



NDER

Magazine d'information de l'Etat-major sur le genre dans les Armées

N° 001



**Genre et thématiques liées
dans les Armées sénégalaises**



L'armée sénégalaise devient le dernier bénéficiaire en date du Fonds de l'Initiative Elsie

À propos du Fonds de l'Initiative Elsie

Créé par les Nations unies et le Canada en 2019, le Fonds de l'initiative Elsie est un fonds multilatéral innovant qui vise à accélérer les progrès vers les objectifs des Nations Unies en matière de genre, conformément aux résolutions du Conseil de sécurité et à la [stratégie des Nations unies pour la parité entre les hommes et les femmes en uniforme 2018-2028](#). Financé par les contributions de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, du Danemark, de la Finlande, de la Norvège, des Pays-Bas, de la République de Corée et du Royaume-Uni, le Fonds soutient le déploiement durable et la participation significative des femmes en uniforme chargées du maintien de la paix en leur apportant une aide financière et des incitations. Pour plus d'informations sur le Fonds, veuillez consulter le site <https://elsiefund.org/> et suivre @ElsieFund sur X et LinkedIn.

Adresse : 220 E 42, New York, NY 10017

Twitter : @ElsieFund

Site web : <https://elsiefund.org/>



MOT DU CHEF D'ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES



Le général de corps d'armée Mbaye CISSE.
Chef d'état-major général des Armées.

La richesse des Armées réside dans la diversité. A ce titre, dans mes Orientations prioritaires de juillet 2023, l'accélération de la mise en œuvre du plan d'action relatif au genre a été érigée en priorité, au regard des enjeux suscités par la thématique. En effet, il est important que les hommes et femmes des Armées soient imprégnés de la dimension opérationnelle immanente au genre et thématiques liées (GTL). Dans un contexte d'engagement complexe et mouvant, l'efficacité collective passe par la conjugaison des efforts de tous les segments qui composent les Armées et plus particulièrement par la prise en compte des personnels féminins dont les qualités intrinsèques contribuent à bonifier l'institution.

Le genre n'est pas uniquement un concept abstrait inspiré des dispositions réglementaires internationales, régionales ou nationales. Il trouve une application concrète au sein des Armées qui sont une allégorie de la Nation sénégalaise. Cette dernière a toujours manifesté une attention particulière à la femme car son rôle de levier de développement économique et social est un truisme.

Ainsi, je me réjouis de l'initiative de la Division genre ayant conduit au lancement d'un magazine dédié à la promotion du genre. Le choix du titre NDER, en hommage au sacrifice suprême des femmes du village éponyme le 7 mars 1820, n'est pas fortuit car il évoque les valeurs guerrières devant servir de viatique à tous les personnels des Armées et qui résume notre devise « On nous tue, on ne nous déshonore pas ».

Par ailleurs, le magazine dont le contenu met en exergue les efforts d'institutionnalisation et de mise en œuvre opérationnelle du genre récapitule les activités de l'Etat-major général des Armées dans le domaine considéré. Le taux d'intégration du programme GTL, encore faible par rapport aux attentes, en fait une interface privilégiée de partage d'informations entre d'une part, la Division genre et d'autre part, les unités et les partenaires techniques.

A cet égard, j'exhorte les Grands commandements et services et les corps de troupe à faire vivre NDER par une participation active à la stratégie de communication de l'Etat-major général des Armées. Pour encore longtemps, les hommes et les femmes restent la première richesse des Armées.

ANDER

Une publication de l'Etat-major sur le dans
les Armées

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Dentiste-Colonel (F) **Khadessa SY**

REDACTEUR EN CHEF

Capitaine **Saye Gouro DIOP**

ONT CONTRIBUE A LA REDACTION

Djenaba Birame Wane NDIAYE

Abdoulaye Mamadou SOUKOUNA

Médecin Colonel

Serigne M. Kane GUEYE

Médecin colonel

Babacar DIAO

Commandant

SALIOU TOURE

Commandant

Ousmane DIALLO

Commandant

Laïty Lindor DIOP

Commandant

Papa Ndiaga DIEYE

Médecin-Commandant (F)

Yaye Fatou Oumar GAYE

Lieutenant de vaisseau (F)

Ndeye Fatou TRAORE

Capitaine

Nazaire GUIREAU

Capitaine

El Hadji Mamadou SAMB

Capitaine

Moussa GUEYE

Capitaine (F)

Aissatou KEITA

Lieutenant

Cheikh Adramé MOREAU

Lieutenant

Mactar Dramé MBENGUE

Inspecteur (F)

Rose SARR

Commissaire de Police (F)

Binetou GUISSSE

Adjudant Major

Touba GUEYE

Sergent (F)

Fatoumata Binetou CISSE



SOMMAIRE

Mot du CEMGA	3
SOMMAIRE	4
DOSSIER	
Présentation du magazine par la cheffe division genre	6
La division genre de l'état-major des Armées	7
Projet Elsie/aArmées	20
POINTS FOCaux	
Point focal BATRAIN	26
Points focaux Zone 2 et DIRPA	27
GCS	
Les « Héritières » de Ndaté Yalla	29
L'École nationale des officiers d'active (ENOA) :	
Un modèle d'inclusion et de promotion du genre en uniforme	31
L'intégration des femmes dans les forces armées sénégalaises	33
L'application du concept Genre au sein des Armées Sénégalaises	35
Intégration des femmes dans les unités d'infanterie	37
La promotion du genre, moteur d'efficacité d'une armée	38
L'intégration du genre dans les opérations modernes :	
Opportunités ou obstacle	40
Bilan de l'intégration du personnel militaire féminin à la DIRGEN	43
FDS	
La promotion du genre dans les armées : l'exemple de la BNSP	45
Intégration des femmes dans la Police nationale	49
l'intégration de la dimension genre dans l'Administration pénitentiaire	51
PARTENAIRES	
ONU/FEMMES	
Ensemble pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	55
Amazones du Walo :	
Awa et Khady, des sœurs unies vers l'autonomisation économique	57
« Intégration de la dimension genre dans les forces armées »	57
Renforcement de la Protection des Enfants au sein des Forces armées Sénégalaises :	
Un Partenariat Durable entre Save the Children et l'EMGA	58
Le DIH et la perspective de genre dans la planification et	
la conduite des opérations militaires	61
SANTÉ & GENRE	
Octobre rose et novembre bleu dans les armées	63
Clin d'œil sur les cancers du sein au Sénégal	64
Le cancer de la prostate au Sénégal : ce qu'il faut savoir	66
Violences sexuelles dans les Armées	72



EDITORIAL

Dentiste-colonel (F)

Khadessa SY

cheffe de la division genre EMGA

Ce magazine est élaboré dans le but de partager des parties importantes des activités menées par la Division genre de l'état-major général des Armées. Il est de mise qu'une organisation quel qu'elle soit ait recours à divers moyens de communication pour faciliter la transmission de ses messages. La pertinence d'une telle stratégie est encore plus justifiée lorsqu'il s'agit d'une entité militaire nouvelle dont l'opportunité, l'essence et l'impact de la mission peuvent faire l'objet d'interrogations de la part d'une bonne partie de sa cible.

La Division genre qui à notre avis pourrait être classée dans cette catégorie, à travers la publication de ce contenu, s'inscrit dans une démarche de diversifier les canaux de communication de ses activités mais également d'obtenir l'audience d'autres catégories de lecteurs, en référence aux participants d'horizons divers conviés à la célébration de la journée internationale de la femme du 8 Mars 2024 à l'État-major général des Armées.

En termes de communication visuelle, divers supports ont été élaborés et utilisés en renfort aux séances de sensibilisation des militaires menées par l'équipe de la division genre depuis sa mise en place en juillet 2020.

Ces supports conçus et vulgarisés grâce au concours de la DIRPA, se présentent sous forme de dépliants reprenant les différents modules du programme genre et thématiques liées et sous forme d'affiches à placarder sur certains sites des cantonnements (mess, foyer, poste de police).

Toutefois, comme énoncé, ce magazine-genre intitulé « Nder » en référence à nos vaillantes aïeules et dont on espère une édition annuelle, offre l'opportunité d'atteindre nos cibles autrement avec un contenu plus exhaustif et informatif. En effet, le plan d'écriture met en exergue les efforts d'institutionnalisation du genre, de mise en œuvre opérationnelle à travers les tournées et les visites de sensibilisation, de suivi et sur les stratégies de communication utilisées. Tout en rappelant que la réalisation de ces activités a été possible grâce à la sensibilité et à l'appropriation du Commandement des

questions liées au genre.

« NDER » qui fait aussi référence au principe d'équité entre les hommes et les femmes, est le fruit des contributions de toute l'équipe de la Division, de points focaux genre, des Grands Commandements et services et des Forces de défense et de Sécurité.

La participation significative et engagée des PMF à la réalisation des objectifs et leurs apports notoires sont bien mises en exergue dans ce magazine à travers des articles produits par les différentes structures et personnes susnommées.

Cette présentation de l'intégration du genre par les différents GCS cadre d'ailleurs avec le thème mondial retenu cette année 2024 pour la journée internationale de la Femme JIF « Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme ; en effet, la présence agissante des femmes doit non seulement être mise en évidence mais doit être encouragée et soutenue.

De ce fait, ce magazine n'est pas seulement une présentation de concepts théoriques inspirés des dispositions réglementaires internationales, régionales ou nationales qui seront d'ailleurs rappelés ici, mais de leur application pratique pour une meilleure approche genre dans la vie quotidienne des militaires en temps de paix comme en opération.

Pour rappel, le programme Genre et Thématiques Liées validé par le Commandement et connu d'un tiers des militaires de l'Armée selon un dernier rapport d'enquête réalisé par l'ANSD en coordination avec le CHEDS, aborde des thématiques transversales qui viennent en renfort de l'intégration du genre. Le but étant d'accompagner les femmes et les hommes militaires dans leur épanouissement à travers la prise en compte des sexo-spécificités dans le corpus réglementaire, la prévention de VBG, la connaissance des notions de bases en santé sexuelle et reproductive entre autres... tel qu'édité dans le document de stratégie sectorielle genre des Forces armées.

Bonne lecture

DOSSIER



ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES
DIVISION GENRE



PROGRAMME
GENRE ET THEMATIQUES LIEES (GTL)

DIVISION GENRE



Organisation
&
Missions

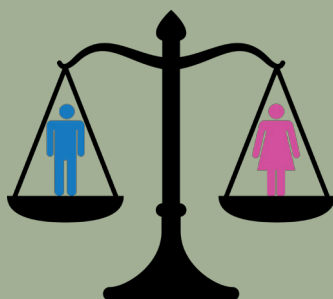
MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE

INTRODUCTION

☆ Sous l'impulsion du Chef suprême des Armées, le Ministère des Forces armées a élaboré une stratégie sectorielle en 2011 pour soutenir le processus d'intégration du genre dans les différentes institutions.

☆ Ainsi, la Division genre a été créée au niveau de l'EMGA par le décret 2020-41 du 20 octobre 2020, afin de mener la mise en œuvre et la coordination de la stratégie sectorielle Genre.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

CONTEXTE DE JUSTIFICATION

Des instruments juridiques ont été adoptés pour la promotion du droit des femmes, l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes

Au niveau International :

- Charte des Nations unies en 1945 ;
- Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) 1979 ;
- Résolution 1325 en 2000.

Au niveau Régional et sous régional:

- Charte Africaine en 1981 ;
- Protocole de Maputo en 2003 ;
- Égalité des chances (CEDEAO)

Au niveau National:

- Constitution du Sénégal de 2001, article 7 alinéa 5
- Stratégie Nationale de l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG) : 2005-2015 / 2016-2036.
- Stratégie sectorielle genre des Forces armées (SSGFA) : 2012-2022.

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

TEXTES ACCOMPAGNANT LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

★ Loi 82-17 du 23/07/1982 complétant l'article 19 de la loi 70-23 du 06/06/1970 portant organisation générale de la Défense nationale ;

★ Décret 2007-1244 du 19/10/2007 portant recrutement de personnels féminins dans les Armées et loi 2008-28 du 28/07/2008;

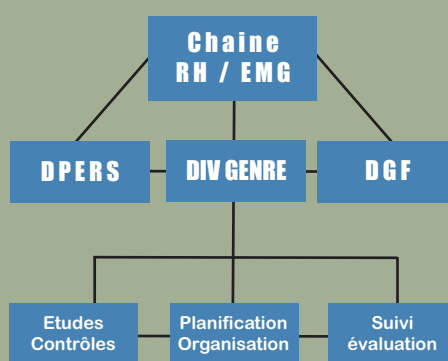
★ Modification du Règlement de discipline générale des Armées pour prendre en compte des sexo-spécificités ;

★ Incorporation et formation du personnel féminin dans les spécialités de l'Armée de l'air, de la Marine nationale et des Directions de service.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE



VISION

Offrir un épanouissement optimal aux hommes et aux femmes militaires au sein des forces Armées, par l'équité et l'égalité dans leur traitement et commandement, leur permettant d'apporter le meilleur d'eux-mêmes / d'elles-mêmes, renforçant ainsi l'efficacité opérationnelle.

MISSIONS

- Mettre en œuvre et coordonner la stratégie sectorielle Genre ;
- Coordonner les questions liées au genre et thématiques liées, au droit international humanitaire (DIH) et au droit et protection de l'enfance (DPE).

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

QUELLES SONT LES ATTENTES DU COMMANDEMENT PAR RAPPORT À LA DIVISION GENRE ?

La division genre doit avoir dans le moyen et long terme les résultats ci-dessous :

☆ les Grands commandements et services (GCS) prendront en compte effectivement l'approche genre à tous les niveaux;

☆ l'équilibre et l'harmonie des rapports entre les hommes et les femmes dans les Armées seront renforcés;

☆ les hommes et les femmes seront convaincus d'avoir les mêmes chances de s'épanouir dans les Armées;

☆ Les cas d'inconduites et de mauvais comportements liés à une méconnaissance des textes réglementaires et d'autres aspects en rapport avec le genre seront nettement réduits.

☆ Les besoins spécifiques des personnels féminins militaires (infrastructures , matériels, formations, emploi, réglementation,...) seront effectivement pris en considération et pris en charge par tous les GCS.

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE



Equipe de la Division genre

LA DIVISION GENRE DE L'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES

La Division genre a été créée par décret 2020- 2041 du 20 Octobre 2020 fixant l'organisation et les attributions de l'Etat-major général des Armées (EMGA), des États-majors d'armées et des directions de services rattachés.

Elle est l'entité de l'état-major chargée de coordonner la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la stratégie sectorielle genre des Forces armées sénégalaises SSG / FAS.

Sa Mission est de :

veiller à l'intégration du genre dans tous les aspects de l'organisation et du fonctionnement des Armées (textes réglementaires, infrastructures, équipement, emplois ...) et à la promotion de l'égalité et de l'équité des femmes et des hommes au sein de l'Institution militaire.

Coordonner la formation des formateurs sur le genre et thématiques liées mais également sur le droit international humanitaire (DIH) et les droits et

protection de l'enfance (DPE).

La Division genre de l'EMGA a pour rôle de faire comprendre que le potentiel d'hommes et de femmes dans nos armées est fondé sur des besoins différenciés (sexo-spécificités) ; lesquels devront être pris en compte dans les politiques, stratégies et programmes d'intervention des GCS afin de soutenir la participation efficace des militaires.

Vision

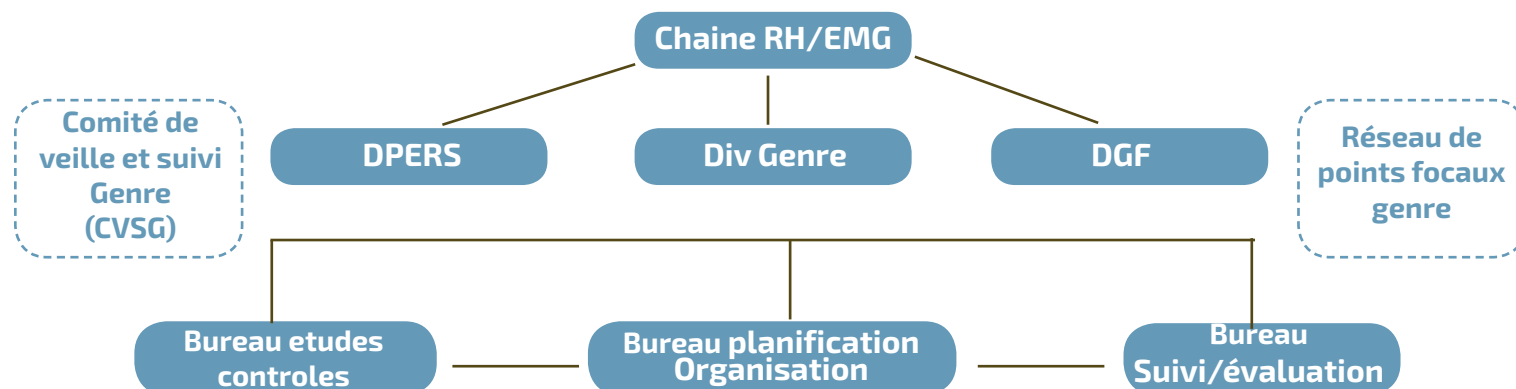
La vision de la Division genre dérive de celle édictée dans la SSG/FA qui est de « *Faire des Forces armées Sénégalaises une institution où les hommes et les femmes œuvrent de manière égale et équitable à la réalisation efficace de ses missions au profit de la Nation* »

Organisation

La Division, placée sous la Chaine RH est constituée de trois bureaux conformément au TED :

Le Bureau Etudes et législation peut

ORGANIGRAMME





- Formuler des avis consultatifs motivés et des recommandations pour le commandement sur les questions relatives au genre ;
- étudier l'aspect juridique de toutes les questions intéressant le genre ;
- Proposer des améliorations du cadre juridique et institutionnel du personnel féminin dans les Armées ;
- Mettre en place une doctrine de promotion du genre (approche et perspective genre) ;
- Élaborer des directives en faveur de l'égalité des genres dans les Armées ;
- Traiter des questions relatives au harcèlement, discrimination, intimidation et violence et exploitation sexuelles commises ;
- Contribuer à la gestion des conflits liés au genre, des plaintes, cas d'abus et de harcèlement basé sur le genre.

Le Bureau planification / organisation

- Planifie et organise les activités de sensibilisation, de vulgarisation de la SSG Armées de mise en place des bureaux, cellules réseau, Point focaux dans tous GCS, unités, corps et écoles.
- Participe à la définition des critères de promotion et de valorisation des compétences féminines ;
- Peut étudier les requêtes du personnel féminin sur leurs emplois, détachement et leurs réintégrations dans les Armées.
- Au besoin, peut donner l'avis de la division sur la désignation du personnel féminin en mission OPEX.

Le Bureau suivi / évaluation

- Évalue les activités de formation / sensibilisation ;

- Organise un retour d'expérience des PMF en missions OPEX ;
- Participe au suivi du parcours professionnel ;
- contribue à optimiser l'employabilité du personnel féminin ;
- Fait le Suivi monitoring du réseau de Points focaux genre des armées ;
- Bâtit et entretient la coopération avec d'autres composantes genre des FDS, ministères publics, ONG, écoles de formation et autres armées.

Moyens :

- Sensibilité et appropriation des politiques et du Commandement des questions genre.

Le Financement des activités planifiées des divisions genre des Forces armées est soutenu par le Ministère des Forces armées (MFA) à travers le Programme pilotage, coordination gestion administrative dans le cadre d'une approche gouvernementale globale, une volonté politique d'élaborer des budgets tenant compte de la question du genre.

Dans le même registre, un rapport des Nations Unies note que plus de 100 pays ont lancé des initiatives en matière de budgétisation tenant compte de la question du genre afin d'encourager l'égalité des sexes et de réagir au sous-investissement historique dans les services essentiels pour les femmes et les filles.

Au Sénégal, le Ministère des Finances et du Budget (MFB), à travers le budget de l'État accompagne l'opérationnalisation effective de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité des genres (SNEEG) en intégrant la dimension genre dans la chaîne Planification-Programmation-Budgétisation-Suivi-Évaluation





(PPBSE) pour une meilleure prise en compte dans les politiques publiques : la Budgétisation sensible au genre (Conférer Document Budgétaire Genre 2024 du MFB)

Cette approche vise à créer les conditions d'une conception et d'une mise en œuvre des politiques publiques de manière à assurer l'identification et la prise en compte des inégalités de genre et d'y apporter des solutions.

RAPPELS DE DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE

Au regard de l'intérêt de plus en plus croissant que la communauté internationale accorde aux questions relatives aux principes d'équité et d'égalité, plusieurs instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux ont été adoptés encourageant ainsi les États en général et les institutions de défense en particulier à ériger en priorité le respect et la promotion de l'égalité des genres

Au niveau international :

La majorité des mandats en faveur de l'égalité des sexes découlent de la Charte des Nations Unies, qui réaffirme sans équivoque l'égalité des droits pour les hommes et les femmes.

Le mandat en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes qui prend en compte l'ensemble des secteurs de la paix, du développement et des droits fondamentaux est universellement accepté par les États membres des Nations Unies.

La Déclaration universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 stipule en son article premier que : « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ;

Une série de conférences sur les femmes dont la quatrième (celle de Beijing) ainsi que la Déclaration et le Programme d'action qui en a résulté a reconnu le rôle critique et stratégique de l'intégration d'une perspective de genre dans la réalisation des engagements pris envers l'égalité des sexes (par plus de 100 pays participants).

La Résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies (base de l'agenda Femme Paix et Sécurité) adoptée en octobre 2000 est le déclic de l'attention croissante donnée aux femmes pour participer à la promotion de la paix et de la sécurité internationales. Par la suite, neuf résolutions suivantes à la 1325 ont été adoptées complétant l'ossature de l'agenda international « Femmes, paix et sécurité (FPS) »

Au niveau régional :

Le Protocole relatif aux droits des femmes en Afrique instrument juridique progressiste adoptée par l'Union africaine (UA) à Maputo en juillet 2003 et qui exige des gouvernements africains l'élimination de toutes les formes de discrimination et violence à l'égard des

femmes en Afrique et la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre hommes et femmes.

Une Politique en matière de sexo-spécificités, une stratégie et un plan d'action élaborée par la Communauté Économique Des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et qui prennent en compte les besoins stratégiques des hommes et femmes et accélérant la réalisation d'objectifs d'équité et d'égalité.

Au niveau national :

La Constitution sénégalaise 2001 en son article 7, alinéa 5 rappelle que : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats et fonctions ».

L'agenda Femme , Paix , Sécurité (FPS) dans lequel plus de quatre-vingt-dix pays dont le Sénégal se trouvent actuellement engagés a fait l'objet de réappropriations nationales qui peuvent se traduire différemment selon les pays sous la forme de plans d'action nationaux.

Ainsi le Sénégal dispose de Plans d'action nationaux de mise en œuvre de la résolution 1325 (2011-2015) et (2020-2024)

La Stratégie Nationale pour l'Équité et Égalité des Genres 2005-2016 et 2016-2022.

Le SNEEG logé au Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfance (MFFPE) est un instrument opérationnel qui permet de rendre visibles les questions de genre à tous les niveaux, de proposer des mesures appropriées pour lever les contraintes à l'égalité entre les hommes et les femmes et d'obtenir les changements souhaités en matière de genre.

En résumé, conformément à ses engagements régionaux et internationaux (accords, conventions, chartes, traités, lois, etc.), le Sénégal a entrepris des réformes institutionnelles. Et les politiques publiques, au regard de ces engagements ne peuvent plus faire l'économie des enjeux en matière de réduction des inégalités de genre, devenue un des axes programmatiques majeurs de tout projet public.

Cadre juridique et réglementaire dans les Armées :

La loi 82-17 du 23/07/1982) complétant l'article 19 de la loi 70-23 du 06/06/1970 portant organisation générale de la Défense nationale a permis la prise en compte des deux sexes dans le décret relatif à l'organisation du concours de l'école militaire de santé.

Le décret 2007-1244 du 19/10/2007 portant recrutement de personnels féminins dans les Armées et loi 2008-28 du 28/07/2008 remplaçant l'article 19 de la loi 70-23 a permis l'ouverture des Armées aux femmes dans toutes les catégories.

Décret n°2013-1367 du 21 octobre 2013 portant modifications sur le décret n° 90-1159 du 12 octobre 1990 portant règlement de discipline générale dans les



Forces armées a permis la prise en compte des sexospécificités.

La Stratégie sectorielle Genre des FAS définissant la politique genre dans les Armées et la Gendarmerie a été élaborée en 2011 pour la période 2012-2022. Ce document de planification a recommandé des Mécanismes de soutien à la mise en œuvre de la Stratégie notamment un organe d'orientation, de coordination et de contrôle (Comité technique de pilotage du Ministère des Forces Armées) et la création de Cellules Genre de l'EMGA et du HAUTCOMGEND

Il convient de rappeler que la SSG /FAS s'aligne à la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de Genre (SNEEG) du Ministère de la Femme.

PLANS D'ACTION DE LA DIVISION GENRE :

La mise en œuvre effective de la stratégie sectorielle genre des FAS (SSG/FAS) 2012-2022 a nécessité l'exécution d'un plan d'action à travers une série d'activités bien élaborées permettant d'atteindre les objectifs de la division Genre

A partir de l'exercice 2020-2021, la Division genre déroule un plan d'action annuel articulé autour de 05 objectifs suivants :

Contribuer à l'institutionnalisation du genre

S'assurer de la mise en œuvre effective et opérationnelle de l'intégration du genre ;

Mettre en place une stratégie de communication sur le genre ;

Assurer le suivi-évaluation des activités.

Bâtir et développer une coopération nationale et internationale autour du Genre

1/ l'institutionnalisation du genre

Pour rappel, l'institutionnalisation du genre permet

aux institutions de traduire dans les faits, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes consacré par la Constitution ainsi que les textes internationaux auxquels le Sénégal a adhéré.

Au sein des Armées, des initiatives importantes pour soutenir l'institutionnalisation du genre ont été prises notamment :

1.1 La mise en place du comité de veille et de suivi genre (CVSG):

Dans une perspective d'accompagnement et d'orientation de la division genre, un Comité interarmes qui réunit différents représentants des Grands Commandement et Services est mis en place dès Octobre 2020. Il a pour objet de réfléchir et d'émettre des propositions et recommandations dans le cadre du renforcement de l'intégration du Genre. Des personnes ressources issues des entités partenaire des Armées pour la promotion du genre peuvent y être conviées.

Le CVSG se réunit au moins 1 fois / an.

De Juillet 2020 à nos jours, le CVSG a été convoqué (04) quatre fois et a abordé des questions aussi diverses que variées.

A titre d'exemples, on trouvera ci-dessous :

les Propositions et Recommandations majeures du CVSG au titre de l'année 2020-2021 notamment :

-La Proposition de mise en place de crèches dans les différentes places d'armes des zones militaires ;

-La Validation des logo et slogan de la Division genre : « s'engager et motiver pour le genre dans nos armées » ;

-Le Plaidoyer pour intégration de la commission genre dans les directives ministérielles (recrutement, incorporation)

-Les Propositions de financement des activités du plan d'action de la division genre par le Ministère des Forces



Les membres du 1^{er} atelier du CVSG tenu en Octobre 2020



Armées.

Les Propositions et Recommandation majeures du CVSG au titre de l'année 2021-2022 notamment :

- Les Propositions de confection de modèles de tenue de grossesse;
- L'Octroi équitable de l'IRL aux personnels féminins mariés à des militaires ;
- Proposition de révision du décret relatif au mariage inter-catégories ;
- L'Elaboration de dépliants, flyers reproduisant les modules du programme GTL ;
- La Propositions d'affectations de 2 rédacteurs dans la division ;
- L'Intégration des modules genre dans les écoles et stages de formation ;
- La Définition de chaines de compte rendu pour respectivement les questions relatives au genre et les Violences basées sur le Genre (le schéma concernant les 2 chaines de compte sera repris en fin de magazine).

Les Propositions et recommandations majeures du CVSG au titre de l'année 2022-2023 notamment:

- La révision des textes réglementaires militaires relatifs au statut de chef de famille ;
- La Proposition d'attribution de congés de paternité ;
- la Proposition de changement de nomenclature de la Division genre ;
- La Désignation d'un point focal genre dans les OPEX par le commandant de Contingent ;
- La Désignation de 4 membres du CVSG pour intégrer le groupe de travail du Projet Elsie.

Les Propositions et recommandations majeures du CVSG au titre de l'année 2023-2024 notamment :

la présentation des modèles de tenues de grossesse définitifs confectionnés par la Direction du service de l'intendance des Armées (DIRINT) ;

La présentation des rapports provisoires de la grande enquête du projet Elsie et des questions additionnelles de la Division genre.

La proposition d'étude relative au statut de chef de famille dans les Armées (par la Chaine ADM) et comment le rendre non discriminatoire

La mise en œuvre effective de la plateforme des femmes des Forces de défense et de sécurité (FDS).

1.2 Elaboration du Programme genre et thématiques liées :

Lors du 1^{er} atelier du Comité de veille et suivi genre CVSG en 2020, un programme transversal destiné à la formation et sensibilisation des militaires, dénommé Programme Genre et thématiques liées /GTL a été conçu

par le comité de Veille et Suivi Genre ; des membres du comité chacun pour le domaine qui les concerne, ont réfléchi et proposé un contenu pertinent composant les 5 modules du programme GTL.

Le programme GTL dans les Armées, au-delà du concept de plaidoyer et de sensibilisation sur le genre, encourage la mise en œuvre d'actions pratiques pour la prise en compte des sexo-spécificités pour un impact positif significatif sur l'épanouissement professionnel et personnel des hommes et femmes militaires. Ces sexo-spécificité pouvant porter sur l'application du règlement, la formation , l'emploi, les locaux ...).

Les 05 Modules du programme GTL se présentent ainsi:

Module 1 :

Présentation Division genre (genèse, vision, mission) (Division genre)

Module 2 :

Compréhension des concepts liés au genre : équité, égalité, (ONG Fas)

Module 3 :

Sensibilisation sur les spécificités du Personnel Militaire Féminin dans le corpus réglementaire des Armées (Chaine ADM)

Module 4 :

Connaissances de bases en santé sexuelle et reproductive chez les jeunes militaires (DSSA)

Module 5 :

Prévention des discriminations et violence basées sur genre (fait par (PSPA)

Module 6 :

Leadership transformationnel : s'engager et motiver pour l'intégration genre (fait par DSSA)

Au fil des activités, le programme est réajusté ; ainsi, il a intégré depuis 2022 un module qui porte sur l'habillement du personnel féminin sur instruction du Commandement. En effet, le règlement de discipline générale dans les Forces armées a clairement défini le port de l'uniforme et la tenue du militaire en général.

Cependant, avec l'avènement de la féminisation dans les Armées, certaines pratiques non conformes aux coutumes et traditions militaires ternissent l'image de marque du militaire en uniforme.

Par conséquent, les directives relatives à la tenue des personnels féminins des Armées figurent sur le tableau en annexe décrivent les détails spécifiques aux règles de coupe des cheveux, du port des bijoux, de l'utilisation des cosmétiques et de pratiques interdites

-1.3 Réseau de points focaux genre :

La Division genre ayant une dimension transversale et adoptant une démarche inclusive, devrait s'appuyer

sur des personnes ressources femmes et hommes des différents GCS, dénommés points focaux genre (PFG).

En novembre 2020, le CEMGA avait instruit aux GCS et toutes les formations militaires de procéder à la désignation de points focaux genre. Depuis cette date la désignation des PFG est effective et constitue d'ailleurs un processus continu vu la mobilité des militaires et l'existence de nouvelles formations.



Séance de travail avec les points focaux genre

Ces points focaux servent d'interfaces et de relais entre l'état-major et les armées et services pour le la démultiplication du travail de sensibilisation et de prise en compte des différentes questions liées au genre auxquelles les GCS peuvent faire face ; notamment celles d'ordre réglementaire, infrastructurel, de formation et d'emploi du personnel féminin, etc...

Leur rôle de premier référent genre de leur formation respective est ainsi bien spécifié ; conséquemment, la Division genre devrait s'appuyer sur ces points focaux genre formés au programme GTL pour perpétuer la sensibilisation auprès des militaires.

Le plaidoyer auprès des différentes chaînes de commandement est d'encourager la nomination et la formation de leurs points focaux genre sur le GTL mais surtout d'autoriser les sessions de sensibilisations régulières.

Au 31 Août 2023, 88 points focaux ont déjà été désignés et la majorité formée au programme GTL

Au 30 Avril 2024, 40 de plus (il s'agit d'anciens points focaux qui n'avaient pas encore bénéficié de formation et des nouveaux points focaux désignés dans les nouvelles structures militaires) ont été formés au dernier séminaire de formation dédié au points focaux genre organisé en Avril 2024.

- Projet Elsie/Armées :

En 2021, les Armées du Sénégal ont manifesté leur intérêt pour bénéficier de financements du Fonds de l'initiative Elsie qui accompagne les pays contributeurs de troupes pour le renforcement de la présence des

femmes en uniforme dans les Opérations de paix..

Ainsi, un projet d'Enquête d'évaluation des obstacles à la participation significative des femmes des armées du Sénégal dans les OMP des nations unies financé par le fonds Elsie est en cours.

Pour l'exécution dudit projet, le CHEDS structure déléguée par les Armées pour la mise en œuvre du projet a travaillé en étroite collaboration avec l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), l'institution d'évaluation de référence nationale qui a mené l'enquête de terrain sur l'ensemble du territoire national.

Les enquêtes se sont déroulées sur la base d'un questionnaire élaboré par le DCAF (centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la Sécurité) et suivant la méthodologie MOWIP (méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de maintien de paix).

Ainsi, il s'avère pertinent de préciser que la méthodologie MOWIP et les outils utilisés pour cette évaluation, intègrent les préoccupations liées aux réalités et contexte sénégalais.

Plus de 800 hommes et femmes, 801 plus exactement de toutes les zones militaires ont été interviewés durant le mois de septembre 2023 sur la base d'un questionnaire composé d'une centaine de questions relatives aux contraintes et défis stratégiques et opérationnels de l'intégration du genre dans les théâtres d'opérations.

La mise à disposition du premier rapport provisoire de l'ANSD, maître-d'œuvre de l'enquête et du CHEDS, maître d'œuvre du projet est attendu.

Un article explicitant tout sur le cycle du projet Elsie/Armées a déjà été publié au magazine Armée Nation numéro 63 d'avril 2023.

Par ailleurs, la Division genre avait jugé pertinent de proposer une série de questions additionnelles prenant en compte les préoccupations « internes » des militaires, ressorties lors des tournées de sensibilisation et des séances de proximité.

Les réponses apportées à ce questionnaire spécifique ont permis de disposer d'informations relatives à la perception de l'échantillon de 801 militaires (hommes et femmes) sur certains aspects d'ordre institutionnel, opérationnel, socio-professionnel, etc. de l'intégration des femmes considérés comme préoccupations majeures.

Le rapport provisoire de l'ANSD, après exploitation des données « observe que 73,2% des répondants à l'enquête sont d'accord pour que les femmes soient présentes dans les services. Par contre, une partie non négligeable (26,8%) n'est pas de cet avis.

Quant à l'érection de bureaux chargés de la dimension



Séance de sensibilisation en genre au profit de la chaîne renseignement par capitaine BARRO

genre dans les zones militaires à l'instar des autres bureaux des Etats-majors opératifs, une majeure partie du personnel le juge pertinent. En effet, presque huit (08) militaires sur dix (10) soit 77,1% des interrogés pensent que c'est une idée pertinente d'ouvrir des bureaux chargés de la dimension genre. La principale explication fournie pour défendre cette idée est qu'ils permettent de contribuer « à la sensibilisation sur le genre ». D'autres pensent que c'est pour «corriger les inégalités» et «faciliter le travail de proximité».

Une analyse selon le sexe révèle que les femmes militaires sont plus nombreuses à être d'accord sur l'ouverture de bureaux chargés de la dimension genre dans les zones militaires que les hommes.

Au niveau de la formation, les interrogations portaient essentiellement sur la connaissance du programme de sensibilisation « Genre et Thématique Liées» (GTL) élaboré et mené par la Division genre de l'EMGA et l'adéquation entre les profils de carrière pour le personnel féminin et leur formation et leur emploi tenu.

En ce qui concerne le programme GTL, le rapport révèle qu'il est insuffisamment connu par le personnel militaire. En effet, après trois ans d'existence, le programme est connu par plus de trois (03) personnes sur dix (10) soit 33,2% des enquêtés dans les camps militaires. Cette même proportion est presque constatée aussi bien chez les hommes que chez les femmes ».

Les recommandations émises dans le rapport définitif qui sera soumis au Commandement permettront de trouver des solutions d'amélioration voire d'amorcer des changements significatifs afin de prendre en charge les problèmes identifiés ou perçus par les militaires.

2/ Objectif d'opérationnalisation du genre

2.1 Renforcement de capacités des militaires en matière de genre et thématiques liées.

Il est à rappeler que la division genre a un rôle essentiellement de sensibilisation, de formation des militaires à l'équité, à l'égalité des genres et à la prévention des exploitations et autres abus sexuels.

D'octobre 2020 à février 2024, les structures ci-après ont reçu une sensibilisation plus ou moins complète sur le genre et thématiques liées :

- **État-major général des Armées**



- **États-majors (Terre Air, Mer)**



Séance de sensibilisation sur le projet Elsie aux officiers de l'armée de l'air

- **Directions de services : DSSA, DPSA, DIRTRANS, DIRINT, DIRGEN, DIRMAT, DIRPA, DASA ;**



Equipe genre à l'état-major de la Marine en 2023

- **Commissions recrutement** : pendant les opérations de recrutement, l'équipe genre visite les différents sites de recrutement pour sensibiliser à titre préventif par rapport aux potentiels abus et autres exploitations sexuelles



Session de formation au Bataillon des Blindés

Centres et autres formations militaires : les centres tels que Dodji, CET 3 et 7 ont été sensibilisés

- **Bat 12 (incorporations)** : l'imprégnation à l'approche genre se fait sous forme de représentations théâtrales à la sortie de contingents
- **Autres bataillons et Zones** : Plus de 90% des bataillons sont sensibilisés (A part les nouveaux corps)

Contingents OPEX : 100% de sensibilisation pour tous les contingents en pré-déploiement ; en 2024 la division genre a effectué une mission de sensibilisation et d'information sur un théâtre extérieur respectivement au profit du DETSEN7/MICEGA du 18 au 24 Mai et DETSEN3/MASGB du 20 au 26 octobre.



Binome masculin et féminin au Soudan

- **2.2 Séminaires de formation** :

Des séminaires-ateliers (sanctionnés d'un certificat de participation) sont organisés annuellement sur une durée de 2 à 5 jours, dans le cadre du renforcement de capacités dans les matières et pour les cibles suivantes :



Session de sensibilisation au DETSEN7/MICEGA du 18 au 24 Mai

- **Formation au programme Genre et Thématiques Liées (GTL) et GTL révisé pour Points Focaux Genre PFG:**

Il s'agit du séminaire obligatoire pour tout point focal genre désigné par son GCS . En effet, cette formation initiale portant sur tout le programme GTL permettra aux points focaux genre de disposer des capacités et outils pour mener « légitimement » des séances de sensibilisation au profit de leurs camarades d'unités (sur autorisation de leur commandement).

Pour rappel, ce séminaire peut être dispensé par les membres du Comité de Veille et Suivi Genre, par l'équipe genre ou les partenaires traditionnels . Quatre ateliers de formations des PFG ont été tenus dont deux (02) en 2021, un (01) en 2023 et le dernier en 2024.

Au 31 Août 2023, 88 points focaux ont déjà été désignés et la majorité formée au programme GTL

Au 30 Avril 2024, 40 de plus (anciens points focaux qui n'avaient pas encore bénéficié de formation et nouveaux points focaux désignés des nouvelles structures militaires) ont été formés au dernier séminaire de formation destinés aux points focaux genre en Avril 2024.

Les points focaux peuvent appartenir à toutes les catégories X,Y,Z hommes ou femmes.

- **Formation des formateurs en Genre dédiée aux officiers et sous-officiers supérieurs**

Ces séminaires de formation de niveau avancé ont pour cibles les officiers subalternes et sous-officiers supérieurs ; les formateurs sont choisis parmi les partenaires traditionnels de l'intégration du genre dans les Armées (ONG FAS, CHEDS) et des militaires qualifiés en la matière.

Une première formation des formateurs en genre a été faite par le Ministère de la femme du 20-21 Octobre 2021 pour 25 participants (X= 19 ; Y= 7)



DOSSIER

Un atelier de formation des formateurs en genre a été faite par l'ONG Fas du 20-22 sept 2022 au profit de 24 participants (12X12Y)

Une troisième Formation des formateurs en genre a été dispensée par des experts genre dans la période du 11 au 13 Octobre 2023 au profit de 30 participants (15X15Y)

Formation des formateurs en Droit International Humanitaire (DIH) aux officiers et sous-officiers supérieurs

Cette formation de base en DIH au profit d'officiers et sous-officiers est dispensée par des experts du CICR et se tient annuellement. Deux (02) séminaires se sont tenus respectivement du 19-22 Juillet 2022 au profit de 26 participants (17x9y) et du 09 au 12 Mai 2023 pour

22 participants (12x10y).

L'accent est mis sur les principes fondamentaux du DIH encore appelé Droit des Conflits Armés (DCA), son champ d'application, la catégorisation des conflits , les différents niveaux de responsabilités relatifs à son application mais aussi la nécessité d'utiliser une bonne méthodologie d'enseignement et d'évaluation.

En ce sens, les participants ont été mis en situation de formateurs selon une approche andragogique par le biais de présentations individuelles, de jeux de rôles, de travaux de groupe et des discussions sur l'application du DIH dans les Armées.

- **Formation des formateurs en Droit et protection des enfants DPE aux officiers et**



Panorama des sessions de formation en DIH et DPE



sous-officiers supérieurs

Deux (02) séminaires de formation en DPE par l'ONG international Save the children ont été organisés du 14 au 18 Novembre 2022 au profit 22 participants (11X et 11Y) et du 09 au 15 Novembre 2023 pour 30 participants.

Différents sujets y sont abordés tels que le développement psychomoteur de l'enfant, l'approche basée sur les DPE, les effets des conflits armés sur les enfants, les différents acteurs impliqués dans le DPE, les types de violations dont les 06 plus graves inscrites dans les résolutions 1612 et 1539, le mécanisme de surveillance, de signalement et de communication de l'information sur les violations des droits, les instruments juridiques et code conduite qui encadrent les DPE ...

En sommes, ces différents séminaires visent à relever le niveau de compétences des militaires en Genre, DIH ou DPE, de disposer ainsi d'instructeurs chargés de soutenir et de promouvoir l'intégration et la prise en compte de ces thématiques dans les opérations militaires.

La division genre a constitué trois viviers d'instructeurs militaires pour respectivement les 3 thématiques Genre, DIH et DPE. Ces militaires formés au niveau formateurs devraient être de solides relais auprès de leurs entités mais également pourraient être mandatés par l'État-major pour contribuer à la formation des contingents en pré déploiement.

L'ONG Save the children lors du dernier atelier a remis un lot d'ouvrage et de brochure à la division genre dans le cadre du renforcement de capacités en DPE.

2.3 Introduction effective et progressive des modules genres dans les différents programmes de stage FQA, CP, CAT, BT et CIA et dans les écoles ENSOA, EAI

Certains corps ont débuté l'instruction des modules genre dans le cadre des programmes des CAFS en l'occurrence les CAT, et B1 (1^{er} Bat, Bat Codo, 3^{em} Bat, 32^{em}, 23^{em}, Bat Mat, Rens, Dirtrans....) et les écoles de sous-officiers devraient suivre.

Dans les bataillons d'instruction, des séances pratiques (sketchs et vidéos) portant sur les thématiques genre sont recommandées avec la participation des points focaux genre et en coordination avec la Division genre. Cela permettrait aux recrues d'appréhender plus facilement le contenu du programme GTL.

L'appui et la supervision des points focaux genre déjà formé au programme GTL de la division genre, sont nécessaires pour avoir l'assurance d'un alignement du contenu des pièces de théâtre à l'orientation du Commandement en matière de genre dans les Armées de même que la collaboration étroite avec les équipes d'encadrement des compagnies d'instruction est essentielle.

Concernant les écoles de formation/ Application des officiers comme l'ENOA, l'EASSA le module genre est désormais présent dans le cadre des cycles de conférences.

En complément des séances de sensibilisation effectuées par la Division genre et parfois par les points focaux genre (PFG), l'insertion du genre dans l'instruction du personnel militaire contribuera d'une part à en faciliter la compréhension de l'approche au sein des Armées et à asseoir davantage l'institutionnalisation du genre.

Des fiches d'instruction des modules identifiés ont été mises à disposition des États-majors d'armée, des écoles et centres de formation pour servir de bases documentaires aux BOI.

2.4 Participation aux grands Rendez-vous nationaux et internationaux pour la promotion des droits des femmes

Les Nations Unies observent des journées, des semaines, des années et des décennies internationales, chacune ayant un thème spécifique. L'adoption des journées internationales constitue un puissant outil car en institutionnalisant ces célébrations, les Nations Unies favorisent la sensibilisation, l'attention et l'action internationales sur des questions particulières.

A titre d'exemple, la Journée internationale de la femme du 8 Mars offre aux nombreux actrices et acteurs du des droits des femmes, la possibilité de faire le point sur les acquis, de discuter des défis et perspectives en rapport avec le thème mondial retenu.

Ainsi à l'instar des autres pays, le Sénégal célèbre cette journée dédiée aux femmes par l'organisation de différentes activités par les organisations gouvernementales ou non gouvernementales, la société civile, les associations féminines, les activistes des droits des femmes etc...

L'État-major général des Armées ne dérogeant pas à la règle, contribue à célébration de la journée internationale du 08 Mars par la tenue d'activités (conférence, randonnée pédestre), réunissant les GCS autour d'un thème relatif à la promotion des femmes.

Ainsi,

Au 08 Mars 2021 : une conférence de haut niveau sur le leadership féminin été animée par Mme le Ministre des affaires étrangères

Au 08 Mars 2022 : une conférence qui a porté successivement sur le leadership féminin et l'approche genre dans l'espace CEDEAO par la présidente du RESPFECO

Au 08 Mars 2023 : une Randonnée pédestre d'envergure réunissant plus de 400 Personnels militaires féminins de la zone 1 a été organisée avec le Commandement.

Au 08 Mars 2024 : ce fut la projection d'un reportage



Panorama célébration de la journée internationale dédiée aux femmes, à l'EMGA (2023 et 2024)



vidéo mettant en vedette les femmes des FDS en milieu de travail et une série de présentations des responsables genre portant sur l'état des lieux de l'intégration du genre dans les différentes FDS en mettant en exergue les avancées, défis et perspectives.

Le mois d'Octobre Rose :

Pour rappel, le mois d'Octobre est considéré depuis 1994 comme le mois de l'année où la prévention et le dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus sont (re)mis au premier plan ; durant cette période, diverses organisations contribuant à la lutte contre les cancers féminins s'activent encore davantage et intensifient les messages de sensibilisation, les actions de prévention à travers des campagnes d'information et de dépistage ;

Les Armées marquent également de leurs empreintes ce mois d'Octobre rose à travers la division genre, en initiant des activités qui peuvent avoir un impact certain sur la prise de conscience des femmes militaires et des familles (épouses, filles adultes) de militaires en ce qui concerne la prévention de ces pathologies chroniques .

Dans ce cadre, les spécialistes du SSA ont réalisé :

Au Mois d'Octobre 2020 : 02 journées de dépistage à Yeumbeul pour 428 femmes PMF et familles militaires.

Au Mois d'Octobre 2021 : 01 journée dépistage pour 279 PMF et famille militaire au CMIA de Thiès

Au Mois d'Octobre rose 2023 : 01 journée de dépistage pour 243 PMF et famille à l'établissement hospitalier militaire de Thiès

Les Armées ont ainsi apporté régulièrement leur contribution à la campagne de mobilisation nationale et internationale d'Octobre Rose à travers l'organisation de journées de dépistage par le Service de santé des Armées au profit du personnel militaire féminin et des épouses de militaires.

Toutefois dans une perspective d'équité, il a été considéré l'organisation d'activités sensibilisation et de dépistage de cancers de la prostate durant ce mois d'Octobre ou en marge de la journée des forces Armées ou encore lors de la journée internationale de l'homme du 19 Novembre, ciblant ainsi spécifiquement les militaires de sexe masculin.

La mise en œuvre effective et coordonnée de ces différentes activités au profit de tous militaires hommes et femmes peuvent non seulement avoir un impact favorable sur la prévention des maladies non transmissibles dans les Armées mais également sur le renforcement de l'intégration et l'équité du genre.

3 mise en place d'un plan de soutien communicationnel

3.1 La Confection, production et distribution de supports et d'outils de sensibilisation, de plaidoyer en GTL :

Le Commandement a validé l'impression, des

milliers d'exemplaires de dépliants/ brochures dont le contenu reprend les modules du programme genre et thématiques liées (GTL). La création et la disponibilité de ces flyers ont pour but de pérenniser les connaissances acquises par les militaires lors des séances et tournées de sensibilisation de la Division genre, à faciliter la diffusion et la vulgarisation du programme GTL dans les Armées ; ils sont distribués aux Grands commandements et services, aux écoles mais également aux contingents en pré déploiement dans le cadre des opérations extérieures de maintien de la paix

Ils portent sur :

La présentation de la Division genre: missions et organisation;

Les concepts relatifs au genre ;

Les discriminations basées sur le genre ;

La santé sexuelle et reproductive ;

Et la prise en compte des personnels féminins dans le règlement de

Discipline générale (RDG).

Le règlement particulier relatif à la tenue des personnels féminins des Armées ;

Plus de 5000 dépliants ont été distribués lors des tournées de sensibilisation et sessions de proximité et 600 Affiches réalisées pour les mess, foyers.

3.2 Collaboration avec la DIRPA

La DIRPA procède à la couverture médiatique de toutes activités de la division genre (ateliers du CVSG, séminaires de formation genre-DIH-DPE, journées 08 Mars, Octobre rose..) participe à la création des contenus et réalise l'édition des supports de communication et de plaidoyer (dépliants, plaquettes, affiches, brochure...) en collaboration avec la division genre.

Par ailleurs, l'insertion d'un article genre dans les revues périodique comme Armées Nations en rapport avec la thématique du jour est régulièrement faite ; à titre d'exemple ces articles relatifs au genre ont été publiés :

« la place du genre dans la protection des frontières »

« le genre et mobilité dans les armées »

« Présentation du projet Elsie/armées »

« La célébration de la journée internationale de la femme du 08 mars 2022 »

« Journée du 08 Mars 2024 : investir en faveur des femmes-accélérer le changement »

4 Mise en place d'un système de suivi et évaluation

Aux points focaux désignés, il est assigné des tâches bien définies, notamment conduire des activités de sensibilisation (causeries, présentations...)



régulièrement au niveau de leurs formations respectives , rendre compte de toutes questions relatives au genre identifiées dans leur corps respectifs. Pour une efficacité optimal, cela nécessite :

Une bonne coordination du réseau des points focaux et formateurs genre

En effet, vu le nombre important des points focaux et les instructeurs en genre , un moyen de coordination et de suivi- évaluation efficace de cette base de données est nécessaire afin de :

- faciliter la communication entre la Division genre et l'ensemble des points focaux identifier à temps les forces et faiblesses relatives aux tâches des points focaux genre
- évaluer les besoins en renforcement de compétences des points focaux
- permettre de recevoir le compte rendu instantané des activités mises en œuvre par les point focaux au niveau de leurs unités
- débattre sur toutes les questions relatives au Genre

L'atteinte de ces objectifs précités permettra de disposer d'un groupe de PFG dynamiques en interactions instantanées avec la division sur les questions genre dans les Armées.

Des Visites d'évaluation à mi-parcours des activités des Points focaux genre :

Ces visites ont été effectuées par les équipes de la division genre dans les zones militaires 2, 3 et 7 (20 novembre au 1^{er} décembre 2023) Zones militaires n°2,3,4 et 7 dans la période du 25 avril au 13 mai 2022, Zones militaires 5 ,6,1 (18 septembre au 6 octobre 2023)

Ces tournées consistent à regrouper tous les points focaux genre de chaque zone militaire ou de les trouver dans leurs formations respectives en leur demandant de faire une présentation portant sur l'une des thématiques du programme « Genre et Thématiques Liées » (GTL) au profit des hommes et personnels et féminins de la zone ou formation militaire concernée.

Ainsi, la Division genre pourra, lors des échanges, apporter des éclaircissements sur certains points avant de réitérer les orientations du Chef d'état-major général des Armées (CEMGA) relative à la politique genre dans les Armées.

Les recommandations suivantes sont en général émises par les participants :

- la poursuite des activités de sensibilisation sur le genre et les thématiques liées afin de permettre une compréhension commune du genre ;
- l'organisation périodique des séances de renforcement de capacité en genre au profit des points focaux ;
- la levée des barrières d'interdiction relatives à la fréquentation mutuelle dans les locaux servant de dortoirs car que cet isolement constitue un frein à la

cohésion et à l'esprit de groupe qui fondent la solidarité et l'acceptation mutuelle ;

L'ignorance ou le refus de prise en compte par les filles des actes « Autorisé » et « Interdits » par le règlement quand il s'agit du port de la tenue, de la coiffure, des bijoux, des tatouages, piercing et de l'usage des produits cosmétiques.

- l'érection de bureaux genre dans les zones.

la construction de crèches dans les autres zones militaires pour faciliter la garde des enfants pendant les heures de travail et augmenter ainsi l'efficacité opérationnelle des militaires ;

éviter l'isolement du personnel féminin pendant la construction des bâtiments qui leur sont réservés pour plus de cohésion dans les unités;

- assurer le rafraîchissement des militaires par les GCS durant les séances de sensibilisation

- la désignation de points focaux genre suppléants dans les GCS pour garantir la continuité des activités de sensibilisations en cas de déplacement du titulaire.

Disponibilité des Rapports périodiques d'activités des Point Focaux Genre en s'assurant de disposer de données désagrégées par sexe

Les comptes rendus de la division genre et des points focaux fournissent généralement des données présentées séparément par sexe masculin et féminin conformément aux recommandations de la SSG des FAS d'intégrer le genre dans la collecte et la ventilation des données

Les Résultats attendus de tous ces efforts du Commandement pour l'intégration du genre dans les Armées sont les suivants :

Une avancée concrète en termes d'approche genre en tant que plus-value est notée au niveau des GCS

Les hommes et les femmes sont convaincus d'avoir les mêmes chances de s'épanouir dans les Armées

Un équilibre et une harmonie des rapports entre les hommes et les femmes dans les Armées sont renforcées

Une réduction des cas d'inconduites et comportement liés à une méconnaissance des textes réglementaires et d'autres aspects en rapport avec le genre est observée.

Les besoins spécifiques des militaires sont considérés et pris en charge (sur le plan de l'infrastructure, du matériel, de la formation , de l'emploi, de la réglementation...)

Tout en considérant que les activités qui mèneront à ces résultats émanent d'un travail d'équipe à savoir la division genre, la contribution des GCS, des points focaux genre (PFG) et des partenaires techniques et prenant en compte tous les efforts précédemment consentis par les différents acteurs militaires comme civils pour le compte des Forces Armées Sénégalaises



Capitaine Saye Gouro DIOP

Rédacteur Division genre-EMGA

**Fonds de
l'Initiative Elsie**
pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix



PROJET ELSIE/ARMEES

RESUME EXECUTIF

L'État-major général des Armées a noué un partenariat avec le Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité (CHEDS) et l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) pour mener une étude sur la participation du personnel féminin des Armées aux opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (ONU), avec l'appui du Fonds de l'Initiative Elsie.

But et objectifs de la recherche

Il a été reconnu que la participation de femmes et d'hommes aux opérations de paix de l'ONU est une contribution importante à l'efficacité opérationnelle et à des possibilités de carrière équitables pour les militaires des Armées du Sénégal. Cependant, les femmes ont été sous-représentées dans les opérations de paix de l'ONU. Dans le cadre d'une initiative pilote multilatérale (Fonds de l'Initiative Elsie) visant à accroître la participation des femmes en uniforme dans les opérations de paix, les Armées du Sénégal ont participé à une évaluation dont l'objectif principal est d'identifier les obstacles à la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies.

Méthodologie

La méthode mixte de recherche a été utilisée. Elle a combiné la recherche documentaire et une enquête

auprès des acteurs (interviews et administration d'un questionnaire). Les activités de recherche suivantes ont été effectuées dans le cadre de l'évaluation :

(I) une recherche documentaire sur les politiques et les procédures des Armées, les cadres juridique et réglementaire ;

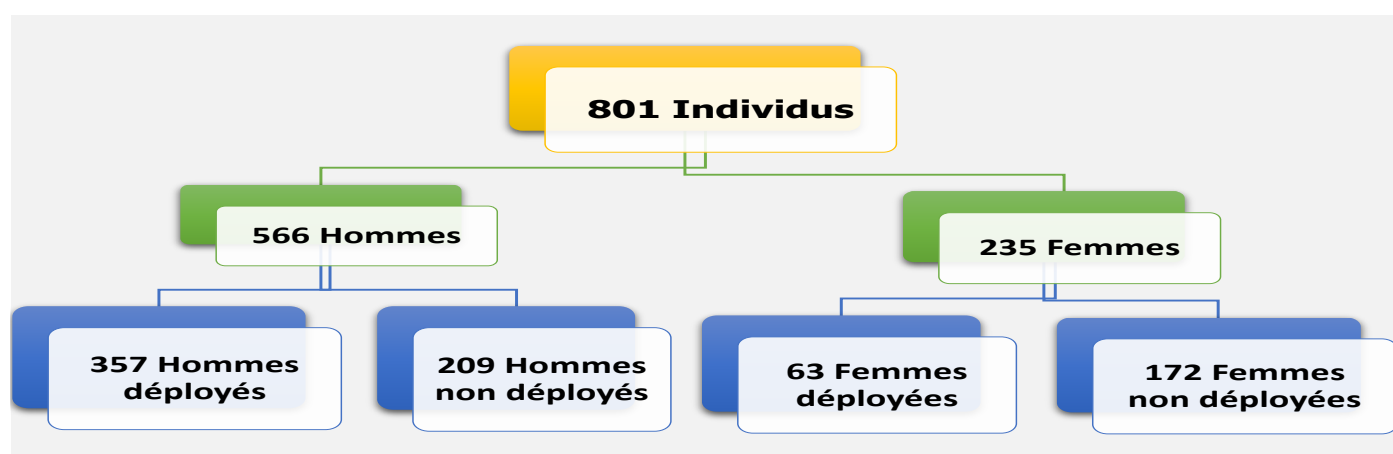
(II) des entretiens approfondis avec de hautes autorités militaires et décideurs clés ;

(III) une enquête de terrain auprès d'un échantillon représentatif de militaires des Armées.

La recherche a été menée conformément aux directives de la méthodologie : « Mesurer les Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix (MOWIP) » développée par le Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité de Genève (DCAF).

Les instruments et les protocoles de recherche normalisés du MOWIP ont été employés avec une légère adaptation afin qu'ils s'appliquent aux Armées et au contexte

sénégalais notamment en termes de collecte de données et de questions posées. Les activités de recherche ont eu lieu entre février 2023 et janvier 2024.





DOSSIER

Utilisation des résultats de la recherche

La méthodologie MOWIP est conçue pour mesurer les répercussions de dix (10) thèmes sur la

ces bonnes pratiques aux niveaux national, régional et international.

a. Meilleures bonnes pratiques qui peuvent être

Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la génération de forces			Priorité	Questions transversales	
	1	Population éligible Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales de sécurité ?	Moyenne	 9 Rôles basés sur le genre Les attitudes préconçues à l'égard des femmes empêchent-elles leur	 10 Exclusion sociale Les femmes sont-elles traitées comme des membres égaux de
	2	Critères de déploiement Les critères correspondent-ils aux compétences nécessaires au sein de	Faible		
	3	Sélection pour le déploiement Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé(e) ?	Elevée		
	4	Les contraintes domestiques Existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?	Moyenne		
Phase de déploiement : y compris les difficultés rencontrées par les femmes pendant les opérations					
	5	L'infrastructure des opérations de paix Les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ?	Elevée	Moyenne	Elevée
	6	Expériences dans les opérations de paix Les expériences positives et négatives vécues lors des opérations affectent-elles les décisions de déploiement des femmes ?	Moyenne		
Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement					
	7	Avancement professionnel Les déploiements font-ils progresser les carrières des femmes ?	Faible		
Tous les stades					
	8	Leadership en cascade Les dirigeant(e)s à tous les niveaux soutiennent-ils (elles) le déploiement des femmes ?	Elevé		

participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU.

Selon l'évaluation des obstacles, les thèmes les plus importants pour les Armées afin d'accroître la participation significative des femmes auxdites opérations sont la sélection pour le déploiement, l'infrastructure des opérations de paix, le leadership en cascade et l'exclusion sociale.

Les recommandations proposées aux Armées à des fins d'examen pour éliminer les obstacles à la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU, mettent l'accent sur la sélection pour le déploiement, l'infrastructure des opérations de paix, l'exclusion sociale, la population admissible et les contraintes domestiques.

Dans les lignes qui suivent, les meilleures bonnes pratiques des Armées sénégalaises en matière de participation des femmes aux Opérations de paix seront présentées. L'intérêt d'un tel exercice serait la dissémination de

partagées et reproduites ailleurs.

- Depuis 2007, un quota de femmes est toujours défini pour les déploiements en opérations de paix et est satisfait pour chaque génération de contingents ;
- Il existe une Division genre à l'EMGA
- Les Armées ont mis en place un système de points focaux genre
- Le projet de mise en place de modèles de tenue de grossesse ;
- Le Sénégal dispose de centres de formation pré-déploiement ;
- Le Programme de soutien psychologique des Armées (PSPA), créé en 2005, se charge d'évaluer l'état mental du personnel à déployer et de le former à la gestion du stress.

a. Principaux obstacles à la participation



significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU.

- Population éligible :
 - faible présence du Personnel Militaire Féminin (PMF) dans les Armées ;
 - absence des femmes dans les unités de combat ;
 - pesanteurs socio-culturelles.
- L'infrastructure dans les Opérations de paix :
 - il n'existe pas de logements ni de toilettes exclusivement réservées aux femmes en mission pour les déploiements individuels (staff) ;
 - La faiblesse notoire des soins de santé reproductive pour les hommes et femmes lors des missions ;
- La sélection pour le déploiement :
 - la planification des missions de l'ONU ne met pas l'accent sur le genre ;
- Les contraintes domestiques :
 - le statut de mère, d'épouse, de mère célibataire, la situation de gestion des jeunes enfants et le désir de maternité constituent des freins au déploiement ;
 - les femmes avec des enfants en charge qui sont déployées sont perçues étant plus stigmatisées.
- L'exclusion sociale :
 - Les femmes en déploiement étaient plus susceptibles d'indiquer qu'un collègue les avait désignées par autre chose que leur nom ou titre ;
 - Les femmes en déploiement étaient plus susceptibles de déclarer avoir reçu des messages textes indésirables de la part de collègues ;
 - La crainte des accusations de harcèlement sexuel peut freiner l'entente entre hommes et femmes ;
 - La persistance des croyances masculines négatives.
- Le leadership en cascade :
 - L'absence de stratégie officielle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix ;
 - La plupart des membres du personnel enquêté ne connaissent pas la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ;
 - Les officiers supérieurs dans les Armées sont accessibles, mais la plupart du personnel ne serait pas disposée à discuter des possibilités de déploiement d'opérations de paix avec un(e) supérieur(e).
- **Les rôles basés sur le genre :**
 - les préjugés des collègues militaires masculins ;

- les femmes sont plus susceptibles d'avoir besoin d'une escorte pour quitter la base ;
 - les femmes sont moins susceptibles de participer à des activités opérationnelles ;
 - certains hommes pensent que les femmes ne sont pas aptes pour les opérations tactiques ;
 - certains pensent que les femmes sont moins capables de former la police locale et les Forces armées du pays hôte.
- a. Principales recommandations pour surmonter les obstacles.
- Établir des objectifs clairs ou des cibles mesurables afin de suivre les progrès de manière significative. Par exemple, identifier les professions les plus en demande pour les opérations de paix des Nations unies et fixer des objectifs, à la fois pour recruter un plus grand nombre de femmes dans ces professions au sein des Armées, mais aussi pour le déploiement des femmes ;
 - Réduire la durée du séjour en OPEX de 12 à 6 mois pour l'efficacité opérationnelle, la sauvegarde des ménages et l'encouragement des jeunes à rester dans l'Armée ;
 - Autoriser le PMF à reporter, en cas d'empêchement (grossesse ou autres), leur admissibilité aux stages ;
 - Sélectionner des missions de l'ONU axées sur des mandats pour lesquels les Armées peuvent former plus efficacement des femmes (du moins jusqu'à ce que la proportion de femmes augmente dans un plus large éventail de métiers).
 - Élargir les domaines d'interventions des PMF afin de leur permettre d'intégrer les unités de combat ;
 - Pérenniser les retours d'expérience (RETEX) dans tous les Grands commandements et services (GCS) en vue de renforcer les capacités des PMF ;
 - Promouvoir le leadership féminin afin d'accroître la présence de PMF dans les instances décisionnelles ;
 - Améliorer l'environnement immédiat du PMF avant leur déploiement en OPEX par la mise en place de toilettes dédiées et de vestiaires pour renforcer leur commodité ;
 - Adopter des mesures égalitaires entre tout le personnel des Armées hommes et femmes afin d'instaurer la cohésion sociale, l'entente et le respect mutuel au sein des troupes ;
 - Mettre en place des infrastructures (logements, toilettes, espaces de loisirs, etc) adaptées aux besoins spécifiques des femmes et des hommes ;

POINTS



ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES
DIVISION GENRE



PROGRAMME GENRE ET THEMATIQUES LIEES (GTL)

La prise en compte des personnels militaires féminins dans le règlement de discipline général (RDG)



LA DISCIPLINE FAIT
LA FORCE PRINCIPALE
DES FORCES ARMEES

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE

INTRODUCTION

« La prise en compte de la spécificité des femmes dans les Forces armées a donné lieu à la révision des textes fondamentaux régissant l'institution afin de renforcer la protection de leur intégrité physique et morale ».

RÉFÉRENCES:

Les Textes législatifs et réglementaires suivants font référence :

★ Décret n° 2007-1244 du 19 octobre 2007 portant recrutement de personnel féminin dans les Armées ;

★ Décret n° 90-1159 du 12 octobre 1990 portant règlement de discipline générale dans les Forces armées, modifié.

★ Décret n° 2013-1369 du 21 octobre 2013 abrogeant et remplaçant le décret n°63-446 du 3 juillet 1963 fixant les conditions dans lesquelles les militaires peuvent contracter mariage ;

★ Décret n° 2013-1368 du 21 octobre 2013 modifiant les articles premier et 9 du décret n°2006-772 du 14 août 2006 fixant les conditions d'attribution de logement et de l'IRL.

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

FOCAUX

RAPPELS DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AU RECRUTEMENT

Article 2 décret 2007-1244: Célibataire sans enfants

4 décret 2007-1244: Le personnel féminin en état de grossesse pendant la durée légale sera exclu du service



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

RAPPELS DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AU MARIAGE.

Article premier: mariage entre militaires.
Seuls les militaires de même catégorie peuvent contracter mariage entre eux.
Le changement de catégorie d'un des conjoints intervenu postérieurement ne remet pas en cause la régularité du mariage.

Article 3: conditions de contracter mariage:

- Sous-officiers, caporaux-chefs titulaires du CAT2, avoir accompli 3 ans de services effectifs au moins;

- Autres MDR: avoir accompli 5 ans pour les hommes et 4 ans pour les femmes.

INCIDENCES DE L'INTEGRATION DU GENRE SUR LE RDG

★ **Cas de l'article 20 (nouveau) du RDG:** Relations entre militaires :

Paragr. 5 – les locaux des personnels féminins servant de dortoirs, de toilettes et de lieu de punition sont séparés de ceux des hommes. Il est interdit à tout militaire d'accéder aux locaux réservés aux personnels de l'autre sexe pour des raisons autres que de service

Paragr. 6 – Les relations extraprofessionnelles qui portent atteinte à l'exécution du service, à l'image ou la crédibilité des Forces Armées sont interdites.

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE



Cas de l'article 53 (nouveau) du RDG :

Dispositions particulières concernant les permissions de longue durée.

- Mise en emploi sédentaire jusqu'à l'accouchement;

-Congé prénatal de 6 semaines;

-Congé postnatal de 8 semaines;

- Temps d'allaitement d'une heure par jour jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans.

Cas de l'article 79 (nouveau) du RDG (punitions):

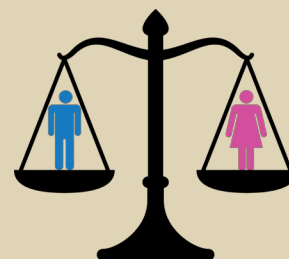
L'exécution des sanctions disciplinaires est différée en cas de grossesse ou d'allaitement.

La punition est exécutée à la cessation de la cause de la suspension.

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

CONCLUSION

« Le personnel féminin des Forces armées est assujéti aux mêmes contraintes légales que les hommes, cependant il leur est reconnu des particularités ».



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE



Lieutenant de vaisseau
Ndeye Fatou TRAORE
Marine nationale

Le pari du bien être socioprofessionnel à la Marine nationale

L'armée sénégalaise, un melting-pot d'hommes et de femmes au caractère, idéologie, vision et perception différents, constitue ainsi un environnement complexe où il est essentiel d'instaurer une cohésion à tous les niveaux et permettre ainsi un épanouissement global des troupes. A cet effet, sous l'injonction et la supervision de la division Genre de l'Etat-major des Armées, des séances de sensibilisation sont menées fréquemment par les différents points focaux au niveau des GSC et grands commandements. Plus particulièrement à la Marine nationale, des activités de sensibilisation ont permis au personnel, féminin comme masculin mais aussi au commandement, de mieux saisir l'importance qui réside dans la connaissance et la maîtrise du concept genre.

Depuis l'intégration en 2008 et 2009, respectivement de ses premiers soldats et officiers femmes, la Marine nationale ne cesse de peaufiner leur intégration au sein de cette entité complexe, toujours à la recherche de l'épanouissement et du bien-être socio-professionnel de l'ensemble du personnel.

Pour réussir le défi de l'épanouissement, le point focal genre de la Marine en l'occurrence le LV Ndeye Fatou Traoré a mis en place un calendrier d'activité visant à sensibiliser le personnel et le commandement sur les questions genres et thématiques liées. Au terme de ces activités, des solutions et des suggestions ont été proposées au commandement notamment sur

les problèmes rencontrés par les marins sur le plan professionnel, social et même psychologique.

Dans un premier temps, plusieurs rencontres avec l'ensemble du personnel féminin ont été organisées pour discuter des problématiques liées à l'opérationnalité des femmes marins et leur embarquement dans les unités navales. En effet, le nombre de femmes présentes dans les navires est très faible et représente moins de 10% du personnel féminin. Ceci pose un sérieux problème d'emploi du personnel féminin qui finit pour la plupart dans les services et les unités à terre. Ainsi, cette rencontre avec la population concernée a permis de



POINTS FOCaux

mettre en évidence les obstacles, endogènes comme exogènes, qui entravent à la bonne marche du processus d'intégration des femmes dans le milieu opérationnel. En effet, des événements comme le mariage, la grossesse ou encore le décès d'un époux constituent des ondes de choc assez importantes qui viennent ébranler la disponibilité opérationnelle de la femme à la Marine. Au vu de cette situation et sous l'impulsion du point focal genre, la Marine nationale a inauguré sa première crèche en 2020. Cette réalisation vient s'ajouter à l'importante liste des acquis obtenus par le personnel militaire dans sa quête du bien-être social. Parmi ces acquis, il y a également la mise en place de la maternelle de la Marine, l'attribution des congés de maternité et de veuvage, les heures d'allaitement, et dans le futur la confection des tenues de grossesse.

Ensuite, toujours dans le même sillage de sensibilisation et d'éveil des consciences sur l'aspect genre, une séance d'échanges a été effectuée au sein de la base navale Amiral Faye Gassama avec comme participants particuliers le médecin chef de la Marine et certains commandants d'unité navale. Durant cette session, plusieurs points importants touchants de près comme de loin l'épanouissement du personnel de la Marine ont été abordés et débattus. Le premier point abordé concernait la gestion du stress dans le milieu professionnel. En effet, le stress est un phénomène présent en permanence dans le milieu militaire et qui représente un obstacle non négligeable dans l'épanouissement du personnel. Ce stress au travail peut même avoir des répercussions sur la famille et l'entourage direct du militaire. Il est donc important de savoir le gérer pour éviter les impacts négatifs. Dans ce sens plusieurs conseils et suggestions ont été donnés par le médecin pour une meilleure gestion du stress quotidien dans le milieu marin. Le deuxième point portait sur les relations interpersonnelles entre professionnels militaires et les bonnes pratiques pour instaurer des relations saines et durables avec les collègues de travail. Le problème des harcèlements de tous genres a été débattu et le personnel a été sensibilisé sur l'importance de dénoncer toutes formes d'harcèlement. Les différentes formes d'harcèlement ainsi que leur niveau de gravité ont permis à l'audience de mieux comprendre la sensibilité de

certains actes banalisés comme la discrimination, le cyber harcèlement, le harcèlement moral, physique ou verbal.

Dans cette quête de sensibilisation du personnel militaire de la Marine, une séance a été réservée à l'Ecole de la Marine nationale (EMAN) qui constitue le creuset de savoir de la Marine et par conséquent le lieu idéal pour initier le personnel sur l'importance de prendre en compte l'aspect genre dans toutes les décisions et activités au sein de la Marine. A cette occasion, le point focal genre en a profité pour revenir sur les définitions importantes notamment les généralités sur le genre et ses concepts liés et l'intégration du genre dans les armées.

Enfin, la journée internationale de la femme a aussi été l'occasion d'exploiter le calendrier genre de la Marine avec un diner-débat organisé au Cercle Mess des Officiers sur le thème : "conciliation vie familiale et professionnelle par le personnel féminin de la Marine". Le débat autour de ce thème a réuni presque tout le commandement de la Marine et son personnel féminin, participant ainsi à l'unité et à la cohésion dans les armées. Les échanges ont permis de mettre en évidence les défis que doivent surmonter le personnel féminin afin de trouver l'équilibre entre leur vie de famille, leur vie sociale et leur vie professionnelle. Certes le chemin est long et sinueux et beaucoup de réalisations restent en attente d'exécution mais l'engagement et l'écoute dont fait montre le commandement et la résilience du personnel militaire laisse espérer un futur plus inclusif et épanouissant pour les femmes à la Marine Nationale.

En fin de compte, le combat acharné mené par la division genre pour la prise en compte de l'aspect genre dans les armées, allant de la planification aux activités menées sur le terrain, devient de moins en moins une utopie et de plus en plus une réalité à la Marine nationale. L'importance de la sensibilisation sur le genre par les marins pour les marins est un acquis. La brise d'espoir amenée avec cette vague de sensibilisation est le signal irréfutable que la Marine nationale a donné le bon tempo et a le vent en poupe pour accéder à l'épanouissement de son personnel et réussir le pari de la cohésion socio-professionnelle.



Capitaine Nazaire GUIREAU

Commandant d'unité de l'Escadron de Transport N°2

Point focal Genre du bataillon du train

Conformément à la note relative à ma désignation comme point focal Genre du bataillon du train, j'ai exercé la fonction d'officier genre de l'année 2021 à 2023. A cet effet, trois principaux jalons ont marqué mes formations sur le Genre.

Premièrement, la formation des formateurs (points focaux genre) sur le genre et thématiques liées. Ce volet portait sur des modules très instructifs à savoir :

- intégration du genre dans la planification des interventions des forces armées,
- des perceptions à la conscience de genre dans les forces armées,
- intégration du genre dans les institutions et interventions des forces armées,
- les violences basées sur le genre (VBG) en période de conflit,
- genre et droits humains en période de conflit et post conflit, genre et développement,
- sensibilisation sur les spécificités du personnel féminin des forces armées dans le corpus réglementaire,
- promotion de la mixité dans les Opérations de Maintien de la Paix,
- connaissances de base en santé sexuelle et reproductive chez les jeunes militaires hommes et femmes.

Deuxièmement, j'ai participé à la formation sur le Droit International Humanitaire.

Troisièmement, j'ai pris part à la formation des enquêteurs par rapport au projet Elsie sur

l'évaluation des obstacles à la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix.

Par ailleurs, titulaire d'une licence en sociologie de l'éducation et de la famille à l'université Gaston Berger, j'ai suivi des cours sur le concept genre et thématiques

liées. C'est dans cette même veine que j'ai entamé mon mémoire de Master inachevé (interruption en pleine phase d'enquête de terrain due à ma réussite du concours de l'ENOA) intitulé « psychologie, manifestations et causes des Violences Basées sur le Genre dans la région de Tambacounda et Kédougou » en collaboration avec la structure ONUFEMME.

J'ai mené les séances de sensibilisations suivantes en tant que point focal genre du Bataillon du matériel :

- exposé sur les fondements du concept genre et son évolution à travers les

Gender studies ;

- sensibilisation sur les notions et concepts liés au genre ;
- séance d'exercice sur la recherche de stéréotypes ; de proverbes, de contes,

chants et mythes liés au genre selon les différents groupes ethniques qui

composent les escadrons dudit bataillon;

- sensibilisation sur les VBG ;
- exercice sur les rôles sexuels versus rôles de genre ;
- exercice sur les caractéristiques personnelles des hommes et des femmes

MES IMPRESSIONS PAR RAPPORT A LA DIVISION GENRE :

Depuis sa création, la division genre mène des activités dans le but d'atteindre la vision genre édictée dans la stratégie sectorielle genre des Armées qui est l'épanouissement des militaires (hommes et femmes) par un traitement et commandement fondés sur l'équité et l'égalité gage d'efficacité opérationnelle.

D'abord, parmi les activités qui ponctuent les missions



POINTS FOCaux

de la division genre nous retenons dans un premier temps : l'organisation des séminaires et formations notamment la sensibilisation du personnel des forces armées sur les questions du genre et thématiques liées, les VBG, le Droit International Humanitaire (DIH) et du Droit et Protection des Enfants (DPE).

Ensuite, pour illustrer l'utilité de la sensibilisation du personnel des armées, la Division genre présente des exposés très édifiants sur le genre et les harcèlements sexuels au bénéfice de tous les contingents avant leur déploiement en opération extérieure.

Enfin, nous inscrivons l'important plaidoyer que la Division genre a mené pour la signature des décrets sur l'obtention de l'Indemnité Représentative de Logement (I.R.L.) sur les tenues de grossesse, le régime de solde qui bénéficient également au personnel féminin de même l'intégration des modules « Genres et thématiques liées » dans le cursus de formation des militaires.

En outre, au regard des défis qui ont trait à l'assimilation

du concept genre et à une meilleure résolution des problèmes basés sur le genre, il serait intéressant :

- de sensibiliser davantage sur les VBG encore très méconnues dans les garnisons et

les procédures à engager au cas échéant ;

- de mener des études sur le Genre au plan socio-culturel dans les armées sénégalaises. Cette étude visera à collecter des mythes, proverbes, contes, dictons, chants et superstitions avec comme objectif de trouver dans la mesure du possible ceux liés au genre, les interpréter en fonction du présent ; dans l'optique de découvrir la compatibilité entre la valeur culturelle que recouvre ce mythe ou proverbe d'hier et la vie d'aujourd'hui ;

- d'instruire le personnel militaire des armées sur l'histoire des héroïnes et braves femmes des différentes ethnies du Sénégal en particulier et de l'Afrique en général surtout celles qui ont joué un rôle prépondérant durant des guerres ou mouvements de libération en faisant recours à des historiens, anthropologues, sociologues etc.



Adjudant-major Toubas GUEYE
Sous-officier renseignement
Point focal Genre de la zone militaire n°2

La nouvelle stratégie sectorielle genre a besoin d'être connue par un renforcement de capacité des militaires, surtout dans la formation de base.

Sur ce point, l'introduction d'un programme genre dans les écoles des Armées et des cours de formation genre pour les contingents en pré déploiement, constituent une étape importante dans la mise en œuvre de la stratégie sectorielle.

Il faut également un code de conduite pour régir les relations de travail homme-femmes

Certes, il y a des contraintes d'ordre social et religieux pour l'égalité du genre surtout dans certains corps de métiers de l'armée, mais il nous faut avancer surtout dans la prise de décision pour changer les mentalités au niveau du haut commandement.



Sergent Fatoumata Bintou CISSE
Point focal Genre-DIRPA

J'ai été désignée comme point focal de la DIRPA lors d'une séance de sensibilisation à l'EMGA en 2021. Cette désignation m'a permis de participer aux ateliers suivants :

Atelier sur la formation des points focaux ;

Ateliers du comité de veille et de suivi genre ;

Atelier sur le droit international humanitaire (DIH).

Aussi, ces activités d'une importance capitale m'ont permis d'acquérir des connaissances utiles ayant facilité mes prestations dans les différents stages conformément au CAFS (CAT2 RENS et CAT 2 DIRPA).

A l'analyse, le genre est un instrument à l'aide duquel, il est possible de mieux comprendre les différences entre les deux sexes relatifs aux conditions de vie, aux besoins, à l'accès et à la participation au développement ainsi qu'à la prise de décision et aux différents rôles attribués aux femmes et aux hommes.



ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES
DIVISION GENRE

REGLEMENT PARTICULIER RELATIF A LA TENUE DES PERSONNELS FEMININS DES ARMEES.

Référence :
Decret 2020 1933 du 13 octobre 2020



Motiver et s'engager pour le genre

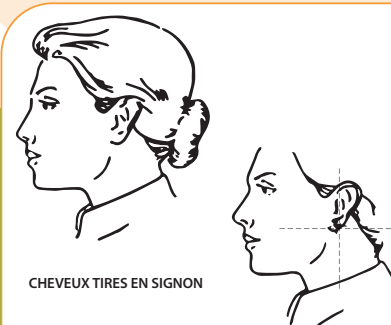
Le règlement de discipline générale dans les Forces armées a clairement défini le port de l'uniforme et la tenue du militaire en général.

Cependant, avec l'intégration des femmes, certaines pratiques non conformes aux coutumes et traditions des Armées ternissent l'image de marque du militaire en uniforme.

Par conséquent, les directives relatives à la tenue des personnels féminins des Armées rappellent les détails spécifiques aux règles de coupe des cheveux, du port des bijoux, de l'utilisation des cosmétiques et les pratiques interdites.

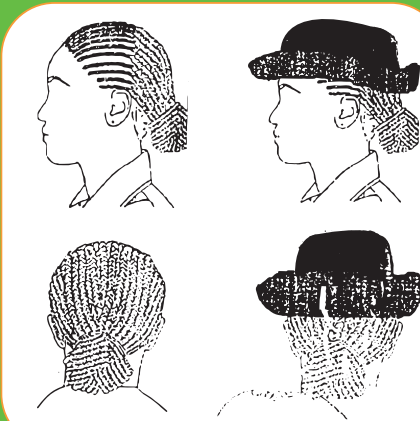
Motiver et s'engager pour le genre

Exemple des styles de coiffures



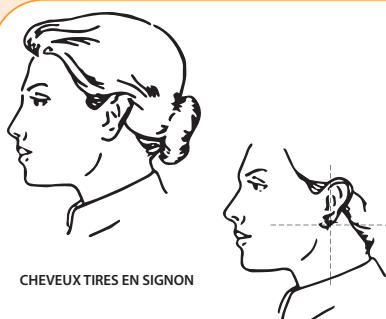
LE PERSONNEL FEMININ PEUT PORTER
UNE BOUCLE D'OREILLE (BOUTON)
AU CENTRE DE CHACUN DES LOBES

Tresses traditionnelles



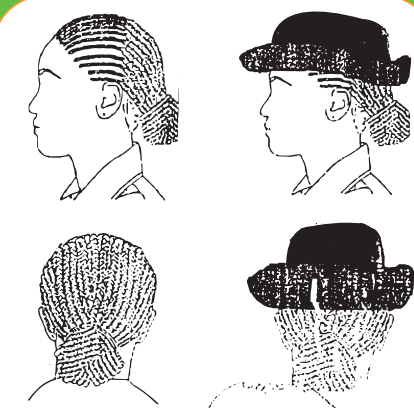
Motiver et s'engager pour le genre

Exemple des styles de coiffures



LE PERSONNEL FEMININ PEUT PORTER
UNE BOUCLE D'OREILLE (BOUTON)
AU CENTRE DE CHACUN DES LOBES

Tresses traditionnelles



Motiver et s'engager pour le genre

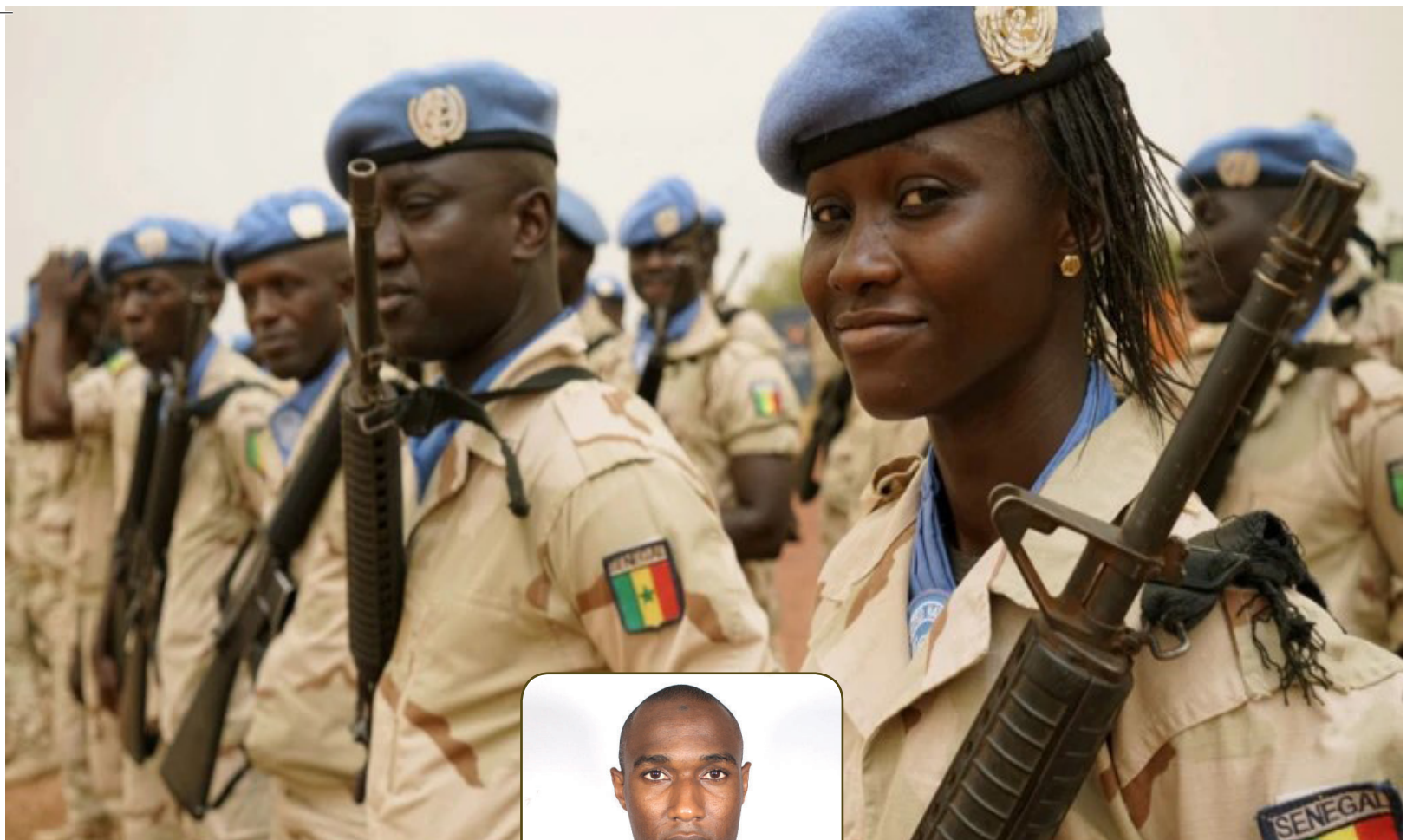
DIVISION GENRE

Port des bijoux, de l'utilisation des cosmétiques et de pratiques interdites

DESIGNATION	REGLES APPLICABLES	PRATIQUES INTERDITES
<p>Référence : Decret 2020 1933 du 13 octobre 2020</p> <p>BIJOUX</p>	<p>Les bijoux en or ou en argent. Seules les boucles d'oreilles peuvent être en perles blanches. ✓</p> <p>1-Montre/Bracelet : Un bracelet et une montre sont autorisés. ✓</p> <p>2-Collier/chaînette : une seule chaînette, de petit diamètre est autorisée. Elle est portée sous la tenue et doit être suffisamment longue pour que le pendentif ne soit pas visible. ✓</p> <p>3-Bague : une seule bague en forme d'anneau par main. ✓</p> <p>4-Boucles d'oreilles : une seule paire de boucles d'oreilles simple (piton); en or, en argent et perles blanches. La boucle, portée au centre du lobe de l'oreille est de forme sphérique et son diamètre de 4 à 6mm. ✓</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Chaînette autour des chevilles. ✗ ● Bijoux de fantaisie. ✗ ● Les perles colorées ✗ ● Perçage corporel (piercing). ✗
COUPE DES CHEVEUX	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation soignée et professionnelle - Front et oreille dégagés - Cheveux longs (tresses multiples et queue de cheval) Soigneusement bouclé et attachés en chignon - Tresses africaines de dimension uniforme et attachés à leur extrémité par un nœud ou une attache non décorative. - Accessoires de cheveux : barrettes élastiques, chouchous, épingles à cheveux de couleur naturelle des cheveux 	<ul style="list-style-type: none"> ● Le rasage de la tête ; ✗ ● Des rastas individuels pendants largement espacés ; ✗ ● Les cheveux tombant sur le front ou visible sous la visière de la coiffure lorsqu'elle est portée. ✗ ● Les extrémités des tresses faisant saillie de la tête ; ✗ ● Chignons volumineux ; ✗ ● Des articles étrangers (rubans, perles, objets décoratifs) incorporés ou tressés dans les cheveux à titre décoratif. ✗ ● Les bandeaux et serre-têtes. ✗
PERRUQUES ET POSTICHES (MECHES)	Lorsque des perruques ou postiches sont portées, elles doivent être de bonne qualité et bien ajustées. Elles doivent être d'un style classique et se conformer aux normes ci-dessus, relatives aux cheveux.	<ul style="list-style-type: none"> ● Couleur autre que celle des cheveux naturels. ✗
COSMETIQUES	L'application de maquillage doit être simple et d'un ton adapté à la couleur naturelle de la peau. ✓ Le rouge à lèvres doit être de couleur discrète. ✓	<ul style="list-style-type: none"> ● Ne seront portées lorsqu'elles présentent des risques de sécurité au poste de travail. ● Les produits cosmétiques de couleur vive. ● L'utilisation de produits de dépigmentation. ● L'usage d'une épaisse couche de rimmel et de fard à paupières de couleur vive. ● Le port des faux cils. ● Les tatouages sur les parties visibles du corps.
ONGLES	Doivent être propres. Les vernis peuvent être appliqués et doivent être discrets et en harmonie avec le teint naturel de la peau.	<ul style="list-style-type: none"> ● Les ongles dépassant de plus de 05mm du bout des doigts. ● La décoration des ongles.

Motiver et s'engager pour le genre

Motiver et s'engager pour le genre



Lieutenant Cheikh Adramé MOREAU,
Chef de bureau au service des IRCG.

Les « HérITIÈRES » de Ndaté Yalla

L'histoire de Nder, à travers le sacrifice suprême et héroïque de ses femmes, est aussi bien riche en enseignements de valeurs que de principes de noblesse définissant ainsi « l'âme du soldat ». Cet évènement historique fut un tournant majeur inhérent à la bravoure des femmes face à une situation extrême. De nombreux principes tels que la détermination, la rigueur, le courage, l'amour pour la patrie, le sens de l'honneur et la dignité sont à magnifier dans cet acte, faisant ressortir ainsi la quintessence du dicton wolof suivant : « Niari loxoy takk toubeuy té moy takk seur ».

Ceci a été très bien compris par le commandement qui, à travers l'intégration des femmes dans les rangs de l'armée, a pu renforcer ses capacités et promouvoir en même temps une armée modèle où les compétences et les aptitudes priment sur le genre. Conscient du défi que représente cette entreprise, le Sénégal, avec des politiques et réformes promouvant l'égalité des sexes au sein des Armées, a su poser dès 1984 avec l'Ecole militaire de santé (EMS), les premiers jalons pour une montée en puissance qui est devenue effective en 2007, avec le recrutement des premiers personnels féminins dans le contingent.

En fait, les Forces armées sénégalaises, en s'enracinant dans les valeurs traditionnelles et socioculturelles, ont su bien enclencher le processus d'ouverture en adaptant les exigences contemporaines à ses réalités.

Par ailleurs, le rôle de la femme au sein des armées a considérablement évolué au fil des décennies, passant d'une orientation vers les services administratifs, techniques et de soutien, à une implication croissante dans les domaines de responsabilité et de prise de décision. Cela s'est traduit aujourd'hui par l'occupation de postes stratégiques tels que la direction de structures hospitalières, de bureaux au sein des états-majors d'armée et directions de service, ainsi que le déploiement des femmes en opérations intérieures (OPIN) et opérations extérieures (OPEX).

D'abord, il convient de rappeler que les femmes ont apporté une touche particulière et des compétences diverses permettant entre autres le renforcement des capacités dans les rangs, aidant à la prise de décision.

Ainsi, les compétences ne sont plus assujetties au genre mais plutôt à la formation, à l'expérience et aux aptitudes personnelles. Aussi, il est à noter que la résilience, le leadership, la capacité de gestion des crises, les compétences techniques, tactiques et stratégiques sont indépendantes de l'aspect genre. L'insertion des femmes dans l'armée a également permis de définir des opportunités de carrière équitables, de promouvoir des expertises et talents diversifiés et de briser les stéréotypes de genre.

Ensuite, les équipes hétérogènes reflètent mieux l'échantillon de société qu'elles représentent et protègent. C'est dans ce sens qu'une armée comprenant des personnes de divers genres, est plus apte à représenter la population, ce qui renforce sa légitimité. Ainsi, nos rangs reflètent l'image d'un tableau de peinture où tous les contours et les détails de la société sénégalaise sont étalés sur un fond d'armée-nation. En plus d'être l'instrument de défense d'une nation, l'armée est aussi une représentation des valeurs de la culture et de l'identité nationale. A cet effet, les femmes militaires jouent un rôle crucial en tant que leviers de la représentation desdites valeurs. Leur présence et leur engagement symbolisent l'inclusion, l'égalité et la diversité, qui sont des gages essentiels d'une armée moderne. En servant leur pays, elles incarnent non seulement les traditions de bravoure et de service

qui caractérisent l'armée, mais aussi la capacité de leur nation à évoluer et à intégrer des perspectives diverses.

Enfin, les femmes militaires contribuent également à enrichir et à renforcer l'identité nationale en montrant que le patriotisme et l'attachement aux valeurs civiques ne sont pas une exclusivité masculine. Leur manière de servir démontre plutôt que les valeurs de courage, d'honneur et de devoir, ne connaissent pas de frontières de genre. De plus, elles sont tout autant capables d'assurer la défense et la promotion de ces valeurs sur tous les plans. En incarnant ces principes, les « femmes soldats » confirment être ces modèles qui renforcent cette identité nationale, inclusive et fondée sur des valeurs partagées, loin des distinctions sociales. Leur présence et leur succès dans les armées montrent également que la culture et l'identité nationale sont vivantes, évolutives et portées par tous ceux qui choisissent de les défendre.

Même si leur intégration au sein des armées est un combat pour l'égalité des sexes, il n'en demeure pas moins que des défis relatifs à leur inclusion totale restent à être surmontés. Au demeurant, il serait souhaitable que le processus de leur intégration demeure constamment amélioré, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les infrastructures et le soutien à la conciliation entre la vie professionnelle et familiale.



Général de brigade « F » Fatou FALL, première femme nommée à ce grade au Sénégal et Directrice de l'Hôpital principal de Dakar.



Lieutenant Mactar Dramé MBENGUE
ENOA

L'École nationale des officiers d'active (ENOA) :

Un modèle d'inclusion et de promotion du genre en uniforme

Historiquement, les Forces armées ont été un domaine largement dominé par les hommes, avec des structures et des traditions qui ont longtemps reflété cette réalité.

Cependant, les évolutions sociétales et les exigences croissantes de modernisation et d'inclusivité ont poussé de nombreuses armées à revoir leurs pratiques et à intégrer davantage de femmes dans les rangs militaires. C'est dans ce contexte de transformation globale que l'École nationale des officiers d'active (ENOA) s'est engagée sur la voie de l'inclusion et de la promotion du genre en uniforme.

En fait, l'intégration des femmes au sein des Forces armées étant un enjeu essentiel pour l'égalité des genres et la diversité professionnelle, l'ENOA s'illustre comme un modèle en la matière, se positionnant dans l'avant-garde de cette transformation au sein des rangs militaires sénégalais.

La Femme en uniforme : Une réalité à l'ENOA

L'entrée des femmes à l'ENOA n'a pas été un simple ajustement logistique, mais un véritable changement de paradigme. Avant l'intégration des premières élèves officiers en 2020, l'ENOA a dû surmonter plusieurs défis majeurs. Les traditions particulières et rigoureuses de l'école, qui avaient forgé des générations d'officiers masculins, pouvaient représenter un obstacle de taille. De plus, les préjugés persistants sur la place des femmes dans l'armée constituaient un autre frein à leur inclusion. Cependant, l'ENOA a su surmonter ces contraintes grâce à une volonté ferme de la hiérarchie militaire et à un travail acharné pour adapter ses pratiques tout en préservant l'excellence de la formation. Un exemple significatif est celui de l'aménagement des dortoirs pour être en phase avec la condition féminine.

Les femmes ont non seulement su démontrer leurs compétences et leur détermination, mais elles se sont

également illustrées positivement dans toutes les activités de l'école. Que ce soit sur le plan culturel, social ou traditionnel, leur contribution est remarquable. Par exemple, lors de l'organisation du de l'initiation (DUGU MBAR) des élèves officiers d'active de première année, les EOA féminins sont représentés dans le cercle du MBAR qui était jadis réservé uniquement aux hommes.



EOA féminins en tenue diambar

Une inclusion véritable et non symbolique

Le modèle d'inclusion promu par l'ENOA va au-delà de la simple présence des femmes en uniforme. Il s'agit d'une intégration active, où chaque femme élève officier d'active est encouragée à apporter sa contribution unique, enrichissant ainsi les forces armées par une perspective diversifiée. Les femmes ne sont pas seulement présentes, elles sont actrices du changement, leaders dans leur domaine et porteuses des valeurs militaires sénégalaises.



EOA féminins en parfaite symbiose avec les EOA masculins

Les EOA féminins s'illustrent particulièrement bien dans les activités de formation. Elles excellent dans la formation militaire générale, l'instruction tactique et technique, ainsi que dans l'enseignement académique. Par exemple sur le terrain comme en salle de cours, elles s'illustrent parfaitement et donnent entière satisfaction lorsqu'elles planchent comme chef de section ou rédigent des ordres.

Leur performance dans les activités d'éducation physique et sportive est également digne de mention, contribuant ainsi à renforcer la cohésion et l'esprit de corps au sein de l'ENOA. Lors des dernières épreuves de résistance physique, plusieurs femmes ont atteint des scores comparables à ceux de leurs homologues masculins, et l'une d'entre elles s'est parfaitement distingué lors du stage de moniteur des techniques commandos en réussissant brillamment le stage.

Les EOA féminins de la 42e promotion

L'ENOA veille à offrir aux femmes les mêmes opportunités de développement que les hommes. Les programmes

de formation sont adaptés pour permettre aux femmes officiers de bénéficier d'une formation rigoureuse et complète, leur permettant de relever les défis de la carrière militaire avec succès. L'école a également pris des mesures pour surmonter les résistances culturelles et a mené des campagnes de sensibilisation pour combattre



EOA (F) entrain de briefer sur le terrain

les préjugés et promouvoir l'égalité des genres. À ce titre, des sensibilisations sur le genre ont été menées lors de la journée mondiale de la femme le 8 mars 2024.

Vers l'Avenir : participer au renforcement de la place des femmes dans les Forces armées

L'ENOA ne compte pas s'arrêter là. Elle poursuit son ambition de former de nouvelles générations d'officiers, où les femmes joueront un rôle de plus en plus central. L'objectif est de renforcer cette inclusion en mettant en place des initiatives spécifiques pour encourager davantage de femmes à faire les concours de l'ENOA. À cet égard, depuis 2024, les EOA féminins participent activement à la journée porte ouverte et à la journée de langue anglaise pour monter aux filles qu'elles ont leur place dans les armées.

Somme toute, bien que des progrès aient été réalisés, il est essentiel de continuer à travailler sur les politiques d'inclusion et de sensibilisation la promotion du genre. Ainsi, l'École nationale des officiers d'active se positionne ainsi comme un véritable laboratoire de l'inclusion, où les valeurs d'égalité, de respect et de mérite sont inculquées à tous les officiers, hommes et femmes. À travers son engagement envers la promotion du genre, l'ENOA participe à montrer la voie pour une Armée plus représentative, plus forte, et plus en phase avec les réalités de notre société moderne.

Ces exemples visent à illustrer concrètement comment l'ENOA met en pratique ses principes d'inclusion et de promotion du genre, en soulignant les réussites individuelles et collectives des femmes au sein de l'institution.



Capitaine El Hadji Mamadou SAMB,
Directeur de la 42^{ème} promotion de l'ENSOA

L'intégration des femmes dans les forces armées sénégalaises

A l'heure où les forces armées sénégalaises cherchent à refléter la diversité de la société tout en s'adaptant aux défis sécuritaires modernes, l'intégration du personnel féminin se révèle à la fois prometteuse et complexe. Même si cette démarche est perçue comme une opportunité d'améliorer l'efficacité opérationnelle et la légitimité des forces armées, force est de reconnaître qu'elle a dû transcender des obstacles culturels ainsi que des défis logistiques. Il est donc crucial de comprendre comment cette intégration peut se réaliser de manière optimale. Nous explorerons d'abord les préalables d'une intégration réussie, puis les opportunités qu'elle présente, avant de nous pencher sur le rôle de l'École nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) dans ce processus.

I. Nécessité d'une intégration progressive et maîtrisée

L'intégration du personnel féminin dans les forces armées sénégalaises comporte des préalables qu'il convient de satisfaire pour en garantir la cohérence.

Le premier préalable est de s'assurer d'une compréhension partagée du genre dans le contexte culturel sénégalais et des thématiques liées en vue de faciliter l'intégration et transcender les éventuelles résistances d'ordre socioculturel. Les forces armées étant historiquement dominées par des hommes, il est primordial de juguler les préjugés et stéréotypes qui pourraient limiter les opportunités de carrière des femmes ou nuire à la cohésion des unités. Dans ce cadre, le programme défini par le Commandement comprenant la formation de formateurs, la désignation de points focaux et l'inclusion de module « Genre » dans le programme d'instruction à divers niveaux reste salubre.

Le deuxième préalable est de régler les défis logistiques qui pourraient compromettre une intégration cohérente et pérenne. En effet, les infrastructures des théâtres d'opérations s'avèrent parfois inadaptées aux besoins spécifiques du personnel féminin, qu'il s'agisse d'installations appropriées ou d'équipements de protection individuelle. Cette inadéquation affecte non

seulement le bien-être des personnels sur le terrain, mais peut aussi nuire à la cohésion au sein des unités mixtes.

En outre, il est important d'ajuster le cadre légal et doctrinal ainsi que les parcours professionnels dans le but d'assurer une compatibilité entre les exigences professionnelles et les responsabilités sociales des divers personnels des Armées. De telles mesures devraient chercher à renforcer les mécanismes de protection des divers personnels et à optimiser leur potentiel professionnel.

II. Opportunités de l'intégration féminine dans les forces armées

L'intégration féminine dans les forces armées offre plusieurs opportunités. Ces avantages se traduisent par des gains opérationnels et institutionnels.

Premièrement, les femmes apportent des compétences nouvelles et des perspectives diversifiées qui peuvent enrichir les opérations militaires, notamment dans des contextes de guerre asymétrique. Ces compétences sont particulièrement visibles dans les équipes d'engagement féminin (female engagement teams), qui ont joué un rôle crucial en facilitant les interactions avec les populations locales dans les opérations de maintien de la paix.

Deuxièmement, les unités mixtes peuvent montrer une plus grande résilience face aux situations imprévues,



grâce à la capacité d'adaptation et de gestion de crise démontrée par les femmes militaires. Cette résilience accrue renforce la capacité des forces armées à faire face à l'imprévisibilité des théâtres d'opérations.

Troisièmement, l'intégration des femmes renforce la légitimité des forces armées auprès des populations locales. Leur présence peut faciliter l'acceptation des missions militaires et améliorer la coopération avec les communautés locales.

III. Contribution de l'ENSOA à l'intégration du personnel féminin

L'intégration du genre est un processus à long-terme qui requiert une appropriation à tous les niveaux. Dans ce cadre, l'imprégnation des cadres intermédiaires est essentielle. Cet état justifie le rôle que doit jouer l'École nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) dans l'intégration du personnel féminin au sein des forces armées sénégalaises. Aussi, s'inscrivant en droite ligne de la stratégie des Armées, l'école a entrepris des initiatives spécifiques pour promouvoir l'inclusivité et préparer les futures cadres leaders militaires.

Tout d'abord, l'ENSOA a intégré dans ses programmes de formation des modules sur le genre et les thématiques associées, visant à sensibiliser tous les élèves sous-officiers, hommes et femmes, aux enjeux de l'inclusivité. Ces formations permettent de créer un environnement plus accueillant et respectueux des différences, facilitant ainsi l'intégration des femmes dans les unités militaires.

Ensuite, depuis l'érection du camp de Koutal, le Commandement a toujours veillé à adapter les infrastructures et les équipements de l'école pour répondre aux besoins spécifiques d'intégration du personnel féminin assurant ainsi leur bien-être et leur sécurité pendant leur formation.

Enfin, l'ENSOA encourage activement le leadership féminin en soutenant les initiatives qui favorisent la promotion des femmes aux postes de commandement. En formant des femmes leaders de haut potentiel capables de jouer un rôle dans les opérations militaires au cours de leur carrière, l'ENSOA contribue à l'évolution des forces armées sénégalaises vers une plus grande inclusivité.

En conclusion, l'intégration du personnel féminin dans les forces armées sénégalaises, bien qu'elle soit confrontée à des défis importants, est essentielle pour renforcer l'efficacité opérationnelle et la légitimité des forces armées. Les obstacles culturels, logistiques, et sécuritaires doivent être surmontés pour permettre une véritable inclusion, étant donné que les opportunités offertes par cette intégration justifient pleinement les efforts déployés. L'ENSOA, par ses initiatives, joue un rôle déterminant dans cette transformation, en préparant et en soutenant les futures générations de femmes cadres intermédiaires. À l'avenir, il sera crucial de poursuivre ces efforts pour assurer une intégration harmonieuse et efficace des femmes dans tous les domaines des Forces armées.



Commandant **Ousmane DIALLO**
Chef de corps Forces spéciales

FORCES SPECIALES TERRE

L'application du concept Genre au sein des Armées Sénégalaises.

Déjà au 19^e siècle dans le « WALO » les femmes du village Nder ont montré au monde entier que le métier des armes n'est pas exclusivement réservé aux hommes. En l'absence des hommes elles ont défendu le village face aux maures et finir par se donner la mort en refusant de se faire esclaves. Ainsi, par cet exemple historique qui illustre la place que la femme avait occupé dans nos sociétés y compris dans le secteur de la défense, il se pose aujourd'hui la question du concept genre. Développé en grande partie par les Nations Unies et adopté dans nos sociétés contemporaines, le concept genre met en exergue une approche visant à faire disparaître les stéréotypes qui relèguent la femme au second plan.

Résolument adopté par les Armées sénégalaises du fait de l'intégration des femmes dans les Armées en 1984 puis en 2008, il devient intéressant de s'interroger sur l'application du concept genre à l'heure où la conflictualité a évolué et certaines croyances culturelles et sociales restent toujours ancrées dans nos pratiques.

Souvent détourné par des concepts connexes, l'application du concept genre dans les Armées a brisé certaines barrières nécessitant ainsi une meilleure analyse des approches pour aboutir à de meilleurs résultats.

Après avoir décliné le constat montrant les interprétations réductrices faites du concept, cet article vise à dégager les aspects liés à son application dans les Armées en dégagant quelques pistes de réflexion pour mieux améliorer son appropriation.

I. **Le concept genre, une analyse réductrice.**

La confusion voire l'application détournée souvent faite entre les concepts connexes a engendré une acception réductrice de l'approche genre adoptée désormais par les Armées.

Loin d'être une notion biologique qui pour certains visent à mettre l'homme et la femme à égalité parfaite, la question genre a plutôt pour objectif de donner à chacun des deux sexes des chances pouvant leur permettre d'exercer pleinement des rôles dans la société. Le concept d'égalité homme femme dans l'approche genre au sein des Armées consiste à ouvrir par exemple à tous les deux sexes les mêmes possibilités d'accéder aux différentes formes de recrutement.

Même si certains concepts semblent donner une analyse réduite à la question genre, il apparaît clairement que son impact au sein des Armées a fait tomber des stéréotypes.

II. **L'impact de son application dans les Armées.**

L'approche genre adoptée dans les Armées a fait tomber certaines croyances au sein de nos sociétés sénégalaises.

D'un côté, l'analyse intégrée du concept genre a permis à certains de comprendre et d'accepter que la femme ait un rôle fondamental à jouer dans nos sociétés loin des cercles familiaux. L'intégration des femmes au sein des Armées illustre parfaitement cet état de fait et l'histoire a montré que beaucoup de guerrières ont joué un rôle fondamental dans l'organisation de la résistance face aux colons à l'instar de Aline Sitoé DIATTA. Ainsi, le concept genre ne fait que nous rappeler que la femme au même titre que l'homme a sa pierre à apporter dans la construction de notre esprit de défense.

D'un autre côté, la question genre a permis d'éradiquer définitivement les discriminations qui existaient entre les hommes et les femmes. D'autant plus qu'ils ont reçu la même formation et ont eu les mêmes qualifications. En outre, l'approche genre nous a permis d'éviter la stigmatisation dans les armées en mettant tout le monde au même pied d'égalité.

Par ailleurs, la cohabitation homme femme venant d'horizon différent et ayant des cultures et croyances différentes est rendu possible grâce à l'adoption faite de l'approche genre dans les Armées. Tout au début de leur intégration, il semblait difficile de faire cohabiter les deux sexes et de trouver un bon équilibre dans le traitement salarial si bien que les femmes ont eu plus d'avantages que leur camarade hommes. Toutefois, la bonne compréhension du concept genre et son appropriation a permis aussi au commandement de s'intéresser à cette défaveur dont les hommes étaient victimes. Donc, l'apport de la division genre dans l'appropriation et la compréhension du concept est déterminant.

S'il est ainsi vrai que des avancées significatives ont été effectuées, il n'en demeure pas moins que des efforts restent à faire

III. Les améliorations

Les corrections à apporter dans la compréhension du concept et son application dans les Armées doivent permettre une meilleure appropriation de l'approche. Ce qui permettra de bénéficier des dividendes de l'application de ce concept dans les Armées.

D'abord, la sensibilisation au sein des populations permettra à la société d'accepter le concept genre et de mieux l'intégrer dans leurs pratiques sociales. Subséquemment, les Armées vont en tirer profit car les militaires sont aussi des citoyens recrutés à partir de la société et ils auront en amont bien assimilé le concept. Cette sensibilisation doit passer par le système éducatif mais aussi par un dialogue avec les communautés religieuses. Ce qui permettra d'adapter le concept à nos réalités sociales en écartant les préjugés à l'heure où il existe une bataille sur les perceptions portée par des organisations et des Etats dans le but d'asseoir une domination culturelle.

Ensuite, l'application du concept ne doit pas se limiter

seulement à intégrer les femmes dans les Armées et en les orientant à des postes de soutien. Cette volonté à vouloir les faire occuper des postes de soutien est en contradiction avec l'esprit du concept lui-même. En effet, celui-ci prévoit l'accès des femmes à toutes les fonctions si elles parviennent à satisfaire les conditions requises. Ces dites conditions doivent être élaborées au point que chaque individu puisse compétir à tous les postes selon ses prédispositions. Il serait intéressant de voir les femmes intégrées les unités opérationnelles des Armées dans un contexte marqué par l'évolution de la conflictualité.

Enfin, la finalité de l'application du concept genre doit être le renforcement du potentiel opérationnel des unités. En effet, les mesures prises doivent être en adéquation avec la doctrine ou le concept d'emploi des forces pour ainsi garder une évolution cohérente notamment dans la création de nouvelles structures comme la division genre. En outre, dans le processus de préparation opérationnelle des unités et la planification des missions le concept genre doit y occuper une place importante. Enfin, l'intégration des femmes doit viser le volet opérationnel d'abord en les préparant à intégrer toutes les unités. Ce faisant, la préparation de leur accueil au sein des unités opérationnelles, sur le plan des infrastructures d'hébergement que sur le plan des fonctions à occuper, fera l'objet d'une planification minutieuse dans le temps long.

En définitive, loin d'être une approche visant une égalité parfaite homme femme, le concept genre cherche à créer une complémentarité entre les deux sexes pour un meilleur rendement opérationnel.

Au demeurant, il devient intéressant de s'interroger sur les questions liées aux minorités sexuelles et à certaines croyances religieuses auxquelles les sociétés africaines feront face au regard de l'évolution du droit international mais aussi des stratégies d'assimilation développées dans d'autres continents.





Capitaine Moussa GUEYE,
CDU 2^{ème} compagnie
3^{ème} Bataillon d'infanterie.

Intégration des femmes dans les unités d'infanterie

L'intégration des femmes dans les unités d'infanterie est un sujet complexe qui soulève des questions importantes sur l'égalité des sexes et des capacités physiques. Traditionnellement, les forces armées ont été souvent dominées par les hommes. Mais de nos jours, la présence des femmes dans les rangs augmente d'année en année. Même si des progrès ont été notés dans certains domaines, des défis persistent.

Avec l'avènement de la colonisation, le rôle des femmes dans les guerres surtout africaines a souvent été remis en cause. Elles ont été considérées comme des êtres faibles et incapables de participer à la guerre. Ceci a contribué à la marginalisation des femmes dans les conflits militaires.

En effet, l'idée selon laquelle les femmes sont physiquement moins fortes ou moins aptes à intégrer les armes de mêlée est profondément ancrée dans notre armée. Pourtant, elles ont longtemps joué un rôle prépondérant dans les guerres. A ce titre, les amazones du Dahomey du Bénin et les guerrières Nandi du Kenya en sont une parfaite illustration. Cette interprétation peut entraîner une discrimination et un manque de soutien pour les femmes désirant s'engager dans cette discipline.

Mais aujourd'hui, avec la globalisation des conflits, les mentalités ont évolué. La reconnaissance des compétences et des capacités des femmes laisse apparaître de nouvelles perspectives dans les forces armées sénégalaises.

Depuis leur intégration en 2008, le personnel féminin est plus orienté dans les corps de service.

Pourtant, les femmes apportent des compétences et des expertises uniques, contribuant à l'efficacité et à la performance des unités dans des domaines tels que, le soutien médical, la communication, la logistique et le renseignement. L'intégration des femmes dans les unités d'élite peut contribuer à briser les stéréotypes de genre et à promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'armée nationale.

C'est pourquoi la division genre chargée de la condition de faire respecter l'équité entre les genres dans les Armées travaille d'arrache-pieds pour lutter contre toute forme de discrimination afin de permettre entre autres à ce que les femmes puissent trouver une place de choix dans les unités d'infanterie.

En définitive, l'intégration du personnel féminin dans les corps d'élite peut contribuer à l'efficacité, à la performance et à la modernité des forces armées, même si c'est un sujet qui mérite une réflexion approfondie. Toutefois, il est important de promouvoir une culture militaire inclusive qui valorise la diversité et l'excellence sans distinction de genre.

CDT SALIOU TOURE
CDC 25^{ème} BRA,

25^{ème} BATAILLON DE RECONNAISSANCE ET D'APPUI

LA PROMOTION DU GENRE, MOTEUR D'EFFICACITE D'UNE ARMEE.

La prise en compte du genre apparaît comme une solution pour un rendement plus efficient de l'apport des uns et des autres dans la société, d'où sa large campagne de sensibilisation à travers le monde. Mais cette notion est différemment comprise et acceptée par les sociétés ce qui explique sa matérialisation disparate à travers le monde. Quant au Sénégal, sa mise sur pied est intervenue dans de nombreux domaines d'activités notamment l'Armée avec une division au sein de l'état-major général des Armées. Cette structure constitue un outil du commandement pour apporter des résultats probants sur la prise en compte du concept genre dans l'Armée.

Dès lors, il est intéressant d'examiner les opportunités d'efficience qu'une prise en compte rigoureuse du concept genre pourrait offrir aux Armées.

La prise en compte du concept genre dans les Armées peut garantir plus d'équité dans la gestion du personnel ainsi qu'une compétence certaine gage d'efficacité.

La matérialisation du concept genre dans l'Armée confère certains avantages qui peuvent se mesurer à travers l'équité dans le traitement du personnel, l'accès aux avantages liés à la fonction et l'égalité des chances dans le profil de carrière.

D'abord, un traitement équitable du personnel constitue une motivation vers plus de résultats. En effet comme prôné par le genre, si tous les individus reçoivent le même traitement quels que soient, par ailleurs, leurs sexes, races ou cultures, les frustrations seront moindres et le rendement meilleur. C'est pourquoi pour une intégration sans faille des femmes dans l'Armée cette donne est à prendre en considération. Par conséquent, les spécificités biologiques du personnel féminin devraient rentrer dans ce cadre.

Ensuite, l'accès aux avantages sans discrimination permettrait un environnement de travail favorable et offrirait moins de possibilité de contestation. A ce titre, l'octroi de l'indemnité représentative de logement aux personnels féminins est un exemple de motivation et d'équité à perpétuer.

Enfin, l'égalité des chances dans le profil de carrière constitue un avantage qui pourrait être assuré par l'application de l'approche genre. En effet les perspectives de carrières sont un défi et une source de motivation qui permettent aux personnels de se former et de s'instruire pour atteindre des objectifs. Cette envie de progresser libère les énergies et favorise la compétence. L'accès des femmes à l'Ecole nationale des officiers d'active ainsi que les autres écoles d'officiers est un pas important pour leur épanouissement dans l'armée.

Au total, avec une promotion du concept genre, les Armées pourraient être encore plus efficaces grâce à une équité dans la gestion et le traitement du personnel quelles que soient leurs différences. En outre, cette



approche genre favorise aussi une ressource humaine de qualité.

L'application rigoureuse du concept genre permettrait aux Armées d'optimiser son rendement avec un accès à plus de talent, une augmentation des performances et une amélioration considérable de son image.

D'une part, le genre est un moyen très efficace pour capitaliser le maximum de talents. A ce propos, il est important de noter que la compétence étant transversale et indépendante du sexe, l'Armée se privait d'un important capital de talents en ne réservant son intégration qu'aux seuls personnels masculins. A titre d'exemple, l'efficacité et les rendements des femmes dans la fonction d'assistantat social grâce à leur talent de mère, ne pouvaient pas être attendus des hommes.

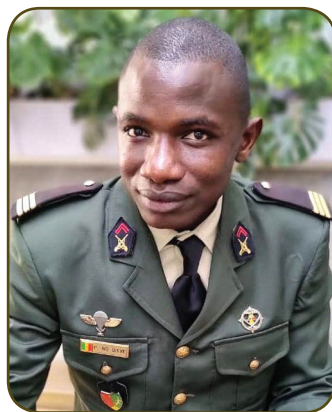
D'autre part, la présence des femmes dans la troupe peut contribuer au renforcement de la collaboration, de l'esprit de groupe et à l'augmentation des performances. En outre cette mixité de la troupe met en place une motivation et un besoin naturel de résultat qui ne peut qu'être bénéfique pour l'institution militaire. La présence

des femmes dans les différents stages, en est révélatrice car elle a permis aux personnels masculins, par orgueil de se surpasser pour ne pas être en rade.

Par ailleurs, l'approche genre confère à l'Armée un caractère inclusif qui améliore sa réputation et la rend plus attractive. En fait, l'image reflétée par les Armées a une part non négligeable sur les perceptions dont dépendent en grande partie les intentions de recrutement. Par conséquent, la variété du personnel renforce cette belle image aux yeux de la population. L'arrivée des femmes dans le métier des armes a déconstruit beaucoup de préjugés et attiré plusieurs recrues.

En définitive, le genre est un concept dont la promotion dans l'Armée est gage de plus d'équité dans la gestion du personnel mais aussi de qualité du travail. Cependant il est important de ne pas limiter cette approche inclusive aux seules revendications des intérêts du personnel féminin au point de leur appliquer une discrimination positive. Cela pourrait avoir des impacts négatifs sur la perception de leurs homologues masculins.





Commandant Papa Ndiaga DIEYE,
Chef BOI du 26^e BRA

26^{ème} BATAILLON DE RECONNAISSANCE ET D'APPUI

L'INTEGRATION DU GENRE DANS LES OPERATIONS MODERNES : OPPORTUNITES OU OBSTACLES.

La fin de la Guerre froide est marquée par l'évolution des conflits à travers l'avènement de nouveaux défis sécuritaires entraînant une remise en question des pratiques opérationnelles traditionnelles. De façon générale, l'ensemble des Armées contemporaines ont connu de profondes mutations depuis la fin des années 1990. A titre d'illustration, au Sénégal, la promulgation du décret 2007-1244 du 19 octobre 2007 sur le recrutement du personnel féminin a donné naissance à des transformations structurelles et institutionnelles ainsi qu'à une redéfinition des rapports entre l'armée et la société.

Dès lors, il est opportun de se demander si la prise en compte dans le processus décisionnel des considérations liées aux droits des femmes et des hommes dans les opérations modernes contribue à l'efficacité opérationnelle ou constitue une entrave à l'atteinte de l'état final recherché (EFR).

En fait, l'intégration du genre dans les opérations modernes est une opportunité en ce sens qu'elle améliore le processus décisionnel mais également renforce la légitimité des opérations militaires en faisant en sorte que les actions soient beaucoup plus efficaces.

I- LE CONTEXTE DES OPERATIONS MODERNES

Les nouvelles menaces à la paix et à la sécurité internationales qui ont marqué la fin du XX^e et le début du XXI^e siècle ont augmenté significativement la complexité des engagements militaires.

D'une part, la recrudescence de conflits interétatiques et intraétatiques exige pour leur résolution une mixité de personnels qui disposent de compétences spécialisées dans plusieurs domaines.

D'autre part, la complexité de l'environnement opérationnel reste exacerbée par la nature asymétrique de la menace, l'expansion de l'espace de combat, l'interface entre la technologie et les êtres humains.

Les engagements militaires se déroulent désormais n'importe où : en présence de civils, contre des civils, pour défendre des civils ». Cela est rendu complexe par l'irruption des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans le champ de bataille, d'où l'intégration de diverses approches pour une meilleure prise en compte de ces nouveaux paradigmes.

Toutefois, une approche sexospécifique et une prise en compte des groupes vulnérables dans la planification et l'exécution des opérations tant au niveau stratégique que tactique améliore l'efficacité opérationnelle.

II- LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES OPERATIONS

La prise en compte du genre est considérée comme une approche qui vise à s'assurer d'une part que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe et d'autre part à élargir la participation des femmes à tous les niveaux.

Parallèlement, plusieurs instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux ont été adoptés encourageant ainsi les Etats en général et les institutions de défense en particulier à ériger en priorité le respect et la promotion de l'égalité des genres.

Au niveau national, au-delà de la décision des autorités



politiques du Sénégal d'engager dès le début des années 80, les personnels féminins dans les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) par l'adoption de la Loi 82-17 du 23 juillet 1982 puis du Décret 2007-1244 du 19 octobre 2007 portant recrutement de personnels féminins dans les Armées, le Ministère des Forces Armées s'est doté depuis 2012 d'une Stratégie Sectorielle Genre des Forces armées SSG/FA 2012-2022 dont le but est de promouvoir l'équité et l'égalité dans les forces armées.

III- SYNERGIE GENRE ET OPERATIONS MODERNES



Toutes les opérations militaires ont, d'une façon ou d'une autre, des liens avec le genre. Quelques cas d'application de l'agenda FPS dans les activités opérationnelles en justifient le bien fondé.

Pour le cas du Sénégal, l'adoption de la Stratégie sectorielle genre des forces armées sénégalaises 2012-2022 en phase avec l'agenda FPS constitue une étape majeure vers la réalisation de l'égalité de genre dans le secteur de défense et de sécurité. Dans le cadre des OPEX, le Fonds de l'Initiative Elsie1 soutient la mise en œuvre du projet d'évaluation des obstacles à la participation massive des femmes des armées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies.

Dans le cadre de l'application de l'agenda FPS, la prise en compte des barrières culturelles imposent les forces armées à mettre en place des équipes mixtes pour le recueil de renseignements, les fouilles et les activités civilo-militaires.

Toutefois, un certain nombre d'obstacles et de défis méritent d'être relevés pour garantir une meilleure intégration du genre.

La supposée exclusion des femmes des opérations modernes repose sur des considérations liées à l'efficacité opérationnelle. Celles-ci sont déclinées suivant des facteurs physiologiques, psychologiques et sociaux.

Autre considération qui sous-tend cette exclusion semble être l'effet médiatique qui pourrait découler d'une situation où des femmes seraient blessées, retenues prisonnières ou tuées sur le champ de bataille.

Quant aux défis, il convient de revoir en profondeur les critères de recrutement et de sélection à travers la hausse des quotas alloués aux femmes vu l'évolution de la société où les femmes représentent 50,2% de la population.

De plus, l'institution doit renoncer à l'idéal selon lequel la masculinité, socialement et culturellement définie reste une condition essentielle de l'efficacité.

Toutefois, cette intégration constitue une valeur ajoutée à l'efficacité d'où l'identification des perspectives suivantes :

1. La formation spécialisée sur le genre ;
2. La désignation de conseillers militaires Genre dans les Opex ;
3. L'élaboration de politiques de ressources humaines favorisant l'égalité des genres ;
4. La réforme des lois et politiques qui induisent des discriminations liées au sexe (catégorisation du mariage dans les armées) ;
5. La prise en compte du genre dans les fonctions d'état-major (J1, J2...).

En résumé, bien que des progrès aient été réalisés, il reste toutefois beaucoup à faire pour promouvoir pleinement l'égalité des genres et intégrer les perspectives du genre et thématiques liées dans toutes les facettes des Armées sénégalaises.





Commandant Laïty Lindor DIOP,
Chef RH DIRGEN

Bilan de l'intégration du personnel militaire féminin à la DIRGEN

La féminisation dans les Forces armées Sénégalaises, volonté politique exprimée par les autorités étatiques qui a débuté vers les années 1984 avec la Direction du Service de Santé des Armées constitue aussi, la première expérience avec le personnel féminin. Pour la Direction du génie et de l'infrastructure des Armées (DIRGENIE), cette phase expérimentale a débuté vers les années 1990 avec l'affectation d'officiers féminins au Bataillon de soutien du génie comme médecin chef du Centre médical de garnison de Bargny.

Mais, c'est à partir de 2008, avec l'élargissement du personnel féminin dans les autres Directions et Services qu'il intègre la DIRGENIE grâce à la dualité Arme d'appui et Service de soutien, concrétisant ainsi la volonté politique de son Excellence maître Abdoulaye WADE relative à l'intégration des Femmes dans les Forces Armées. Pour la mise en œuvre de cette décision du haut commandement, les sapeurs mineurs féminins du contingent 2008/1 étaient tous mutés au Bataillon de soutien du génie de Bargny. Ainsi, une politique inclusive de gestion des ressources humaines tenant compte des spécificités tout en évitant la marginalisation ainsi que la discrimination a été mise en place permettant une dynamique de parfaire l'intégration est enclenchée depuis 2010, en les affectant dans les autres formations du génie. Actuellement, un taux appréciable de 8% est réalisé avec une présence dans toutes les unités du génie à l'exception pour le moment de la 25^e compagnie de combat du génie implantée à Bignona.

Malgré de nombreux défis culturels, logistiques et structurels, les sapeurs-mineurs féminins ont pu évoluer de manière égale et équitable dans un cadre de travail propice à l'épanouissement de leurs talents. Ainsi, elles ont intégré, au même titre que leurs homologues masculins, les volets Arme ou Service du Génie à travers



les différentes spécialités de la DIRGENIE

Compte tenu du caractère sexospécifique dans les emplois, les sapeurs-mineurs féminins optent pour la majeure partie les filières dites « techniques » qui correspondent aux spécialités « Bâtiment et infrastructures », « Engins » et « Eau-énergie ». Ainsi, ils sont bien représentés et occupent des fonctions clés à tous les niveaux de responsabilités. Ces trois filières offrent une formation technique avec une plus-value



non négligeable dans la vie de tous les jours. A ce titre, ils sont spécialisés en plomberie, en électricité bâtiment, en groupe électrogène, en épurateur d'eau et en conduite d'engins. Aussi, le génie compte actuellement des sous-officiers féminins surveillants militaires des travaux et spécialisé en routes et pistes.

En plus, ces filières techniques sont plus attrayantes pour cette catégorie de personnel du fait que les sapeurs-mineurs féminins possèdent les niveaux d'instruction requis pour ces deux spécialités. En effet, la majorité des dames affectées au Génie disposent d'un bon niveau d'instruction et pour la plupart, elles ont au minimum un diplôme de baccalauréat ou équivalent, notamment dans les séries scientifiques. Cette opportunité offerte à la DIRGENIE, permet de disposer des ressources humaines de qualité pour faire face aux évolutions techniques des métiers du Bâtiment d'une part et à la technicité d'engins de nouvelle génération en dotation d'autre part.

S'agissant du volet « Arme » qui regroupent les spécialités du combat génie, du franchissement et de l'aide au déploiement, le nombre de personnels féminins est relativement satisfaisant. Depuis 2022, elles occupent des postes importants dans le domaine de l'Arme du génie qui était toujours considéré comme la chasse gardée des hommes. En plus, des personnels féminins sont diplômés en EOD (Élément opérationnel de déminage/dépollution).

Dans le cadre des engagements, les personnels féminins sont désignés pour participer aux différentes activités du génie en fonction des besoins et contraintes opérationnels. Malgré les conditions d'hébergement spécifiques aux besoins physiologiques de cette catégorie de personnel qui contraignent leurs engagements prolongés dans les chantiers, les chefs des formations du génie ne cessent de consentir des efforts considérables pour relever ce défi afin de leur faire déployer durant les missions. En sus, depuis l'ouverture des opérations extérieures (OPEX) aux personnels féminin, elles sont désignées

pour intégrer les contingents intégrés, suivant les besoins et leurs qualifications, dans toutes les désignations aux. Elles ont fait preuve d'engagement et de résilience notables sur les théâtres de maintien de paix tels que la Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali (MINUSMA), la mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation en Centrafrique (MINUSCA) et la Mission de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest en Gambie (MICEGA). Ainsi, le détachement du génie du troisième détachement sénégalais de la Mission d'appui à la stabilisation de la République de Guinée Bissau (DETSN3/MASGB) est commandé par un sous-officier féminin.

Ainsi, la DIRGENIE ne cesse de déployer de gros efforts pour la prise en compte du « facteur genre » dans son organisation et son fonctionnement. Les sapeurs-mineurs féminins sont formés dans tous les domaines d'emploi allant de l'Arme du génie, en passant par les filières techniques telles que le Bâtiment et infrastructures, les Engins ainsi que l'Eau-énergie ». A ce jour, parmi les plus personnels féminins les plus qualifiés, on peut dénombrer trois (03) qui sont détentrices du BA1/Arme, une (01) avec le BS1/Routes et pistes et trois (03) titulaires du CT1/Surveillant militaire des travaux. En plus, des sapeurs féminins sont promus sous-officiers supérieurs depuis cette année.

Au bilan, seize (16) ans après leur intégration au sein de la DIRGENIE, les personnels féminins sont bien représentés dans la grande famille des sapeurs. Bien que les efforts soient à poursuivre pour augmenter leur présence dans certaines filières, l'objectif fixé d'atteindre leur intégration progressive sans discrimination ni restriction, dans l'égalité des chances et des opportunités de carrières est globalement atteint.





BRIGADE NATIONALE DES SAPEURS POMPIERS

Capitaine(F) Aissatou KEITA,
commandant la 12^{ème} compagnie d'incendie et de secours

La promotion du genre dans les Armées : l'exemple de la BNSP.

Le 31 octobre 2000, le conseil de sécurité de l'ONU a adopté la résolution 1325 relative aux Femmes, à la Paix et à la Sécurité pour faire la promotion du genre dans tous les secteurs d'activités d'un Etat. Cette résolution a le mérite de poser d'abord la reconnaissance de l'importance du rôle de la femme dans la prévention, la résolution des conflits et la construction de la paix dans le monde ensuite par la prise de mesures visant à offrir aux femmes l'opportunité d'assumer des responsabilités et de participer pleinement aux décisions à tous les niveaux. Fort de ce contexte, le Sénégal a pris de fortes décisions politiques, juridiques et institutionnels pour mettre en œuvre cette résolution. Cette volonté politique a été concrétisée dans les forces armées par une diversification du recrutement, qui jadis était limité à la seule catégorie des officiers. Dans cet élan, la gendarmerie fut pionnière par l'intégration dès 2006 de personnels sous-officiers féminins avant que les armées ne leur emboient le pas en 2008 avec un premier contingent féminin franchissant le seuil du centre de formation de Dakar BANGO. Ce processus d'admission de la gente féminine se poursuit

tout en mettant en relief diverses problématiques imposant ainsi une évaluation surtout après plus d'une décennie de mise en œuvre.

Dès lors, il est pertinent de s'interroger sur l'efficacité et l'efficiencia des actions entreprises au sein des armées et singulièrement au sein de la BNSP visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes tout en créant un environnement égalitaire en cohérence avec la volonté politique exprimée par les plus hautes autorités.

Dans un contexte marqué par une exacerbation des luttes contre toutes les formes d'inégalité, la promotion du genre dans les armées et particulièrement au sein de la BNSP en particulier est devenue une réalité palpable en ce sens que les femmes, au-delà de leur nombre en constante évolution, se retrouvent de plus en plus représentées dans la quasi-totalité des sphères de décision.

Certes, plusieurs contraintes poussent à croire que la prise en compte des problématiques liées au genre constitue un idéal difficile à atteindre. Cependant, le bond qualitatif et quantitatif réalisé depuis 2006 montre



que la promotion du genre chez les soldats du feu est entrée dans une phase irréversible. C'est pourquoi, un certain nombre de défis doit être relevé pour garantir un environnement égalitaire et ainsi « PAVER LA ROUTE POUR LES FEMMES »

I. Les principales contraintes liées à la promotion du genre

En apparence, plusieurs contraintes structurelles et conjoncturelles semblent s'opposer à la dynamique actuelle visant à gommer les inégalités de genre dans la grande muette. Cela s'est traduit par moment par le mode de recrutement mais aussi par l'inadéquation du cadre infrastructurel et surtout par des facteurs physiologiques inhérents à la condition féminine.

D'abord, le mode de recrutement des femmes dans les armées était discriminatoire jusqu'en 2006 car il excluait une bonne frange de la gente féminine. En effet, seules étaient acceptées les futurs officiers devant intégrer l'école militaire de santé et par conséquent dans les autres catégories les femmes étaient totalement absentes. Cette situation a généré une sous-représentation du sexe féminin et d'ailleurs elle perdura plusieurs années après la fin des restrictions. A titre d'exemple, la BNSP ne comptait que cinq (05) personnels féminins en 2010, toutes des militaires du rang, ce qui révèle une difficile réadaptation des structures militaires malgré une volonté politique fort affichée.

Ensuite, le cadre infrastructurel constitue un autre frein à une intégration rapide des personnels féminin. En effet, les nouvelles dispositions du règlement de discipline générale encadrent fortement la mixité dans les armées et recommande dès lors une mise à niveau des infrastructures. Cette exigence demande une mobilisation de ressources souvent hors de portée de certaines formations militaires. Ceci retarde considérablement la présence des militaires de sexe féminin au sein de toutes les entités militaires mais aussi leur déploiement vers la périphérie. A ce titre, il a fallu attendre 2014 pour voir le personnel féminin de la BNSP hors de la capitale faute d'installations adaptées.

En outre, les caractéristiques physiologiques de la femme en générale semblent s'opposer à son intégration au sein de toutes les composantes des armées. En fait, si pour certaines tâches de soutien la question du genre ne se pose guère, les réalités quotidiennes dans d'autres formations militent pour la mise en écart des femmes au regard des

exigences physiques, de la disponibilité et surtout des conditions d'exercice. Dans ce registre même si au sein de la BNSP les femmes semblent se retrouver dans toutes les filières force est de constater que la différence se fait criard lorsqu'il s'agira de pérenniser leur aptitude dans le service général. Ceci montre que la volonté seule ne suffit guère et que les invariants physiologiques sont encore une contrainte sérieuse qu'il faille prendre en considération dans la conduite des politiques égalitaires.

En somme, plusieurs contraintes diverses et variées militent contre la promotion du genre dans les armées laissant croire que c'est une entreprise vouée à l'échec. Seulement les progrès enregistrés depuis 2006 montrent que la mise en œuvre de cette volonté politique est désormais entrée dans une phase irréversible.

II. Les progrès réalisés depuis l'admission des femmes dans les armées : le cas de la BNSP

La promotion du genre dans les armées et particulièrement à la BNSP est une réalité irrévocable au regard des progrès significatifs déjà enregistrés. Cela est principalement perceptible grâce à l'adaptation du cadre juridique et institutionnel, des efforts réalisés sur le plan infrastructurel mais surtout à la nette évolution de la représentativité féminine à la fois quantitatif et qualitatif dans les rangs de la brigade.

Premièrement, sur le plan juridique et institutionnel, d'importantes mesures législatives et réglementaires ont été adoptées pour faciliter l'intégration des filles. En effet, la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité en Genre (SNEEG) pour la période 2016-2026 est adopté pour faire la promotion des femmes dans tous les secteurs d'activités. Ainsi, le décret 2017-313 du 15 février 2017 institutionnalise les cellules genres au niveau des secrétariats généraux des ministères. Conformément à la SNEEG, la stratégie sectorielle genre des forces armées (SSG/FA) a été adoptée pour répondre à la volonté des autorités de prendre en compte les objectifs spécifiques nécessaires à une meilleure intégration du genre dans les Forces armées. Il s'agit, ici, de soutenir le processus d'intégration dans les Armées, la Gendarmerie et la BNSP. Dès lors le commandement de la brigade sous l'égide du ministère de tutelle fait d'énormes efforts pour une application stricte des orientations politiques et lutte farouchement contre toute forme de discrimination qui serait de nature à obérer la marche en avant de la promotion du genre.



Deuxièmement, l'inadaptation du cadre infrastructurel a longtemps été un frein dans le processus d'intégration des femmes dans les armées et singulièrement à la brigade sachant que celle-ci est confrontée à des difficultés dans ce domaine beaucoup plus étendue. Cependant, la volonté du commandement de concrétiser la vision des plus hautes autorités relative à la problématique du genre a permis de réaliser un travail fort appréciable pour permettre une présence quasi inclusive des femmes au sein de tous les groupements d'incendie. Sachant que jusqu'en 2014 ces dernières étaient exclusivement employées par le Groupement d'incendie et secours n°1 et par l'état-major de la brigade. La construction et la réhabilitation de locaux dans plusieurs casernes ont permis l'affectation de plusieurs personnels féminins hors de la capitale. Ces efforts sur le plan infrastructurel permettent d'affirmer sans complaisance que la volonté du commandement à donner à la femme la place qui lui revient dans la brigade nationale est loin d'être une chimère.

Par ailleurs, la présence féminine dans les armées se mesure aussi au regard de leur nombre en constance augmentation ainsi que du niveau de qualification et des responsabilités exercées. Dans ce registre, la BNSP reste en parfaite cohérence avec la voie indiquée. D'une part, sur un plan quantitatif le nombre des filles était seulement de cinq (05) en 2010, il s'établit quatorze (14)

ans plus tard à deux cent treize (213). D'autre part, sur le plan qualitatif et de l'exercice des responsabilités, la brigade compte deux personnels officiers commandant des compagnies aux sensibilités manifestes notamment les 21ème et 12ème compagnies basées respectivement à Thiès et à Dieuppeul. De plus, le commandement vient de nommer la première femme sous-officier commandant d'une caserne. Il s'agit du poste d'incendie et de secours de Fass Barigo dans le département de Kaolack. Ces décisions prises témoignent à la fois de la qualité de ce personnel mais également de la confiance que les autorités accordent au personnel de sexe féminin sans aucune forme de discrimination.

Ainsi, la promotion du genre au sein de la BNSP est loin d'être une vue de l'esprit en ce sens qu'elle se manifeste à plusieurs niveaux. De ce fait, dans l'optique de rendre banale la question et d'arriver à un niveau de maturation du processus, des défis indéniables doivent être relevés rapidement et en cohérence avec les orientations politiques.

II. Les défis qu'il urge de relever pour atteindre les objectifs

Pour consolider la promotion du genre dans les armées, des défis prégnants méritent d'être relevés avec célérité pour renforcer la dynamique en cours. Il s'agit notamment de mettre un accent particulier sur la formation et la sensibilisation mais également de trouver des mécanismes innovants pour permettre à la gente féminine de rester productive tout en jouant pleinement ses obligations sociales et surtout réadapter le cadre réglementaire pour le maintien des acquis voire leur renforcement.

D'une part, la formation et la sensibilisation sur les problématiques liées au genre ne sont pas toujours suffisamment intégrées dans les programmes d'entraînement et de renforcement des capacités dans les armées et spécialement à la brigade. Cette situation limite la compréhension et l'acceptation de l'égalité et de l'équité au sein des forces armées. Pour y remédier, une adaptation des contenus ainsi que leur perfectionnement sont nécessaires autant lors des formations initiales que celles jalonnant le parcours du soldat durant toute sa vie active. Ainsi, pour mieux vulgariser le concept, ses principes doivent apparaître dans les manuels scolaires dès le primaire. Ce qui de facto rendrait son appropriation plus tard dans les armées assez aisée et fragiliserait certaines barrières culturelles ou institutionnelles qui tendent à



s'opposer à son érection.

D'autre part, la conciliation entre la vie professionnelle et familiale constitue l'un des défis majeurs que rencontrent les femmes en activité. Comme dans de nombreux domaines, les femmes militaires peuvent avoir du mal à mener concomitamment leurs responsabilités professionnelles avec leurs charges sociales, surtout dans une société où les us et coutumes imposent souvent aux femmes la gestion principale des tâches domestiques et familiales. Aussi, les femmes militaires peuvent faire face à des pressions sociales, tant au sein de l'armée que dans la société en générale en ce qui concerne le choix de la carrière sachant que la vie militaire est souvent perçue comme incompatible avec une féminité affirmée et revendiquée.

Enfin, il convient aussi de renforcer le cadre légal et réglementaire pour protéger les droits des femmes militaires et promouvoir l'égalité des chances. Dans le même sillage, il serait souhaitable d'établir des partenariats avec d'autres armées qui ont réussi à promouvoir l'égalité des sexes afin d'échanger avec elles leurs bonnes pratiques et bénéficier de leurs expertises techniques. L'engagement des forces armées sénégalaises dans des initiatives internationales pour la promotion du genre, telles que celles des Nations Unies sur les

femmes, la paix, et la sécurité serait aussi un atout. Dans ce registre, la politique volontariste affichée depuis 2010 visant à promouvoir l'égalité professionnelle dans les armées françaises pourrait être un exemple inspirant pour mieux asseoir le cadre normatif.

CONCLUSION

En définitive, la promotion du genre dans les Armées est une réalité positive d'autant plus la place de la femme dans l'institution militaire en général et au sein de la BNSP en particulier est de plus en plus significative autant sur le plan quantitatif que qualitatif. S'il est vrai que des contraintes indéniables semblent s'opposer à l'instauration d'un environnement égalitaire entre homme et femme dans les rangs de la brigade force est d'admettre que les progrès enregistrés depuis plus d'une décennie sont assez éloquentes. Surtout que des leviers efficaces existent et permettent de maintenir la dynamique actuelle tendant à une banalisation de la question dans les armées à l'image de la majorité des pays du Nord.

Au demeurant, avec l'évolution de la conflictualité qui consacre la régression de l'action cinétique au profit de l'influence, il ne serait pas aberrant de prédire que l'avenir de la guerre risque de se conjuguer au féminin.





Commissaire de Police Binetou GUISSÉ
Point focal genre de la Police nationale
chargée du commissariat de Zac Mbao et
Coordonnatrice du projet Elsie Police Sénégal

Intégration des femmes dans la Police nationale.

Signataire de plusieurs instruments juridiques internationaux et régionaux favorables à l'égalité des sexes, le Sénégal a un cadre juridico-institutionnel favorable à la promotion et à la protection des droits des femmes. Pour être en phase avec ses engagements internationaux, le pays dispose d'un cadre juridique protecteur. La loi fondamentale, en l'occurrence la Constitution a réaffirmé le principe de l'interdiction de toutes les formes de discrimination, en particulier, celle basée sur le sexe. Parallèlement, d'importantes mesures ont été prises dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique genre avec notamment :

- L'adoption de la Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme dans toutes les institutions totalement ou partiellement électives (Loi sur la parité :2010) ;
- La création de l'Observatoire National de la Parité (ONP), en 2011;
- La création de la Direction de l'Équité et l'Égalité du Genre par Décret N° 2008-1045, en date du 15 septembre 2008 ;
- Le décret n° 2017-313 du 15 février 2017 institutionnalisant les cellules genre au niveau des secrétariats généraux des ministères ;
- L'adoption de la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre en 2005 avec une deuxième version arrimée au Plan Sénégal Emergent (PSE) pour la période 2016-2026 (SNEEG :2016 -2026) ;
- Prise en charge médicale de son époux et de ses enfants par la femme salariée (2006)
- Loi sur la nationalité : la femme sénégalaise peut donner la nationalité à ses enfants nés d'un père étranger

et à son époux étranger (2013)

- Ouverture plus large des corps militaires aux femmes en 2006 pour la gendarmerie et en 2008 pour les armées.

- Loi criminalisant le viol et la pédophilie (2020).
- La SNEEG dont l'objectif est de « contribuer à faire du Sénégal un pays émergent à l'horizon 2035 avec une société solidaire dans un État de droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance ».

Plusieurs réformes ont été ainsi menées pour intégrer désormais l'aspect genre dans les politiques publiques en vue d'assurer une égalité réelle et effective dans tous les secteurs y compris celui de la sécurité.

C'est ainsi que pionnière dans l'intégration des femmes dans les rangs des forces de défense et de sécurité au Sénégal, la Police nationale a accueilli de fort belle manière la gent féminine.



Cette décision importante qui constitue un tournant décisif dans le fonctionnement de la police nationale marquée par des mutations considérables prenant en compte les besoins spécifiques des femmes a été matérialisée par la loi n° 81-63 du 24 novembre 1981 qui a ouvert l'accès des femmes à trois des sept corps hiérarchisés de la Police nationale à savoir le corps des Commissaires, le corps des Officiers et le corps des Inspecteurs de Police.

Cette initiative salubre a été renouvelée en 1982 par le recrutement pour la première fois, de deux (02) femmes dans le corps des Commissaires de police avec la 17^{ème} promotion, puis étendue aux autres corps par dérogation, permettant ainsi l'accès d'une première femme au corps des Gardiens de la paix, avec la 20^{ème} promotion, en 1985.

Depuis, la Police sénégalaise a continué sur cette voie, celle de recruter et de promouvoir les femmes en son sein.

A ce jour, les femmes représentent 10,18%, en plus, sur les dix directions que compose la police nationale, deux ont à leurs têtes des femmes. Il s'agit de la Direction de la formation et de la Direction de la Police des étrangers et des titres de voyage. Une femme, Anne Sékou FAYE a été aussi Directrice générale de la police nationale en 2013.

Les femmes policières ont toujours joué un rôle indéniable dans l'accomplissement des missions régaliennes de la Police nationale au Sénégal et dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. D'ailleurs deux femmes policières ont bénéficié du prix femme de l'année des Nations Unies d'abord en 2013 avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Codou CAMARA et en 2019 le Commandant de Police Seynabou DIOUF lui a emboité le pas.

Les porte-drapeaux de cette voie déjà balisée, sont les pionnières de la Police nationale qui ont posé les premiers jalons de cette intégration réussie des femmes. Ceci est le résultat d'une conjugaison de la volonté ferme des autorités de la police, de l'abnégation et de l'engagement des femmes policières au service de la protection des personnes et des biens conformément à l'article premier de la loi n° 2009-18 du 09 mars 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale.

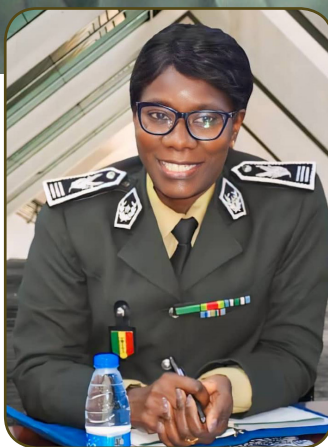
L'une d'entre elles en l'occurrence le Commissaire de Police Divisionnaire Sanou DIOUF Commandante régionale de la Police des Nations Unies pour les Régions de Tombouctou et Taoudéni au Mali de 2020 à 2023, et actuelle Directrice de la formation s'est particulièrement distinguée pour son engagement dans l'optique d'une institutionnalisation du genre au sein de la Direction générale de la Police nationale. Son leadership fruit d'une expertise de 15 années sur les questions genre a abouti à l'élaboration d'une politique genre amorcée par un audit genre commandité en 2022 dans le cadre de la mise en œuvre du projet ELSIE pour induire une démarche d'institutionnalisation structurée et une analyse adéquate des capacités nécessaires à l'élaboration du plan d'institutionnalisation du genre que l'institution a pris l'option de dénommer Stratégie Genre de la Police Nationale (SGPN).

Cette politique Genre de la Direction générale de la Police nationale constitue un cadre d'orientation des actions définissant l'engagement de la Police Nationale à œuvrer pour rendre effective l'équité et l'égalité du genre dans tous les corps, services et missions de la Police Nationale.





DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE



Inspecteur Rose SARR

Chef du Service de la Communication
et du Bureau des Relations Internationales

l'intégration de la dimension genre dans l'Administration pénitentiaire.

Dans le processus de répression de la délinquance et de lutte contre le phénomène criminel, l'institution pénitentiaire est chargée de la délicate mission d'assurer la garde et la surveillance des personnes privées de liberté tout en veillant à leur retour réussi dans la société.

Cette double mission de sécurité et de préparation à la réinsertion sociale est fixée par l'article 685 du code de procédure pénale et reprise par le décret 2001-362 du 4 mai 2001, relatif aux procédures d'exécution des sanctions pénales.

Longtemps méconnue du grand public, l'Administration pénitentiaire est une force de sécurité intérieure.

Dès lors, la prison consacre le caractère essentiel de ses missions à la protection de toute la société.

A cet égard, la gestion d'un établissement pénitentiaire fait appel à des compétences spécifiques telles que prévues par les Règles Nelson MANDELA qui encadrent les traitements applicables aux personnes détenues.

A ce titre, l'intégration de la dimension genre dans l'Administration pénitentiaire sénégalaise obéit au respect des normes sociétales en termes de catégorisation des sexes, mais aussi reste motivée par le souci de se conformer aux standards internationaux



en matière de traitement des détenus, marqué par des mutations considérables pour la prise en compte les besoins spécifiques des femmes.

Au niveau national, ce principe qui a d'abord été consacré par la loi 72-23 du 23 avril 1972, a été repris par le décret 2001-362 du 4 mai 2001 relatif aux procédures d'exécution des sanctions pénales, qui prévoit en son article 112, le type de personnels devant exercer leurs fonctions dans les prisons.

Si ces dispositions permettent de définir le cadre de travail du personnel pénitentiaire féminin, elles permettent également de décrire ses rôles et ses responsabilités dans la gestion et le fonctionnement des prisons.

Reconnaissant l'engagement particulier des femmes dans la résolution des conflits et leur détermination dans la prévention, il est apparu indispensable d'intégrer leurs différentes compréhensions, expériences et capacités dans tous les aspects de la société.

Si l'enrôlement des femmes dans le service pénitentiaire a été officiellement matérialisé en 1982 par le premier recrutement dans le corps des gardiens de prison, la présence des femmes dans l'Administration pénitentiaire remonte à une époque beaucoup plus ancienne.

L'emploi des femmes dans le service pénitentiaire a été décidé au Sénégal en 1971 avec la création dudit service, consacrant ainsi leur pleine participation aux missions de garde et de surveillance des personnes placées sous-main de justice mais aussi de préparation à la réinsertion sociale.

En 1994, la présence féminine dans le dispositif pénitentiaire connaîtra un développement avec le premier recrutement par la voie professionnelle dans le corps des agents administratifs qui sera suivi du recrutement en 2006 de la première femme contrôleur.

En 2013, l'accès d'une femme au corps des cadres supérieurs a marqué l'égale présence des hommes et des femmes dans le cadre composant le corps.

L'importance d'une participation égale des femmes dans le système pénitentiaire apparaît alors concrètement sans ambiguïté et fait reconnaître le rôle capital des femmes dans la gestion de la sécurité.

Les femmes avec leur sensibilité naturelle

caractérisée par un sentiment d'humanité, sont au service quotidien des personnes détenues et de leurs familles à travers les missions qui leur sont confiées.

Leur présence augmente la confiance de la population pénale en particulier et de la société en générale.

Elles sont dotées de capacités leur permettant de réaliser, dans les mêmes conditions, les mêmes tâches que les hommes, et par conséquent d'apporter une plus-value pour l'atteinte des objectifs qui sont, entre autres, d'instaurer et de maintenir un climat de paix et de sécurité.

Évaluées à plus de 300, les femmes représentent 17,9 % des effectifs et jouent un rôle indéniable dans la gestion et le fonctionnement des établissements pénitentiaires et sont représentées à tous les niveaux de responsabilité.

Si les effectifs les plus importants se trouvent dans les deux établissements spécifiques pour la gestion des détenus femmes, elles sont présentes dans toutes les unités pénitentiaires.

Ayant très tôt compris leurs rôles, elles les assument avec détermination dans le respect des valeurs professionnelles.

Mais si leur présence est remarquée au sein des différentes unités, l'accès aux postes de responsabilités





reste cependant très limité. Il faut aussi noter qu'elles participent au même titre que les hommes aux missions de maintien de la paix de l'organisation des Nations Unies.

Il ne s'agira pas de les privilégier ou de leur faire des faveurs. L'égalité des sexes dans le milieu du travail est non seulement une question de respect des droits fondamentaux, mais surtout un progrès pour tous.

Cette participation des femmes est également nécessaire à l'application de la perspective genre définie dans les politiques nationales et internationales.

La stratégie globale lancée en 2017 par l'actuel Secrétaire Général des Nations Unies António Guterres sur la parité entre les sexes comprend des recommandations concernant les mesures à prendre pour atteindre la parité d'ici 2028. Elle couvre, entre autres objectifs, des mesures spéciales, un environnement favorable de travail et l'accès à des

postes de responsabilités.

Atteindre la parité des sexes est par conséquent, un objectif prioritaire à caractère urgent. Elle n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais également un élément essentiel pour l'efficacité et la performance.

Toutes les administrations ont donc la responsabilité particulière de montrer l'exemple et de ne laisser personne de côté.

Au niveau de l'Administration pénitentiaire, si beaucoup d'efforts ont été consentis, il en reste bien évidemment encore à faire pour une meilleure intégration du personnel féminin. Ces défis concernent notamment l'accès à plus de postes de responsabilité, à l'amélioration du cadre de travail surtout dans les structures qui emploient à la fois des hommes et des femmes, la gestion de la mobilité et à l'augmentation des effectifs chez le personnel féminin cadre.

Dès lors le plaidoyer sera axé sur la mise en œuvre d'une stratégie englobant tous les aspects liés à la dimension genre. En prenant en compte les particularités, il faut dans l'urgence créer des conditions favorables de travail et multiplier les mesures spécifiques qui permettraient d'éliminer les inégalités. Toutefois les femmes devront relever les défis liés à l'instauration de l'égalité femme-homme.



PARTENAIRES



ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES
DIVISION GENRE



PROGRAMME GENRE ET THEMATIQUES LIEES (GTL)



CONCEPTS RELATIFS AU GENRE

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE

LE GENRE

- Le concept de « genre » est une construction sociale et culturelle autour des différences biologiques des femmes (féminins) et des hommes (masculins).

- Il renvoie à l'identité, aux rôles et responsabilités qui sont dévolus à une personne dans une société donnée en raison de son sexe.

A l'opposé du sexe, ces différences sont :

- **contextuelles** : elles changent selon les pays, les cultures, le milieu social, la religion, l'âge...

- **temporelles** : elles varient selon les époques.

Le genre n'est pas la femme ; il prend en compte les femmes, les hommes et les enfants aussi.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

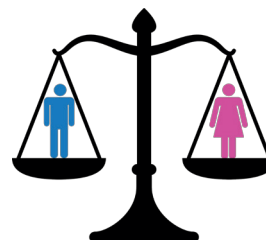
LE SEXE

C'est la distinction entre mâle et femelle selon les Caractéristiques biologiques:

chromosomes, anatomie, hormones, organes reproducteurs et différences génétiques communément employés pour faire la distinction entre homme et femme.

TABLEAU COMPARATIF GENRE ET SEXE

SEXE	GENRE
PHYSIQUE	SOCIAL
DETERMINE BIOLOGIQUEMENT (Gènes, chromosomes caractéristiques physiologiques et biologiques différences anatomiques, fonctions procréatives)	CONSTRUCTION SOCIALE (Caractéristiques physiologiques, organisation du travail et des rapports sociaux, influence culturelle et religieuse)
Distinction en Mâle et femelle	Distinction en Masculin et féminin dans une société donnée
INNE	ACQUIS
UNIVERSEL	NON UNIVERSEL
NE CHANGE PAS	EVOLUE
Assumé par un des sexes	Peut être assumé par les 2 sexes



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

AUTRES CONCEPTS LIÉS AU GENRE :

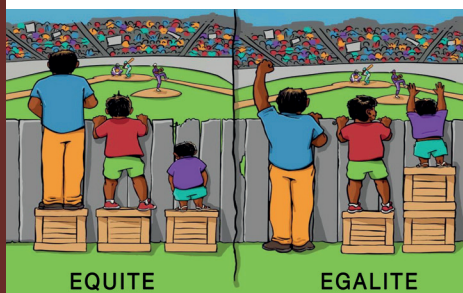
Égalité de genre:

Principe qui propose que les hommes et les femmes sont égaux, c'est-à-dire qu'ils ont le droit aux mêmes possibilités de s'épanouir, et de recevoir un traitement égal.

Équité de genre:

- Repose sur le fait de donner les mêmes opportunités à tout le monde en tenant compte de la situation individuelle de chacun.

- Prend en considération les différences entre les hommes et les femmes, et préconiser des environnements qui minimisent le déséquilibre présent.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE

- Différence et inégalité:

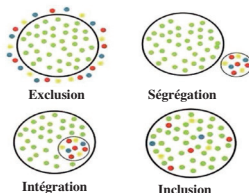
Les amalgames sont vite faits en affirmant : les femmes et les hommes sont différents donc ne sont pas égaux. Une telle formule n'est pas exacte, car c'est le contraire.

Egalité ≠ Inégalité
Différence ≠ Identité

Nous pouvons être différents mais égaux : Les hommes noirs sont différents des hommes blancs mais ils sont égaux en droit.

- Intégration de genre

L'individu s'insère à la majorité, tout en préservant ses différences.



Il s'agit pour l'Armée de mettre en place des mécanismes qui permettent à tout le personnel de s'épanouir dans les Armées.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

L'approche genre:

Consiste à identifier et analyser les inégalités hommes/femmes et à prendre des mesures concrètes pour les corriger.

Elle repose donc sur deux piliers :

ANALYSE ET CORRECTION.

Seule une analyse comparative et sexuée des rôles, des situations, des besoins... des hommes et des femmes semble à même de rendre compte de la façon dont les inégalités se construisent et se reproduisent.



Le genre n'est pas de créer une division entre homme et femme au sein de la société.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

Mots de Deborah Warren-Smith, Manager du Fonds de l'Initiative Elsie:**Deborah Warren-Smith**

Manager - Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes
en uniforme dans les opérations de paix

Les opérations de paix des Nations Unies opèrent dans certains des contextes les plus difficiles au monde. Plus que jamais, il est essentiel que les institutions de sécurité et les opérations de paix des Nations Unies adoptent une approche sensible au genre, afin qu'elles représentent les communautés qu'elles servent et répondent aux besoins spécifiques des femmes, des enfants et des groupes marginalisés. Cependant, les femmes en uniforme continuent de faire face à des obstacles importants qui entravent leur participation pleine, égale et significative au sein des institutions de sécurité et des opérations de maintien de la paix de l'ONU, notamment au niveau des postes de commandement. Ces obstacles incluent un accès limité aux opportunités de développement de carrière, des stéréotypes socio-culturels bien ancrés, ainsi qu'un manque d'infrastructures sensibles au genre et de politiques favorables à la famille.

Le Fonds de l'Initiative Elsie (ci-après, le "Fonds") joue un rôle central en soutenant les pays contributeurs de troupes et de police dans leurs efforts visant à accroître la participation égale des femmes dans le maintien de la paix de l'ONU et les institutions de sécurité au niveau national. Dans ce cadre, l'Etat-Major Général des Armées du Sénégal a reçu un financement du Fonds pour évaluer les obstacles à la participation du personnel féminin aux opérations de maintien de la paix de l'ONU en utilisant la méthodologie [Mesure des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix \(MOWIP\)](#) du DCAF - Centre de Genève pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité. Cette évaluation des obstacles a identifié des défis clés à la participation significative des femmes, notamment en matière de sélection pour le déploiement, d'infrastructures de mission inadéquates et de manque d'accès à des postes de leadership pour le personnel féminin. Les recommandations de cette évaluation permettront aux Armées sénégalaises de développer une feuille de route stratégique pour surmonter ces obstacles.

Le Fonds a également été un partenaire important des institutions de défense et de sécurité au Sénégal. Les projets financés par le Fonds ont permis à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale de mettre en œuvre des activités visant à élargir le vivier de femmes éligibles au déploiement dans le cadre des opérations de maintien de la paix de l'ONU et de déployer des unités de police constituées fortement paritaires. Parmi les activités notables de ces projets figurent la construction d'une crèche, la formation renforçant les capacités des femmes pour les préparer aux examens AMS-SAAT de l'ONU en vue de leur déploiement en tant qu'officiers de police individuels, ainsi que le développement de politiques de genre au sein de ces institutions de sécurité.

En tant que Manager du Fonds de l'Initiative Elsie, je voudrais exprimer ma gratitude aux Armées, à la Gendarmerie nationale et à la Police nationale sénégalaises pour leur leadership et leurs efforts novateurs ouvrant la voie à une participation pleine, égale et significative des femmes en uniforme au sein des institutions de sécurité et dans le maintien de la paix.



Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation des femmes

ONU/FEMMES

Ensemble pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Par Djenaba Birame Wane NDIAYE
Coordonnatrice Nationale
Programme Sénégal



Coordonnatrice Nationale lors de la célébration du 08 mars 2024 à l'EMGA

ONU Femmes Sénégal est la Représentation de l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au Sénégal. Au sein du pays, elle multiplie depuis 2012 des initiatives visant à atteindre les Objectifs du Développement Durable (ODDs) à l'horizon 2030, en particulier, l'ODD 5 qui se focalise de façon spécifique sur l'égalité des sexes.

Accélérer le rythme au Sénégal

Pour les Nations Unies, les 17 objectifs de développement durable tracent la voie vers un avenir prometteur et durable. Le Sénégal accorde une priorité cruciale à la réalisation de ces objectifs intégrés à hauteur de 97,1 % dans le Plan Sénégal Émergent (PSE) qui a été le cadre de référence des politiques publiques du pays de 2012 à 2024.

Le pays fait face à des défis majeurs dans la réalisation des ODDs, notamment l'ODD 5 étant donné que :

- Son indice d'inégalité entre les sexes s'élève à une valeur de 0,530, classant le Sénégal 131e sur 191 pays en 2021.
- En 2022, la représentation politique des femmes à l'Assemblée Nationale est passée à 44,2 % (73 femmes sur 165).
- Selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) 2020, le taux d'emploi chez les hommes s'élève à 56,2% contre 31,1% chez les femmes.



- Les femmes sénégalaises constituent 70 % de la main-d'œuvre agricole, mais seules 10 % d'entre elles possèdent des titres de propriété foncière.
- Moins de 10 % des femmes cheffes d'entreprise connaissent la législation sur les marchés publics.
- Les femmes consacrent 5 heures par jour au travail non rémunéré contre 2 heures pour les hommes.
- 64 % des victimes de violence basée sur le genre sont des femmes.

Notre Mission

Pour apporter sa contribution, ONU Femmes Sénégal à travers son triple mandat normatif, opérationnel et de coordination défend au quotidien les droits fondamentaux de chaque femme et chaque fille afin qu'elles puissent réaliser pleinement leurs potentiels et s'épanouir dans un environnement égalitaire.

Nos Objectifs

ONU Femmes Sénégal, offre son expertise, plaide et agit à travers de grands Programmes qu'elle met en œuvre pour atteindre quatre objectifs majeurs :

- Renforcer le leadership des femmes afin qu'elles puissent participer à la vie politique et bénéficier des systèmes de gouvernance.
- Promouvoir une transformation significative dans la production, la disponibilité et l'utilisation de statistiques concernant les sujets liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

- Offrir aux femmes une sécurité du revenu et un travail décent dans le but de renforcer leur autonomisation économique.

- Bâtir un monde exempt de toutes formes de violence faite aux femmes et aux filles.

À travers les différents projets qu'elle met en œuvre, ONU Femmes Sénégal a sillonné toutes les 14 régions du territoire sénégalais. Zoom sur certaines de ces initiatives phares qui mettent en lumière le poids de la contribution d'ONU Femmes au Sénégal.

- Projet d'appui au renforcement de la résilience, la protection et la participation des femmes et des filles dans les zones frontalières Sénégal – Mali

- African Girls Can Code Initiative (Présence Nationale)

- Projet Making Every Women Count (Présence Nationale)

- Projet Agriculture, Femmes Développement Durable AgriFeD

- Projet d'autonomisation économique des femmes à travers l'accès aux marchés publics et privés

- Projets d'éradication des violences faites aux femmes et aux filles (Présence Nationale) : Safe cities, Muskoka, UBRAF, Masculinité positive, Projet d'assistance à la prévention et accompagnement des victimes, Appui à la prévention et la réinsertion économique et sociale des victimes de violence.



Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation des femmes



Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation des femmes

Cette histoire a été rédigée par Abdoulaye Mamadou SOUKOUNA,
Responsable Communication et Gestion des Connaissances à ONU Femmes Sénégal,

Amazones du Walo : Awa et Khady, des sœurs unies vers l'autonomisation économique



Thiagar, Sénégal - Sous un soleil ardent, un groupe de huit femmes s'active dans un champ de riz, jouxtant un périmètre maraîcher. L'éclat de leurs rires, accompagné du chant des oiseaux, illustre leur satisfaction quant à la récolte du jour. Parmi elles se trouve Khady Diallo, tout de bleu vêtue, qui donne des instructions à une jeune employée attentive.

Présidente du Groupement d'Intérêt Économique (GIE) Mame Malick DIAGNE, Khady est une rizicultrice à succès. Elle a embrassé ce métier dès l'âge de 20 ans. « Je me suis rapidement passionnée pour l'agriculture, qui est une tradition familiale », déclare-t-elle. Au sein du GIE, Khady travaille étroitement avec des membres de sa famille, dont sa sœur cadette, Awa. « Je prends en charge la filière agricole, tandis qu'Awa gère l'unité de transformation, nous permettant de produire un riz de qualité et bénéfique pour la santé », ajoute Khady avec un large sourire.

Awa Diallo, trésorière du GIE, est chargée de transformer et de commercialiser le riz au niveau de l'entrepôt du GIE se trouvant Ross Béthio, près de la frontière mauritanienne, considérée comme le grenier du Delta du fleuve Sénégal. Sous la marque «Les Amazones», ce riz rencontre un franc succès au niveau de la région. Fière de son parcours, Awa évoque les défis surmontés : « J'ai rejoint ma sœur aux champs en 2000. Cette année-là, des pluies hors saison ont entraîné des pertes importantes. Mais grâce à notre détermination, nous avons relevé le

défi pour contribuer au développement économique de notre localité. »

Aujourd'hui, le GIE Mame Malick DIAGNE, soutenu par ONU Femmes Sénégal à travers le Projet d'appui aux femmes dans l'agriculture et le développement durable financé par la BNP Paribas, cultive 20 hectares de riz, crée de l'emploi et engage activement 18 personnes ainsi que des stagiaires étudiants. Cependant, des défis subsistent quant à



Khady DIALLO, en train de travailler au sein de la rizière. Crédit photo : Jean Baptiste DIOUF, ONU Femmes / 2023

la commercialisation de leurs productions. « Ces derniers temps, nous rencontrons des difficultés à écouler nos produits en dehors de nos zones de production », explique Khady.

Pour répondre efficacement à cette situation, ONU Femmes Sénégal a lancé en décembre 2023 une plateforme numérique visant à améliorer l'accès des agricultrices à l'information et aux marchés. Cette année, les produits commercialisés par Khady et Awa seront disponibles sur Buy from Women, accessible à l'adresse : www.buyfromwomen.sn.

Acheter auprès des femmes est une promesse d'action pour leur autonomisation économique !

PanAfrican Centre for Gender, Peace and Development



Equipe programmes

Centre PanAfricain pour le Genre, la Paix et le Développement

« INTEGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LES FORCES ARMEES »

L'impact des conflits armés dans le monde, en particulier en Afrique à la fin des années 90 a laissé un constat amer sur les femmes dans les zones de conflits. Le paradigme des conflits ayant évolué en des crises intercommunautaires et idéologiques fait que les femmes et les filles sont les premières victimes. C'est dans ce contexte que le Conseil de Sécurité des Nations Unies a adopté en octobre 2000 la Résolution 1325 relative aux femmes, la paix et la sécurité. La Résolution 1325 consacre la participation effective des femmes à la prévention des conflits, à la résolution des conflits et la consolidation de la paix. Depuis l'avènement de la Résolution 1325, le genre est devenu un élément central dans l'agenda paix et sécurité. Une des mesures d'accompagnement de la Résolution 1325 est de promouvoir la politique genre dans les forces de défense et de sécurité.

C'est ainsi qu'en octobre 2006, le Gouvernement du Sénégal a élaboré et adopté la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG), comme son instrument d'exécution. Il s'en est suivi plusieurs initiatives dont l'élaboration de la Stratégie

Sectorielle Genre des Forces Armées (SSG/FA). Cette stratégie a permis de consolider et d'amplifier les acquis jusque-là engrangés en matière de genre pour se positionner le Sénégal au peloton de tête des pays où la femme, efficacement accompagnée, apporte équitablement sa contribution à l'édification d'une Nation de paix et de justice.

Dès lors, l'intégration de la dimension genre dans les forces armées vise à promouvoir l'égalité entre les sexes et à garantir que les femmes et les hommes aient les mêmes opportunités et conditions de travail. Cette intégration peut inclure plusieurs aspects, dont :

Egalité des opportunités : Assurer que les femmes aient accès aux mêmes postes, formations et



Femmes Africa Solidarité



promotions que les hommes. Cela implique la suppression des barrières systémiques et la mise en place de politiques de recrutement et de progression professionnelle inclusives.

Prévention du harcèlement et des discriminations :

Mettre en place des mécanismes pour prévenir et traiter les cas de harcèlement sexuel et de discrimination, en offrant des formations et en établissant des procédures claires pour signaler et enquêter sur ces incidents.

Aménagement des conditions de travail : Adapter les conditions de travail pour tenir compte des besoins spécifiques liés au genre, comme la mise en place de politiques sociales à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Formation et sensibilisation : proposer des formations sur les questions de genre pour sensibiliser tout le personnel aux enjeux de l'égalité des sexes et encourager un environnement de travail respectueux et inclusif.

Représentation et leadership : Encourager une plus grande représentation des femmes dans les postes de commandement et de décision, afin d'assurer que les perspectives féminines soient prise en compte dans

les politiques et stratégies militaires.

Analyse des besoins et des impacts : Effectuer des analyses pour comprendre comment les politiques et pratiques affectent différemment les hommes et les femmes, et ajuster les stratégies en conséquence pour mieux répondre aux besoins de tout le personnel

Ces initiatives visent non seulement à créer un environnement de travail plus équitable mais aussi à tirer parti de la diversité pour améliorer l'efficacité et la cohésion au sein des forces armées.

C'est dans ce cadre que s'inscrit l'action de l'ONG Femmes Africa Solidarité, à travers son Centre PanAfricain pour le Genre, la Paix et le Développement depuis 2017 d'offrir un programme de sensibilisation et de formation en genre dans les écoles et centres d'instruction ainsi qu'au personnel en déploiement pour les opérations de maintien de la paix. Ce programme phare a permis de renforcer les capacités d'un nombre important des forces armées et particulièrement dont le leadership continue à être promu à des postes de commandement et de prise de décisions. Il est sans contester que l'expérience du Sénégal demeure un modèle à consolider et à promouvoir dans d'autres pays africains.



Mme VENNE, Directrice FAS avec la Cheffe DIVGENRE, lors de l'ouverture d'une session de formation des formateurs en genre

Renforcement de la Protection des Enfants au sein des Forces armées Sénégalaises : Un Partenariat Durable entre Save the Children et l'EMGA.



Signature de convention entre les Armées représentées par le colonel Amadou Moussa NDIR (RH) et Madame Emilie FERNANDES, Directrice pays Save the children

En Afrique de l'Ouest, le Sénégal fait partie des pays exemplaires en matière d'intégration des questions des Droits et Protection des Enfants (DPE) dans la formation de son personnel militaire. Ce résultat positif a été possible grâce au partenariat solide entre l'État-major général des Armées (EMGA) du Sénégal et Save the Children International (SCI) sur les questions de protection des enfants, dès les années 2000.

Il a fallu plusieurs étapes pour faire des armées du Sénégal une force sensible aux droits et à la protection des enfants. L'EMGA du Sénégal et SCI ont d'abord travaillé à intégrer les DPE dans les curricula des écoles et centres de formation du personnel militaire. A ce jour, des modules sur les droits et la protection des enfants sont dispensés dans trois établissements de formation militaire

basés à Thiès, à savoir l'Ecole d'application et de



Save the Children



PARTENAIRES



Coups de poignées des représentants après signature

perfectionnement interarmes (EAPI), l'Ecole nationale des officiers d'active (ENOA) et le Centre d'entraînement tactique (CET7).

Le renforcement d'un vivier d'instructeurs en DPE au sein du personnel militaire fait également partie des domaines de collaboration entre l'EMGA et Save the Children. A ce titre, entre 2018 et 2023, SCI et la Division genre de l'EMGA ont soutenu le renforcement de capacités d'environ 80 officiers et sous-officiers instructeurs en droits et protection des enfants, à travers des sessions périodiques de formation de formateurs et de sensibilisation. De

plus, 50 autres personnels des Armées, point focaux genre, ont été formés sur les DPE.

Par ailleurs, l'EMGA a intégré dans ses pratiques, la formation systématique des contingents sénégalais en pré-déploiement pour les opérations de maintien de la paix, sur les droits et la protection des enfants en situation de conflits. Cela permet de sensibiliser les forces armées sénégalaises sur les défis spécifiques auxquels les enfants sont confrontés dans les zones de conflit en leur fournissant les outils nécessaires pour les protéger efficacement. Ces formations périodiques témoignent de l'importance que l'EMGA accorde à la protection des enfants, une priorité que Save the Children partage pleinement.

Cette collaboration entre l'EMGA et Save the Children Sénégal s'inscrit dans un cadre formel, à travers un accord-cadre de partenariat signé entre les deux structures en 2017 puis renouvelé en mars 2024 pour 3 ans, avec pour objectif principal d'intensifier les efforts communs pour faire des armées sénégalaises un modèle en matière de droits et de protection des enfants, non seulement au Sénégal, mais également dans les zones de conflits en Afrique et à travers le monde.



Photo de famille aux termes d'une formation du personnel militaire instructeur en DPE, organisée par la Division genre de l'EMGA et facilitée par SCI, du 9 au 15 novembre 2023

Le DIH et la perspective de genre dans la planification et la conduite des opérations militaires.

Le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) a publié, conjointement, avec le Centre nordique pour l'égalité des sexes dans les opérations militaires (NCGM) et la Croix-Rouge suédoise, cette année, un rapport : « Le DIH et la perspective de genre dans la planification et la conduite des opérations militaires² » qui fournit des conseils sur la manière de mieux comprendre les préjudices sexistes découlant des opérations militaires et présente de bonnes pratiques pour les éviter et les réduire. Il s'inspire en particulier du droit international applicable, y compris le droit international humanitaire (DIH) et le droit international des droits de l'homme (DIDH), ainsi que des politiques, directives et pratiques tant au niveau national que dans le cadre du programme des Nations Unies (ONU) sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS). Il s'adresse aux praticiens de la sécurité nationale ou de la défense qui cherchent à mieux protéger les civils et à améliorer le respect des obligations de non-discrimination dans une perspective de genre.

Le rapport est le résultat d'une réunion d'experts qui s'est tenue les 13 et 14 octobre 2022 sur le thème « Comprendre et éviter les dommages liés au genre lors des opérations militaires pendant les conflits armés ». Le chef de la Division genre des Armées sénégalaises, y avait pris part.

Nous vous en proposons un résumé et vous invitons à en savoir plus en suivant le lien suivant : [International humanitarian law and a gender perspective in the planning and conduct of military operations](#)

Le chapitre 1 traite de l'application d'une perspective de genre dans la planification et la conduite des opérations militaires afin de comprendre et de réduire les risques sexospécifiques auxquels sont confrontés les femmes, les hommes, les filles et

les garçons dans les conflits armés. Le chapitre fournit des exemples de bonnes pratiques et une étude de cas illustrative sur les éléments qui peuvent, cumulativement, permettre à une force armée d'atteindre cet objectif. Des raisonnements juridiques, stratégiques et éthiques peuvent être utilisés pour expliquer l'importance de cette perspective aux parties prenantes internes.

Les dirigeants doivent faire part de leur engagement sur la question, notamment en donnant l'exemple d'un comportement approprié et en recherchant des informations sur le paysage sexospécifique dans le domaine des opérations.

La discipline interne influence également le comportement externe, ce qui signifie notamment que les bons codes de conduite et les documents similaires qui façonnent la culture interne sont des fondements importants. De manière plus générale, une législation, une doctrine, une politique et des procédures favorables sont essentielles pour institutionnaliser une perspective de genre à des intervalles appropriés tout au long des phases de planification, d'exécution et d'évaluation d'une opération.

L'intégration d'une perspective de genre dans les opérations militaires impliquera également de combler les lacunes persistantes en matière de genre dans les données opérationnelles. La coopération civilo-militaire, le cas échéant, peut être utile si elle est bien menée.

Les militaires doivent consulter diverses parties prenantes et les femmes locales doivent être présentes à la table des négociations - si elles le souhaitent - par exemple, par le biais d'une liaison avec des organisations de femmes. Lorsqu'ils sont formés et en position d'influence, les conseillers ou les points focaux pour les questions de genre peuvent



PARTENAIRES

également jouer un rôle central. Aujourd'hui, un certain nombre d'États et d'organisations ont introduit ces rôles.

Ils peuvent apporter l'expertise et les capacités nécessaires pour rendre les informations relatives au genre exploitables par les commandants et les équipes de planification. Enfin, les États doivent également prendre en compte les implications de la démographie des forces, mettre en place une logistique appropriée et allouer des ressources suffisantes - humaines, matérielles et financières - pour mettre en œuvre efficacement une perspective de genre dans les opérations militaires.

Le **chapitre 2** explique ensuite le chevauchement entre le DIH et le programme Femmes, Paix et Sécurité (FPS). Il formule des recommandations visant à renforcer les progrès vers la réalisation de leurs objectifs communs. Le DIH est intégré dans les dix résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies liées au programme FPS, principalement de trois manières : les résolutions appellent les États à respecter et à mettre en œuvre le DIH qui protège les femmes et les filles, à prévenir les violences sexuelles et sexistes et à y répondre, et soulignent la responsabilité des États dans la poursuite des crimes de guerre. En outre, le DIH figure dans un certain nombre de plans d'action nationaux FPS adoptés par les États. Sur les 93 plans évalués dans le cadre de ce rapport, 43 (46 %) contenaient au moins une référence expresse au DIH, et 29 d'entre eux contenaient des engagements clairs, objectifs ou indicateurs liés au DIH.

Le contenu substantiel des plans d'action nationaux relatif au DIH peut être regroupé en quatre catégories : la prévention, les enquêtes et les poursuites en matière de violence sexuelle et sexiste (SGVB) ; la promotion, la diffusion et la mise en œuvre du DIH au niveau international ou national ; références expresses à la formation au DIH plus spécifiquement ; et engagements à appliquer une perspective de genre au DIH.

Le **chapitre 3** fournit des orientations sur l'intégration d'une perspective de genre dans les

opérations militaires en partenariat, en examinant les implications de ce type fréquent de relations de soutien pour la compréhension et la réduction des dommages liés au genre. Il présente le cadre de mesures pratiques du CICR pour la gestion des partenariats et décrit comment une perspective de genre pourrait être intégrée tout au long du cycle de vie du partenariat.

Lorsqu'ils se préparent à s'engager dans une opération militaire en partenariat, les acteurs doivent se demander si leur état de préparation interne reflète une perspective de genre, notamment en ce qui concerne le personnel impliqué dans la relation de soutien (notamment si des conseillers ou des points focaux en matière de genre seront impliqués) et la manière dont le comportement de leurs propres forces à l'égard des forces partenaires sera monitoré. Se mettre d'accord sur le cadre normatif applicable régissant l'opération avec le partenaire pourrait consister à évaluer si et dans quelle mesure l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des préjudices fondés sur le genre sont des normes que les deux partenaires prendront en compte dans leur travail commun, et s'ils disposent de plans d'action ou de politiques nationales en matière de FPS (beaucoup en ont). La préparation consiste également à s'assurer que les partenaires se connaissent.

L'intégration d'une perspective de genre dans cette évaluation pourrait consister à demander ce que la participation des femmes signifie pour l'autre acteur, si le code de conduite du partenaire régit de manière adéquate l'inconduite sexuelle, s'il existe des normes culturelles ou sociales différentes en matière de genre, et si les partenaires ont des antécédents en matière de violations sexospécifiques.

**Département Communication Délégation régionale
CICR Dakar**

Lien du rapport (disponible en anglais) : <https://shop.icrc.org/international-humanitarian-law-and-a-gender-perspective-in-the-planning-and-conduct-of-military-operations-pdf-en.html>

Médecin Colonel Serigne M. Kane GUEYE




INTERNATIONAL HUMANITARIAN LAW AND A GENDER PERSPECTIVE IN THE PLANNING AND CONDUCT OF MILITARY OPERATIONS

REFERENCE




SANTÉ & GENRE



ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES
DIVISION GENRE

PROGRAMME
GENRE ET THEMATIQUES LIEES (GTL)

SANTÉ SEXUELLE & REPRODUCTIVE



Connaissances de base en Santé Sexuelle et Reproductive chez les jeunes militaires hommes et femmes

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE

JUSTIFICATION : ?

Le choix de la carrière militaire impose une vie sexuelle et reproductive saine et bien planifiée. Ainsi, la connaissance des bases en SSR peut aider les militaires à :

- Avoir la possibilité de se reproduire
- Avoir une « sexualité sans danger »
- Avoir une maternité sans risque
- Mener à bien sa grossesse et son accouchement
- Avoir une Issue heureuse, une survie et croissance satisfaisante de l'enfant
- Réguler leur fécondité (Personnels Féminins)
- Lutter contre les VBG / MST/ Grossesses non désirées

DÉFINITIONS

Santé
Définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) :
État complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (selon).

Santé Sexuelle
État de bien-être physique, émotionnel, mental et sociétal relié à la sexualité.

Santé Reproductive
État de bien être complet qui s'intéresse aux mécanismes de la procréation et au fonctionnement de l'appareil reproducteur à tous les stades de la vie (hommes et femmes)
La santé sexuelle et reproductive prend en compte la santé des adolescents (garçons et filles), des jeunes (hommes et femmes) et des femmes ménopausées

MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

CHEZ LA FEMME

En période gynécologique :
Il s'agit de la période entre la puberté et la ménopause (grossesses et allaitements inclus)
Il faut une bonne hygiène intime et hygiène de vie avec :

- Une toilette intime simple ;
- Des sous-vêtements en coton ;
- Le Choix du partenaire sexuel, Fidélité
- Le recours à une Consultation spécialisée dès que nécessaire

Au besoin l'adoption d'une méthode contraceptive

- Aller dans des centres dédiés (pour le choix d'autres méthodes).



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

Quelques recommandations Pendant la grossesse :

- Déposer la déclaration de grossesse signée par le médecin;
- Le commandement peut décider aménagement des horaires et du type de travail ;
- Avoir une bonne hygiène alimentaire et vestimentaire ;
- Respecter ses consultations prénatales ;
- Prendre ses droits aux congés de maternité ;
- encourager l'implication du conjoint / partenaire.



Pendant l'allaitement

- droit à une heure d'allaitement par jour ;
- Prévenir les complications de l'allaitement ;
- Adopter une méthode contraceptive ;
- bien organiser la garde du nouveau-né ;
- Avoir une bonne hygiène alimentaire.

En périodes de péri-ménopause et ménopause :

- Avoir une bonne hygiène de vie ;
- associer le conjoint / partenaire.

ÉTAPES & SYMPTÔMES DE LA MÉNopause



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

DIVISION GENRE

CHEZ L'HOMME

Il ya des différences :

- pas de phénomènes cycliques ;
- pas d'arrêt de la production des gamètes ;
- un comportement sexuel différent avec un esprit de domination ;
- Se référer aux urologues pour toute préoccupation ;

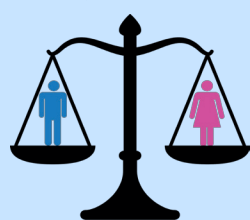
Chez l'homme

Recommandations d'Hygiène de vie :

- hygiène des sous-vêtements pour prévenir les mycoses;
- choix de la partenaire, fidélité ;
- consultation spécialisée en cas d'infertilité du couple ou d'infections sexuellement transmissibles.

Adoption d'une méthode contraceptive :

- Centres dédiés ;
- Problèmes de paternité (s'adresser au personnel médical).



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE

SYNTHESE

Comprendre les notions de base en santé sexuelle et reproductive est importante afin de trouver un équilibre entre les exigences des conditions de travail (rigueur et disponibilité) et les contraintes de la vie familiale (présence et obligations).

Les connaissances en Santé Sexuelle et Reproductive (SSR) permettent de :

- Participer à l'intégration du genre dans notre armée en renforçant la prise de conscience du personnel militaire féminin.
- Mieux comprendre les moyens de prévention des violences / discriminations basées sur le genre liées à la vie sexuelle et reproductive.
- Trouver un équilibre entre la Santé sexuelle et reproductive et la carrière militaire en tenant compte de l'aspect genre.



MOTIVER S'ENGAGER ET POUR LE GENRE



OCTOBRE ROSE ET NOVEMBRE BLEU DANS LES ARMÉES

Dentiste-colonel (F) Khadessa SY
Cheffe de la Division genre de l'EMGA

Le cancer du sein reste la première cause mondiale de mortalité par cancer chez les femmes. Quant au cancer du col de l'utérus, on lui impute 270 000 décès par an dont 75% surviennent dans les pays en développement ; alors qu'il fait partie des cancers évitables (Sources : Organisation Mondiale de la Santé).

Ainsi, la prévention et le dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus sont mis au premier plan au mois d'Octobre depuis 1994. Le désormais Octobre rose est devenu un rendez-vous annuel de mobilisation internationale et nationale grâce à un nombre d'acteurs de plus en plus engagés dans la lutte contre les cancers féminins. En effet, durant cette période, toutes les entités contribuant à la lutte contre le cancer s'activent davantage et intensifient les messages de sensibilisation et les actions de prévention à travers des campagnes d'information et de dépistage à l'attention de la population générale.

Les Armées marquent également de leurs empreintes Octobre rose en menant des activités dont l'impact est certain sur la prise de conscience des femmes militaires et des familles (épouses, filles adultes) de militaires quant à la prévention de ces pathologies chroniques invalidantes. Depuis 2020, les Armées participent à la campagne de prévention et de lutte contre les cancers du sein et du col de l'utérus durant Octobre Rose conformément au plan d'action de la division genre. Cette participation se traduit par l'organisation par la Direction du Service de Santé des Armées de journées de sensibilisation et dépistage de ces cancers au profit des femmes militaires et des familles militaires (épouses et filles si critères d'inclusion remplis).

En rappelant que le Service de Santé des Armées (SSA), dans le cadre de sa mission, a déjà intégré le dépistage du col de l'utérus dans les visites systématiques aux personnels féminins militaires. De plus, la Ligue sénégalaise contre le Cancer (LISCA) prend en charge dans son programme toutes les femmes consultantes et/ou sous traitement anti-cancéreux y compris celles militaires et les familles de militaires. Par conséquent, les femmes militaires et de militaires disposent de structures régulières de prévention et de traitement du cancer du sein et du col de l'utérus.

Sous le registre de l'approche genre, il est constaté que cette campagne d'Octobre rose des Armées initiée par la division genre cible exclusivement les femmes ; ainsi dans un souci d'équité, cette division a sollicité auprès du commandement l'autorisation d'organiser une activité dédiée à la gente militaire

masculine. Au fil des échanges avec des spécialistes du domaine sur les éventuelles stratégies à adopter, celle d'organiser une ou deux journées de sensibilisation et de dépistage de cancer de la prostate au profit des hommes militaires durant le mois de Novembre a été optée.

Dans cette perspective, quelques rappels épidémiologiques et contextuels sur ce problème de santé sont nécessaires :

Le cancer de la prostate est le premier cancer de l'homme après 45 ans chez les sujets mélanodermes. Il continue d'être découvert à des stades avancés malgré l'usage du PSA (l'antigène spécifique de la prostate). Aucun moyen de prévention de ce cancer n'a été rapporté à ce jour et opportunément la visite systématique comme toute politique de santé publique, a été instaurée pour la détection précoce et la prise en charge d'affections pouvant être handicapantes ou mortelles pour une population bien ciblée. En spécialité urologique, il est observé ces cinq dernières années des cancers localement avancés de la prostate chez des militaires en activité ou dans l'année qui suit leur retraite, selon un urologue du service de santé des Armées.

Selon le spécialiste, « certes le métier de militaire n'est pas un facteur de risque de cancer de la prostate (premier cancer observé chez l'homme à partir de 50 ans) mais la gravité d'un cancer localement avancé pourrait être imputable au service. Actuellement tout ce qu'il faut pour la détection précoce de cette maladie et son traitement radical existe dans le service de santé des armées ». Or la détection précoce permet de guérir les malades avec des coûts moindres comparés aux coûts exorbitants sans espoir de guérison du traitement des formes avancées. Il reste toutefois à mettre en place une stratégie pouvant permettre d'arriver à *zéro cancer avancé* de la prostate dans les armées.

Ainsi, l'organisation d'une journée « Novembre Bleu » dédié au dépistage du cancer de la prostate au profit des personnels militaires masculins par le Service de Santé des Armées à travers toutes les zones permettra non seulement dépister une importante cohorte de militaires dont certains pourront bénéficier d'un suivi personnalisé, premier pas vers la mise en œuvre de la stratégie 0 cancer avancé de la prostate dans les armées mais également de prendre en compte l'approche genre.

Les deux articles qui vont suivre sont des contributions de deux spécialistes du Service de Santé des Armées qui font un point sur respectivement les cancers du sein et de la prostate dans un but information et de sensibilisation des militaires hommes et femmes sur ces problèmes de santé.



Professeur des Universités Gynécologue, Obstétricien, Sénologue
Maternité Hôpital Militaire de Ouakam

CLIN D'ŒIL SUR LES CANCERS DU SEIN AU SENEGAL

Ce « clin d'œil » est une analyse situationnelle sur les avancés et écueils contextuels qui marquent encore l'épidémiologie et la prise en charge holistique des cancers du sein au Sénégal.



Octobre rose organisé par les Armées en 2020 au CMG de Yeumbeul

L'ampleur des cancers du sein

Estimé à plus de deux millions de nouveaux cas par année, le cancer du sein est le premier cancer de la femme dans le monde. Aussi, il fait partie des cancers les plus graves avec une mortalité non négligeable estimée à plus de 600000 décès par année dans le monde; sur 100 femmes qui meurent d'un cancer, 25 sont atteintes de cancer du sein [1]. Dans la plupart des pays en développement, ce cancer est placé au deuxième rang des cancers de la femme après celui du col avec une incidence et une mortalité, sans cesse croissantes [3]. Au Sénégal les chiffres hospitaliers placent ce cancer au premier rang des cancers féminins avec une incidence de plus de 2000 nouveaux cas par année, il représente plus de 48% des cancers féminins suivis dans nos hôpitaux.

Les risques de cancer du sein

Il n'est pas encore établi de relation de cause à effet dans le cancer du sein autrement dit aucune cause n'est aujourd'hui clairement identifiée dans la genèse des cancers du sein. Toutefois des facteurs de risque sont bien déterminés comme les facteurs génétiques (5 à 10%) classés comme haut risque où on retrouve les cancers familiaux, les mutations BRCA 1 et 2, mutations P53, etc.. Parmi ces facteurs génétiques les liens avec les

cancers de la prostate, du colon, entre autres, sont établis dans le cadre de syndromes cliniques bien connus.

A côté des facteurs génétiques, on incrimine les situations d'exposition prolongée aux œstrogènes comme la puberté précoce (avant 10 ans), la ménopause tardive (après 55 ans), le traitement hormonal de la ménopause, la contraception prolongée pratiquée en dehors de la planification familiale.

De hauts facteurs sont liés au sein lui-même (lésions précancéreuses, antécédents de cancer du sein)

D'autres facteurs moins pénétrants sont d'ordre environnemental (irradiations, pesticides, pollution) ou liés au mode de vie (sédentarité, alimentation, obésité) ou à la vie génitale (absence ou retard de grossesse à terme, absence d'allaitement maternel ...)

Les signes du cancer du sein

Le cancer du sein peut rester très longtemps inapparent sans signes ; ce qui justifie d'ailleurs l'impératif du dépistage. Toutefois il peut apparaître sous forme de boule au sein, d'écoulement mamelonnaire, de modifications de la peau de sein, voire d'ulcération et de grosse adénopathie au creux axillaire dans les stades avancés. Les meilleurs moments du diagnostic

sont au stade de maladie inapparente où des examens comme la mammographie (tous les 2 ans à partir de 40 ans) découvrent le cancer sous forme de petite « tache » étoilée. Dans tous les cas, c'est le prélèvement qu'on appelle biopsie qui permet de poser le diagnostic et de mieux caractériser le cancer.

Une fois le diagnostic posé, une batterie d'examen complémentaires de radiologie et de biologie est demandée dans le but d'évaluer l'étendue de la maladie et l'état de la patiente avant d'aborder le traitement. Dans bon nombre de pays en développement comme le Sénégal, les cancers du sein sont encore diagnostiqués à des stades très avancés dans 75% des cas du fait de l'absence de programme de dépistage national et d'un faible recours à l'autopalpation (29%). Dans les diagnostics tardifs, les explorations sont en général très coûteuses et très retardées du fait de l'inaccessibilité financière et géographique d'outils comme le scanner, l'IRM, la scintigraphie...

Existent-ils des traitements ?

Oui, le cancer du sein fait partie des cancers dits guérissables ; à la seule condition de le découvrir assez précocement aux stades où il est encore limité au sein. Dans de nombreux pays développés, réduire la mortalité liée à ce cancer est un défi majeur de santé publique [2] et ils y arrivent par le biais du dépistage car la prévention primaire reste illusoire. Par contre, à l'heure où les thérapies innovantes se multiplient dans le cancer du sein, des pays moins nantis comme le Sénégal accusent encore un retard considérable dans la prise en charge globale de ce type de cancer. Au Sénégal, même si la prise en charge des cancers du sein est actuellement bien codifiée, les résultats en terme de survie et de morbidité sont encore médiocres vu les retards diagnostiques et les traitements mutilants, parfois onéreux et mal tolérés, devenus nécessaires.

Malgré les efforts considérables consentis par l'état du Sénégal assurant la gratuité des médicaments de chimiothérapie ; la prise en charge du cancer du sein reste difficile du fait de la répartition territoriale inéquitable des centres de chimiothérapie et de radiothérapie ; sans compter la rareté des spécialistes de ce domaine (anatomopathologistes, oncologues, sénologues ...)

Les défis au Sénégal

Pour les cancers du sein avancés (comme c'est souvent le cas), les défis qui restent à relever résident dans l'érection de centres de soins palliatifs et le renforcement de l'approche pluridisciplinaire pour améliorer la qualité de vie et l'accompagnement psychologique des malades en fin de vie. En revanche, pour les cancers moins avancés voire infracliniques donc potentiellement guérissables, les défis restent immenses car il s'agira de les dépister, de bien les localiser et les diagnostiquer aussitôt (biopsie écho-guidée ou stéréotaxie) mais également de les opérer de façon précise et entière (repérage préopératoire,

exérèse et contrôle in sano des marges par radiographie de pièce opératoire) tout en limitant les complications comme celles du curage classique (avec plus de biopsie du ganglion sentinelle). Il s'agit là autant d'objectifs auxquels nos structures de santé ne sont pas toujours préparées. D'ici la mise en place de ces artifices de prise en charge de qualité, il faut limiter les « pertes de chance » en faisant recours aux techniques de dépistage radiologiques et surtout cliniques comme l'autopalpation des seins recommandée tous les mois ou après les règles, chez toutes les femmes de plus de 25 ans. Dans le cadre de programme de lutte cohérent et concerté, comme qui dirait un « plan cancer Sénégal », l'essentiel des écueils pourrait être efficacement réduits par l'implication des praticiens, de la Ligue Sénégalaise de lutte contre le cancer (LISCA), des partenaires publics comme privés ; tous dans le même sens pour optimiser les efforts des uns et des autres.

« Tous unis contre le cancer, nous vaincrons ».

Références

1. *Global cancer observatory* <https://gco.iarc.fr/today/online>
2. *Amsalhem P, Etessami R, Morère J-F.* Epidémiologie, facteurs de risque, dépistage. Part of the series Oncologie pratique. 2007; P 11-22.
3. *Serigne Modou Kane Gueye et al.* Problématique de la prise en charge des cancers du sein au Sénégal. The Pan African Medical Journal - ISSN 1937-8688. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/2.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. Google Scholar
4. *Parkin DM, Bray F, Ferlay J, Pisani P.* Global cancer statistics, 200 CA. CANCER J CLIN. 2005;55(2):74- 108. PubMed | Google Scholar
5. *Gueye SMK, Bawa KDD, Ba MG, Mendes V, Toure CT, Moreau JC.* [Breast cancer screening in Dakar: knowledge and practice of breast self examination among a female population in Senegal]. Rev Médicale Brux. 2009 APR;30(2):77- 82. PubMed | Google Scholar





Le cancer de la prostate au Sénégal : ce qu'il faut savoir



Médecin colonel Babacar DIAO

Agrégé d'Urologie-Andrologie (CAMES 2010)

Professeur Titulaire des Universités (CAMES 2014)

Chef du Service d'Urologie-Andrologie à l'Hôpital militaire de Ouakam (HMO)

Chef du Département de Chirurgie et Spécialités Chirurgicales FMPO-UCAD

Le cancer de la prostate est le premier cancer de l'homme après 50 ans. Il continue d'être découvert à des stades avancés dans notre pratique malgré l'usage de l'Antigène spécifique de la prostate (PSA) au Sénégal depuis deux décennies. Pour les rares cas de cancer de la prostate, diagnostiqués à un stade localisé, les deux tiers sont des cancers à haut risque de récurrence après un traitement local (prostatectomie radicale ou radiothérapie). Ce constat met en exergue la place prépondérante de l'hormonothérapie (réalisée par une castration chirurgicale ou chimique) dans la prise en charge des patients atteints de cancer de la prostate au Sénégal.

Certes une migration de stade vers les formes localisées ou localement avancées est de plus en plus observée mais la vitesse de cette modification du profil clinique est en deçà de nos attentes. En effet, le dosage du PSA se fait au Sénégal depuis deux décennies et c'est ce temps qu'il a fallu aux occidentaux pour passer de 90% de cancers métastasés à 90% de cancers localisés avec le même outil diagnostic (le dosage du PSA).

Le cancer de la prostate est la première cause de décès par cancer dans les services d'urologie du Sénégal (50,9% des décès par cancer uro-génital). La mortalité est élevée

dans notre pratique pour les patients ayant un cancer métastasé comme le confirment les données sur la survie, observées dans nos travaux à Le Dantec et à HMO. La médiane de survie globale (temps au bout duquel 50% des patients décèdent) était de 16 mois (IC de 95% ; 12,9-19,1).

Ainsi, une amélioration de la survie spécifique (réduction du nombre de décès lié au cancer de la prostate ou à une complication d'un traitement du cancer de la prostate) demeure un véritable challenge pour les urologues sénégalais.

Si la compréhension de ce texte vous paraît difficile, essayez de trouver des réponses aux questions suivantes :

Q1. Qu'est-ce que la prostate ?

Q2. Quels sont les facteurs de risque du cancer de la prostate ?

Q3. Peut-on prévenir le cancer de la prostate ?

Q4. Pourquoi et quand devons-nous faire la détection précoce ?

Q4. Quels sont les outils pour la détection précoce ?

Q5. Peut-on guérir du cancer de la prostate au Sénégal ?



Réponses

R1. La prostate est une glande génitale masculine, située au carrefour des voies urinaires et génitales. Donc tous les hommes ont une prostate. Il s'agit d'un organe qui peut être le siège d'une tumeur bénigne (Hypertrophie bénigne de la prostate), d'un cancer ou d'une infection (Prostatite).

R2. Trois facteurs de risques sont identifiés avec des niveaux de preuve scientifique solide : l'âge (le risque augmente avec l'âge), l'origine ethnique (les africains, afro-américains et antillais ont un risque génétique plus élevé), le risque familial (cancer de la prostate chez des apparentés de premier ou deuxième degré, cancer du sein dans la famille).

R3. A l'heure actuelle, il n'y a aucun moyen de prévention du cancer de la prostate. La seule recommandation est la détection précoce.

R4. La détection précoce est pertinente car c'est à ce stade que le patient peut être guéri du cancer. En outre le traitement est moins coûteux. Cette détection précoce est recommandée chez les hommes ayant une espérance de vie supérieure à 10 ans. Un homme qui n'a pas de cancer de la prostate à 75 ans n'a plus besoin de se faire dépister. Cela est dû au fait que le cancer de la prostate évolue en moyenne pendant 10 ans avant le décès du patient. Ainsi un patient de cet âge a plus de chance de décéder avec son cancer que de son cancer. Pour les africains, les afro-américains et les antillais, la détection précoce est recommandée à partir de 45 ans car ils ont des gènes qui les exposent plus au cancer de la prostate, comparés aux caucasiens et aux asiatiques.

R5. Les outils de la détection précoce sont : le toucher rectal, le dosage de l'antigène spécifique (PSA) de la prostate et la biopsie prostatique. Ces outils sont à la portée de toutes les structures sanitaires du Sénégal.

R6. Depuis la réalisation de la première prostatectomie radicale au Sénégal en 2002 par le Professeur Baye Assane DIAGNE à Le Dantec, des centaines de patients ont été guéris de ce cancer. Au Sénégal et dans la sous-région, HMO est devenu le centre de référence pour la chirurgie du cancer de la prostate. La pratique cette chirurgie y est devenue une routine.



Prostatectomie radicale



Médecin-Commandant (F) Yaye Fatou Oumar GAYE
Gynécologue-obstétricienne Hôpital Principal de Dakar
Spécialiste en violences sexuelles
Point focal genre du service de santé des Armées

Violences sexuelles dans les Armées

Les violences sexuelles désignent les actes à caractère sexuel commis sur autrui en usant de la force ou de la coercition. Elles englobent le viol, les attouchements et le harcèlement. Graves atteintes aux droits fondamentaux, les violences sexuelles constituent un drame d'envergure mondiale n'épargnant aucun tissu social ou institution. La Grande muette n'est pas en marge de ce fléau à prévalence galopante qui entache son intégrité et sa réputation. Les violences sexuelles se heurtent le plus souvent au patriarcat, à la culture du viol, aux multiples tabous et à la stigmatisation. La hiérarchie militaire, la peur de représailles et les doutes sur la confidentialité renforcent l'omerta dans les forces armées. Ce phénomène souvent banalisé ou étouffé peut avoir des répercussions dramatiques, de gravité largement sous-estimée, sur la santé mentale, physique, sociale et professionnelle des militaires. En outre, il compromet la cohésion, la discipline et l'efficacité opérationnelle des forces armées. Ainsi la prévention de ces abus et la prise en charge des victimes constituent une priorité nécessitant un engagement ferme de la part de la hiérarchie militaire.

Les violences sexuelles sont-elles fréquentes dans les Armées ?

La prévalence des agressions sexuelles est largement sous-estimée voire méconnue du fait de l'environnement fermé et hiérarchisé et la culture militaire souvent dominée par des normes masculines. Ces dernières contribuent à la tolérance des comportements abusifs et peuvent rendre difficile la dénonciation.

Cependant, ces dernières années plusieurs scandales ont défrayé la chronique, faisant la une de nombreux médias occidentaux. En réponse, des enquêtes d'évaluation ont été lancées par plusieurs armées. Le Sénégal à l'instar des autres pays de la sous-région ne dispose pas de données. Les violences sexuelles découlent souvent des dérives de la formation et des bizutages, de l'usage inapproprié du règlement, de l'abus de pouvoir de certains militaires usant de leur grade ou position pour faire chanter leurs victimes. Les moyens de chantage restent essentiellement la promotion, l'avancement, le réengagement, le poste d'affectation et la zone d'affectation. Les victimes peuvent être de tout corps, tout grade sans distinction de sexe. En effet les hommes peuvent bel et bien être victimes. Cependant les normes de masculinité entraînent une honte chez les hommes victimes, ce qui les dissuade à signaler les abus.

Quelles sont les répercussions de ces violences ?

Les conséquences des violences sexuelles dans les armées sont profondes. Elles affectent à la fois les victimes et l'institution militaire. Les victimes sont touchées dans leur corps, leur esprit et leur âme. Elles auront tout au long de leur existence à faire face aux conséquences physiques, psychologiques, sociales mais aussi professionnelles des violences subies. Le spectre de l'impact sur la santé mentale est large. Les victimes peuvent souffrir de stress post-traumatique (PTSD), de flash-back, d'anxiété, de dépression, de pensées et comportements suicidaires, d'addiction (drogue, alcool, tabac), de troubles du sommeil et de



l'alimentation, de conduites dissociatives à type de mise en danger de sa personne.

Les violences sexuelles peuvent entraîner des blessures physiques et des infections sexuellement transmissibles. Les victimes peuvent également faire face à des grossesses non désirées et ses corollaires notamment les avortements clandestins, ce qui peut avoir des implications médicales et sociales importantes. De même, plusieurs pathologies aussi graves les unes que les autres peuvent découler de violences sexuelles à savoir l'infection à VIH, les cancers, les maladies auto-immunes, les maladies cardiovasculaires et endocriniennes.

Sur le plan social, le sentiment de déshonneur, la culpabilité, la honte et l'emprise emmurent les victimes dans leur silence et les isolent. En outre, les victimes peuvent voir leur carrière militaire affectée, avec des possibilités de promotion réduites et des difficultés à continuer à servir dans un environnement où elles ont été traumatisées. L'estime en soi et la confiance en l'institution peuvent être gravement ébranlées, affectant la performance et l'engagement professionnel.

L'institution militaire paie également un lourd tribut. Les violences sexuelles peuvent altérer la cohésion, pilier essentiel des armées, en créant un climat de méfiance et de division au sein des unités, affectant ainsi l'efficacité opérationnelle. La tolérance des comportements abusifs peut entraîner une érosion de la discipline et des normes de conduite au sein des forces armées. Les tentatives d'étouffement, la banalisation et l'absence d'écoute attentive font recourir certaines victimes à d'autres voies de dénonciation à savoir les médias et les réseaux sociaux. Ces scandales de violences sexuelles peuvent gravement nuire à la réputation de l'armée et à la confiance du public en l'institution militaire. Enfin les violences sexuelles peuvent entraîner des conséquences judiciaires mais également des répercussions financières à type d'indemnisation des victimes.

Quelle prise en charge pour les victimes ?

La prise en charge des victimes de violences sexuelles dans les armées nécessite une approche globale et coordonnée pour assurer un soutien efficace. La libération de la parole constitue le premier palier de la prise en charge. Il s'agit d'une étape cruciale qui nécessite un accueil bienveillant par un professionnel capable d'une écoute dénouée de jugement, dans un environnement respectant l'intimité et la confidentialité, afin de permettre

aux victimes de s'exprimer librement sans tabou. Le médecin militaire et son équipe restent les personnes les mieux indiquées. Pour réduire le risque de grossesse et de contamination par les infections sexuellement transmissibles, notamment le VIH et l'hépatite B, un accès rapide, sans entrave à des soins de santé de qualité dans les 72 heures qui suivent l'agression est essentiel. Au décours de l'entretien et de l'examen physique, un certificat médical, preuve judiciaire, devra être établi. La prise en charge doit être holistique intégrant un accompagnement psychologique afin d'amoindrir voire prévenir les complications psychiques du traumatisme. Cependant, il faut savoir que les victimes ont surtout besoin d'être reconnues en tant que victime, de se sentir soutenues et d'évoluer dans un environnement de travail respectueux leur permettant de poursuivre leur carrière sans stigma, ni crainte de représailles. La prise en charge des violences sexuelles dans les armées est également primordiale afin de maintenir l'intégrité et la réputation des institutions militaires. La transparence et la responsabilité dans la gestion des cas de violences sexuelles renforcent la confiance du public et des militaires en l'institution. La sanction impartiale, sans aucune discrimination des comportements abusifs maintient la discipline et la cohésion, garants de l'efficacité opérationnelle.

Comment prévenir les violences sexuelles ?

Pour lutter efficacement contre ce fléau, il est essentiel pour la hiérarchie militaire d'adopter une politique de tolérance zéro, de renforcer les programmes de formation et de sensibilisation axés sur la reconnaissance, la prévention et la prise en charge des violences sexuelles. Tous les maillons de la prise en charge multidisciplinaire doivent être formés à savoir les médecins, les psychologues, les infirmiers, les enquêteurs et les membres de la justice militaire. L'objectif est de créer un environnement où les victimes se sentent en sécurité pour dénoncer les abus, bénéficier d'une prise en charge médicopsychologique adéquate. L'armée doit infliger des sanctions exemplaires aux auteurs de violences sexuelles. Elle doit également garantir l'anonymat et la protection des victimes contre les représailles, ce qui implique des systèmes de signalement infaillibles avec des procédures simplifiées et sécurisées afin d'encourager les victimes à se manifester. Enfin des mécanismes de suivi doivent être mis en place pour évaluer l'efficacité des mesures prises et ajuster les stratégies en conséquences.



ETAT-MAJOR GENERAL DES ARMEES
DIVISION GENRE

DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE



Motiver et s'engager pour le genre

INTRODUCTION

Avec l'intégration du personnel féminin, certaines valeurs militaires, qui ont longtemps mis en avant les performances physiques guerrières incarnant la virilité de la toute-puissance masculine (Diambar, Goor fit) se retrouvent remises en cause.

Cette situation peut impacter négativement sur la vision genre de l'Etat-major général des Armées, en l'occurrence l'égalité de traitement et de commandement et aboutir à des discriminations ou des violences basées sur le genre.

LES DISCRIMINATIONS

Une discrimination est le fait de faire une distinction, de favoriser positivement ou négativement une personne sur la base d'un motif tel que le sexe, l'âge, la religion ou encore l'état de santé.

Elle peut entraîner :

- Compétition, rivalité;
- Surprotection, Paternalisme, jeux de séduction ;
- Subjectivité et préjugés prennent le pas sur l'objectivité et le juste milieu.

Motiver et s'engager pour le genre

DISCRIMINATIONS "INSTITUTIONNELLES"

FEMMES

Quota parfois limitatif

Postes sédentaires

Compétences sous-employées

Flexibilité

Promotion de leadership

Frustrations

HOMMES

Population importante (opérationnel)

Spécialités "chasse gardée"

Sur-emploi en zone opérationnelle, gardes de nuit

Vécu d'injustice

Frustrations

Frustrations

DISCRIMINATIONS INDIVIDUELLES

Caractéristiques

Relations d'intérêt ou affective
Insidieuses, sournoises
Difficilement justifiables

Impact négatif dans l'esprit d'équipe et la cohésion du groupe

Cause de maltraitance et harcèlement moral sur d'autres collègues

Victimes :
Tout subordonné peut être victime, mais surtout MDR, sous-officiers

Comment faire face

Identifier des mesures discriminatoires :
-sanctions inappropriées,
-évaluation défavorable

S'appuyer sur le Règlement de Discipline Général des Armées

Recourir à une personne ressource

Motiver et s'engager pour le genre

HARCELEMENT MORAL

Milieu Civil

Insultes, critiques, Isolement, mis au placard, intimidations, discrédits, sanctions injustifiées envers le salarié, conditions de travail dégradantes pour le salarié...

Voies de recours : médiation, action pénale

Obstacle : honte de la victime, silence des collègues

Milieu Militaire

Dérives dans la formation?

Dérapages pendant le bahutage-bizutage

Usage inapproprié du règlement,

Voies de recours : RDG ? signalement par CR ? Guide formalisé ? contacter la DPSA ?

Obstacle : Risque de banalisation, loi du silence

HARCELEMENT SEXUEL

- ◆ Il s'agit de l'abus par une personne, à des fins sexuelles, de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.
- ◆ Le harcèlement sexuel consiste à donner des ordres, proférer des menaces ou imposer des contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.
- ◆ Le harcèlement sexuel est puni par l'article 319 bis du code pénal de l'emprisonnement de six mois à trois ans, le maximum de l'emprisonnement devenant obligatoire lorsque la victime est âgée de moins de seize ans aux termes du dernier alinéa dudit article de loi.
- Loi du silence+++
- ◆ Mesures : Accompagnement psychologique, mutation

Motiver et s'engager pour le genre



EXEMPLES

- ◆ De propos sexistes à des propositions indécentes
- ◆ Attitudes suggestives, intimes : frôlements, caresses furtives,
- ◆ Le harceleur se débrouille pour voir sa victime seule sans témoins
- ◆ Chantage pour le réengagement, la promotion

Motiver et s'engager pour le genre

ABUS SEXUEL/VIOL

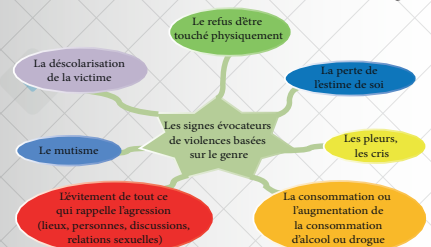
Le viol est défini juridiquement par l'article 320 du code pénal comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.

- ◆ La victime a besoin de prise en charge multidisciplinaire : gynécologie, soutien psychologique, accompagnement social et éventuellement juridique
- ◆ Importance de la confidentialité
- ◆ Attitude souvent hostile et culpabilisante de son entourage professionnel
- ◆ Tendance à "étouffer le problème"

Les signes évocateurs de violences basées sur le genre

Les signes évocateurs de violences basées sur le genre

Certains signes peuvent alerter l'entourage sur les potentielles victimes de violences basées sur le genre.



Conclusion

- ◆ La VBG est par définition une violence entre les hommes et les femmes.
- ◆ La femme est généralement victime parce qu'elle est femme bien que certains hommes puissent être victimes de VBG.
- ◆ LA VBG est une violation grave des droits humains. Elle représente l'une des pires manifestations de la discrimination entre les sexes.



Logigramme pour les violences basées sur le genre

Un militaire est en face d'un cas de violence



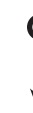
En parler au point focal genre /IPSA/Assistante sociale



Rassurer, soutenir la victime et la sensibiliser sur la nécessité de rendre compte au commandement pour une prise de mesure et/ou un soutien moral ou médical



Investigations effectuées par l'IPSA pour vérifier les faits en collaboration avec le chef de formation



Les faits sont avérés



OUI



l'auteur(e) fera l'objet de sanction disciplinaires et/ou pénales selon la gravité des faits, il sera également inscrit dans la mémoire des atteintes



OUI



Punir l'imposteur

Proposition de logigramme pour les problèmes liés au genre

Manquement ou des discriminations liés au genre



En parler au point focal genre/IPSA/ Assistante sociale



CR au chef de formation



Le chef peut résoudre le cas



OUI



Prise de mesures adéquates



OUI



Transmission au niveau supérieur jusqu'à la résolution du cas ou jusqu'à l'Etat-major



Prise de mesures adéquates



Vision genre dans les Armées

Offrir un épanouissement optimal aux hommes et aux femmes militaires au sein des Forces armées, par l'équité et l'égalité dans leur traitement et commandement, leur permettant d'apporter le meilleur d'eux-mêmes/ d'elles-mêmes, participant à renforcer ainsi l'efficacité opérationnelle.