des documents.*
3. Existence d'une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et d'une politique concernant les abus qui pourraient être commis par le personnel de police. *Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*
4. Existence d'un code de conduite sensible au genre. *Veillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant une copie. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*
5. Existence de procédures opératoires normalisées pour réagir aux cas de traite des êtres humains, de violence conjugale ou d'agression et de violence sexuelles. *Veillez décrire en détail et joindre des copies, si possible.*
6. Existence de procédures sur le signalement, l'investigation et l'application de sanctions permettant de réagir aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrée par le personnel du service de police contre des collègues et des membres du public. *Veillez décrire.*

Structure institutionnelle

II. LES INDICATEURS DU SERVICE DE POLICE

Politiques et procédures

1. Existence d'une politique institutionnelle sur le genre et/ou de politiques qui répondent spécifiquement aux différents besoins du personnel masculin et féminin de la police, ainsi que des besoins de sécurité différents des femmes, hommes, garçons et filles qui sont les bénéficiaires des services de police. *Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

7. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces structures.*
8. Existence de services/structures spécialisés pour les bénéficiaires masculins et féminins, comme des unités spéciales pour réagir aux cas de violence conjugale ou de violence faite aux femmes, des postes de police pour femmes, des endroits pour permettre aux victimes interrogées de s'exprimer dans la confidentialité, etc. *Veillez décrire le mandat et les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces services et structures.*
9. Existence de mécanismes formels ou informels de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine, par exemple à travers un système d'aiguillage vers les services appropriés ou un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. *Veillez décrire en détails.*

Personnel

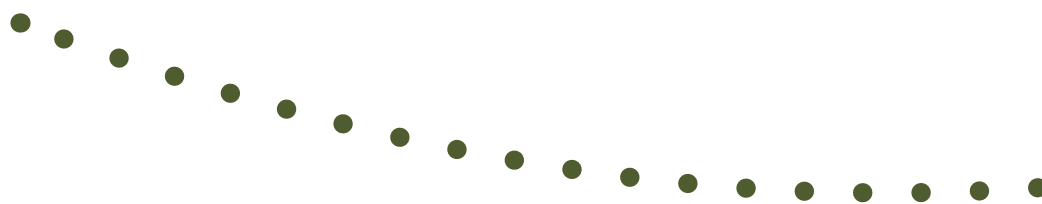
10. Nombre (ou pourcentage) du personnel de police masculin et féminin. *Veillez inclure la date des dites données et essayez d'obtenir les données les plus récentes possibles.*
11. Nombre et pourcentage du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel du niveau de débutant, y compris le grade et l'unité si possible.
12. Taux d'abandon/démission pour le personnel masculin par rapport au personnel féminin.
13. Existence d'objectifs de recrutement de femmes en nombre ou en pourcentage. *Veillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*
14. Existence d'une procédure de vérification des antécédents, incluant des antécédents de violations des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle. *Veillez décrire.*
15. Toute position/unité où les femmes ou les hommes ne sont pas autorisés à travailler, ou où ils/elles ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.
16. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de recrutement et de promotion, la provision de formation professionnelle au personnel féminin dans le cadre de leur emploi, etc. *Veillez décrire.*
17. Existence d'une association du personnel de sexe féminin ou d'une section de l'association du personnel réservée aux femmes. *Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*
18. Existence d'infrastructures et de matériel différents pour le personnel féminin et masculin tels que des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés.

Formation

19. Existence de formation sur les questions de genre, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions du genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou la traite d'êtres humains. *Veillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation, si oui ou non elles sont obligatoires et qui les offre. Nombre et type de personnel ayant bénéficié de cette formation?*
20. Est-ce que les autres sessions de formation, comme celles sur les droits humains, l'État de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent des informations sur les questions de genre? *Veillez décrire.*

Contrôle interne et externe

21. Existence de mécanismes/organismes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein du service de police, incluant la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de membres du personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne?*
22. Existence de mécanismes/organes de contrôle externes, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre au sein du service de police comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de membres du personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe?*
23. Existence de mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle et l'évaluation, comme un conseil local de police ou des comités communautaires de sécurité. Les mécanismes/organes de contrôle externe incluent-ils des organisations de la société civile et plus particulièrement les organisations de femmes?
24. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre forme de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veillez préciser à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête? Qui a enquêté? Nombre de fonctionnaires sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés?*



III. INDICATEUR DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Politiques et procédures

1. Existence d'une politique institutionnelle du genre. Bénéficie-t-elle d'un budget lui étant dédié? *Veillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*
2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, les congés de maternité et de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, la retraite et autres avantages sociaux pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veillez décrire en détails chacun des éléments en prenant note des différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et joindre une copie si possible.*
3. Existence d'une politique sur la discrimination, le harcèlement et/ou l'exploitation et l'abus sexuels pour le personnel des Forces armées. *Veillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*
4. Existence d'un code de conduite sensible au genre. *Veillez donner le titre et la date du code en question et joindre une copie. Si une copie ne peut pas être jointe, décrire en détails.*
5. Existence de procédures sur le signalement, l'investigation et l'application de sanctions permettant de réagir aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrée par des membres du personnel des Forces armées ou de la gendarmerie contre des collègues et des membres du public. *Veillez décrire.*

Structure institutionnelle

6. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectés à ces structures.*
7. Existence de mécanismes de collaboration formelle ou informelle avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine, par exemple à travers un système d'aiguillage vers les services appropriés ou un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. *Veillez décrire en détails.*

Personnel

8. Nombre (ou pourcentage) du personnel masculin et féminin dans les Forces armées. *Veillez inclure la date des données et essayez d'obtenir les données les plus récentes possibles.*
9. Nombre et pourcentage du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel du niveau de débutant, y compris le grade et l'unité si possible.
10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix, en spécifiant le rang et le type de poste (par exemple, civil, militaire ou policier).
11. Taux d'abandon/démission pour le personnel masculin par rapport au personnel féminin.
12. Existence d'objectifs de recrutement de femmes en nombre ou en pourcentage. *Veillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*
13. Existence d'une procédure de vérification des antécédents, incluant les antécédents de violations des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle. *Veillez décrire.*
14. Toute position/unité où les femmes ou les hommes ne sont pas autorisés à travailler, ou où ils/elles ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.
15. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos des femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de recrutement et de promotion, la provision de formation professionnelle des femmes sur le lieu d'emploi, etc. *Veillez décrire.*
16. Existence d'une association du personnel de sexe féminin ou d'une section de l'association du personnel réservée aux femmes. *Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*
17. Existence d'infrastructures et de matériel différents pour le personnel féminin et masculin tels que des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés.

Formation

18. Existence de formation sur les questions de genre, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les abus sexuels. *Veillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation, si oui ou non ils sont obligatoires et qui offre la formation. Nombre et type de personnel ayant bénéficié de cette formation?*
19. Est-ce que les autres sessions de formation, comme celles sur les droits humains, l'État de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent des informations sur les questions de genre? *Veillez décrire.*

Contrôle interne et externe

20. Existence de mécanismes/organes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur l'éthique et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des forces armées et de la gendarmerie, incluant la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne?*
21. Existence de mécanismes/organes de contrôle externe, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre au sein des forces armées et de la gendarmerie comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe?*
22. Existence de mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans les procédures de contrôle et d'évaluation. Les mécanismes/organes de contrôle externe permettent-ils la participation des organisations de la société civile et plus particulièrement des organisations de femmes?
23. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre forme de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veillez préciser à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête? Qui a enquêté? Nombre de fonctionnaires sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés?*

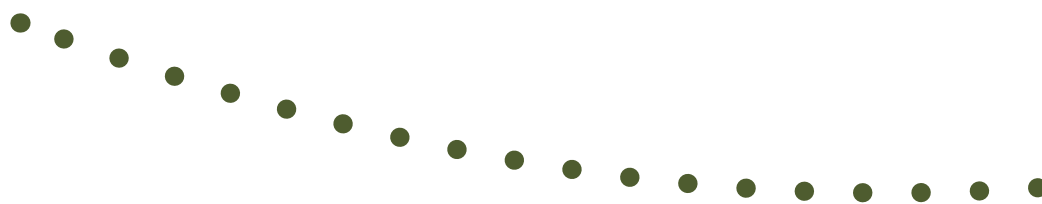
IV. LES INDICATEURS DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Politiques et procédures

1. Existence d'une ou de plusieurs politiques institutionnelles du genre au Ministère de la Justice, traitant des besoins différents du personnel et des bénéficiaires de sexe masculin et féminin. *Bénéficie-t-elle d'un budget lui étant dédié? Veillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*
2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, les congés de maternité et de congé de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, la retraite et autres avantages sociaux pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veillez décrire en détails chacun des éléments en prenant note des différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et joindre une copie si possible.*
3. Existence d'une politique sur la discrimination, le harcèlement et/ou l'exploitation et l'abus sexuels pour le personnel du secteur judiciaire (incluant les juges, le personnel des tribunaux, le bureau du procureur, les services publics d'aide juridique, etc.). *Veillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*
4. Existence d'un code de conduite ou code de déontologie sensible au genre pour les juges, les procureurs et/ou les avocats. *Veillez donner le titre et la date du code en question et joindre une copie. Si une copie ne peut pas être jointe, décrire en détails.*
5. Existence de procédures spécifiques pour juger les cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale, ainsi que d'agression, de violence, d'exploitation et d'abus sexuels, par exemple des procédures pour la protection des victimes et des témoins, des règles concernant la production d'éléments de preuve ou des procédures de témoignage ou d'acceptabilité d'éléments de preuve. *Veillez décrire en détails et joindre des copies, si possible.*

Structure institutionnelle

6. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces structures.*



7. Existence de services/structures spécialisés pour les bénéficiaires masculins et féminins tels que des programmes facilitant l'accès des femmes à la justice, des tribunaux pour la violence domestique et/ou les agressions sexuelles, des services d'aide juridique pour les femmes, des écrans ou des endroits isolés permettant d'interroger les victimes dans la confidentialité, etc. *Veillez décrire le mandat et ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces services et structures.*
8. Existence de mécanismes formels ou informels de collaboration avec des organisations de femmes, les organisations de défenseurs des droits humains ou le ministère responsable des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine, par exemple à travers un système d'aiguillage vers les services appropriés ou centres d'aide aux victimes menés de façon conjointe. *Veillez décrire en détails.*

Personnel

9. Nombre (ou pourcentage) du personnel masculin et féminin dans le système judiciaire, incluant les juges, le personnel des tribunaux, le bureau du procureur, les avocats et les services publics d'aide juridique. *Veillez inclure la date des données et essayer d'obtenir les données les plus récentes possibles.*
10. Nombre et pourcentage du nombre de juges de sexe masculin et féminin dans les tribunaux supérieurs (par exemple, la Haute Cour, la Cour constitutionnelle) ventilé par niveau d'ancienneté et les types de tribunaux qu'ils président.
11. Existence d'objectifs de recrutement de femmes dans les facultés de droit, comme avocates, procureurs, ou juges, en nombre ou en pourcentage. *Veillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*
12. Existence d'une procédure de vérification des antécédents incluant les antécédents de violation des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle.
13. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître la nomination, la rétention et la promotion des femmes juges et procureurs. *Veillez décrire.*
14. Existence d'associations pour les femmes juges et avocates. *Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

Formation

15. Existence de programmes d'éducation sur les questions de genre dans les facultés de droit, de programmes de formation professionnelle pour les avocats et les juges, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, les lois portant sur les droits des femmes ou la violence conjugale, ou les exigences de preuve en cas de viol. *Veillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation/cours et qui fournit la formation. Combien d'avocats et juges ont suivi ces formations?*
16. Est-ce que les autres cours et sessions de formation, notamment sur le droit international des droits humains et sur la protection des victimes, comprennent de l'information sur les questions de genre ? *Veillez décrire.*

Contrôle interne et externe

17. Existence de mécanismes/organismes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein du service juridique, incluant les actes de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste perpétrés par des juges, des procureurs ou des avocats. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne?*
18. Existence de mécanismes/organes de contrôle externe, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre, comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste, au sein du système judiciaire. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe?*
19. Existence de mécanismes formels d'inclusion des organisations de la société civile, incluant des organisations de femmes, dans le contrôle et l'évaluation du système judiciaire.
20. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veillez préciser à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ? Qui a enquêté? Nombre de membre du personnel du secteur de la justice sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés?*

V. INDICATEURS POUR LES SERVICES PÉNAUX

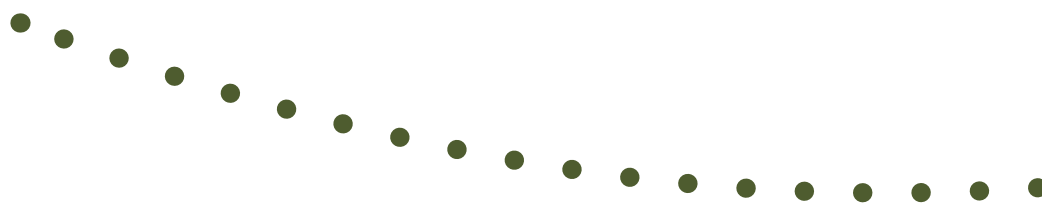
Politiques et procédures

1. Existence d'une politique institutionnelle du genre et/ou de politiques qui répondent spécifiquement aux différents besoins du personnel masculin et féminin dans le secteur des services pénaux, ainsi qu'aux besoins de sécurité différents des hommes et des femmes composant la population purgeant une peine. Un budget y est-il attaché? *Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*
2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, le congé de maternité et de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, de retraite et autres avantages pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veillez décrire en détails chacun de ces éléments en prenant note de différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et en joignant une copie, si possible.*
3. Existence d'une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et d'une politique concernant les abus perpétrés par le personnel des services pénaux et correctionnels, incluant des procédures opératoires normalisées en cas d'assaut, de violence ou d'harcèlement sexuels. *Veillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*
4. Existence d'un code de conduite sensible au genre. Veuillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant une copie. *S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*
5. Existence de procédures claires gouvernant l'interaction entre les membres du personnel carcéral masculin et féminin et les détenus. Par exemple, le personnel carcéral masculin ne devrait jamais procéder à des fouilles corporelles sur des détenues, ou être admis dans des endroits où les détenues s'habillent et/ou prennent leur douche. *Veillez décrire en détails et joindre des copies, si possible.*
6. Existence de politiques et procédures claires pour les détenus des deux sexes concernant les visites de la famille et de l'époux (se). *Veillez décrire en détails, en prenant note de toute différence dans le traitement réservé aux détenus des deux sexes, et joindre des copies, si possible.*

7. Existence de politiques et de procédures claires concernant les détenues enceintes, ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus. *Veillez décrire en détails, en prenant note de toute différence dans le traitement réservé aux détenus des deux sexes, et joindre des copies, si possible.*
8. Existence de procédures sur le signalement, l'investigation et l'application de sanctions permettant de réagir aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrée par des membres du personnel carcéral contre des collègues et des détenus, ou par des détenus contre d'autres détenus. *Veillez décrire.*

Structure institutionnelle

9. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces structures.*
10. Existence de lieux de détention séparés pour les détenus adultes et les délinquants juvéniles des deux sexes.
11. Existence de cours et de formation spécialisés et de services et structures de réhabilitation pour les délinquants juvéniles et les détenus adultes de sexe masculin et féminin. *Veillez décrire les services et leur disponibilité.*
12. Existence de services et de structures spécialisés permettant l'accès à des soins de santé et des programmes de désintoxication pour les détenus masculins et féminins, mineurs et adultes (y compris l'accès aux soins liés à la santé de la reproduction et la santé mentale). *Veillez décrire les services et sa disponibilité.*
13. Existence de mécanismes formels ou informels de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre ou de la condition féminine, par exemple à travers des programmes de réhabilitation des détenus menés de façon conjointe ou des activités menées par des ONG dans les prisons. *Veillez décrire en détails.*



Personnel

14. Nombre (ou pourcentage) d'individus de sexe masculin et féminin parmi les détenus adultes et les délinquants juvéniles (avant et après le procès), ainsi que parmi les personnes soumises à des mesures correctionnelles ne les privant pas de leur liberté (à savoir en liberté sous caution, en probation ou purgeant leur peine dans des services communautaires). *Veillez inclure la date des données et essayer d'obtenir des données aussi récentes que possibles.*
15. Nombre (ou pourcentage) de personnel masculin et féminin en milieu carcéral. *Veillez inclure la date des données et essayer d'obtenir des données aussi récentes que possibles.*
16. Nombre et pourcentage du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel de niveau débutant.
17. Taux d'abandon/démission pour le personnel masculin par rapport au personnel féminin.
18. Existence d'objectifs de recrutement de personnel carcéral féminin en nombre ou en pourcentage. *Veillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*
19. Existence d'une procédure de vérification des antécédents incluant des antécédents de violations des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle. *Veillez décrire.*
20. Toute position/unité où les femmes ou les hommes ne sont pas autorisés à travailler, ou où ils/elles ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles. Par exemple si les hommes ne peuvent travailler dans les prisons pour femmes et vice versa.
21. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos des femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de recrutement et de promotion, la provision de formation professionnelle des femmes sur le lieu d'emploi, etc. *Veillez décrire.*
22. Existence d'une association du personnel féminin ou d'une section de l'association du personnel réservée aux femmes. *Veillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

23. Existence d'infrastructures et de matériel différents pour le personnel féminin et masculin tels que des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés.

Formation

24. Existence de formation sur les questions de genre, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions de genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou le trafic d'êtres humains. *Veillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation, si oui ou non ils sont obligatoires et qui offre la formation. Nombre et type de personnel ayant bénéficié de cette formation?*
25. Est-ce que les autres sessions de formation, comme celles sur les droits humains ou les codes de conduite ou de déontologie, comprennent des informations sur les questions de genre? *Veillez décrire.*

Contrôle et évaluation interne et externe

26. Existence de mécanismes/organismes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des services pénaux, incluant la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne?*
27. Existence de mécanismes/organes de contrôle externe, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre au sein des services pénaux comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe?*
28. Existence de mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle et l'évaluation. Les mécanismes et organes de contrôle externe permettent-ils la participation des organisations de la société civile et plus particulièrement des organisations de femmes? Les organisations de la société civile peuvent-elles faire un suivi des conditions d'incarcération?
29. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre forme de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veillez préciser à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête? Qui a enquêté? Nombre d'employés ou de détenus sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés?*

