



Ministère des Forces Armées



État-major général des Armées



Division genre

# RAPPORT FINAL

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES OBSTACLES À  
LA PARTICIPATION DES FEMMES DES ARMÉES DU  
SÉNÉGAL AUX OPÉRATIONS DE PAIX (MOWIP)

2023-2024

Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie

## Préface du CEMGA

Dans mon adresse bimestrielle N°4 du 29 février 2024, publiée en prélude de la célébration de la Journée internationale de la Femme, je magnifiais le rôle éminemment important joué, depuis plusieurs décennies, par les personnels féminins dans la bonne marche de notre institution. La nécessité pour les Armées de tirer profit de leurs compétences ainsi que le respect du principe d'inclusion qui a toujours guidé la politique de gestion des ressources humaines justifient l'attention particulière accordée à la dimension genre.

A ce titre, plusieurs jalons ont été posés et la nomination d'un officier général féminin en février 2023 en est une brillante manifestation.

Dans la poursuite de la dynamique d'amélioration de leur intégration déjà enclenchée, l'Etat-major général des Armées (EMGA) a vivement encouragé et soutenu l'enquête menée par l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) sur l'ensemble du territoire national avec l'appui du Fonds de l'Initiative Elsie et sous l'égide du Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité (CHEDS).

L'objectif visé était d'identifier les obstacles à la participation significative des femmes dans les Opérations de Paix et subsequently, de proposer des mesures permettant de tendre vers le quota de 15 % de femmes servant dans les contingents militaires et de 25 % d'observateurs militaires et d'officiers d'état-major féminins, fixé par les Nations Unies à l'horizon 2028.

Cette étude est menée suivant la méthodologie MOWIP (Mesurer les Opportunités pour la Participation des Femmes dans les Opérations de Paix) du Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité (DCAF), dont la phase pilote développée en 2020-2021, a vu la participation active du Sénégal.

Assurément, pour atteindre un niveau de représentation des femmes dans les contingents à la hauteur des objectifs affichés, les conclusions du présent rapport commandent de s'engager individuellement dans une introspection constructive afin que s'opère un réel changement de mentalité à tous les niveaux.

En outre, l'appropriation des recommandations qui y sont formulées requiert de la part des Grands commandements et services (GCS), une attention particulière pour une meilleure compréhension de la prise en compte du genre dans ses aspects institutionnels et opérationnels.

Indubitablement, les résultats obtenus de cette analyse scientifique permettront à l'EMGA de tirer les conclusions et de formuler des recommandations visant à poursuivre les efforts jusque-là consentis dans la prise en compte du genre et, in fine, assurer une pleine participation des femmes à tous les processus de paix conformément aux prescriptions des instruments nationaux et internationaux.

## **Remerciements**

Cette étude, commanditée par l'État-major général des Armées (EMGA) du Sénégal avec le soutien financier du Fonds de l'Initiative Elsie, a été réalisée par le Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité (CHEDS) et l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).

Avant tout, nous voudrions remercier le Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité (CHEDS). Le leadership de son Directeur général, le Général de brigade Jean DIEME ainsi que l'engagement des différentes Directrices (Docteur Christiane AGBOTON et Madame Coumbel KA) qui se sont succédé à la tête de la Direction des Programmes spéciaux (DPS) ont été déterminants dans la réussite de ce projet.

C'est le lieu de magnifier les efforts de tous les membres de l'équipe de projet pour son aboutissement. Nous citons la dentiste-colonel Khadessa SY, Cheffe de la Division genre des Armées, la capitaine Aminata BARRO, le capitaine Babacar COBAR et le Capitaine Saye Gouro DIOP, rédacteurs qui se sont succédé à la Division genre, à Monsieur Lipolou KAGBARA, Superviseur en second à la DPS, à Madame Awa Aïcha DIOP WADE, Chargée du projet, au Docteur Ndèye Amy NDIAYE, Chercheure principale, à Madame Christine FAYE, Assistante du Projet et à tous les membres du Groupe de travail.

Ce document a été produit avec le concours de l'équipe de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) notamment : Messieurs Abdoulaye BA, Comptable financier et Talla Awa DIOP, Ingénieur des travaux statistiques.

Nous apprécions également, le soutien de l'ensemble des zones, divisions et services des Armées qui nous ont facilité l'élaboration du présent document et ont appuyé la diligence des enquêtes.

Nous exprimons notre profonde gratitude au Centre de Genève pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité (DCAF) qui, à travers son service d'assistance (helpdesk), a apporté son soutien et ses conseils techniques.

Le rapport s'appuie sur la Méthodologie d'Évaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix (MOWIP) élaborée par le DCAF et le Cornell GSS Lab.

## **Avis de non-responsabilité**

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des auteur(e)s sur la base des meilleures informations disponibles. Elles ne reflètent pas nécessairement les opinions de l'EMGA, du CHEDS, de l'ANSD, du Fonds de l'Initiative Elsie, de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ou des organisations qui lui sont affiliées.

Les Armées du Sénégal ont apporté les corrections et clarifications nécessaires lors d'un atelier de validation. Le présent rapport a été validé par les Armées du Sénégal et tient compte des remarques et des éclairages apportés par un groupe représentatif des Armées du Sénégal.

## Table des matières

Préface du CEMGA .....	2
Remerciements .....	3
Avis de non-responsabilité .....	4
Liste d'abréviations et d'acronymes.....	7
Liste des tableaux .....	8
Liste des graphiques.....	11
1. Résumé exécutif .....	12
a. Meilleures bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs .....	14
b. Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU ..	15
c. Principales recommandations pour surmonter les obstacles .....	16
2. Introduction générale .....	18
a. Justification du choix du Sénégal .....	18
b. L'Etat-major général des Armées : Profil et caractéristiques nationales .....	19
c. Contribution du Sénégal aux Opérations de Paix de l'ONU.....	20
3. Méthodologie .....	22
a. Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP .....	22
b. Les institutions associées au projet.....	25
□ L'institution nationale partenaire : CHEDS.....	25
□ L'institution nationale de recherche : ANSD.....	27
c. L'équipe de recherche.....	28
d. Mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au sein des Armées sénégalaises.....	29
4. Les dix domaines qui déterminent la participation des femmes aux Opérations de Paix au sein des Armées .....	35
5. Résultats de l'évaluation MOWIP .....	38
5.1 Thème sur la population éligible .....	39
i. Bonnes pratiques/opportunités.....	39
ii. Principaux obstacles .....	41
5.2 Thème sur les critères de déploiement.....	45
i. Bonnes pratiques /Opportunités .....	45
ii. Principaux obstacles .....	47
5.3 Thème sur la sélection pour le déploiement.....	51
i. Bonnes pratiques /Opportunités .....	51

ii.	Principaux obstacles .....	52
5.4	Thème sur les contraintes domestiques.....	59
i.	Bonnes pratiques /Opportunités .....	59
ii.	Principaux obstacles .....	65
5.5	Thème sur les infrastructures des Opérations de Paix.....	67
i.	Bonnes pratiques/Opportunités .....	67
ii.	Principaux obstacles .....	.71
5.6	Thème sur les expériences dans les Opérations de Paix.....	75
i.	Bonnes pratiques /Opportunités .....	75
ii.	Principaux obstacles .....	.78
5.7	Thème sur l'avancement professionnel.....	81
i.	Bonnes pratiques/Opportunités .....	.81
ii.	Principaux obstacles .....	.83
5.8	Thème sur le leadership en cascade.....	.85
i.	Bonnes pratiques/Opportunités .....	.85
ii.	Principaux obstacles .....	.88
5.9	Thème sur les rôles basés sur le genre.....	.90
i.	Bonnes pratiques/Opportunités .....	.90
ii.	Principaux obstacles .....	.91
5.10	Thème sur l'exclusion sociale.....	.94
i.	Bonnes pratiques .....	.94
ii.	Principaux obstacles .....	.96
6.	Écarts : Perceptions des militaires des Armées enquêtés comparativement à celles des décideurs clés .....	99
5.1	Avis de militaires des Armées enquêtés .....	.99
5.2	Avis des décideurs clés interrogés (entretien) .....	100
7.	Recommandations pour exploiter les opportunités et surmonter les obstacles .....	102
6.1	Introduction .....	103
6.2	Principales recommandations visant à surmonter les obstacles .....	104
8.	Sujets à approfondir .....	112
9.	Annexes .....	114
9.1	Répartition de l'échantillon par zone militaire et unité.....	114
9.2	La liste des membres du Comité de direction et de coordination.....	116

## Liste d'abréviations et d'acronymes

<b>CEDEAO</b>	Communauté Économique Des États de l'Afrique de l'Ouest
<b>CEDEF</b>	Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
<b>CHEDS</b>	Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité
<b>CEMGA</b>	Chef d'État-major général des Armées
<b>CET</b>	Centre d'entraînement tactique
<b>CGP</b>	Cellule de Gestion de Partenariats
<b>DCAF</b>	Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité de Genève
<b>DIRPA</b>	Direction de l'Information et des Relations publiques des Armées
<b>DPO</b>	Département des Opérations de Paix
<b>EAS</b>	Exploitation et Abus sexuels
<b>FAS</b>	Femmes Africa Solidarité
<b>FII</b>	Fiche d'Information institutionnelle
<b>FPS</b>	Femmes, Paix et Sécurité
<b>IGFA</b>	Inspection générale des Forces armées
<b>MFA</b>	Ministre des Forces armées
<b>MOWIP</b>	Méthodologie d'Évaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix
<b>MINUSCA</b>	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation en Centrafrique
<b>MINUSMA</b>	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali
<b>MONUSCO</b>	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en République Démocratique du Congo
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>PAN 1325</b>	Plan d'Actions national de la Résolution 1325
<b>PSPA</b>	Programme de Soutien psychologique des Armées
<b>PFCPP</b>	Pays fournisseurs de Contingents ou de Personnel de Police
<b>PMF</b>	Personnel Militaire Féminin
<b>QRF</b>	Quick Reaction Force
<b>RCSNU</b>	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations unies
<b>SAAT</b>	Équipe d'assistance pour l'évaluation et la Sélection (« Selection Assistance and Assessment Team »)
<b>UA</b>	Union Africaine
<b>VBG</b>	Violences basées sur le Genre

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Situation sociodémographique des enquêtés selon le genre .....	32
<b>Tableau 2</b> : Répartition (%) des enquêtés selon l'âge et le nombre moyen de mois expérience dans les Armées suivant le genre et le statut de déploiement .....	33
<b>Tableau 3</b> : Répartition (%) des répondants selon la connaissance des exigences pour le déploiement suivant le type de mission.....	48
<b>Tableau 4</b> : Répartition (%) des enquêtés selon les problèmes rencontrés de retour d'une mission suivant le sexe .....	77
<b>Tableau 5</b> : Répartition (%) des enquêtés selon les problèmes rencontrés pendant leur mission.....	79
<b>Tableau 6</b> : Répartition (%) des enquêtés selon les principaux défis cités pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU suivant le sexe .....	99

## Liste des graphiques

<b>Graphique 1:</b> Contributions du Sénégal par mission et par type de personnel (au 30 Novembre 2023) .....	20
<b>Graphique 2 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon leur rang .....	24
<b>Graphique 3 :</b> Répartition de l'échantillon suivant le sexe et le statut de déploiement des enquêtés .....	31
<b>Graphique 4 :</b> Répartition (%) des enquêtés suivant le motif d'engagement dans les Armées.....	33
<b>Graphique 5 :</b> Les dix thèmes .....	37
<b>Graphique 6 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon le sexe suivant le rang.....	44
<b>Graphique 7 :</b> Répartition (%) des répondants selon la connaissance des exigences pour le déploiement suivant le sexe.....	49
<b>Graphique 8 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon leur connaissance en procédure standardisée pour le recrutement dans les opérations de paix des Nations unies suivant le sexe .....	55
<b>Graphique 9 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon leur point de vue sur le processus de sélection suivant le sexe .....	56
<b>Graphique 10 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon les congés payés suivant le sexe .....	60
<b>Graphique 11 :</b> Durée (en mois) souhaité d'une mission de l'ONU par les répondants suivant le sexe .....	63
<b>Graphique 12 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon les avantages qu'ils pensent obtenir / gagner en participant à une opération de paix suivant le sexe .....	64
<b>Graphique 13 :</b> Répartition (%) des enquêtés selon les formations reçues avant leur déploiement suivant le sexe .....	70

## 1. Résumé exécutif

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 recherche 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 pour la participation des femmes auxdites Opérations.

### ❖ 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)<sup>1</sup>.

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.

### ❖ Limites et utilisation des résultats de la recherche

L'évaluation des obstacles pour les femmes des Armées comprenait des volets de recherche qualitative et quantitative, ainsi que des recherches documentaires. Les données probantes de chaque activité de recherche ont servi à cerner, au moyen de la méthodologie MOWIP, les obstacles au déploiement du Personnel Militaire Féminin (PMF) des Armées du Sénégal dans le cadre d'opérations internationales. Les Armées pourront utiliser les résultats de cette évaluation pour prendre des mesures visant à accroître la participation des femmes militaires dans les opérations de paix des Nations unies.

<sup>1</sup> Sabrina Karim, Laura Huber, Léa Lehouck, Solène Brabant, Callum Watson et Ingrid Munch : Méthodologie MOWIP : Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix, Genève, DCAF 2020 [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP\\_Methodology\\_FRENCH\\_2.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_FRENCH_2.pdf)

Sur le plan de la méthodologie de recherche, l'évaluation a été limitée principalement par :

- (i) le manque d'informations venant de l'institution de sécurité sur l'effectif des Armées, la répartition de l'effectif par sexe et grade et l'effectif du personnel ayant participé aux opérations de paix. Ces données ne sont pas mises à la disposition de l'équipe de recherche parce qu'elles ne sont pas disponibles ou trop stratégiques pour être partagées ;
- (ii) la non-disponibilité de certaines personnalités gradées des Armées aux entretiens qualitatifs due à des conflits d'agenda. Toutefois, il y'a eu 30 décideurs clés qui ont participé aux entretiens qualitatifs.

Compte tenu de la quantité d'informations fournies par toutes les sources de données, ces limites n'ont pas empêché l'évaluation de couvrir adéquatement tous les enjeux et toutes les questions d'évaluation. Les données recueillies ont permis une analyse rigoureuse de l'ensemble des thèmes pertinents abordés dans le cadre de la méthodologie MOWIP.

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

En effet, la sélection pour le déploiement vise à déterminer si les hommes et les femmes ont une chance équitable d'être déployés. Quant aux infrastructures des opérations de paix, elles tentent de voir si les logements et l'équipement sont conçus pour répondre aux besoins des femmes. En ce qui concerne le leadership en cascade, elle explore l'impact de la volonté politique des personnes occupant des postes influents sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix. L'exclusion sociale fait référence au traitement des femmes en tant que membres égaux de l'équipe avant, pendant et après le déploiement.

Les thèmes relatifs à la **population admissible<sup>2</sup>** et aux **contraintes domestiques<sup>3</sup>** ne sont pas ressortis comme des obstacles importants dans l'enquête quantitative. Par ailleurs, les obstacles socio-culturels voire domestiques, constituent selon les décideurs clés, l'un des trois principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix.

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 ces bonnes pratiques aux niveaux national, régional et international.

---

<sup>2</sup> Y a-t-il suffisamment de femmes dans les Armées ?

<sup>3</sup> Existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?

## **a. Meilleures bonnes pratiques qui peuvent être 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 recrutement de contingent.
- \* Il existe une Division genre à l'EMGA qui a comme vision d'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 commandements, leur permettant d'apporter le meilleur d'eux renforçant ainsi, l'efficacité opérationnelle.
- \* Les Armées ont mis en place un système de points focaux genre. Ils ont été désignés au niveau des différents Grands commandements et services (GCS), Zones militaires et bataillons. Ils sont des relais de la Division genre qui doit s'appuyer sur eux pour perpétuer la sensibilisation des militaires et prendre en compte les questions de genre de leurs formations respectives. Depuis 2020, 88 points focaux ont été désignés et formés.
- \* Projet de mise en place de modèles de tenue de grossesse.
- \* Des monuments commémoratifs au maintien de la paix ont été érigés au Sénégal.
- \* 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.

## **b. Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements 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) ;
  - faiblesse notoire des soins de santé reproductive pour les hommes et femmes lors des missions ;
  - les uniformes ne sont pas conçus sur la base des spécificités des femmes ; l'accès à l'équipement diffère selon le sexe.
- \* La sélection pour le déploiement :
  - la planification des missions de l'ONU ne met pas l'accent sur le genre ;
  - les militaires doivent avoir l'autorisation de leurs chefs pour être déployés dans une opération de paix.
- \* 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.

\* 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.

\* Leadership en cascade :

- 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.

## C. Principales recommandations pour surmonter les obstacles

- \* Former des femmes leaders dans toutes les spécialités pour promouvoir l'intégration du genre dans toutes les formations militaires.
- \* 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). Cela peut inclure le choix de missions qui permettent aux Armées de se concentrer sur leurs forces et leurs atouts actuels. Par exemple : des missions qui nécessitent une combinaison de professions et de métiers (par opposition au combat seulement, où les données indiquent que les Armées ont moins de femmes formées à l'heure actuelle).
- \* 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, spaces de loisirs, etc) adaptées aux besoins spécifiques des femmes et des hommes

## 2. Introduction générale

### a. Justification du choix du Sénégal

La méthodologie MOWIP a été testée dans sept (07) pays contributeurs de troupes et de police et neuf (09) institutions de sécurité : les Forces armées du Ghana; la Police et la Gendarmerie du Sénégal; les Forces armées et la police uruguayennes; le Service de police zambien; les forces armées du Bangladesh; la Direction jordanienne de la sécurité publique et les Forces armées norvégiennes. Depuis 2020, le Sénégal et d'autres pays tels que la Côte d'Ivoire, le Liberia, le Mexique, la Sierra Leone, le Togo et l'Ouganda ont bénéficié d'un financement du Fonds de l'Initiative Elsie pour mener des évaluations MOWIP<sup>4</sup>.

A l'instar de nombreux pays africains, le Sénégal est impliqué dans la résolution des conflits dans le monde, en qualité de Pays fournisseur de contingent ou de personnel de Police. C'est ainsi que, lors de la sélection des pays pilotes sur l'Évaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix (MOWIP), le Sénégal a été choisi. A cet effet, un rapport a été produit en 2021 (Rapport MOWIP 2020-2021<sup>5</sup>) par le CHEDS. Ledit rapport concernait uniquement la Police et la Gendarmerie, eu égard au fait que le Sénégal figure parmi les cinq (05) premiers pays, contributeurs de femmes policières. Depuis cette évaluation, la Police nationale et la Gendarmerie nationale ont eu l'opportunité de recevoir un appui technique et financier du Fonds de l'Initiative Elsie et les recommandations issues de l'évaluation sont en train d'être mises en œuvre par leur Division genre respective. L'objectif est, en général, d'améliorer l'égalité et l'équité des genres au sein desdites institutions mais également, de relever le niveau de participation significative de leur personnel féminin dans les Opérations de paix notamment en :

- (i) garantissant que les besoins des femmes en uniforme qui souhaitent être déployées et de celles qui sont actuellement déployées soient satisfaits ;
- (ii) veillant à ce que les femmes en uniforme aient un accès égal aux droits, aux bénéfices et aux ressources du processus de pré-déploiement, des opportunités de déploiement et des transitions suivant le déploiement ;
- (iii) s'assurant que les femmes en uniforme puissent participer équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux Opérations de paix, ce qui passe par l'affectation de femmes qualifiées à tous types de rôles dans les opérations de paix ;
- (iv) allouant des ressources afin de créer un environnement et un cadre de travail équitables pour les femmes en uniforme ;
- (v) veillant à ce que la présence des femmes en uniforme puisse avoir un impact significatif et mesurable sur la conduite des Opérations de paix.

En tant que Pays Fournisseur influent et respecté de Personnel de Police (PFPP) et contributeur de troupes, le Sénégal peut légitimement partager ses bonnes pratiques avec d'autres pays aux niveaux régional et international. Ainsi, il s'avérait logique d'étendre la conduite de l'évaluation MOWIP auprès des Armées.

Avec une longue expérience de participation aux Opérations de paix menées par les Nations unies (NU), l'Union africaine (UA) et la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), les Armées mériteraient d'être évaluées sous l'angle genre. En effet, quinze (15) ans après la généralisation de l'accès du personnel féminin aux Armées sénégaliennes (en 2008) et en dépit de l'existence d'une stratégie sectorielle genre au sein des Forces armées et d'une Division genre au sein de l'État-major général des Armées, la

4 Global MOWIP Report [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/GSD/MOWIP\\_GlobalReport\\_SAMPLE.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/GSD/MOWIP_GlobalReport_SAMPLE.pdf) p.3

5 Le CHEDS était également le partenaire d'exécution de cette évaluation MOWIP et la même chercheure principale a été reconduite dans le cadre de la présente évaluation.

proportion de femmes dans les Armées reste faible en général voire inexistante au niveau des unités combattantes.

## b. L'Etat-major général des Armées : Profil et caractéristiques nationales

Les Forces armées sénégalaises ont été créées en 1960 à la suite de l'éclatement de la Fédération du Mali. Elles sont un instrument privilégié de souveraineté nationale et de crédibilité internationale. Au cours du demi-siècle dernier, les Forces armées ont connu des mutations profondes dans leurs structures et leurs capacités. Portées par des valeurs d'engagement, d'abnégation et de patriotisme, elles sont aujourd'hui profondément ancrées dans le pacte social républicain dont l'un des principes de base est l'égalité des sexes.

Au Sénégal, les Forces armées sont composées de la Gendarmerie nationale et des Armées qui est l'institution, objet de cette étude.

Les Armées sénégalaises, sous les ordres du Chef d'État-major général des Armées (CEMGA), assurent plusieurs types de missions, notamment, garantir l'intégrité du territoire national et assurer la libre circulation des personnes et des biens. Le CEMGA assiste le Ministre des Forces armées (MFA) dans ses attributions concernant l'organisation générale des Armées, la mise en condition des forces, la coordination interarmées et la mobilisation. Les Armées reposent sur quatre entités principales : **l'Armée de terre, l'Armée de l'air, la marine nationale et les écoles**.

Jusqu'en 1984, la responsabilité de la défense militaire reposait exclusivement sur la frange masculine de la population comme en atteste l'article 19, de la loi 70-23 du 06 juin 1970 portant Organisation de la Défense nationale qui stipule que « le service national ne concerne que les citoyens de sexe masculin possédant la capacité physique nécessaire ».

## c. Contribution du Sénégal aux Opérations de paix de l'ONU

Contributeur historique aux Opérations de paix des Nations unies, le Sénégal déploie actuellement, des contingents dans le cadre des missions onusiennes présentes au Mali, en Centrafrique, en République démocratique du Congo (RDC), au Darfour et au Soudan du Sud, à hauteur d'environ 2 500 Casques bleus<sup>6</sup>. La participation à la paix et à la sécurité internationale fait partie des priorités stratégiques définies dans les objectifs de la Défense nationale sénégalaise. Dès 1960, le pays s'est engagé dans sa première Opération de paix onusienne, avec l'envoi de quelques 600<sup>7</sup> soldats dans l'Opération des Nations Unies au Congo (ONUC<sup>8</sup>). Bien que sa participation aux opérations de paix ait par la suite été intermittente, le Sénégal a franchi le seuil des 1 000 effectifs déployés depuis le début des années 1980 et a progressivement renforcé ses contributions aux Opérations de paix au cours des années 2000, avec l'envoi de soldats dans le cadre de la Mission des Nations Unies au Congo (MONUC), de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI), de la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), de la mission conjointe de l'ONU et de l'UA au Darfour (MINUAD), ainsi que de la Mission intégrée des Nations Unies pour la stabilisation du Mali (MINUSMA).

Au total, le Sénégal a participé à plus d'une vingtaine de missions de paix des Nations Unies, et y a déployé plus de 25 000 militaires<sup>9</sup>.

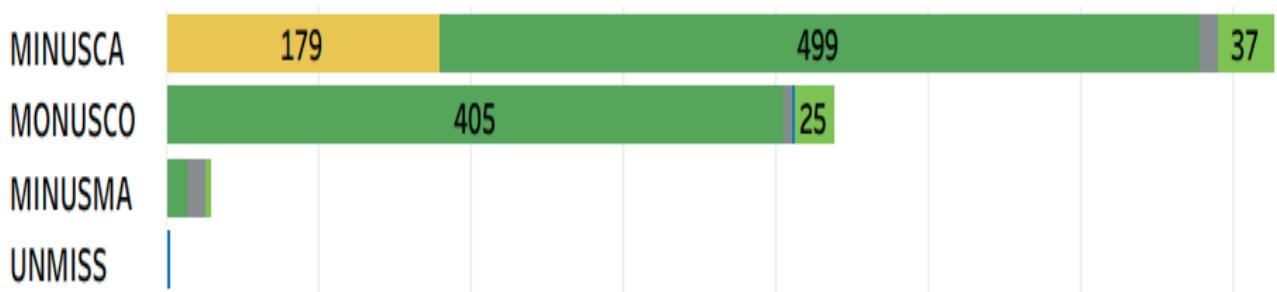
6 Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix (2019).

7 Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix (2019).

8 D. Larramendy, « La participation du Sénégal et du Bénin dans les opérations de paix : quels impacts sur les capacités nationales de défense », janvier 2016, p. 8.

9 Réseau de recherche sur les opérations de paix.

**Graphique 1:** Contributions du Sénégal par mission et par type de personnel (au 30 Novembre 2023)



Source : [DPO](#). Jaune=Contingent militaire ; Vert= Contingent police ; gris : officiers d'état-major ; Bleu : Experts civils en mission

Le concept de défense du pays ne limite toutefois pas sa participation au cadre onusien mais prévoit également, l'engagement des Forces armées sénégalaises dans les missions extérieures sous la bannière régionale, sous-régionale et dans le cadre d'accords bilatéraux<sup>10</sup>. Le Sénégal s'est engagé sur différents terrains africains et à plusieurs reprises, dans les opérations de paix de l'Union africaine et de la CEDEAO, notamment, en 1978-1979 au Zaïre lors de la première opération de paix de l'OUA (la Force interafricaine au Zaïre), au Soudan entre 2004 et 2007 (la Mission de l'Union africaine au Soudan - MUAS), mais également au Libéria dès 1991, en Sierra Leone, en Côte d'Ivoire, en Guinée-Bissau, et plus récemment au Mali avec la CEDEAO<sup>11</sup>.

En 2023, le Sénégal était le 21<sup>ème</sup> plus grand contributeur en contingent dans les Opérations de paix des Nations unies déployant 847 personnels militaires. Parmi ceux-ci, 36 sont des femmes soit 4,2<sup>12%</sup>.

10 Communication écrite avec l'ancien conseiller militaire à la MP à NY.

11 Mission de la CEDEAO pour la Côte d'Ivoire (MICECI), Mission internationale de soutien au Mali sous conduite africaine (MISMA).

12 <https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2024/05/EIF-AR-2023.pdf> voir p.78.

### 3. Méthodologie

#### a. Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP

La méthodologie MOWIP est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les Opérations de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier à la fois les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles dans chacune des dix thématiques identifiées comme essentielles à la participation significative des femmes. Toutefois, de nombreux facteurs pertinents ne se limitent pas au contexte spécifique de la participation des femmes dans les OMP. De tels facteurs reflètent plus généralement, la manière dont les femmes et les hommes sont traités dans l'institution de sécurité. Bien que la méthodologie MOWIP se concentre spécifiquement sur les Opérations de paix de l'ONU, les bonnes pratiques et les améliorations possibles qu'elle identifie peuvent globalement bénéficier à l'institution de sécurité.

Les dix (10) thématiques examinées ci-dessous, comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux Opérations de paix, du recrutement initial dans les Forces armées sénégalaises au déploiement en mission. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau institutionnel ou opportunités qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau institutionnel). Pour chaque domaine, la méthodologie MOWIP permet de déterminer dans quelle mesure elle constitue un obstacle ou une opportunité.

Ses principaux objectifs sont les suivants :

- \* fournir un ensemble complet de thématiques au sein de l'institution de sécurité, données qui pourraient être améliorées pour accroître la participation significative des femmes aux Opérations de paix de l'ONU ;
- \* identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées à plus grande échelle ;
- \* appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thématique visant à accroître la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité ;
- \* déterminer l'impact différentiel de chaque thématique dans l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP comprend trois composantes :

- i. Une recherche documentaire : elle a été effectuée grâce à une exploitation de documents pertinents sur la question des femmes dans le secteur des Armées tels que : des textes de lois, décrets, arrêtés ministériels, projets et programmes afférents aux Armées ainsi que de la littérature. Cette recherche presque exhaustive, complétée par une série de questions visant à établir des faits, a permis de remplir la **Fiche d'Information Institutionnelle** (FII). Cette dernière contenait environ 200 questions destinées à recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès de sources officielles sur le déploiement dans les Opérations de paix de l'ONU de l'Armée sénégalaise. Les sources de données mentionnées dans les résultats détaillés se trouvent dans la FII. La collecte des données a été effectuée par la chercheure principale et a eu lieu entre octobre 2023 et janvier 2024.
- ii. Des Entretiens approfondis : une fois la première version de la FII achevée, les lacunes restantes ont été comblées par **33 entretiens avec les principaux (ales) décisionnaires** de l'Etat-major général des Armées (EMGA) et du Ministère

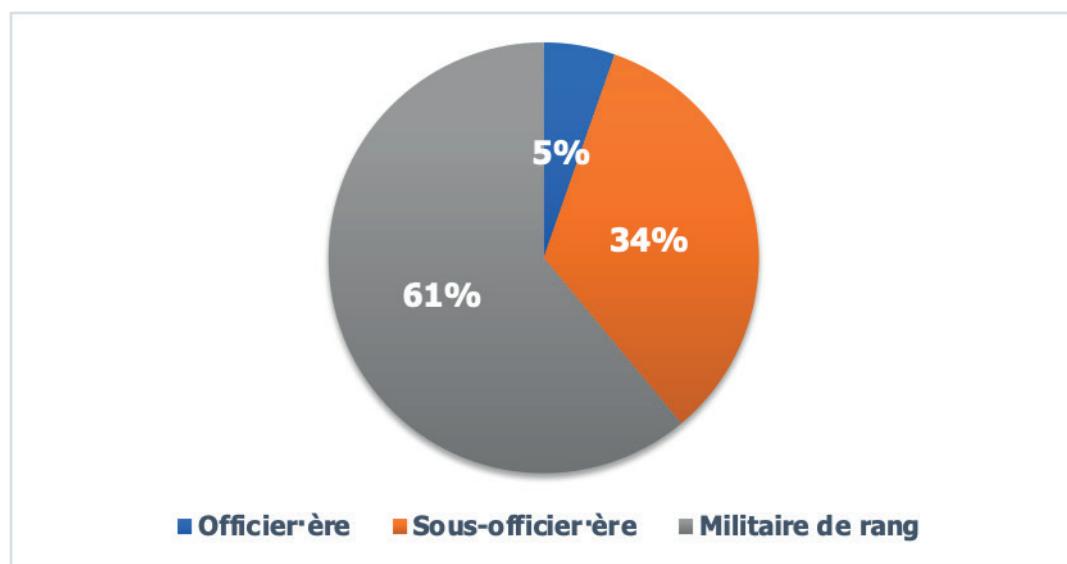
des Forces armées (MFA). Le nombre de femmes gradées dans les Armées, étant majoritaire dans le secteur de la santé, des entretiens ont été effectués dans des hôpitaux militaires. Les participants aux entretiens ont été divisés en trois groupes :

- les dirigeants du haut niveau exécutif qui interprètent l'orientation du gouvernement du Sénégal et font part de l'intention du commandement d'intervenir ;
- les hauts dirigeants institutionnels qui occupent des fonctions au sein des organisations responsables de la mise en œuvre de l'orientation fournie au niveau exécutif et les personnes qui assurent la liaison entre l'EMGA et les Armées au niveau intergouvernemental et entre les institutions pour contribuer à la mise en œuvre ;
- les participants aux niveaux opérationnel et tactique ayant une expérience de déploiement et/ou de commandement qui influencent directement les processus d'attribution de tâches ou la prise de décision selon les conseils et les intrants qu'ils fournissent concernant les militaires déployés pour respecter les engagements de déploiement.

Les entretiens avec les décisionnaires clés ont été menés par la chercheure principale. Ils se sont déroulés en français et la durée moyenne était comprise entre 40 et 60 minutes.

- iii. La troisième composante de la méthodologie est une **enquête de terrain**. L'échantillon comprend 801 personnes au total, dont 29,3 % de femmes. En outre, 52,4% des militaires de l'échantillon ont été déployé(e)s dans une mission. Sur le total des femmes de l'échantillon, 26,8% ont été déployées. Selon la catégorie, 61% des enquêtés sont des militaires de rang, 5% des officier(ères) et 34 % des sous-officiers(ères).

**Graphique 2 : Répartition (%) des enquêtés selon leur rang**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

#### Analyse :

Après le traitement et l'analyse des données, chaque thématique est classée en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les thématiques qui constituent les obstacles les plus importants et le vert, les thématiques offrant des possibilités. Les thématiques sont présentées pour le recrutement et le déploiement en général. Les données de l'enquête

sont comparées à celles de la FII afin de rechercher les incohérences entre les réformes et politiques institutionnelles et les expériences et perceptions réelles du personnel de l'institution. Les résultats de l'analyse sont présentés et examinés au cours du processus de validation avec l'institution de sécurité.

L'intérêt de la méthodologie MOWIP est qu'elle produit des résultats solides fondés sur des preuves en s'appuyant sur les perspectives de l'institution, les connaissances acquises par l'équipe d'évaluation ainsi que sur des expert(e)s nationaux (ales) et internationaux (ales) ayant une formation universitaire en matière de genre et d'opérations de paix. Elle peut être utilisée pour fournir des recommandations transformatrices qui ciblent efficacement les causes profondes empêchant les personnels en uniforme, en particulier les femmes, d'être déployés dans des opérations de paix. L'utilisation d'une méthodologie commune à de nombreux pays permet également d'identifier les obstacles universels qui doivent être abordés au niveau des Nations unies, et de mettre en évidence les bonnes pratiques qui peuvent être partagées et adaptées à d'autres contextes.

#### **Encadré 1:** Note sur l'échantillonnage

Pour bien mener l'échantillonnage, des réunions ont été tenues entre l'équipe de l'ANSD et celles du CHEDS et de l'EMGA. Le but de ces rencontres était de présenter la méthodologie d'échantillonnage pour le recueil des données requises. Lors de ces réunions, il a été convenu que la liste complète du personnel militaire (contenant le sexe, le statut de déploiement du personnel, le grade et la zone militaire) ne pouvait pas être partagée comme base de sondage en raison du caractère sensible de ces informations pour les Armées.

Au final, il a été retenu d'augmenter la taille de l'échantillon jusqu'à 801 individus pour prendre en compte la faible représentativité des femmes. La taille initialement prévue était de 380 individus.

La taille dans chaque zone militaire a été obtenue en utilisant la formule suivante :

$$N_i = \frac{(1 - p_i) * p_i * (1,96)^2}{(0,05)^2}$$

Avec :

- $p_i$  la proportion d'individus dans la zone i.
- $N_i$  est la taille minimale de l'échantillon requise pour la zone i avec une marge d'erreur de 5%.

Les 801 individus ont été obtenus en faisant la somme des sept (07) zones militaires que compte le Sénégal.

Dans chaque zone, la répartition de l'échantillon des individus entre les unités s'est faite proportionnellement à la taille évaluée en nombre d'éléments. Un rééquilibrage de l'échantillon entre le sexe a été fait pour prendre en compte le faible niveau de présence des femmes dans les Armées. A l'intérieur de chaque unité militaire, le responsable donne la liste des personnes à enquêter en tenant compte de leur disponibilité durant la période de l'enquête.

En annexe, la répartition de l'échantillon par zone militaire et par unité est présentée.

## b. Les institutions associées au projet

### \* L'institution nationale partenaire : CHEDS

Le Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité (CHEDS) du Sénégal est créé depuis janvier 2013 pour satisfaire les besoins de l'État en connaissance et expertise sur des questions d'ordre stratégique liées à la Défense, à la sécurité, à la politique étrangère, à la science, à la technologie, aux phénomènes économiques et sociaux.

Le Centre a pour missions :

- ✓ de répondre aux attentes des décideurs politiques sur des problématiques d'ordre stratégique qui affectent le développement du pays ;
- ✓ d'assurer une formation adaptée, au profit des décideurs politiques et hauts fonctionnaires civils et militaires du Sénégal et de la sous-région, par le renforcement des connaissances fondamentales en stratégie et l'appropriation des clés de compréhension de l'environnement géostratégique, ainsi que des enjeux liés à la défense et à la sécurité ;
- ✓ de constituer la documentation nécessaire à l'étude et à la familiarisation aux questions relevant de la défense, la sécurité et la paix et d'assurer la publication et la diffusion des études et des travaux d'ordre scientifique découlant de ses missions;
- ✓ de fédérer les recherches et les études entreprises au sein d'universités et de centres de recherche sur des questions fondamentales relatives à la défense, la paix, la sécurité, la politique étrangère, la technologie, l'économie et les socio-cultures ;
- ✓ de développer, en collaboration avec les universités et établissements du Sénégal ou de l'étranger, un enseignement supérieur dans les domaines de la défense, de la sécurité et de la paix ;
- ✓ de mettre en place et d'animer un observatoire de la défense et de la sécurité pour le Sénégal et la sous-région ouest-africaine ;
- ✓ d'organiser ou de participer à l'organisation de colloques, de forums et de congrès internationaux ;
- ✓ de susciter et de promouvoir des travaux scientifiques se rapportant à sa mission.

Pour mener à bien ses missions, le Centre s'appuie sur quatre axes stratégiques que sont :

- la formation ;
- l'appui-conseil ;
- la création d'espaces d'échange et de dialogue ;
- la recherche-action.

Grâce à ces deux (2) derniers axes, le CHEDS a collaboré avec le Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité (DCAF) et l'Université Cornell, entre 2019 et 2022, pour la mise en œuvre de la phase pilote de la méthodologie MOWIP au sein de deux (2) institutions de sécurité du Sénégal que sont la Police et la Gendarmerie nationales. Cette étude avait pour objectifs d'identifier les obstacles à la participation des femmes en uniforme dans les OMP ainsi que les blocages à leur meilleure intégration dans les Forces de défense et de sécurité au niveau national. A la suite du succès de cette phase pilote, l'Etat-major-général des Armées, avec l'accompagnement technique du CHEDS, a obtenu en fin 2022, un financement auprès du Fonds ELSIE/UN pour mettre en œuvre le projet ELSIE au sein de son institution. En ce sens, le niveau d'arrimage institutionnel du CHEDS, sa maîtrise des relations entre militaires et civils, sont des atouts qui ont été mis au service du projet au profit des Armées sénégalaises.

## L'institution nationale de recherche : ANSD

L'Agence nationale de la Statistique et la Démographie (ANSD) est le service officiel de production et de diffusion des statistiques du Sénégal. Créée par la loi n°2004-21 du 21 juillet 2004 portant organisation des activités statistiques du Système statistique national (SSN), l'ANSD est une structure administrative dotée de la personnalité juridique et d'une autonomie de gestion.

Ses missions sont de/d' :

- ✓ veiller à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes pluriannuels et annuels d'activités statistiques, d'assurer la mise en application des méthodes, concepts, définitions, normes, classifications et nomenclatures approuvés par le Comité technique des programmes statistiques ;
- ✓ préparer les dossiers à soumettre aux réunions du Conseil national de la statistique et du Comité technique des programmes statistiques ;
- ✓ assurer le secrétariat et l'organisation des réunions du Conseil national de la statistique et du Comité technique des programmes statistiques ainsi que de ses sous-comités sectoriels ;
- ✓ réaliser des enquêtes d'inventaire à couverture nationale notamment les recensements généraux de la population et les recensements d'entreprises ;
- ✓ produire les comptes de la nation ;
- ✓ suivre la conjoncture et la prévision économiques en rapport avec le service en charge de la prévision et de la conjoncture économique ;
- ✓ élaborer et gérer les fichiers des entreprises et des localités ;
- ✓ élaborer les indicateurs économiques, sociaux et démographiques ;
- ✓ centraliser et diffuser les synthèses des données statistiques produites par l'ensemble du système statistique national ;
- ✓ favoriser le développement des sciences statistiques et la recherche économique appliquée relevant de sa compétence ;
- ✓ promouvoir la formation du personnel spécialisé pour le fonctionnement du système national d'information statistique par l'organisation des cycles de formation appropriés notamment au sein d'une école à vocation régionale ou sous régionale intégrée à l'Agence.

L'Agence est en outre chargée du suivi de la coopération technique internationale en matière statistique. A ce titre, elle représente le Sénégal dans les réunions sous régionales, régionales et internationales relatives aux questions relevant de sa compétence et suit les activités des organisations internationales en ce qui concerne les questions statistiques. L'Agence peut entreprendre, à la demande du gouvernement et des administrations publiques et privées, des études et recherches sur les questions statistiques, économiques et sociales à titre onéreux ou gracieux dans les conditions définies par le Conseil d'Orientation. De tels travaux donnent lieu à la signature de contrats de service ou de protocole d'accord entre l'Agence, le commanditaire de tels travaux, et éventuellement, les bailleurs de fonds.

L'équipe technique de l'ANSD est composée d'experts capables d'accompagner dans toutes les phases de la mise en œuvre d'un projet d'évaluation et/ou d'enquêtes. Ainsi, des ingénieurs statisticiens économistes, des ingénieurs statisticiens démographes, des ingénieurs des travaux de la statistique, des économistes, des sociologues, des techniciens supérieurs de la statistique, des informaticiens et des agents de collecte ont assuré la conduite du projet. Cette équipe est complétée par des représentants des partenaires du projet pour constituer un groupe de travail chargé de suivre la mise en œuvre des activités, de faire le point sur l'état d'avancement et de prendre les décisions qui s'imposent au cours de l'exécution du projet.

## c. L'équipe de recherche

L'équipe de recherche est structurée à différents niveaux :

- Au sein du projet, il y avait une chercheure principale qui avait déjà conduite une recherche sur le MOWIP au sein de la Gendarmerie et de la Police en collaboration avec le CHEDS. Consultante principale genre du Ministère des Forces armées du Sénégal, la chercheure principale est une enseignante chercheure qui capitalise plus de dix (10) ans d'expérience dans le domaine de la recherche. Elle a travaillé, en collaboration avec la chargée de projet, chercheure en science politique, spécialisée en Défense, Paix et Sécurité et son assistante. L'équipe a travaillé sous la supervision de la Directrice des Programmes spéciaux (DPS) du CHEDS.
- Au sein de l'organe de recherche (ANSD), il a été mise en place un groupe composé de chercheurs et de personnels d'appui. L'équipe multidisciplinaire était composée d'économistes, de démographes et de statisticiens respectant, dans la mesure du possible, la parité selon le sexe.
- Le personnel d'appui est composé d'enquêteurs. L'équipe de chercheurs séniors comprenait : un expert en économie et en évaluation de politique publique, un expert en analyse institutionnelle, un statisticien-économiste expert en collecte et analyse de données quantitatives, une experte genre, une experte en évaluation de projet/programme, une informaticienne experte en développement d'application mobile de collecte de données et une sociologue experte en collecte et analyse de données qualitatives.
- Au sein du groupe de travail, il y avait des personnes ressources professionnelles aux profils divers, ayant pour mission d'accompagner la mise en œuvre du projet au Sénégal et de l'appuyer dans toutes les tâches nécessaires à sa réalisation. L'équipe était composée d'officiers supérieurs et subalternes des Armées, d'une économiste spécialiste du genre, d'un sociologue, d'universitaires et des représentants de la Division genre des Armées. L'implication de ces personnes ressources constitue une bonne pratique et une innovation apportée par le CHEDS dans le cadre de la méthodologie MOWIP/Gendarmerie-Police. Enfin, il y avait une équipe polyvalente composée de huit (08) enquêteurs qui ont mené la collecte de données sur le terrain. Elle a regroupé en son sein, divers profils avec des agents ayant de l'expérience de terrain et d'autres plus novices. Les enquêteurs avaient les profils suivants : sociologues, juristes, experts en Défense, Sécurité et Paix, enquêtrices et biologistes.

## d. Mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au sein des Armées sénégalaises

### Déroulement de la collecte des données

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

Le travail de terrain a été précédé d'une phase administrative avec des demandes d'autorisation et d'échantillonnage envoyées à la haute hiérarchie de l'Armée. Pour cette dernière, le processus a été facilité par les visites de courtoisie initialement rendues aux autorités et par l'implication active des points focaux genre.

Afin de garantir la précision et l'exactitude des informations présentes dans ce rapport, la chercheure principale a rempli entre mars et juillet 2023, la Fiche d'Information Institutionnelle (FII). Le remplissage de la FII a été effectué grâce à une analyse croisée de la recherche documentaire et de l'administration des entretiens. L'étude de l'arsenal juridico-institutionnel

a été déterminant pour répondre à la plupart des questions qualitatives.

En ce qui concerne les entretiens, les décisionnaires clés ont été sélectionné(e)s en collaboration avec l'EMGA. De décembre 2023 à février 2024, près de quarante (40) entretiens formels ont été menés au total dont 33 concernaient les décideurs militaires. La chercheure principale a été appuyée par deux assistants de recherche dans le cadre de cette collecte.

Beaucoup d'officiers supérieurs y compris des femmes ayant eu l'expérience des missions de paix y ont participé ( Cabinet du CEMGA, Chaine ressources humaines de l'EMGA, Inspection générale des Forces armées (IGFA), Division Entrainement Organisation (DEO), Direction des transmissions et de l'informatique des Armées (DIRTRANS), Direction du service de santé des Armées (DIRSANTÉ), Direction de l'Information et des Relations publiques des Armées (DIRPA), Hôpital Principal de Dakar (HPD), Hôpital Militaire de Ouakam (HMO)). Les grands commandements et services ont été entendus dans le cadre des entretiens avec les décideurs clés.

Afin de bien mener l'enquête, un atelier de contextualisation de deux (02) jours a été organisé pour adapter les questions aux réalités socio-culturelles sénégalaises. Cet atelier a consisté à examiner le questionnaire. L'équipe a passé en revue et de façon exhaustive, l'ensemble des questions sur le fond et la forme. La version pré-validée a servi à mener l'enquête pilote. Les débriefings faits, juste après ladite enquête, ont permis d'adopter une version définitive du document.

#### ***Encadré 2 : Note sur l'atelier de contextualisation du questionnaire***

La méthodologie MOWIP proposé par les partenaires techniques et financiers est une version générique, ce qui signifie qu'une contextualisation était nécessaire afin de prendre en compte les réalités et croyances du Sénégal notamment des Armées, l'institution à évaluer.

A cet effet, un atelier de contextualisation du questionnaire a été tenu avant la formation des agents enquêteurs et l'enquête pilote. Il a été mené conjointement avec l'EMGA, l'institution de sécurité, avec la participation active de l'ANSD, de la chercheure principale, du CHEDS et des membres du groupe de travail.

Au cours de cet atelier, le questionnaire a été revu. Cela a permis de le rendre accessible au contexte local en traduisant certaines questions en langues locales ; en reformulant d'autres questions et les modalités de réponses afin de refléter la terminologie appropriée ainsi que le dialecte et l'environnement local.

L'effort conjoint a permis d'établir la confiance entre l'équipe d'évaluation et l'institution de sécurité.

Une équipe composée d'enquêteurs et d'enquêtrices professionnel(le)s et d'assistant(e)s de recherche parlant les langues locales a été déployée sur l'ensemble des sept (07) zones militaires du Sénégal. L'utilisation des langues locales a été un facteur déterminant de succès, car ayant permis une bonne compréhension des questions par toutes les personnes enquêtées indépendamment de leur maîtrise de la langue française. L'enquête de terrain a duré un (01) mois (21 août-25 septembre 2023) grâce au travail préparatoire minutieux conduit en amont.

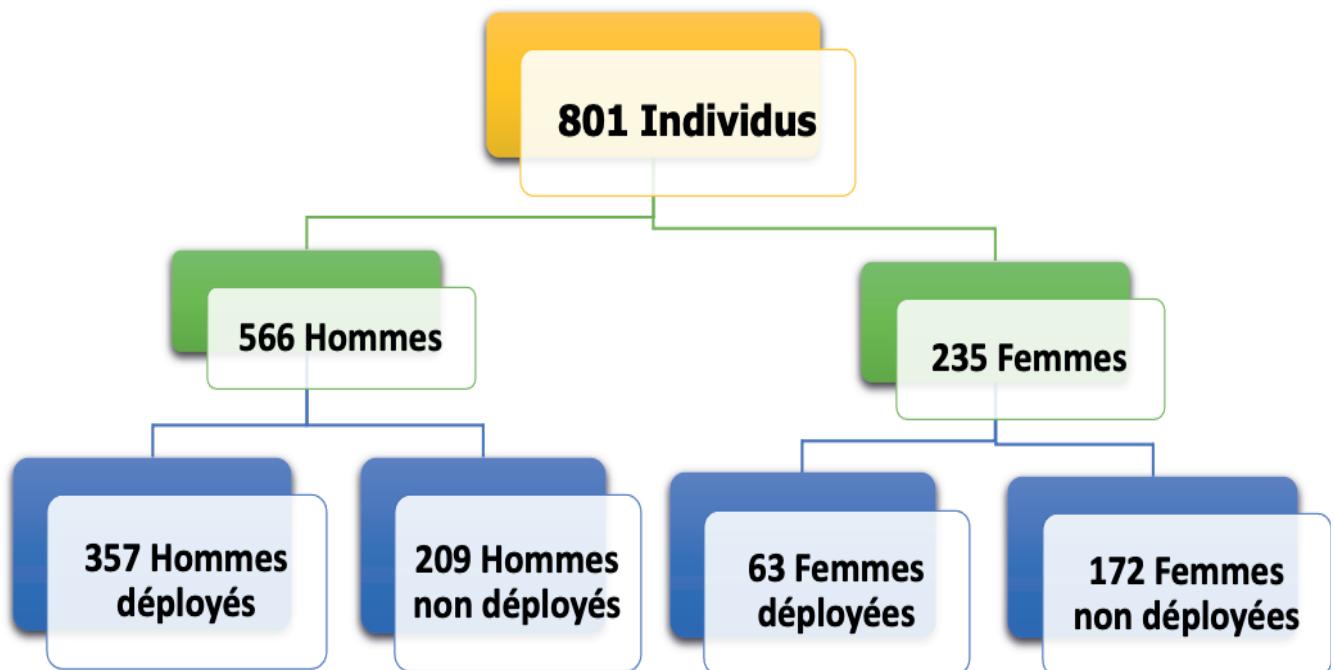
La collecte s'est faite via la plateforme **Survey Solution (application de collecte)** développée par l'**ANSD**. Cette application permettait de recueillir facilement et rapidement les réponses à l'enquête (via un serveur) ; de pouvoir être utilisé sur les appareils Android ;

de pouvoir être utilisé même s'il n'y a pas de signal Wi-Fi ou téléphonique ; de transformer les données collectées en un fichier CSV et Stata utilisable.

En outre, un groupe de superviseur était chargé du contrôle de la qualité (exhaustivité et cohérence) tout au long de la collecte des données. Ce suivi a facilité l'apurement de la base et l'exploitation immédiate des informations recueillies dès la fin de la collecte.

L'échantillon comprenait 801 personnes au total réparties comme suit.

**Graphique 3 : Répartition de l'échantillon suivant le sexe et le statut de déploiement des enquêtés**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

### Quelques résultats descriptifs saillants

Avant toute analyse causale, une description des caractéristiques des répondants est une étape importante pour mieux comprendre leurs dynamiques organisationnelles dans les différentes zones cibles. Dans cette étude, la structure considérée est les Armées du Sénégal. Le répondant est un membre des Armées du Sénégal avec des questions sur ses épouses, ses enfants et les autres membres de son ménage. La caractérisation des répondants permet de déceler les différents paramètres susceptibles d'exercer une influence sur les résultats du projet. Ainsi, différentes caractéristiques sociodémographiques du répondant dont le genre, l'âge, la situation matrimoniale et le nombre d'enfants constituent des facteurs déterminants pour comprendre la situation des bénéficiaires.

L'étude a mis en évidence que les répondants sont majoritairement des hommes (70,7%) contre 29,3% de femmes.

S'agissant du statut matrimonial, la majorité des personnes enquêtées (64,7%) sont des mariées. Les veufs ou veuves représentent 10,2%, les divorcés 1,1% tandis que les célibataires sont à 33,8%. Le taux de célibataires sans enfant (32,7%) qui est un peu élevé, mérite d'être étudié pour justifier leur choix étant donné que le fait d'être marié et d'avoir des enfants pourrait être un facteur contraignant pour un déploiement.

Il a été constaté qu'il y a plus de femmes célibataires sans enfant que d'hommes. En effet, parmi les femmes interrogées, plus de la moitié (51,0%) sont des célibataires sans enfant contre 25,1% chez les hommes pour ce même statut.

Pour augmenter la participation des femmes dans les opérations de paix des Nations unies, il faudrait au préalable, s'assurer qu'elles soient présentes d'abord dans les Armées. Cependant, ce combat ne doit pas juste se limiter à l'effet nombre, mais devrait aussi prendre en compte les rôles et responsabilités des femmes dans les Armées. Dans cette étude, il est ressorti que les femmes n'ont pas assez souvent de postes de responsabilité. En effet, indépendamment du sexe, seuls environ deux militaires sur dix (21,9%) de l'échantillon travaillent sous les ordres d'une femme. Suivant le sexe, ce taux est plus faible chez les hommes (15,3% des hommes enquêtés travaillent sous les ordres d'une femme).

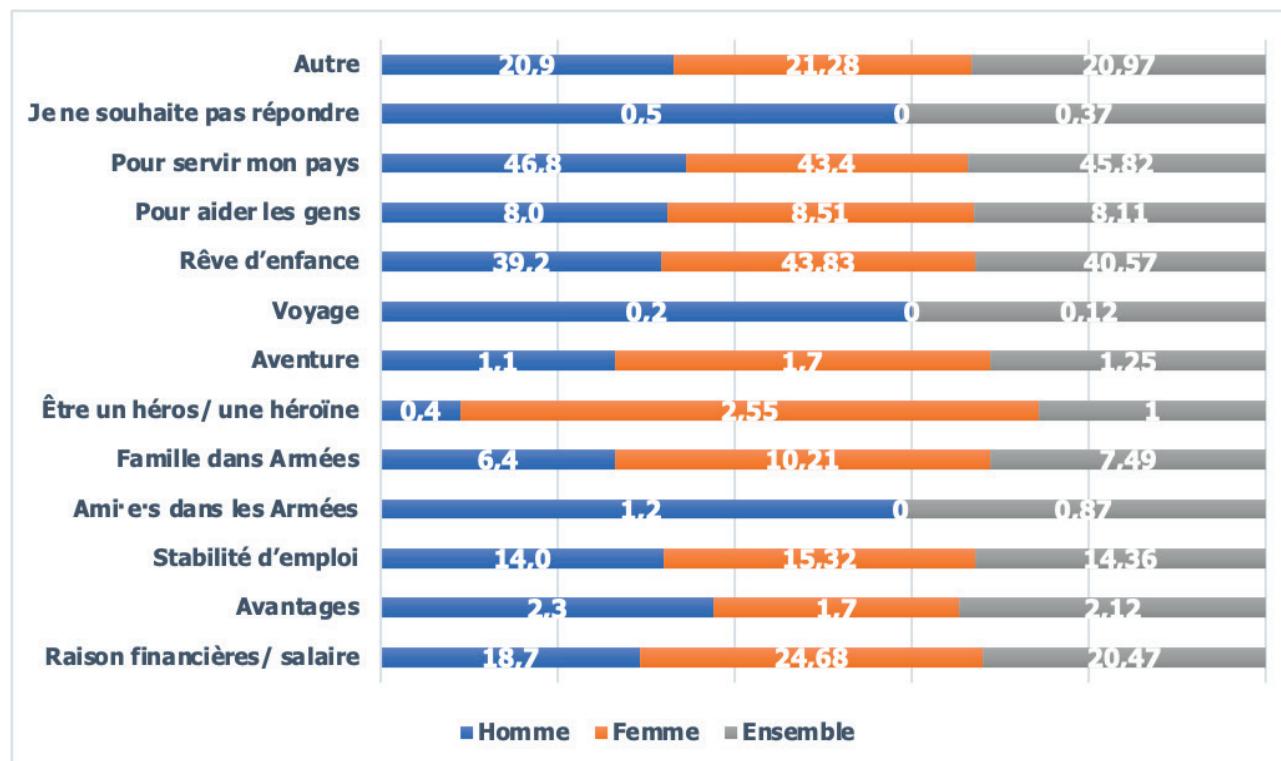
**Tableau 1 : Situation sociodémographique des enquêtés selon le genre**

Etat matrimonial	Sexe de l'enquête		
	Homme (%)	Femme (%)	Ensemble (%)
<b>Célibataire sans enfant</b>	25,1	51,0	32,7
<b>Célibataire avec enfant</b>	1,0	1,3	1,1
<b>Marié(e) monogame</b>	46,4	28,1	41,1
<b>Divorcé(e)</b>	0,2	3,4	1,1
<b>Veuf(ve)</b>	0,1	0,4	0,2
<b>Marié (e) Polygame</b>	26,8	15,7	23,6
<b>Ne souhaite pas répondre</b>	0,1	0,0	0,1
<b>Avoir servi sous les ordres d'une femme</b>	Homme (%)	Femme (%)	Ensemble (%)
<b>Oui</b>	15,3	37,8	21,9
<b>Non</b>	84,1	62,1	77,6
<b>Ne sait pas</b>	0,1	0,0	0,1
<b>Ne souhaite pas répondre</b>	0,3	0,0	0,2

Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

Pour certains, le métier des Armées fait l'objet d'une mauvaise perception. En effet, pour eux, s'engager dans l'Armée « c'est tuer des gens ». Cependant, beaucoup d'autres personnes pensent que les militaires participent au maintien de la paix. Relativement aux motivations de l'engagement dans les Armées, il ressort de l'enquête que près de la moitié des personnes interviewées (45,8%) se sont engagées pour « servir leur pays ». Pour d'autres (40,5%), c'était un rêve d'enfance de travailler dans les Armées. Une proportion non négligeable (20,5%) travaille dans les Armées pour des raisons financières.

**Graphique 4 : Répartition (%) des enquêtés suivant le motif d'engagement dans les Armées**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CEDS, 2023-2024.

L'âge moyen du répondant qui est de 33 ans, révèle que les individus sélectionnés sont matures et ont un certain sens de leur responsabilité.

En faisant une analyse sur l'âge moyen d'entrée dans les Armées des répondants, il apparaît que les jeunes s'engagent très tôt dans les Armées. En effet, il est de 23 ans pour l'ensemble des enquêtés. L'analyse selon le sexe révèle que les femmes s'engagent dans les Armées en étant plus jeunes que les hommes. L'âge moyen d'entrée des femmes dans l'Armée est de 21 ans alors qu'il est de 24 ans pour les hommes.

L'analyse montre que le nombre d'années d'expérience dans les Armées semble avoir un lien positif significatif avec le fait d'être déployé ou non. En moyenne, les militaires déployés ont un nombre d'années d'expérience dans les Armées deux fois supérieurs (15 ans contre 6) à celui des non déployés.

**Tableau 2 : Répartition (%) des enquêtés selon l'âge et le nombre moyen de mois expériences dans les Armées suivant le genre et le statut de déploiement**

Sexe	Age moyen (années) d'entrée dans les Armées	Nombre moyen de mois d'expériences dans les Armées (en mois)
<b>Homme</b>	24,7	153,1
<b>Femme</b>	21,5	91,0
<b>Déployé(e)</b>		
<b>Oui</b>	23,5	185,4
<b>Non</b>	24,0	79,3
<b>Ensemble</b>	<b>23,7</b>	<b>134,9</b>

Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

## Processus de validation du rapport final

L'équipe de l'ANSD a traité et analysé les données de l'enquête, en se focalisant sur les différences statistiquement significatives entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre le personnel déployé et non déployé. L'équipe du Sénégal a complété et affiné cette analyse par le biais d'une révision pointue des résultats et l'organisation d'un atelier focus group en décembre 2023. L'objectif principal recherché était de compléter les documents initiaux (FFI, rapport définitif des enquêtes de terrain ainsi que la revue de la littérature), finaliser les questions supplémentaires et les harmoniser pour affiner l'analyse des données.

Un atelier de présentation orale, mené en mars 2024, a permis de partager les résultats préliminaires de l'analyse avec les Armées. Cet atelier a également permis de revenir sur les interprétations de certains résultats issus des collectes de données, l'approfondissement de certaines analyses et leur adaptation au contexte sénégalais.

Un atelier de pré-validation qui s'est tenu en mai 2024, a permis de passer en revue les observations des membres du groupe de travail afin d'enrichir le rapport.

Les résultats finaux ont été présentés et approuvés lors d'un atelier de validation d'une journée organisée le vendredi 28 juin 2024 avec des représentant(e)s haut(e)s gradé(e)s des Armées et des personnes ressources. Les recommandations présentées dans ce rapport ont été formulées durant l'atelier de validation et finalisées par ces mêmes participant(e)s et le groupe de travail (Armées, CHEDS, ANSD, consultants et universitaires).

Durant tout ce processus, l'ANSD et la chercheure principale sont largement revenus sur la méthodologie, les orientations requises et les efforts constants d'adaptation. Les voies et moyens pour contourner l'ensemble des limites posées par la recherche ont été débattus pour que des solutions puissent être trouvées. Ce travail a été rendu facile par la présence de la Division genre des Armées et d'autres militaires servant dans des services parfois, cibles même de la collecte de données. L'équipe de projet a toujours pris en compte les exigences et les besoins des chercheurs pour arriver à une finalisation efficiente du rapport.

## **4. Les dix domaines qui déterminent la participation des femmes aux opérations de paix au sein des Armées**

Les dix (10) thèmes qui façonnent la participation des femmes aux opérations de paix dans les Armées sénégalaises sont illustrés dans le Graphique N°5 ci-dessous. Chaque thème est classé en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les thèmes qui représentent les obstacles les plus importants et le vert désigne les thèmes présentant les meilleures opportunités. Ces obstacles et ces opportunités sont propres aux Armées sénégalaises et ne sont pas comparables à ceux d'autres pays. La méthodologie MOWIP n'a pas de valeurs fixes pouvant être utilisées pour déterminer directement, le niveau de l'obstacle (à quel moment un thème est considéré comme un obstacle faible, moyen ou élevé). Les thèmes sont classés comme des obstacles et des opportunités les uns par rapport aux autres.

Pour chacun des dix (10) thèmes, la méthodologie MOWIP attribue un certain nombre d'indicateurs qui sont notés par l'évaluation en fonction des données recueillies au moyen de la FII et de l'enquête. Le résultat est une cote nette pour chaque thème. Les cotes des thèmes sont comparées les unes par rapport aux autres. Les deux les plus faibles sont indiquées en rouge et les deux les plus élevées sont en vert. Les autres cotes sont évaluées en fonction de leur proximité à celles en rouge et en vert et ainsi, elle est reclasée en rouge ou en vert.

### **Comprendre la classification de chaque thème (priorité élevée, moyenne ou faible)<sup>13</sup>**

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

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

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

Les résultats mettent donc en évidence, les opportunités et les obstacles à une participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations unies, ainsi que les lacunes dans la mise en œuvre des politiques existantes et les différences de perception entre les cadres et les subordonnés, et entre les femmes et les hommes.

---

<sup>13</sup> Pour plus de détails, voir la section 4 de la méthodologie MOWIP, disponible en anglais ici : [www.dcaf.ch/mowip-methodology](http://www.dcaf.ch/mowip-methodology).

**Graphique 5 : Les dix thèmes**

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

## 5. Résultats de l'évaluation MOWIP

Dans cette partie, les résultats issus de l'évaluation seront analysés. Comme indiqué dans la méthodologie, chacune des thématiques susmentionnées sera présentée ainsi :

- **une introduction** : une description plus détaillée de la thématique y sera effectuée ;
- **les principales bonnes pratiques/opportunités** identifiées pour surmonter les aspects du thème qui constituent un obstacle à une participation significative ;
- **les principaux obstacles** identifiés dans le thème concerné.

Des récits approfondis de bonnes pratiques spécifiques, qui ont été identifiés et développés avec le soutien de l'EMGA et du groupe de travail au cours du processus de validation, seront intégrés dans le thème concerné.

### **Encadré 3 : Note aux lecteurs**

**NB :** sauf indication contraire, les proportions et chiffres commentés dans les analyses ont pour Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024. Les informations provenant de la FII et des interviews proviennent de la chercheure principale.



## 5.1 Thème sur la population éligible

La thématique de la population éligible vise à déterminer s'il y a suffisamment de femmes dans les Armées pour atteindre les objectifs de la stratégie de parité des sexes des Nations unies pour 2028 (15% dans les contingents militaires et 20% dans les unités de police formées d'ici 2028).

### i. Bonnes pratiques/opportunités

#### **Les femmes sont présentes dans les services militaires depuis trois décennies**

Les femmes servent dans les Armées depuis 1984<sup>14</sup> avec l'intégration des filles à l'École militaire de Santé (EMS). A partir de 2008, la participation des femmes dans les activités militaires s'est considérablement accrue avec le décret n°2007-1244 du 19 décembre 2007<sup>15</sup> portant recrutement du personnel féminin dans les Armées. Elles sont passées de fonctions médicales à une présence généralisée dans tous les Grands Commandements et Services (GCS) et de soutien statique à presque toutes les professions et à tous les rôles, y compris la participation aux déploiements opérationnels. En 2023, près de 4,1% du personnel déployé dans le cadre d'opérations de paix, y compris d'importantes opérations, est composé de femmes.

#### **Les Armées disposent d'outils de recrutement et de mécanismes institutionnels pour accroître la représentation des femmes dans les Armées**

Pour aider à accroître le nombre de femmes dans ses rangs, l'État-major général des Armées accorde une importance au recrutement du personnel féminin et sa pérennisation au centre de sa politique de ressources humaines<sup>16</sup>.

En effet, depuis 2007, un quota de femmes est toujours défini et est satisfait pour chaque recrutement. Selon les recherches secondaires au moyen de la FII, un système de traitement prioritaire est mis en place dans les centres de recrutement locaux.

### La Stratégie sectorielle Genre dans les Armées

Crée par le décret n°2020 -2041 du 20 octobre 2020 portant organisation de l'EMGA, la Division genre (DIVGENRE) est chargée, entre autres, de la mise en œuvre et de la coordination **de la Stratégie sectorielle Genre dans les Armées** (SSG/FA 2012-2022), qui est le document d'impulsion de l'intégration de la dimension genre dans les Armées sénégalaises. En effet, élaborée en 2012, la formulation de cette dernière s'inscrivait dans le cadre de l'objectif du Gouvernement de réaliser l'équité et l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie économique et sociale.

Ladite Stratégie a été par la suite évaluée en 2020 et un atelier de validation tenue en 2021. A l'issue, un plan d'actions pour une meilleure prise en compte du genre dans les

<sup>14</sup> La loi 82-17 du 23 Juin 1982 complétant l'article 19 de la loi 70-23 du 6 juin 1970 portant organisation générale de la défense nationale.

<sup>15</sup> Ce décret en son article 1er stipule que « Le recrutement par appel du contingent annuel est ouvert aux jeunes filles de nationalité sénégalaise ».

<sup>16</sup> Stratégie sectorielle genre des Forces armées

Armées a été adopté. Ce plan est aujourd’hui en train d’être mis en œuvre avec le soutien du programme Elsie-Canada et la collaboration technique du DCAF. Le CHEDS est en charge de quelques-uns des axes de travail confiés par le MFA.

Un Comité technique chargé de la mise en œuvre du plan d’actions a été mis en place au sein du MFA et la Division genre des Armées est partie prenante dans le cadre de ce Comité où elle participe à toutes les réunions et les visites de suivies. De même que le CHEDS. Elle bénéficie en outre, de toutes les formations.

Par ailleurs, au sein des Armées, le programme intitulé « Genre et Thématisques Liées » (GTL), élaboré par le Comité de Veille et de Suivi est en train d’être mené par la Division genre. C’est donc, un autre outil pour aider à l’effectivité de l’approche genre et à une participation effective des femmes dans les Armées. Lancée en 2021, cette initiative inédite vise à donner des formations sur :

- (i) la compréhension des concepts liés au genre (équité et égalité) ;
- (ii) le Leadership transformationnel (s’engager et motiver pour l’intégration du genre) ;
- (iii) la sensibilisation sur les spécificités des PMF dans le corpus règlementaire des Armées ;
- (iv) les connaissances de base en santé sexuelle et reproductive chez les jeunes militaires ;
- (v) la prévention des discriminations et violences basées sur le genre (VBG) ;
- (vi) le règlement particulier relatif à la tenue des PMF des Armées.

#### **La période d’attente pour le déploiement est relativement courte**

Un peu plus de la moitié des répondants de l’enquête (52,9%) ont déclaré avoir attendu jusqu’à six mois entre le moment où ils ont été avisés qu’ils seraient déployés et le moment où ils ont été déployés dans une mission internationale : 6% ont attendu moins de trois semaines, 3% moins d’un mois (mais plus de trois semaines) et 26 % entre deux et trois mois.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir attendu moins d’un mois avant d’être déployées. Parmi les autres répondants à l’enquête, 2% ont attendu entre sept et douze mois et 4% ont attendu plus d’un an avant le déploiement. L’attente de plus d’un an est liée à une situation politique instable au niveau du pays d’accueil.

#### **Les hommes et les femmes veulent être déployés ou redéployés dans le cadre des missions de paix de l’ONU**

Plus de neuf sur dix (97%) des hommes et des femmes interrogés ont déclaré qu’ils seraient intéressés par un déploiement ou un redéploiement dans le cadre d’une mission de paix de l’ONU. L’intérêt est relativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes (100% des femmes contre 96% des hommes ont exprimé leur intérêt pour un premier déploiement).

Bien qu’il y ait un intérêt pour un premier déploiement, ce qui constitue un aspect positif en ce qui concerne la population admissible des Armées, les résultats de l’enquête laissent également comprendre que les femmes dans les Armées sont réticentes à être redéployées en raison de certaines préoccupations ou de problèmes potentiels. Celles qui avaient été déployées dans le cadre d’une opération de paix de l’ONU étaient plus ambivalentes ou incertaines que d’autres femmes quant à un redéploiement : 35% ont déclaré qu’elles ne savaient pas si elles voulaient être redéployées, comparativement à 22% des femmes qui, n’ayant pas été déployées dans le cadre d’une opération de paix de l’ONU, ne savent pas si elles veulent être déployées.

## ii. Principaux obstacles

### Les femmes représentent une petite proportion du personnel des Armées

Bien qu'elles soient présentes dans les Armées, leur effectif est faible comparativement à celui des hommes. En 2023, les femmes représentaient 5% de l'effectif total des Armées. De plus, il y a une représentation inégale des femmes dans les trois Armées : la Marine nationale, l'Armée de terre et l'Armée de l'air.

D'après l'estimation portant à environ 5,3% (environ 1700 femmes) la proportion de femmes dans les Armées, les données disponibles indiquent qu'elles sont sous-représentées dans l'Armée de terre. Or, cette dernière est responsable de la constitution des forces de la majorité des opérations de paix de l'ONU au Sénégal. Il est donc difficile pour les Armées d'atteindre les objectifs de participation du personnel militaire féminin en uniforme aux rôles fixés par la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme de l'ONU, soit 15% dans les contingents militaires. Il est évident qu'une présence de plus en plus nombreuse de femmes au sein de l'Armée de terre aiderait substantiellement à l'atteinte des objectifs de l'ONU.

Selon les principaux décideurs, la population admissible de femmes dans les Armées est l'un des obstacles mentionnés le plus fréquemment concernant leur déploiement dans le cadre des opérations de paix des Nations unies. Le nombre limité de femmes qualifiées est régulièrement lié à leur faible effectif. Elles exercent dans des métiers très demandés pour les opérations de paix. Des participants aux entretiens avec les décisionnaires ont aussi laissé entendre que le nombre limité de femmes dans les métiers très demandés pour les opérations de paix ne peut être dissocié des types de missions de paix auxquelles le Sénégal a tendance à participer.<sup>17</sup>

### Les femmes sont absentes ou rarement représentées dans les métiers à forte demande (unités de contact)

Le nombre relativement faible de femmes dans les Armées n'est pas le seul problème lorsqu'il s'agit de déployer des femmes en uniforme dans le cadre des opérations de paix des Nations unies. Bien qu'elles servent dans les Armées depuis plus de trente ans, les femmes ne sont pas bien représentées dans les métiers très demandés. Depuis 2007, rien ne s'oppose à ce qu'elles exercent toutes les professions militaires, y compris les unités de combat. Malheureusement, elles sont quasi-absentes dans les corps tactiques ou opérationnels.

Selon la FII réalisée en 2023, la moitié des femmes servant dans les Armées étaient concentrées dans les professions :

- ✓ administrateurs des ressources humaines ;
- ✓ administrateurs des services financiers ;
- ✓ techniciens de la gestion du matériel ;
- ✓ officiers de la logistique ;
- ✓ techniciens médicaux ;
- ✓ infirmiers ;
- ✓ cuisiniers ;
- ✓ DIRPA ;
- ✓ renseignements ;
- ✓ services techniques.

Dans certains métiers, il n'y a pas assez de femmes qualifiées ayant les compétences, le grade et l'expérience professionnelle appropriés. Comme l'ont expliqué les principaux

17 Données issues de l'enquête de terrain et des entretiens avec les décisionnaires clés.

déciiseurs, il y a un nombre limité de femmes dans les métiers très recherchés habituellement pour un bon nombre de missions des Nations unies auxquelles le Sénégal participe (par exemple, génie combat et unités de combat). En effet, la proportion actuelle de femmes au sein des Armées exerçant dans les unités de combat est presque nulle.

En outre, les deux tiers (64,5%) des répondants à l'enquête ont déclaré qu'il est difficile, voire très difficile, de passer d'une spécialité ou d'une profession à une autre au sein des Armées. De plus, comparativement aux hommes, les femmes sont dans des positions où la transition entre les spécialités ou les professions est difficile ou très difficile dans les Armées (58% des femmes contre 44 % des hommes). Cette perception d'une mobilité ardue limitera le bassin de femmes à partir duquel on peut former du personnel pour doter les groupes professionnels très recherchés lors des déploiements dans les missions de paix.

Au surplus, les données indiquent que les femmes sont plus susceptibles d'être mutées hors des professions très demandées plutôt que vers celles-ci. En outre, si la mobilité est restreinte par des structures institutionnelles, formelles ou informelles, la capacité de combler des postes très recherchés au sein des Armées continuera d'être un défi. Le recrutement dans ces corps sera essentiel pour surmonter cet obstacle.

### **Les pesanteurs socio-culturelles constituent aussi des contraintes**

Sauf dans de très rares cas, le métier des armes au sens général, a toujours été réservé aux hommes ; les femmes sont souvent affectées dans des services de soutien.

Cette réalité historique procède de la dichotomie opérée dans l'éducation des garçons et des filles au Sénégal qui a semé dans leur imaginaire commun, l'immuabilité d'une situation de fait qui persiste, malgré l'évolution des mentalités. Il se pose alors le problème du commandement, épine dorsale de tout corps militaire ou paramilitaire, que les femmes en uniforme doivent résoudre face aux hommes qui rechignent encore à admettre que leur autorité s'exerce sur eux de la manière la plus normale.

En outre, il s'y ajoute les contraintes liées à la condition féminine. En effet, pour certaines personnes de la société sénégalaise et du personnel militaire, « *une femme n'est pas un homme* ». C'est certes une lapalissade, mais elle pose l'équation de l'utilisation des femmes dans les Forces de défense et de sécurité (FDS). Si le travail intellectuel place l'homme et la femme sur un pied d'égalité, leur différence sur le plan des aptitudes physiques rejoue dans leur temps de disponibilité (travail de jour et travail de nuit) et la nature des services (service de bureau). L'expérience a montré qu'il faut une aptitude physique particulière pour effectuer certaines missions sur le terrain, eu égard à leur pénibilité, à leur durée et aux conditions dans lesquelles elles se déroulent<sup>18</sup>.

Il s'y ajoute que la femme est appelée, quelque que soit sa situation professionnelle, à jouer le rôle de mère de famille, ce qui la constraint à restreindre son temps de présence (congés administratifs, congés de maternité, cérémonies familiales, etc.).

### **Moins de 3% des officiers enquêtés dans les Armées sont des femmes**

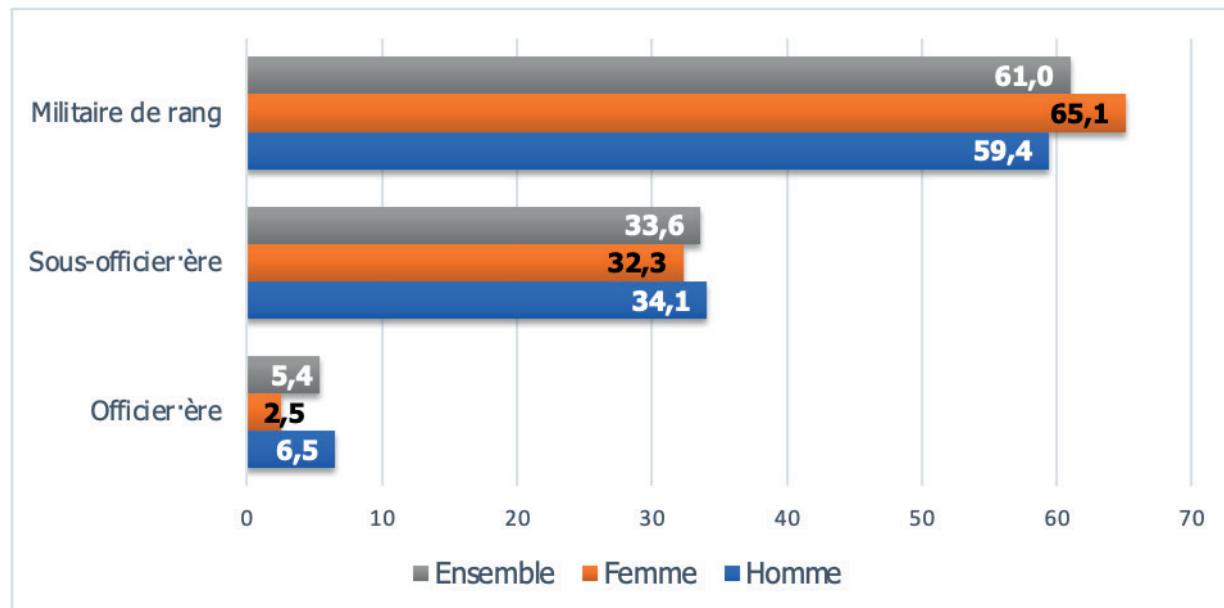
Selon les données de l'enquête de 2023, les femmes représentent 2,5% des officiers des Armées enquêtés et 32,3% des sous-officiers.

Les opérations de paix de l'ONU ont besoin d'observateurs militaires et d'officiers d'état-major, en plus d'unités formées. Les premiers postes mentionnés sont généralement occupés par des officiers. L'ONU encourage une représentativité des femmes à 25% des experts

18 Donnée issue des entretiens de haut rang

militaires en mission et des officiers d'état-major (y compris les observateurs) d'ici 2028. La norme en 2022 était de 19%.

**Graphique 6 : Répartition (%) des enquêtés selon le sexe suivant le rang**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.



## Thématique 2 : Critères de déploiement

Faible

### 5.2 Thème sur les critères de déploiement

Le thème des critères de déploiement examine si les femmes peuvent satisfaire aux exigences de déploiement dans la même mesure que les hommes.

Les paramètres et exigences relatifs aux déploiements militaires dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies sont définis par l'ONU et non par les Armées sénégalaises. Selon les décideurs interrogés, l'ONU fait des demandes de ressources et de soutien (c'est-à-dire qu'elle « lance des appels ») qui identifient les paramètres fondamentaux des missions. Les paramètres d'une mission comprennent les spécifications concernant l'emplacement de la mission, sa taille, ses buts, ses objectifs, les diverses capacités requises, ainsi que les exigences de base ayant trait à la composition des forces (dans le cas des unités formées) et aux qualifications du personnel (dans le cas des officiers d'état-major occupant des postes d'observateur ou de commandement).

Aux fins de l'évaluation des obstacles et du THÈME N°2, les critères de déploiement pour les opérations de paix de l'ONU relèvent ainsi de l'ONU. Le rôle des Armées sénégalaises est de présenter des candidats appropriés, lorsque le Sénégal décide de répondre à une demande de l'ONU et d'engager des capacités. Les critères de déploiement examinés dans ce thème se concentreront plus largement sur ceux des Armées et sur la question de savoir si les femmes peuvent satisfaire aux exigences de déploiement dans la même mesure que les hommes.

#### i. Bonnes pratiques / Opportunités

##### **Les critères de déploiement sont normalisés et fondés sur les exigences des postes de l'ONU**

Les exigences relatives aux déploiements de l'ONU sont les suivantes :

- ✓ un permis de conduire militaire valide. Un examen de conduite peut être requis en fonction du rôle qu'un candidat jouera dans le cadre de l'opération ;
- ✓ une épreuve de tir avec l'arme personnelle en fonction du niveau de risque du déploiement. Les niveaux d'épreuve vont du niveau 1 (de base) au niveau 6 (avancé) et peuvent inclure plusieurs armes légères ;
- ✓ un examen médical détaillé (physique, mental et familial), une formation et une vérification des qualifications ;
- ✓ des exigences en matière de langues étrangères pour certains postes seulement. La plupart des candidatures de l'ONU n'exigent pas de compétences en langues étrangères. De plus, les Armées n'effectuent pas leurs propres tests de langues étrangères ;
- ✓ des compétences en communication sont nécessaires parce que le militaire sélectionné pour le déploiement est dans une certaine mesure un représentant du Sénégal sur la scène internationale lorsqu'il participera à une mission de l'ONU.

Outre les exigences énoncées ci-dessus, les militaires des Armées doivent être en règle (c.-à-d. qu'ils ne peuvent généralement pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou correctives) et leur déploiement doit être approuvé par leur commandant. Les lettres de recommandation ne sont pas nécessaires pour les déploiements de l'ONU.

Il n'y a pas de grade imposé pour les déploiements de l'ONU. Le grade est déterminé par le niveau d'expérience requis pour effectuer les tâches et les rôles demandés, les grades allant de Soldat à Général. En outre, les déploiements de l'ONU n'exigent pas un nombre fixe d'années d'expérience une fois que les militaires sont qualifiés pour les métiers demandés. Cependant, dans la pratique, le grade du poste à pourvoir dicte généralement un certain niveau d'expérience en fonction du temps nécessaire pour progresser vers un grade particulier. De plus, les militaires ne sont pas tenus de passer un test informatique pour les déploiements de l'ONU et n'ont pas besoin d'expérience de combat. Les militaires sont sélectionnés pour les déploiements de l'ONU en fonction des qualifications militaires qui correspondent aux exigences du poste.

#### **Une transparence est notée dans le processus de déploiement**

Le processus de sélection et de déploiement se décide au plus haut niveau stratégique, voire politique. Ensuite, arrive le niveau d'exécution (EMGA-Commandant de zone, chef de corps, etc.). Toutefois, des acteurs voire des services peuvent intervenir (indirectement) dans le processus : la décision se fait au haut niveau sur proposition. Ex : même si la décision revient au chef, il y a une force de proposition et de conviction d'autres acteurs. La Division Entrainement-Organisation (DEO) s'occupe de la génération des forces. Elle constitue les contingents, les officiers d'état-major, les observateurs et la composition des contingents.

Généralement, le commandant de zone est le premier filtre. Quand les chefs de corps envoient du personnel, ils passent par lui. En effet, c'est aux chefs de corps de désigner directement et d'envoyer au commandant de zone (s'il a un avis à donner) et le second filtre se fait au niveau des Grands Commandements et Services (GCS).

Selon un responsable interrogé lors des entretiens avec les décideurs clés : « Les médecins sont impliqués dans les missions de paix. Ils se conforment à la configuration de la couverture médicale de la mission. Par exemple, où est-ce qu'on doit placer un hôpital de niveau 1, de niveau 2 ou de niveau 3 ? En fonction de la taille des effectifs engagés, quand vous avez un bataillon de 800 personnes au maximum, vous avez un hôpital de niveau au moins un (1). Si vous avez un secteur, c'est au moins de niveau deux (2) car vous avez au moins trois (3) bataillons et l'hôpital de niveau trois (3) c'est pour toute la force, cela peut couvrir jusqu'à 3 000 personnes ».

#### **L'équité dans la formation est prônée pour la participation des femmes et des hommes à tout type de mission**

Dans le cadre de la formation, l'École nationale des Officiers d'Active (ENO) prépare les officiers à assurer tout type de mission aussi bien pour les hommes que pour les femmes. C'est une formation d'infanterie en étroite corrélation avec ce qui se fait dans les Opérations Extérieures (OPEX). La Direction de l'Information et des Relations Publiques des Armées (DIRPA) joue un rôle essentiel dans la communication, elle intervient dans la planification pour influencer l'environnement médiatique. Elle fait des séances de sensibilisation sur les réseaux sociaux lorsqu'un contingent se prépare.

Au niveau des écoles, la Chaîne ressources humaines exige que les questions relatives aux opérations de maintien de la paix soient intégrées dans les programmes de formation.

Quant à elle, la Direction du service de l'Intendance des Armées (DIRINT), elle intervient dans deux domaines :

- ✓ le soutien de l'homme c'est-à-dire tout ce qui permet au combattant de remplir sa mission : Habillement, Campements, Couchage, Ameublement, Subsistance, Loisirs (HCCAS) ;

- ✓ l'administration générale, la chancellerie, l'affectation, les salaires, etc.

## ii. Principaux obstacles

### La faible connaissance des critères de déploiement

Lorsque les répondants à l'enquête ont été interrogés au sujet des exigences nécessaires pour participer à une mission de maintien de la paix des Nations unies, ils semblaient avoir des connaissances et une compréhension insuffisante dans ce domaine. Comme l'indique le tableau suivant, les militaires croyaient que les observateurs militaires et officiers d'état-major devaient satisfaire à plusieurs exigences qui ne sont pas, en réalité, des critères de déploiement selon la FII.

**Tableau 3 : Répartition (%) des répondants selon la connaissance des exigences pour le déploiement suivant le type de mission**

Exigence pour un déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU	Observateurs militaires	Officiers d'état-major
Test de conduite	22,4	17,4
Test d'aptitude physique	37,9	57,2
Examen écrit	10,6	2,3
Test d'anglais	20,0	3,9
Test de français	12,9	5,1
Test médical	44,8	74,8
Nombre spécifique d'années de service	14,5	12,4
Avoir un certain rang	11,4	6,6
Âge déterminé	9,9	8,4
Test informatique	13,0	3,5
Test de personnalité/caractère	11,1	8,6
Dossier disciplinaire	27,4	40,5
Non marié(e)/pas d'enfants	3,6	3,0
Autorisation du ou de la superviseur(e)	7,0	5,7
Test en matière de genre	5,8	5,4
Communication/écoute/compétences interpersonnelles	13,4	8,2
Compétences en matière de résolution de conflits/négociation	15,6	9,7
Aucun	2,4	0,8
Le pays ne déploie pas d'observateur(rice)s militaires/IPO	0,4	0,0
Ne sait pas	46,6	18,0
Autres	0,4	1,8

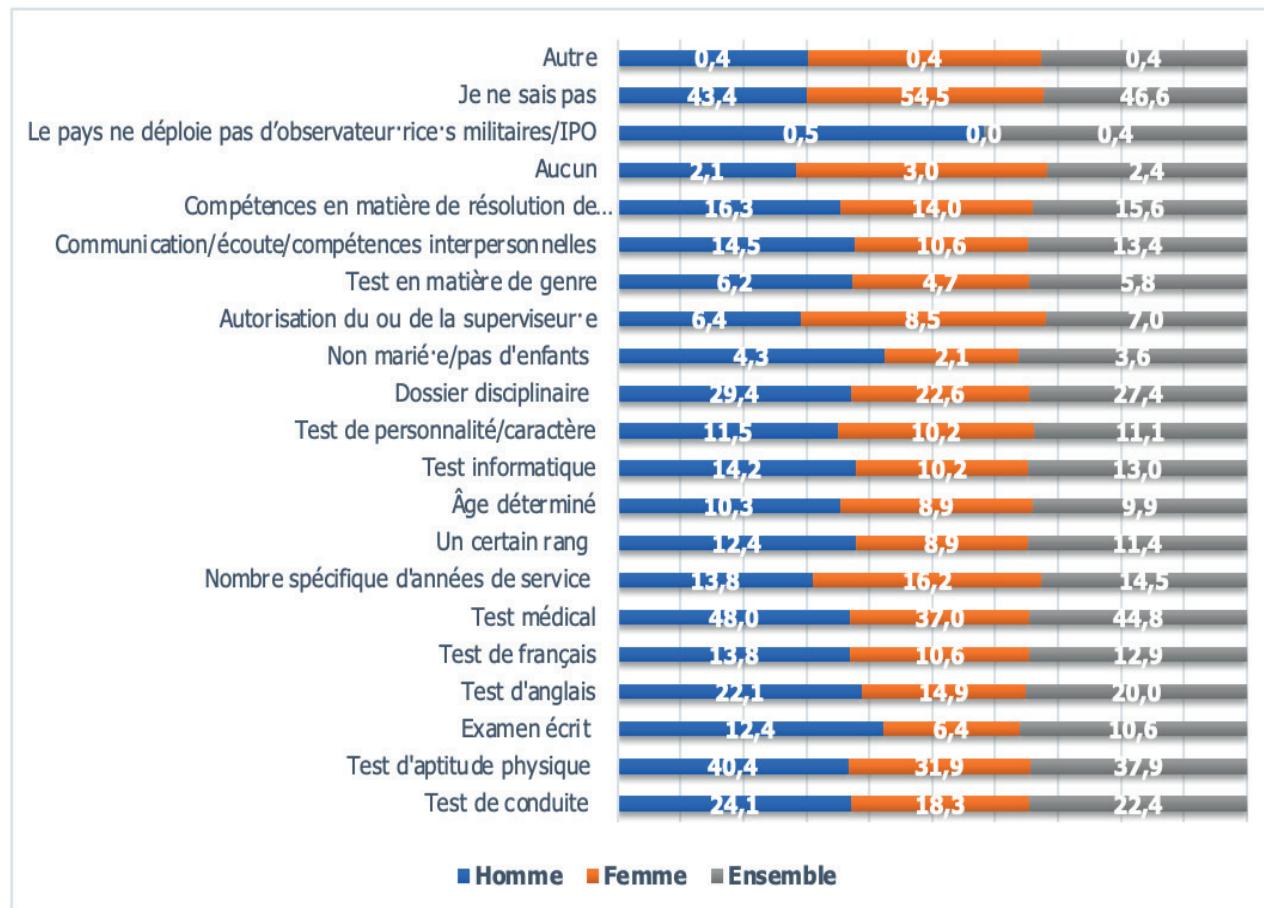
Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

Les répondants étaient loin de croire que les examens médicaux et physiques, les compétences en communication, le dossier disciplinaire et l'autorisation de son supérieur sont des exigences pour participer à une opération de paix de l'ONU. Or, ce sont les critères identifiés par la FII qui sont obligatoires pour un déploiement. En principe, les militaires

devraient connaître tous ces critères.

Une minorité pense également qu'il est nécessaire que les candidats passent des tests de compétences linguistiques et informatiques, et qu'ils aient un certain nombre d'années de service et un certain âge pour être déployés.

**Graphique 7 : Répartition (%) des répondants selon la connaissance des exigences pour le déploiement suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

En outre, environ 3,6% des répondants ont déclaré qu'être célibataire ou ne pas avoir d'enfants est un prérequis pour les missions de paix de l'ONU. Les hommes sont deux fois plus enclins à avoir cette idée que les femmes. La proportion d'hommes militaires répondants à l'enquête est 4,2% alors que cette proportion est de 2,1%.

Les militaires n'ont pas une bonne compréhension des exigences relatives au déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU. Des fausses idées, telles que celles concernant les conditions préalables au déploiement, pourraient dissuader les militaires, hommes ou femmes, à postuler pour faire partie d'une mission de paix des Nations unies.

### **La barrière linguistique et les compétences limitées dans certains domaines**

Avoir le français comme seule langue de travail peut limiter les chances de certains militaires dans certaines missions où l'anglais est utilisé comme langue de travail. En effet, l'enquête a révélé que seulement 19,4% des femmes contre 43,4% des hommes estiment avoir des compétences en anglais.

En outre, l'analyse des données révèle une différence significative entre les hommes et les femmes au niveau de leur disposition à répondre convenablement aux critères de déploiement, tant au niveau des aptitudes physiques qu'intellectuelles. Concernant les aptitudes physiques, 75,4% des hommes pensent remplir significativement les conditions d'aptitude physique contre 55,4% des femmes. Pour le test médical, 68,0% des hommes pensent pouvoir le remplir contre 43,8% des femmes.

### **L'appréhension de certains théâtres d'opérations (« points chauds »)**

Au-delà des aspects techniques et intellectuels, la peur de certains théâtres d'opération (« points chauds ») peut être un obstacle à la participation des femmes aux missions de paix.

Ainsi, il s'avère opportun, de mener des réformes et politiques en vue de renforcer les capacités psychologiques, intellectuelles et physiques du Personnel Féminin Militaire (PFM), tout en le sensibilisant sur les critères de déploiement, d'autant plus que les hommes (91,5%) connaissent significativement mieux les exigences minimales requises pour le déploiement que les femmes (85,7%). Les réformes et politiques peuvent prendre la forme de séances de formation (informatique, linguistique, communicationnelle, développement personnel, etc.), indispensables pour permettre aux femmes de remplir convenablement les critères requis pour le déploiement.



### 5.3 Thème sur la sélection pour le déploiement

Le thème de la sélection pour le déploiement examine si les femmes ne peuvent pas être déployées en raison d'un manque d'information, de l'absence de liens avec des décideurs influents et/ou parce que leurs supérieurs décident qu'il est trop dangereux pour elles d'être déployées.

Il s'agit d'un contexte important pour la discussion sur la sélection pour le déploiement. Pour l'évaluation des obstacles, la sélection pour le déploiement en vue des opérations de paix ne s'applique qu'au personnel en renfort (c.-à-d. que le personnel déployé n'est pas suffisant pour exécuter les missions et doit être renforcé pour atteindre les objectifs), chaque mission exigeant des qualifications et une formation particulière. Cependant, l'accent est mis sur la recherche de militaires qualifiés pour pourvoir aux postes, et non sur les militaires occupant des postes de préparation élevée dans le cycle de déploiement.

#### i. Bonnes pratiques / Opportunités

##### Le Sénégal dispose d'un processus de rotation assez rodé en termes de déploiement

Le Sénégal dispose d'un processus de rotation planifié annuellement. La désignation des remplaçant(e)s du bataillon ou contingent déployé est effectuée six (6) mois avant la relève en vue de la préparation avec le cycle de formation, le regroupement, l'entraînement au pré-déploiement. C'est l'Etat-major qui est chargé d'effectuer ce travail par l'intermédiaire de la Division Entrainement et Organisation (DEO). En fonction du nombre, le genre est respecté et pour les postes à égalité de compétence, c'est la femme qui est privilégiée.

Les personnels sont en principe désignés en fonction de leur éligibilité : être apte, minimum trois (3) ans entre deux (2) missions, ne pas être dans la mémoire des atteintes. Il peut arriver que la durée de trois (3) ans ne soit pas respectée : c'est le cas pour les ressources humaines assez rares pour certaines fonctions comme les pilotes, les plombiers, les ingénieurs, etc. La préoccupation de la hiérarchie, c'est de ne pas tout le temps envoyer les mêmes personnes. Celles désignées pour la rotation doivent aussi avoir la capacité de répondre à la mission, être aptes physiquement. D'ailleurs, le système informatique de Gestion des Ressources humaines (SIGRH) facilite le suivi de la rotation.

Les facteurs susceptibles d'influencer les décisions d'inclure davantage de femmes dans les opérations de paix sont :

- l'augmentation de l'effectif des femmes dans les Armées surtout au niveau de l'Armée de terre (métiers tactiques) ;
- la confiance et l'engagement personnel des femmes ;
- la confiance des autorités, de la communauté et le changement des mentalités (stéréotypes).

## Des dispositions sont prises pour inciter les candidatures féminines

La sélection pour le déploiement est faite sur la base des critères établis par le système des Nations unies. Au niveau local, il n'y a certes pas de stratégie particulière pour intégrer les femmes, mais pour respecter le quota de 15% fixé par l'ONU, la Division genre des Armées a pris quelques dispositions telles que : la mise en place de crèches dans certains cantonnements, le projet de tenue militaire de grossesse. En effet, ces mesures peuvent encourager les candidatures féminines aux tests de présélection.

En outre, il s'y ajoute que la participation des femmes dans les opérations de paix est fortement encouragée par le commandement à travers la Stratégie sectorielle Genre des Forces armées. Les femmes sont formées dans plusieurs spécialités qui sont employables dans le cadre des Opérations de Paix. Bien qu'elles n'occupent pas encore les premières lignes dans les unités de combat, elles sont employées au niveau du soutien (logistique, administratif, sanitaire, etc.). La stratégie consiste à l'augmentation substantielle du taux de femmes dans les Armées et à la spécialisation des femmes dans certains métiers les plus demandés dans une opération de l'ONU au sein des Armées. Une présence massive des femmes dans les Armées combinée à une augmentation exponentielle des femmes dans les métiers tactiques, serait le remède le plus efficace pour résoudre la problématique de leur faible présence au sein des opérations de paix.

### ii. Principaux obstacles

#### Ce sont les supérieurs qui décident de la sélection pour le déploiement

Les principaux décideurs ayant participé aux entretiens ont fait remarquer que lorsqu'il s'agit de postes de grade supérieur, comme celui de colonel ou de lieutenant-colonel, il peut y avoir une surveillance prescriptive plus « descendante » concernant la sélection des candidats. Comme nous l'avons mentionné précédemment, n'importe quelle unité peut soumettre la candidature d'un militaire, mais les postes de haut niveau font l'objet d'une surveillance accrue. Des participants ont expliqué que les décideurs peuvent songer à certaines personnes pour pourvoir à un poste en raison de l'expérience dont elles ont besoin pour faire progresser leur carrière. Une telle surveillance prescriptive, lorsque des critères normalisés ne sont pas appliqués de manière cohérente, peut entraîner des répercussions défavorables sur les femmes.

Les principaux décideurs conviennent tous que les femmes dans les Armées devraient participer à tous les types d'opérations de paix si elles sont qualifiées et répondent aux exigences et aux normes relatives à l'entraînement et à la forme physique. Cependant, quelques hommes occupant des postes de direction estiment que «les femmes ne sont pas considérées, dans certaines cultures, comme étant égales aux hommes et qu'elles pourraient ne pas être traitées sur un pied d'égalité dans le cadre de certaines missions ». Ainsi, les préoccupations suivantes ont été mentionnées : il peut y avoir un niveau plus faible de tolérance culturelle pour des femmes en uniforme dans les types de rôles requis pour certaines OMP des Nations unies ; certaines missions de maintien de la paix se déroulent dans des régions du monde qui ne partagent pas les valeurs et les croyances concernant l'égalité des femmes et des missions dans certaines parties du monde pourraient présenter un risque plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Ces préoccupations, dans une certaine mesure, influencent sans aucun doute, consciemment ou inconsciemment, la prise de décision des hauts dirigeants.

#### La planification des missions de l'ONU ne met pas l'accent sur le genre

Selon la FII, il n'y a pas d'efforts particuliers visant à recruter des femmes pour les postes

dans le cadre des missions de paix de l'ONU. La liste des métiers et des exigences spéciales en matière de formation pour une mission est dressée à l'aide d'un document appelé Tableau des Effectifs de Dotation (TED). Ce document énonce la mission et les énoncés de fonctions, ainsi que le nombre autorisé de membres du personnel et/ou la quantité d'équipement clé. Le TED est dressé au cours du processus de planification lorsque les exigences de la mission sont analysées et que la liste des métiers requis, des grades et de la formation spécialisée est élaborée pour accomplir la mission. À l'heure actuelle, il n'est pas question de déterminer si la personne partant en mission devrait être une femme ou un homme ; l'objectif principal est d'accomplir la mission. Ainsi, le sexe, n'étant pas un facteur déterminant dans la sélection au déploiement mais plutôt, les compétences et la spécialisation.

 **Les militaires des Armées sénégalaises doivent obtenir l'autorisation de leur unité pour être déployés dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU**

Les militaires qui satisferont aux conditions requises pour être déployés dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU en tant que personnel en renfort devront obtenir l'autorisation de leur unité. Bien que nous n'ayons pas de données probantes concernant le pourcentage de militaires des Armées ayant vu leur demande de déploiement refusée, les décideurs clés et les discussions lors des séances du groupe de travail ont fait remarquer que, lorsqu'une personne participe en tant que membre du personnel en renfort à une mission de l'ONU, l'unité de cette personne ne reçoit pas nécessairement un militaire temporaire des Armées pour combler son poste. Le déploiement d'une personne peut ainsi, imposer des responsabilités supplémentaires à quelqu'un d'autre dans l'unité. Pour cette raison, on pourrait décider de ne pas autoriser l'absence parce que l'unité ne peut pas s'acquitter correctement de ses responsabilités sans la personne en question.

Les femmes représentent 5,5% de l'effectif des Armées; l'obligation d'obtenir l'autorisation de son unité peut affecter de manière disproportionnée les femmes. S'il y a moins de femmes dans les Armées, il peut être plus difficile de trouver un remplaçant pour la femme qui désire partir en mission<sup>19</sup>.

 **Moins de la moitié des militaires des Armées interrogés pensent qu'il existe une procédure normalisée en matière de recrutement pour les opérations de paix de l'ONU**

Un peu plus d'un tiers des militaires des Armées ayant répondu à l'enquête pensent qu'il existe une procédure normalisée relative au recrutement pour les missions de maintien de la paix de l'ONU. Plus précisément, 30,3% croient qu'une procédure normalisée est en place pour le recrutement des officiers d'état-major. Les hommes et les femmes des Armées pensent la même chose au sujet de la constitution des forces pour les opérations de paix de l'ONU. L'information sur le processus de sélection pour les déploiements fait défaut et ce vide est comblé par des idées fausses sur le processus. Par exemple, certains militaires ayant répondu à l'enquête pensent que leurs collègues ont été sélectionnés pour une mission de maintien de la paix des Nations unies parce qu'ils connaissaient les bonnes personnes (31%) ou parce qu'ils avaient besoin d'un déploiement pour renforcer leurs arguments en faveur d'une promotion (15%).

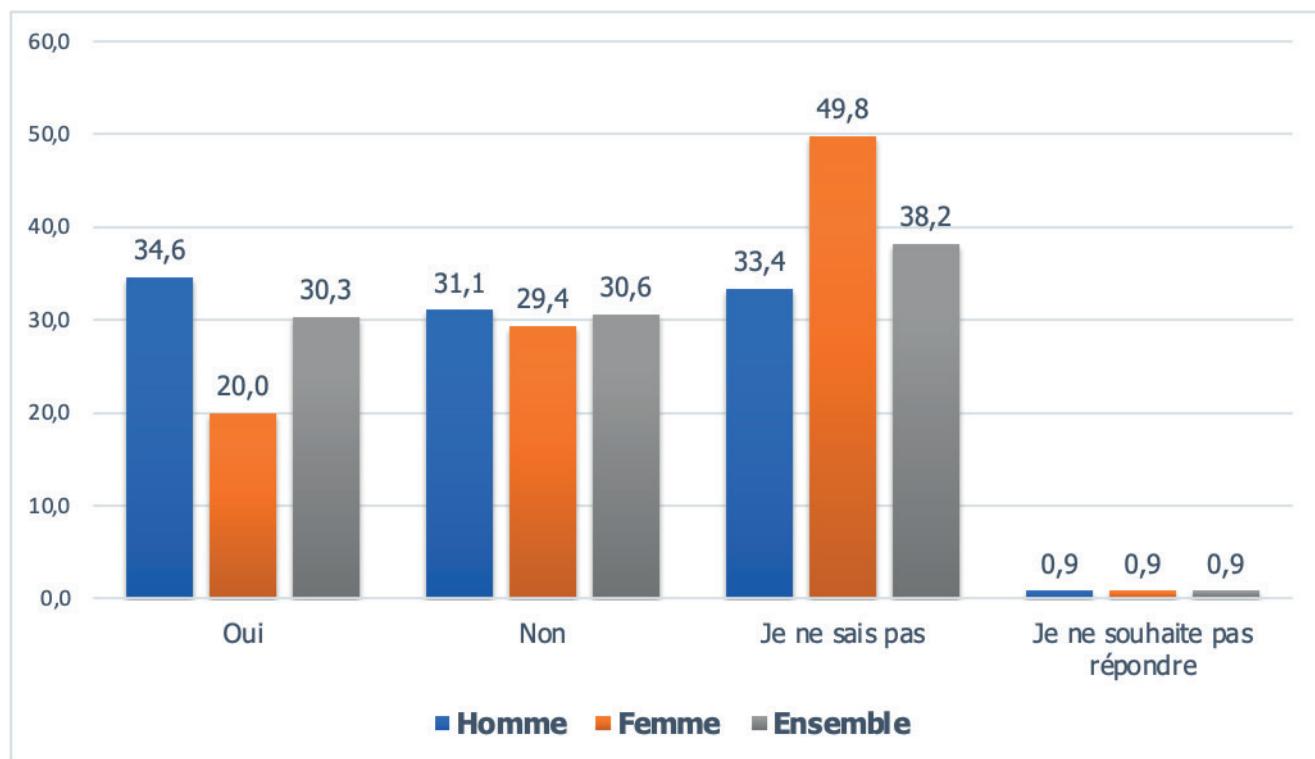
Cependant, un peu plus du tiers des répondants (38,2%) déclarent ne pas savoir s'il existe une procédure standardisée pour le recrutement dans les opérations de paix des Nations unies. Ce taux est plus élevé chez les femmes (49,8%) que chez les hommes (33,4%). Par conséquent, il y'a lieu de travailler sur la divulgation des informations relatives aux procédures de recrutement dans les opérations de paix. Des ateliers de sensibilisation

---

19 Données issues des entretiens avec les décisionnaires clés

pourraient être organisés à la venue de chaque contingent par les autorités compétentes.

**Graphique 8 : Répartition (%) des enquêtés selon leur connaissance en procédure standardisée pour le recrutement dans les opérations de paix des Nations Unies suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

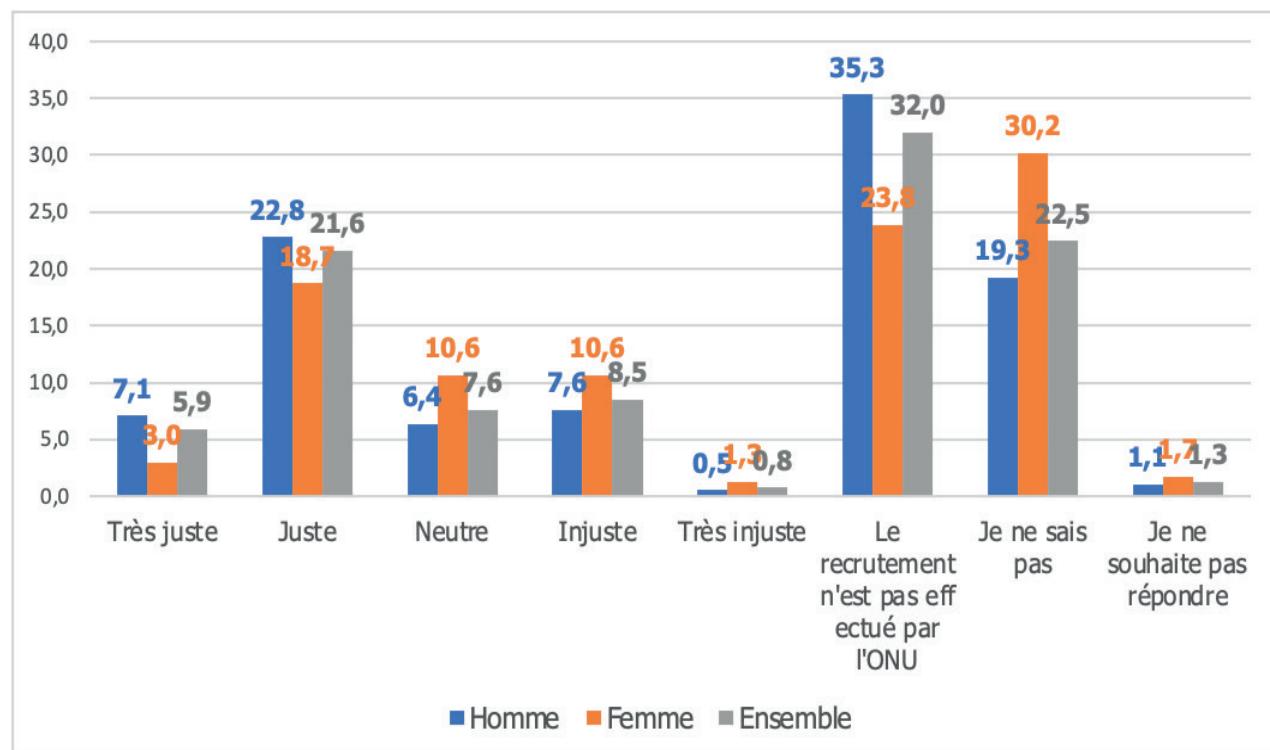
#### Points de vue partagés sur la question de savoir si le processus de sélection au déploiement est équitable

Lors de l'enquête de terrain, il a été demandé aux militaires d'exposer leur point de vue sur le processus de sélection pour participer aux missions de l'ONU. La question qui a été posée est « Dans quelle mesure pensez-vous que le processus de recrutement dans les opérations de paix menées par les Nations unies est juste dans votre pays ? »

Plus de trois militaires sur 10 (32,0%) ayant répondu à l'enquête ont déclaré que le processus de recrutement ou de sélection pour les missions de paix de l'ONU n'est pas effectué par l'ONU. Un peu plus du quart (27,5%) des répondants pensent que le processus est au moins juste (seulement 5,9% ont déclaré qu'il était très juste). En revanche, 9,3% des militaires des Armées pensent que le processus de sélection est injuste (0,8% le jugent très injuste), tandis que les autres (7,6%) sont neutres. Contrairement aux hommes, peu de femmes ont estimé que le processus est injuste ou très injuste (21,7% contre 29,9% d'hommes).

En outre, parmi les militaires qui se sont portés volontaires pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies et qui n'ont pas été sélectionnés, un tiers (33%) ont attribué cela au favoritisme (c.-à-d. que leurs supérieurs ont choisi quelqu'un qu'ils connaissaient personnellement). Les femmes étaient plus enclines à blâmer le favoritisme pour ne pas avoir été sélectionnées pour une mission de maintien de la paix de l'ONU (43 % contre 20% pour les hommes).

**Graphique 9 : Répartition (%) des enquêtés selon leur point de vue sur le processus de sélection suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils pensaient que leurs collègues avaient été choisis pour être déployés dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU, la majorité des militaires des Armées ayant répondu à l'enquête estimaient que leurs collègues avaient les bonnes compétences (59,1%) ou ils/elles faisaient partie d'un bataillon ou d'une unité formée qui a été déployée (41,5%). De petites proportions croyaient que leurs collègues connaissaient les bonnes personnes (1,8%). Une faible proportion (6,2%) des militaires pensent que leurs collègues sont déployés parce qu'ils sont des « hommes ».

L'analyse selon le sexe a révélé que les hommes et les femmes perçoivent différemment le processus de sélection et les raisons pour lesquelles leurs collègues ont été sélectionnés pour être déployés dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU. Les femmes sont plus disposées que les hommes à dire que leurs collègues ont été choisis parce qu'ils avaient les bonnes compétences (78,6% contre 54,9% des hommes). En revanche, les femmes sont moins susceptibles d'attribuer la sélection, du fait de l'appartenance à un bataillon ou à une unité formée qui a été déployé, à la connaissance (17,9% contre 46,5% des hommes) ou au fait d'être homme (3% contre 6% des hommes).

### **Les opportunités de déploiement ne sont pas volontaires**

Sur la diffusion de l'information, les affectations aux opérations de paix de l'ONU qui nécessitent des personnes en renfort sont annoncées par le biais du SIGRH de l'EMGA. Les militaires ayant répondu à l'enquête et qui ne se sont jamais portés volontaires pour une mission de maintien de la paix de l'ONU ont invoqué le manque de connaissances comme principale raison. Plus de huit militaires sur dix (84%), ayant répondu à l'enquête, ont déclaré que le déploiement n'est pas volontaire au Sénégal. Néanmoins, une petite proportion (1,7%) a déclaré qu'ils ne s'étaient pas portés volontaires pour une telle mission parce qu'ils n'étaient pas au courant des opportunités.

Outre le manque général de connaissances, 18% des militaires enquêtés ont déclaré qu'ils n'avaient pas suffisamment d'informations sur les déploiements pour se porter volontaires à une mission de maintien de la paix des Nations unies. Cela affecte de manière disproportionnée les femmes : 20% des femmes l'ont invoqué comme raison de ne jamais s'être portées volontaires pour une mission, comparativement à 15% des hommes.

Les principaux décideurs interrogés ont également laissé entendre que les militaires pourraient ne pas bien connaître les possibilités de déploiement de l'ONU. Ils ont expliqué que, bien que la Direction du service du matériel des Armées (DIRMAT) fasse un bon travail en annonçant les postes de manière systématique, le processus est très « ponctuel » dans d'autres directions des Armées et les informations au sujet des missions risquent le plus souvent d'être transmises de bouche-à-oreille.

#### **Les canaux informels de communication ne garantissent pas l'égalité d'accès aux chances pour l'ensemble des militaires des Armées**

Les militaires ont indiqué que les possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de paix des Nations unies sont annoncées par diverses sources. En fait, la plus grande proportion des répondants (40%) a indiqué qu'elle ne savait pas si des possibilités étaient annoncées pour les observateurs militaires et les officiers d'état-major par l'entremise de l'une des sources énumérées dans l'enquête.

Parmi les sources énumérées, le bouche-à-oreille (20%), les superviseurs immédiats (24%) et les courriels à l'échelle de l'organisation (21,3%) ont été les trois principales méthodes pour se renseigner sur les opportunités d'opération de paix pour les observateurs militaires et les officiers d'état-major. Les canaux informels ne garantissent pas l'égalité d'accès aux chances dans l'ensemble des Armées. Lorsque les réponses à cette question ont été ventilées par sexe, l'impact de cette situation devient très évident : les hommes sont plus prédisposés à être mis au courant des possibilités grâce à ces trois sources. Si les femmes des Armées n'ont pas accès à des réseaux de « bouche-à-oreille » qui fournissent de l'information (16,6% contre 21,7% pour les hommes), elles sont peut-être moins susceptibles d'en apprendre davantage sur les possibilités d'opération de paix de l'ONU. Il s'y ajoute que l'environnement masculin des Armées favorise naturellement une courroie de transmission de bouche à oreille beaucoup plus probable entre les hommes qu'entre les femmes.

#### **Peu de répondants ont mentionné les associations professionnelles, les établissements d'instruction et le mentorat comme sources de publicité concernant les opérations de maintien de la paix**

Moins d'un militaire sur 10 ayant répondu à l'enquête a déclaré que les associations professionnelles officielles, le mentorat informel et les établissements d'instruction servent à annoncer les possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations unies pour les observateurs militaires et les officiers d'état-major. Il est donc possible de tirer parti de ces institutions et de ces mentors pour mieux faire connaître les possibilités de déploiement, de manière générale, dans le cadre des opérations de maintien de la paix.



### 5.4 Thème sur les contraintes domestiques

Le thème des contraintes domestiques explore l'impact d'avoir de jeunes enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales sur la capacité des femmes à être déployées dans le cadre d'opérations de paix, comparativement aux hommes. Il évalue également s'il existe une pression sociale envers les femmes qui pourraient être déployées.

#### i. Bonnes pratiques / Opportunités

##### La politique des Armées du Sénégal tient compte des contraintes familiales

Les femmes enceintes ont le droit de rester dans les Armées au Sénégal et il existe une politique de congé de maternité. Quant aux horaires de travail, ils sont dans les règles fixes mais en fonction du volume de travail et du contexte national, ils peuvent évoluer. Toutefois, en ce qui concerne les femmes enceintes, les postes occupés, la sensibilité du chef peuvent influencer et les horaires parfois pourront être rendus flexibles. En effet, des permissions réglementaires<sup>20</sup> et exceptionnelles sont accordées au personnel militaire.

Le personnel des Armées en mission dans le cadre d'un déploiement individuel est autorisé à prendre des congés au cours du déploiement. Quasiment, toutes les personnes interrogées (91%) ont déclaré que le personnel déployé était autorisé à prendre des vacances pour rendre visite aux familles.

##### Il est courant que les familles élargies s'occupent de la garde des enfants

Il arrive fréquemment que les parents proches et surtout les grands-parents acceptent la charge de travail liée aux soins des enfants pour les parents déployés. La plupart du personnel de l'échantillon (76,1%) a déclaré avoir de la famille/une famille élargie qui peut s'occuper de son ménage pendant le déploiement.

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

##### Il existe un congé de maternité payé

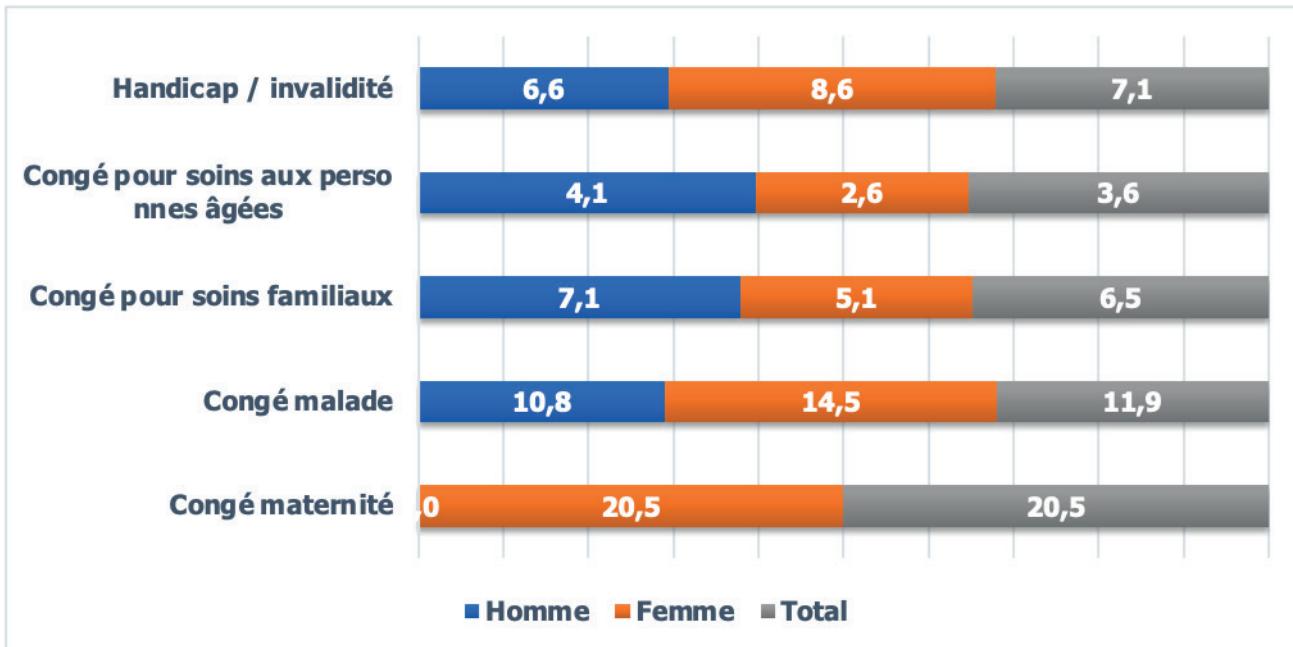
Il est obligatoire de prendre un congé de maternité en cas de grossesse. La politique en matière de congé de maternité appliquée au Sénégal par le code du travail est la suivante : les femmes ont droit à 14 semaines (98 jours) de congés maternels, dont 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de 3 semaines en cas

<sup>20</sup> Discipline générale dans les armées : Décret 90-1159 PR/MFA du 12 Octobre 1990, modifié par les décrets 2003- 696/PR/MFA du 23 Septembre 2003 et 2013-1367/PR/MFA du 21 octobre 2013 ; Article 53 et 54 ; page n° 25.

de complications médicales de la grossesse.<sup>21</sup> Cette politique de congé est appliquée par la fonction publique sénégalaise dans toute sa dimension.<sup>22</sup>

Lors de l'enquête, il a été demandé aux répondants de lister les congés payés qu'ils ont obtenu. 20,5% des femmes ont déclaré avoir eu des congés de maternité payé.

**Graphique 10 : Répartition (%) des enquêtés selon les congés payés suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées -CHEDS, 2023-2024.

En outre, le décret n°90-1159 du 12 octobre 1990 portant Règlement de Discipline générale (RDG) dans les Forces armées, modifié par le décret n°2013-1367/PR/MFA<sup>23</sup> du 21 octobre 2013 traite du cas spécifique des congés accordés aux femmes militaires en état de grossesse, notamment en son article 53 paragraphe 5. A l'évidence, les 14 semaines de congé de maternité sont les mêmes, en revanche, l'augmentation ou la réduction de cette durée obéit à des conditions définies dans le présent article (ex : accouchement prématuré, naissance multiple, accouchement retardé).

L'existence d'un congé de maternité obligatoire facilite le retour en poste des femmes après l'accouchement et permet à tout le personnel féminin d'en bénéficier sans dépendre de l'autorisation de la hiérarchie. Toutefois, elles n'ont pas accès à la formation continue ou aux possibilités de formation pendant leur congé de maternité.

### Des avantages sont offerts aux militaires des Armées

Les militaires et leurs familles ont accès à des prestations médicales, à des prestations dentaires, à des indemnités en cas de blessures, à des prestations pour la réinstallation, à des indemnités en cas d'invalidité, ainsi qu'à des allocations pour l'éducation des enfants et à des prestations de décès. De telles prestations ou indemnités peuvent alléger le fardeau des obligations financières des ménages, ce qui peut rendre les déploiements pour les hommes et les femmes plus acceptables.

21 Sénégal - Loi n°97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du travail.

22 Cependant, la Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail ne s'applique pas aux personnels militaires.

23 Règlement discipline général (droit aux congés pour les femmes militaires).

Cependant, des services de garde subventionnés ne sont pas offerts. A titre d'exemple, le temps passé dans les congés comme dans les permissions de longues durées, compte comme service effectif pour la constitution des droits à la pension de retraite, pour l'avancement et pour les décorations<sup>24</sup>.

#### **Les militaires des Armées sont prêts à discuter des questions familiales avec un officier supérieur**

Près de la moitié (45%) des militaires des Armées ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'ils seraient disposés (39%) ou très disposés (6%) à se tourner vers un supérieur pour discuter de problèmes familiaux affectant leur capacité à s'acquitter de leurs fonctions. Peu (18%) ont déclaré avec certitude qu'ils ne seraient pas disposés à parler de problèmes familiaux avec un officier supérieur. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'être très disposées à discuter avec un officier supérieur de problèmes personnels de cette nature (13% disent qu'elles seraient très disposées à le faire comparativement à 16% des hommes).

#### **Il y a un temps entre la sélection et le déploiement**

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

Lors de l'enquête, 88% des personnes interrogées qui avaient déjà été déployées ont dit avoir attendu moins de 6 mois entre leur sélection et leur déploiement. Exceptionnellement, il peut y avoir un retard important, mais c'est très rare.

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

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

Selon les résultats de l'enquête, 60% du personnel militaire interrogés ne sont pas d'accord et 28% sont fortement en désaccord avec l'idée selon laquelle : « *Les femmes ne peuvent pas être de bonnes mères si elles sont déployées dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU* ». De même, 59% des hommes et des femmes interrogés ne sont pas d'accord et 29% sont fortement en désaccord avec l'idée selon laquelle : « *Les hommes ne peuvent pas être de bons pères s'ils sont déployés dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU* ».

#### **Le Programme de Soutien psychologique des Armées (PSPA) permet d'évaluer l'état mental du personnel à déployer et de le former à la gestion du stress**

L'activité opérationnelle des militaires se déroule généralement dans des environnements agressifs ou à fortes contraintes, qui sont des facteurs de stress majeurs, exposant les éléments des contingents aux risques de « *burn out* » ou syndrome d'épuisement physique et émotionnel, préjudiciable à l'accomplissement de leur mission. La prévention des signes cliniques d'un état de stress post-traumatique ou d'épuisement physique et émotionnel

24 Règlement discipline général : Article 56 ; page n°28.

constitue par conséquent une problématique centrale.

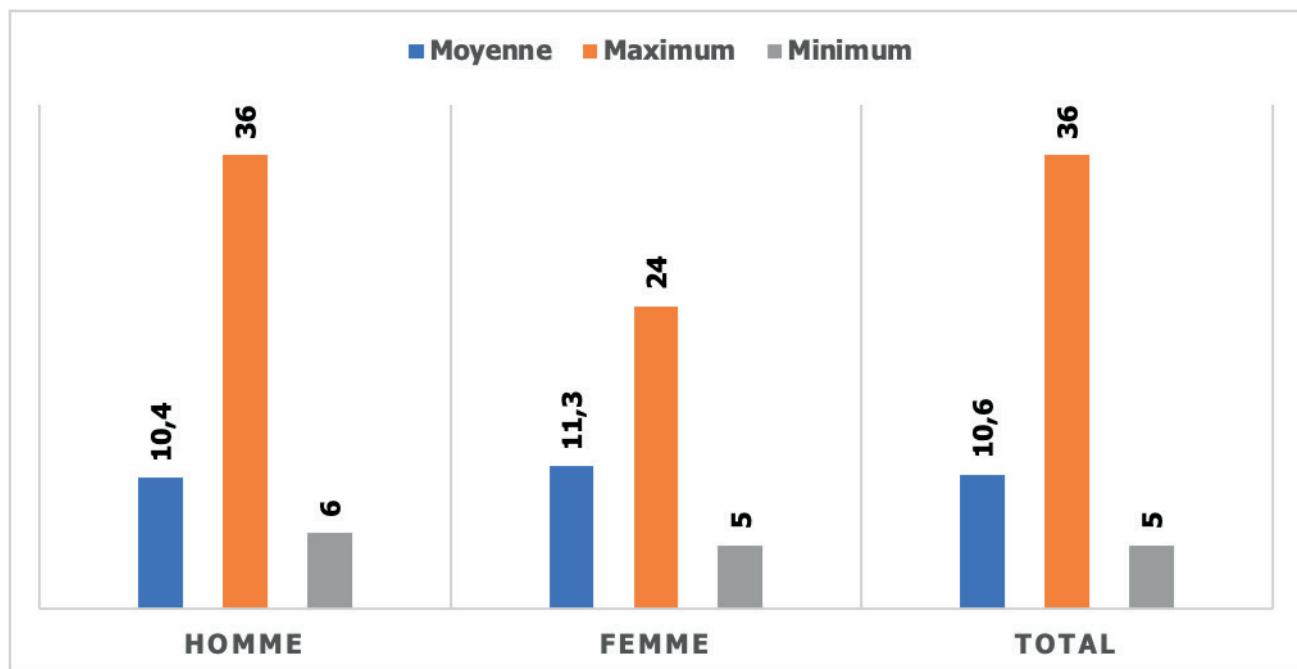
Lors de l'enquête, il a été demandé aux répondants de lister les services qu'ils jugeaient inadéquats pendant une opération de paix. Une petite partie (1,9%) des répondants ont déclaré que les soins de santé mentale n'étaient pas adéquats. Ce problème a été cité essentiellement par les hommes.

Une autre question relative à la santé mentale a été posée aux enquêtés. Il s'agissait de lister les problèmes rencontrés au retour d'une opération de paix des Nations unies. Le problème de santé mentale a été cité par 5,7% des répondants. Les femmes sont deux fois plus susceptibles de citer ce problème que les hommes. Elles sont 8,1% contre 4,8% chez les hommes.

Les études épidémiologiques relatives aux populations militaires montrent des prévalences plus élevées d'état de stress post-traumatique que dans la population générale. Les sujets qui en souffrent ne les évoquent pas toujours spontanément. Bien que la pratique recommande aux États de relever un contingent au bout de six mois de mission ou de procéder à des relèves ciblées de certains éléments à risques, la consigne n'est pas toujours respectée par les États, par manque de ressources humaines, financières et matérielles. Dans le cas des contingents sénégalais, le déploiement sur la durée d'une année sans interruption reste cependant plébiscité par l'ensemble du personnel.

Il a été demandé aux répondants de se prononcer sur la durée idéale des déploiements d'une mission de l'ONU. Le graphique suivant montre que la durée moyenne proposée est de 10,6 mois. Pour les hommes, la durée moyenne serait de 10,4 mois alors que pour les femmes 11,3 mois seraient une durée moyenne idéale. Pour ce qui est de la durée minimum, elle est de 5 mois au niveau global, même durée chez les femmes et 6 mois chez les hommes.

**Graphique 11 : Durée (en mois) souhaité d'une mission de l'ONU par les répondants suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

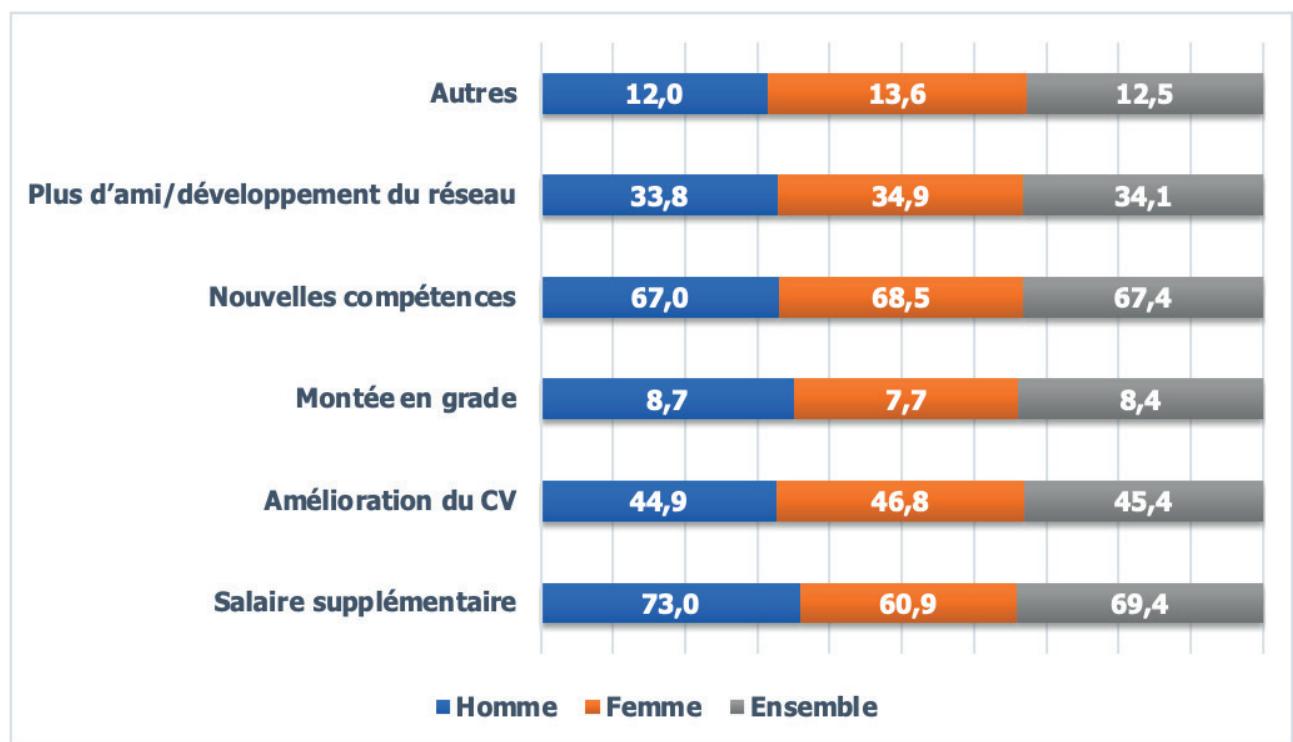
Lors de la préparation des contingents pour les missions OPEX, le PSPA, créé en 2005,

se charge toutefois d'évaluer l'état mental du personnel à déployer et de le former à la gestion du stress. La sélection du personnel à déployer s'effectue par ailleurs sur la base de tests psychologiques et toxicologiques. Durant le déploiement, le PSPA conduit des missions de supervision financées par l'EMGA ; elles portent sur le suivi de l'état psychologique des troupes et permettent également de repérer les cas de personnes exposées à des incidents critiques, afin d'assurer leur suivi sur place et au retour.

### Les retombées financières sont une source de motivation au déploiement

Les missions onusiennes éloignent certes des familles, mais constituent une source de revenus additionnels pour les ménages, encourageant de ce fait, les fonctionnaires de l'Armée à y participer. En effet, les retombées financières inhérentes aux missions onusiennes participent à l'amélioration du bien-être des ménages bénéficiaires. Au moment de l'enquête, 69,4% des répondants pensent obtenir ou gagner un salaire supplémentaire en participant à une opération de paix des Nations unies. Cette perception est plus importante chez les hommes (73,0%) que les femmes (60,9%).

**Graphique 12 : Répartition (%) des enquêtés selon les avantages qu'ils pensent obtenir /gagner en participant à une opération de paix suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

### La majorité des militaires des Armées ne craignent pas le jugement de leur famille s'ils sont déployés

Il a été demandé aux répondants au sondage « *dans quelle mesure, le cas échéant, ils craignaient le jugement de leur famille s'ils participaient à une mission de maintien de la paix des Nations unies ?* ». Plus de sept éléments du personnel militaire interrogé sur 10 (75%) ont déclaré qu'ils ne craignaient pas du tout le jugement (4% ont déclaré qu'ils craignaient le jugement). Les différences entre les sexes n'étaient pas significatives : 76% des hommes ont déclaré ne pas avoir du tout peur, comparativement à 72% des femmes.

## ii. Principaux obstacles

### **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**

La participation des mères aux opérations de paix des Nations unies, reste entravée par la présence d'enfants en bas âges. En effet, la mère demeure le principal pourvoyeur des soins aux enfants (38% des réponses).

De plus, il ressort de l'enquête que les militaires du rang qui représentent la majeure partie de l'échantillon, n'ont pas de travailleur (se)s domestiques ou de femmes de ménage. Par conséquent, le partenaire/conjoint peut être moins favorable au déploiement. A ce sujet, 37% des femmes de l'échantillon sont d'accord pour discuter/obtenir la permission de leurs maris/pères avant de partir en mission. Les femmes qui ne sont pas mariées ou qui n'ont pas encore d'enfant sont contraintes de faire des arbitrages. Il est arrivé qu'une femme, à la suite de l'interpellation de son père, écourté sa mission, pour se marier et avoir des enfants.

A l'analyse, la garde des enfants ainsi que le travail domestique non rémunéré constituent de sérieuses contraintes pour la mère ou tutrice eu égard aux croyances et normes sociales. Dans la société sénégalaise, la femme est d'abord vue comme mère avant toute autre considération. Dans ces conditions, il est difficile pour une femme de passer deux à trois ans à l'étranger sans son mari. En plus, la question de l'éducation et de l'encadrement des enfants, demeure au cœur des préoccupations des mères, pour lesquelles, les liens affectifs mère-enfant et l'harmonie dans le foyer constituent le socle de l'équilibre familial.

Il importe donc, pour la hiérarchie des Armées, d'instituer un système d'écoute afin de rassurer davantage les conjoints soucieux de l'avenir de leurs familles. Dans cette quête, la hiérarchie des Armées pourrait porter une attention particulière aux militaires du rang car 45% du personnel de l'échantillon est disposé / très disposé à approcher les superviseur(e)s pour des problèmes de ménage.

### **Les femmes avec des enfants qui sont déployées sont perçues comme étant plus stigmatisées que les hommes**

Les répondants à l'enquête ont été interrogés sur la stigmatisation sociale des militaires des Armées qui laissent leurs enfants pour être déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU. Plus de quatre militaires sur 10 (48%) ont déclaré que les femmes font face à une certaine stigmatisation, voire une stigmatisation considérable. En revanche, une proportion beaucoup moins importante de militaires (25%) estimait que les hommes ayant des enfants étaient stigmatisés. Les femmes étaient plus disposées que les hommes à dire qu'elles font l'objet d'une grande stigmatisation (42%) comparativement à 10% des hommes et que les hommes en subissent très peu (36% des femmes contre 21% des hommes), voire pas du tout (55% contre 31% des hommes). La pression pour se conformer aux normes sociales, qu'elle soit réelle ou imaginaire, doit certainement être prise en compte dans le processus décisionnel des femmes dans les Armées lorsqu'elles songent à participer à une opération de paix de l'ONU.

### **La majorité du personnel ne pense pas que le paiement des opérations de paix de l'ONU soit suffisant pour gérer leur ménage**

Selon l'enquête, 65% des hommes et des femmes militaires interrogés ne pensent pas que les paiements des opérations de paix de l'ONU soient suffisants pour gérer leur ménage. Au Sénégal, souvent le ménage est entendu au sens large du terme. Le militaire qui travaille

à l'instar de tout autre fonctionnaire doit faire vivre au-delà de sa « famille nucléaire ». Qui plus, le coût de la vie étant très cher par rapport aux autres pays de la sous-région, naturellement, le paiement de l'ONU est un plus dans le budget du ménage mais, il est souvent utilisé non pas pour gérer le ménage mais pour des projets immobiliers (construire une maison, construction ou rénovation d'une maison) et évidemment, il n'est pas suffisant pour accomplir totalement un tel projet. Le paiement des opérations de paix peut également appuyer la poursuite des études des enfants à l'étranger. A ce titre également, il devient insuffisant ; mais dans tous les cas, il est considéré comme un surplus et une bouffée d'oxygène par le personnel militaire, surtout pour les militaires du rang dont les salaires, bien qu'acceptables, restent très précaires comparés au niveau de vie du pays.



## 5.5 Thème sur les infrastructures des opérations de paix

Le thème des infrastructures des opérations de paix évalue si le manque d'équipements et d'infrastructures adéquats empêche les femmes d'être déployées dans le cadre d'opérations de paix des Nations unies.

### i. Bonnes pratiques/Opportunités

#### Le Sénégal dispose de centres de formation pré-déploiement

Les Armées sénégalaises ont particulièrement investi dans la formation de leur personnel et disposent de centres de formation nationaux de qualité. Ces centres, appelés Centres d'entraînement tactique (CET), sont au nombre de sept (07). Ils sont implantés dans les différentes zones géographiques et climatiques du Sénégal afin de préparer le militaire sénégalais aux conditions proches des différents théâtres d'opérations. L'EMGA, étant responsable de la certification de l'entraînement des troupes, organise les formations répondant aux normes onusiennes avant tout déploiement de contingent pour une opération de paix. Tout le personnel militaire (hommes comme femmes) devant aller en mission onusienne y participe obligatoirement.

Les infrastructures de ces CET prennent en compte le genre pour faciliter l'adaptation des hommes et femmes une fois déployés sur le théâtre.

La liste des CET est donnée ci-après :

- le CET n°1 Capitaine Ibrahima CAMARA de Ngor prépare au combat en milieu maritime ;
- le CET n°2 Colonel Thierno NDIAYE de Dodji prépare aux conditions proches des zones sahéliennes désertiques ;
- le CET n°3 Capitaine Abdoulaye NGOM de Toubacouta prépare au déploiement en zone de mangroves et forêts ;
- le CET n°4 Colonel Yoro KONE de Patassy prépare au théâtre montagneux ;
- le CET n°5 Lieutenant Ousmane NGOM d'Elinkine prépare au déploiement nautique;
- le CET n°6 de Dabo prépare au théâtre forestier dense ;
- le CET n°7 Capitaine Mbaye DIAGNE de Thiès dont le parrain est une figure emblématique des opérations de paix des Nations Unies, est quant à lui spécialisé dans la préparation aux OPEX. Il est équipé d'un simulateur de combat, permettant une préparation à différents scénarios et situations de combat, ainsi que d'un dispositif de simulations de tirs.

#### Le personnel militaire sénégalais est résilient à grâce des formations pré-déploiement

Les déployé(e)s travaillent dans les mêmes conditions. Hommes et femmes font parfois des missions communes avec des objectifs identiques. Aussi, les femmes déployées sont préparées à s'adapter aux réalités des missions en raison de la formation initiale reçue au début de leur carrière. D'ailleurs, pour certains Personnel Militaire Féminins (PMF), les tâches à accomplir ne sont que la continuité du travail effectué dans le pays d'origine. La résilience du militaire sénégalais face aux conditions parfois difficiles des théâtres d'opérations est tributaire des formations reçues avant tout déploiement.

Dans les centres de formation, la préparation opérationnelle des unités relève de la responsabilité de l'Etat-major de l'Armée de terre au Sénégal. Elle a une durée moyenne de 3 mois et demi et le regroupement des contingents s'effectue entre 4 et 5 mois avant le déploiement. Les unités sélectionnées pour former un contingent à envoyer en opération sont regroupées dans l'un des CET que compte le Sénégal. La préparation spécifique aux OPEX se déroule ensuite au CET Capitaine Mbaye Diagne (CET CMD), construit selon les normes des camps onusiens pour faciliter la familiarisation au futur milieu de déploiement. Le programme de mise en condition opérationnelle couvre différents modules tels que les techniques et procédés tactiques des opérations de paix, la connaissance du système des Nations unies et de la mission, la préparation physique, la prévention médicale et les règles de comportement. Un dernier module aborde les questions relatives aux droits de l'homme, aux abus et violences sexuels, au genre et aux problèmes de conduite et de discipline<sup>25</sup>. Les unités procèdent également à des exercices de cohésion adaptés à l'environnement du déploiement, ainsi qu'à des exercices tactiques sur les missions qui leur seront confiées dans le cadre de leur déploiement.

Les objectifs de cette mise en condition opérationnelle sont, au niveau individuel, d'entretenir et de consolider les capacités spécifiques nécessaires au métier, et sur le plan collectif, de renforcer la cohésion des unités, de s'entraîner à l'exécution des tâches déclinées dans le SUR (*Statement of Unit Requirement* « déclaration des besoins des contingents à déployer »), de s'acclimater en effectuant un séjour d'adaptation dans un environnement semblable à celui de la mission.

#### **De nombreux militaires qui ont été déployés ont déclaré avoir reçu une formation**

Plus de neuf militaires sur 10 (95%) ayant été déployés dans le cadre d'une mission de l'ONU ont déclaré avoir reçu une formation préalable au déploiement. Les hommes étaient sensiblement plus enclins à recevoir cette formation (96% contre 94% des femmes). Lorsqu'on leur a demandé si la formation préalable au déploiement leur avait permis de développer les compétences nécessaires à l'exécution de leur mission, 78% d'entre eux ont répondu que oui, bien que les hommes soient plus susceptibles que les femmes de répondre par l'affirmative (80% des hommes contre 75% des femmes).

En outre, il a été demandé aux militaires ayant participé à l'enquête et qui avaient été déployés dans le cadre d'une mission internationale, s'ils avaient reçu une formation touchant un certain nombre de domaines avant leurs différents déploiements internationaux. Les deux tiers environ ont indiqué avoir reçu un certain type de formation et 26% ont déclaré avoir participé à des ateliers de sensibilisation, tandis que 25,7% ont déclaré avoir suivi une formation générale sur la prévention de l'Exploitation et des Abus sexuels (EAS).

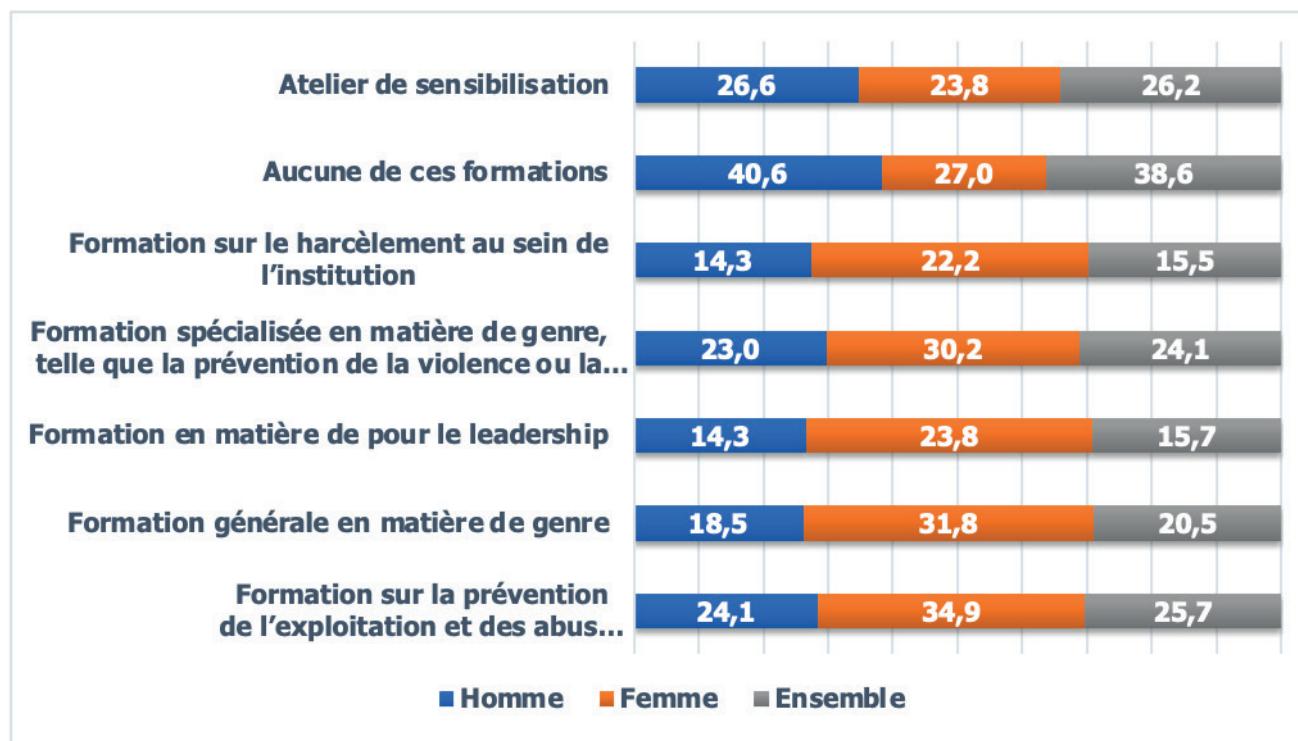
L'analyse selon le sexe révèle que les femmes reçoivent plus de formation avant le déploiement que les hommes. En effet, pour presque toutes les formations mentionnées, la proportion de femmes ayant reçu ces formations est plus importante que celle des hommes. Par contre, en ce qui concerne les ateliers de sensibilisation, il y'a plus d'hommes qui y participent que de femmes.

La répartition des militaires selon le type de formation mentionnée est fournie par le graphique suivant. Toutefois, une bonne partie (38,6%) des répondants ont déclaré n'avoir suivi aucune formation avant le déploiement. Cette proportion est de 23,8% chez les femmes et 26,6% au niveau des hommes.

---

25 Communication avec l'état-major général des Armées (EMGA).

**Graphique 13 : Répartition (%) des enquêtés selon les formations reçues avant leur déploiement suivant le sexe**



Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

La probabilité d'avoir suivi une formation dans l'un de ces domaines était plus élevée chez les militaires des Armées qui ont pris part à une opération de paix des Nations unies que chez ceux qui n'ont pas participé à des missions de l'ONU. Toutefois, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de n'avoir suivi aucune formation préalable au déploiement touchant l'un des domaines énumérés dans l'enquête.

#### **Les femmes ont accès aux toilettes pendant les opérations de l'ONU**

Selon la FII, les femmes disposent de toilettes adéquates lorsqu'elles sont déployées. Selon l'enquête, 83% des hommes et des femmes ont eu accès à des salles de bain adéquates et 16% ont eu accès à des salles de bain inadéquates lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations unies. Seuls 14% ont déclaré n'avoir eu accès à aucune salle de bain.

Il s'y ajoute que 72% des répondants à l'enquête ont déclaré qu'il existe des salles de bain uniquement réservés aux femmes lors des opérations de paix des Nations unies.

#### **Le logement des femmes est satisfaisant dans les opérations de paix**

Selon la FII, il existe des casernes adéquates pour les femmes lorsqu'elles sont déployées. Parmi les personnes interrogées, 82% ont eu accès à des dortoirs pour les personnes du même sexe uniquement (hommes et femmes sont séparés), 5% à des installations de couchage unisexe uniquement et 2% ont déclaré avoir accès à des établissements de couchage pour hommes et femmes (séparés) et des dortoirs unisexes.

En outre, 86% des hommes et des femmes pouvaient verrouiller la porte de leurs dortoirs.

## **Les femmes et les hommes ont accès à des soins de santé adéquats**

Selon la FII, chaque contingent dispose d'un(e) médecin. Il existe également dans le pays hôte un ou plusieurs hôpitaux qui regorgent de spécialistes avec lesquels la mission collabore. En effet, ils font partie intégrante de la mission. Toutes les zones sont généralement couvertes et en cas d'extrême nécessité, l'évacuation est possible.

La quasi-totalité des personnes interrogées et qui ont été déployées (93%) ont déclaré avoir accès à des soins généraux de santé adéquats. Les hommes et les femmes estiment avec la même proportion qu'ils étaient en mesure d'obtenir des soins de santé généraux.

De plus, 34% des militaires ont déclaré avoir accès à des soins de santé mentale. Les femmes, cependant, étaient plus enclines que les hommes à déclarer avoir accès à des soins de santé mentale dans le cadre d'une mission internationale (41% comparativement à 32% des hommes).

### **ii. Principaux obstacles**

#### **Il n'existe pas de logements ni de toilettes exclusivement réservées aux femmes en mission déployé individuellement (staff)**

Tous les groupes de travail actuels des Nations unies vivent soit dans des villas ou des complexes loués, soit dans des camps de l'ONU construits par d'autres pays. Les camps de l'ONU n'ont pas d'installations dotées de casernes distinctes pour les femmes ou de salles de bains qui leur sont réservées. Plus de huit sur 10 (82%) des militaires ayant répondu à l'enquête et qui avaient participé à une mission de l'ONU ont déclaré que seuls des dortoirs pour des personnes de même sexe étaient disponibles lors de leur plus récent déploiement international. De plus, 5% ont déclaré n'avoir que des dortoirs unisexes et 2% ont indiqué avoir des dortoirs unisexes et pour des personnes des deux sexes. Il s'y ajoute que 86% des militaires pouvaient verrouiller la porte de leur chambre à coucher lors de leur plus récent déploiement. Parmi ceux-ci, les femmes avaient sensiblement plus de possibilité que les hommes de verrouiller leur porte (87% contre 86% des hommes).

Selon la FII, les salles de bain de tous les genres devraient offrir suffisamment d'intimité grâce à des portes verrouillées, des indications pour désigner l'utilisation des installations par un sexe spécifique ou des temps d'utilisation prescrits par sexe. Selon les militaires ayant répondu à l'enquête et qui ont participé à une mission, 83% avaient accès à la salle de bain de leur choix dans leur lieu de travail. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir accès à la salle de bain de leur choix lors de leur plus récent déploiement (73% contre 85% des hommes).

Lorsqu'il a été demandé aux militaires ayant répondu à l'enquête, ce qu'ils ont trouvé d'inadéquat, le cas échéant, lors de leur plus récent déploiement, 13% ont indiqué les dortoirs (13% des hommes et 16% des femmes) et 16%, les toilettes (14% des hommes et 24% des femmes).

#### **Les uniformes ne sont pas conçus sur la base des spécificités des femmes ; l'accès à l'équipement diffère selon le sexe**

Toutes les missions pour lesquelles le Sénégal déploie ses forces, y compris les missions de paix de l'ONU, ont un barème de distribution pour l'équipement individuel. Il est déterminé par l'Armée concernée (Marine nationale, Armée de terre, Armée de l'air), l'évaluation de la menace de la zone d'opération et le type de travail que le militaire devra effectuer dans le cadre de la mission. À l'exception des sous-vêtements (soutien-gorge), les hommes et

les femmes reçoivent le même équipement pour le déploiement. Il n'y a pas de différences fondées sur le sexe.

En ce qui concerne l'uniforme, 97% des militaires des Armées ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'ils avaient un uniforme qui leur allait bien (c.-à-d. qui ne nuisait pas à leur rendement) lors de leur participation à une mission. Les femmes étaient beaucoup moins enclines que les hommes à déclarer que l'uniforme était bien ajusté (80% des femmes contre 98% des hommes).

D'après certains décideurs interrogés, les uniformes et les équipements militaires, tels que les gilets à pare-éclats, les gilets pare-balles et les casques, doivent être modernisés et adaptés aux femmes. Pour les casques par exemple, ils ne conviennent pas aux longs cheveux attachés dans un chignon. Bien que le fait de relever les cheveux dans un chignon ne soit pas une exigence, les casques ne permettent pas aux femmes ayant des cheveux plus longs de les attacher au moyen d'une méthode couramment utilisée pour garder les cheveux propres et dégager le cou.

Lorsqu'il a été demandé aux militaires interrogés, ce qu'ils trouvaient inadéquat, le cas échéant, lors de leur plus récent déploiement, 14% ont cité les équipements tels que les bérrets, les casquettes, les casques, les masques à gaz.

#### **Les femmes médecins ne sont pas systématiquement déployées dans le cadre de missions internationales**

Le déploiement d'un médecin est basé sur les tâches de la mission internationale et les risques qui s'y rattachent. Selon les résultats de la recherche produits par la FII, la plupart des missions des Armées comptent un petit nombre de femmes déployées, et le nombre de femmes médecins disponibles pour être déployées dans le cadre d'une mission donnée est encore plus faible. Bien que la nécessité et la capacité d'envoyer une femme médecin soient prises en compte dans la planification initiale de la mission, le déploiement d'une femme médecin n'est pas systématique. Plus de la moitié (58%) des femmes des Armées qui ont participé à une mission internationale ont déclaré ne pas avoir reçu de soins d'une femme médecin pendant l'opération de paix. Seules 3,1% ont déclaré avoir reçu des soins d'une femme médecin dans les infrastructures de santé des Nations unies pendant la mission.

Lors de ses missions, l'ONU est responsable et doit prodiguer tous les soins médicaux. Bien que cela échappe au contrôle du Sénégal, les Armées envoient un médecin ou un adjoint au médecin dans le contingent. Cette personne peut faire des examens pelviens et mammaires, recueillir des preuves d'agression sexuelle et rédiger des ordonnances d'antibiotiques (ou d'autre équipement médical) après une agression.

Les décideurs clés ont laissé entendre qu'il peut parfois être très difficile pour les femmes déployées dans le cadre d'une mission internationale d'avoir accès à des soins de santé adéquats, et que l'accès à ces soins peut être davantage un obstacle durant les missions des Nations unies où les Armées sont soutenues par d'autres pays ou des partenaires pour les services de santé. Dans de telles circonstances, les personnes interrogées ont souligné qu'il est important que les femmes des Armées soient aussi autonomes que possible lorsqu'elles participent à une opération de paix des Nations Unies, car les soins de santé pour les femmes dans le pays d'accueil peuvent ne pas être équivalents à ceux fournis au Sénégal.

#### **Faiblesse notoire des soins de santé reproductive pour les hommes et femmes lors des missions**

Dans l'ensemble, 31% des militaires ayant répondu à l'enquête ont déclaré avoir eu

accès à des soins de santé génésique (en liant avec la santé de la reproduction) lorsqu'ils ont été déployés dans le cadre d'une mission de l'ONU. L'accès aux soins de santé diffère selon le sexe : 32% des hommes ont déclaré avoir eu accès à ce type de soins de santé, comparativement à 26% des femmes. En outre, un peu moins des trois quarts (68%) des militaires ont eu accès à des contraceptifs y compris des préservatifs, des pilules et des timbres, lorsqu'ils étaient en mission. Cependant, les femmes étaient de loin moins disposées que les hommes à avoir accès à des moyens de contraception lors de telles missions (29% des femmes contre 75% des hommes).

#### **Plus de la moitié des répondants n'ont pas suivi de formation militaire internationale**

Outre la formation préalable au déploiement et pendant le déploiement, plus de la moitié (58%) des répondants à l'enquête ont déclaré n'avoir jamais suivi de formation militaire internationale (c.-à-d. une formation offerte par un pays autre que le Sénégal). Parmi les répondants qui avaient reçu une formation militaire internationale, 13% ont déclaré avoir reçu une telle formation une seule fois et 10%, plus d'une fois. La proportion de femmes des Armées ayant déclaré n'avoir jamais reçu de formation militaire internationale est moins importante que celle des hommes (52% contre 60% des hommes).



## 5.6 Thème sur les expériences dans les opérations de paix

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

### i. Bonnes pratiques / Opportunités

#### Les expériences positives des femmes et l'extension des missions comme preuve de l'efficacité de celles-ci aux opérations de paix

Les militaires déployé(e)s ayant répondu à l'enquête ont dans l'ensemble vécu une expérience positive au cours de leur mission de maintien de la paix ; ceci sur plusieurs domaines notamment : (i) le pré-déploiement (93,3% des femmes et 96,4% des hommes ont été formés) ; (ii) la participation à des activités de mentorat et de mise en réseau pendant la mission (87,1% des femmes et 83,1% des hommes) ; Il a été noté également (iii) l'adéquation entre les compétences, les rôles assumés pendant la mission (94% des militaires des Armées ayant répondu à l'enquête et qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale estiment que leur rôle dans cette mission correspondait à leurs compétences et à leurs capacités à contribuer à la mission) et (iv) l'environnement de travail.

Ces acquis ont permis aux militaires de se démarquer et d'être de véritables soutiens pour leurs équipes sur le terrain. Par conséquent, les déployé(e)s et particulièrement les femmes bénéficient le plus souvent d'extensions (exceptionnelles) de la durée des missions surtout lors des déploiements individuels. Toutes ces expériences positives favorisent le bon positionnement des femmes tout en projetant une image positive du Sénégal sur l'échiquier international. Ces témoignages constituent des opportunités en vue d'améliorer la participation significative des femmes aux opérations de paix. La vulgarisation du vécu des déployé(e)s apparaît ainsi comme une bonne pratique à adopter.

#### Les hommes et les femmes ont reçu une gamme d'avantages en raison de leur participation à la mission de l'ONU

La majorité des répondants croyaient que la participation à une mission de l'ONU les aiderait à acquérir de nouvelles compétences (67%). Les femmes étaient plus nombreuses à le percevoir comme un avantage découlant de leur participation (68% des femmes contre 63 % des hommes). Beaucoup croyaient également qu'ils recevraient un salaire supplémentaire consécutif à leur participation (69%), bien que les femmes soient moins enclines à le penser (54%). Parmi les autres avantages que les militaires pensaient obtenir en raison de leur participation tels que de nouvelles amitiés (34%). Par ailleurs, il importe de noter que le déploiement à une mission de paix n'influe pas forcément ou directement sur l'avancement professionnel ou l'obtention d'un grade supérieur. Ces derniers obéissent à des exigences prédéfinies avec une petite dose du pouvoir discrétionnaire des autorités militaires.

#### Les histoires positives de déploiement peuvent inciter les gens à se déployer

Parmi les personnes enquêtées et désirent être déployées dans une opération de paix,

certains ont déclaré que le fait de savoir qu'un(e) collègue avait eu une bonne expérience dans une mission était l'une des raisons pour lesquelles ils et elles avaient décidé de se porter volontaires pour une opération de paix des Nations unies. Il faut également noter le rôle officieux des pionnières qui ont eu une expérience positive de déploiement et qui la partagent avec les plus jeunes en les formant, les conseillant et les incitant à intégrer les missions de paix. Cela indique que le fait de diffuser davantage d'information et de récits concernant des expériences positives de personnel en uniforme durant un déploiement pourrait avoir un effet incitatif sur les personnes qui n'ont pas encore été déployées, y compris les femmes. Le retour d'expérience connu sous le nom très familier de RETEX est déjà une pratique au sein des Armées. Les bonnes expériences encouragent l'apprentissage par les paires, l'entraide, la solidarité et instaure une plus grande confiance.

### **Encadré : Capitaine Mbaye DIAGNE, honoré par l'ONU**

Le Conseil de sécurité des Nations unies (CSNU) a créé le 8 mai 2014, la médaille « Capitaine Mbaye DIAGNE » pour acte de courage exceptionnel afin d'honorer le personnel militaire, de police et civil des Nations Unies qui a bravé des dangers extrêmes tout en s'acquittant de sa mission. Déployé comme observateur de l'ONU au sein de la Mission des Nations Unies pour l'Assistance au Rwanda (MINUAR), en 1994, il a notamment sauvé plus de 600 personnes durant le génocide au Rwanda, en organisant leur évacuation vers le Kenya. Il trouvera la mort quelques jours avant la fin de sa mission, après qu'un obus ait explosé à proximité de son véhicule.

#### **✚ La moitié des hommes et des femmes ne rencontrent pas de problèmes<sup>26</sup> au retour du déploiement**

Selon l'enquête, 51% des répondant(e)s ont déclaré qu'ils et elles n'avaient pas eu de problèmes à leur retour de déploiement, ou qu'il(elle)s n'envisagent pas que des problèmes se posent au retour (pour les personnes n'ayant jamais été déployées). Selon le sexe, il y'a plus d'hommes (54,0%) qui déclarent ne pas avoir de problèmes au retour du déploiement que les femmes (46,6%).

Parmi les personnes qui font état de problèmes (rencontrés ou envisagés) au retour du déploiement, les problèmes sont listés dans le tableau. Pour le cas des divorces/séparation, les hommes (9,1%) sont plus exposés que les femmes (6,8%) au retour d'une opération. Par contre, les femmes (9,8%) sont plus exposées aux problèmes de santé physique que les hommes (7,5%).

**Tableau 4 : Répartition (%) des enquêtés selon les problèmes rencontrés de retour d'une mission suivant le sexe**

<b>Types de problèmes rencontrés</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Total</b>
<b>Problèmes dans ma relation personnelle</b>	4,6	5,6	4,9
<b>Problèmes avec mon ou ma conjoint(e)</b>	6,2	8,1	6,8
<b>Problèmes avec les membres de la famille</b>	7,8	3,4	6,5
<b>Problèmes avec mes enfants</b>	3,4	6,0	4,1
<b>Problèmes avec les amies</b>	3,2	1,7	2,8
<b>Problèmes financiers</b>	4,4	1,7	3,6
<b>Infidélité</b>	6,6	7,7	6,9
<b>Divorce/Séparation</b>	9,1	6,8	8,4
<b>Rétrogradation (descente en grade)</b>	1,2	0,4	1,0

26 La question qui a été posée lors de l'enquête est : « Quels problèmes rencontrez-vous/avez-vous rencontré de retour d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies ? Si vous n'avez jamais été déployé(e), quels problèmes pourraient survenir au retour ? ».

<b>Types de problèmes rencontrés</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Total</b>
<b>Le déploiement était une perte de temps</b>	0,7	0,4	0,6
<b>J'en suis venu à ne plus aimé cohabiter avec mes collègues au pays</b>	0,5	0,0	0,4
<b>Problèmes de santé mentale</b>	4,8	8,1	5,8
<b>Problèmes de santé physique</b>	7,5	9,8	8,2
<b>L'ennui</b>	2,1	2,1	2,1
<b>Stigmatisation sociale</b>	1,1	1,3	1,1
<b>Occasions d'avancement ratées/ retardées</b>	11,9	9,4	11,2
<b>Rumeurs sur moi propagées par les autres</b>	1,6	2,6	1,9
<b>Problèmes pour accéder au redéploiement</b>	3,0	1,3	2,5
<b>Aucun problème</b>	54,0	46,6	51,8

Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

En outre, il s'y ajoute que 3,9% des répondant(e)s qui n'ont jamais été déployé(e)s pensent que des problèmes financiers se présentent au retour, mais les répondant(e)s déjà déployé(e)s sont moins nombreux(ses) à dire qu'ils et elles sont actuellement confronté(e)s à des problèmes financiers (3,3%). Parmi les répondants qui n'ont jamais été déployé(e)s, 9,2% pensent qu'il existe un risque de faire face à une infidélité pendant le déploiement, mais en réalité moins de 4,7% des personnes déjà déployées disent avoir vécu cette situation.

## ii. Principaux obstacles

### ✚ Insuffisance de leadership féminin lors des missions de l'ONU

Peu de militaires ont déclaré avoir servi sous les ordres d'une superviseure ou d'une commandante. En effet, huit militaires sur cent (8%) ayant été déployés dans une mission de l'ONU et qui ont participé à l'enquête ont déclaré avoir servi sous les ordres d'une commandante. Selon le sexe, la proportion d'hommes militaires (4%) ayant servi sous la direction d'une femme pendant une opération de paix des Nations Unies est plus faible par rapport à celle des femmes (30%).

### ✚ Les femmes se sentaient beaucoup moins préparées pour la mission

La plupart du personnel se sent préparée pour les opérations de paix de l'ONU, mais les femmes se sentent moins bien préparées. En effet, parmi les militaires ayant répondu à l'enquête, 82% de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale se sentaient « Très préparés » pour cette mission. Les écarts entre les sexes sont toutefois évidents. Les femmes qui ont été déployées sont moins susceptibles de dire qu'elles se sentaient « Très préparées » pour leur mission de maintien de la paix (68% des femmes contre 85% des hommes) et beaucoup moins prédisposées à s'être senties *moins préparées ou partiellement préparées* pour la mission (4,6% contre des 1,8% hommes).

### ✚ Peu de militaires ont participé à un programme de réseautage ou de mentorat pendant leur déploiement

La plupart des femmes ne participent pas à des programmes de réseautage ou de mentorat pendant leur déploiement. Des programmes de réseautage ou de mentorat sont offerts aux militaires, aussi bien aux femmes qu'aux hommes séparément et également, dans des groupes mixtes hommes femmes. En tout, 81% des militaires ayant répondu à l'enquête ont déclaré avoir participé à l'un de ces groupes lors d'un déploiement. Toutefois,

seulement 1,9% des femmes déployées ont participé à un groupe de réseautage/mentorat féminin lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix des Nations unies.

#### **Bon nombre de militaires qui ont été déployés ont dû faire face à divers défis pendant leur mission**

La majorité des militaires interrogés sont confrontées au moins, à un problème lors de leur déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU. Les militaires ont déclaré avoir dû faire face à divers défis pendant leur déploiement. Parmi les principaux défis, notons les suivants : problèmes d'adaptation à la culture locale, mentionné par 6% des répondants, et les préoccupations de sécurité attribuables à la violence dans le pays, également relevées par 18,3% des répondants. En outre 13,5% des personnes déployées ont eu des problèmes de santé, 27% ont eu des accidents de la route, 1,2% ont éprouvé de l'inconfort, de la gêne ou un malaise dans l'exercice de leurs fonctions et 7,5% ont déclaré avoir eu des problèmes de logement/hygiène. Ce problème est plus ressenti par les femmes militaires (14,6%) que les hommes (6,2%).

**Tableau 5 : Répartition (%) des enquêtés selon les problèmes rencontrés pendant leur mission**

Problèmes cités	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Accident de la route</b>	20,2	22,3	8,2
<b>Problèmes de santé</b>	13,5	13,3	14,8
<b>Inconfort, gêne ou malaise dans l'exercice</b>	1,2	0,9	3,3
<b>Problèmes d'adaptation à la culture locale</b>	6,0	6,8	1,6
<b>Problèmes liés au paiement</b>	1,0	0,9	1,6
<b>Problèmes de logement/hygiène</b>	7,5	6,2	14,8
<b>Problèmes d'alimentation</b>	7,7	7,9	6,6
<b>Problèmes avec les Casques bleus d'autres pays</b>	0,7	0,9	0,0
<b>Insécurité due à la violence dans le pays d'accueil</b>	18,3	19,5	11,5
<b>Victime d'un crime</b>	0,5	0,6	0,0
<b>Problèmes relationnels avec quelqu'un au pays d'origine</b>	1,2	0,9	3,3
<b>Problèmes relationnels avec une personne du pays d'accueil</b>	0,5	0,6	0,0
<b>Possibilités limitées de respecter ma religion, mes traditions et/ou ma culture</b>	2,7	2,5	3,3
<b>Aucun</b>	48,9	47,2	59,0
<b>Ne souhaite pas répondre</b>	0,7	0,6	1,6
<b>Autres</b>	7,0	7,1	6,6

Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024.

#### **Le personnel militaire féminin est plus susceptible d'être confronté à des problèmes à leur retour de mission de l'ONU**

Bien que, dans l'ensemble, relativement peu de répondant(e)s à l'enquête rencontrent des problèmes à leur retour de déploiement, les femmes sont plus susceptibles que les hommes à en rencontrer. En effet, elles sont plus susceptibles à ressentir de l'ennui (2,3% des femmes et 1,9% des hommes), à avoir des divorces et des séparations (11% des femmes et 5% des hommes) et des problèmes d'infidélité (9,2% des femmes et moins de 4,8% des hommes). Soit le double des hommes sur ces problèmes.

Alors que 67% des hommes ont déclaré n'avoir pas eu à anticiper à la survenue de problèmes à leur retour, 34% des femmes ont déclaré n'avoir pas eu à anticiper à la survenue de problèmes.

### **Le manque de soutien psycho-social de l'institution lors des retours des missions**

A leur retour au Sénégal, les membres du personnel déployé(e)s reçoivent peu de soutien psychosocial à la transition et à la réintégration. Les casques bleus sénégalais font face à certaines difficultés à leur retour de mission. Au constat, la réadaptation à la vie familiale n'est pas toujours aisée particulièrement pour les femmes, malgré l'appui des Nations unies. Elles sont le plus souvent confrontées « à la déviance des enfants (échecs scolaires, consommation de drogue, etc.) », créant ainsi une source additionnelle de la résistance au déploiement.

Peu importe le type de déploiement, dans l'ensemble, 27% des répondants ont déclaré qu'il n'y avait personne pour les aider à se réintégrer une fois leur déploiement terminé. Ces constats étaient encore plus importants chez les femmes, 31% ayant fait part d'un manque de soutien alors que cette proportion est de 26% chez les hommes.

De plus, alors que 15% des hommes ont reçu du soutien dans le cadre de programmes officiels ou d'autres services au sein de l'Armée, un pourcentage plus élevé de femmes ont affirmé la même chose (21%).



## 5.7 Thème sur l'avancement professionnel

La thématique de l'avancement professionnel examine si les opérations de paix influent sur la carrière du personnel en uniforme. Dans cette étude, la probabilité de déploiement et de redéploiement des hommes et des femmes constitue la problématique. Ainsi, les femmes qui ont été déployées peuvent selon le cas, choisir de ne pas être redéployées si cela n'est pas avantageux pour leur plan de carrière.

### i. Bonnes pratiques/Opportunités

#### **Le maintien de la paix fait partie du programme de sécurité nationale du Sénégal**

Le maintien de la paix est explicitement mentionné dans la Stratégie de Sécurité nationale du Sénégal. Dès 1960, le pays s'est engagé dans sa première opération de paix onusienne, avec l'envoi de quelques 600 soldats dans l'Opération des Nations Unies au Congo (ONUC). Bien que sa participation aux opérations de paix ait par la suite été intermittente, le Sénégal a franchi le seuil des 1 000 effectifs déployés au début des années 1980.

Le Sénégal confirme sa position stratégique sur le plan régional et international à travers les missions des Nations unies. Il met ses interventions au cœur de sa politique de Défense au sein des organisations sous-régionales, régionales et internationales. Aujourd'hui, le Sénégal est incontournable dans la contribution de troupes pour les opérations de paix. Cela est tributaire du respect des engagements internationaux. C'est pourquoi, au-delà de ses missions régaliennes internes, les Armées s'activent dans la participation aux opérations de paix des Nations unies malgré les crises récurrentes en Casamance. Toutefois, c'est seulement si la sécurité interne est assurée que l'on se permet de déployer à l'extérieur des frontières. « La priorité c'est l'intégrité territoriale même si aujourd'hui, nous vivons dans un village planétaire » où la rupture de sécurité interne peut remettre en cause la sécurité internationale.

La politique de défense met également l'accent sur l'intégration de l'Analyse Comparative des Sexes (ACS) et la promotion du programme Femmes, Paix et Sécurité (FPS) énoncé dans la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies et dans des résolutions connexes ultérieures.

#### **Reconnaissance des efforts à travers l'érection de monuments commémoratifs du maintien de la paix au Sénégal**

Le Sénégal célèbre le maintien de la paix, en reconnaissance à la fois, à des militaires qui ont servi comme soldats de la paix et du rôle des Forces armées sénégaloises dans les missions de maintien de la paix.

Ainsi, des monuments commémoratifs ont été érigés pour magnifier la contribution du Sénégal dans les opérations de paix. A titre d'exemple, la place "Capitaine Mbaye DIAGNE" a été inaugurée dans la capitale du Sénégal, Dakar, le vendredi 22 Mars 2024 pour commémorer le nom du Casque bleu sénégalais, tué durant le génocide au Rwanda. Ce soldat, élevé au rang de héros national "incarne les valeurs cardinales de notre société. Le mémorial est situé en face du cercle mess des officiers et de la statue Demba et Dupont,

non loin de la gare principale du Train express régional et du Port autonome de Dakar.

#### **La prise en compte des expériences des missions onusiennes est importante pour l'amélioration de la performance des militaires**

L'expérience des militaires déployés (e)s constitue une ressource importante pour l'EMGA et le Sénégal. Les expériences cumulées au cours des missions onusiennes concourent à l'amélioration de la performance des personnels dans leurs tâches quotidiennes. Les RETEX et la production de rapports de fin de mission institués par le commandement des Armées constituent de bonnes pratiques à préserver.

De même, la participation à une mission onusienne est bénéfique pour le personnel militaire (hommes ou femmes) en raison des ressources financières générées. Ces dernières peuvent avoir un impact positif sur le progrès social mais également, des opportunités subséquentes pourraient en résulter comme des profils de carrière à l'international.

#### **La participation des militaires aux déploiements peut être source de reconnaissance**

La majorité des personnes déployées bénéficie de reconnaissance au sein de l'EMGA. Dans l'ensemble, 75% des militaires qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale ont déclaré avoir reçu une certaine forme de reconnaissance à leur retour au Sénégal. Plus précisément, 63% ont déclaré avoir reçu une reconnaissance de la part des Armées et 15% ont reçu une reconnaissance de leur famille. Les différences entre les sexes étaient importantes : les hommes étaient moins susceptibles de recevoir une reconnaissance (8% ont déclaré qu'ils n'avaient reçu aucune reconnaissance à leur retour, comparativement à 16% des femmes qui ont dit la même chose).

#### **Les avantages de la participation à une mission de maintien de paix sont multiples**

Lorsqu'il leur a été demandé « *quel(s) avantage, le cas échéant, ils ont obtenu (ou espéreraient obtenir) de leur participation à une mission de maintien de la paix de l'ONU ?* », les militaires ayant répondu à l'enquête ont le plus souvent mentionné le supplément de salaire (69%), suivi du développement de nouvelles compétences (67%). Les femmes étaient sensiblement plus favorables à l'acquisition de nouvelles compétences (68% contre 66% des hommes) et les hommes étaient plus nombreux à parler du revenu supplémentaire (72% contre 60% des femmes). Un peu plus de 3 personnes sur 10 (34%) ont indiqué qu'ils avaient de nouveaux amis. En outre, 45% ont parlé d'amélioration du CV, mais seulement 8% ont mentionné l'accès à un grade supérieur.

Par ailleurs, parmi les militaires qui se sont portés volontaires pour une mission de paix des Nations Unies, les deux principales raisons pour lesquelles ils l'ont fait étaient les suivantes : (i) acquérir de nouvelles compétences (47% des répondants) ; (ii) aider des gens (41%) et (ii) gagner de l'argent (29%). D'autres raisons mentionnées dans des proportions plus faibles de participants, comprenaient l'avancement professionnel, l'aventure et le fait de voyager ainsi que l'expérience positive vécue par un collègue ou une personne qu'ils connaissaient et qui a déjà participé à une telle mission.

## **ii. Principaux obstacles**

#### **L'expérience des missions de maintien de la paix n'a pas d'influence sur l'avancement**

Selon la FII, les déploiements pour le maintien de la paix ne sont pas des critères qui ont un impact sur l'avancement des militaires. Bien que l'expérience soit bénéfique pour l'avancement professionnel, ce n'est pas une exigence obligatoire pour la promotion. Les critères de promotion sont entre autres : (ii) le rendement sur une période de trois ans ; (iii) les diplômes ; (iv) les études et le perfectionnement professionnel, (v) les sanctions positives, etc.

Lorsqu'il a été demandé aux répondants de l'enquête : *quel était l'impact réel ou potentiel, le cas échéant, de leur déploiement, dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU, sur leur avancement professionnel*, moins de la moitié (41%) ont déclaré que cela avait (ou aurait) un impact positif sur leur carrière : 24% ont déclaré un impact important (beaucoup) et 17% un impact modéré (un peu). La majorité (55%) estimait que leur déploiement avait (ou n'aurait pas) un impact minime (10%), voire aucun (42%).

Parmi les militaires ayant été déployés dans le cadre d'une mission de paix de l'ONU, 27% des hommes et des femmes militaires estiment que le déploiement fait beaucoup progresser leur carrière, 16% estiment que le déploiement fait quelque peu avancer la carrière et la majorité (34%) ont déclaré que le déploiement ne fait pas du tout avancer la carrière. Comparativement aux hommes qui ont participé à une opération de paix de l'ONU, les femmes étaient sensiblement plus nombreuses à dire que l'expérience n'avait eu aucun impact sur leur carrière (47% contre 46% des hommes) et avaient moins tendance à déclarer qu'elle avait eu un impact modéré (42% contre 44% des hommes).

Les membres du groupe de travail ont confirmé que pour des raisons d'équité par rapport au personnel de sécurité qui exerce des missions importantes au niveau national, le déploiement n'est pas un critère de promotion. Toutefois, 11,2% (cf. Tableau 4) des répondants ont déclaré que le déploiement pouvait occasionner des avancement ratées ou retardées.

### **Les femmes militaires doivent gérer leurs profils de carrière**

Des décideurs clés ont fait remarquer que les Armées s'attendent parfois à ce que les femmes soient des modèles pour les autres femmes en termes de parcours de carrière et de perfectionnement. Par conséquent, il est attendu que les femmes des Armées atteignent divers objectifs ou occupent des stations élevées, tant au Sénégal qu'à l'étranger.

Par ailleurs, elles pourraient ne pas être disponibles pour un déploiement dans le cadre d'une opération de paix (en raison d'autres engagements concurrents). Dans ce cas, elles peuvent, le cas échéant, choisir entre le déploiement pour une mission de paix ou rester à l'intérieur du pays.

Certains décideurs clés ont également cerné des défis liés au déploiement qui soulèvent des problèmes de gestion de carrière, notamment l'équilibre entre le travail et la vie socio-professionnelle. Des participants ont indiqué que c'est souvent lorsqu'elles se qualifient pour des missions de soutien de paix que les femmes pensent également à fonder une famille. Elles sont donc confrontées à des objectifs concurrents, c'est-à-dire leur carrière et leur famille. Par exemple, un déploiement pourrait interférer avec une grossesse planifiée ou une femme pourrait se retrouver dans une situation où elle suivrait une formation préalable au déploiement pendant sa grossesse.



## Thématique 8 : Leadership en cascade

Elevé

### 5.8 Thème sur le leadership en cascade

La thématique du leadership en cascade explore l'impact de la volonté politique des personnes occupant des postes influents sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

#### i. Bonnes pratiques/Opportunités

##### **Le Sénégal, premier pays africain à adopter le Plan d'action national (PAN) de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies**

En 2011, le Sénégal était l'un des premiers pays africains à avoir adopté un Plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations unies. Ce PAN prend en compte la dimension genre dans la prévention et la résolution de conflit ainsi que les opérations de paix. Il œuvre pour une meilleure implication des femmes dans les opérations de paix mais aussi, dans les négociations et la résolution de conflits. Le PAN affirme que les femmes doivent participer à tous les niveaux de négociation, de gestion et de résolution des conflits. Néanmoins, les références au maintien de la paix sont minimales : référence est faite à la participation des femmes aux opérations de paix des Nations unies à des postes de haut niveau.

Le PAN actuel, couvrant la période 2020-2024, définit cinq domaines prioritaires : la prévention des crises et la protection des femmes et des filles, notamment en améliorant les services de la Justice, de la Police et de l'Armée ; la participation et la promotion des femmes dans les dispositifs et les processus de prévention, de négociation et d'opérations de paix et la coordination de la mise en œuvre du PAN.

De plus, les stratégies sectorielles sur le genre dans les Forces de défense et de sécurité doivent s'aligner à la Stratégie nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG). C'est ainsi qu'il existe une Cellule genre au sein du Ministère des forces armées, un chef de Division genre à l'EMGA et un point focal genre dans chaque corps militaire.

##### **L'existence de la Division genre depuis octobre 2020, au sein de l'EMGA est un atout**

La création de la Division genre au sein de l'EMGA est assez récente (2020) mais elle constitue un atout de première taille puisque qu'un travail colossal a été abattu et est en train d'être effectué. L'une des missions de cette Division est la mise en œuvre et la coordination de la Stratégie sectorielle Genre des Forces armées (SSG/FA) dans les Armées. Ladite Stratégie est le document d'impulsion de l'intégration de la dimension genre dans les Armées. En plus de la Division genre au niveau central à l'Etat-major général, il existe des entités genre décentralisées au niveau des zones. Aujourd'hui, l'institutionnalisation du genre au sein des Armées est devenue une réalité.

Par ailleurs, il convient de relever une bonne pratique de la Division genre, à savoir la désignation d'un point focal genre dans chaque contingent nouvellement déployé. Ce personnel lui sert d'interface au niveau de la mission et relaie les expériences des femmes déployées.

Les résultats de l'enquête révèlent que 44% des militaires interrogés connaissent la Division genre de l'EMGA et 27% les points focaux genre. Naturellement, la création assez récente de la Division ne permet pas pour le moment une dissémination assez large de l'existence d'une telle institution. Bien que dynamique, elle évolue dans un secteur assez particulier où le personnel est souvent très mobile et reste soumis à d'autres missions aussi régaliennes.

### **Il existe des points focaux genre dans les Armées**

L'EMGA dispose actuellement d'une centaine de points focaux genre. Leur rôle est d'assurer la mise en œuvre des politiques de genre dans leurs zones ou leurs corps. Ces points focaux participent à tous les séminaires et formations relatifs aux questions de genre, organisés par la Division genre. De plus en plus, ils sont également associés aux formations organisées dans le cadre du programme Elsie-MFA financé par le Canada.

Ces points focaux genre ont été désignés au niveau des différents Grands Commandements et Services (GCS), zones militaires et bataillons. Ils sont des relais de la Division genre et leur rôle est de transmettre à leurs paires le contenu du programme GTL qui a été bien spécifié.

La Division genre s'appuie sur ces points focaux pour continuer la sensibilisation sur le genre au sein des Armées et la prise en compte de la sexo-spécificité dans les formations, le renforcement des capacités, les ressources humaines, les institutions, les infrastructures etc.

Depuis 2020, la désignation des points focaux est continue du fait de la mobilité des militaires et de l'existence des nouvelles formations militaires. En août 2023, 88 points focaux ont été désignés.

### **De haut(e)s dirigeant(e)s ont publiquement déclaré l'importance de l'intégration du genre dans les opérations de paix**

Les dirigeant(e)s ont un rôle essentiel à jouer pour la promotion de l'équité entre hommes et femmes. En plus de fixer les règles, ils constituent des modèles et exemples à suivre pour le personnel militaire. Les responsables des Armées sont conscient (e) s de l'importance de l'intégration du genre dans les activités de l'institution.<sup>27</sup> C'est pourquoi, il y a des points focaux genre qui assurent la prise en compte de la perspective de genre dans leurs actions depuis 2020.

En outre, au cours des entretiens, des hautes autorités des Armées ont également mentionné la volonté de la hiérarchie d'institutionnaliser davantage le genre au sein des Armées et de favoriser la désignation de personnel féminin pour les déploiements. Ils sont également convaincus de l'apport considérable des femmes dans les Armées et dans les missions de paix.

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

Au Sénégal, la sensibilisation à l'exploitation et aux abus sexuels est mise en œuvre par la Division genre de l'Etat-major général des Armées et les points focaux. Dans le cadre des formations de pré-déploiement, les formations effectuées par des organisations de la société civile comme Femmes Africa Solidarité (FAS) contribuent aussi à la sensibilisation dans les Armées. Le cadre légal est également connu et dissuasif. Parmi les militaires ayant répondu à l'enquête et qui ont été déployés dans une mission de l'ONU, 25% ont déclaré

27 Données issues des entretiens avec les décisionnaires clés.

avoir fait une formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) et 20% une formation générale en matière de genre.

Une fois en mission, certains membres du contingent sont désignés pour devenir des points focaux pour les abus et l'exploitation sexuels (EAS). Dans le cadre de la mission, les Nations unies leur offre une formation dans ce domaine pour devenir des relais. Ensuite, elles partagent les leçons de bonnes pratiques avec l'ensemble du contingent sous forme de formation, d'affiches et de séances de sensibilisation. Ils les informent que si un cas est enregistré, le coupable est rapatrié au Sénégal et est enregistré dans la base de données de l'ONU. Par ailleurs, « si un militaire met enceinte une femme de la localité, alors il devra s'occuper de la femme et de l'enfant dès sa naissance ». Une fois au pays, des sanctions sont infligées à l'auteur des abus et de l'exploitation sexuelle. En effet, un auteur d'EAS est inscrit sur la mémoire des atteintes et ne sera plus désigné pour une mission à l'extérieur du pays. Il peut être emprisonné et son salaire peut être revu à la baisse pour attribuer le montant de la coupure à la victime d'abus et d'exploitation sexuelle. Si elle donne naissance à la suite de cet EAS, alors une somme est versée régulièrement pour l'enfant jusqu'à sa majorité.

## ii. Principaux obstacles

### Absence de stratégie officielle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix

Le Sénégal n'a pas de stratégie nationale officielle ou formelle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix. Il existe plutôt, selon les décideurs interrogés, un « engagement », un « objectif », une « considération », une « intention déclarée », un « désir », un « effort » ou une « cible ». Pour expliquer pourquoi il n'existe pas de stratégie officielle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix, les décideurs disent le plus souvent que les Armées ne prennent pas de décisions opérationnelles fondées sur des critères de représentation des sexes. Les quotas ou les cibles en matière de genre sont pris en considération lors de la constitution de forces, mais cela ne remplace pas la prise en compte des compétences et des qualifications des militaires des Armées.

### La plupart des membres du personnel ne connaissent pas la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies

Lorsqu'il leur a été demandé s'ils avaient entendu parler de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, seuls 14,2% des militaires ont donné une réponse positive. Pour les aider à répondre à la question, il a été précisé aux répondants les renseignements suivants :

*« La Résolution 1325 aborde deux points majeurs : l'impact démesuré des conflits violents et de la guerre sur les femmes et les filles, ainsi que le rôle crucial que les femmes devraient jouer, et jouent déjà, dans la prévention et la résolution des conflits, le rétablissement et la consolidation de la paix. La pleine participation et l'implication des femmes sont essentielles à tous les aspects de la réalisation et du maintien de la paix et de la stabilité au sein d'une communauté. La résolution exhorte tous les acteurs à accroître la participation des femmes et à intégrer la dimension genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations Unies. Les parties engagées dans un conflit doivent prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles contre toutes les formes de violence basée sur le genre, en particulier le viol et les autres formes de violence sexuelle qui sont particulièrement répandues en période de conflit violent. Il y a*

*quatre piliers fondamentaux de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies : participation, protection, prévention et consolidation de la paix et redressement ».*

Même avec la description de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, moins du quart des militaires ayant répondu à l'enquête ont déclaré être au courant de la Résolution. La majorité, soit 82%, a déclaré qu'elle n'en avait jamais entendu parler et 3% des répondants étaient incertains. Les différences entre les sexes étaient évidentes, les hommes des Armées étant plus susceptibles que les femmes de connaître la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (15% des hommes contre 11% des femmes).

 **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)**

La plupart des militaires (56,7%) rencontrés et ayant répondu à l'enquête ont indiqué que leurs supérieurs sont accessibles. Un nombre assez important serait disposé ou très disposé à discuter avec un officier supérieur du comportement inapproprié de collègues (42%). En revanche, un nombre plus faible de répondants serait disposé ou très disposé à communiquer avec un officier supérieur pour discuter des possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de paix (29%). Cependant, les points de vue diffèrent selon le sexe : les femmes étant plus enclines que les hommes à être très disposées à aborder un officier supérieur pour discuter des possibilités de déploiement ou de comportement inapproprié.



## Thématique 9 : Rôles basés sur le genre

Moyenne

### 5.9 Thème sur les rôles basés sur le genre

La thématique transversale des rôles basés sur le genre vise à déterminer si la prévalence des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires influencent le nombre de femmes déployées et leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix. Cela est évalué en examinant dans quelle mesure les femmes et les hommes sont influencés par les rôles traditionnels et des opinions sur les rôles qu'ils jouent dans la société. Il est évalué également dans quelle mesure une norme de protection du genre existe dans l'institution. Cela signifie qu'il est apprécié si les hommes et les femmes continuent à penser que les femmes doivent être protégées du danger.

#### i. Bonnes pratiques/Opportunités

##### Il existe des lois contre la discrimination au Sénégal.

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

##### Les femmes et les hommes interagissent avec les habitants du pays d'accueil pendant le déploiement

Parmi les militaires déployés ayant répondu à l'enquête, près de cinq agents sur dix (49%) ont déclaré avoir interagi avec la communauté au moins une fois par semaine lors de leur plus récent déploiement international. Cela comprenait des interactions avec des civils locaux, des policiers de forces locales et le personnel militaire local. Bien que les hommes (51%) fussent plus prompts à dire que ces interactions se produisaient au moins une fois par semaine, 38% des femmes ont déclaré la même chose.

Même si c'est avec une proportion moindre, il y'a des militaires (21%) qui n'ont jamais été en contact avec la population locale lors de leur dernière mission avec l'ONU. Selon le sexe, ce taux est plus important chez les femmes (28%) que chez les hommes (19%).

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

L'insécurité dissuade très peu de femmes à se porter volontaires pour une opération de paix de l'ONU. Les militaires qui ne se sont jamais portés volontaires pour un déploiement de maintien de la paix de l'ONU étaient les plus prédisposés à attribuer cela au fait que « le déploiement n'est pas volontaire au Sénégal ». Pratiquement, aucun participant (0,16%) au sondage n'a indiqué que les préoccupations en matière de sécurité, à savoir que les opérations de paix trop dangereuses, le dissuadaient de se porter volontaire pour des opérations de paix. Autant d'hommes que de femmes étaient susceptibles de réagir de cette manière.

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

Parmi les personnes déployées, 74% ont déclaré avoir participé à des activités opérationnelles pendant le déploiement. On note néanmoins que 53% des femmes ont participé à des activités opérationnelles contre 79% des hommes.

## **Le leadership féminin dans les missions**

Une meilleure connaissance de la participation et de la contribution des femmes aux opérations de paix pourrait constituer un moyen d'inverser positivement les idées reçues sur le rôle « traditionnel » des femmes dans la société. L'enquête révèle que les hommes comme les femmes ont été déployés au moins une fois dans des missions de paix de l'ONU. Les militaires femmes peuvent donc prendre part à tout type de mission. Elles dirigent avec succès des unités sur le théâtre des opérations dans le monde francophone (Haïti, Mali, Centrafrique, République Démocratique Congo, etc.). Même si ce leadership féminin semble encore peu accepté par certains hommes, les militaires respectent généralement le commandement des femmes lorsqu'elles sont à des postes de responsabilité.<sup>28</sup>

### **ii. Principaux obstacles**

#### **Les préjugés des collègues militaires masculins**

En dépit de la présence des femmes dans les Armées depuis quelques années, certains hommes pensent que certaines missions devraient être dévolues uniquement aux hommes.<sup>29</sup> Aujourd'hui encore, certains militaires perçoivent les missions onusiennes comme leur étant exclusivement réservées, acceptant difficilement l'idée de les partager avec les femmes. A titre d'illustration, le quota accordé par l'ONU aux femmes est perçu comme discriminatoire à l'égard des hommes.

#### **Les femmes sont plus susceptibles d'avoir besoin d'une escorte pour quitter la base**

Malgré l'inexistence de règlement officiel au sein des Armées qui restreint les déplacements des femmes lors d'une mission de paix de l'ONU, dans la pratique, les femmes ayant répondu à l'enquête reconnaissaient avoir besoin d'une escorte pour quitter la base ou le complexe. Plus précisément, 63% des hommes ont déclaré avoir besoin d'une escorte, comparativement à 78% des femmes. Par contre, les hommes étaient plus disposés que les femmes (6% et 3%, respectivement) à pouvoir quitter la base ou le complexe quand ils le voulaient.

#### **Les femmes sont moins susceptibles de participer à des activités opérationnelles**

Lorsqu'il leur a été demandé « *à quelle fréquence ils participaient à des activités opérationnelles, y compris en intervenant dans des situations potentiellement violentes ?* », les hommes étaient plus enclins à déclarer avoir aidé dans ces situations. Dans l'ensemble, 80% des hommes ont indiqué avoir participé à des activités opérationnelles au moins une fois au cours de leur plus récent déploiement contre 51% des femmes qui ont dit la même chose. Selon le sexe, il est remarqué que 18% des

28 Données issues des entretiens avec les décideurs clés.

29 Données issues des sondages de terrain.

hommes et 3% des femmes ont pris part quotidiennement à des activités opérationnelles pendant le déploiement. De plus, 24% des hommes le faisaient une fois par semaine, et seulement 12% des femmes aidaient aux activités opérationnelles pour la même durée. Les femmes étaient également plus susceptibles que les hommes de déclarer n'avoir jamais participé à des activités opérationnelles pendant le déploiement (47% contre 19% des hommes).

#### **Les hommes sont moins enclins à dire que les femmes sont capables d'opérations tactiques**

Parmi les militaires des Armées ayant répondu à l'enquête, les femmes étaient plus enclines à croire qu'elles étaient capables d'opérations tactiques que les hommes. En effet, lors de l'enquête de terrain, il a été demandé « *dans quelle mesure les femmes sont capables d'exécuter des opérations tactiques spéciales ?* ». Près des trois quart (73%) des femmes étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles étaient capables d'exécuter des opérations tactiques spéciales, comparativement à 37% des hommes. Ce qui signifie que les hommes ont moins confiance aux capacités des femmes qu'elles-mêmes. Les différences entre ceux qui étaient tout à fait d'accord étaient plus importantes. Alors que 16% des femmes étaient fortement d'accord pour dire qu'elles étaient capables d'exécuter des opérations tactiques, seuls 7% des hommes avaient la même opinion sur le sujet.

#### **Certains hommes pensent que les femmes sont moins capables de former la police locale et les Forces armées**

Lors de l'enquête, il a été demandé aux répondants, « *imaginez un homme et une femme Casques bleus déployé(e)s dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU. Si un(e) seul(e) Casque bleu pouvait être sélectionné(e) pour les Forces armées locales en raison de contraintes de ressources, qui devrait être sélectionné en priorité ?* »

Il ressort des résultats que 46% des hommes croient que les hommes et les femmes qui sont des gardiens de la paix sont capables de former la police locale ou les Forces armées locales en mission. Par ailleurs, 51% des hommes croient qu'ils seraient mieux en mesure de s'acquitter de cette tâche si un seul gardien de la paix pouvait être choisi (c.-à-d. un homme ou une femme qui est un gardien de la paix). Seuls 2% des hommes pensent qu'il serait mieux de choisir une femme casque bleu.

En revanche, 62% des femmes pensent que les hommes et les femmes sont tous aussi capables de former les Forces armées locales et 29% des femmes pensent que les hommes sont mieux en mesure de le faire.



### 5.10 Thème sur l'exclusion sociale

La thématique de l'exclusion sociale vise à déterminer si les mentalités de groupe font que les femmes sont marginalisées, ostracisées, dénigrées, harcelées ou attaquées, ce qui les empêcherait de se déployer ou de participer de façon significative aux opérations de paix. Elle explore également la manière dont se forme la cohésion des groupes masculins. Cela est évalué en examinant les dispositions prises pour assurer l'égalité des opportunités dans l'institution et les sanctions qui peuvent en découler en cas de violation, ainsi que les manières de créer la cohésion.

#### i. Bonnes pratiques

##### Il existe des lois contre les violences sexuelles et le harcèlement sexuel au Sénégal

Selon la loi n° 99-05 du 29 janvier 1999 (Article 319 bis), « le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de gestes, de menaces, de paroles, d'écrits ou de contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions sera puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 50 000 à 500 000 francs. Lorsque la victime de l'infraction est âgée de moins de 16 ans, le maximum de la peine d'emprisonnement sera prononcé».

Pour être conforme à ladite disposition et lutter efficacement contre le harcèlement sexuel, la Division genre de l'EMGA a mis en place une boîte à outil (Chaine de compte rendu) pour le suivi des soldats ou militaires féminins victimes d'abus et de harcèlement sexuel. En outre, la lutte contre le harcèlement sexuel fait partie du mandat des points focaux genre.

Il s'y ajoute qu'en juin 2019, l'ancien Président de la République du Sénégal, S.E M. Macky SALL, avait demandé au ministre de la justice de travailler sur une nouvelle loi relative au viol (loi 2020-05 du 10 janvier 2020 criminalisant le viol et la pédophilie). Cette loi prévoit que le viol soit puni par des peines de prison beaucoup plus lourdes, au moins dix ans. Elle fixe également des délais prolongés pour permettre une véritable instruction. Les juges pourront désormais mener des enquêtes approfondies, avec la possibilité d'utiliser des tests ADN, ce qui n'était pas le cas. Cette loi qui criminalise le viol est aujourd'hui adoptée et constitue une des plus grandes avancées du pays en termes de lutte contre les violences sexuelles.

##### Un travail remarquable est abattu par la Division genre des Armées

La Division genre des Armées travaille en collaboration avec les Grands Commandements et Services (GCS) et avec la Division Entrainement Opération (DEO) responsable de la génération des forces. Lors des activités de sensibilisation, le besoin d'avoir plus de femmes dans les missions de maintien de la paix est exprimé. La cellule genre fait du plaidoyer et veille à la sensibilisation sur les questions genre lors de la génération des forces avec un cycle de conférence sur le genre, les VBG, les droits humains, etc. Également, elle influence et sensibilise pour plus de présence de femmes.

## **Les Armées disposent d'un système interne de traitement des plaintes d'un ombudsman**

Selon la FII, les Armées disposent d'un système officiel de traitement des plaintes que les militaires peuvent utiliser pour signaler un incident de harcèlement sexuel. S'il y'a un cas de harcèlement sexuel, l'assistant social ou la sécurité militaire peut mener des enquêtes indépendantes. Après le travail, ces services rendent compte et des mesures sont prises par l'autorité suprême dont le dernier mot revient au CEMGA. En outre, il existe une procédure de signalement des cas de harcèlement et d'abus au niveau de la Division genre.

En plus de l'assistance sociale de la Direction de la Prévention et de la Sécurité des Armées (DPSA), du Commandant d'unité, des chefs de corps, il existe le Médiateur de la République. Son bureau est la seule organisation indépendante de la Chaîne de Commandement militaire et de la Gestion civile. Le Médiateur de la République peut donc porter les questions directement à l'attention du Ministre des Forces armées. Relativement aux militaires des Armées, le bureau assure la surveillance et l'équité procédurale. Il sert de source d'information pour ceux qui estiment avoir été traités injustement. En plus de communiquer l'information, le Médiateur de la République peut mener des enquêtes et formuler des recommandations sur des questions allant du harcèlement à la réparation des griefs, en passant par le recrutement et la libération.

## **Les militaires des Armées socialisent en dehors du travail**

Les hommes et les femmes participent ensemble à des activités sociales de manière fréquente. En effet, près de huit militaires sur 10 (79%) ayant répondu à l'enquête ont déclaré avoir sympathisé avec d'autres membres des Armées en dehors du travail, les hommes y étant plus susceptibles que les femmes (83% comparativement à 78% des femmes). Lorsque ces activités se déroulent, 75% des hommes ont déclaré que les femmes sont invitées à y participer.

Eu égard à la FII, les Armées offrent des programmes sportifs par l'intermédiaire du Bataillon des sports (bat sports) avec douze (12) sections sportives : Basketball, Football, Handball, Rugby à sept (07), Natation, Athlétisme, Volley-ball, etc. De nombreux sports sont mixtes, en particulier des sports individuels, tels que la course à pied. Les sports d'équipe, comme le basketball, offrent des équipes masculines mais pas des équipes féminines.

Dans le contexte de la socialisation avec le sexe opposé, la plupart des personnes ayant répondu au sondage ne sont pas très inquiètes (11%), voire pas du tout inquiètes (63%), d'être accusées de harcèlement sexuel par un collègue. Les femmes ayant répondu à l'enquête étaient plus susceptibles que les hommes de dire qu'elles ne s'inquiétaient pas du tout à ce sujet (76% contre 58% des hommes).

## **Pratiquement, tous les répondants croient que la formation mixte est la meilleure approche**

Lorsqu'il leur a été demandé « *comment les différents types de formation devraient être offerts* », la plupart des militaires des Armées ayant répondu à l'enquête ont exprimé une préférence pour la formation mixte. Plus précisément, 90 % ont déclaré que la formation professionnelle et l'apprentissage en classe devraient être offerts dans un format mixte. En outre, 98% ont déclaré que les entraînements pour les exercices de terrain devraient se faire ensemble, impliquant les hommes et les femmes. Bien que l'on s'entende sur le fait que le conditionnement physique devrait être mixte à 95%, les femmes étaient moins d'accord que les hommes sur ce point (81% des femmes contre 96 % des hommes).

## Existence de cohésion sociale dans les Armées

L'enquête indique que 91% des hommes et des femmes militaires des Armées sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les membres des Armées sont plus soudé(e)s (« esprit de corps ») que les civil(e)s. Les participant(e)s de l'atelier de contextualisation ont souligné que la culture institutionnelle soudée des militaires, qui est développée dès la formation dans les Écoles ou centres de formation, est un élément clé pour comprendre le bon comportement et la réputation du personnel militaire sénégalais déployé dans les opérations de paix.

### ii. Principaux obstacles

#### Les femmes en déploiement étaient plus susceptibles d'indiquer qu'un collègue les avait désignées par autre chose que par leur nom ou leur titre

Dans l'ensemble, 22% des militaires ayant répondu à l'enquête ont déclaré avoir entendu des collègues désigner d'autres personnes par autre chose que leur nom ou leur titre respectif pendant leur déploiement, et 14% disent avoir personnellement subi une telle situation. Selon le sexe, il est à noter que les femmes dans les Armées la subissent de manière disproportionnée comparé aux hommes. En effet, 29% d'entre elles ayant répondu à l'enquête ont personnellement été désignées par autre chose que leur prénom ou leur titre, soit plus de deux fois le pourcentage des hommes 11%.

#### Les femmes en déploiement étaient plus susceptibles de déclarer avoir reçu des messages texte indésirables de la part de collègues

Bien que peu de militaires des Armées ayant répondu à l'enquête aient déclaré avoir été témoins de la réception par un collègue de messages non désirés d'un autre collègue pendant le déploiement (6%) ou d'avoir vécu une telle situation (4%), les femmes étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir été victimes de tels actes. Douze pour cent (12%) des femmes ayant répondu à l'enquête ont déclaré avoir reçu des messages indésirables d'un collègue, contre seulement 3% des hommes. De plus, 13% d'entre elles ont déclaré que, bien qu'elles n'en aient personnellement pas fait l'expérience, elles ont été témoins de la réception, par un autre militaire des Armées, de messages textes non désirés d'un collègue comparativement à 8% des hommes.

#### La crainte des accusations de harcèlement sexuel peut freiner l'entente entre hommes et femmes

Lors de l'enquête, il a été demandé au personnel militaire s'il leur arrive souvent d'éviter de fréquenter le sexe opposé par crainte de plaintes pour harcèlement sexuel. L'enquête a révélé que 39% des hommes et 10% des femmes sont concernés par ces craintes et évitent de fréquenter le sexe opposé. De surcroit, 31% des hommes et 10% des femmes ont déclaré qu'ils/elles étaient inquiet(ete)s ou très inquiet(ete)s d'être accusés de harcèlement sexuel.

Lors de l'atelier de contextualisation et de pré validation, il a été révélé que ces craintes proviennent pour la plupart du développement des mouvements « Me Too » ou « Balance ton porc » à travers le monde et sur les réseaux sociaux. Une solution citée par les participant(e)s à cette crainte serait la création de structures externes pour les Armées vers lesquelles les victimes de comportements ou de violences sexistes pourraient se tourner, afin d'éviter qu'elles n'aient recours, par dépit, aux réseaux sociaux.

#### La persistance des croyances masculines négatives

La culture masculine qui a déterminé la formation des Forces de défense et de sécurité peut entraîner des difficultés pour les femmes qui intègrent ce cadre. L'enquête révèle que le personnel militaire croit fortement en certaines normes masculines qui ne sont forcément pas compatibles avec l'égalité des opportunités entre hommes et femmes :

- 98% des hommes et des femmes sont d'accord pour dire qu'il est important qu'un homme/homme soit respecté par les autres hommes/femmes ;
- 93% des hommes et 89% des femmes sont d'accord pour dire qu'il est du devoir d'un homme/femme de protéger la dignité de sa famille en veillant à la pureté des femmes dans sa famille ;
- 64% des hommes et 70% des femmes pensent qu'une femme doit rester vierge avant son mariage ;
- 67% des hommes et 61% des femmes ont déclaré qu'une bonne épouse doit obéir à son mari même si elle n'est pas d'accord avec lui ;
- 66% des hommes et 43% des femmes sont d'accord avec le fait que les femmes mentent souvent sur le fait d'avoir été violées ;
- 48% des hommes et 19% des femmes sont d'accord pour dire que les femmes se font violer parce qu'elles s'habillent de façon inconvenante ;
- 37% des hommes et 24% des femmes sont d'accord pour dire qu'il est acceptable qu'un collègue dise à une femme qu'elle est attirante ;
- 56% des hommes et 34% des femmes sont d'accord pour dire qu'une femme doit tolérer la violence pour maintenir sa famille unie.

Il est important de noter que chacun(e) a droit à son opinion et à ses croyances personnelles. Néanmoins, il est de la responsabilité de l'EMGA de s'assurer que l'environnement de travail soit inclusif et respectueux, et que les normes de conduite et de comportement éclipsent les opinions individuelles sur les rôles sexospécifiques au sein de la famille et de la société. Il s'agit d'une question d'efficacité opérationnelle. Pour le bon fonctionnement de l'EMGA, il est important que tous les membres du personnel soient capables de travailler ensemble et de se faire confiance. Au surplus, il faut s'assurer que le respect de la hiérarchie ou de la compétence l'emporte sur les croyances liées à l'obéissance et que celle répondant aux violences basées sur le genre l'emporte sur les opinions qui ont trait à la culture du viol ou l'acceptabilité de la violence intrafamiliale.

En revanche, 51% des hommes et des femmes ont déclaré que la violence domestique peut être considérée comme une violation des codes disciplinaires au sein des Armées. Seul(e)s 11% des hommes et des femmes sont convenus que s'ils se faisaient insulter, il serait bon de défendre leur réputation par la violence s'il le fallait.

## **6. Écarts : Perceptions des militaires des Armées enquêtés comparativement à celles des décideurs clés**

Il a été demandé aux militaires des Armées ayant répondu à l'enquête et aux décideurs clés ayant participé aux entretiens de « *recenser les obstacles qui, selon eux, sont les plus susceptibles d'entraver la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix* ».

### **6.1 Avis de militaires des Armées enquêtés**

#### **Nombre insuffisant de femmes admissibles : plus grand défi pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU**

Il s'agissait pour les militaires interrogés lors de l'enquête, d'identifier les trois principaux défis à relever pour accroître la participation des femmes aux opérations de

maintien de la paix des Nations Unies. Près de quatre répondants sur dix (39,1%) ont déclaré que la **population admissible** est le principal défi auquel sont confrontées les Armées, c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez de femmes admissibles dans les Armées. En effet, un nombre limité de femmes rend difficile le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.

Par ailleurs, 34,5% ont souligné le manque de compétences requises des femmes pour se déployer, 11,4% ont parlé des expériences négatives vécues pendant le déploiement (**expériences dans les opérations de paix**), 17,4% ont fait part des barrières culturelles qui font douter de la capacité des femmes à être déployées (**rôles basés sur le genre**) et 27,6% ont la perception que les femmes ont trop d'obligations domestiques ou familiales (**contraintes domestiques et rôles basés sur le genre**). La gamme complète des défis potentiels et les réponses au sondage sont indiquées dans le tableau suivant.

**Tableau 6 : Répartition (%) des enquêtés selon les principaux défis cités pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU suivant le sexe**

Principaux défis	Homme	Femme	Total
<b>Il n'y a pas assez de femmes éligibles dans les Armées</b>	40,1	36,6	39,1
<b>Le processus de sélection n'est pas équitable et/ou est biaisé quand il s'agit des femmes</b>	18,2	40,0	24,6
<b>De nombreuses femmes n'ont pas les compétences requises pour se déployer</b>	39,8	21,7	34,5
<b>Les femmes ont trop d'obligations à la maison ou avec leur famille</b>	30,0	21,7	27,6
<b>Il n'y a pas d'équipements et d'installations adéquat(e)s pour les femmes dans les opérations de paix</b>	13,6	14,0	13,7
<b>Il y a des histoires de femmes ayant eu des expériences négatives pendant le déploiement</b>	12,2	9,4	11,4
<b>Les déploiements d'opérations de paix de l'ONU ne sont pas utiles pour l'avancement de la carrière</b>	5,8	7,2	6,2
<b>Les dirigeant(e)s ou les superviseur(se)s ne sont pas favorables à l'augmentation du nombre de femmes déployées</b>	7,6	17,9	10,6
<b>Les attitudes culturelles font douter de la capacité des femmes à se déployer</b>	16,1	20,4	17,4
<b>Les femmes ne sont pas traitées sur un pied d'égalité avec les hommes dans les Armées</b>	16,6	31,5	21,0
<b>Aucun</b>	18,2	15,3	17,4
<b>Autres</b>	11,0	6,0	9,5

Source : ANSD, ENQUÊTE MOWIP-Armées-CHEDS, 2023-2024

Les hommes (40,1%) étaient plus susceptibles que les femmes (36,6%) à dire que le principal défi de la participation accrue des femmes aux opérations de paix des Nations Unies résulte de l'insuffisance de leur nombre dans les Armées. Les femmes, en revanche, pointaient plus du doigt les stéréotypes liés au genre dans la société (attitudes, barrières culturelles qui font douter de la capacité des femmes à être déployées) et les contraintes domestiques (les femmes ont trop d'obligations ménagères ou familiales).

## 6.2 Avis des décideurs clés interrogés (entretien)

### Les points de vue des décideurs clés concernant les obstacles sont semblables à ceux des militaires des Armées.

Lors des entretiens, les décideurs clés ont également été invités à identifier les trois principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix. Dans l'ensemble, il n'y avait pas de réserves concernant les explications largement partagées. Les « obstacles » les plus fréquemment mentionnés par rapport au déploiement de femmes dans les opérations de paix des Nations Unies étaient le nombre de femmes admissibles (**Population admissible**) et les enjeux liés aux contraintes familiales et/ou domestiques (**Contraintes domestiques**). Ces perceptions correspondent à celles des militaires des Armées.

Beaucoup de décideurs clés interrogés ont parlé de la **population admissible** comme un obstacle à la participation des femmes aux opérations de paix, bien que quelques-uns aient considéré cela davantage comme une « réalité » qu'un « obstacle ». Le nombre limité de femmes qualifiées est lié à leur nombre relativement faible dans les métiers très sollicités pour les opérations de paix, mais également à la faiblesse de leur proportion dans les Armées, ou à une combinaison des deux.

Les personnes interrogées ont également indiqué que le nombre limité de femmes dans les métiers très recherchés pour les opérations de paix ne peut être dissocié des types de missions de paix que le Sénégal a tendance à choisir. Autrement dit, le choix des missions est un facteur contextuel important lorsque l'on réfléchit au bassin limité de femmes qualifiées dans les métiers très sollicités pour les opérations de paix. Ce nombre limité n'est pas seulement lié aux métiers et aux professions qu'elles choisissent mais aussi, à d'autres potentiels obstacles qui peuvent apparaître au moment de la carrière d'une femme lorsque les déploiements deviennent une option (p. ex., fonder une famille : **contraintes domestiques**).

Les hommes interrogés étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes de mentionner que le bassin admissible constituait un obstacle, ou le seul obstacle, au déploiement des femmes. En revanche, pour ces dernières, cet obstacle est classé derrière les **contraintes domestiques**. Les différences entre les sexes reflètent celles qui sont évidentes chez les militaires des Armées qui ont répondu à l'enquête.

Une bonne partie des décideurs clés interrogés ont également identifié les enjeux liés au foyer ou à la famille comme un obstacle au déploiement des femmes. Certains ont indiqué que le défi peut être exacerbé par le fait qu'elles ont encore tendance à être considérées comme les personnes ayant la responsabilité principale de la famille. Les participants ont régulièrement mis l'accent sur le nombre limité de mesures d'adaptation et de soutien disponibles pour les familles lorsque les femmes sont déployées ou en formation préalable au déploiement. Les exemples incluent le manque d'accès à des services de garde d'enfants sécurisés, fiables et abordables, le manque de services de repas et de soutien financier pour le coût de ces services.

Les obstacles de la population admissible et des contraintes domestiques étaient suivis de l'exclusion sociale, des rôles basés sur le genre, des enjeux relatifs à la gestion de la carrière et du leadership en cascade.

Concernant le thème **Exclusion sociale**, parmi les participants aux entretiens, l'accent a été mis sur le fait que les femmes ne veulent pas être déployées pendant six (06) à douze (12) mois, ou sont réticentes à l'être, lorsqu'elles risquent de ne pas être traitées

sur un pied d'égalité, quels que soient leurs qualifications et leur grade. Cela était toujours lié à des attitudes et barrières culturelles dans certains pays d'accueil et/ou chez certains partenaires de mission de l'ONU.

S'agissant des **Rôles basés sur le genre**, les participants aux entretiens ont fait état d'attitudes et de perceptions de nature stéréotypée qui entravent le déploiement des femmes dans les opérations de paix. Deux attitudes stéréotypées ont été considérées comme particulièrement préjudiciables à cet égard : **les femmes en tant que principales dispensatrices de soins dans la famille et les femmes étant plus faibles que les hommes.**

### **Les femmes en tant que principales dispensatrices de soins dans la famille**

*Le stéréotype selon lequel les femmes sont les aidantes naturelles ou principales dans une famille, ou des personnes ayant un instinct parental plus fort que les hommes, a été identifié comme un stéréotype sociétal ou culturel puissant ou durable, et pas seulement comme un stéréotype au sein des Armées ou de la culture militaire. L'une des façons dont ce stéréotype se manifeste concrètement, selon les participants, c'est que les femmes sont plus susceptibles de reporter un déploiement ou de mettre leur carrière en suspens pour des raisons familiales. Par ailleurs, au lieu de donner aux femmes les moyens de décider par elles-mêmes, une personne dans un poste de commandement prendra une décision liée au déploiement pour elles et sans les consulter, en partant du principe que si l'on est une mère, on ne veut pas partir en mission.*

### **Les femmes sont plus faibles et ont besoin de la protection des hommes**

*L'hypothèse préjudiciable de base ici, c'est que les femmes sont naturellement attentionnées et nourricières et n'ont pas la résilience nécessaire pour se gérer dans des situations dangereuses, ce qui peut poser des problèmes de sécurité et de violence. Par conséquent, les placer dans de telles situations, peut non seulement présenter un risque pour elles-mêmes, mais aussi pour l'efficacité opérationnelle globale. Selon les participants, cela se manifeste concrètement dans ce qui a été décrit comme un « patriarcat bien intentionné ». Comme pour le stéréotype précédent, il prend ici aussi la forme de décisions prises au nom des femmes plutôt que par elles-mêmes, pour les protéger contre des situations dans lesquelles elles pourraient ne pas être en mesure de se protéger (par exemple, les attitudes et les perceptions des partenaires de mission, la possibilité de violence sexuelle).*

Par rapport au **leadership en cascade**, selon certains participants, le déploiement des femmes n'est pas toujours soutenu par leurs supérieurs/la chaîne de commandement ou approuvé par leur unité. Par exemple, une unité peut ne pas être en mesure de soutenir le départ d'une femme pendant la période de déploiement ou bien, il peut s'agir d'un désir de vouloir maintenir la représentation des genres au sein de ladite unité.

Concernant les **enjeux relatifs à la gestion de carrière**, certains décideurs clés ont recensé des défis au déploiement impliquant des enjeux relatifs à la gestion de carrière. Il s'agissait notamment d'équilibrer la planification familiale et la progression de carrière et de gérer les diverses attentes que les Armées peuvent imposer aux femmes concernant leur cheminement professionnel.

## **7. Recommandations pour exploiter les opportunités et surmonter les obstacles**

### **7.1 Introduction**

L'évaluation des obstacles a révélé que la **sélection pour le déploiement, les infrastructures des opérations de paix, le leadership en cascade et l'exclusion sociale** sont les obstacles les plus importants à la participation significative des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies. En effet, la sélection pour le déploiement vise à déterminer si les hommes et les femmes ont une chance équitable d'être déployés. Quant aux infrastructures des opérations de paix, elles tentent de voir si les logements et l'équipement sont conçus pour répondre aux besoins des femmes. L'inclusion sociale fait référence au traitement des femmes comme des membres égaux de l'équipe avant, pendant et après le déploiement.

Les thèmes relatifs à la **population admissible** et aux **contraintes domestiques** ne sont pas ressortis comme des obstacles importants dans l'enquête quantitative. Par ailleurs, les obstacles sociaux voire domestiques ainsi que le thème population admissible constituent selon les décideurs clés, les principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix. En outre, d'après l'évaluation et la recherche documentaire, il semble clair que ces questions affectent directement et indirectement la sélection pour les déploiements, et que les deux sont touchées par le thème transversal de l'exclusion sociale. Pour cette raison, ces thèmes sont inclus dans les recommandations proposées à des fins d'examen en vue d'éliminer les obstacles à la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations unies.

Selon l'évaluation des obstacles, les recommandations suivantes sont proposées. Elles reflètent les résultats de l'évaluation, mais elles tiennent également compte des priorités organisationnelles des Armées, de leur environnement unique et des contraintes actuelles. De plus, les recommandations mettent l'accent sur les changements institutionnels (politiques et culturels) qui sont sous le contrôle exclusif des Armées. Les processus qui ne relèvent pas de ce champ d'application, tels que la façon dont l'ONU sélectionne les pays contributeurs ou détermine les besoins de la mission, ne sont pas abordés dans les recommandations.

Les recommandations sont organisées par thème, mais il y a un chevauchement parce que les facteurs qui touchent un thème sont souvent influencés par d'autres facteurs. En formulant ces recommandations, l'équipe de recherche reconnaît que certaines de ces mesures et/ou activités ont, peut-être, déjà été entreprises par les Armées. Enfin, ces recommandations visent à donner des orientations aux Armées. Elles ne sont pas destinées à être un ensemble prescriptif de mesures qui, si elles sont adoptées, augmenteront la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU.

### **1.2 Principales recommandations visant à surmonter les obstacles**

Les recommandations sont proposées chronologiquement en fonction des thématiques. La désignation des responsables de la mise en œuvre de chaque recommandation est laissée à l'appréciation des autorités militaires.

#### **❖ Thème 1 : Population éligible (Niveau moyen)**

Les recommandations afférentes à ce thème visent à améliorer la situation afin de permettre une présence massive des femmes dans les Armées. L'objectif est d'atteindre les objectifs de la stratégie de parité des sexes des Nations Unies pour 2028 (15% dans les

contingents militaires et 20% dans les unités de police formées d'ici 2028). Pour ce faire, il est nécessaire que tous les acteurs à savoir les autorités gouvernementales, les autorités militaires, les populations civiles, agissent ensemble afin de permettre d'accroître l'effectif des femmes au sein des Armées.

Des mesures incitatives telles que la sensibilisation, l'adoption de quotas (même temporel) et l'assouplissement de certains examens physiques peuvent être envisagées.

En outre, l'augmentation du nombre de femmes admissibles devrait être considérée comme un obstacle officieux, même si elle ne figure pas parmi les principaux obstacles (thématique 1). À cette fin, les Armées pourraient tenir compte des éléments suivants :

- augmenter le nombre de femmes dans les Armées grâce au recrutement et au maintien en poste. Un système de quota (pourcentage) devrait être fixé par le commandement afin de faciliter la participation significative des femmes même au niveau des postes de direction. Il faudrait également songer à mener des recherches pour déterminer la meilleure façon de faire des Armées une option de carrière attrayante pour les femmes ;
- affecter davantage de femmes à des postes de commandement lors de déploiements internationaux. Le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans des postes de commandement dans le cadre de missions internationales peut aider à promouvoir les capacités des femmes. Il pourrait aussi encourager davantage de femmes à vouloir être déployées en mettant en évidence le fait que l'excellence et les qualifications des femmes sont reconnues et que les femmes peuvent participer à des missions de paix dans des rôles autres que les fonctions de soutien traditionnelles ; autrement dit dans les unités de combat ;

Entre autres mesures, il est important de (d') :

- affecter davantage de femmes à des postes de commandement lors des déploiements aux niveaux national et international;
- former des femmes leaders dans toutes les spécialités pour promouvoir leur intégration dans tous les types de mission ;
- mener une campagne d'information et de sensibilisation à l'intention des femmes, mais aussi de la population sénégalaise. Une carrière dans les Armées doit être considérée comme une option viable pour les femmes, mais aussi pour les personnes qui peuvent influencer les décisions de carrière des jeunes femmes, comme les membres de la famille, les enseignants et les amis. Une telle campagne pourrait être conçue afin de défaire les mythes concernant le mode de vie dans les Armées (p. ex., *vous ne voyez jamais votre famille, vous travaillez de longues heures, il n'y a pas de flexibilité en ce qui concerne les questions personnelles*), ou pour répondre aux préoccupations concernant l'inclusion, la sécurité et la diversité. La société civile, les leaders d'opinion, les associations féministes et les institutions publiques universitaires devraient être associés à ce processus ;
- promouvoir le leadership féminin afin d'accroître la présence du PMF dans les instances décisionnelles en fixant des objectifs pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction et en assurant le suivi de ces objectifs ;
- inclure des femmes dans les groupes de travail, notamment au sein d'une association de femmes des Forces armées, ayant pour objectif la promotion des femmes dans les missions de paix et sur l'équilibre vie familiale-vie professionnelle;
- privilégier le choix de sélection des missions de l'ONU axées sur des mandats pour lesquels les Armées peuvent plus efficacement former des femmes (du moins jusqu'à ce que la proportion de femmes augmente dans un plus large éventail de métiers).

Cela peut inclure le choix de missions qui permettent aux Armées de se concentrer sur leurs forces et leurs atouts actuels. Par exemple, des missions qui nécessitent une combinaison de professions et de métiers (par opposition au combat seulement, où les données indiquent que les Armées ont moins de femmes formées à l'heure actuelle) ;

## ❖ Thème 2 : Critère de déploiement (niveau faible)

Les critères de déploiement questionnent sur la capacité des femmes à satisfaire aux exigences de déploiement au même titre que les hommes. Pour répondre à cette problématique soulevée par le présent rapport, il est nécessaire de s'attaquer aux obstacles dirimants dont en premier la faible connaissance des critères de déploiement. Pour ce faire, il est nécessaire pour les autorités des Armées et la plus haute hiérarchie de (d') :

- s'investir davantage pour une meilleure connaissance des critères de déploiement par tout le personnel : officiers comme subalternes, hommes comme femmes. A ce titre, il importe de discuter des meilleurs moyens de communication et de vulgarisation. L'utilisation du support écrit classique est certes bien appréciée mais ne permet pas d'informer tous en même temps et au même niveau. Les autres canaux comme la radio, les groupes professionnels peuvent venir en appui aux moyens classiques à travers une coordination avec la Direction de l'information et relations publiques des Armées (DIRPA) ;
- permettre aux femmes d'échapper aux obstacles linguistiques en travaillant avec la Division Gestion Formation. En effet, il est essentiel de promouvoir davantage, l'enseignement des langues dans les écoles et institutions de formations affiliées aux Armées ;
- accompagner les femmes et les hommes sur le plan psychologique afin de les encourager à faire face aux défis potentiels du terrain des opérations de paix. Le service psychologique des Armées gagnerait à être renforcé en ressources humaines, techniques et financières.
- De même, les formations en leadership et en développement personnel doivent être généralisées, renforcées et poursuivies aussi bien en termes de volume horaire que d'enrichissement substantiel ;
- encourager fermement les femmes à intégrer davantage les unités de combat qui sont des unités clés pour les déploiements dans les opérations de paix de l'ONU. Les femmes devraient être accompagnées à intégrer progressivement ces unités à travers la formation, la sensibilisation, le mentorat et le coaching ciblé.

Une meilleure connaissance des Résolutions 1325 et suivantes permettraient d'avoir des éléments de plaidoyer et de communication militant en faveur d'une plus grande implication des femmes dans les missions de paix et une meilleure connaissance des critères de déploiement. A ce niveau, la société civile et les autorités militaires doivent travailler ensemble à l'élaboration d'un plan d'actions pour être plus proactif afin d'atteindre les objectifs de déploiement fixés par l'ONU et la prise en compte des recommandations de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Pour ce faire, il est nécessaire de :

- procéder à une évaluation du nombre de femmes formées sur les Résolutions 1325 et suivants, dans les Armées ;
- établir des objectifs clairs ou des cibles mesurables afin de suivre les progrès de manière significative ;
- 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 ;
- veiller à ce que les femmes au sein des Armées soient des partenaires actifs dans

- l'élaboration d'un plan d'actions visant à donner suite à la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, en particulier les femmes qui ont été déployées à différents titres, et pas seulement dans des rôles de direction ;
- veiller à ce que les femmes au sein des Armées soient des partenaires actifs dans l'élaboration d'un plan d'actions visant à donner suite à la résolution 1325 et à tous les instruments de promotion des femmes dans les Armées ;
- veiller à ce que le plan d'actions tienne compte des contraintes domestiques imposées aux femmes de manière disproportionnée ;
- conduire des initiatives visant à élargir l'éventail des professions « les plus demandées » pour les postes déployés à l'ONU.

### ❖ Thème 3 : Sélection pour le déploiement (niveau élevé)

Cette thématique permet de revenir sur les obstacles liés au déploiement des femmes en rapport avec le manque d'information, l'absence de liens avec des décideurs influents et/ou « parce que leurs supérieurs décident qu'il est trop dangereux pour elles d'être déployées ». A ce titre, quelques recommandations peuvent être proposées, notamment : élaborer de critères normalisés pour évaluer les qualifications des militaires des Armées pour une mission de l'ONU et veiller à ce qu'ils incluent des compétences de combat ainsi que de contact/communication.

L'évaluation a révélé qu'il peut y avoir une surveillance prescriptive « descendante » concernant la sélection des candidats à une mission des Nations Unies et que les perceptions stéréotypées des femmes et les préjugés en matière de leadership peuvent influencer la sélection. L'élaboration et la mise en œuvre de critères normalisés pour l'évaluation des qualifications pour les opérations de paix des Nations Unies pourraient servir à réduire au minimum cet obstacle potentiel à la participation significative des femmes. Des critères normalisés qui ne tiennent pas compte des opinions personnelles et des subjectivités aideront à limiter la mesure dans laquelle les décideurs peuvent introduire leurs propres préjugés dans le processus de sélection.

Outre les critères normalisés, les Armées pourraient tenir compte des éléments suivants :

- assurer des nominations pour des déploiements proportionnels au genre, et de fixer un quota à atteindre dans un délai donné ;
- s'assurer que le nombre de candidats éligibles considérés pour un déploiement inclut à la fois des hommes et des femmes ;
- revoir le processus de sélection des promotions afin de garantir que davantage de femmes soient représentées aux postes de direction et de commandement en révisant les critères de promotion et en proposant aux décideurs des Forces armées un renforcement des capacités en matière de préjugés inconscients.

### Thème 4 : Contraintes domestiques (niveau moyen)

Des recommandations permettraient davantage aux femmes des Forces armées, notamment celles qui veulent se déployer à ne pas subir l'impact de leur statut de mère, épouse, travaux domestiques, pressions sociales etc. Il ressort des éléments du rapport qu'il est impératif de « comprendre et œuvrer à réduire considérablement les obstacles familiaux voire domestiques au déploiement ».

Pour ce faire, il faut : consulter les femmes dans les Armées pour confirmer et mieux comprendre les principales contraintes qu'elles rencontrent à différents moments de leur carrière. La recherche qui a appuyé cette évaluation des obstacles a permis de cerner un certain nombre d'obstacles systémiques liés à la famille qui nuisent au déploiement des

femmes (mère, épouse, occupation des travaux ménagers, occupation des enfants, des personnes âgées, du mari, de la belle-famille etc.).

La recommandation prioritaire qui en est sortie c'est la nécessité de **multiplier et de renforcer « l'offre d'un meilleur soutien pour les services de garde d'enfants ».**

Au regard de son importance, il est nécessaire de (d') :

- examiner les options disponibles pour augmenter le financement des services de garde d'enfants et les services offerts aux familles des militaires ;
- réduire, au besoin, la durée du séjour en OPEX de 12 à 6 mois pour l'efficacité opérationnelle, la sauvegarde des ménages et de leur travail professionnel. Cette mesure, une fois effective, pourrait permettre, avec les précédentes, de renforcer les mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie familiale. Une option à considérer serait, pour les emplois ou services qui sont conciliaires avec le travail en ligne, de permettre cette mesure à chaque fois que les circonstances ou la situation l'exige, notamment pour les femmes enceintes, celles avec des jeunes enfants ou s'occupant de personnes âgées etc. ;
- Autoriser le PMF à reporter, en cas d'empêchement (grossesse ou autres), leur admissibilité aux stages ;
- Envisager l'élaboration de modules de formation préalable au déploiement :
  - axés sur les informations relatives à la santé et à la sécurité qui présentent un intérêt particulier pour les femmes, telles que l'accès aux produits d'hygiène féminine, la contraception, les normes culturelles dans d'autres pays, etc. ;
  - liés à la violence sexiste et aux préjugés associés au déploiement dans les pays d'accueil et d'autres pays visés par des efforts de maintien de la paix.

#### ❖ THÈME 5 : Infrastructures des opérations de paix (niveau élevé)

Des logements adéquats pendant la mission, de l'équipement approprié et l'accès aux soins de santé contribueront à assurer l'égalité des chances pour les femmes et un meilleur cadre lors de leur déploiement.

Pour ce faire, la présence d'un(e) professionnel(e) en santé sexuelle et reproductive (gynécologue ou sage-femme) est nécessaire de même que les tournées de sensibilisation des psychiatres au bénéfice de la santé mentale des femmes déployées dans le cadre des opérations de paix.

Par ailleurs, il faudrait :

- moderniser les uniformes pour qu'ils conviennent aux hommes et aux femmes et veiller à ce qu'ils ne renforcent pas les stéréotypes traditionnels liés au genre. Il est impératif de consulter les femmes en uniforme au cours du processus afin de s'assurer que leurs besoins sont pris en compte ;
- mener une évaluation genre des équipements disponibles. Une évaluation de l'équipement, comme les gilets pare-éclats, les vestes pare-balles et les casques, est nécessaire afin de déterminer s'il faut de l'équipement spécialement conçu pour les femmes. À l'heure actuelle, l'équipement, comme les gilets pare-éclats, est de conception unisex et n'est pas conçu pour s'adapter au corps des femmes. Un meilleur équipement pourrait améliorer la sécurité dans les missions et rendre les missions plus socialement inclusives.
- Multiplier la construction des crèches afin de soutenir les problèmes liés aux gardes des enfants ;

## ❖ Thème 6 : Expérience des missions de maintien de paix (moyenne)

Les expériences de paix peuvent être utiles car pouvant servir dans le cadre d'un apprentissage mutuel ou d'un retour d'expérience. Il suffit de les utiliser à bon escient car bonne comme mauvaise, l'expérience sert.

Pour mieux exploiter les différentes expériences dans les missions de maintien de paix, il est nécessaire de (d') :

- Produire des récits de vie sur les missions de maintien de paix, en particulier sur le leadership féminin pendant le déploiement ;
- Partager les bonnes expériences et les leçons apprises des missions de maintien de paix afin d'aider les femmes à mieux se préparer pour les déploiements ;
- Développer le soutien psychosocial pour mieux accompagner les femmes et hommes avant le déploiement et après le déploiement.
- Renforcer les mesures d'adaptation et de soutien disponibles pour les femmes des Armées dans la formation et ou en cas de déploiement préalable en OPEX;
- Former le personnel avant le déploiement sur le contexte culturel et sécuritaire dans le pays de l'OMP ;
- Sanctionner positivement (décorations, citations etc.) l'engagement des PMF lors des déploiements ;
- Pérenniser les retours d'expérience (RETEX) dans tous les corps et les GCS en vue de renforcer les capacités des PMF à travers un système de mentorat.

## ❖ Thème 7 : Avancement professionnel (faible)

La thématique de l'avancement professionnel examine si les opérations de paix influent sur la carrière du personnel en uniforme. Les missions de paix peuvent constituer des expériences personnelles, des avantages en terme financier avec des rémunérations importantes (comparées avec le salaire au niveau national) durant la mission. Toutefois, elles ne permettent pas directement de faire avancer les carrières. Par ailleurs, les formations dont on peut en bénéficier sont utiles. La conception mitigée des enquêtées sur le rapport entre opération de paix et avancement professionnel démontre qu'il est nécessaire de (d') :

- développer un programme de mentorat dans lequel les femmes qui ont été déployées partagent leurs expériences avec d'autres femmes des Armées et fournissent un encadrement. Cela serait particulièrement utile pour les femmes qui envisagent d'être déployées (qui sont à une étape de leur carrière où elles y songent), mais aussi pour celles qui se préparent à être déployées.

Au sein des Armées, les femmes accordent une place particulière à l'avancement de leur carrière et ce, à tous les niveaux. Pour ce faire, il est nécessaire pour le haut commandement **d'encourager et inciter les femmes à s'impliquer à tous les niveaux des métiers des armes, partout y compris dans des postes de combat et lors des affectations à des postes de stages ou dans les missions de maintien de paix.** En effet, il est nécessaire d'affecter davantage de femmes à des postes de stages nationaux et internationaux afin qu'elles puissent avoir l'opportunité de mettre à jour leur formation. Leur affectation à des postes de commandement lors de déploiements internationaux enrichit également leur parcours au sein des Armées.

#### ❖ Thème 8 : Leadership en cascade (élevé)

La thématique du leadership en cascade explore l'impact de la volonté politique des personnes occupant des postes influents sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

Cette thématique est d'une priorité élevée et la prise en compte de ses lacunes au sein des Armées nécessite plusieurs recommandations, il s'agit de (d') :

- Renforcer la présence et le leadership des femmes dans les missions de maintien de paix à travers des formations en leadership ;
- Renforcer les capacités psychologiques des hommes et des femmes et sensibiliser davantage les femmes à mieux intégrer les missions ;
- Élaborer une stratégie officielle pour mieux intégrer les femmes dans les opérations de paix.

Pour mettre en œuvre toutes ces recommandations susmentionnées, il est nécessaire de (d') :

- Opter pour une méthodologie inclusive en impliquant et responsabilisant davantage les points focaux genre et en travaillant de manière transversale à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- Spécifier les types de formation et les adapter en fonction des niveaux ;
- Organiser des sessions de formation chaque année (cours d'état-major, leadership, capacitations technique et tactique, etc.) ;
- Organiser la formation des formateurs chaque année ;
- Organiser des formations pour chaque contingent avant son déploiement ;
- Faire des formations chaque année à Bango ;
- Renforcer annuellement les capacités du PMF sur la Résolution 1325.

#### ❖ Thème 9 : Rôles basés sur le genre (moyenne)

Au sein des Armées, la prévalence des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires a une influence sur le nombre de femmes déployées et/ou sur leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix. Pour y apporter des mesures correctives, il est nécessaire de (d') :

- Sensibiliser les troupes, les officiers et les décideurs sur l'égalité homme-femme ;
- Lutter contre les préjugés sexistes au sein des Armées à travers des séances de sensibilisation et de formation sur le concept genre, l'égalité, etc. ;
- Capaciter le personnel féminin militaire des Armées en leadership et développement personnel ;
- Développer une masse critique de PFM et de décideurs clés sur la question du « genre » et de « VBG ».

#### ❖ THÈME 10 : Exclusion sociale : (élevée)

Les mentalités de groupe peuvent influencer négativement sur l'attitude des femmes et leur capacité à être déployées. A contrario, la cohésion du groupe peut influencer positivement les aptitudes des femmes et leur implication dans les missions qui leur sont dévolues y compris les opérations de paix.

Il est donc nécessaire **d'instaurer la cohésion, l'entente et le respect mutuel au sein des troupes** en adoptant des mesures égalitaires et équidistantes entre tout le personnel homme comme femme.

De telles mesures peuvent être administratives, juridiques ou programmatiques. Il serait pertinent également d'adopter des mesures concrètes pour mettre fin aux abus de pouvoir. A cet égard, il pourrait être envisagé de s'attaquer aux problèmes de la culture des Armées qui les rendent non inclusives, dangereuses et peu accueillantes pour les femmes dans certains métiers. Cela comprend l'adoption de mesures concrètes pour mettre fin aux suspicions « non genrées » afin que les Armées soient le type d'organisation à laquelle les femmes veulent et peuvent appartenir.

À cette fin, les Armées pourraient tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place une formation obligatoire sur l'égalité des genres en ciblant un groupe particulier (c.-à-d. une formation pour les dirigeants et une formation pour d'autres membres du personnel). La formation à l'intention des dirigeants pourrait mettre notamment l'accent sur la sensibilité au genre dans les décisions de déploiement et le fait de ne pas perpétuer les stéréotypes sexistes concernant les femmes ;
- mener une campagne de sensibilisation pour rappeler aux militaires des Armées l'existence du système interne de traitement des plaintes, ainsi que la politique de dénonciation. Pour s'attaquer à une culture d'exclusion sociale, il faut s'efforcer de sensibiliser les populations aux comportements appropriés et inappropriés en milieu de travail et aux mécanismes en place pour soumettre et régler les plaintes.

## 8. Sujets à approfondir

- Retour sur les récits de vie des femmes déployées dans les missions de maintien de paix.
- Comment organiser un réseau de mentorat au niveau du PMF ?
- Quelles sont les conditions de séjour ou de travail dans les opérations de paix ?
- Quels sont les besoins sexospécifiques des hommes et des femmes lorsqu'ils/elles sont déployé(e)s ?
- Quel est le dispositif des Armées pour le soutien psycho-social des familles des déployé(e)s ?
- Quels systèmes ou pratiques peuvent permettre de garantir que les stéréotypes ou préférences personnelles n'interviennent pas dans les processus de sélection ?

## 9. Annexes

### 9.1 Répartition de l'échantillon par zone militaire et unité

<b>Zone militaire</b>	<b>Unité militaire</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
ZONE N°1 (DAKAR)	BASE AERIENE DE DK	22	15	37
	EMAT/BATRAIN	16	10	26
	EMMARINE/BNC	25	15	40
	DIRMAT/BATMAT/ SRM1	15	15	30
	DSSA/BATSANTE	18	20	38
	BAT1/ZONE 1	15	8	23
	BMFA	7	6	13
	DIRGEN/BSG	8	12	20
	DIRINT/BATINT	13	10	23
	DIRTRANS/BATTRANS	10	10	20
	BATPARS	29	0	29
	BATSPORTS	4	9	13
	BHR	25	24	49
	1° BATARTI	13	3	16
	<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>157</b>	<b>376</b>
ZONE MILITAIRE N° 2 (REGIONS DE SAINT LOUIS ET LOUGA)	BAT 2/ZONE 2	7	15	22
	22 BRA	19	0	19
	BASE NAVALE NORD	3	3	6
	BAT12	4	5	9
	PMS	6	0	6
	BATARTI 2	7	1	8
	12° CCG	1	2	3
	32° BAT	20	0	20
	<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>26</b>	<b>92</b>
ZONE MILITAIRE N° 3 (REGION DE KAOACK)	ZONE 3/BAT3	21	4	25
	23° BRA	17	0	17
	ENSOA	5	8	13
	BATGEN1	9	6	15
	13° BAT	5	4	9
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>22</b>	<b>79</b>
ZONE MILITAIRE N° 4 (REGIONS DE TAMBACOUNDA ET KEDOUGOU)	ZONE4/BAT 4	14	5	19
	34° BAT	19	0	19
	24° BRA	17	0	17
	24° CCG	2	2	4
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>59</b>
ZONE MILITAIRE N° 5 (REGION DE ZIGUINCHOR)	ZONE 5/BAT5	12	12	24
	25° BRA	19	0	19
	BASE NAVALE SUD	6	0	6
	25° CCG	3	0	3
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>52</b>

<b>Zone militaire</b>	<b>Unité militaire</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
ZONE MILITAIRE N° 6 (REGION DE KOLDA ET SEDHIOU)	ZONE 6/ BAT6	15	8	23
	26° BRA	17	2	19
	BATGEN 2	5	4	9
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>51</b>
ZONE MILITAIRE N° 7 (REGION DE THIES)	ZONE 7/BATBLINDES	19	10	29
	GABOM	2	2	4
	FS	6	0	6
	BATCODO	28	0	28
	ENOA/EAPI	5	5	10
	CET7	4	0	4
	ECOLE BASE DE THIES	7	4	11
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>21</b>	<b>91</b>
<b>Total Général</b>		<b>542</b>	<b>259</b>	<b>801</b>

## 9.2 La liste des membres du Comité de direction et de coordination

### EQUIPE DE DIRECTION

**Général de corps  
d'armée  
Mbaye CISSE**

CEMGA

**Général de brigade  
Jean DIEME**

Directeur général du CHEDS

**Docteur Abdou DIOUF**

Directeur général de l'ANSD

### COMITE DE COORDINATION

**Dentiste-colonel  
Khadessa SY**

Chef Division genre / EMGA

**Madame Coumbel KA**

Directrice des Programmes spéciaux/ CHEDS

**Docteur Christiane  
AGBOTON JOHNSON**

Directrice des Programmes spéciaux/ CHEDS

05.2013- 12.2023

**Monsieur Insa SADIO**

Coordonnateur de la Cellule de Gestion des Partenariats / ANSD

**Capitaine Saye Gouro  
DIOP**

Chef Bureau / DIV GENRE - EMGA

**Capitaine Babacar  
COBAR**

Chef Bureau / DIV GENRE – EMGA (2022 -2023)

**Monsieur Lipolou  
KAGBARA**

Chargé de Programme / CHEDS

**Madame Awa Aicha DIOP  
WADE**

Chargée de Projet / CHEDS

**Monsieur Abdoulaye BA**

Comptable financier / ANSD

**Docteur Ndéye Amy  
NDIAYE**

Chercheure principale

**Monsieur Talla Awa DIOP**

Ingénieur des Travaux statistiques / ANSD

**Madame Christine FAYE**

Assistante de projet / CHEDS

## EQUIPE DE REDACTION

<b>Monsieur Talla Awa DIOP</b>	Ingénieur des Travaux Statistiques/ CGP/ANSD
<b>Docteur Ndéye Amy NDIAYE</b>	Chercheure principale
<b>Monsieur Insa SADIO</b>	Coordonnateur de la Cellule de Gestion des Partenariats (CGP) ANSD
<b>Monsieur Cheikh FALL</b>	Ingénieur Statisticien Economiste/ CGP/ANSD
<b>Monsieur Abdoulaye BA</b>	Comptable financier/ CGP/ANSD
<b>Monsieur Moustapha DIAW</b>	Ingénieur Statisticien Economiste/ CGP/ANSD

## EQUIPE DE RELECTURE ET DE CORRECTION

<b>Madame Coumbel KA</b>	Directrice des Programmes spéciaux / CHEDS
<b>Monsieur Armel Lipolou KAGBARA</b>	Chargé de programme / CHEDS
<b>Madame Awa Aïcha DIOP WADE</b>	Chargée de projet / CHEDS
<b>Madame Christine Mame Codou Faye</b>	Assistante projet / CHEDS
<b>Dentiste-colonel Khadessa SY</b>	Chef Division genre / EMGA
<b>Capitaine Saye Gouro DIOP</b>	Chef Bureau / DIV GENRE – EMGA
<b>Agathe CHRISTIEN</b>	Fonds de l'initiative Elsie
<b>Marvel NYAMA</b>	Fonds de l'Initiative Elsie
<b>Lijla INKA</b>	DCAF
<b>Monsieur Alioune KASSE</b>	Webmaster / CHEDS

## ANNEXE 2 : Liste des membres du Groupe de travail

N°	PRENOMS	NOMS	GRADE	FONCTIONS
1	Abdoulaye	BA	Comptable financier	ANSD
2	Jean Sylvestre	BIAGUI	Colonel (ER)	Chargé de Programme / CHEDS
3	Awa Aïcha	DIOP	Doctorante – Politiste	Chargée de projet / CHEDS
4	Saye Gouro	DIOP	Capitaine	Chef bureau/ DIVGENRE-EMGA
5	Talla Awa	DIOP	Ingénieur statisticien	ANSD
6	Amadou Lamine	DIEDHIOU	Lieutenant-colonel	Chef Division formation EMAT
7	Amadou Cambel	DIENG	MED-COL	CS /CHEDS
8	Christine Mama Codou	FAYE	Juriste	Assistante projet/ CHEDS
9	Coumbel	KA	Juriste	DPS / CHEDS
10	Lipolou	KAGBARA	Juriste	CPS /CHEDS
11	Mbarou	Gassama MBAYE	Docteur	Experte en Genre
12	Florentine	MBENGUE	MED-CDT (F)	Psychiatre, point focal genre HPD
13	Aïssatou	NGOM	MED-COL (F)	Chef service pédiatrie HMO membre CVSG
14	Ibrahima	NDIAYE	CNE	EMGA/ADM/DBF
15	Ndéye Amy	NDIAYE	Docteur en droit	Chercheure principale
16	Lang Mané	SEYDI	Sociologue	Sociologue DPS
17	Khadessa	SY	DENT-COL (F)	Cheffe Division genre / EMGA



## Rapport sur les résultats de l'évaluation de Mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP2023 -2024)

Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie. Pour plus d'informations sur les généreux contributeurs du Fonds, rendez-vous sur le portail du Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires du PNUD – Onglet contributeurs.