

RAPPORT AUDIT GENRE DE LA POLICE NATIONALE

Dr Ndéye Amy Ndiaye
Expert Genre-Sécurité-Droits humains

Table des matières

Sigles et abréviations	4
Contexte et justification.....	6
Structure du document	7
CHAPITRE I : RAPPEL DES OBJECTIFS ET DEMARCHES METHODOLOGIQUE.....	8
A. Section 1 : objectifs de recherche.....	8
1. Objectif principal.....	8
2. Objectif spécifiques	8
3. Résultats attendus	8
B. Section 2 : démarche méthodologique	8
1. Réunions de cadrage.....	8
2. Approche méthodologique : technique et outils de collecte	9
3. Traitement et analyse des données	10
4. Production de rapports.....	10
CHAPITRE II : ANALYSE DE LA SITUATION DU GENRE DANS LA POLICE NATIONALE	12
A. Section 1 : la culture du genre au sein de la Police	12
1. Limites de la culture de genre dans la Police	15
2. Recommandations pour une véritable culture genre au sein de la Police	17
B. Section 2 : la place du genre dans la culture juridique et institutionnelle de la Police	17
1. Les limites du cadre juridique et institutionnel du genre au sein de la Police	19
2. Recommandations pour un cadre juridique et institutionnel favorable au genre dans la Police	20
C. Section 3 : la perception du genre dans le cadre de vie et du travail au sein de la Police	20
1. Limites liées à un cadre de vie et de travail favorable au genre dans la Police	22
2. Recommandations pour un meilleur cadre de vie et de travail favorable au genre dans la Police	24
D. Section 4 : la réglementation des Exploitations et Abus Sexuels (EAS) au sein de la Police ..	24
1. Limites des données en rapport à l'EAS	25
1. Recommandations de la réglementation des Exploitation et Abus Sexuel (AES) au sein de la Police	26
E. Section 5 : Genre et gouvernance dans la Police	26
F. Section 6 : initiatives en rapport avec le genre au sein de la Police	27
1. Limites de la gouvernance du genre au sein de la Police	29
2. Recommandations pour une bonne gouvernance du genre dans la Police.....	30
G. Section 7 : la place du genre dans les missions de maintien de paix	30

1.	Limites de la participation des femmes policières dans les OMP	31
2.	Recommandations pour une participation massive des femmes policières dans les OMP.	32
CHAPITRE III : RECOMMANDATIONS		33
A.	section 1 : des recommandations stratégiques	33
B.	Section 2 : des recommandations opérationnelles	33
C.	Section 3 : Recommandations spécifiques aux missions de paix	34

Sigles et abréviations

ASP : Agent de Sécurité de Proximité

BIP : Brigade d'Intervention Polyvalente

CEDEAO : Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest

CEDEF : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes

CSNU : Conseil de Sécurité des Nations Unies

DGPN : Directeur Général de la Police Nationale

DUDH : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

EAS : Exploitations et Abus Sexuel

ENABEL : Agence Belge de Développement

FDS : Force de Défense et de Sécurité

FPS : Femmes Paix et Sécurité

INL : Institut National des Langues

IPO : Individual Police Officer

MFFGPE : Ministère de la Femme, de la famille, du Genre et de la Protection de l'Enfance

MINT : Ministère de l'intérieur

NICHD : National Institute of Child Health and Human Development

OMP : Opérations de Maintien de Paix

ONP : Observatoire Nationale de la Parité

ONUDC : Office des Nations unies contre les drogues et le crime

ONUFEMME : Entité des Nations Unies pour l'Egalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes

OPEX : Opérations Militaires Extérieures

PIDCP : Pacte international relatif aux Droits Civils et Politiques

PIDESC : Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels

POS : Procédures Opérationnelles Standard

SNEEG : Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre

TDR : Termes de Référence

UE : Union Européenne

UNFPA : Fonds des Nations unies pour la Population

UPC : Unités de Police Constituées

VBG : Violences Basées sur le Genre

Introduction

Dès le préambule de sa Constitution, le Sénégal réaffirme son attachement aux conventions internationales notamment celles inhérentes aux droits humains et à l'égalité homme-femme. Ce cadre juridique international relatif aux droits des femmes au Sénégal est inscrit dans un large éventail d'instruments juridiques universels. Parmi ces derniers figurent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adopté en 1948 ; le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) de 1966 ; le Pacte international relatif aux Droits Civils et Politiques 1966 (PIDCP) ; la déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes de 1993 ; la déclaration de Pékin et la plateforme pour l'action de Beijing 1995 (chapitre iv, b)¹.

Par ailleurs, les conventions phares sur la promotion et la protection des droits des femmes auxquelles se réfère le Sénégal demeurent sans doute la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes 1979 (CEDEF) et le protocole à la charte africaine relative aux droits humains appelé communément Protocole de Maputo².

De son côté, la Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) dispose d'un Acte additionnel pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour un développement durable en Afrique de l'Ouest (2015) et d'un Cadre de prévention des conflits (2008).

Pour être en phase avec ses engagements internationaux en matière d'égalité des sexes, l'Etat du Sénégal a mené plusieurs politiques et mis à jour l'essentiel de son dispositif juridique afin de mieux assurer l'égalité des sexes au niveau de toutes les sphères. C'est ainsi qu'un certain nombre de lois et de politiques ont été promulguées pour répondre aux problèmes d'inégalité des sexes :

- l'article 7 alinéa 4 de la Constitution de 2001 révisée en 2016 : « *Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Les hommes et les femmes sont égaux en droit* » ;
- la loi n°81-63 du 24 novembre 1981 portant accès des femmes aux corps de commissaires, officiers et inspecteurs de Police ;
- la loi d'orientation sur la sécurité intérieure de 2014 ;
- le décret 2015-252 du 27 février 2015 portant réglementation de l'habillement au sein des FDS qui postule l'existence d'une tenue de grossesse pour les femmes.

¹ Déclaration et Plate-Forme d'Action de Beijing, chapitre IV, para 202.

² La Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples a été adoptée à Nairobi, Kenya, le 27 juin 1981 par l'Organisation de l'unité africaine créée en 1963. Quant au Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, il a été adopté à Maputo, Mozambique, le 11 juillet 2003 par l'Union africaine.

- la Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG II) 2016-2026 dont l'objectif est de « **contribuer à faire du Sénégal un pays émergent à l'horizon 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit**, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance » ;
- l'engagement écrit pour une Police sensible au genre, signé par le Directeur Général de la Police nationale et envoyé à l'Association Internationale des Commissaires de Police.

Contexte et justification

Le Sénégal a démarré, depuis les années 2000³, le processus de mise en œuvre de la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG) afin de rendre effectif le principe d'égalité des femmes et hommes consacré par la Constitution. Les efforts déployés par le Sénégal ces dernières années pour renforcer le statut, la position et les capacités des femmes ont été corroborés par l'adoption continue de la SNEEG. La version 2016-2026 a pour vision de « Faire du Sénégal un pays émergent en 2026 avec une société solidaire dans un Etat de droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance ». L'atteinte d'un tel objectif exige une réelle participation des femmes à toutes les sphères publiques y compris le secteur de la sécurité. A ce niveau, il faudrait reconnaître que malgré les efforts déployés, le constat reste le même : au Sénégal et dans le monde, les femmes sont encore sous-représentées dans les forces de défense et de sécurité (FDS). Pourtant la Résolution 1325 adoptée à l'unanimité en octobre 2000 est très ferme. Elle reconnaît l'importance de la participation des femmes et l'intégration de la dimension genre dans les négociations de paix ; la planification humanitaire ; les opérations de maintien de paix ; la consolidation de la paix et la gouvernance post conflits entre autres⁴.

Au-delà de ladite résolution, un ensemble de politiques et de moyens d'action ont été développés afin d'identifier et de rectifier les inégalités entre les hommes et les femmes dans le secteur de la sécurité, avec notamment les dix résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (FPS).

Le Sénégal s'est résolument engagé à œuvrer pour une plus grande implication des femmes dans les domaines de paix et de sécurité. C'est ainsi que l'intégration du genre constitue un axe prioritaire des interventions du Ministère de l'Intérieur qui a consacré par décret n° 2020 - 790

³ Il s'agit plus précisément de la SNEEG 2005-2015.

⁴ Conseil de sécurité, Rapport du Secrétaire Général sur les femmes, la paix et la sécurité, (S/2006/770), para 42 et 43

du 19 mars 2020, la création de la cellule genre. C'est pour concrétiser cette vision que la Direction Générale de la Police Nationale (DGPn) s'est engagée de mener un audit genre devant aboutir à l'existence d'une politique genre, au sein de ladite structure.

Structure du document

L'audit genre est structuré autour de trois (3) chapitres, d'une conclusion et des annexes. Il s'articule comme suit :

- chapitre 1 : rappel des objectifs et la démarche méthodologique ;
- chapitre 2 : analyse de la situation du genre dans la Police ;
- chapitre 3 : recommandations stratégiques pour rendre effective l'intégration du genre au sein de la Police.

CHAPITRE I : RAPPEL DES OBJECTIFS ET DEMARCHES METHODOLOGIQUE

A. Section 1 : objectifs de recherche

1. Objectif principal

La mission principale de la consultante est d'examiner, l'approche genre dans la démarche organisationnelle, institutionnelle et son intégration dans les politiques, programmes et projets de la Police nationale.

2. Objectif spécifiques

- ❖ Faire une collecte de données et analyser les politiques et textes genre de la Police ;
- ❖ Faire une collecte de données et analyser les politiques et obstacles liés à la participation des femmes en Uniforme aux opérations de maintien de la paix des Nations unies ;
- ❖ Élaborer le rapport d'audit technique genre ;
- ❖ Formuler des recommandations stratégiques.

3. Résultats attendus

- ❖ Les politiques et textes genre de la Police sont collectés et analysés ;
- ❖ Le rapport d'audit technique genre est élaboré ;
- ❖ Les politiques et obstacles liés à la participation des femmes en uniforme aux opérations de maintien de la paix des Nations unies sont identifiés et analysés.
- ❖ Des recommandations stratégiques sont formulées.

B. Section 2 : démarche méthodologique

La méthodologie proposée par la Consultante se fonde sur une démarche participative et interactive.

1. Réunions de cadrage

Ce fut l'occasion de prendre contact avec l'unité de gestion du projet Elsie⁵ de la Police, afin d'harmoniser la compréhension de la mission et de s'accorder sur le calendrier d'exécution. En outre, cette réunion a permis de clarifier les orientations méthodologiques, faciliter les contacts prioritaires et indexer les principaux documents de référence.

2. Approche méthodologique : technique et outils de collecte

La mission a été réalisée selon l'orientation technique énoncée par les Termes De Référence (TDR). Afin d'atteindre les objectifs visés et conformément aux attentes du partenaire, la recherche et la collecte de données ont porté essentiellement sur l'approche qualitative.

⁵ L'Initiative Elsie est un projet pilote multilatéral innovant qui développe et teste une combinaison d'approches pour aider à surmonter les obstacles et accroître la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies, en mettant l'accent sur les rôles de la police et de l'armée.

- Recherche documentaire : c'est la recension et l'analyse de l'ensemble des documents qui abordent la thématique, objet de la consultance, c'est-à-dire le cadre politique et juridique international, régional et national en matière d'implication des femmes dans le processus de maintien de la paix. Les politiques publiques, les initiatives prises ou celles en cours et autres mesures prises. La revue a permis de revisiter notamment les textes instituant la Police, la formation, les rapports d'activités liés au genre, les arrêtés, déclarations etc. La revue documentaire a aussi permis de disposer des données désagrégées sur la situation de déploiement des femmes et des hommes dans les opérations de maintien de la paix.
- Guide individuel : un questionnaire structuré en six (06) sections et composé de questions ouvertes administré sous forme d'un entretien directif a permis de collecter des informations auprès du personnel de la Police de façon individuelle. Les sections étaient centrées sur les problématiques d'égalité des sexes au sein de la Police, les décalages entre les engagements internationaux et la réalité, les obstacles au déploiement des femmes, à l'inclusion et à l'implication des femmes dans les missions de maintien de paix etc. (voir le point sur l'analyse genre).
- Focus group ou discussion de groupe : six (6) focus group ont été réalisés à l'aide d'un guide d'entretien structuré en thématiques. Cette technique a été utilisée dans certaines structures de la Police en tenant compte du critère professionnel. Les groupes de discussions étaient composées de six (6) éléments. Cette technique a permis de compléter et d'approfondir certaines informations recueillies à travers le guide individuel.

Relativement à l'échantillonnage, le guide individuel est envoyé dans les 10 directions de la Police à la tutelle, qui est censée choisir parmi son personnel (femmes/hommes), les mieux placés à répondre aux questions. Cependant, il faut considérer que cette méthode pourrait comporter des biais comme toute recherche en sciences sociales⁶. Ainsi, toutes les dix directions générales de la Police ont répondu au guide d'entretien, de même que le comité de pilotage Elsie, l'association des pionnières de la Police, des commissaires de Police expérimentés. Des

⁶ L'échantillon obtenu ici, ne s'est pas fait suivant une technique standard quelconque en raison de l'échéance de l'étude et de la difficulté d'obtenir la base de sondage. Pour atteindre les objectifs fixés, il fallait autant que faire se peut **éviter** de s'enfermer dans des considérations méthodologiques qui pourraient constituer des limites à la recherche malgré son importance, comme l'affirment Miles et Huberman (1994:27) «peu importe ce que vous ferez, vous ne réussirez jamais à étudier tout le monde partout et dans toutes leurs activités. Les choix que vous faites (les personnes à qui vous parlerez, où, quand, à quel sujet et pourquoi) sont autant de limites aux conclusions que vous pourrez tirer, à la confiance avec laquelle vous les formulerez et au crédit que les autres leur accorderont.» Certaines questions liées à l'échantillonnage reviennent fréquemment lors de la conception d'une étude, in, *Analyse des données qualitatives*. Traduction de la 2e édition américaine (2005). Bruxelles : De Boeck.

partenaires techniques et financiers de la Police de même que des expert.es ont répondu à des questions spécifiques permettant d'enrichir l'analyse. Des relances ont été faites pour approfondir certaines questions importantes mais non suffisamment documentées. Au total, les réponses de quarante-cinq (45) personnes réparties en fonction de leur grade dans le tableau ci-dessous ont été collectées.

Tableau 1 : répartition de l'effectif enquêté selon le grade de Police

Grade de Police	Effectifs	Pourcentage (%)
Officiers	15	33
Sous-officiers	9	20
Agents	15	33
Personnes ressources	6	14
Total	45	100

Source enquête : enquête audit genre de la Police, mai 2022.

3. Traitement et analyse des données

Les guides d'entretien et les focus group ou groupes de discussion ont été enregistrés, saisis et /ou retranscrits totalement afin d'être traités. Ensuite, les informations ont été exploitées et connectées à des fins d'analyse, d'évaluation, d'identifications de problèmes et de propositions de recommandations. Les questionnaires administrés ont ainsi fait l'objet de trie, d'analyse et des corrélations entre variables. Quant aux données recueillies des entretiens, elles ont fait l'objet d'analyse de contenu. Pour «l'analyse documentaire, il a consisté à étudier la composition d'un texte, à comprendre et à expliquer sa logique interne pour finalement rapprocher, comparer et interpréter les multiples documents qui composent le corpus de l'étude⁷».

4. Production de rapports

Un rapport provisoire a été soumis au comité Elsie. Après intégrations des inputs et suggestions, un second a été produit et présenté lors de la rencontre du comité de pilotage. Après une prise en compte des préoccupations soulevées lors de ladite rencontre, un rapport final a été validé et déposé.

En définitive, la mission a été exécutée selon les neuf (08) étapes ci-dessous :

- Etape 1 : Revue documentaire préliminaire ;
- Etape 2 : Elaboration et finalisation des supports d'audit ;
- Etape 3 : Administration par mail des guides individuels ;
- Etape 4 : Réalisation des entretiens individuels, collecte d'informations par questionnaire individuel, et de groupe auprès de structures et d'individus cibles ;

⁷ Joël Guibert et Guy Jumel, *Méthodologie des pratiques de terrain en Sciences Humaines et Sociales*, Paris, Masson, Armand Colin, 1997, p.58.

- Etape 5 : Exploitation globale des résultats collectés, analyse d'ensemble des éléments et formulation des constats préliminaires et approfondissement thématique ;
- Etape 6 : Rédaction et soumission du rapport provisoire de la mission d'audit ;
- Etape 7 : Recueil des commentaires lors de la rencontre de partage ;
- Etape 8 : Soumission du rapport final.

CHAPITRE II : ANALYSE DE LA SITUATION DU GENRE DANS LA POLICE NATIONALE

La présente partie, expose et analyse les arguments en faveur des données recueillies des entretiens autour des différents thèmes abordés allant de la culture du genre dans la Police, du cadre juridique et institutionnel, au cadre de vie et de travail des femmes dans la Police, aux exploitations et abus sexuels de la gouvernance du genre dans la Police et de la participation aux opérations de maintien de paix (OMP) des femmes policières au Sénégal.

A. Section 1 : la culture du genre au sein de la Police

La Police nationale a pour mission d'assurer la sécurité des personnes et de leurs biens, sur toute l'étendue du territoire national, par un maillage physique, la prévention et la dissuasion (Voir article premier de la Loi n° 2009-18 du 9 mars 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale). Selon l'article 2 de ladite loi, *« les personnels de la Police nationale sont répartis en quatre corps hiérarchisés que sont : le corps des commissaires de Police ; le corps des officiers de Police ; le corps des sous-officiers de Police ; le corps des agents de Police. L'organisation des corps en grades, classes et échelons ainsi que leurs attributs distincts sont fixées par décret »*.

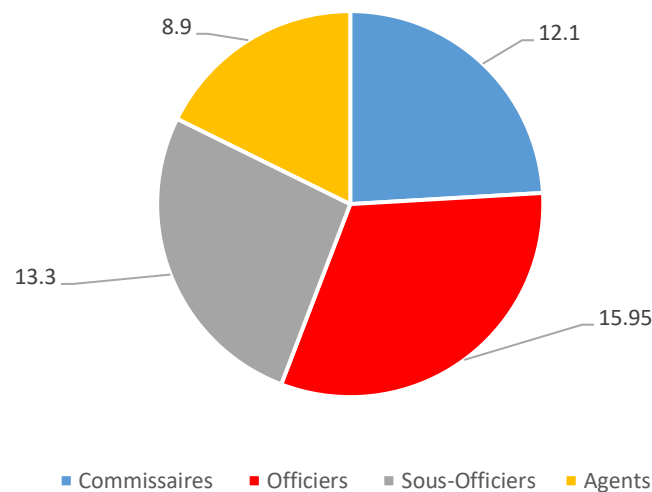
Parler de la culture genre au sein de la Police c'est d'abord comprendre le processus historique de l'accès des femmes dans la Police, ensuite analyser les perceptions culturelles de la femme policière vis-à-vis de la société pour revenir enfin à leur vécu dans l'institution qui n'est rien d'autre que le reflet de la société en miniature. Les us et coutumes de la société sénégalaise, ses perceptions et comportement sur le statut et les valeurs de la femme impactent naturellement sur la culture genre au sein de la Police.

C'est aussi l'occasion de revenir sur les institutions et mécanismes du genre dans la Police. Il s'agissait à ce niveau, de vérifier dans quelle mesure la culture de l'égalité des femmes et hommes est intégrée et promue comme valeur organisationnelle et outil de contribution à la cohésion sociale à tous les niveaux.

La présence des femmes dans la Police remonte depuis 1981. Cela est rendu possible grâce à la loi de 1981 et le Décret n° 2009-490 du 28 mai 2009 fixant les modalités d'application de la loi n° 2009-18 du 9 mars 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale. L'article 40 annonce *« qu'une dispense du service militaire est accordée aux candidats de sexe féminin pour le concours de recrutement des agents de Police, à titre transitoire et pour une période de cinq ans à compter de la date de signature du présent décret »*.

Cette disposition est un des rares textes juridiques élaborés en faveur des femmes. Aujourd'hui, leur engagement au service de la Nation totalise quarante (40) ans d'expérience. Les enquêtées ont rappelé le recrutement des neuf premières femmes dont cinq officiers et quatre inspecteurs en 1981. Cette initiative salubre, selon une des femmes pionnières, a été renouvelée en 1982 avec le recrutement des deux premières femmes commissaires, deux officiers de Police et quatre inspecteurs. Depuis leur entrée dans cette institution, les femmes y ont occupé presque tous les postes nominatifs et sélectifs, du commissaire aux directions les plus élevées dont celles de Directeur général et sont représentées dans les différents Corps. Le diagramme ci-dessous, justifie ainsi leur présence.

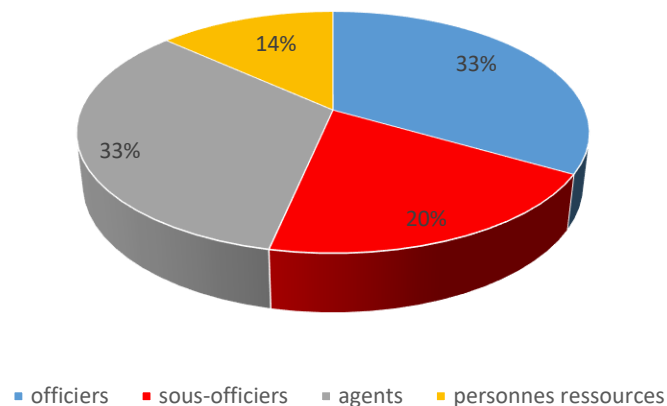
figure 1: diagramme de la répartition des femmes selon les Corps de Police



Toutefois, les avancées se sont opérées difficilement. Les traditions sénégalaises reléguant souvent la femme au rôle de femme au foyer, ne sont pas toujours en adéquation avec les exigences d'une femme Force de Défense et de Sécurité (FDS). Les perceptions liées à ce corps (esprit guerrier, aptitudes physiques, endurance, virilité etc.) frisent la « masculinité » et semblent être aux antipodes de ce qui est la « féminité ». Cette conscience collective influence le milieu culturel et social au sein de la Police. Les stigmates autour de l'intégration des femmes dans la Police sont le reflet des relations de genre qui existent dans la société sénégalaise. Le concept de genre n'est pas encore très bien compris dans le sous-secteur et des cas isolés de misogynie sont à déplorer de la part de certains hommes. Une commissaire de Police a soutenu que « *les perceptions de genre au sein de la Police renvoient aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes et comportements, et aux valeurs que la société attribut aux*

*femmes et aux hommes*⁸ ». Toutefois, elle a remarqué qu’aujourd’hui, la situation évolue suivant les dynamiques en cours au sein de la société sénégalaise. Au regard des changements entrepris dans l’Institution qui tient aux engagements internationaux et aux différents textes sensibles au genre en l’occurrence la résolution 1325 des Nations Unies⁹, la situation tend vers une égalité réelle, malgré une tendance assez moyenne ressortie dans le diagramme des enquêtes ci-dessous.

figure 2: diagramme circulaire de la répartition par grade du personnel enquêté



Il est aujourd’hui reconnu que la présence des femmes dans la Police est d’une grande utilité. La Police a besoin des compétences des femmes du pays. Dans un contexte de criminalité transnationale, de terrorisme, de radicalisation et d’extrémisme violent, les femmes sont plus que nécessaires dans les corps de sécurité d’autant plus qu’elles semblent être très fortes en renseignement. Aussi, quand il y a suspicion à l’endroit d’une personne de sexe féminin la palpation est faite par une policière. Également, il est important que les femmes en garde à vue soient prises en charge par le personnel féminin de la Police ou au moins qu’il y ait une femme parmi le personnel. En ce sens, un homme commissaire de Police a précisé que : *« la question du genre dans l’environnement de travail au sein de la Police s’appréhende de plus en plus avec l’égalité des genres et l’implication des femmes dans de nombreux domaines de travail... »*¹⁰.

⁸ Commissaire de Police, questionnaire individuel, Dakar, le 20 avril 2022.

⁹ La résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité de l’ONU sur les femmes, la paix et la sécurité se penche sur les défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées en situation de conflit. Elle exige la protection des droits des femmes et des filles durant les périodes de conflit et post-conflit, et la participation des femmes aux processus de maintien et de consolidation de la paix, de résolution des conflits, de reconstruction post-conflit ainsi que dans les processus décisionnels. Elle prescrit également l’apport de services de secours et de réparation à l’intention des femmes et des filles. Ces domaines sont connus comme étant les quatre piliers de la résolution 1325, également appelés les "quatre P" : prévention, participation, protection et services de secours et de réparation.

¹⁰ Officier de Police, questionnaire individuel, Dakar, le 16 avril 2022.

D'ailleurs, les femmes ont eu à occuper des postes de responsabilité comme en témoigne la nomination de l'Inspecteur Générale de la Police à la retraite Madame Anna Sémou FAYE au poste de Directeur Général de la Police Nationale (DGPN) de 2013-2015. Elles peuvent postuler aux postes des Nations Unies (IPO) et aux Opération Extérieure (OPEX) et réussir aux concours pour bénéficier de sessions de renforcement des capacités au même titre que les hommes. Une femme, Commandant de police, a représenté le Sénégal au Secrétariat Général d'INTERPOL à Lyon de 2007 à 2017 comme Officier Régional Spécialisé à la Sous-direction des Bureaux Centraux Nationaux pour Afrique, qui fait un travail de veille dans les tendances criminelles, d'analyse, d'assistance et de soutien à tous les pays membres en matière de sécurité, d'échange d'information criminelle et de coopération policière. Le Sénégal est le deuxième pays africain à avoir envoyé une femme dans cette Organisation créée depuis 1914 et qui est la plus grande Organisation Intergouvernementale après les Nations Unies¹¹.

Une situation qui traduit ainsi un esprit égalitaire entre hommes et femmes ; cette réalité est rendue possible par des dispositions juridiques et institutionnelles stratégiques.

1. Limites de la culture de genre dans la Police

Les femmes font face à des contraintes majeures relatives à leur genre au sein de la Police. Ces contraintes sont d'ordre sexo-spécifiques, physique, social et professionnel. Les aptitudes physiques des femmes sont souvent sous-estimées dans les théâtres d'opération. Parfois, des hommes s'en prennent aux femmes parce qu'ils estiment qu'elles ont des contraintes physiques et biologiques, car pour eux, elles ne peuvent pas être utilisées dans tous les théâtres d'opération ou dans tous les contextes. Ce qui explique leur non affectation à la Brigade d'Intervention Polyvalente (BIP), qui est une force spéciale en cas de haute menace. Fort de ce constat, une officière de Police à la retraite a évoqué que : « *les difficultés d'exercer le même travail dans certaines directions, sont d'ordre physiologique [...] ou familial (gestion du mariage et de la famille, prise en charge des enfants...* »¹² ». La non prise en compte des charges familiales spécifiques aux femmes sénégalaises (gestion du mariage et de la famille, prise en charge des enfants), de même que des problèmes physiologiques à certains moments de la vie (grossesses, menstrues,), sont des difficultés qui mettent les femmes dans des situations désavantageuses dans l'exercice de leur mission. En ce sens, une femme sous-officier de Police a remarqué que : « *les femmes ont du mal à réussir aux concours d'accès aux différents corps dans la Police. Elles ne sont pas nombreuses dans les IPO du fait qu'elles ne réussissent pas souvent aux tests de présélection* »¹³ ». A cela s'ajoute, les pesanteurs socio-culturelles qui entretiennent l'idée

¹¹ S.S, questionnaire individuel, Dakar, le 16 avril 2022.

¹² S.S, personne-ressource, ancienne officière et commissaire de Police, Dakar, 10 avril 2022.

¹³ Focus group, entretien collectif, Police, Dakar, 16 avril 2022.

que la Police serait inappropriée pour la gent féminine ; elles renvoient aux préjugés et regard négatif de la société à l'encontre des femmes. De tels jugements de valeur peuvent constituer des obstacles pour les femmes à intégrer cette division.

Dans l'environnement du travail, les femmes sont confrontées aux difficultés de la configuration des infrastructures qui ne sont pas adaptées au genre alors que les commodités des femmes et des hommes ne sont pas pareilles quand ils partagent le même bureau.

En outre, à l'instar des hommes, les femmes descendent à des heures tardives et sont exposées à une insécurité. En ce sens, elles allient difficilement la vie professionnelle et les obligations familiales en tant que femmes « *parce qu'il n'y a pas de crèche pour garder les enfants des femmes policières et leurs permettre de travailler en toute tranquillité* », souligne une enquêtée. De même, certains hommes sont réticents voire réfractaires au commandement des femmes.

La culture de l'espacement des naissances constitue un véritable problème pour certaines femmes au sein de la Police et retarde l'avancement, d'autant plus que la grossesse donne à un certain moment droit à des congés de maternité, synonymes d'absences pour une période d'au moins de quatorze (14) semaines. C'est dans ce sillage qu'un commissaire de Police a souligné que : « *tomber souvent en état de grossesse en désertant le service pendant six (6) mois et vouloir à l'heure de la responsabilisation occuper certains postes constitue une contrainte majeure*¹⁴ ».

Pour résumer les limites liées à la culture genre, un agent technique d'un Ministère liste les points suivant : « *un commandement paternaliste qui considère les femmes comme sujets de protection plutôt qu'agents de protection ;*

- *la faible prise en compte du genre dans la lettre de politique sectorielle du MINT ;*
- *la faiblesse des moyens financiers, matériels, logistiques et humains alloués à la question de l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques*¹⁵ ».

¹⁴ Officier de Police, op. Cit., 16 avril 2022.

¹⁵ D.I, entretien 24 mai 2022, Dakar Sénégal.

2. Recommandations pour une véritable culture genre au sein de la Police

Le commandement doit :

- Créer une division genre au sein de la Police nationale;
- Inciter les femmes à se faire violence sur elles pour échapper aux représentations sexuellement discriminatoires de la société ;
- Sensibiliser davantage sur les droits humains notamment ceux des femmes pour une prise en charge effective du genre dans tous les services de la Police.
- Mettre en place des mesures de rattrapage pour corriger les écarts entre femmes et hommes ;
- S'organiser pour mieux espacer les naissances en termes de maternité pour être compétitives ;
- Initier le concept de champion dans la Police (He For She)

B. Section 2 : la place du genre dans la culture juridique et institutionnelle de la Police

Il s'agit ici de revenir sur les textes juridiques et politiques mis en place pour répondre aux besoins du personnel de la Police notamment des femmes. Quels sont les textes institués ? Répondent-ils aux besoins des femmes ? Quels sont les politiques menées ? Répondent-elles aux besoins spécifiques des femmes ? Quels sont les engagements pris ? Répondent-ils au besoin des femmes ? Rappeler les textes qu'il urge de réviser.

La Direction générale de la Police nationale est chargée sur l'ensemble du territoire national

- de la protection des personnes et des biens ;
- de la garantie des libertés et de la défense des institutions de la République ;
- de la protection des institutions et des hautes personnalités ;
- du maintien et du rétablissement de l'ordre public ;
- de l'exécution des règlements de Police générale, spéciale, municipale et rurale ;
- de la recherche et de la constatation des infractions aux lois pénales et de la mise en œuvre des moyens propres à leur répression, conformément au code de procédure pénale et aux lois spéciales ;
- de la lutte contre le terrorisme, le grand banditisme et la criminalité transnationale organisée ;

- de la lutte contre la piraterie et la contrefaçon ;
- de la surveillance du territoire ;
- de la recherche des renseignements, de l'information du Gouvernement et des autorités publiques ;
- du contrôle de la circulation des personnes aux frontières, de sécurité et de la sûreté des ports et aéroports ;
- de la gestion du séjour et de l'établissement des étrangers ainsi que de la confection et de la délivrance des titres de voyage aux nationaux ;
- de l'assistance aux autorités administratives et locales ;
- de l'exécution de missions diplomatiques et consulaires à l'étranger ainsi que de mission au sein d'organismes internationaux, avec l'accord du Gouvernement ;
- de la mise en œuvre du concept de sécurité humaine¹⁶.

Comprendre la place du genre dans la culture juridique et institutionnelle de la Police permet de savoir en quoi les textes qui régissent les fonctionnaires dudit corps ont contribué à une meilleure implication du genre dans toutes les missions de la Police et à tous les niveaux organisationnels. Il n'est pas inutile ici de rappeler quelques textes phares pour la présente recherche :

- la loi n° 2009-18 du 9 mars 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale ;
- le décret n°2003-292 du 08 mai 2003 portant organisation du Ministère de l'Intérieur,
- le décret n° 2009-490 du 28 mai 2009 fixant les modalités d'application de la loi 2009-18 du 9 mars 2009 ;
- le décret n° 2017-1566 du 13 septembre 2017 portant attributions du Ministre de l'Intérieur ;
- le plan stratégique de développement de la Police (2019-2023) dont l'objectif 5 est de renforcer la politique genre au sein de l'Institution.

L'accès des femmes à la Police est régi par la loi n° 1981/63 du 24 novembre 1981 abrogeant et remplaçant l'alinéa 9 de l'article 38 bis de la loi n° 66 - 07 du 18 janvier 1966 relative au statut du personnel des Forces de Police¹⁷.

A présent, la loi n° 2009 – 18 du 9 mars 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale n'a pas de disposition particulière relativement à la question genre. Le dynamisme

¹⁶ <https://interieur.sec.gouv.sn/directions-generales/direction-generale-de-la-Police-nationale-dgpn>, consulté le 24 mai 2022.

¹⁷ <https://dri.gouv.sn/sites/default/files/LOI/1981/comP4%20loi%20decentralisation%20et%20travail/LOI%20N%20%201981%2063%20DU%2024%20NOVEMBRE%201981.pdf>, le 10 avril 2022.

des textes face aux défis liés au genre connaît une très lente évolution. C'est le Décret n° 2009 – 490 du 28 mai 2009 qui fixe les modalités d'application de la loi n° 2009 – 18 du 9 mars 2009, relative au statut du personnel de la Police nationale. Le décret d'application du statut général de la Police énonce en son article 78 que les membres de la Police Nationale de sexe féminin bénéficient des congés de maternité dans les conditions fixées par l'article 29 du décret 63 – 116 du 19 février 1963.

En outre, l'article 3 du décret 2009 – 490 prévoit une dérogation sur la taille exigée aux dames pour intégrer la Police ainsi que la distance à parcourir qui est de 60 mètres pour la vitesse (100 m pour les hommes) et de 600 mètres pour le fonds (1000 m pour les hommes). Toutefois, *la Brigade d'Intervention Polyvalente (BIP) est le corps qui a moins de femmes, d'ailleurs, à ce jour on n'en compte qu'une seule.*

La BIP est une force spéciale qui requiert des aptitudes très physiques. Ainsi, même si la réglementation permet aux femmes d'y accéder, la réalité est réfractaire à la situation et statut de la femme sénégalaise. Toutefois, la seule femme présente à ce corps soutient qu'il s'agit de perceptions et que le commandement gagnerait à sensibiliser les femmes pour qu'elles puissent mieux comprendre ce corps et y travailler. Dans cette perspective, une femme sous-officier de Police a confirmé que : « *le statut général de la Police ne prévoit aucune différence de traitement par rapport au genre des membres de force de Police. Les femmes qui intègrent la Police subissent la formation au même titre que les hommes et de ce fait, à la sortie, sont affectées suivant leur qualification aux mêmes postes de responsabilité*¹⁸ ».

C'est ainsi dire que ni le statut, ni le code de discipline ne prennent pas en compte suffisamment des dispositions relatives aux besoins spécifiques des femmes et à ce jour, il n'existe pas encore de politique sectorielle genre au sein de la Police.

1. Les limites du cadre juridique et institutionnel du genre au sein de la Police

Le cadre juridique ne favorise aucun privilège pour l'augmentation de l'effectif des femmes et, de leurs promotions dans la Police. À cet égard, une femme officière de Police a confirmé que « *le cadre juridique qui favorise une augmentation de l'effectif des femmes et de leurs promotions n'est pas encore une réalité dans la Police*¹⁹ ».

Les femmes ont connu une percée dans la Police surtout sous le régime de (2000 – 2012) qui « *avait consacré des quotas de 10 à 20 femmes lors des recrutements de la 39ème, 40ème, 41ème et 42ème promotion*²⁰ ». Il y'avait ainsi « *une discrimination positive au moment du*

¹⁸ Une femme Sous-officier de Police, questionnaire individuel, Police, Dakar, 12 avril 2022.

¹⁹ R.F, officière de Police, questionnaire individuel, Dakar, 12 avril 2022.

²⁰ A.D, , questionnaire individuel, Dakar, le 14 avril 2022.

recrutement. Il était alloué aux femmes un nombre de place fixe ce qui a permis de pouvoir intégrer plus de femmes durant ces années²¹ », et au niveau des postes de responsabilité, tout est accessible aux femmes en fonction des grades et de l'ancienneté. Malheureusement, le mode de recrutement par quotas a été abandonné au nom du principe de l'égalité des chances devant la fonction publique.

Enfin, l'analyse de la lettre de politique sectorielle de développement de la gouvernance et sécurité intérieures (2017-2027), montre que le genre est faiblement pris en compte et que l'égalité homme/femme n'est pas explicite.

2. Recommandations pour un cadre juridique et institutionnel favorable au genre dans la Police

Il faut rendre tous les textes sensibles au genre et/ou élaborer de nouveaux textes régissant explicitement des dispositions relatives aux femmes dans tous les démembrements des services de Police ; ceci est une attente décisive pour un changement pragmatique.

C. Section 3 : la perception du genre dans le cadre de vie et du travail au sein de la Police

Il s'agit ici de voir, comment le genre est articulé et pris en charge dans le cadre de vie et de travail de la Police. Si le cadre de vie fait allusion aux constructions, bâtiments, logements, centre d'accueil, crèches ; le cadre de travail fait allusion aux infrastructures notamment les bureaux et les équipements.

L'environnement de travail n'est pas toujours sensible au genre et les besoins spécifiques des femmes ne sont pas encore pris en compte. *« À titre d'exemple, le manque d'espace pour se changer (vestiaire) pour les agents de sécurité de proximité (ASP) et femmes policières qui arrivent en tenue civile est noté²² ».*

L'inexistence de vestiaires oblige les femmes à utiliser le bureau du commissaire (si c'est une femme). Sinon, elles utilisent les couloirs ou autres espaces privés pour se changer. En général, les femmes en tenue n'ont pas d'espaces dédiés. Elles doivent se débrouiller quand elles partagent les bureaux avec les hommes.

Une femme commissaire de la Police à la retraite a constaté que : *« les infrastructures sont restées classiques et s'utilisent en l'état par les hommes et les femmes. En dehors des dortoirs qui sont séparés, aucune infrastructure ne tient compte de la sensibilité au genre (pas de toilettes dames, pas de salle de repos ou lieu de pause-santé ».* Les toilettes ne sont pas adaptées

²¹ I.D, Personne ressource, entretien 20 mai 2022.

²² I.D, *ibid*

au genre²³. Ce constat est corroboré par la plupart des enquêtés.es. L'un d'eux révèle que les femmes partagent les mêmes toilettes avec les hommes notamment dans les bâtiments classiques abritant quelques services. Par contre dans certains services, les toilettes sont séparées en fonction des sexes mais elles ne sont nullement adaptées au genre²⁴.

Les installations ont été construites en tenant compte de la « masculinité du corps de Police ». Seuls les nouveaux commissariats récemment mis en place respectent les normes de genre²⁵. Ainsi, la sexo-spécificité, la minorité, le handicap sont pris en compte aussi bien au niveau des constructions que des infrastructures : toilettes, cellules de garde, rampes d'escaliers. Par ailleurs, le Commissariat de Mbao semble être la meilleure pratique actuelle à dupliquer. En plus des spécificités précédemment évoquées, le Commissariat de Mbao dispose d'un bureau accueil-orientation des usagers adapté pour mieux répondre aux besoins des victimes de Violences Basées sur le Genre (VBG). Il dispose d'une salle d'audition pour les personnes vulnérables qui permet d'écouter les victimes en toute discrétion. La salle de repos pour les femmes est aussi une acquisition dudit commissariat permettant aux femmes d'être plus opérationnelles. Comme le soutient une Commissaire « *A Mbao, les femmes peuvent s'habiller et se déshabiller tranquillement à l'abri des regards, elles peuvent aussi se reposer et être disponibles 24h/24*²⁶ ». Il faut relever que le Commissariat de Mbao est sous l'autorité du point focal genre de la Police qui a bénéficié de plusieurs renforcements de capacités en matière genre ; de même son personnel bénéficie continuellement de différentes formations grâce à l'accompagnement des partenaires ; mieux le commissariat fait le suivi des différents cas enregistrés. C'est ainsi qu'il dispose de données désagrégées en matière de VBG.

La Police dispose d'un service médical logé au camp Abdou Diassé. Le camp GMI de Thiès également dispose d'un service social logé à la cité Police²⁷. Les enquêtés sont unanimes en soutenant qu'il n'y a pas de distinction de sexe pour les conditions d'accès au service social.

Par ailleurs, s'agissant de la représentativité dans la sphère de la prise de décision, les hommes sont mieux représentés. A présent, toutes les directions de la Police sont occupées par des hommes. Les femmes actuellement en service n'ont pas le grade de divisionnaire ou divisionnaire de classe exceptionnelle afin occuper un poste de Direction.

²³ S.G, personne-ressource, officier à la retraite, association des pionnières, Dakar, 13 avril 2022.

²⁴ B.G, entretien 23 mai 2022.

²⁵ Commissariat de Yeumbeul Comico, Parcelle Unité 15, Diamagueune Sicap Mbao etc.

²⁶ B G, entretien 23 mai 2022.

²⁷ Pour l'armée son service social est logé au niveau de l'hôpital principal de Dakar qui est sous sa tutelle. C'est un hôpital qui est à un niveau hiérarchique dans l'organisation sanitaire du Sénégal.

Concernant l'effectif des femmes à la Police, il est à moins de 10 % mais l'idéal serait d'atteindre les 20%²⁸. Comparée aux autres corps des forces de sécurité, la Police est championne et pionnière en recrutement des femmes. Elle est la première institution qui a accepté l'engagement des femmes en son sein. Celles-ci sont présentes dans toutes les directions même si certains services comme la direction des airs, frontières et la direction des passeports²⁹ en absorbent plus.

1. Limites liées à un cadre de vie et de travail favorable au genre dans la Police

Dans la plupart des commissariats, les femmes n'ont pas de salles de repos. Elles utilisent les tables des bureaux et les chaises comme alternative afin de ne pas partager les mêmes salles de repos que les hommes. Les entretiens révèlent un manque de confort et d'hygiène adapté aux femmes dans les locaux de travail de la plupart des services de Police. C'est dans cette perspective qu'une femme commissaire de Police a affirmé qu' : « *il n'y a pas de politique genre qui définit les infrastructures jusqu'à présent à la Police*³⁰ ».

Généralement, les femmes ne demandent pas à être affectées au niveau des unités du Groupement Mobile d'Intervention (GMI) et de la Brigade d'Intervention Polyvalente (BIP) à cause de la spécificité de ces unités. Si le GMI est constitué d'unités mobiles, la BIP exige souvent une force physique et tactique permanente. Les conditions de travail dans ces unités intègrent très faiblement le genre. Il s'y ajoute qu'il existe des postes que les femmes n'ont pas encore intégrés dans la Police : Commandant de corps urbain et chauffeurs.

La prise en charge sanitaire des femmes policières au niveau des structures sanitaires est préoccupante (absence de salles d'accouchements adaptés, de matériels échographique, de mammographie, de pédiatrie, en gros de matériel sanitaires adaptés pour la prise en charge des femmes et de leurs enfants). Le personnel dédié au soin ne semble pas bénéficier de formation et de capacitation en genre.

Jusqu'en 2009, le corps des agents était ouvert obligatoirement aux jeunes sénégalais ayant déjà accompli le service militaire. C'est l'article 40 du Décret n° 2009-490 du 28 mai 2009 fixant les modalités d'application de la loi n° 2009-18 du 9 mars 2009 relative au statut du personnel de la Police nationale qui dispense à titre transitoire ce service aux candidats de sexe féminin. C'est dans cette dynamique qu'un sous-officier de Police femme a précisé que : « *pour le corps des agents c'est militarisé. Il faut faire l'armée aussi bien pour les filles que pour les hommes.*

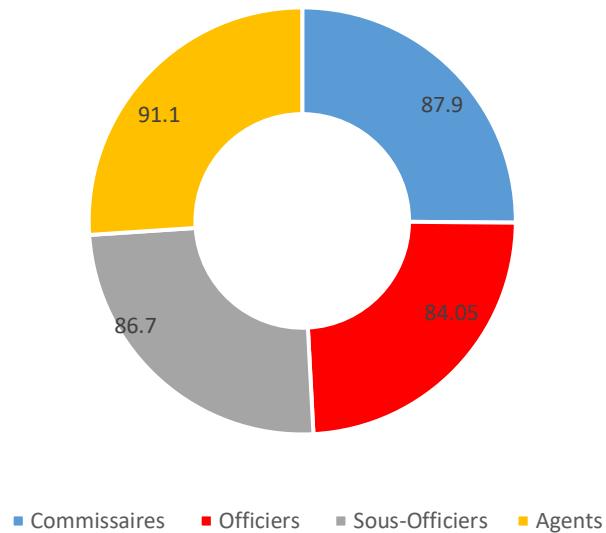
²⁸ Officier de Police, op. Cit., 16 avril 2022.

²⁹ En rapport à l'absorption d'effectif de femmes policières par les directions **des airs**, frontières et passeports, les enquêtes ne montrent pas l'incidence de la corrélation entre ces dites direction et leur condition de femme.

³⁰ P.M, ibid.

Alors que le taux d'entrée des femmes dans l'armée est trop faible³¹ ». L'accès limité des femmes dans le corps hiérarchisé est engendré par leur faible représentativité, alors que les hommes ont toujours été plus représentés dans les différents Corps de Police.

figure 3 : diagramme de la répartition des hommes selon les corps de Police



³¹ Sous-officier de Police, op. Cit., Dakar, le 12 avril 2022.

2. Recommandations pour un meilleur cadre de vie et de travail favorable au genre dans la Police

Pour un cadre de travail favorable à l'épanouissement des femmes dans la Police, il est nécessaire de :

- Déconstruire les mentalités ;
- Adapter les exigences du métier (BIP, GMI) au genre en prenant des mesures spécifiques pour les femmes ;
- Créer un environnement de travail favorable aux femmes par un réaménagement des infrastructures adaptées aux commodités du genre dans tous les services de Police ;
- Exiger le système des quotas pour favoriser une augmentation des femmes dans la Police.

Pour un cadre de vie adéquat au genre, il est recommandé de :

- Construire des crèches pour les femmes policières ;
- Relever le plateau technique médico-social de la Police afin qu'il soit sensible au genre pour la prise en charge complète des femmes enceintes et de leurs enfants ;
- Construire ou aménager des salles de repos équipées pour les hommes et pour les femmes dans les commissariats et services fonctionnels 24heures/24;
- Adopter des dispositions qui leur permettraient de répondre à certaines exigences familiales partant de trouver les moyens idoines pour concilier vie familiale-vie professionnelle.
- Construire ou aménager des toilettes décentes et modernes pour les hommes et pour les femmes ;
- Mettre en place une division genre et de points focaux au niveau des directions ;
- Dupliquer l'exemple du commissariat pilote de Mbao au niveau national.

D. Section 4 : la réglementation des Exploitations et Abus Sexuels (EAS) au sein de la Police

La réglementation des exploitations et abus sexuels au sein de la Police, est régie par le droit commun. C'est dans ce sens qu'un homme commissaire de Police a rappelé que : « *le cadre juridique applicable en cas d'exploitation et d'abus sexuels est le droit commun. Le statut de la Police ne prévoit pas un texte spécifique, alors ce sont les règles du droit commun qui s'appliquent*³² ». Pour le recours administratif, c'est l'autorité hiérarchique qui saisit la tutelle.

³² Officier commissaire de Police, questionnaire individuel, Police, Dakar, le 13 avril 2022.

Cette dernière peut confier le dossier à la brigade prévôtale afin qu'elle diligente l'enquête. Après, la brigade prévôtale soumet le rapport de l'enquête à la hiérarchie. En cas de faute, « les sanctions tombent à l'encontre du contrevenant ». Généralement, la sanction dépend du pouvoir discrétionnaire et de la gravité de la faute. Elle peut aller de la mise en demeure à la radiation.

Dans tous les cas, la victime peut intenter une action en justice. La procédure judiciaire et administrative peut être mise en place, l'une n'exclut pas l'autre. En ce qui concerne la procédure administrative, le focus group réalisé a révélé que « *Un compte rendu est produit et remonté à la hiérarchie qui décide de l'ouverture d'une enquête par une commission disciplinaire. Et si les faits sont avérés, des sanctions disciplinaires sont prononcées à l'encontre du contrevenant. Toutefois, si la victime n'est pas satisfaite dans ce cas, elle peut saisir la justice. Les deux procédures peuvent être enclenchées à la fois ou séparément*³³ ».

1. Limites des données en rapport à l'EAS

Il a été noté une absence totale de données existantes en matière d'EAS. Les enquêtés ne disposent pas souvent beaucoup d'informations en la matière. Selon elles, il n'y a pas encore eu de cas en la matière. Mais une des personnes ressources rencontrées a affirmé que : « *au Sénégal, les facteurs socioculturels n'encouragent pas les femmes en uniforme victimes d'abus sexuels au sein du service de dénoncer les auteurs. Certes des cas qui ont existé et su par peu de monde, ont été étouffés ou n'ont pas été signalés à qui de droit par peur pour les victimes d'être désignées à l'opprobre public. Le harcèlement sexuel et les attouchements sont peu pris en compte dans les cas d'abus* ».

1. Recommandations de la réglementation des Exploitation et Abus Sexuel (AES) au sein de la Police

D'autres études spécifiques sur cette question (EAS) au sein de la Police pourraient permettre de ressortir les données et informations complètes liées à cette problématique.

Il est nécessaire d'inclure un module AES dans le curricula de formation à l'école de Police pour sensibiliser les hommes et les femmes sur ces questions. Certains ont également suggéré l'idée de mettre en place un cours en ligne avec certification valide pour une période limitée de 3 à 4 ans. Le personnel de la police aurait à cet effet l'opportunité de revisiter régulièrement le cours.

³³ Focus group, entretien collectif, 16 avril 2022.

E. Section 5 : Genre et gouvernance dans la Police

L'analyse de la situation des hommes et des femmes en termes de gouvernance, est abordée à travers les éléments suivants : la représentation des femmes dans les corps, leur participation à la prise de décision, rôles etc.

Au niveau de la Police, il existe une inégale répartition dans la composition en genre et dans la responsabilisation aux postes de décision. En effet, les hommes sont plus nombreux. D'après les chiffres, les hommes représentent 90% de l'effectif total, contre un effectif de 9,61% pour les femmes. Il existe au sein de la Police 29 commissaires femmes contre 183 commissaires hommes³⁴.

Ce faible taux de présence impacte la représentativité des femmes dans les différents services de l'Institution de la Police. En outre, cet écart résulte du recrutement qui avait toujours privilégié les hommes d'un côté, et des considérations sociales qui font croire que la Police est une affaire d'hommes et non de femmes, d'un autre côté. Néanmoins, depuis quelques années les autorités tentent de combler ce fossé dans la composition des éléments de la Police par une intégration massive des femmes. Les recrutements de la 42^{ème} promotion se sont effectués sur une base paritaire (10 hommes-10 femmes commissaires de Police). Même si leur nombre paraît faible, huit (8) commissariats sont aujourd'hui sous la responsabilité (dirigés) des femmes³⁵. Le tableau ci-dessous, illustre les faibles représentativités statistiques du genre féminin dans les différents Corps de Police.

Tableau 2 : répartition de l'effectif selon le corps de Police et le sexe

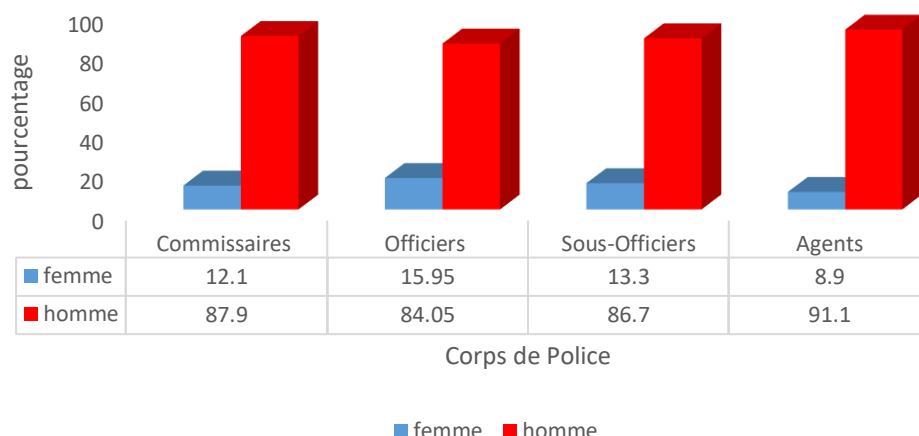
Corps de Police	Effectif par sexe%		Total (%)
	femme %	homme %	
Commissaires	12,1	87,9	100
Officiers	15,95	84,05	100
Sous-Officiers	13,3	86,7	100
Agents	8,9	91,1	100

Source : DRH-DAF, 06 mai 2022.

³⁴ Ces statistiques sont fournies par le responsable de la DRH à la Cité Police, le 06/05/2022.

³⁵ Ibid., il s'agit des commissariats de : Mbao, Malika, Rufisque (Gouy Mouride), Bambey, Saly Portudal (Mbour), Bel Air, Plateau et de Golf sud.

figure 4 : histogramme de la répartition homme/ femme selon le corps de Police



Source : DRH-DAF, 06 mai 2022.

Par rapport à la gestion des carrières et à la formation, il n’y a aucune distinction. Seulement, au moment du recrutement, les hommes sont plus nombreux que les femmes. Les critères d’avancement sont basés sur le grade, l’ancienneté et la confiance de l’autorité. C’est dans ce sillage qu’une femme agente de Police a confirmé qu’ *« au sein de l’institution Policière, les hommes et les Femmes sont traités sans aucune différence particulière en Fonction des corps et grade et en vertu du statut général du personnel de la Police³⁶ »*.

F. Section 6 : initiatives en rapport avec le genre au sein de la Police

L’Etat, en collaboration avec les partenaires a initié plusieurs actions en faveur de l’équité de genre au sein de la Police. L’objectif du 2^{ème} Plan d’Action National sur la Résolution 1325 (2022 – 2026) sur, les femmes, la paix et la Sécurité est : *« d’assurer une meilleure participation des femmes et des jeunes filles à la prévention et la gestion de la paix et de la sécurité ainsi qu’une meilleure prise en compte de leur besoin spécifique en matière de protection et de relèvement post crise »*. Ledit plan peut ainsi constituer un outil de plaidoyer pour une plus grande prise en compte des femmes dans les opérations de maintien de la paix conformément aux orientations des NU.

D’autres projets également rentrent dans la même lancée. C’est ainsi que des projets sont mis en œuvre avec des partenaires techniques et financiers ainsi que plusieurs agences spécialisées des Nations Unies.

³⁶ Une femme agente de Police, questionnaire individuel, Police, Dakar, 15 avril 2022.

Depuis 2012, ONUFEMMES travaille en collaboration avec la Police pour : renforcer les capacités sur la prise en charge des victimes de VBG à travers plusieurs séries de formation : le paquet de service essentiel, le déploiement du manuel de la Police sensible au genre qui a été une initiative pour renforcer d'avantage la prise en charge des victimes de violence, le renforcement de la relation entre la communauté et la Police et la collecte de données pour mieux renseigner les politiques de la Police, la formation des FDS pour le maintien de la paix.

ONU Femmes en collaboration avec le MFFGPE a organisé à l'intention des FDS un atelier de renforcement de capacités sur les Procédures Opérationnelles Standard (POS) de prévention et de prise en charge des VBG.

Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a organisé en 2018 des sessions de renforcement des capacités des Forces de Défense et de Sécurité qui ont débouché sur les résultats suivants :

- la formation de 30 agents des forces de sécurité (Police et gendarmerie) pour une meilleure prise en charge des victimes de violences basées sur le genre ;
- l'élaboration d'un guide sur la prise en charge des VBG par les Forces de Défense et de Sécurité.

Selon une des enquêtées, « toutes les agences des nations unies travaillent avec la Police ». Des missions de benchmarking ont été organisées en Corée en particulier à l'Université de Police ASAN où les policiers ont été formés sur les techniques d'audition en particulier le protocole NICHHD destiné à l'audition des mineurs.

Des programmes sensibles au genre sont définis dans le projet Elsie³⁷. L'élaboration de la politique, genre qui aboutira à une stratégie genre est l'un des points clés dudit projet et permettra à terme à la Police d'avoir une intégration effective du genre. Les activités adoptées sont en cours d'applications et d'autres pas encore mis en œuvre. Des renforcements de capacités, des actions de plaidoyer et de sensibilisation de même que des propositions de mise à jour de textes sensibles au genre sont aussi prévus dans le programme Elsie.

Le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité a initié pour la première fois le projet Elsie-MOWIP (Evaluation des obstacles liés aux Missions de Paix). Ce projet intéressait à la fois la gendarmerie et la Police. Il a permis d'évaluer toutes les barrières empêchant les FDS d'être au cœur des missions de paix et a ressorti plusieurs recommandations. Des ONG œuvrant

³⁷ Initiative Elsie pour la participation des femmes en uniforme dans les opérations de paix.

sur les questions de femmes-paix et sécurité ont développé plusieurs actions en faveur des femmes de la Police . Il en est ainsi du PWA /Sénégal RESPECO etc.

Les coopérations bilatérales et multilatérales appuient constamment la Police : UE , INL, Ambassade Canada, ENABEL

1. Limites de la gouvernance du genre au sein de la Police

L'effectif insuffisant des femmes est indexé. Les femmes sont plus nombreuses dans le corps des agents de Police, parce que c'est dans ce corps que le nombre de recrues est plus élevé.

2. Recommandations pour une bonne gouvernance du genre dans la Police

Les mécanismes d'intégration du genre au sein de la Police doivent :

- soutenir la création de division genre dans la Police ;
- ériger la cellule genre en division dotée de ressources humaines capables de gérer les Projets et programmes spécifiques au genre ;
- intégrer le genre dans la lettre de politique sectorielle du MINT ;
- faciliter l'intégration des femmes dans la Police en redéfinissant les critères de recrutement et de sélection par une discrimination positive qui prendrait en compte toutes leurs spécificités ;
- recruter le maximum de femmes et dans des postes de responsabilité privilégiés.

G. Section 7 : la place du genre dans les missions de maintien de paix

Actuellement, le pays est le onzième plus grand contributeur de personnel en uniforme aux opérations³⁸. Le Sénégal est le deuxième pays contributeur de personnel de Police aux opérations de paix de l'ONU, déployant actuellement 1068 policier·ère·s (998 UPC et 70 IPO), dont 113 femmes (96 dans des UPC et 17 IPO), soit 11.8% de femmes. Le Sénégal figure parmi les cinq principaux contributeurs de personnels de Police féminins de maintien de la paix de l'ONU³⁹. Par ailleurs, l'adoption de la discrimination positive serait favorable à une augmentation de l'effectif des femmes dans les Opérations de Maintien de Paix (OMP). Les effectifs sont encore faibles et en deçà des exigences des NU 10,6% en 2020.

³⁸ UN Peacekeeping, 'Contributors to UN Peacekeeping Operations by Country and Post Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops 30/11/2020', peacekeeping.un.org/sites/default/files/01_summary_of_contributions_32.pdf, consulté le 12 janvier 2021

³⁹ Rapport MOWIP, Police et gendarmerie du Sénégal 2020-2021, Elsie, 2022 disponible sur [file:///C:/Users/ADIE/OneDrive/Bureau/ELSIE%20POLICE/Senegal_Elsie_Barrier_French_14Jan2022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADIE/OneDrive/Bureau/ELSIE%20POLICE/Senegal_Elsie_Barrier_French_14Jan2022%20(1).pdf).

Le projet Elsie se propose d'accompagner la Police nationale pour corriger la présence assez faible des femmes dans les missions de paix. A cet effet, plusieurs formations et des mises à niveau avant les sélections pour les opérations des NU sont menées. La volonté des autorités est également manifeste puisqu'elles font preuve d'un certain équilibre en prenant le maximum de femmes dans le recrutement pour les OMP. Selon un officier de Police : « *les formations pour le déploiement dans les OMP, il n'y a pas de distinction. Les effectifs de femmes déployés dans les missions de maintien de paix demeurent tolérables*⁴⁰ ». Il existe une discrimination positive qui consiste à une préparation et un encadrement spécifique pour le recrutement, de même il y a une séparation des logements selon le sexe (logements, des salles de repos). C'est dans ce cadre qu'un commissaire de Police a souligné que « *les infrastructures des OMP sont en principe adaptées aux normes internationales*⁴¹ ». Toutefois, dans les FPU des femmes ont rapporté que les toilettes ne sont pas adaptées en plus il n'y a pas de sage femmes à bord alors que des cas d'infection sont notés en plus il y'a eu des femmes qui sont tombés enceinte au moment de leur congés parce qu'elles n'avaient pas accès à la contraception en mission. Aussi, lors du pré-déploiement, les femmes sont préparées sur beaucoup de plans, notamment : sur la gestion de la famille, le stress de l'éloignement surtout pour une première sortie et, sur le comportement en cas de danger etc. Les femmes policières occupent des postes opérationnels dans les contingents de maintien de la paix et à ce niveau, il faudrait remarquer le rôle très important joué par le projet Elsie.

1. Limites de la participation des femmes policières dans les OMP

Au niveau national, l'effectif limité du personnel féminin dans la Police ne permet pas de déployer un grand nombre de femmes. Les femmes sont faiblement représentées dans les OMP. En plus, les femmes qui vont dans les missions ont beaucoup d'appréhensions sur le terrain des opérations et des contraintes d'ordre social et matrimonial les font trop hésiter. La plupart d'entre elles éprouvent des difficultés au niveau du test de conduite ou de tir, maniement des armes et de la gestion du stress et ont besoin de prendre beaucoup de cours de conduite pour réussir aux tests.

De même, les femmes en état de grossesse n'ont pas la possibilité de faire les tests en cette période (en état de grossesse ne peuvent pas faire les tests quand la période coïncide avec cet état), même si l'accouchement intervient bien avant le déploiement et que le bébé a même le temps de grandir et d'être sevré. C'est dire que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale se pose véritablement à ce niveau. A ce titre, le fait d'avoir de jeunes enfants, des

⁴⁰ M.N, officier, questionnaire individuel, Police, Dakar, le 15 avril 22.

⁴¹ Anonymat 6, Police, questionnaire individuel, Police, Dakar, 17 avril 22.

parents âgés ou d'autres obligations familiales peut constituer un obstacle de taille à la participation significative des femmes et à leur déploiement dans les opérations de paix.

2. Recommandations pour une participation massive des femmes policières dans les OMP

Avoir une augmentation et une bonne représentation de l'effectif des femmes et de leur promotion aux postes de responsabilité, nécessite des programmes et des politiques favorables à un recrutement de femmes policières de grande envergure pour espérer un déploiement massif. Pour un recrutement massif dans les OMP il serait bon de (d') :

- encadrer d'abord et de mentorer dans leur travail de tous les jours pour leur redonner confiance en elles-mêmes ;
- faire une mise à niveau par la formation pour les préparer aux tests de présélection ;
- encourager à concourir aux grades supérieurs ;
- former d'avance les femmes pour préparer un recrutement massif de qualité ;
- inciter les femmes à prendre des cours de conduite assidus, du tir et du maniement des armes ;
- baisser le nombre d'années d'expérience (05 ans) requis pour le déploiement (NU) ;
- respecter le quota des 30% comme demandées par l'ONU ;
- Vulgariser davantage les possibilités de déploiement dans les OMP pour rendre les informations accessibles aux femmes;
- sensibiliser sur le processus de recrutement et des offres de postes dans les OMP ;
- laisser les femmes en état de grossesse passer le test et le cas échéant permettre à celles qui allaitent le temps de sevrer leur enfant avant de rejoindre la mission.

CHAPITRE III : RECOMMANDATIONS

A. section 1 : des recommandations stratégiques

1. Accélérer l'institutionnalisation du genre dans les instruments organisationnels et les mécanismes d'évaluation de la Police ;
2. Améliorer la politique de soutien au genre dans les opérations de paix par une communication adaptée et pérenne ;
3. Soutenir la femme dans la conciliation de ses multiples responsabilités familiales et professionnelles à travers une adaptation de tous les besoins spécifiques liés à leur sexe ;
4. Mettre en place un système d'alerte rapide en cas d'abus ou exploitations sexuelle (habiliter les points focaux genre à recevoir et étudier les plaintes liées à des abus ou comportements sexistes avant de les transmettre aux autorités ;
5. Améliorer l'encadrement des pratiques de bizutage/ prise en main, afin de ne pas remettre en cause la féminité des agents de Police (boule à zéro) ;
6. Intégrer les questions de genre de manière systématique dans les programmes de formations des écoles de la Police ;
7. Déployer des médecins en spécialisation et surtout des gynécologues dans les services de santé de la Police ;
8. Informatiser le processus de gestion des plaintes relatives aux violences basées sur le genre, afin de pouvoir opérer un suivi et de s'assurer que ces plaintes sont traitées ;
9. Finaliser l'institutionnalisation du Genre avec la création d'une Division Genre au niveau de la Police et la mise en place des points focaux partout dans les services de la Police ;
10. Soutenir le changement de comportement en faveur du genre, la lutte contre les stéréotypes et les violences basées sur le genre ;
11. Elaborer des tenues adaptées aux femmes enceinte prenant en compte leurs état.

B. Section 2 : des recommandations opérationnelles

1. Disséminer et accompagner les politiques de recrutement de la Police, afin de la rendre plus attractive et incitative pour les femmes et les jeunes filles ;
2. Œuvrer pour l'atteinte de l'objectif numérique de (30%) représentation de femmes ;
3. Œuvrer en interne, à l'augmentation de la présence des femmes dans les unités opérationnelles comme la BIP
4. Renforcer les capacités en approche genre et techniques sensibles au genre à l'ensemble des autorités et du personnel de la Police ;

5. Œuvrer en interne, à l'augmentation des femmes dans les postes de décisions notamment en tant que chef de service ;
6. Créer des voies de recours parallèles internes et indépendantes pour permettre au personnel de la Police , de rapporter les violences sexistes ou basées sur le genre en toute confidentialité et sans devoir s'en remettre à la hiérarchie ;
7. Les points focaux/division genre en collaboration avec toute personne habilitée devraient sensibiliser les familles et les conjoints des femmes qui souhaitent se déployer pour limiter les pressions sociales à leur encontre (causerie, visite, entretien téléphonique, etc.).
8. Organiser des séances d'information et de sensibilisation portant sur la formation et la gestion de carrière des femmes au sein de la Police et dans les unités spécifiques ;
9. Sensibiliser et former les cadres dirigeants aux questions de genre au plus haut niveau ;
10. Soutenir la création d'un cadre d'échange entre les Femmes de la Police, des armées et de son équivalent dans la Gendarmerie (y compris avec des cellules dans les régions), pour permettre un cadre d'échange et de préparation formel pour le personnel féminin ;
11. Mieux prendre en compte les perceptions, les défis auxquels les femmes peuvent être confrontées (assistance sociale, psychologique, etc.).

C. Section 3 : Recommandations spécifiques aux missions de paix

1. Revoir la politique de déploiement afin de prendre en compte les contraintes des femmes en grosse ou allaitantes ;
2. Construire des infrastructures adaptées aux femmes pour mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques.
3. Intégrer les besoins des femmes en matière de santé reproductive et de planification familiale dans les missions de paix.
4. Mieux Prendre en compte les besoins sexo-spécifiques des femmes en mission
5. Rendre les rapports de fin de mission accessibles à tous ceux et celles qui sont intéressé·e·s dans la Police et la Gendarmerie pour accroître les connaissances sur ce qui est attendu en mission ;
6. Former les femmes sur la conduite, le tir et le maniement des armes pour faciliter leur réussite aux tests des Nations Unies (SAAT) et les rendre opérationnelles dans les OMP.