



La **Femme** dans le secteur de sécurité Ivoirien : représentativité et participation

Par **Kamina DIALLO** — Consultante
Pour la Friedrich-Ebert-Stiftung — Côte d'Ivoire

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

PRÉFACE

Les femmes représentent environ 48,3% de la population ivoirienne avec un rapport de masculinité de 107 hommes pour 100 femmes, selon les résultats du 4^{ème} Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 2014). Ce qui donne une population féminine de 10 963 087 individus sur les 22 671 331 habitants en Côte d'Ivoire. Malheureusement, cette proportion féminine n'est pas reflétée dans les différents secteurs d'activités. Parmi ces secteurs, le secteur de la sécurité censé être le creuset de la population générale n'échappe pas à cette réalité. Faisant de secteur pendant longtemps, une chasse gardée des hommes en violation des textes existants et de l'image de masculinité que lui a été collée. Cette situation remet en cause la question de l'égalité des sexes dans le secteur de la sécurité. Pour corriger cette réalité injuste et injustifiée, le processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS), lancé en 2012, mettra au cœur de sa stratégie la question du genre, notamment en ses réformes :

Réforme 20 : « Développer une politique énergique de promotion du Genre basée sur la participation et la responsabilisation effectives du personnel féminin au sein des institutions chargées de la sécurité et de la défense. »

Réforme 101 : « Intégrer la dimension genre dans toutes les activités liées à la transformation et la gestion des institutions du secteur de la sécurité. »

La question de la participation et de la représentativité des femmes dans le secteur de la sécurité ne doit pas être vue ni comme un privilège ni comme une faveur ni comme une assistance. Il s'agit simplement de corriger une injustice en restaurant la femme dans ses droits en tant que citoyenne, comme le traduit bien cette devise du journal hebdomadaire « The Revolution », fondé par Susan Anthony ; « [La vraie République : les hommes, leurs droits et rien de plus ; les femmes, leurs droits et rien de moins](#) » (*The true republic—men, their rights and nothing more; women, their rights and nothing less*).

Aller à un secteur de la sécurité plus inclusif et représentatif est l'objectif que s'est fixé Madame Kamina DIALLO tout le long de cette étude. Au-delà des préjugés sociaux-culturels et des volontés politiques exprimés, elle nous dessine la réalité des faits en nous invitant à donner à la femme toute sa place, sa juste place. Changer le paradigme dans ce sens n'est pas impossible en dépit des obstacles et défis existants. La présence des femmes dans le secteur de la sécurité, surtout à des postes de décisions, ne doit plus être un émerveillement mais c'est son absence qui doit être un choc, voire une faiblesse. L'accompagnement, que le Bureau de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) apporte au Gouvernement ivoirien dans sa politique de prise en compte du genre dans le processus de RSS, vise à contribuer à une plus grande implication et représentativité des citoyens, particulièrement des femmes, dans les instances de réflexion et de décision sur les questions relatives à la sécurité pour une meilleure effectivité de l'égalité des sexes et de la démocratisation de ce secteur. Toute cette démarche s'inscrit dans un cadre mondial sur la place des femmes dans les questions de paix et de sécurité, conformément aux Résolutions 1325 et 2242 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Celles-ci invitent au renforcement de la participation des femmes et à leur représentation accrue à tous les niveaux.

Bonne lecture !

Thilo SCHÖNE

Représentant Résident

Bureau de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Côte d'Ivoire

Auteure

Kamina DIALLO est chercheure, experte sur les questions de genre et de sécurité internationale. Diplômée de Sciences Po Paris, elle a été consultante chez Deloitte pour le secteur public en Afrique avant de rejoindre une équipe de recherche transnationale IHA/CREPOS basée à Dakar travaillant sur la « bureaucratisation des sociétés africaines ». Elle a enseigné la politique comparée à Sciences Po Paris et plusieurs cours à l'Institut Supérieur de Management de Dakar (Conflits, paix et sécurité ; Histoire des idées politiques et Politique comparée). Elle a publié plusieurs articles et études portant sur les femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire et sur l'impact des programmes de sortie de crise sur les ex-combattant.e.s, thème de sa thèse de doctorat.

Remerciements

Cette étude intitulée « La femme dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire : représentativité et participation » est une opportunité pour comprendre les différents facteurs limitatifs de la participation effective et significative de la femme et les relations différenciées et inégalitaires entre les hommes et les femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire.

La conduite de cette étude a bénéficié des précieuses contributions de plusieurs institutions ivoiriennes du secteur de la sécurité, de chercheur.e.s ivoirienn.es, d'organisations de la société civile, de partenaires de développement (PNUD, ONU Femmes, Union Européenne ...) et de féministes ivoiriennes que nous remercions chaleureusement.

Cette liste n'est certainement pas exhaustive, car plusieurs autres personnes ont également apporté une précieuse contribution à la réalisation de ce travail. Qu'elles trouvent ici l'expression de notre sincère reconnaissance.

Avertissement

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'auteure et ne représentent pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung – Côte d'Ivoire.

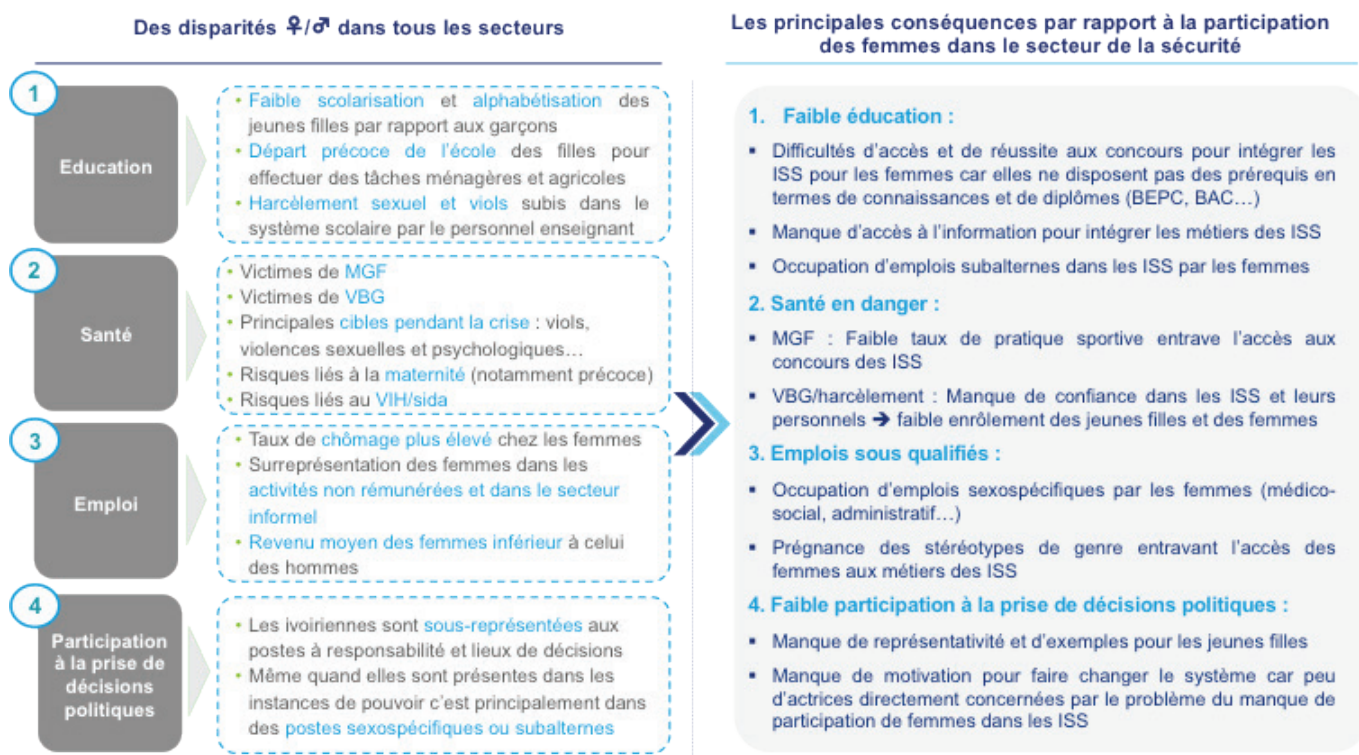
RESUME EXECUTIF

La Friedrich-Ebert-Stiftung a sollicité la réalisation d'une étude sur la participation et la représentativité des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire. Cette étude, réalisée d'avril à septembre 2020, a consisté en une analyse qualitative et quantitative qui s'est appuyée sur une revue de documents existants, et sur une consultation auprès des parties prenantes clés sous forme d'entretiens individuelles et collectifs.

L'étude a permis de déceler le niveau de mise en relief du lien genre-ISS par les acteurs clés et propose des pistes pour réduire les inégalités.

QUE RETENIR DE L'ÉTUDE ?

EN BREF



Des missions diverses et variées mais principalement à des postes subalternes et sexospécifiques

Les postes occupés par les femmes, dans le secteur de la sécurité sont variés. On les retrouve désormais dans tous les corps des forces de défense et de sécurité en Côte d'Ivoire. Néanmoins, il convient de noter qu'elles occupent principalement des postes de subalternes sans véritable pouvoir d'influence ou de décision. Elles restent cantonnées à des positions sexospécifiques et occupent des fonctions dans le secteur médico-social, dans l'administration ou des positions loin du terrain ou des missions considérées comme « dangereuses ».

Une forte présence dans les fonctions administratives et médico-sociales

Si quantitativement elles sont peu présentes de manière générale dans le secteur de la sécurité, il convient de noter qu'elles sont surreprésentées dans les postes subalternes, administratives et médico-sociaux. Elles sont peu présentes au niveau opérationnel ou de gestion et de contrôle et plutôt présentes dans les tâches d'exécution et d'administration.

Le manque de formation explique les postes occupés et les missions allouées

Les jeunes filles souffrent d'un manque d'éducation qui crée des inégalités avec leurs camarades masculins. Cela a un impact sur leur participation dans le secteur de la sécurité dans la mesure où leur intégration est souvent conditionnée par la réussite à des concours qui nécessitent un minimum de connaissances et compétences. Ainsi, un employé du S-CNS nous explique que selon lui, le problème de la formation de base des jeunes filles où elles sont encore trop peu présentes entrave leur participation au sein du secteur de la sécurité. Elles manquent de formations et d'informations, qui se transmettent aussi à l'école et qui doivent leur permettre d'être formées et d'assumer des formations pas toujours évidentes dans les ISS.

Une volonté des femmes d'occuper certains postes et de faire certaines missions

Quand on interroge la hiérarchie sur les raisons expliquant les postes occupés par les femmes, d'aucuns relèvent le fait que certaines femmes se « complaisent » dans ces tâches. Dans la mesure où certains époux et familles ne cautionnent pas le fait qu'elles travaillent dans le secteur de la sécurité, qui demeure un milieu majoritairement masculin. Le fait qu'elles occupent des postes subalternes dans l'administration, la santé, la cuisine permet de les maintenir dans leur condition de femmes attribuée et cautionnée par la société. Les femmes elles-mêmes ne sont pas toujours motivées par le fait d'occuper d'autres fonctions. Un rapport spécifique aux FDS au sein de la population en Côte d'Ivoire, les populations ont un rapport particulier aux corps habillés. Elles se méfient d'eux, et pour cause, ils ont été politisés et instrumentalisés pendant la crise entre autre.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

1	Institutions du secteur de la sécurité	➤	▪ Renforcer les mécanismes et structures (internes et/ou externes) relatifs au genre : collecte, coordination et partage de données, points focaux, formation, suivi, contrôle et sanctions ▪ Instaurer des mesures de lutte contre le harcèlement : sanctions, point focal genre, infrastructures adaptées aux femmes, davantage de femmes instructrices...
2	Autorités nationales	➤	▪ Développer un budget sensible au genre ▪ Renforcer les structures de coordination, collecte des données ventilées par sexe et S&E ▪ Créer des Journées portes ouvertes pour sensibiliser les jeunes filles et les femmes aux métiers aux sein des ISS et une Journée Nationale de la Femme dans le secteur de la sécurité
3	Organisations de la société civile	➤	▪ Renforcer le leadership et les capacités des femmes présentes dans les ISS et mener des actions de plaidoyers en faveur d'une féminisation des ISS dans les postes de décisions ▪ Sensibiliser les populations et les autorités à l'importance de la participation des femmes dans le secteur de la sécurité à tous les niveaux
4	Partenaires de développement	➤	▪ Accorder plus de moyens favorisant l'accès des femmes dans les ISS : construction d'infrastructures adaptées, budget alloué... ▪ Accompagner les autorités nationales et les OSC pour renforcer le leadership et les capacités des femmes présentes dans les ISS
5	Friedrich-Ebert Stiftung Côte d'Ivoire	➤	▪ S&E des résultats de la présente étude ▪ Renforcer les activités de promotion du genre et de l'égalité femme- homme ▪ Renforcer les capacités des femmes présentes dans les ISS

TABLE DES MATIÈRES

RESUME EXECUTIF.....	5
QUE RETENIR DE L'ÉTUDE ?.....	5
SIGLES ET ACRONYMES.....	10
PREMIERE PARTIE : INTRODUCTION GENERALE.....	11
CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE.....	11
SECTEURS CIBLES DE L'ÉTUDE.....	14
<i>Définition des termes clés de l'étude.....</i>	14
<i>Le secteur de la sécurité ivoirien : organes de contrôle et de gouvernance de sécurité et de justice.....</i>	16
<i>Institutions de contrôle des iss.....</i>	20
OBJECTIFS DE L'ÉTUDE.....	22
METHODOLOGIE.....	24
ENTRETIENS.....	24
<i>Présentation des structures enquêtées.....</i>	24
COLLECTE ET ANALYSE DES DONNEES.....	25
DEUXIEME PARTIE : LA PLACE DES FEMMES IVOIRIENNES DANS LA SOCIETE ET DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE.....	26
LA PLACE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ IVOIRIENNE : DES DISPARITES FEMMES/HOMMES DANS TOUS LES SECTEURS..	
LA FEMME DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ EN COTE D'IVOIRE ET DANS LE MONDE.....	35
<i>Rappel des concepts clés.....</i>	35
<i>L'engagement des femmes dans le secteur de la sécurité.....</i>	39
TROISIEME PARTIE : RESULTATS DE L'ETUDE.....	42
AVANTAGES DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ISS.....	42
REPRÉSENTATIVITÉ.....	43
<i>Politiques institutionnelles et procédures.....</i>	45
<i>Infrastructures et équipements.....</i>	46
POINTS FORTS.....	47
1 / VOLONTÉ POLITIQUE AFFICHÉE POUR UNE MEILLEURE INCLUSION DES FEMMES DANS LES ISS.....	47
2 / OUVERTURE DE TOUS LES CORPS AUX FEMMES ET PRÉSENCE DE PIONNIÈRES.....	47
3 / TIMIDE CHANGEMENT DE MENTALITÉS EN COURS.....	48
4 / SOUTIEN DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ET DES PARTENAIRES DE DÉVELOPPEMENT DE LA CÔTE D'IVOIRE.....	48
POINTS FAIBLES.....	49
1 / VOLONTÉ POLITIQUE, MAIS MESURES ENCORE TROP SUPERFICIELLES.....	49
2 / PERSISTANCE DE FREINS SOCIOCULTURELS.....	50
3 / PRÉSENCE A DES POSTES SEXOSPECIFIQUES ET DE SUBALTERNES.....	52
4 / PROBLÉMATIQUE DU HARCÈLEMENT.....	52
POLICE.....	53
<i>Informations clés.....</i>	53
<i>Missions et postes occupés par les femmes.....</i>	53
<i>En chiffres.....</i>	54

<i>Relations avec la communauté</i>	54
ARMEE.....	55
<i>Informations clés</i>	55
<i>Missions et postes occupés par les femmes</i>	56
<i>En chiffres</i>	57
<i>Relations avec la communauté</i>	58
EAUX ET FORETS.....	67
<i>Informations clés</i>	67
<i>Missions et postes occupés par les femmes</i>	67
<i>En chiffres</i>	68
JUSTICE.....	69
<i>Informations clés</i>	69
<i>Missions et postes occupés par les femmes</i>	69
<i>En chiffres</i>	70
<i>Relations avec la communauté</i>	71
PENITENTIAIRE.....	72
<i>Informations clés</i>	72
<i>Missions et postes occupés par les femmes</i>	72
<i>En chiffres</i>	73
RECOMMANDATIONS	74
AU SEIN DES ISS.....	74
AUTORITES NATIONALES.....	76
PARTENAIRES DE DÉVELOPPEMENT.....	78
OSC / ORGANISATIONS DE FEMMES.....	78
FES.....	78
CONCLUSION	79
ANNEXES	80
ANNEXE 1 : PRINCIPAUX INSTRUMENTS RATIFIÉS EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE EN CÔTE D'IVOIRE.....	80
ANNEXE 2 : INSTITUTIONS VISANT A REDUIRE LES INEGALITES LIEES AU GENRE EN COTE D'IVOIRE (LISTE NON EXHAUSTIVE).....	81
ANNEXE 3 : GUIDES D'ENTRETIEN.....	82
ANNEXE 4 : LISTES DES PERSONNES INTERROGÉES.....	83

SIGLES ET ACRONYMES

ADDR	<i>Autorité pour le Désarmement, la Démobilisation et la Réintégration</i>
AFJCI	<i>Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire</i>
APO	<i>Accord politique de Ouagadougou</i>
CADHA	<i>Coordination Africaine des Droits de l'Homme pour les Armées</i>
CEDEF	<i>Convention pour l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des Femmes</i>
CNDH	<i>Conseil National des Droits de l'Homme</i>
CNS	<i>Conseil National de Sécurité</i>
CRD	<i>Conseil Restreint de Défense</i>
DDR	<i>Désarmement, Démobilisation et Réintégration</i>
DRH	<i>Direction des ressources humaines</i>
EMPT	<i>École Militaire Préparatoire Technique</i>
FACI	<i>Forces armées de Côte d'Ivoire</i>
FAFN	<i>Forces Armées des Forces Nouvelles</i>
FDS	<i>Forces de Défense et de Sécurité</i>
FES	<i>Friedrich-Ebert Stiftung</i>
FN	<i>Forces Nouvelles</i>
IDG	<i>Indice de développement de genre</i>
IDH	<i>Indice de développement humain</i>
IIG	<i>Indice des inégalités de genre</i>
INS	<i>Institut national de la statistique</i>
ISS	<i>Institutions du Secteur de la Sécurité</i>
MGF	<i>Mutilations génitales féminines</i>
ONU	<i>Organisation des Nations Unies</i>
ONUCI	<i>Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire</i>
OSC	<i>Organisations de la société civile</i>
PNUD	<i>Programme des Nations Unies pour le Développement</i>
PTF	<i>Partenaires Techniques et Financiers</i>
RSS	<i>Réforme du Secteur de la Sécurité</i>
S&E	<i>Suivi et Évaluation</i>
UE	<i>Union Européenne</i>
VBG	<i>Violences basées sur le genre</i>

PREMIÈRE PARTIE : INTRODUCTION GÉNÉRALE

En Bref				
	Chiffres-clés	Total	Femmes	Hommes
1	Population en 2019	25 716 544	49,5%	50,5%
2	Espérance de vie à la naissance en 2018	57,4 ans	58,7 ans	56,3 ans
3	Taux de fécondité en 2018	4,6 enfants		
4	Taux de fertilité des adolescentes : naissances pour 1 000 femmes de 15 à 19 ans en 2018	116/1000		
5	Taux d'alphabétisation, total des adultes en 2018 : % des personnes âgées de 15 ans et plus	47%	40%	53%
6	Durée moyenne de scolarisation en 2018	5,2	4,1	6,3
7	Revenu national brut en 2018 (dollars de 2011 en PPA)	3,589 \$	1790 \$	5355 \$
8	Classement selon l'Indice de développement humain en 2018	165 sur 189		
9	Classement selon le gender gap index en 2020	142 sur 153		

Sources : World Development Indicators (2019) "Côte d'Ivoire" / Human Development Report (2019) "Latest Human Development Index (HDI) ranking" / Global gender gap index 2020 Report

CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Depuis 2011, la Côte d'Ivoire est labélisée par les acteurs nationaux et internationaux comme un pays en phase de reconstruction post-conflit. Le pays est en proie depuis le début des années 1990 à des troubles sociopolitiques qui l'ont fait entrer progressivement dans l'engrenage de la violence, violence qui s'est installée au cœur des rapports sociaux et politiques. En 1999¹, le pays connaît son premier coup d'État, rompant ainsi avec sa « légendaire » stabilité politique et militaire. En septembre 2002, un mouvement insurrectionnel armé éclate contre le Président Laurent Gbagbo et son régime entraînant la division du pays en deux. Sa partie septentrionale, soit 60 % du territoire national a été occupée par les rebelles et le sud est resté sous le contrôle des forces loyales au régime de Laurent Gbagbo. En 2010, une crise post-électorale faisant plus de 3 000 morts replonge le pays dans une situation de fragilité extrême en particuliers les populations les plus vulnérables, les femmes et les enfants.² Ces crises qui ont secoué le pays pendant plus d'une décennie ont ébranlé sa stabilité dans tous les secteurs que ce soit au niveau politique, économique ou social. Le secteur de la sécurité n'a pas été épargné. Pis, il a même joué un rôle central pendant cette décennie de crise où les prestataires étatiques et non étatiques de sécurité, en particulier les corps habillés³, mais aussi des institutions de gouvernance, de contrôle et de gestion de la sécurité ont été impliqués et parfois même accusés d'avoir participé à des exactions à l'encontre des populations.

¹ LE PAPE Marc et VIDAL Claudine, « L'année terrible » in La Côte d'Ivoire, LE PAPE Marc et VIDAL Claudine (dir.), s.l., Editions Karthala, 2003, p. 7.

² Le nombre de victimes de VBG a augmenté pendant la crise de 2011 avec 12 493 cas contre 478 cas enregistrés entre 2007 et 2010, selon le profil genre pays de la Banque Africaine de développement : Banque Africaine de développement, Profil genre pays de la République de la Côte d'Ivoire, 2015

³ DEBOS Marielle et GLASMAN Joël, « Politique des corps habillés. État, pouvoir et métiers de l'ordre en Afrique », in Politique africaine, no 4, vol. 128, 2012, p. 5.

Dans ce cadre, femmes et hommes ont été affectés de différentes manières. Ainsi, tandis que certain.e.s étaient victimes des ravages causés par le conflit — les femmes (en particulier) ont constitué des cibles privilégiées⁴ et ont souvent été victimes de violences — d'autres s'y sont impliqué.e.s plus intensément.⁵ Cette crise a ainsi augmenté la fracture entre la population, les corps habillés et les acteurs politiques ivoiriens.

La réforme du secteur de la sécurité (RSS) dans le contexte ivoirien qualifié de « post-conflit »⁶ fut considérée comme une nécessité par les pouvoirs publics et ses partenaires techniques et financiers (PTF) pour garantir la stabilisation et la reconstruction du pays ainsi que la consolidation de la paix. La réconciliation nationale dépendant en grande partie de la reconstruction et de la restructuration en profondeur de ce secteur. Néanmoins, malgré son caractère central, le secteur de la sécurité demeure problématique dans le contexte ivoirien. En effet, des carences structurelles, financières, organisationnelles et techniques n'ont cessé de l'affaiblir. C'est pourquoi de nombreuses mesures phares ont été mises en place dans le cadre de ce processus de réforme, centré autour de six axes clés : la sécurité nationale, la reconstruction post-crise, l'État de droit et les relations internationales, le contrôle démocratique, la gouvernance économique et la dimension humaine et sociale. C'est dans ce cadre que la question du genre, notamment le « développement d'une politique énergique de promotion du genre basée sur la participation et la responsabilisation effectives du personnel féminin au sein des institutions chargées de la sécurité et de la défense »⁷ a été mis à l'ordre du jour dans la RSS. Plusieurs initiatives de féminisation des effectifs au sein des institutions du secteur de la sécurité (ISS) dans lesquels les femmes sont sous-représentées ont donc été prises depuis l'avènement du nouveau chef de l'État, Alassane Ouattara en 2011. La Côte d'Ivoire s'est ainsi lancée dans un processus de féminisation de ses forces de sécurité⁸ dans le but de promouvoir la participation des femmes dans les ISS comme en témoigne l'ouverture aux jeunes filles de l'Ecole Militaire Préparatoire Technique (EMPT) de Bingerville en 2013, jusqu'ici bastion masculin ainsi que l'ouverture de la Gendarmerie nationale aux femmes depuis 2014.

Malgré une faible participation des femmes ivoiriennes dans le secteur de la sécurité à l'instar de nombreux autres secteurs comme la politique, on note depuis plusieurs années quelques progrès. Dans la mesure où de nombreuses questions de sécurité touchent les femmes et qu'il est important d'inclure toutes les franges de la population dans la reconstruction du pays, une étude sur la participation des femmes et leur représentativité dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire permet de faire un état des lieux précis, orienter le débat et proposer des recommandations pour améliorer la situation des femmes dans le pays.

⁴ Voir notamment le rapport d'Amnesty International dans lequel ils expliquent notamment que « Les guerres modernes se caractérisent par le recours à des méthodes entraînant de très lourdes pertes dans la population civile. Souvent, de nombreux civils sont tués ou blessés parce qu'aucun effort n'est fait pour les distinguer des combattants, lorsqu'ils ne sont pas délibérément pris pour cible. Les femmes, les enfants et les personnes âgées constituent généralement la majorité de cette population civile et sont donc touchés de manière disproportionnée par les agressions qui sont perpétrées contre elle ». AMNESTY INTERNATIONAL (dir.). *Les crimes commis contre les femmes lors des conflits armés*. Paris: Bruxelles : Amnesty International, Éditions francophones, 2004. p.43

⁵ DIALLO Kamina, « QUAND LES FEMMES S'ENGAGENT DANS LA RÉBELLION : LE CAS DES EX-COMBATTANTES IVOIRIENNES », in NORIA, 2017 p. 6.

⁶ La notion de « post-conflit » a donné lieu à de nombreux débats que nous ne pouvons pas retracer ici. Dans le contexte ivoirien, l'après-guerre est difficile à délimiter notamment car la guerre en tant que telle a été très courte et d'intensité variable en fonction des régions. Nous utiliserons néanmoins le terme « post-conflit » par commodité pour désigner la période consécutive à la crise postélectorale de 2010-2011.

⁷ Point 20 de la Réforme du secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire, « Les 108 réformes du secteur de la sécurité ».

⁸ Armée américaine, syrienne, ivoirienne : les femmes montent au front,

<https://www.terrafemina.com/societe/international/articles/21894-armee-americaine-syrienne-ivoirienne-les-femmes-montent-au-front.html>, consulté le 16 avril 2020.

Si la participation active des hommes dans les conflits et dans le secteur de la sécurité est un phénomène abondamment étudié, celle des femmes demeure pratiquement méconnue et/ou volontairement ignorée, bien qu'elles soient des actrices importantes dans les conflits (notamment au sein des mouvements de libération et des groupes rebelles) et dans le secteur de la sécurité plus généralement.

La question de leur présence, de leur participation et de leur rôle dans le secteur de la sécurité n'a que trop peu été soulevée et étudiée dans le contexte ivoirien. C'est pourquoi cette étude se propose d'analyser la représentativité et la participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire.

L'étude vise donc à répondre aux interrogations suivantes : quelle est la place des femmes dans le secteur de la sécurité ivoirien ? Quelles sont les mesures incitatives mises en place pour augmenter en quantité et en qualité leur participation et représentativité ? Comment ces mesures sont-elles⁹ appliquées ? Quels sont les ressorts et stratégies politiques, économiques et sociales de leur intégration et présence dans le secteur de la sécurité ? Qu'en attend-on ? Est-ce juste du « tokenism » ? Parmi les acteurs étatiques et non étatiques les femmes sont-elles consultées et impliquées comme les hommes dans la prestation, la gestion, et le contrôle des services de sécurité ? Les différents besoins des femmes et des filles en matière de sécurité sont-ils pris en compte ? Sont-ils satisfaits ? Qu'est-ce que la présence des femmes implique sur la construction genrée des rôles dans le secteur de la sécurité ? Quels mécanismes mettre en place et quels outils utiliser pour améliorer la participation des femmes dans le secteur de la sécurité ?

⁹ Effort superficiel ou symbolique pour être inclusif auprès des membres des groupes minoritaires

DÉFINITION DES TERMES CLÉS DE L'ÉTUDE

GENRE

Le genre correspond à « tout ce qui construit socialement et culturellement la différence entre les sexes, c'est-à-dire tout ce qui contribue à définir ce qui est considéré comme féminin ou masculin dans une société, et par conséquent ce qui doit échoir aux groupes ou aux personnes selon leur rattachement au genre féminin ou masculin¹⁰ ». Il peut être considéré dans une double acception, à savoir d'une part, des « rapports sociaux de sexes qui impliquent un système d'assignation » et d'autre part, « un système de hiérarchisation entre les sexes au détriment des femmes et/ou du féminin¹¹ ». Ainsi, « les idées dominantes sur ce que doit être la place de l'homme ou de la femme dans la société produisent des effets puissants sur la propension des uns et des autres à s'engager ou non dans certains mouvements¹² ». Ces idées dominantes peuvent freiner la participation ou l'engagement des femmes dans certains secteurs et actions, en particulier dans les métiers et mouvements pour lesquels les hommes et la masculinité sont associés. Le genre apparaît alors comme une clé de lecture essentielle qui enrichit et affine les analyses¹³ sur les carrières féminines et l'engagement différencié des femmes dans différents secteurs (politique, économique et sociale).

Ainsi, des rôles ont été attribués aux hommes et aux femmes dans un processus de construction sociale¹⁴. Dans cette continuité, certains métiers ont été construits selon des perspectives sociales et historiques genrées. Les métiers de l'ordre par exemple, sont dans la plupart de sociétés construits comme masculins, c'est le cas des métiers de la police, de la gendarmerie et de l'armée (les corps habillés), ils sont marqués par une « sociabilité virile¹⁵ » historiquement et socialement rapportée aux hommes et à la masculinité. Dans ce cadre fortement marqué par la masculinité et la virilité on peut se demander quelle place est laissée aux femmes, dont les constructions sociales se rapportent à d'autres standards, en particulier dans la société ivoirienne ?

¹⁰ NAY Olivier et CARCASSONNE Guy, *Lexique de science politique*, Paris, Dalloz, 2017, p.237.

¹¹ BERENI Laure (éd.), *Introduction aux gender studies: manuel des études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck, « Ouvertures politiques », 2008, 247 p.

¹² O. Nay et G. Carcassonne, *Lexique de science politique*, op. cit., p. 237.

¹³ ACQUEMART Alban, « Engagement militant » in *Dictionnaire. Genre et science politique*, ACHIN Catherine et BERENI Laure (dir.), Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p. 712.

¹⁴ VALASEK Kristin, « Security Sector Reform and Gender » in *Gender & security sector reform toolkit*, Megan Bastick, Kristin Valasek et International Research and Training Institute for the Advancement of Women (éd.), Geneve, DCAF, 2008.

¹⁵ PRUVOST Geneviève, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2007, p. 286.

APPROCHE INTÉGRÉE DU GENRE OU PERSPECTIVE INTÉGRÉE D'ÉGALITÉ DES SEXES

L'« approche intégrée du genre » ou « perspective intégrée d'égalité des sexes » (gender mainstreaming, en anglais) a été adoptée au niveau international en tant que « stratégie visant à réaliser l'égalité des sexes. L'approche intégrée du genre est définie par le Conseil économique et social des Nations Unies comme telle : « Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes ».¹⁶

SÉCURITÉ

Dans la présente étude, nous mobilisons le «**nouveau concept de sécurité**» développé par Hänggi¹⁷ prônant une plus large conception de la sécurité qui prend en compte un éventail étendu d'acteurs étatiques ou non fournissant des prestations de sécurité. Dans ce cadre, la sécurité inclut les aspects militaires, mais aussi politiques, sociaux, économiques et environnementaux pour prendre en compte à la fois la protection de l'État et le bien-être de la population.

Le **secteur de la sécurité** est lui aussi appréhendé dans son acception large prenant en compte une grande diversité d'acteurs étatiques et non étatiques comprenant l'ensemble des agences chargées d'assurer la sécurité intérieure et extérieure d'un État (forces armées, la police et d'autres organes chargés de l'application de la loi, la gendarmerie et les forces paramilitaires, les services secrets et de renseignement, les gardes-frontières et les douaniers, etc.), les acteurs de la gestion et du contrôle de la sécurité (le Parlement, les Ministères du gouvernement, les autorités traditionnelles, les commissions des droits humains et la société civile), les acteurs de la justice et du droit (les tribunaux, les prisons et les autorités traditionnelles), les commissions des droits humains et la société civile), les acteurs de la justice et du droit (les tribunaux, les prisons et les autorités traditionnelles), les acteurs non étatiques de la sécurité (les armées de libération, les compagnies de sécurité privée et les milices) et les groupes non étatiques de la société civile (les organisations non-gouvernementales, les médias, les organisations de recherches, les organisations religieuses et les communautés locales). Cette large acception permet de prendre en compte la sécurité humaine garantissant la sécurité d'une population dans son ensemble. Ainsi 4 grandes catégories d'acteurs jouent un rôle dans le secteur de la sécurité et de la justice :

1. les prestataires des services de sécurité et de justice étatiques ;
2. les institutions de gouvernance et de contrôle étatiques ;
3. les prestataires des services de sécurité et de justice non étatiques ;
4. les institutions de gouvernance et de contrôle non étatiques.

¹⁶ ECOSOC (Conseil économique et social des Nations Unies). 1997. Rapport annuel 1997.

¹⁷ HÄNGGI Heiner, « Making Sense of Security Sector Governance » in *Challenges of Security Sector Governance*, HÄNGGI Heiner et WINKLER Theodor H. (dir.), Münster, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2003.

La **réforme du secteur de la sécurité** est un processus technique et politique dont l'objectif est, à travers la prestation, le contrôle et la gestion des services de sécurité, d'améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine en s'appuyant sur un contrôle civil et démocratique et dans le respect de l'État de droit et des droits humains. Son objectif est d'appliquer les principes de la bonne gouvernance au secteur de la sécurité en améliorant son efficacité et sa responsabilité¹⁸. Elle implique les quatre grandes catégories d'acteurs mentionnées plus haut.

En Côte d'Ivoire, la RSS est définie comme « *holistique, c'est-à-dire globale, traitant des aspects transversaux tels que la prolifération des armes légères et de petit calibre, la problématique des réfugiés au niveau régional ainsi que celle du genre, du terrorisme, de la cybercriminalité, de la corruption, de la gestion des ressources humaines dans les institutions de sécurité. La sécurité et le renforcement de l'État de droit doivent être la finalité de la RSS. Cette nouvelle approche implique la nécessité d'élargir la conception de la sécurité*¹⁹ ». La RSS en Côte d'Ivoire s'appuie sur 108 réformes de priorités différentes.

LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ IVOIRIEN : ORGANES DE CONTRÔLE ET DE GOUVERNANCE DE SÉCURITÉ ET DE JUSTICE

Le schéma ci-après illustre les différentes catégories d'acteurs du secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire :

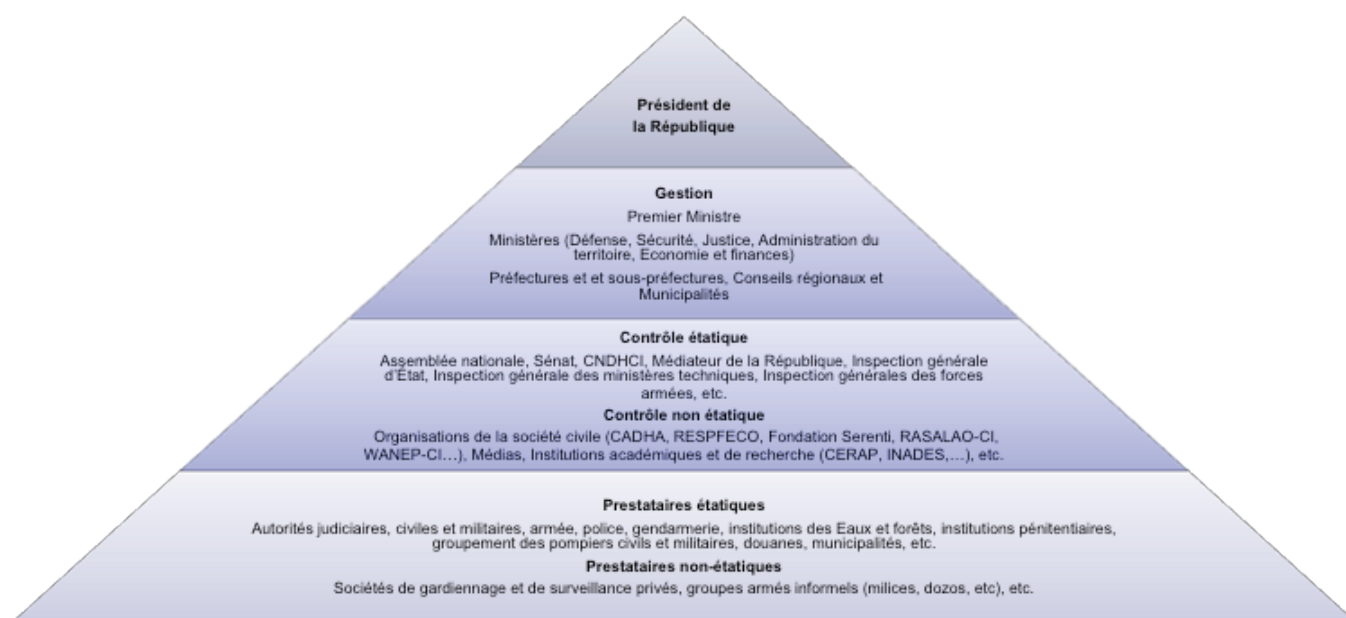


Figure 1 : Les acteurs du secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire (non exhaustif)

Sources : DCAF, ISSAT, « La RSS en bref », 2012, p. 4

Association ivoirienne pour le développement du droit (AIDD), « La gouvernance du secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire »

¹⁸ CENTRE POUR LE CONTRÔLE DEMOCRATIQUE DES FORCES ARMÉES – GENEVE, « Le secteur de la sécurité », Série de documents d'information sur la RSS, Genève, DCAF, 2015.

¹⁹ LEBOEUF Aline, La réforme du secteur de sécurité à l'ivoirienne, Paris, IFRI, « Les études IFRI », 2016, p.8.

LA SÉCURITÉ : UNE PRÉROGATIVE RÉGALIEUNE ET TRÈS POLITIQUE EN CÔTE D'IVOIRE

Selon la loi N° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, «**le Président de la République est le garant de l'indépendance nationale, de l'intégrité du territoire et du respect des traités et accords internationaux**²⁰ ». Il est le Chef suprême des Armées et à ce titre est en charge de déterminer et conduire la politique de la Nation, diriger et coordonner la politique de Défense et décider de la préparation et de la conduite supérieure des opérations.

Sur décision du Président de la République, un Conseil Restreint de Défense (CRD) dont la mission est « **d'examiner les situations de crise spécifiques qui devraient conduire à des décisions gouvernementales en matière de Défense**²¹ » peut être réuni en cas de crise majeure. Le CRD comprend, le Président de la République, le Premier ministre, le ministre de la Défense, le ministre de l'Intérieur et tous autres ministres convoqués pour les questions relevant de leur responsabilité. Le Chef d'État-Major Général des Armées, le Commandant Supérieur de la Gendarmerie nationale, le Chef d'État-Major particulier du Président de la République et le Directeur Général de la Police nationale peuvent participer aux travaux du CRD en cas de besoin.

LE CONSEIL NATIONAL DE SÉCURITÉ : ACTEUR CLÉ DE LA SÉCURITÉ EN CÔTE D'IVOIRE

Le décret n° 2012-786 du 8 août 2012 acte la naissance du nouveau Conseil National de Sécurité (CNS) en Côte d'Ivoire, le premier ayant été créé par le décret n° 96 PR du 25 juillet 1996 et ayant été modifié par décret à plusieurs reprises. Le CNS est dirigé par le Président de la République. Il s'agit d'un « **instrument de contrôle civil du secteur de sécurité, il mêle donc décideurs politiques et hauts responsables des administrations, civils et militaires. Il permet une meilleure coopération et coordination, et une meilleure mise en œuvre des décisions présidentielles. Le CNS est ainsi à la fois l'instrument et le garant d'un « engagement politique permanent » (au niveau présidentiel et ministériel) et d'une « appropriation nationale » de la RSS par les institutions du secteur de la sécurité et les autorités locales**²², de haut en bas, mais aussi de bas en haut²³ » comme l'explique Aline Leboeuf.

Le CNS est composé des instances suivantes²⁴ :

- des hommes politiques (ministres chargés des Affaires présidentielles, de la Justice, de la Défense, de l'Intérieur, des Affaires étrangères, de l'Économie et des Finances) ;
- des hauts fonctionnaires (secrétaire général de la présidence, directeur et chef de cabinet du président) notamment les principaux conseillers sécurité du président (coordinateur du renseignement, chef d'État-major particulier du président, conseiller défense et sécurité du président, secrétaire du CNS) ;
- les principaux responsables du secteur de sécurité (chef d'État-major général des forces armées, commandant supérieur de la gendarmerie nationale, directeur général de la police nationale, commandant du groupement de sécurité de la présidence) ;
- des civils et des militaires.

²⁰ Ministère de la défense | République de Côte d'Ivoire, http://www.defense.gouv.ci/ministere/role_mission, consulté le 11 septembre 2020.

²¹ Ibid.

²² PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE, CONSEIL NATIONAL DE SÉCURITÉ, Réforme du secteur de la sécurité, Stratégie nationale, s.l., s.n., p.8.

²³ A. Leboeuf, La réforme du secteur de sécurité à l'ivoirienne, op. cit., p. 8.

²⁴ Ibid., p. 9.

Sa mission est de « coordonner les questions de sécurité (y compris les actions des différents ministères impliqués), de définir les orientations stratégiques en matière de RSS et d'assurer la mise en œuvre des différentes stratégies gouvernementales dans ce domaine. Il doit également renseigner, informer et conseiller le Président et surtout prévenir et gérer les actions et les situations [portant] atteintes aux intérêts vitaux du pays. Le CNS adopte une conception large de la sécurité, la sécurité humaine et se voit donc chargé non seulement de questions de sécurité classiques, mais aussi des questions environnementales (pollution), des questions économiques ou de la santé (article 3 du décret)²⁵ ».

Le décret crée également le secrétariat du CNS (S-CNS) (article 7) qui est composé d'une douzaine de personnes, en charge de préparer et organiser les réunions du CNS et en rédiger les décisions. Le S-CNS « vérifie que la Stratégie nationale de RSS est bien appliquée, grâce notamment à une méthode de suivi-évaluation des 108 réformes. Ces 108 réformes et leur évaluation sont mises en œuvre par le S-CNS en s'appuyant sur des points focaux dans chaque institution impliquée, ce qui va permettre d'irriguer la RSS au sein de tout l'appareil d'État ivoirien²⁶ ».

AU NIVEAU DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Au niveau des collectivités territoriales, différentes institutions sont en charge de la sécurité.

Au niveau des Régions et des communes c'est au Préfet et au sous-préfet en tant que représentant de l'État (Art. 172 de la Constitution) qu'incombe de faire respecter les intérêts nationaux et les lois. La sécurité fait donc partie de leurs prérogatives.

Au niveau des communes, la police de proximité est placée sous l'autorité du Maire. Selon l'article 2 du Décret n°2015-101 du 18 février 2015 portant organisation de la Police municipale, « le Maire anime dans le cadre d'un conseil communal, en relation avec les acteurs concernés, la politique de prévention de la délinquance. Il en coordonne la mise en œuvre, en harmonie avec la politique nationale de sécurité ».

Au niveau communautaire, la chefferie traditionnelle représentée par la Chambre nationale des Rois et Chefs traditionnels regroupe tous les Rois et Chefs traditionnels de Côte d'Ivoire selon l'article 175 de la Constitution de 2016. Elle est chargée notamment :

- de la valorisation des us et coutumes ;
- de la promotion des idéaux de paix, de développement et de cohésion sociale ;
- du règlement non juridictionnel des conflits dans les villages et entre les communautés.

L'enquête d'Afrobaromètre de 2018 montre que les populations interrogées accordent une grande importance à la chefferie traditionnelle pour la résolution des conflits locaux où près de 52% des personnes interrogées affirment que les chefs traditionnels ont une grande influence sur la résolution des conflits locaux.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*, p. 10.

Question : À quel point les chefs traditionnels influencent-ils actuellement chacun des domaines suivants : la résolution des conflits locaux ?

	Urbain	Rural	Hommes	Femmes	Total
Pas du tout	11,1	9,1	11,4	9,0	10,2
Un peu	19,7	13,4	16,2	17,5	16,9
Assez	20,7	20,1	18,8	22,1	20,4
Beaucoup	47,8	57,4	53,3	51,0	52,2
Ne sait pas	0,7	-	0,3	0,5	0,4

Source : Enquête Afrobarometer Round 8 en Côte d'Ivoire, 2019 compilé par : CREFDI

Enfin, depuis 2016 le gouvernement ivoirien appuyé par les partenaires de développement a créé des cellules civilo-militaires (ex-comités civilo-militaires). Ces structures s'inscrivent dans le cadre de la réforme n° 13 de la RSS qui vise à « rétablir et consolider le lien armée-nation et rétablir la confiance entre les forces de sécurité et la population ». Elles ont été institutionnalisées par l'arrêté Ministériel N° 0001 MATED/CAB du 17 sep 2019 portant création, composition, attribution et fonctionnement des comités départementaux de sécurité (CDS) et des Cellules Civilo-Militaire (CCM). Les CCM sont les outils opérationnels des CDS. En tant qu'instruments préventifs et sécuritaires, elles visent à renforcer la cohésion sociale à la suite des graves crises traversées par la Côte d'Ivoire et de la rupture de confiance entre FDS et populations civiles. Elles doivent également permettre de prévenir les conflits, en fournissant des diagnostics sociosécuritaires sur toutes l'étendue du territoire ivoirien. Les objectifs sont donc de pacifier les relations au sein des forces de défense et de sécurité ainsi qu'avec la population civile dans les différentes localités du pays en favorisant le dialogue, le rapprochement et la collaboration. Ces cellules sont composées de leaders communautaires, de chefs traditionnels et religieux, de membres de la société civile, des associations de femmes et de jeunes et de militaires. Parmi la trentaine de cellules existantes, cinq sont dirigées par des femmes à savoir celle de Bouaké, Vavoua, Zouan-Hounien, d'Aboisso et Man.

INSTITUTIONS DE CONTROLE DES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

COMMISSIONS DE LA SECURITE ET DE LA DEFENSE ET COMMISSION DES AFFAIRES GÉNÉRALES ET INSTITUTIONNELLES

L'Assemblée nationale de Côte d'Ivoire est composée de commissions permanentes et peut, en cas de besoin, créer des commissions spéciales qui ont un caractère ad hoc.

Il existe six commissions permanentes dont deux travaillant sur les thématiques de la sécurité et de la justice :

- La Commission de la sécurité et de la défense qui est compétente en matière de défense nationale, police, immigration, protection civile, prévention des conflits internes. Elle est chargée des questions de sécurité, de même que du contrôle des ISS ;
- La Commission des affaires générales et institutionnelles qui est compétente en matière d'administration territoriale, décentralisation, organisation judiciaire, législation civile, administrative et pénale, lois constitutionnelles, organiques et électorales, identification, naturalisation, contrôle constitutionnel, règlement, immunités, promotion de la démocratie, droits de la personne humaine. Elle contrôle donc le secteur de la justice et les services pénitentiaires.

CONSEIL NATIONAL DES DROITS DE L'HOMME DE CÔTE D'IVOIRE

Le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) a « été institué par la loi n°2018-900 du 30 novembre 2018. C'est une autorité administrative indépendante, qui exerce les fonctions de conseil, mène des consultations, conduit des missions d'évaluation et fait des propositions au Gouvernement et à toutes autres autorités compétentes, et ce, dans le cadre de la promotion, la protection et la défense des Droits de l'Homme sur le territoire national. Il fait office de mécanisme de contrôle externe sur les questions relatives à son mandat de promotion, protection et défense des droits humains . Le CNDH développe des études et mène des enquêtes thématiques en lien avec l'actualité. Des campagnes d'éducation ainsi que la commémoration des journées relatives aux droits de l'Homme sont organisées sur toute l'étendue du territoire national, et ce, en liaison avec leurs Commissions régionales et des ONG œuvrant dans le domaine des Droits de l'Homme »³⁰.

LE MEDiateur DE LA REPUBLIQUE

Le Médiateur de la République est nommé par le Président de la République³¹. C'est une autorité administrative indépendante chargée d'enquêter sur le travail des services publics (non seulement

²⁷GBADI K. Brighth, « Genre et influence dans l'espace public : cas des syndicats et du parlement en Côte d'Ivoire », FES et Leadafricaines, Abidjan, p.13.

²⁸Auparavant : Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) : Décision n° 2005-08/pr du 15 juillet 2005 portant création de la Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI), article 3.

²⁹Mot de la présidente, <https://cndh.ci/commission-centrale/mot-de-la-presidente/>, consulté le 28 juillet 2020.

³⁰Ibid.

³¹Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire, article 115

les services de police, mais aussi les forces armées, le secteur de la justice et les services pénitentiaires), généralement sur la base de plaintes formulées par les citoyens. Ces plaintes peuvent concerner des incidents de violence sexiste commis par des membres du personnel du secteur de la sécurité. Notons que cet organe a un mandat de médiation – non pas un mandat judiciaire ni pénal – visant à trouver des accords.

LES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Certaines organisations de la société civile et les médias se sont assignés pour mission le contrôle démocratique du secteur de la sécurité notamment pour dénoncer les abus commis par le personnel des FDS. D'autres, se concentrent sur les femmes, leur autonomisation et la lutte contre les VBG notamment. Elles œuvrent ainsi à la promotion de la paix, la lutte contre la circulation illicite des armes, la prévention des conflits, la promotion du respect des droits de l'homme et l'égalité des sexes, etc.

Sans être exhaustif, on peut notamment citer :

- **La CADHA (Coordination Africaine des Droits de l'Homme pour les Armées)** : ONG qui promeut le Droit International Humanitaire et les Droits de l'Homme au sein des Forces Armées et Forces de Sécurité en Afrique. Elle contribue à la lutte contre l'impunité des cas de violation des droits de l'Homme au sein des Forces Armées et Forces de Sécurité en Afrique³².
- **La Fondation Serenti** : organisation non gouvernementale à vocation caritative et socioculturelle, qui a pour but « d'œuvrer à la réalisation du développement durable et de la sécurité humaine, par la promotion de la paix, la sécurité, les droits humains, la solidarité, la cohésion sociale, la réconciliation et le dialogue interconfessionnel »³³.
- **Le RASALAO-CI (Réseau d'action sur les armes légères en Afrique de l'Ouest)** : « mène un combat contre la circulation des armes légères et de petit calibre, sources de nombreux conflits dans l'espace CEDEAO »³⁴.
- **Le REPSFECO (Réseau paix et sécurité pour les femmes de l'espace Cedeao)** : « a pour objet de coordonner et optimiser le rôle et les initiatives des femmes dans la prévention des conflits, le maintien de la paix, de la sécurité et la promotion des droits humains, particulièrement ceux des femmes et autres groupes vulnérables, pour assurer une paix durable dans l'espace CEDEAO »³⁵.
- **Le WANEP-CI (West African network for peacebuilding)** : « créé le 23 mars 2003 par cinq organisations : CLUB Union Africaine (CLUB UA), Association pour la Sauvegarde et le Maintien de la Paix (ASMP), Vision des Femmes Africaines contre les Guerres (VAFAG), Femmes Côte d'Ivoire Expérience (FCIEX), Positive Africa et des personnes-ressources »³⁶. Sa mission est de « faciliter la coopération parmi les organisations et institutions de la société civile en Côte d'Ivoire et en Afrique de l'Ouest, en vue de consolider les divers efforts et promouvoir le partage régulier des informations, des expériences et des ressources sur les problèmes de la démocratie

³² CADHA-AFRIQUE, <http://www.cadha-afrique.com/presentation.html>, consulté le 11 septembre 2020.

³³ Fondation Serenti, <http://fondationserenti.canalblog.com/pages/presentation/26212995.html>, consulté le 11 septembre 2020.

³⁴ Réseau d'Action ouest-africain sur les armes légères et d'armes légères en Afrique (WAANSA-CI),

<http://www.insightsonconflict.org/conflicts/ivory-coast/peacebuilding-organisations/waansa-ci/>, consulté le 11 septembre 2020.

³⁵ REPSFECO.OVER-BLOG.COM, REPSFECO, <http://repsfeco.over-blog.com/>, consulté le 14 août 2020.

³⁶ Wanep-CI, https://www.wanep.org/wanep/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=39&Itemid=56, consulté le 14 août 2020.

- la bonne gouvernance, les droits de l'Homme, la justice sociale, l'action humanitaire, de même que la prévention et la transformation des conflits³⁷»

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

La féminisation des forces armées et de sécurité a bénéficié de peu de réflexion en Côte d'Ivoire. À travers cette étude, nous souhaitons tout d'abord combler un vide documentaire, car il s'agit d'une des premières réflexions exhaustives sur la place des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire³⁸. L'étude doit permettre de faire le bilan, d'évaluer l'impact de toutes les initiatives prises par le passé et de tous les textes juridiques rédigés, signés et ratifiés. En effet, face au constat d'une sous-représentativité des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire, particulièrement dans les postes de prise de décisions, il apparaît comme primordial de faire un état des lieux exhaustif de la représentativité et la participation des femmes dans le secteur de la sécurité.

Cette étude permet donc de mettre à disposition des données compilées à jour et d'évaluer l'évolution de la présence des femmes dans le secteur de la sécurité ivoirien. Elle doit aussi permettre de montrer les progrès et les défis en matière de participation et de représentation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire. Enfin, elle servira de support de débat indépendant et de plaidoyer pour une amélioration de la participation significative des femmes dans le secteur de la sécurité ivoirien.

Cette étude doit contribuer à corriger une injustice sociale faite aux femmes, qui représente 10.963.087 sur une population de 22.671.331 habitants, soit 48,4% selon les résultats définitifs du 4e Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) 2014 de Côte d'Ivoire. C'est une étude globale qui fournit une analyse objective sur la situation économique, sociale, politique de la femme ivoirienne dans le secteur de la sécurité. L'étude met la femme au cœur du sujet sécuritaire en Côte d'Ivoire sans répéter les stéréotypes non vérifiables.

C'est une étude importante sur la place des femmes ivoiriennes dans le secteur de la sécurité. En effet, certaines autres études se sont principalement concentrées sur le volet politique ou social, en délaissant le secteur de la sécurité, encore considéré comme un domaine réservé aux hommes. L'étude permet de lever le voile sur les inégalités et les opportunités du secteur afin de mieux orienter les politiques pour ouvrir le chemin à celles et ceux qui veulent s'y investir.

³⁷ Ibid.

³⁸ Exception faite de l'étude réalisée par Michèle Pépé pour le compte du DCAF en 2009-2010. La plupart des données de 2010 utilisées dans la présente étude en sont issues. Voir : PEPE Michèle Olga et SJÖBERG Anki, « Côte d'Ivoire » in *Le Secteur de la Sécurité et le Genre en Afrique de l'Ouest: une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, Centre de Genève pour le Contrôle des Forces Armées (DCAF), 2011. Par ailleurs, comme le rappelle Dr. Arthur Banga, des réflexions au sein des différentes institutions du secteur de la sécurité sont menées et la question est souvent soulevée dans les réunions des différents corps des forces de sécurité. Des recherches universitaires sont également en cours de rédaction.

Objectif général

Analyser la représentativité et le niveau de participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire en vue de dégager des axes stratégiques pour améliorer leur représentativité, la qualité et l'efficacité de leur participation.

Objectifs spécifiques

Déterminer les niveaux de représentation, de positionnement et de participation des femmes dans le secteur de la sécurité : nombre, secteurs dominants, activités de prédilection, opportunités, place et poids des femmes, postes occupés, missions confiées et réalisées, participation à la prise de décisions, etc.

1

Connaitre le niveau de participation des femmes dans les processus décisionnels dans le secteur de la sécurité et sur l'évolution de l'égalité de genre : modes d'action, qualité de la communication et du plaidoyer, résultats obtenus, perceptions, réputations, atouts, handicaps et contraintes, ambitions, compréhension des missions personnelles, rapports à l'approche genre, initiatives prises, etc.

2

Proposer des axes stratégiques pour renforcer le niveau de représentativité et de participation des femmes présentes dans le secteur de la sécurité, etc.

3

Résultats attendus

Les niveaux de représentation et de participation des femmes dans le secteur de la sécurité sont connus et définis (par sous-secteur) : en termes quantitatif on connaît le pourcentage de femmes par secteur (clé) ainsi que leur fonction/poste (exécution ou direction).

1

La participation des femmes aux prises de décisions et aux missions de sécurité est connue.

2

Les obstacles à la participation des femmes présentes dans le secteur de la sécurité sont identifiés.

3

Des axes stratégiques pour renforcer le niveau de représentativité et de participation des femmes et des recommandations sont proposés.

4

Cette étude est le résultat d'un travail de recherche de cinq mois pour la FES. Les données mentionnées dans l'étude sont tirées d'entretiens et d'analyses de documents que la consultante a rassemblé. Les données ont été collectées principalement à travers des entretiens avec des informateurs clés (personnes-ressources) du secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire, mais aussi d'organisations de la société civile (OSC), de leaders féministes, de personnel de partenaires de développement présents en Côte d'Ivoire.

ENTRETIENS

La consultante a conduit des entretiens avec des membres du personnel des institutions du secteur de la sécurité, des ministères, du gouvernement et des organisations de la société civile pour réunir les informations présentées dans cette étude. Suite à la pandémie de COVID-19 et aux mesures sanitaires mises en place dans le cadre de la lutte contre son expansion (distanciation sociale, fermeture des frontières...), la recherche de terrain qui devait être menée entre mars et juillet 2020 en Côte d'Ivoire a été conduite à travers des entretiens en visioconférence en utilisant les outils ZOOM, Skype et WhatsApp.

La consultante a mobilisé ses propres contacts dans un premier temps en raison de la difficulté à obtenir des entretiens avec le personnel des ISS (nécessité d'obtenir une autorisation des plus hautes instances de la hiérarchie qui nécessite du temps) et de la contrainte de la distance. C'est selon la logique du « snowball sampling » que son échantillon s'est constitué. Elle s'est ainsi inspirée de la méthodologie utilisée par Laurent Gayer dans son enquête sur *Le parcours du combattant : une approche biographique des militant(e)s sikh(e)s du Khalistan* dans laquelle il utilisait « des informateurs privilégiés, qui ont joué un rôle de "portiers" (gatekeepers) en l'introduisant auprès de leurs anciens compagnons d'armes, qui l'ont à leur tour mis en contact avec d'autres anciens combattants³⁹ ».

Des entretiens semi-directifs ont été menés dans le cadre de cette étude (voir guide d'entretien en annexe). La consultante a identifié et sélectionné des interlocutrices et interlocuteurs clés avec la FES.

PRESENTATION DES STRUCTURES ENQUETEES

- Assemblée nationale : Commission nationale de la défense et de la sécurité
- Chercheur.e.s ivoirienn.e.s
- Conseil national de sécurité
- CNDH
- ONEG
- ONU Femmes
- Organisations de la société civile et leaders féministes

³⁹ GAYER Laurent, « *Le parcours du combattant : une approche biographique des militant(e)s sikh(e)s du Khalistan* », in , 2009, p. 6.

- PNUD
- Union Européenne

COLLECTE ET ANALYSE DES DONNEES

En plus de mener des entretiens pour rassembler les informations, la consultante a également collecté des copies des politiques et procédures nationales et institutionnelles pertinentes auprès des personnes-ressources interrogées. Puisque la plupart de ces documents ne sont pas disponibles en ligne, pouvoir y accéder de cette manière a apporté des informations supplémentaires. L'auteure a ensuite pu analyser ces documents pour inclure les informations pertinentes dans l'étude. Elle a également procédé à une revue de littérature de textes académiques et scientifiques sur le sujet ainsi qu'à une revue de presse.

Dans le but de compléter et vérifier les données collectées, la consultante a mené des recherches documentaires à travers un examen ciblé des documents et des sites internet pertinents accessibles en ligne. Les sites internet des ISS, les rapports publiés par les ONG se sont révélés être des sources d'informations utiles. Toutefois, la recherche documentaire a aussi démontré que la documentation existante sur la place des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire est limitée et éparse, les données sont rarement accessibles en ligne ou à jour.

Il convient ainsi de souligner que la collecte des données quantitatives relatives à l'effectif de femmes présentes dans les différentes institutions des ISS a été particulièrement difficile pour plusieurs raisons. D'une part, à cause de la nécessité d'obtenir des autorisations des plus hautes autorités pour s'entretenir avec le personnel de certaines institutions (armée, police et gendarmerie) afin qu'ils puissent nous communiquer des données a été particulièrement long. D'autre part, à cause de l'absence de données ventilées par sexe à jour dans certaines institutions rencontrées y compris celles en charge du respect de l'égalité des sexes qui déplorent également la difficulté d'accès aux données quantitatives et le manque de centralisation et d'actualisation de celles-ci.

DEUXIEME PARTIE : LA PLACE DES FEMMES IVOIRIENNES DANS LA SOCIETE ET DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE

LA PLACE DES FEMMES DANS LA SOCIETE IVOIRIENNE : DES DISPARITES FEMMES/HOMMES DANS TOUS LES SECTEURS

La Côte d'Ivoire a ratifié et adhéré à plusieurs conventions internationales et (sous)régionales pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la protection des droits des femmes (*voir tableau annexe 1*). Le pays a entrepris de nombreuses réformes depuis plusieurs décennies afin d'assurer la réalisation de ces objectifs, en renforçant son arsenal constitutionnel, juridique et politique afin de protéger les femmes et de garantir l'égalité entre les sexes, traduisant ainsi sa volonté d'amélioration du statut de la femme en Côte d'Ivoire. Cela a permis la réalisation de progrès⁴⁰ significatifs pour l'amélioration des conditions de vie des femmes ivoiriennes dans plusieurs domaines tels que la santé, l'éducation, la participation politique, les VBG, l'accès à la justice et l'accès aux ressources même si de nombreux obstacles freinent encore ces progrès. On peut aussi souligner la loi sur le mariage révisée en 2012 pour instituer l'égalité entre les époux dans le mariage ou la création de différentes structures (*voir annexe 2*) notamment :

- Le Caucus des Femmes Parlementaires⁴¹
- L'Observatoire National de l'Equité et du Genre (ONEG)⁴²
- Le Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI)⁴³
- Le Compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI)⁴⁴

Enfin, la nouvelle Constitution du 8 novembre 2016 accorde une place importante à la promotion du genre et des droits de la femme et au principe d'égalité femmes-hommes en ses articles 35, 36 et 37. Cette nouvelle Constitution institue la promotion de la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. Elle encourage la pleine participation des femmes aux fonctions nominatives tant dans les institutions que dans les administrations publiques. Le terme de « parité entre Hommes et Femmes » est clairement mentionné dans la Constitution. Elle prend également en compte l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre de la femme. Ces résultats positifs sont l'aboutissement de la collaboration et de l'implication de différents groupes d'acteurs institutionnels, les partenaires de développement, les ONGs nationales et internationales, en particulier les organisations de femmes.

Malgré tous les efforts et engagements des différents Gouvernements et de leurs partenaires de développement, « les questions liées à l'égalité des sexes nécessitent encore un investissement en

⁴⁰ Le quatrième rapport de la Côte d'Ivoire au CEDEF souligne les progrès importants accomplis par le pays, les actions concrètes et urgentes réalisées en vue de réduire les situations discriminatoires et de violences à l'égard des femmes ivoiriennes.

⁴¹ Depuis 2014 avec l'appui du MSFFPE qui vise à impulser la prise en compte du genre dans les 3 fonctions Parlementaires (représentation, contrôle et vote des lois).

⁴² Par le décret n° 842 du 17 décembre 2014 va permettre de suivre, évaluer et formuler les propositions tendant à promouvoir l'égalité de genre entre l'homme et la femme dans les politiques publiques.

⁴³ Mis en place en 2012 par la Première Dame de Côte d'Ivoire, Mme Dominique OUATTARA.

⁴⁴ COCOFCI a été mis en place le 4 octobre 2011 par la Conseillère chargée du genre du Président de la République de Côte d'Ivoire pour renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées

⁴⁵ Ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales de Côte d'Ivoire, « Résumé du document de politique nationale sur l'Egalité des chances, l'équité et le genre », p.4 .

capital humain, matériel et financier pour une propension plus adaptée au contexte du pays⁴⁵.

Des écarts subsistent entre les lois et la situation réelle des femmes. Des inégalités économiques et sociales persistent encore entre les hommes et les femmes. Dans les administrations et dans les espaces de prise de décisions (Gouvernement, Assemblée nationale), les femmes sont largement sous représentées. Beaucoup reste à faire pour que l'égalité entre hommes et femmes devienne une réalité, constate par exemple l'Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire.

Ainsi, la Côte d'Ivoire est classée 165e sur 189 au niveau de l'Indice de Développement Humain (IDH) en 2018. L'indice mondial des disparités entre les sexes (gender gap index) du Forum économique mondial mesure l'ampleur des écarts entre les sexes dans quatre dimensions clés (participation et opportunités économiques, niveau d'éducation, santé et survie, et autonomisation politiques) et suit les progrès réalisés pour combler ces écarts dans le temps. Il fournit un classement des pays qui permet des comparaisons efficaces entre les régions et les groupes de revenus. Selon l'indice, le score le plus élevé possible est l'égalité ou mieux pour les femmes et le score le plus bas possible est 0. Le score de la Côte d'Ivoire en 2020 est de 0.606 plaçant le pays 142e sur 153 pays. À titre de comparaison, l'Islande est le premier pays du classement avec un score de 0.877 et le Rwanda est le premier pays africain, classé 9e sur 153 avec un score de 0.791. Le tableau ci-après fournit le détail dans chaque dimension pour la Côte d'Ivoire.

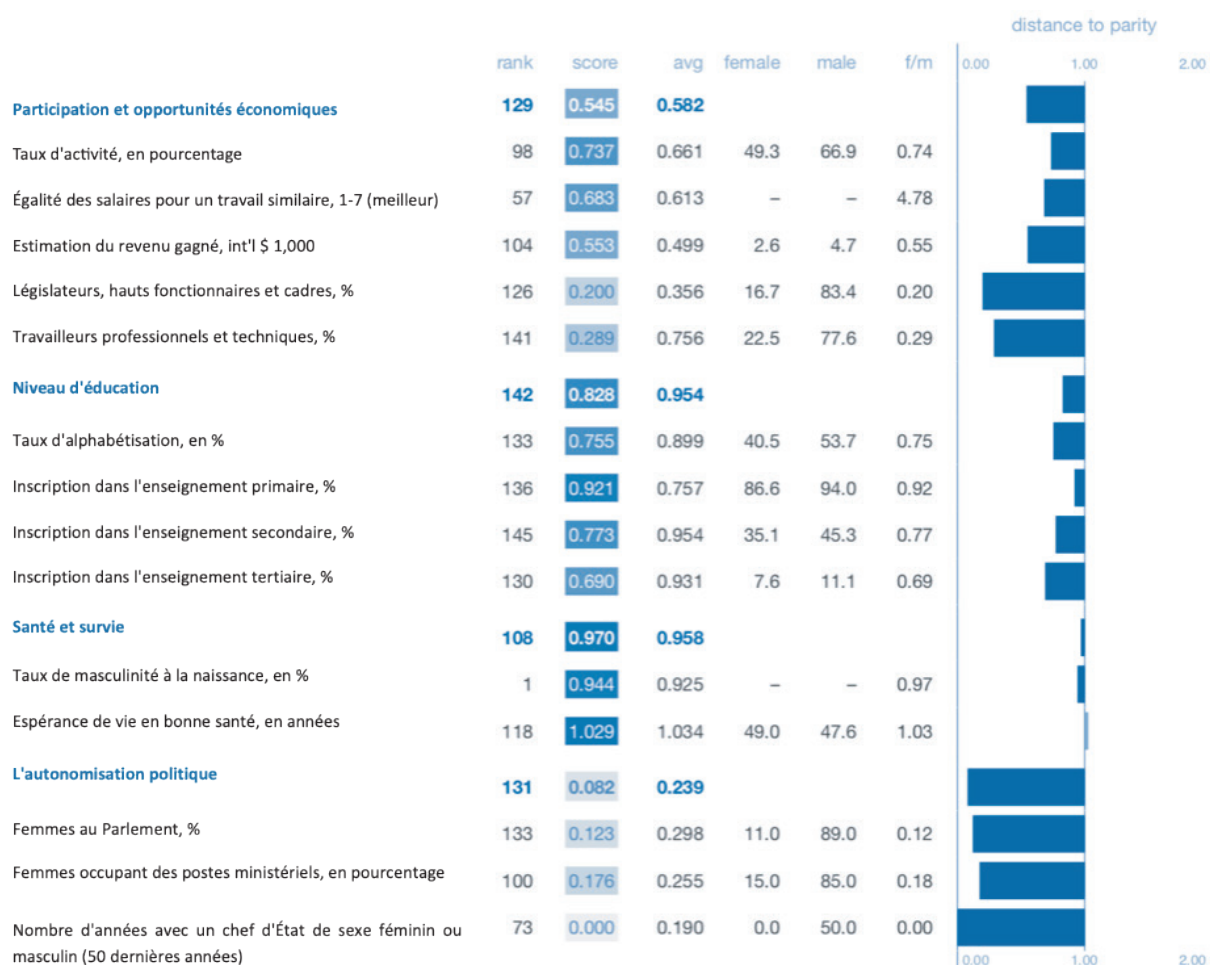


Tableau 1 : Carte de score de la Côte d'Ivoire – Gender gap, 2020

Source : World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, 2020

⁴⁵ Ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales de Côte d'Ivoire, « Résumé du document de politique nationale sur l'Egalité des chances, l'équité et le genre », p.4.

Ces résultats soulignent d'importantes disparités dans tous les domaines. Ainsi, le taux d'activité des femmes est inférieur de 16% à celui des hommes ; leur niveau d'éducation est lui aussi bien inférieur à celui des hommes, elles ont cependant une espérance de vie supérieure à celle des hommes. Elles sont cinq fois moins représentées dans les postes de décisions (législateurs, hauts fonctionnaires, cadres) que les hommes (16,7% contre 83,4% pour les hommes) tout comme dans les fonctions de travailleurs professionnels et techniques où elles sont 3 fois moins nombreuses (22,5% contre 77,6% pour les hommes). Elles sont également sous représentées dans le secteur politique comme au Parlement et dans le gouvernement.

De manière générale, les femmes ivoiriennes souffrent de pratiques discriminatoires qui les placent dans des situations de grande vulnérabilité. En effet, les femmes constituent près de 50 % de la population totale du pays, mais ne bénéficient pas pour autant des mêmes opportunités que les hommes. Elles sont marginalisées et souffrent d'extrême pauvreté. En effet, «les ressources et facteurs de production sont inégalement répartis⁴⁶», ce qui entrave le développement et l'épanouissement économique des femmes. Par ailleurs, la crise sociopolitique les a placées dans des situations de vulnérabilité. Ainsi, le partage équitable des fruits de la croissance (8% par an environ depuis 2012 selon la Banque Mondiale) demeure un défi, notamment dans les zones rurales et périurbaines où les attentes des populations sont importantes.

Quatre domaines illustrent assez bien les défis rencontrés par les femmes dans la société ivoirienne : la santé, l'éducation, le travail et la participation à la prise de décision politique⁴⁷.

Dans le domaine de la **santé**, la femme ivoirienne est confrontée à trois grandes difficultés du fait de sa condition de femme : les mutilations génitales féminines (MGF), les risques liés à la maternité (précarité, déficit de planning familial, mort en couche, grossesses précoces) et les risques liés au VIH/sida. Au niveau des MGF, la Côte d'Ivoire a pris de nombreuses mesures visant à éliminer les MGF. En 2013, une campagne « Tolérance zéro aux MGF » a été lancée accompagnée d'actions pour renforcer l'application de la loi N° 98- 757 du 23 décembre 1998 sur les MGF. Malgré ces efforts des progrès restent à faire. Les MGF entraînent des douleurs et inconforts au niveau de l'entre-jambes qui peuvent entraver l'accès des jeunes filles à l'éducation de manière générale et les empêcher de pratiquer certaines activités sportives⁴⁸.

Ceci a un impact sur leurs opportunités d'accès aux métiers de la sécurité où une bonne condition physique est primordiale pour réussir les concours. Les grossesses précoces participent également à éloigner les jeunes filles des bancs de l'école et alourdissent leur charge familiale, les empêchant de fait de poursuivre leurs études, mais aussi d'intégrer certains métiers, dont ceux des ISS.⁴⁹

BANQUE MONDIALE, *Etre femme en Côte d'Ivoire : quelles stratégies d'autonomisation? - rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre*, 2013, p.6.

⁴⁷ Ces quatre thèmes sont ceux sélectionnés et développés par Arianne Tapinos dans un chapitre portant sur les femmes : Ariane TAPINOS, « Les femmes », in G.P TAPINOS (dir.) *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle. Défis démographiques et développement durable*, Paris, Karthala, 2002, p.422.

⁴⁸ Mutilations sexuelles féminines : une menace toujours présente, une mobilisation à renforcer, https://www.senat.fr/rap/r17-479/r17-479_mono.html, consulté le 19 février 2021.

⁴⁹ Notons que Le gouvernement ivoirien a inscrit dans la déontologie du métier de l'enseignant ces termes « Car la déontologie interdit formellement tout rapport sexuel entre l'enseignant et l'élève ». p.193. De nombreux enseignants ont été sanctionnés pour avoir commis des actes de viol, attentat à la pudeur sur des élèves mineurs du primaire et du secondaire dans diverses localités.

Les crises sociopolitiques de 1999 et 2002 et la crise postélectorale de 2010-2011 ont entraîné une augmentation des violences sexuelles et physiques commises à l'encontre des femmes en Côte d'Ivoire. Ainsi, dès 2007, Estelle Higonnet dénonçait ces violences dans un rapport publié par Human Rights Watch dans lequel elle répertoriait les cas de violences sexuelles dont étaient victimes les Ivoiriennes, tels que « les viols individuels et collectifs, l'esclavage sexuel, les fausses couches forcées et l'inceste forcé⁵⁰ ». Gaëtan Mootoo, auteur quant à lui d'un rapport sur la Côte d'Ivoire portant sur les violences faites aux femmes pendant la crise postélectorale déclarait que « les femmes sont les victimes oubliées de ce conflit⁵¹ ».

COCOFI a été mis en place le 4 octobre 2011 par la Conseillère chargée du genre du Président de la République de Côte d'Ivoire pour renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées. Dans ce rapport, il dénonce l'utilisation du viol comme arme de guerre et l'inaction des autorités face aux exactions commises par les deux camps à l'encontre des femmes que ce soit les forces rebelles, les membres de milices, mais aussi des agents de l'État tels que les FDS restés fidèles au pouvoir de l'époque. Ces violences commises à l'encontre des femmes illustrent bien non seulement le rôle central joué par celles-ci dans leur famille, mais aussi dans leur communauté. S'attaquer à la femme, c'est s'attaquer aussi à la communauté toute entière, ce qui est un moyen de l'affaiblir, de l'avilir voire de la détruire. Les survivantes de VBG doivent en plus des traumatismes physiques et psychologiques faire face à la stigmatisation de leurs familles et de leurs communautés. La crise a également mis en exergue les défaillances du système sanitaire et de la protection juridique et sociale. Dans un domaine comme celui de la santé, on a pu constater une dégradation des indicateurs de santé, laquelle est accentuée par la paupérisation de la population en général et des femmes en particulier. En effet, « certaines d'entre elles ne pouvaient plus exercer ce qui les lie à la société : leur travail⁵² ». Tous ces éléments soulignent l'importance des femmes dans les ISS qui doit permettre de réduire ce type d'exactions d'une part, d'autre part du fait de leur rôle important dans leurs communautés, leur présence dans les ISS peut permettre de rassurer les populations.

En 2012, une Stratégie nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre a été élaborée afin d'assurer une protection efficace des femmes et des enfants. Par ailleurs, dans un rapport du Secrétaire Général de l'ONU sur les VBG liées au conflit (S/2015/203), la Côte d'Ivoire est mentionnée comme l'un des pays prioritaires en matière de lutte contre les VBG. Il explique ainsi que « la position inégale des femmes et des filles dans la société, leur rôle secondaire lié aux pratiques traditionnelles, ainsi que la marginalisation de leur participation à la prise de décision, explique en partie qu'elles soient les premières touchées par les VBG ». Perpétrées sur la base de stéréotypes en vigueur dans la société, 2744⁵³ cas de VBG ont été recensés en 2018 par les structures de prise en charge psychosociale.

⁵⁰ HIGONNET Estelle, *Mon cœur est coupé, Violences sexuelles commises par les forces rebelles et progouvernementales en Côte d'Ivoire*, Human Right Watch, 2007, p.5.

⁵¹ Interview de Gaëtan Mootoo, <http://www.terrafemina.com/societe/international/articles/2784-cote-divoire-l-les-femmes-sont-les-victimes-oublies-du-conflit-r.html> Gaëtan Mootoo est l'auteur du rapport sur la Côte d'Ivoire et chercheur sur l'Afrique de l'Ouest pour Amnesty International. « Côte d'Ivoire : les violences sexuelles et les autres atteintes aux droits humains doivent cesser ».

⁵² Ibid.

⁵³ MINISTRE DE LA FEMME, DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANT, *Rapport d'analyse statistique 2018 sur les violences basées sur le genre (VBG)*.

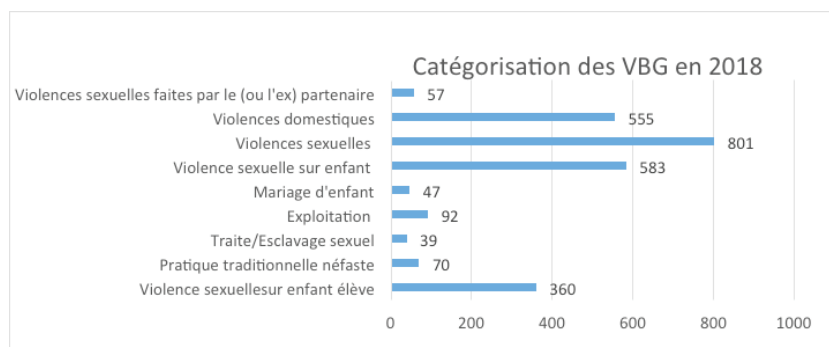


Figure 2 : Catégorisation des VBG en 2018 en Côte d'Ivoire

Source : Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, Rapport d'analyse statistique 2018 sur les violences basées sur le genre (VBG), p.22

Notons ainsi cependant « qu'environ 7% de l'ensemble des auteurs présumés des cas documentés par la Division des Droits de l'Homme étaient des agents de l'État, principalement des éléments des Forces républicaines de Côte d'Ivoire (FRCI) et des enseignants. 60% des agents de l'État auteur de viols font partie des forces de défense et de sécurité, principalement des FRCI (51 éléments), soit 31 % et, dans une moindre mesure, des gendarmes et des policiers. Des informations tirées de l'action conjointe du tribunal Militaire d'Abidjan et de la Composante Police de l'ONUCI, il ressort qu'entre 2013 et 2015, 1108 cas de VBG ont été répertoriés. Au niveau du tribunal Militaire d'Abidjan, ce sont 548 incidents de VBG qui ont été répertoriés quand 325 cas de viols ont été recensés en 2014. De ces incidents, 30 sont imputables au Forces de Défense et de Sécurité et 20 aux FRCI. Les auteurs sont effectivement sanctionnés. En septembre 2013, un Comité d'Experts Nationaux sur les VSC (Défense et Intérieur) a été créé pour renforcer les capacités de tous les corps des FRCI. En juin 2014, la hiérarchie des FRCI s'est engagée en faveur de l'éradication des violences sexuelles liées au conflit à travers une déclaration au Sommet de Londres. Ainsi, un plan d'action a été mis en place pour éradiquer les violences sexuelles en période de conflit. En outre, le ministère de la Défense, dans une optique de tolérance zéro des violences sexuelles, a pris des mesures disciplinaires, dont la radiation de l'armée d'une vingtaine d'éléments jugés coupables de violences sexuelles en 2014. Afin de manifester au niveau interne les engagements pris à Londres, le décret n° 2016-373 du 3 juin 2016, portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Comité National de Lutte contre les Violences sexuelles liées aux Conflits (CNLVSC) a été pris⁵⁴ ».

La récente crise de la Covid-19 a quant à elle entraîné une augmentation significative des violences domestiques (physiques, verbales et psychologiques) faites aux femmes pendant les trois premiers mois de la prévalence de la pandémie dans le pays, selon une étude⁵⁵ diligentée par l'ONG « Alliance des femmes engagées pour le changement ». Les risques de déscolarisation des jeunes filles sont également accrus.

⁵⁴ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Quatrième rapport périodique soumis par la Côte d'Ivoire en application de l'article 18 de la Convention », attendu en 2015, 2018, p.21.

⁵⁵ COVID-19 : Cent-douze femmes victimes de violences conjugales pendant le couvre-feu (Etude), <https://news.abidjan.net/h/678839.html>, consulté le 22 septembre 2020.

Encadré 1

Les bureaux d'accueil genre : des outils pour lutter contre les VBG

Depuis 2016, dans le cadre d'un projet pilote soutenu par le PNUD, l'ONUCI et l'ambassade des États-Unis entre autres, des bureaux d'accueil genre (ou Gender desks) sécurisés et dédiés au genre, et installés dans les commissariats de police et brigades de gendarmerie ont été créés afin d'assurer la prise en charge sécuritaire et d'apporter assistance juridique à toutes les femmes victimes de VBG. Environ une trentaine de services (commissariats de police et brigade de gendarmerie) en bénéficient actuellement en Côte d'Ivoire.⁵⁶ Cette initiative s'inscrit dans la politique du gouvernement ivoirien visant à mieux gérer les VBG en améliorant l'accueil des victimes et le traitement de leurs plaintes⁵⁷. Le but étant de rendre opérationnelle la politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre en adressant les besoins spécifiques des femmes victimes des VBG. Les points focaux de ces bureaux bénéficient de formation sur différentes thématiques : Droits de l'Homme, VBG, Techniques d'enquêtes et de prise en charge des victimes, etc.

Principaux défis et obstacles entravant le bon fonctionnement des gender desks :

- Peu de bureaux sont opérationnels : existence uniquement dans quelques commissariats sélectionnés dans le cadre du projet pilote.
- Des agents des commissariats où sont implantés les gender desks sont formés, mais leur grande mobilité entraîne une fuite des connaissances. Un commissariat peut avoir un gender desk sans agent formé, car celui-ci a été muté dans un autre commissariat.
- Au niveau de la logistique, ils manquent de moyens et d'équipements, mais aussi de cadre juridique précis.
- Manque d'informations des populations sur l'existence et les objectifs des gender desks.

Pistes de solutions :

- Recycler les connaissances des agents formés : les agents formés doivent pouvoir à leur tour former leurs collègues pour que tous les agents aient le même niveau d'information, et pour éviter que le départ d'un agent formé signe de facto « la mort du gender desk ».
- Faire de la formation continue auprès du personnel des commissariats et former davantage d'agents dans les commissariats (nécessite davantage de moyens/ressources). Ces formations doivent également permettre aux différents agents et leurs supérieurs de s'approprier le concept de genre, de violence basée sur le genre, et d'intégration du genre entre autres.
- Allouer plus de ressources pour la formation des agents et donner un cadre juridique et institutionnel aux gender desks.

⁵⁶ DIABATE Fatimata, *Lueur d'espoir pour les victimes de violences basées sur le genre en Côte d'Ivoire – Femmes Occupez les médias*, <https://femmesoccupezlesmedias.ci/2019/03/28/lueur-despoir-pour-les-victimes-de-violences-basees-sur-le-genre-en-cote-divoire/>, consulté le 27 juillet 2020.

⁵⁷ Voir aussi l'Arrêté numéro 1651/MEME/CAB du 05 juin 2012 portant Charte d'accueil dans les services de Police favorise-t-il l'accès aux services de la Police et réserve un accueil privilégié aux victimes d'infractions pénales liées au genre.

- Redynamiser les gender desks et les déployer sur toute l'étendue du territoire à grande échelle.
- Évaluer les projets pilotes et identifier les principaux obstacles afin de rendre les gender desks opérationnels sur toute l'étendue du territoire.

Un autre domaine illustrant les difficultés des femmes dans la société ivoirienne est celui de l'**éducation**. L'accès à l'éducation est en nette amélioration avec la construction récente de salles de classe et le recrutement massif de personnel d'encadrement qui ont permis d'accroître l'offre éducative en Côte d'Ivoire. Les filles cependant sont moins nombreuses que les garçons à être scolarisées comme en attestent les données présentées supra sur les disparités de genre. Même quand elles sont parvenues à accéder à un niveau scolaire primaire, elles en sortent plus tôt que les garçons : « *Le système scolaire ivoirien représente aujourd'hui le lieu d'exclusion d'un nombre relativement important d'Ivoiriens de tous les âges et de tous niveaux (allant du primaire jusqu'au supérieur), alors même qu'il a été, jadis, le lieu de formation de l'élite ivoirienne*⁵⁸ ». Ces disparités sont plus grandes dans les zones rurales, à cause de la place centrale jouée par les jeunes filles (soutien aux tâches domestiques et agricoles notamment) dans ces zones. Ces différences de taux de scolarisation entre filles et garçons expliquent les écarts du niveau d'alphabétisation entre hommes et femmes et du taux d'illettrisme chez les femmes. Ces inégalités peuvent être expliquées en étudiant les données socioculturelles qui « informent sur la division sociale et sexuelle du travail », qui s'avère être « *un obstacle à l'instruction et à l'épanouissement des filles*⁵⁹ ». Ainsi, il existe « une dynamique de marginalisation des femmes dans tous les secteurs de la vie moderne, celle-ci s'enracine dans la difficulté d'accès au système éducatif et a de graves répercussions sur l'autonomie socio-économique et la productivité des femmes pauvres et leurs attitudes et comportements vis-à-vis des questions d'environnement et de santé⁶⁰ ». Ces inégalités d'accès à l'éducation pour les jeunes filles et les femmes ont des impacts importants sur leur participation dans les secteurs politiques, économiques et sociaux, notamment dans le secteur de la sécurité dont l'accès est souvent conditionné par la réussite à des concours et nécessite donc un niveau minimum d'instruction⁶¹.

Dans le domaine du **travail**, les femmes ivoiriennes sont surreprésentées dans les activités non rémunérées (tâches agricoles, vivrières et domestiques), qui sont d'ailleurs souvent sous-estimées et non comptabilisées, on parle notamment du « travail invisible » des femmes⁶². On peut souligner deux caractéristiques principales du travail des Ivoiriennes : leur travail est concentré dans l'agriculture de subsistance et le secteur informel. Ainsi, 26,4 % de femmes occupent un emploi formel contre 52 % d'hommes selon le ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant. Par ailleurs, des études ont prouvé qu'elles exerçaient souvent ces activités de manière discontinue (souvent interrompues par la maternité et les charges familiales). Les Ivoiriennes sont plus

⁵⁸ SALMON-MARCHAT Léa, *Les enfants de la rue à Abidjan: une étude socioanthropologique des éléments symptomatiques de la crise ivoirienne*, Paris, L'Harmattan, « Collection Socioanthropologie », 2004, 249 p, p.80.

⁵⁹ TAPINOS Arianne, « Les femmes » in *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXIe siècle: défis démographiques et développement durable*, Georges Photios Tapinos, Philippe Hugon, Patrice Vimard, et al. (dir.), Paris, Karthala, « Hommes et sociétés », 2001.

⁶⁰ Ibid., p. 416.

⁶¹ L'importance des réseaux personnels est aussi à souligner, ce dont certaines femmes manquent cruellement.

⁶² ROBERT Camille et TOUPIN Louise, *Travail invisible: portraits d'une lutte féministe inachevée*, 2019.

nombreuses à occuper des activités salariées dans les zones urbaines que dans les zones rurales. Elles sont aussi davantage frappées par le chômage qui est l'un des pendants de la faiblesse et même l'absence de formations et de qualifications. Ces inégalités socio-économiques de genres persistants entravent l'autonomisation des femmes ivoiriennes. Selon des données de l'INS, 60 à 80 % de la production alimentaire du pays est assurée par des femmes.

Quant au secteur tertiaire qui regroupe le commerce, les services et l'administratif (31 % de femmes dans la fonction publique), il est composé de 41 % d'hommes et de 59 % de femmes, « *cependant, les femmes ne bénéficient ni du fruit de leur travail (production, transport, distribution), ni même du pouvoir de contrôle et de gestion qui devrait leur revenir. Le revenu moyen des femmes en Côte d'Ivoire est inférieur de 59 % à celui des hommes. Elles se retrouvent dans des situations de dépendance, de pauvreté ou de discrimination*⁶³ ». Le conflit ivoirien a fortement entravé le développement socio-économique des femmes ivoiriennes. Le taux de pauvreté de la population a augmenté de près de 10 % entre 2002 (date de début de la crise) et 2008, passant de 38,4 % à 48,9 % par exemple. La problématique de l'égalité femmes-hommes a été fortement exacerbée contribuant à une aggravation de la vulnérabilité des femmes dans la société ivoirienne. Dix ans après la fin de la crise, l'écart n'est toujours pas comblé. Par ailleurs, Alain Marie explique que « *c'est le statut de mère qui fonde l'identité de la femme africaine et lui donne en échange droit à la considération et à la protection. Si bien que le corps de la femme est dans l'inconscient collectif, le réceptacle de la vie... il est le cœur de la reproduction biologique et sociale, soumis à des normes et des valeurs idéologiques, religieuses et morales*⁶⁴ ». Le statut de la femme a cependant connu une amélioration de taille, sur le plan juridique et fiscal, avec la modification en 2012 de quatre articles de la loi sur le mariage. Les articles 58, 59, 60 et 67 nouveaux⁶⁵ consacrent la gestion conjointe (mari et femme) du ménage. La notion de chef de famille est abandonnée. La modification de cet article a d'ailleurs suscité de vifs débats au sein de l'Assemblée nationale.

Enfin, dans le domaine de la **gouvernance et de la participation**, les Ivoiriennes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité, les lieux de prise de décisions, l'administration et les hauts postes électifs comme l'indique le tableau suivant (voir aussi supra carte des scores de la Côte d'Ivoire du gender gap index). Cette représentation actuelle des femmes n'atteint pas les 30% pour la plupart des postes de décisions. Malgré des efforts du gouvernement, la question du Genre et de l'autonomisation des femmes reste un défi et de nombreux progrès restent à faire.

⁶³ BANQUE MONDIALE, *Etre femme en Côte d'Ivoire : quelles stratégies d'autonomisation? - rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre*, 2013, p.67.

⁶⁴ MARIE Alain, « Les femmes » in *L'Afrique des citoyens: sociétés civiles en chantier* (Abidjan, Dakar), MARIE Alain et LEIMDORFER François (dir.), Paris, Karthala, « Collection "Hommes et sociétés" », 2003.

⁶⁵ Portant abrogation de l'article 53 et modifiant les articles 58, 59, 60 et 67 de la loi n° 64-375 du 7 octobre 1964 relatif au mariage, modifié par la loi n° 83-800 du 2 août 1983 : Article 58 nouveau : « La famille est gérée conjointement par les époux dans l'intérêt du ménage et des enfants. Ils assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille ; Article 59 nouveau : les époux contribuent aux charges du mariage à proportion de leurs facultés respectives ; Article 60 nouveau : le domicile de la famille est choisi d'un commun accord par les époux ; Article 67 : chacun des époux a le droit d'exercer la profession de son choix, à moins qu'il ne soit judiciairement établi que l'exercice de cette profession est contraire à l'intérêt de la famille ».

Institutions	Pourcentage de femmes au sein de l'institution
Assemblée nationale	11,37% : 29 sièges sur 255 en 2016-2020 4,6 % en 1990-1995 ; 8,5 % en 2000-2010 et 11% en 2011-2016
Sénat	12,12 % de femmes élues (8 sur 66) et 11 femmes nommées par le Chef de l'État sur 33 sénateurs nommés ⁶⁶ permettant ainsi d'atteindre un total de 19,19% de femmes au Sénat (19 sur 99) en 2018
Gouvernement	15 % : 6 femmes sur 40 ministres et 2 secrétaires d'État sur un total de 6 soit 33% des effectifs en 2020 ⁶⁷
Conseil Economique et Social	17%
Chefs de missions diplomatiques	13%
Conseillers régionaux	11,33%
Conseillers municipaux	14,97%
Postes à responsabilité dans la fonction publique et les établissements publics	26%

Tableau 2 : Représentation des femmes dans l'administration et la vie publique en pourcentage (Aout 2020)

Sources : GBADI K. Brighit, « Genre et influence dans l'espace public : cas des syndicats et du parlement en Côte d'Ivoire », FES et Leadafricaines, Abidjan, p.10.

Concernant la proportion de femmes siégeant dans les administrations locales, selon l'enquête menée en 2017 par le Groupe des organisations féminines pour l'égalité homme-femme (GOFEHF), de nombreux efforts restent à faire pour atteindre la parité comme l'indique le tableau ci-après :

Institutions	Pourcentage de femmes au sein de l'institution ⁶⁸
Conseil du District et le Cabinet du Gouverneur au District d'Abidjan	9% dans le premier cercle de prise de décisions soit 2 femmes sur 22 personnes
Conseils Régionaux	3,2% de Présidentes 8,8% de Vice-présidentes 11,5% de Conseillers 6,9% Directrices générales 10% de Directrices 20,2% de Sous-directrices
Communes	4,62% des Maires sont des femmes 15,08% des Conseillers sont des femmes 22,44% des Adjointes aux Maires sont des femmes

Tableau 3 : Pourcentage de femmes au sein des institutions locales en Côte d'Ivoire

Sources : Ministère du Plan et du Développement de Côte d'Ivoire, « Rapport volontaire d'examen national de la mise en œuvre des objectifs de développement durable en Côte d'Ivoire », Juin 2019.

Pour conclure, on peut affirmer que « les pesanteurs ethnoculturelles qui transparaissent dans les pratiques coutumières, le rôle des religions, le non-respect des avancées déjà obtenues aux niveaux juridique et institutionnel, l'analphabétisme, le manque d'informations sur les opportunités économiques et d'accès au crédit, les violences faites aux femmes et les mutilations génitales sont autant de barrières à une pleine émancipation politique et économique des femmes ivoiriennes, notamment en milieu rural et périurbain⁶⁹ ».

⁶⁶ En vertu de l'article 87 de la Constitution de 2016, 1/3 des Sénateurs est désigné par le Président de la République soit 33 sur un total de 99.

⁶⁷ Au 15 décembre 2020

⁶⁸ Il faut toutefois noter que sur 231 personnes occupant des postes de responsabilité, 20,77% sont des femmes.

⁶⁹ Genre en action, « La place des femmes en Côte d'Ivoire », 28 avril 2014 : <http://www.genreenaction.net/spip.php?article9458> (Dernière consultation le 5 juillet 2020).

LA FEMME DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE EN COTE D'IVOIRE ET DANS LE MONDE

RAPPEL DES CONCEPTS CLES

FEMMES ET CONSOLIDATION DE LA PAIX

La guerre a principalement été étudiée comme une affaire d'homme et lorsque les chercheur.e.s se sont intéressé.e.s aux femmes c'était principalement pour les décrire comme des victimes des conflits. Les travaux des différents courants féministes ont depuis plusieurs décennies permis de critiquer ces approches. À travers des approches sexospécifiques de la guerre, de la paix et de la sécurité elles ont permis de mettre en perspective la diversité des rôles et expériences des femmes dans la guerre et la paix. Ainsi, l'implication des femmes dans les opérations de paix a mis en exergue deux tendances. Une première essentialiste s'appuie sur les stéréotypes mettant en avant les « natures » distinctes des hommes belliqueux et violents vs. les femmes pacifiques. Dans ce cadre, la guerre est associée aux hommes tandis que la paix serait l'apanage des femmes. La seconde s'y oppose pour souligner la diversité des expériences des femmes dans la guerre et la paix. Ici, les chercheurs s'intéressent aux rôles joués par les femmes dans la guerre et la paix.

Au cours des 20 dernières années, la communauté internationale s'est appuyée de manière croissante sur les femmes dans les processus de consolidation de la paix. Dans ce cadre, de nombreuses résolutions ont été adoptées par le Conseil de Sécurité des Nations Unies, dont la plus célèbre, la résolution 1325 adoptée le 31 octobre 2000 qui vise à une meilleure inclusion des femmes dans les processus de paix, notamment un plus grand rôle dans les négociations de paix. Près de 20 ans après son adoption, de nombreux progrès restent à faire en Côte d'Ivoire où la guerre comme la paix semble rester une affaire d'hommes.

FEMINISME, RELATIONS INTERNATIONALES, CONSTRUCTION DE LA PAIX ET SECURITE

Les conflits, la paix et la sécurité sont des sujets que les féministes analysent en mettant en avant la perspective du genre. Le maintien et la construction de la paix sont des terrains qui permettent d'analyser les rapports de genre dans les sociétés et de voir en quoi ils sont défavorables aux femmes dans la plupart d'entre elles.

Trois courants féministes se sont particulièrement intéressés aux femmes et à la sécurité : le féminisme libéral, le féminisme radical et le féminisme postcolonial.

Au sein du féminisme libéral, deux approches ont primé. Une première dans laquelle les femmes sont absentes des études de sécurité et une autre où on s'interroge sur leur manque de visibilité. Dans la première, cette marginalisation serait due à la socialisation des femmes qui les empêcherait d'accéder aux fonctions publiques (fonction de direction) en particulier dans un secteur comme la sécurité où leur présence est considérée comme « contre-nature⁷⁰ ».

⁷⁰ BALZACQ Thierry, « Chapitre 5 - Le féminisme » in *Théories de la sécurité*, Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2016, p. 359-430.

Dans une seconde approche, les femmes sont présentes dans le secteur de la sécurité, mais ont été invisibilisées. Ici, l'attention est portée sur les « mécanismes par lesquels les approches dominantes des Relations internationales et la pratique des relations internationales sont devenues aveugles aux différentes activités des femmes. Dans ce contexte, accepter que les femmes soient absentes revient à souscrire à l'idée qu'elles n'ont eu aucune influence sur la vie publique internationale. Or, les femmes ont toujours été présentes, même sur les champs de bataille. Et cette reconnaissance est d'une importance fondamentale. Elle sert à montrer l'injustice historique dont elles ont été victimes⁷¹ et à dévoiler les artifices par lesquels on a pu les réduire au mutisme⁷² ».

Le féminisme radical quant à lui « propose de repenser les relations internationales et la sécurité, à partir de l'expérience ou d'une perspective féminine. Il propose une critique du patriarcat et de placer la vie et l'expérience des femmes au centre des sciences sociales et humaines⁷³ ». Il s'appuie pour cela sur différents courants : essentialiste par exemple pour lequel « les femmes seraient pacifiques, empathiques et soucieuses de la vie, les hommes quant à eux seraient plus enclins à la violence, à la domination et à l'indifférence vis-à-vis de la souffrance des autres. Il y a ici une forme de déterminisme biologique. D'autres féministes ont eu recours à des explications plus sociohistoriques, lesquelles insistent sur les processus de socialisation à travers lesquels les traits masculins et féminins se construisent et se transmettent⁷⁴ ».

Enfin, le féminisme postcolonial a pour but de « montrer que les autres féminismes procèdent grossièrement de biais occidentaux. Ils présentent en effet les femmes comme membres d'un groupe homogène⁷⁵. Or un tel postulat instaure un universalisme ethnocentrique, puisque la figure de référence est celle de la femme occidentale blanche. Par ce fait, ces féminismes oblitèrent la particularité des femmes d'autres couleurs, originaires d'autres régions moins favorisées du globe. Ce faisant, la connaissance de la situation des femmes a sa source unique dans l'expérience des femmes occidentales blanches. Ces dernières s'arrogent le droit de parler au nom de toutes les femmes, y compris celles des pays du Sud, reproduisant ainsi l'infantilisation coloniale. Avec le féminisme postcolonial, la soumission des femmes est théorisée en la situant à l'intersection du genre, de la race et de la culture. La résistance s'organise en retour à partir de ce contexte et non à travers les schèmes de pensée et d'action développés par les féministes occidentales pour les besoins de leurs propres combats⁷⁶ ».

Dans la présente étude, c'est cette dernière approche que nous privilégions en nous focalisant sur les réalités et difficultés des femmes ivoiriennes et de la société ivoirienne.

⁷⁰ BALZACQ Thierry, « Chapitre 5 - Le féminisme » in *Théories de la sécurité*, Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2016, p. 359-430.

⁷¹ ENLOE Cynthia H., *Maneuvers: the international politics of militarizing women's lives*, Berkeley, University of California Press, 2000 ; ENLOE Cynthia H., *The curious feminist: searching for women in a new age of empire*, Berkeley, University of California Press, 2004, 367 p.

⁷² T. Balzacq, « Chapitre 5 - Le féminisme », art cit, p. 407.

⁷³ *Ibid.*, p. 409.

⁷⁴ *Ibid.*, p. 410.

⁷⁵ MOHANTY Chandra Talpade, « Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses », in *Boundary 2*, vol. 12/13, 1984, p. 333-358.

⁷⁶ T. Balzacq, « Chapitre 5 - Le féminisme », art cit, p. 412.

Encadré 2

La Résolution 1325(2000)⁷⁷ du Conseil de Sécurité des Nations Unies, pour une meilleure participation des femmes dans les processus politiques et de paix.

« La résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité, adoptée par le Conseil de sécurité le 31 octobre 2000, est historique, car elle demande à l'ONU et aux États membres de prendre en compte plus systématiquement les intérêts des femmes dans les activités de maintien et de consolidation de la paix. Elle reconnaît et réaffirme le rôle joué par les femmes dans la construction de la paix, mais aussi en tant que participantes actives à tous les stades de la prévention des conflits et du règlement des différends. Cette résolution est la première à bénéficier d'un puissant soutien au niveau mondial, notamment en raison du dynamisme des mouvements féministes. Elle fait de la protection des femmes dans les conflits armés une préoccupation prioritaire de la communauté internationale, qui leur assigne un rôle central dans la prévention des conflits, le maintien et la consolidation de la paix ».

Les points clés de la résolution 1325 du Conseil de sécurité sont les suivants :

- Accroître la représentation des femmes à tous les niveaux de prise de décision ;
- Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans toutes les missions de maintien de la paix ;
- Nommer plus de femmes envoyées et représentantes spéciales du Secrétaire général ;
- Soutenir les organisations locales de femmes dans leurs initiatives de paix ;
- Impliquer les femmes dans les négociations et les accords de paix ;
- Assurer la protection des femmes et des filles et veiller au respect de leurs droits ;
- Protéger les femmes et les filles de la violence sexiste ;
- Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration des anciens combattants.

Au cours des 20 dernières années, 9 autres résolutions⁷⁸ ont été créées afin d'élargir et de renforcer la mise en œuvre de l'agenda Femmes, paix et sécurité des Nations Unies.

La résolution 1325 en Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire a adopté le Plan d'action de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. D'après le Quatrième rapport périodique soumis par la Côte d'Ivoire en application de l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) pour la période 2011-2015, les actions suivantes ont été menées dans le cadre de la résolution 1325 :

⁷⁷ ONYEJEKWE Chineze J., « Les femmes, la guerre, la consolidation de la paix et la reconstruction », in *Revue internationale des sciences sociales*, no 2, n° 184, 2005, p. 301-307.

⁷⁸ Résolutions : 1820 [2008], 1888 [2009], 1889 [2009], 1960 [2010], 2106 [2013], 2122 [2013], 2242 [2015], 2467 [2019] and 2493 [2019]

- « Le réseau paix et sécurité de l'espace CEDEAO section Côte d'Ivoire a mené des actions en faveur de la résolution 1325. En 2014 il a élaboré des fiches didactiques en collaboration avec le Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel sur la résolution 1325 pour une meilleure vulgarisation. Le réseau a conduit un mini atelier de renforcement des capacités des OSC féminines sur la résolution 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies et lancé la base de données genre, femme, paix et sécurité le 13 février 2014 ».
- « Le ministère de la Solidarité de la Famille, de la Femme et de l'Enfant a organisé des émissions télévisées et radiophoniques pour informer les populations sur la CEDEF, la Résolution 1325 et sur le plan d'action de Beijing.

Par ailleurs, le bureau d'ONU Femmes Côte d'Ivoire appuie la mise en œuvre de la résolution 1325 dans le cadre de l'initiative ELSIE. L'initiative dispose d'un fond « pour la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix qui vise à accélérer les progrès dans la réalisation des cibles de l'ONU afin d'accroître le pourcentage de femmes dans les fonctions militaires et policières nécessitant le port de l'uniforme⁷⁹ ». Dans ce cadre, un plan d'action de première génération de cinq ans avait été élaboré entre 2015 et 2020 mais pas exécuté par manque de ressources notamment. Un deuxième plan d'action adopté en Conseil des Ministres doit entrer en vigueur à partir de 2021.

⁷⁹ Participation des femmes, <https://peacekeeping.un.org/fr/promoting-women-peace-and-security>, consulté le 11 septembre 2020.

L'ENGAGEMENT DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE

Le concept du genre permet de donner une grille de lecture particulière aux multiples dynamiques entrant en jeu dans différents secteurs d'activités en Côte d'Ivoire. L'étude de la participation et de la représentativité des femmes, sous l'angle du genre, permet de souligner « la répartition inégale des positions et dispositions entre hommes et femmes et de mettre en évidence des positions et dispositions spécifiques⁸⁰ ». La socialisation influence fortement les comportements des individus. Ainsi, la socialisation des femmes tend à les maintenir à distance de certaines formes d'engagement, en particulier dans certains secteurs comme en politique ou dans le secteur de la sécurité. Alban Jacquemart décrit en ces termes le processus d'engagement des femmes : « l'engagement pour une cause suppose d'y trouver un intérêt, or la socialisation différenciée des femmes et des hommes attribue des goûts et dégoûts différenciés et les positions spécifiques des uns et des autres peuvent être source d'intérêts distincts, voire opposés⁸¹ ».

Il met également en avant le concept de « disponibilités biographiques⁸² » proposé par Johanna Siméant, pour expliquer les différents degrés d'engagement entre hommes et femmes. Des différences de contraintes personnelles (emploi, vie de couple, grossesse, parentalité) influencent de manières diverses hommes et femmes dans le processus d'engagement. Ainsi, du fait du « poids différencié de la vie conjugale et de la parentalité pour les hommes et pour les femmes⁸³ », les conséquences sur l'engagement des uns et/ou des autres auront des effets différents. Pour les femmes, l'engagement est soumis à ce que Jacquemart décrit comme un « rééquilibrage des rôles masculins et féminins dans le couple et/ ou dans la vie de famille ». Pour la femme, qui doit souvent prendre en charge les tâches domestiques, une renégociation de la division des tâches est essentielle pour permettre l'engagement dans des activités dans le secteur de la sécurité tandis que pour l'homme, la délégation des tâches a été faite préalablement, voire définie, il n'a donc plus à se soucier de son statut, car la société s'en est chargé pour lui.

Cette répartition inégalitaire et même discriminatoire des tâches dans le couple influence négativement l'engagement des femmes dans le secteur de la sécurité dont la « disponibilité biographique » est fortement entravée.

Pour résumer, la libération du temps pour les hommes leur permet un investissement et une évolution de carrière parfois rapide, mais cela réduit en contrepartie les disponibilités des femmes pour le même engagement : « le fait d'être marié est un frein pour l'engagement des femmes, mais pas pour celui des hommes⁸⁴ ». Cette notion de disponibilité biographique peut être mise en exergue avec les rapports de pouvoirs qui structurent la société ivoirienne, elle permet aussi d'analyser « les contraintes objectives et subjectives pesant sur les individus⁸⁵ ».

⁸⁰ A. Jacquemart, « Engagement militant », art cit, p. 216.

⁸¹ Ibid., p. 217.

⁸² SIMEANT Johanna, « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », in *Revue française de science politique*, no 1, vol. 51, 2001, p. 47.

⁸³ A. Jacquemart, « Engagement militant », art cit, p. 217.

⁸⁴ Ibid., p. 218.

⁸⁵ Ibid.

Ainsi, des canaux différents sont employés par les hommes et les femmes pour s'engager dans les métiers du secteur de la sécurité. L'engagement va souvent de pair avec la notion de gratifications, gratifications qui peuvent prendre des formes diverses : morale, pécuniaire ou sociale.

Daniel Gaxie suggère que « la position occupée dans les rapports sociaux de sexe affecte la capacité à identifier les gratifications ou à y accorder de la valeur⁸⁶ ». La valeur de la rétribution et de ses attentes ne serait donc pas la même chez les femmes et chez les hommes. Les rétributions seraient ainsi le résultat d'une interprétation subjective des individus, et celle-ci serait influencée par le sexe des individus. L'engagement des femmes dans le secteur de la sécurité entraîne des effets différenciés, notamment une remise en cause des stéréotypes de genre et peut favoriser l'émergence d'une conscience de genre.

LES FEMMES DANS LES MILIEUX VIOLENTS : ENTRE ÉMANCIPATION ET CONTINUITÉ DES CONDITIONS DE SUBALTERNITÉ

Pour une femme, avoir recours à la violence, c'est à la fois « briser un tabou et s'imposer dans le champ politique⁸⁷ ». Interrogation cruciale et délicate, la violence des femmes « n'est pas un phénomène nouveau, mais a été occultée, sous enregistré ou requalifié⁸⁸ ». C'est un phénomène qui a été « dépolitisé et sa dimension subversive a été niée », car la violence des femmes « dérange » explique Marielle Debos. Les femmes engagées dans des activités violentes telles que les groupes armés opèrent ainsi une « triple transgression » : « une mise à mal de l'ordre pénal, de l'ordre social et de l'ordre sexué⁸⁹ ».

Julie Gagné quant à elle, qualifie le phénomène de « réalité taboue » et explique qu'une partie de la littérature féministe y a contribué, car elle tentait « de démontrer un pacifisme inné et universel des femmes, adossé au mythe de la mère aimante, protectrice de la paix familiale⁹⁰ ».

Toujours selon Marielle Debos, « l'engagement armé des femmes peut être conçu comme une forme d'autonomisation/empowerment⁹¹ ». On peut poursuivre cette réflexion et se demander si au contraire il ne s'agit pas plutôt d'une forme de soumission à la domination masculine sous d'autres formes ? En effet, malgré leur participation dans le secteur de la sécurité aux côtés des hommes, nos recherches⁹² et nos différentes lectures montrent qu'elles demeurent reléguées à des tâches sexospécifiques ou d'auxiliaires/subordonnées (tâches annexes, tâche ménagère, cuisine, sous-officiers, postes administratifs) et occupent rarement des postes de commandement ou de décisions.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 219.

⁸⁷ DEBOS Marielle, « Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes. » in *Conflits armés*, Catherine Achin et Laure Bereni (éd.), Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p. 103-114.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 110.

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ RIOUX Jean-Sébastien et GAGNÉ Julie, *Femmes et conflits armés : réalités, leçons et avancement des politiques*, Sainte-Foy, Québec, Presses de l'Université Laval, 2005, p.56.

⁹¹ M. Debos, « Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes. », art cit, p. 110.

⁹² Dans le cadre de la présente étude mais aussi dans le cadre d'autres recherches portant notamment sur l'engagement armé des femmes ivoiriennes pendant le conflit où les femmes ex-combattantes de la rébellion et des forces loyalistes étaient majoritairement reléguées à des postes subalternes et des rôles sexospécifiques, voir K. Diallo, « Quand les femmes s'engagent dans la rébellion : le cas des ex-combattantes ivoiriennes », NORIA, Paris, p. 6, 2017 et K. Diallo, « La démobilisation et la réintégration des femmes ex-combattantes ivoiriennes », vol. 3, no 7, p. 8, 2018.

Les femmes qui s'engagent dans le secteur de la sécurité se lancent dans un double processus que l'on peut toutefois considérer comme émancipateur d'une part, car elles remettent en cause les assignations sociales qui leur sont attribuées et imposées bien qu'elles demeurent dominées par les hommes et en cela nous pouvons supposer que le processus d'émancipation n'est pas achevé. Ce phénomène est ambivalent.

Laurent Gayer parle d'une « émancipation précaire et ambivalente » des femmes pour le décrire. Les femmes impliquées dans le secteur de la sécurité sortent du schéma traditionnel des représentations communes de la femme. C'est pourquoi le registre de la transgression et de la déviance est souvent employé pour décrire ces femmes qui s'engagent d'une façon particulière dans l'espace public.

TROISIEME PARTIE : RESULTATS DE L'ETUDE

AVANTAGES DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ISS

L'enquête a souligné l'importance de la présence des femmes dans les ISS pour les raisons suivantes

Equité, égalité et représentativité :

- L'augmentation du nombre de femmes dans les ISS en Côte d'Ivoire permet de contribuer aux objectifs liés à l'égalité femmes-hommes dans tous les secteurs. Leur présence est importante pour la légitimité des ISS. En effet, les ISS se doivent de ressembler à la société qui sont censés qu'ils protéger, or les ivoiriennes représentent la moitié de la population, elles doivent donc être représentées et participer dans tous les secteurs de la vie sociale et politique du pays. Leur présence doit aussi permettre de réconcilier les ivoirienn.e.s avec les FDS, améliorer leur efficacité et contribuer à améliorer leur image.
- Du point de vue juridique, la plupart des emplois au sein des ISS sont des emplois publics or la Constitution ivoirienne garantie le principe de non-discrimination entre les citoyens notamment pour l'accès à l'emploi public, la présence des femmes au sein des ISS est donc un droit. Leur intégration au sein des ISS doit permettre de régler une injustice sociale faite notamment sur la base de stéréotypes de genre.
- Avoir des femmes dans les ISS permet de répondre aux besoins sexospécifiques de toute la population.
- Retour à la paix et réconciliation : Le secteur de la sécurité qui était en déconstruction pendant la crise est en pleine réforme depuis plusieurs années. Sa reconstruction doit se faire avec les femmes qui constituent 50% de la population et sont des actrices importantes du développement du pays.
- Leur participation dans les ISS à tous les niveaux et dans tous les secteurs encourage le changement de mentalités sur le rôle des femmes dans le secteur de la sécurité et dans la société plus globalement en remettant en cause les stéréotypes de genre.
- Une réponse aux standards internationaux et aux changements de mentalités des sociétés en général.

Efficacité opérationnelle et professionnalisation des ISS :

- Du point de vue opérationnel et stratégique, les ISS ont tout intérêt à avoir davantage de femmes dans leurs effectifs notamment pour les patrouilles (intérêts des patrouilles mixtes pour rassurer les populations notamment), les fouilles (afin de respecter les droits fondamentaux des individus, il est important d'avoir des femmes dans les FDS qui puissent

fouiller d'autres femmes), les missions de renseignement (de nombreux interlocuteurs rapportent qu'elles sont excellentes dans les missions de renseignements), d'infiltrations (elles peuvent jouer sur les stéréotypes de genre pour s'infiltrer dans différents réseaux auxquels les hommes n'ont pas accès ; dans les missions de maintien de la paix, les femmes ont un meilleur accès aux populations locales ce qui permet une meilleure collecte d'informations et contribue à rassurer les populations d'accueil de ses missions) où leur présence est un atout. Par ailleurs, avec le développement des nouvelles technologies dans le secteur de la sécurité les questions de forces physiques ou virilité mise en avant par les hommes pour marginaliser les femmes des ISS sont écartées, car elles disposent des mêmes capacités que les hommes pour utiliser ces nouveaux outils une fois formés. Elles sont aussi productives et efficaces que les hommes dans certains domaines comme le renseignement, la lutte contre les VBG, la lutte contre les trafics...

- Leur présence peut participer à améliorer la lutte contre les VBG, car de manière générale les victimes préfèrent s'adresser à des femmes lors des dépôts de plaintes. Les femmes peuvent en effet jouer sur différents registres, par ailleurs elles peuvent accueillir et traiter les victimes différemment, même si l'enquête a révélé qu'il est primordial de renforcer leurs capacités tout comme celles des hommes en matière d'accueil et d'écoute des victimes notamment concernant les VBG.
- Elles sont aussi compétentes que les hommes, il faut leur donner leur chance.

REPRESENTATIVITE

La place essentielle qu'occupent les femmes dans la société notamment leur contribution au développement du pays est reconnue par l'État ivoirien. La promotion de l'égalité des sexes figure dans son Plan national de développement (PND) qui doit permettre à la Côte d'Ivoire d'être un pays émergent à l'horizon 2020.

Dans le PND, la promotion de l'égalité des sexes fait l'objet d'une intégration transversale qui suit ses cinq axes stratégiques, notamment la gouvernance, le développement du capital humain et la transformation économique. Les questions liées à la représentativité des femmes, leur autonomisation, la valorisation de leurs compétences et la lutte contre les VBG y sont centrales.

Dans le secteur de la sécurité, l'amélioration de l'accès des femmes et de jeunes filles dans les forces de défense et de sécurité à travers l'ouverture aux jeunes filles du concours d'entrée à l'Ecole Militaire Préparatoire et Technique (EMPT) en 2013 et au sein de la Gendarmerie en 2014 apparaissent comme des signes d'une volonté politique d'augmenter la représentativité et la participation des femmes dans le secteur.

La création en novembre 2014 du réseau de journalistes genre et police par une dizaine d'organes de presse et média représentés par une trentaine de journalistes est également un signe de la volonté de meilleures informations et communications sur la problématique.

Cependant, malgré tous ces efforts, la présence des femmes dans les ISS et particulièrement dans les instances de prise de décisions reste faible. Elles sont sous représentées dans les ISS et lorsqu'elles sont présentes, elles sont reléguées à des postes d'appui ou sexospécifiques (administratif, médico-social, ménage, cuisine, etc.) loin des postes de prise de décisions, mais aussi loin des postes politiques qui restent un domaine majoritairement réservé aux hommes en Côte d'Ivoire.

On retrouve les mêmes constats dans les organes de contrôle tels qu'au niveau des commissions parlementaires permanentes par exemple, où les femmes sont surreprésentées dans la Commission sociale et culturelle et sous-représentée dans les autres commissions ce qui valide à nouveau la présence des femmes dans des postes et domaines à connotations genrées comme les domaines sociaux, culturels ou de la santé. A contrario, elles sont très peu présentes dans les commissions à enjeux plus politiques.

Au sein des ISS plusieurs éléments entravent leur intégration et leur rétention au sein des effectifs :

- Manque d'infrastructures dédiées aux femmes (dortoirs, sanitaires...) ;
- Freins socioculturels : milieu majoritairement masculin, perception de certains conservateurs, difficile équilibre famille/travail (concentration des femmes à Abidjan, or pour évoluer ou accéder à des postes vacants il faut accepter des postes à l'intérieur du pays ce que les femmes sont moins enclines à faire, souvent pour des raisons familiales) et perpétuation de visions patriarcales parfois intériorisées par les femmes (faible présence de femmes à des postes de responsabilités, ou sur le terrain, dans des unités d'élite...) qui les écartent des milieux jugés trop risqués ;
- Manque d'accès à l'éducation ;
- Informations sur les opportunités d'emploi au sein des ISS encore peu nombreuses ;

Quotas non respectés et manque de mécanisme de suivi (faute de ressources),

Manque de prise en compte de leur sexospécificité : la maternité freine l'avancement de leurs carrières en les empêchant notamment de participer à des stages et formations qui permettent des évolutions de carrière ;

Harcèlement et VBG commis par les instructeurs et supérieurs hiérarchiques (certain.e.s mentionnent un « droit de cuissage⁹⁴ » pour évoluer et « faire carrière dans les différentes institutions) etc.

⁹⁴ FRAISSE Geneviève, « Droit de cuissage et devoir de l'historien », in *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, no 3, 1 avril 1996.

LES FEMMES DANS LES ISS DE GOUVERNANCE ET DE CONTROLE IVOIRIENNES

En Côte d'Ivoire le **corps préfectoral** est relativement féminisé. Plus d'une vingtaine de femmes ont été nommées sous-préfètes et celles-ci jouent des rôles importants dans la sécurité au niveau local et ont des fonctions décisionnelles. Le pays compte également 2 femmes secrétaires générales de préfecture.

La Côte d'Ivoire comptait 8 576 chefs de village en 2018 dont 2 484 chefs nommés et disposant d'un arrêté. Sur ces 2 484 chefs de villages nommés, on compte seulement 7 femmes soit à peine 0,26%⁹⁵.

La Commission de la Sécurité et de la Défense compte 6,78% de femmes, soit 3/43 membres de la commission traitant de la question de la sécurité et de la défense. Elle est composée comme suit :

- Une rapporteure présente dans la Commission depuis 2012, très impliquée et expérimentée.
- Les deux autres femmes ont moins d'expérience, car elles ont intégré la Commission plus récemment. Elles sont donc dans la phase d'apprentissage des questions sécuritaires plus que dans l'action. C'est au contact de la Commission qu'elles intègrent ces problématiques.

La **Commission des Affaires générales et institutionnelles** est composée de 7,5% de femmes soit 3/40 membres.

La faible présence de femmes dans les différentes commissions est liée à la faible présence de femmes à l'Assemblée nationale de manière générale. Souvent, les femmes élues ont très peu de connaissances sur le secteur de la sécurité. Elles s'orientent et sont orientées par leurs partis dans les commissions où elles sont supposées avoir plus de connaissances telles que les Commissions à caractères plus sociaux.

Le CNDH est constitué de la manière suivante :

- Le bureau exécutif est composé de 2/3 de femmes : La présidente et la Vice-Présidente ;
- Sur 9 conseillers, 2 sont des femmes soit 22,22% ;
- La secrétaire générale est une femme ;
- Au niveau des commissions régionales : 6 femmes sur 30 membres soit 20% de femmes.

Le médiateur et tous les autres cadres supérieurs (médiateurs et chefs de cabinet) sont des hommes, à l'exception de l'un des 3 chefs de cabinet (33,33 %)⁹⁶.

POLITIQUES INSTITUTIONNELLES ET PROCEDURES⁹⁷

Politique institutionnelle relative au genre : aucune (police, forces armées, gendarmerie)

Politiques de ressources humaines : mêmes droits pour le personnel masculin et féminin. Dans l'ensemble, les conditions sont les mêmes pour le personnel des deux sexes (en leur qualité de fonctionnaires). Par exemple, la formation de base, les conditions de travail et de vie, de même que les conditions de retraite sont les mêmes pour les femmes et hommes.

⁹⁵CNDHCI, *Rapport alternatif sur la mise en œuvre des suggestions et recommandations générales du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire / organisations de la société civile*, Abidjan, s.n., 2018.

⁹⁶M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit, p. 98.

⁹⁷Compte tenu des difficultés à obtenir des informations auprès des différents services des ISS la plupart des informations mentionnées dans cette partie sont extraites de l'étude suivante : PEPE, Michèle Olga et Anki SJÖBERG. « Côte d'Ivoire » *Le Secteur de la Sécurité et le Genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*. Genève : Centre de Genève pour le Contrôle des Forces Armées (DCAF), 2011

- **Congé de maternité** : 14 semaines⁹⁸.
- **Congé de paternité** : 3 jours.
- **Allaitement** : il n'existe pas de politique spécifique, mais des arrangements ponctuels spéciaux sont généralement accordés aux femmes qui reviennent de congé de maternité et allaitent toujours. Ces arrangements doivent être approuvés par le superviseur de la personne concernée⁹⁹.
- **Retraite et départ** : l'âge et les indemnités de retraite sont les mêmes pour les hommes et les femmes.¹⁰⁰ Cependant, les femmes à la retraite sont dispensées de servir dans la réserve, à moins qu'elles le souhaitent.¹⁰¹

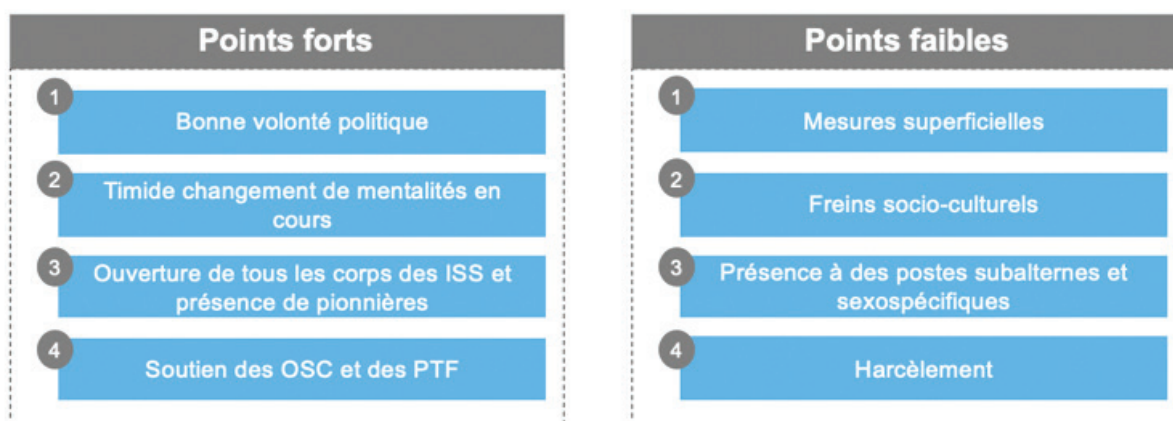
Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune procédure n'a pu être identifiée. Les procédures semblent être les mêmes que pour d'autres crimes.

Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun. Néanmoins, les capacités physiques requises pour certains postes ont mené de facto à une exclusion des femmes, notamment dans les unités d'élite telles que les unités antiterroristes qui sont composées exclusivement d'hommes.

Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune. Des efforts ont été faits pour garantir que le règlement du personnel soit non-discriminatoire. Les exigences physiques sont adaptées à leurs capacités lors de certains concours de recrutement. La loi de programmation militaire prévoit un quota de 20% de femmes en 2020 (loin d'être atteint).

INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS

Généralement, il n'existe pas d'infrastructures spécifiques à chaque sexe pour ce qui est des vestiaires, des douches et des toilettes. A l'école de police, en revanche, les douches et les dortoirs sont séparés. Cette absence d'infrastructures séparées entrave l'accroissement du recrutement et de la promotion du personnel féminin dans les forces armées. Des efforts ont cependant été faits dans toutes les institutions pour remédier à cela. Le manque de moyens financiers est une entrave importante.



⁹⁸ Code du travail ivoirien, Art 23.6

⁹⁹ Notons que l'article 23.12 du Code du travail prévoit une période de 15 mois à partir de la reprise du travail pour l'allaitement de son enfant, à raison d'une heure par jour maximum.

¹⁰⁰ Code de la fonction militaire (Abidjan : Centre national de documentation juridique, 2006), articles 70, 71, 72 et Livre second.

¹⁰¹ Ibid., article 104.

Plusieurs points forts relatifs à la participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire ont été recensés au cours de nos recherches.

ent pour la féminisation de tous les secteurs d'activités en Côte d'Ivoire, y compris le secteur de la sécurité. Ils ont ainsi salué la volonté officielle du gouvernement de féminiser les forces de sécurité notamment depuis la fin de la crise.

En effet, la volonté politique pour une meilleure inclusion des femmes dans le secteur de la sécurité s'est concrétisée après la crise de 2010/2011 même si des efforts avaient été menés par les gouvernements précédents. À partir de cette période, un cadre juridique, institutionnel et une stratégie nationale sur la RSS a permis de prendre en compte la question du genre dans tous les secteurs, en particulier le secteur de la sécurité.

Cette expression de la volonté politique pour une féminisation des forces de sécurité se retrouve dans d'autres secteurs. En témoigne le décret du gouvernement datant de 2018 pour le renforcement de la présence des femmes dans les postes de décisions qui devrait atteindre 30 % (objectif encore loin d'être atteint).

Dans le secteur de la sécurité, la loi de programmation militaire annonçait un ambitieux objectif de 20 % de femmes dans les effectifs des forces de sécurité à l'horizon 2020. Bien que ce taux soit encore loin d'être atteint, cela souligne la volonté du gouvernement pour une plus grande inclusion et participation des femmes dans ce secteur.

Il est également important de souligner qu'aucune mesure ou loi discriminatoire ne limite l'intégration des femmes dans les forces de sécurité et le secteur de la sécurité plus largement. Plusieurs lois et textes contre les inégalités de sexe ont été ratifiés par les autorités ivoiriennes dans ce cadre (voir annexe 1).

2. Ouverture de tous les corps aux femmes et présence de pionnières

L'intégration des femmes dans la gendarmerie depuis 2014 apparaît comme un signe positif en faveur de la présence des femmes dans le secteur de la sécurité. En effet, ce corps d'élite était le dernier bastion masculin encore fermé aux femmes. Il s'agit donc d'un message fort en faveur de la féminisation des forces de défense en Côte d'Ivoire. C'est notamment grâce à des opérations de plaidoyer et de sensibilisation au niveau national et international que leur intégration a été possible.

On peut noter la présence de plusieurs femmes officières dans les différents corps du secteur de la sécurité. Les chiffres restent cependant faibles comme l'indiquent les données présentées infra.

Plusieurs mesures ont été prises pour faciliter l'intégration des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire, parmi ces mesures on retrouve notamment les initiatives prises ces dernières

années pour une plus grande présence des femmes dans tous les corps du secteur de la sécurité comme la gendarmerie et l'ouverture de l'EMPT de Bingerville aux filles. Il faudra encore quelques années pour que ces évolutions soient visibles, le temps que les premières arrivées évoluent dans la hiérarchie et puissent occuper des grades supérieurs et des postes de commandement.

De nombreuses personnalités féminines, les « pionnières » augmentent la visibilité des femmes dans le secteur de la sécurité et servent d'exemples. Cela permet d'encourager les jeunes filles à s'engager dans les forces de sécurité.

Certaines institutions comptent une proportion importante de femmes dans leurs rangs y compris à des postes de commandement, et ce depuis plusieurs années. C'est notamment le cas de la police qui compte 14 % de femmes, mais aussi du ministère des Eaux et Forêts qui en compte près de 14,4 %.

3. Timide changement de mentalités en cours

Un changement de mentalités est également en cours, soutenu par la bonne volonté étatique pour augmenter la présence des femmes ivoiriennes dans le secteur de la sécurité. Une déconstruction des normes traditionnelles qui écartent les femmes du secteur de la sécurité est en cours.

Dans ce cadre, plusieurs activités de sensibilisation et de formations ont été mises en place afin que les femmes s'intéressent davantage aux métiers des armes, métiers qui ne les attirent pas pour plusieurs raisons (voir infra).

Il est également important de souligner la prise de conscience des femmes relative à leur rôle dans le contrôle, la participation et la gestion dans le secteur de la sécurité. Dans les écoles, un travail est fait sur la place des filles et des femmes dans la société. En effet, il ne sert à rien de faire des annonces pour une meilleure inclusion des femmes sans un travail en profondeur permettant de réaliser ces objectifs. Ce travail commence par le renforcement des capacités des jeunes filles dès le plus jeune âge notamment grâce à la scolarisation obligatoire de tous les enfants, en particulier celle des jeunes filles et leur maintien à l'école.

4. Soutien des organisations de la société civile et des partenaires de développement de la Côte d'Ivoire

C'est notamment grâce aux actions militantes d'organisations de la société civile, de féministes et à l'influence des partenaires techniques et financiers que l'État ivoirien s'est engagé dans la féminisation de ses forces de sécurité. Les organisations féminines grâce aux plaidoyers et sensibilisations ont contribué à renforcer la présence des femmes dans des postes de décisions (notamment à l'Assemblée nationale où l'objectif est d'atteindre 30 % de femmes). Un certain nombre d'actions sont menées par des OSC et les PTF afin de préparer la génération future d'hommes et de femmes et de mieux appréhender le sujet.

Malgré ces points forts, un certain nombre de défis ont été révélés par l'enquête.

1. Volonté politique, mais mesures encore trop superficielles

Malgré la bonne volonté des acteurs politiques mentionnés précédemment, certaines questions demeurent abordées de façon superficielle. Ainsi, les textes juridiques n'abordent pas certaines questions pourtant clés pour permettre une meilleure inclusion des femmes dans le secteur de la sécurité. C'est le cas de la question de la maternité, qui entrave l'intégration, la formation et l'évolution des femmes dans le secteur de la sécurité. Rien n'est spécifiquement prévu pour que la maternité cesse d'être rédhibitoire pour les carrières féminines dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, les objectifs ambitieux annoncés par le gouvernement sont encore loin d'être atteints, notamment le taux de 20 % de femmes dans les forces de sécurité (prescrit dans la loi de programmation militaire).

L'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG) ne dispose pas des données nécessaires à l'accomplissement de sa mission ni des moyens financiers lui permettant de mener à bien sa mission.

La pression internationale et régionale a contribué à transformer le rôle des femmes dans la société et dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire. Cette question n'est cependant pas une priorité pour les gouvernants. Si la question a été mise à l'ordre du jour, c'est notamment pour satisfaire les demandes de la communauté internationale pour une meilleure intégration des femmes dans tous les secteurs y compris le secteur de la sécurité compte tenu de l'évolution des sociétés. Des mesures ont donc été mises en place, parfois sans ressources adéquates (en termes de budgets, d'infrastructures, de personnel), sans véritable réflexion de fond sur ce que cela implique et sans profonde conviction. Beaucoup d'effets d'annonces pour satisfaire la communauté internationale sans actions de fond pour promouvoir la place des femmes dans les ISS.

Il est donc primordial de mettre en place de véritables politiques publiques éducatives ciblant spécifiquement les jeunes filles pour augmenter leurs compétences scolaires et physiques et leur permettre d'accéder à l'éducation afin qu'elles puissent intégrer plus facilement les métiers du secteur de la sécurité. En effet, la faible scolarisation des enfants et particulièrement des jeunes filles explique en partie la faible présence de femmes dans les ISS en Côte d'Ivoire. Du fait de leur déscolarisation précoce pour effectuer des travaux domestiques, les tâches ménagères, exercer des activités génératrices de revenus (domestiques, vendeuses au marché, etc.) comme souligné supra.

Un de nos interlocuteurs a souligné le fait qu'en Côte d'Ivoire les femmes ont une faible culture de l'exercice physique. Elles font relativement peu de sport, or les métiers de la sécurité demandent une bonne condition physique. Les femmes restent encore assez peu impliquées dans le domaine

sportif (sauf exception, notamment en athlétisme) et ce dès le plus jeune âge, ce qui constitue des freins importants lorsqu'elles doivent faire des tests d'entrées dans les métiers de la sécurité où les aptitudes physiques sont centrales. Cela explique également leur faible présence dans les missions de terrain. Il faut donc inculquer une culture sportive dès le plus jeune âge aux jeunes filles. Leur fait faire du sport, car les métiers de la sécurité nécessitent de bonnes conditions physiques.

Par ailleurs, en Côte d'Ivoire, les femmes ne bénéficient pas d'un pouvoir politique conséquent. On retrouve encore peu de figures féminines dans la politique ivoirienne. Sans qu'il s'agisse d'une véritable mise à l'écart des femmes, on note par exemple qu'il y a très peu de femmes dans des postes à responsabilité dans le secteur de la sécurité et de la défense en Côte d'Ivoire. Il y a également peu de femmes dans les cabinets ministériels ou au sein de la présidence, le S-CNS ne compte que 3 femmes sur un effectif total de 12 agents et celles-ci sont reléguées à des postes administratifs (principalement de secrétariat). En Côte d'Ivoire, la plus grande partie des décisions se prennent au niveau de la présidence, en particulier dans le secteur de la sécurité, et la politique ivoirienne reste une affaire d'hommes ce qui a un impact important sur les nominations et les postes occupés par les femmes qui sont rarement des postes de décision ou des postes d'influence qui restent réservés aux hommes.

De manière générale, le secteur de la sécurité ivoirien souffre d'un manque d'attractivité particulièrement chez les femmes. Il y a aussi de nombreuses appréhensions chez les femmes sur le fait de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Les métiers du secteur de la sécurité sont des métiers peu conventionnels avec peu de visibilité et de contrôle sur les horaires de travail où les affectations notamment. Cela est difficilement conciliable avec une vie de famille sans un certain nombre d'aménagements spécifiques en accord avec le conjoint ou la famille (or la disponibilité biographique des femmes se négocie plus difficilement). Des femmes ont cependant réussi à faire carrière et ont su concilier leur carrière dans les ISS et la vie de famille. Il est donc important de mettre ses femmes sur le devant de la scène afin qu'elles servent d'exemple.

Les besoins sexospécifiques des femmes ne sont pas suffisamment pris en compte. On note ainsi un manque d'infrastructures adaptées à la présence des femmes, en particulier des bâtiments (dortoirs), des sanitaires, des vestiaires réservés aux femmes... Ce manque de structures et d'infrastructures constitue de véritables points faibles pour une meilleure intégration et participation des femmes dans le secteur de la sécurité. Il convient de noter que des efforts ont été faits pour pallier ce manque notamment grâce au soutien des partenaires techniques et financiers comme le PNUD.

2. Persistance de freins socioculturels

Plusieurs dynamiques et logiques freinent la participation et la représentativité des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire. Des contraintes sociales, politiques et humaines entravent l'engagement et la participation des femmes dans le secteur de la sécurité.

Plusieurs interlocuteurs ont souligné les freins socioculturels pour expliquer la faible participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire. Ils ont ainsi expliqué que dans ce qu'ils appellent la « culture africaine », les femmes s'engagent peu dans les métiers des armes, notamment à cause des stéréotypes présentant la femme comme étant un être fragile et pacifique qui doit être protégé par les hommes. Par ailleurs, « les hommes n'aiment pas obéir aux femmes, les écouter » affirme certains, ou être sous leurs ordres.

Dans les représentations socioculturelles, dans les mentalités de certains hommes et femmes en Côte d'Ivoire, les femmes n'ont pas leur place dans le secteur de la sécurité. Leur rôle demeure plébiscité dans les tâches domestiques, en tant que femme au foyer par exemple.

Il faut aussi noter que les femmes elles-mêmes sont souvent récalcitrantes et réfractaires à intégrer le secteur de la sécurité, car elles ont intériorisé les stéréotypes de genre.

Les femmes ivoiriennes se heurtent au « plafond de verre » freinant leur carrière et leur accession aux fonctions de responsabilités, ce qui les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes. Elles se heurtent également à la « paroi de verre », qui désigne le fait qu'une fois que « les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques (exemple : administration, communication)¹⁰² ».

Elles sont cantonnées au second plan, car il y a de fortes résistances pour leur acceptation dans le secteur de la sécurité en particulier dans les postes de commandement.

Il y a aussi des entraves liées à la perception. Les hommes en uniformes ne font rien pour intéresser les femmes, car ils continuent à présenter ces métiers comme étant des métiers d'hommes, que les femmes ont moins de chances d'intégrer et de faire carrière. Les discours et récits de ces métiers dans l'opinion publique sont majoritairement des histoires d'hommes et souvent connotées négativement notamment à cause de la dangerosité et des exactions et dérives qui s'y pratiquent. L'armée ivoirienne est une institution fortement masculinisée, c'est un milieu conservateur où la hiérarchie est au centre des rapports sociaux. Le regard des militaires sur la présence des femmes dans l'institution n'a pas encore changé, il y a encore beaucoup d'à priori entravant une bonne intégration des femmes dans l'institution. La femme est encore dépréciée au sein de l'armée. Il y a donc un important travail à faire pour une meilleure intégration des femmes.

La pression sociale qui entrave l'intégration des femmes dans le secteur de la sécurité n'est pas suffisamment traitée, de manière profonde par les autorités et les organisations en charge de ces problématiques. Il n'y a pas de réelle politique pour lutter contre la pression sociale et les résistances familiales à l'engagement des femmes dans les ISS. La concentration sur les acteurs politiques menés notamment par les PTF a eu tendance à invisibiliser des acteurs telles que les communautés et les familles auprès desquels un plaidoyer important doit être mené. Par ailleurs, le fait que rien n'empêche légalement la participation des femmes dans le secteur de la sécurité n'est pas pour autant synonyme de leur intégration notamment à cause de la persistance de freins socio culturels.

¹⁰² Parité professionnelle : plafond de verre, parois de verre, repères législatifs, <https://www.rsenews.com/public/profession/parite-france.php>, consulté le 27 décembre 2020.

Il manque aussi des actions menées spécifiquement à l'endroit des jeunes filles et des femmes pour augmenter leur représentativité et leur participation dans les ISS.

De manière plus globale, le manque d'investissement dans l'éducation des filles entrave leur participation dans les ISS. En effet, en cas d'échecs scolaires par exemple, ces dernières sont dirigées vers des métiers de domestiques, de cuisinières, de commerçantes.

Il y a un besoin de transformer les mentalités des hommes et des femmes ivoiriennes pour une RSS inclusive et un processus holistique.

3. Présence à des postes sexospécifiques et de subalternes

Les femmes présentes dans le secteur de la sécurité occupent principalement des postes sexospécifiques ou de subalternes. Elles sont majoritairement présentes dans les corps médico-sociaux (en tant qu'infirmières ou médecins), au sein de l'administration (en tant que secrétaires) ou à des postes de subalternes, mais rarement à des postes de commandement sauf exception et elles travaillent rarement sur les volets techniques et opérationnels.

D'un point de vue conjoncturel, les femmes restent cantonnées à des fonctions subalternes et auxiliaires. Il faut néanmoins attendre quelques années pour pouvoir observer les résultats des réformes menées au cours des 10 dernières années. En effet, l'évolution et les passages de grades dans les ISS demeurent lents pour les hommes comme pour les femmes.

En termes de carrière, les femmes éprouvent plus de difficultés que leurs collègues masculins à se projeter.

4. Problématique du harcèlement

Le harcèlement sexuel et psychologique dont les femmes sont victimes au sein des ISS entrave également leur intégration.

Une forme de « droit de cuissage » ou d'incitation des instructeurs et supérieure à des relations intimes afin de pouvoir faire carrière constitue une entrave majeure à l'engagement et la participation des femmes dans le secteur de la sécurité. Des organisations féministes dénoncent ainsi le harcèlement sexuel que vivent un certain nombre de femmes dans le secteur de la sécurité. Certaines expliquent que lorsqu'elles refusent des relations sexuelles avec leurs instructeurs par exemple elles sont terrorisées en guise de représailles, tout comme leur brigade. Ces faits graves découragent à la fois les filles et les femmes de s'engager dans les forces de sécurité, mais aussi leurs familles d'autoriser ou d'encourager leur intégration dans ces institutions. Une omerta demeure sur le sujet. Il y a encore trop peu de cas signalés et trop peu de sanctions. Le problème de harcèlement est central y compris pour les femmes qui souhaitent porter plainte en cas de violences conjugales et autres VBG. En effet, lorsqu'elles se rendent au commissariat par exemple pour déposer plainte, elles préfèrent s'y rendre accompagnées d'un homme pour ne pas être à nouveau victimes harcèlement de la part du personnel des forces de l'ordre comme le rapportent de nombreux interlocuteurs.

Informations clés

- **Ministère de tutelle** : Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité
- **Mode d'entrée** : Concours
- **Première promotion de femmes dans la Police nationale** en 1987 avec 30 femmes, puis 300 pour la 2e promotion et 500 pour la 3e promotion. Un quota pour limiter le nombre de femmes pour les trois premières promotions avait été mis en place puis abandonné « [pour ne pas] pénaliser les femmes et s'assurer que le recrutement et l'avancement se fondent sur les résultats de tests, de manière équitable pour les femmes et les hommes¹⁰³ ».
- 2011 : Nomination de la première femme Directrice d'Administration à la Police nationale.
- 2012 : Nomination de la première femme chef de district (en 2016, 2 femmes chefs de district).
- 2016 : Nomination de Mme Kambile épouse Pale Elie, première femme Directrice Générale adjointe de la police nationale, chargée de la police judiciaire. Elle fut Directrice du personnel de la Police nationale de 2011 à 2015 et point focal national genre de la Police nationale ainsi que Présidente du comité scientifique d'autoévaluation Genre de la Police nationale. En 2019, elle devient la Première femme Contrôleur générale de la Police ivoirienne. Le 03 février 2020, elle est nommée Directrice de cabinet adjointe du Ministre de la Sécurité et de la Protection Civile.

Missions et postes occupés par les femmes

En Côte d'Ivoire, la police nationale est le principal prestataire de sécurité intérieure dans le cadre de sa mission de maintien de l'ordre public. La gendarmerie nationale l'assiste dans sa fonction. La police nationale est placée sous l'autorité du ministère en charge de la Sécurité. À l'instar de la gendarmerie nationale, la police dispose d'armes lourdes telles que des chars, des canons et des armes automatiques. L'intégration des premières femmes dans la police nationale a eu lieu en 1987. L'institution est parmi les plus féminisées des ISS, fort de politiques de ressources humaines inclusives. Officiellement, il n'y a pas de discrimination à l'encontre des femmes au sein de l'institution, elles peuvent occuper tous les postes au sein des forces de police et disposent des mêmes droits que leurs homologues masculins. Leurs conditions d'intégration, de formation, de travail, de vie et de retraite sont les mêmes que pour les hommes¹⁰⁴.

Des points focaux genre ont été désignés afin de se pencher sur les problématiques liées au genre au sein de la police. Par ailleurs, de plus en plus de formations destinées au personnel de la police et aux élèves des écoles de police sont consacrées aux thématiques liées au genre, en particulier aux VBG¹⁰⁵.

¹⁰³ M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit, p. 97.

¹⁰⁴ Informations issues de M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit.. et de l'enquête. Soulignons que fautes de l'obtention des autorisations nécessaires au cours de l'enquête, nous avons été dans l'impossibilité d'interroger du personnel de la police. Les sources de cette partie sont donc issues de revue documentaire et des entretiens avec le personnel des partenaires de développement qui travaillent avec la police nationale (en particulier le PNUD), ainsi que des OSC.

¹⁰⁵ CNDHCl/OSC, « Rapport alternatif sur la mise en œuvre des suggestions et recommandations générales du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes », Abidjan, août 2018, p. 11.

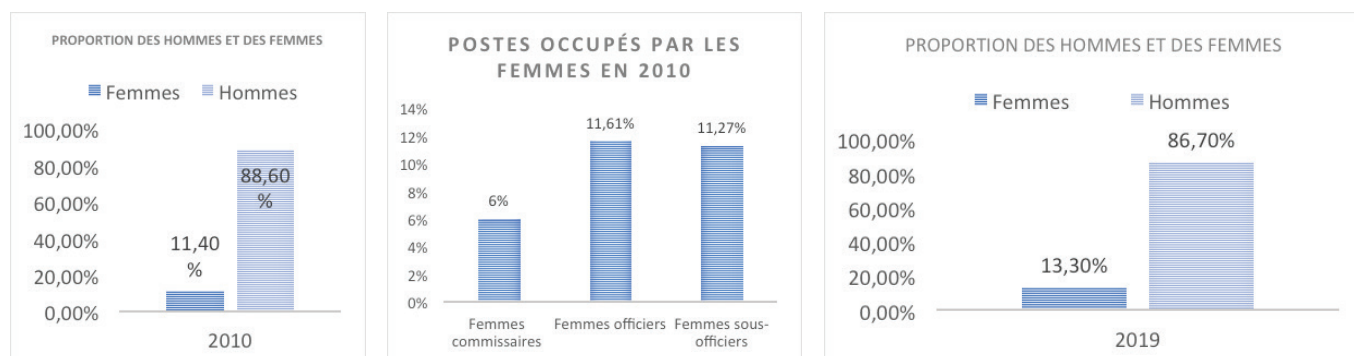
De plus, les genders desks, sont des outils innovants qui permettent un meilleur accueil et traitement des victimes de VBG dans les commissariats. Tous ces efforts illustrent la volonté du gouvernement d'améliorer les prestations de services aux populations dans le cadre de la RSS.

Cependant, on constate que :

1. Même si officiellement elles peuvent occuper tous les postes, dans les faits, elles sont souvent orientées et s'orientent également volontairement vers des postes d'exécution, de subordonnées plus que vers des postes de direction ou de terrain.
2. Elles occupent principalement des postes administratifs, de secrétariat, d'accueil, de surveillance et de régulation de la circulation. Elles sont aussi majoritairement présentes dans les missions d'appui, dans le secteur médico-social, et certaines sont impliquées dans les missions d'enquêtes. Ce sont des postes où elles sont globalement moins exposées à la violence, qui ne nécessitent pas forcément l'usage d'armes et les mettent donc moins en danger.
3. Elles sont moins présentes dans les missions de maintien de l'ordre et dans les unités d'intervention jugées plus dangereuses et plus laborieuses.

En chiffres

11,4 % = Taux de personnel féminin dans la police ivoirienne en 2010



13,3%¹⁰⁷ = Taux de personnel féminin dans la police ivoirienne en 2019 dont 9,81% (42/428) occupent des postes de responsabilité, 11,38% de femmes sont commissaires et 6,3% de femmes occupent des postes de commandement¹⁰⁸.

Relations avec la communauté

L'enquête d'Afrobaromètre de 2018 montre que les femmes ont globalement moins confiance en la police et la gendarmerie que les hommes. En effet 25,6% des femmes contre 22,7 % des hommes déclarent « ne pas du tout avoir confiance » dans la police et la gendarmerie et 31,6% des femmes contre 30,7% des hommes ont « juste un peu confiance » en la police et la gendarmerie.

¹⁰⁶ M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit, p. 97.

¹⁰⁷ Genre à la police nationale: Les pionnières honorées | FratMat, <https://www.fratmat.info/article/88219/64/genre-a-la-police-nationale-les-pionnieres-honorees>, consulté le 14 décembre 2020.

¹⁰⁸ Entretien ONU Femmes Côte d'Ivoire, le 23 juillet 2020

Une présence accrue des femmes pourrait améliorer ces traitements et la perception des FDS par les populations, et les femmes en particulier.

À quel point faites-vous confiance à chacune des institutions suivantes, ou n'en avez-vous pas suffisamment entendu parler pour vous prononcer : La police ou gendarmerie ?

	URBAIN	RURAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
PAS DU TOUT CONFIANCE	24.4	23.8	22.7	25.6	24.1
JUSTE UN PEU CONFIANCE	31.2	31.1	30.7	31.6	31.1
PARTIELLEMENT CONFIANCE	23.9	20.4	23.5	21.1	22.3
BEAUCOUP CONFIANCE	20.4	24.4	23.2	21.2	22.2
NE SAIT PAS / N'EN A JAMAIS ENTENDU PARLER	0.2	0.3		0.5	0.3

Source : Enquête Afrobarometer Round 8 en Côte d'Ivoire, 2019 compilé par: CREFDI

ARMEE

Informations clés

- **Ministère de tutelle** : Ministère d'État, Ministère de la Défense
- **Mode d'entrée** : Concours

Historique de l'intégration des femmes chez les FACI :

- **1963** : Premières femmes sous la tenue militaire avec la création du ministère des Forces Armées et du Service civique. Elles étaient alors dans leur grande majorité employées comme aides-soignantes, infirmières ou secrétaires.
- **1981** : Recrutement des premières femmes médecins militaires (dont Kouamé Akissi première femme officier à servir dans l'armée ivoirienne qui deviendra la première femme Générale de Brigade de Côte d'Ivoire en 2012)
- **2004** : Premier recrutement de jeune fille sortant d'Université à l'Ecole des forces armées (EFA).
- **2009** : Ouverture des portes de l'École Nationale des Sous-officiers d'Active aux filles (ENSOA).
- **2013** : Ouverture de l'École Militaire Préparatoire Technique (EMPT) aux filles. En 2018, l'EMPT comptait 130 pensionnaires filles réparties de la 6^e à la 3^e¹⁰⁹.
- **2014** :
 - Recrutement des 4 premières femmes (officiers) dans la Gendarmerie nationale, ce corps était jusque-là réservé exclusivement aux hommes.
 - Première femme générale (Kouamé Akissi).
- **2015** : Recrutement de la première promotion de sous-officiers féminins à la gendarmerie.

¹⁰⁹ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Quatrième rapport périodique soumis par la Côte d'Ivoire en application de l'article 18 de la Convention », attendu en 2015, 2018, p.9.

Missions et postes occupés par les femmes

L'armée de l'air, la marine et l'armée de terre composent les forces armées nationales ivoiriennes. L'armée ivoirienne est considérée comme divisée et politisée suite aux crises de 1999, 2002 et 2010-2011, notamment. Elle est au cœur de la RSS ivoirienne. Elle est placée sous l'autorité du ministère de la Défense.

La gendarmerie nationale est une unité d'élite bien entraînée et équipée qui bénéficie d'un statut militaire depuis les années 1980¹¹⁰. Elle appuie les forces armées en cas de besoin.

La Côte d'Ivoire dispose de trois écoles militaires pour la formation de son personnel : l'École militaire préparatoire technique à Bingerville, l'École nationale des sous-officiers d'active à Bouaké et École forces armées à Zambakro.

Enfin, la Garde républicaine¹¹¹, « est chargée de missions de sécurité et d'honneur au profit de hautes autorités de l'État et des institutions. Elle est la seule force armée autorisée dans les palais nationaux¹¹² ».

Les femmes sont sous-représentées au sein des forces armées, constituant à peine 0,66 % du personnel en 2017 et occupant principalement des postes subalternes. Elles sont principalement présentes dans le secteur de la santé et sont très peu représentées dans les autres corps de l'armée. Des progrès sont toutefois à souligner, notamment grâce à l'ouverture de l'EMPT aux filles depuis la rentrée scolaire 2013-2014. En 2018, l'école comptait 130 pensionnaires filles réparties de la 6e à la 3e. Il s'agit d'une étape importante pour une meilleure participation et représentativité des femmes dans le secteur de la sécurité initiée par le gouvernement ivoirien.

Malgré ces progrès en termes de promotion des femmes dans les forces armées ivoiriennes notamment grâce aux politiques de ressources humaines, « l'institution ne dispose pas de structure ou de politique spécifiques sur les questions de genre, ni de procédures permanentes pour aborder le harcèlement sexuel ou la violence sexiste¹¹³ ».

Quant à la gendarmerie, dernier bastion masculin excluant les femmes, la situation a évolué depuis 2014, avec l'ouverture de ce corps d'élite aux femmes. Ainsi, « après leur formation d'officiers militaires à l'EFA, 4 jeunes femmes ont fait leur formation d'application de gendarmerie en 2014¹¹⁴ ». On peut également noter l'intégration de 32 élèves filles dans 2 écoles de gendarmerie¹¹⁵. Les plaidoyers des OSC et des PTF et la volonté du gouvernement de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans tous les secteurs malgré les attitudes conservatrices de certains dirigeants ont contribué à cette ouverture. Des formations sur le genre et les VBG ont été intégrées dans leur formation, « mais il manque une approche institutionnelle durable de systématisation de la prise en compte de la dimension genre, et les mécanismes de contrôle interne ou externe existant semblent être fondamentalement inefficaces¹¹⁶ » comme le souligne Michèle Pépé.

¹¹¹ En raison du manque de données disponibles, fiables, actualisées et ventilées par sexe, elle a été exclue de cette étude, tout comme la Douane et la Protection civile.

¹¹² Forces armées de Côte d'Ivoire: Les missions de la Garde Républicaine (GR) | FratMat,

<https://www.fratmat.info/article/89626/60/forces-armees-de-cote-d-ivoire-les-missions-de-la-garde-republicaine-gr>, consulté le 28 décembre 2020.

¹¹³ M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit, p. 100.

¹¹⁴ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Quatrième rapport périodique soumis par la Côte d'Ivoire en application de l'article 18 de la Convention », attendu en 2015, 2018, p.30.

¹¹⁵ CNDHCl/OSC, « Rapport alternatif sur la mise en œuvre des suggestions et recommandations générales du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes », Abidjan, août 2018, p. 20.

¹¹⁶ M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit, p. 100.

Ainsi, celles qui sont surnommées les « petits garçons » représentent une infime proportion des effectifs des forces armées ivoiriennes (0,66% en 2016). Elles sont peu présentes dans les unités d'intervention, et occupent plutôt des fonctions de soutien et de logistique. Elles restent confinées à des rôles genrés : fonction médicale, sociale, de cuisine, de ménage, administratif, etc.

Elles sont aussi présentes dans le renseignement. On les retrouve ainsi dans les postes suivants :

- Infanterie
- Médecine (dentiste, généraliste, cardiologie, pédiatrie ophtalmologie, agent de laboratoire, etc.)
- Gendarmerie
- Administration (officier : comptables, magasiniers, couturières, secrétaires, informaticiennes)
- Logistique (chef de service mobilité, mécaniciennes, conductrices, d'engins, etc.)

Elles n'occupent pas ou peu de postes de décisions et de direction, mais sont plutôt présentes dans des fonctions subalternes, non stratégiques ou politiques.

Les carrières des femmes subissent beaucoup de ralentissements, car dans l'armée les passages de grades sont conditionnés à la participation à des stages (déterminé par l'ancienneté), et à des formations continues. Or, les femmes sont souvent ralenties, notamment à cause de la maternité, et des charges familiales diverses.

Pour les femmes officières, majoritaires dans le secteur médico-social, il y a moins de difficultés pour évoluer au sein de la hiérarchie.

Par ailleurs, les missions internationales de maintien de la paix sont des occasions pour elles de faire évoluer leur carrière. Ce sont des « accélérateurs de carrière », car certains postes sont spécifiquement réservés aux femmes. Dans ce cadre, les femmes officières semblent avoir plus d'opportunités que leurs camarades masculins. Ainsi, certaines femmes officières sont parfois sollicitées individuellement pour participer aux missions de maintien de la paix. Quant aux sous-officiers et aux soldats, elles/ils ne peuvent participer aux missions de maintien de la paix que dans le cadre de leurs contingents et non de manière individuelle.

La présence de femmes dans les contingents d'opérations extérieures de maintien de la paix est primordiale. En effet, elles ont un rôle de premier ordre à jouer notamment dans les opérations de fouilles (un homme ne peut fouiller une femme), de filtrage, infiltrations, etc.

Des évolutions sont à noter, au sein de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA) par exemple, les premières femmes du contingent ivoirien occupaient des fonctions de cuisinières. Dans les contingents qui ont suivi, les femmes envoyées occupaient des postes divers : patrouille, garde aux postes de police à l'entrée des casernes, etc.

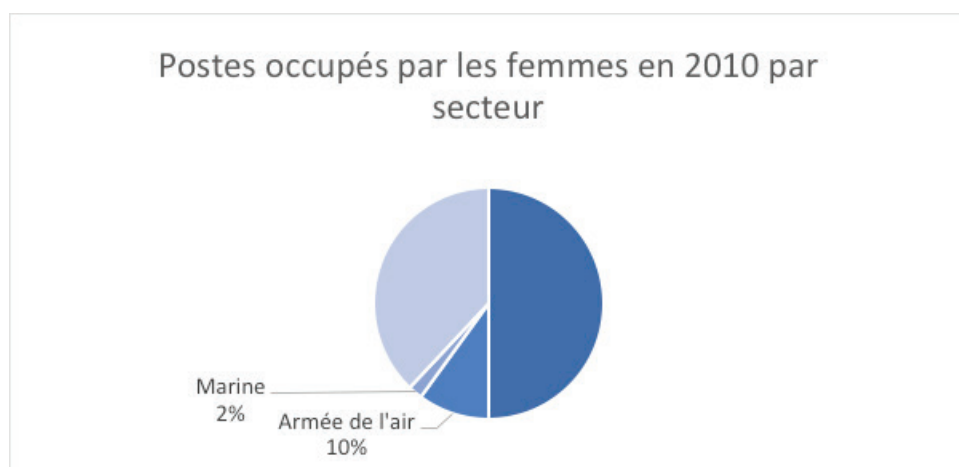
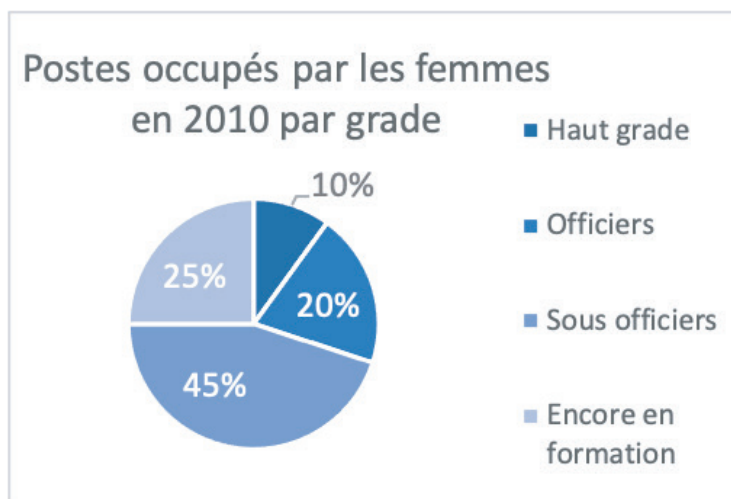
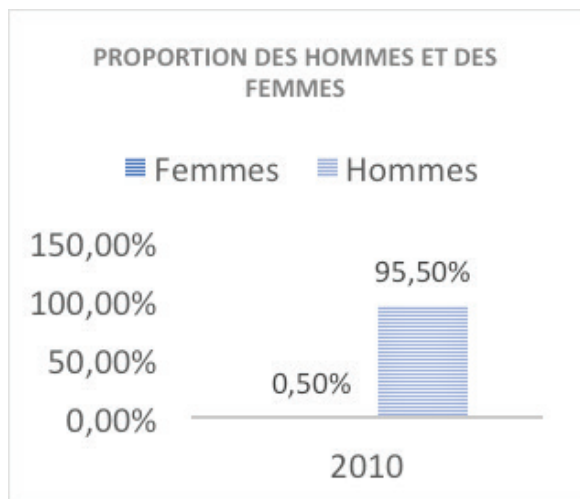
Au sein de la gendarmerie, malgré leur intégration récente en tant qu'officiers et sous-officiers, les femmes occupent divers postes à tous les échelons.

En chiffres

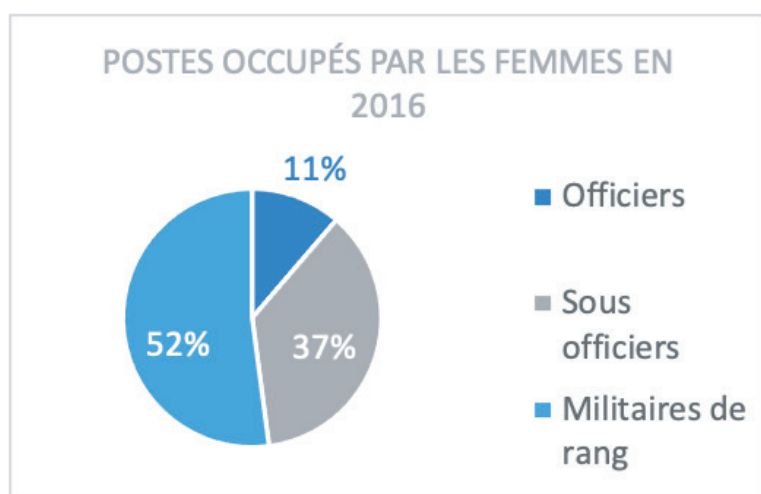
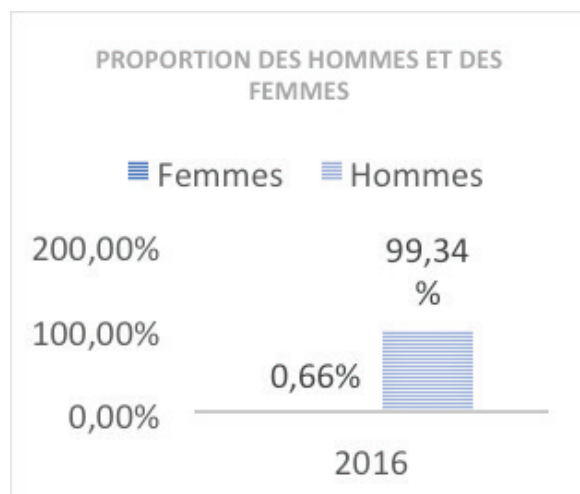
Armée

0,5 %¹¹⁷ = Taux de personnel féminin dans l'armée ivoirienne en 2010.

¹¹⁷ *ibid.*

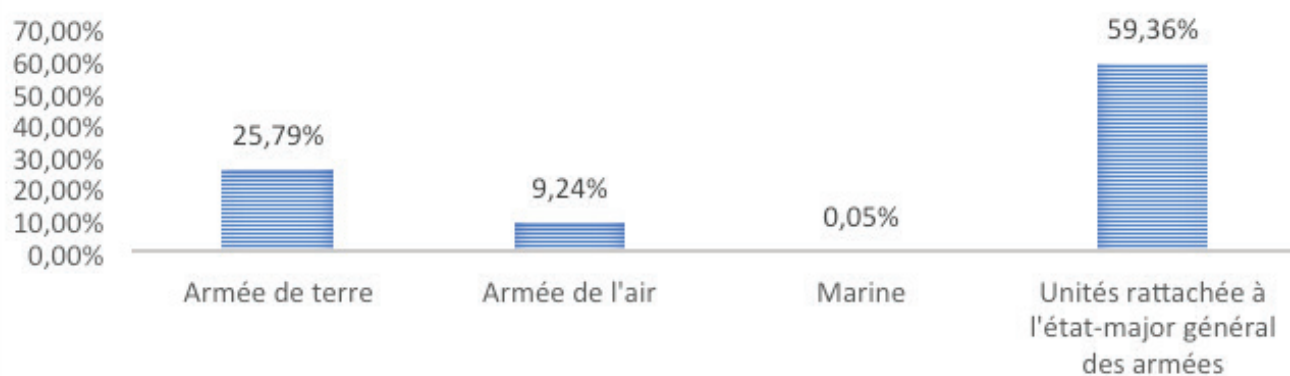


0,66 %¹¹⁸ = Taux de personnel féminin dans l'armée ivoirienne en 2016 soit 296 femmes sur 44 597 éléments (dont 44 301 hommes).

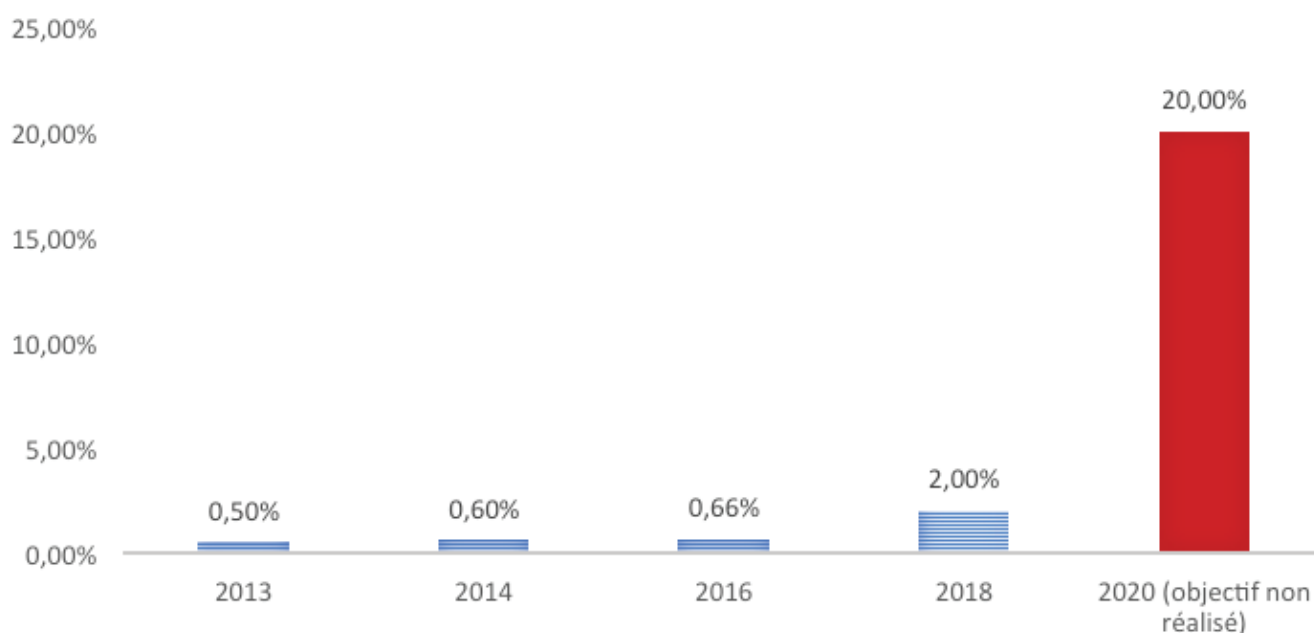


¹¹⁸ Ibid.

POSTES OCCUPÉS PAR LES FEMMES EN 2016 PAR SECTEUR



EVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION DANS L'ARMÉE IVOIRIENNE



Taux de personnel féminin dans l'armée ivoirienne en 2016 soit 296 femmes sur 44 597 éléments (dont 44 301 hommes).

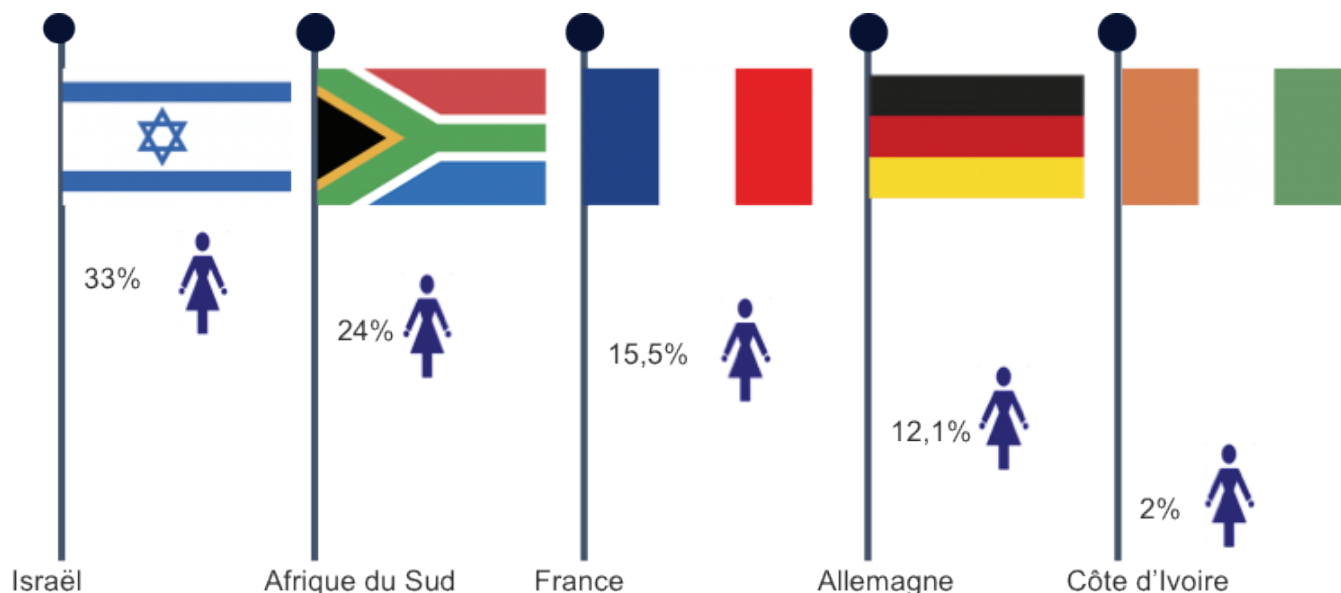


Figure : Taux de féminisation dans les corps armés (2016-2019)

Source : « FACI au féminin. Les femmes engagées dans la Défense nationale », Magazine du ministère de la Défense, Janvier 2017, n°3, p.77 et « Taux de féminisation de l'armée française et place de la France au niveau mondial » ministère de la Défense français

Aucun pays dans le monde n'a atteint la parité au sein de ses forces armées. Cependant, certains font figure de bons élèves.

Israël est le pays ayant le taux de féminisation de ses troupes armées le plus élevé au monde, notamment à cause de la conscription¹¹⁹. En 2020, « 85 % des métiers militaires étaient ouverts aux femmes. Il existe des unités de combat mixtes hommes-femmes comme les unités de garde-frontières¹²⁰ où les soldates sont fortement présentes tout comme pour la défense aérienne ou les unités du commandement de l'arrière (la défense passive)¹²¹ ». C'est à la fin des années 1990 que « Tsahal (Armée de défense d'Israël) a ouvert des positions pour les femmes souhaitant s'engager en tant que combattantes¹²² ». Les femmes sont également présentes dans les unités mixtes hommes-femmes d'artillerie, secours et recherche, qui sont considérées comme de l'infanterie légère¹²³. Ces dernières années, « l'armée a insisté pour dire qu'elle autorisait plus de femmes à servir dans des positions de combat, davantage pour des considérations pratiques de maintien des capacités opérationnelles que pour une démarche idéologique d'égalités des sexes et des chances. En effet, Tsahal dit avoir besoin de toutes les ressources humaines possibles¹²⁴ ».

¹¹⁹ 24 mois pour les femmes et 30 mois pour les hommes (auparavant 32 mois).

¹²⁰ « Celles-ci « patrouillent le long de frontières désertiques, mais relativement calmes, face à l'Égypte et la Jordanie, avec qui Israël est en paix, mais où les mouvements djihadistes existent ; de sorte que l'infanterie classique masculine est plus disponible pour faire face au Liban et à la bande de Gaza, régions chaudes et potentiellement explosives » dans Les combattantes de Tsahal, <https://raids.fr/2018/12/17/les-combattantes-de-tsahal/>, 17 décembre 2018, consulté le 28 décembre 2020. Ainsi, les femmes semblent toujours reléguées

¹²¹ KRIEGLER Danièle, Les Israéliennes veulent intégrer les commandos de Tsahal,

https://www.lepoint.fr/monde/les-israeliennes-veulent-integrer-les-commandos-de-tsahal-27-11-2020-2402965_24.php, 27 novembre 2020, consulté le 28 décembre 2020.

¹²² Les femmes de Tsahal en chiffres, <https://www.idf.il/fr/minisites/dans-la-peau-dun-soldat/les-femmes-de-tsahal-en-chiffres/>, mardi 17 octobre 2017 15:10, consulté le 28 décembre 2020.

¹²³ « Les différences avec l'infanterie d'assaut sont dans le potentiel physique des soldats féminins qui doivent égaler les performances des tankistes ou des artilleurs masculins, mais non celles des fantassins. Quinze ans d'expérimentation ont démontré que la plupart des jeunes femmes, ne peuvent pas porter les mêmes poids en armes et en munitions sur de longues distances que les fantassins classiques » voir : « Les combattantes de Tsahal », art cit.

¹²⁴ STAFF Par Judah Ari Gross et Times of Israel, Tsahal évalue l'intégration complète des femmes, après des recours à la Cour,

<https://fr.timesofisrael.com/tsahal-evalue-lintegration-complexe-des-femmes-apres-des-recours-a-la-cour/>, 16 août 2020, consulté le 28 décembre 2020. Kriegl souligne notamment que « la conscription masculine est tombée à moins de 50 % d'une classe d'âge. Le nombre de futurs conscrits exemptés pour raisons médicales – y compris l'état de santé mentale – est passé en deux ans de 8 à 12 %. Ce à quoi s'ajoute la large exemption des jeunes ultraorthodoxes. Seuls 1 400 d'entre eux font leur service aujourd'hui. Par ailleurs 13 % des soldats mobilisés décrochent avant la fin de leur service. Enfin, dernier élément aggravant : la diminution depuis juillet dernier de la durée du service militaire qui est passé de 32 à 30 mois. Sans parler de la baisse de motivation des jeunes Israéliens pour servir dans les unités combattantes. »

Notons que les Israéliennes sont nombreuses à avoir rejoint des programmes dans le domaine de la technologie et des sciences (programmes académiques Atouda¹²⁵ en médecine ou en ingénierie, programmeuse, cyberdéfense, techniciennes¹²⁶...). Cependant, même si « la plupart des unités dans l'armée sont ouvertes aux hommes et aux femmes, exception faite des brigades d'infanterie, des brigades blindées, les sous-marins, certaines unités de reconnaissance d'élite, et un petit nombre d'autres positions¹²⁷ », de nombreux progrès restent à faire pour assurer l'intégration des femmes dans tous les corps des forces armées israéliennes, en particulier les corps de combats. Ainsi, « 95 % des femmes sont cantonnées à des tâches administratives ou logistiques, quelques-unes occupent des postes de combat depuis le jugement de la Cour suprême rendant illégale la règle interdisant les femmes de servir au combat¹²⁸ ».

Les Israéliennes se battent depuis plusieurs années pour pouvoir intégrer toutes les unités, notamment en ayant recours au système judiciaire¹²⁹. Notons que « l'armée israélienne a formé une commission pour réfléchir à l'intégration des femmes dans des positions de combat, en plus des unités d'infanterie légère mixte où elles servent déjà¹³⁰ ». Cet exemple montre que même avec des taux élevés de féminisation, la route est encore longue pour un traitement égalitaire des femmes au sein des forces armées.

La présence des femmes dans certaines unités notamment les unités de combat fait débat dans le pays et souligne que les stéréotypes de genre y sont très prégnants, forçant les femmes à lutter pour intégrer tous les corps des forces armées, y compris en allant devant les plus hautes juridictions judiciaires du pays pour défendre leur droit à l'égalité de traitement. La commission formée par l'armée israélienne, pour réfléchir à l'intégration des femmes dans des positions de combat, est une bonne pratique qui pourrait servir d'exemple à la Côte d'Ivoire. Au-delà des chiffres, l'analyse des fonctions occupées par les femmes est donc primordiale. Enfin, le cas d'Israël est également intéressant du fait des logiques pratiques ayant motivé l'augmentation du nombre de femmes dans les forces armées en général, et les corps de combat en particulier. En effet, comme souligné supra, l'intérêt d'intégrer davantage de femmes dans les ISS n'est pas seulement d'ordre normatif, mais répond également à des logiques d'efficacité opérationnelle.

L'Afrique du Sud est le pays africain comptant le plus de femmes dans ses rangs. La South African National Defence Force (SANDF) joue un rôle important dans la promotion de la paix et de la stabilité en Afrique. Au cours des 20 dernières années, le nombre de femmes en uniforme est passé de 13 % en 1999 à 21 % en 2009 et 29 % en 2015¹³¹. Cependant, le ministre de la Défense indique que

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ P.J.A.G. et T. of I. Staff, « Tsahal évalue l'intégration complète des femmes, après des recours à la Cour », art cit.

¹²⁸ « Les combattantes de Tsahal », art cit.

¹²⁹ En 2020, « quatre jeunes femmes ont demandé au tribunal de forcer l'armée à les autoriser à se porter candidates pour intégrer les commandos d'élite, un des derniers bastions masculins de Tsahal. Dans le recours que leurs avocats ont présenté en leur nom devant la Haute Cour de justice, elles somment l'armée de défense d'Israël d'expliquer pourquoi l'accès aux unités d'élite est interdit aux femmes ». Ainsi, 25 ans, après qu'Alice Miller ait obtenu de la Haute Cour le droit d'être la première femme à intégrer la formation de pilote de l'armée de l'air, 56 femmes ont terminé avec succès l'académie de l'armée de l'air, permettant à la jurisprudence Miller d'allée bien au-delà », voir KRIEGLER D., Les Israéliennes veulent intégrer les commandos de Tsahal, art.cit..

¹³⁰ « Les combattantes de Tsahal », art cit.

¹³¹ Department of Defence Annual report 2014/15, <http://www.dod.mil.za/documents/annualreports/DoD%202014-15%20RGB.pdf>

les femmes restent sous-représentées au sein de la SANDF et continuent à être victimes de discrimination sexuelle. En outre, si l'on considère la représentation des femmes au combat, comme les sous-officiers féminins dans l'armée, elle tombe à seulement 9 %¹³². Le ministre s'est engagé à intégrer la dimension de genre et à promouvoir les femmes au sein de la SANDF.¹³³

Pendant deux siècles, « les femmes ont travaillé comme infirmières dans les différents corps médicaux. En 1970, l'ancien Conseil des forces de défense sud-africaines a décidé de nommer des femmes dans l'armée, afin de libérer les hommes pour les tâches opérationnelles.

L'Army Women's College de George (Western Cape) a ensuite été créé en 1971 pour former séparément les femmes blanches aux unités de soutien au sein de la South African Defence Force (SADF). La participation des femmes dans les forces armées a considérablement changé à la fin de l'apartheid. En effet, en 1994, la SADF a été fusionnée avec les forces de sécurité bantoustans, autrefois indépendante pour former la SANDF. C'est à ce moment, après des mois de négociations au sein du Comité Militaire conjoint de Coordination, que la SANDF a commencé à recruter un très petit nombre de femmes dans l'armée en avril 1994¹³⁴ ».

Les femmes restent insuffisamment représentées au sein de la SANDF, notamment dans les structures de prise de décision. Par ailleurs, « elles étaient limitées à des rôles au sein de l'armée qui n'impliquaient pas de combat rapproché ou à des postes très exposés à l'étranger. En 2013, 40 % des nouvelles recrues étaient des femmes. Le ministère de la Défense veut faire passer ce chiffre à 50 %. Alors qu'avant 1994, les femmes n'étaient autorisées à servir que dans des rôles de soutien, elles peuvent maintenant être formées et servir à tous les grades¹³⁵ ». Notons qu'« aux côtés du Brésil, de l'Argentine, du Pakistan et du Nigeria, l'Afrique du Sud s'est engagée à piloter la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, qui fait œuvre de pionnier en soutenant la prise en compte de l'égalité des sexes dans les opérations de paix, ainsi que le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans des rôles de maintien de la paix¹³⁶ ».

En **France**, les femmes représentent 16,1% de l'effectif militaire de l'armée en 2019. En 2015, 6,7%¹³⁷ de femmes étaient présentes en opération extérieures contre 4% pour les opérations de maintien de la paix de l'ONU¹³⁸. Ainsi, « l'armée française est aujourd'hui l'une des plus féminisées du monde (la quatrième derrière Israël, la Hongrie et les États-Unis).

Son ouverture aux femmes a commencé il y a plus d'un siècle, au sein du service de santé des armées. L'engagement des femmes sous les drapeaux en temps de guerre est autorisé depuis 1938. Depuis 1972, femmes et hommes s'engagent sous le même statut. Les femmes ont accédé à tous les niveaux de grades, y compris aux plus hauts postes de commandement ». Cela a notamment été permis par l'abrogation des quotas de recrutement limitant l'accès des femmes à certains corps de

¹³² VAN BREDA Adrian, *Status of Women in the DOD: A Review of Women in the South African Department of Defence*, Johannesburg, 2010.

¹³³ SAnews.gov.za 2015. *Call for More Women in Defence*. <http://www.sanews.gov.za/south-africa/call-more-women-defence>

¹³⁴ *Women in the South African Army*, <https://capechameleon.co.za/women-south-african-army/>, 29 septembre 2016, consulté le 28 décembre 2020.

¹³⁵ *Ibid.*,

¹³⁶ « *Women in the South African Army* », art cit.

¹³⁷ En 2019, en représentent 16,1% de l'effectif militaires, d'après le Bilan social 2019 du Ministère de la Défense français,

¹³⁸ Bilan social 2015 du ministère de la Défense français

l'armée en 1998. Jusqu'en 2016, les escadrons de la gendarmerie mobile étaient fermés aux femmes¹³⁹. La marine française a ouvert à titre expérimental les équipages de sous-marins aux femmes à partir de 2017. Dans les faits, des différences nombreuses perdurent. La participation des femmes aux opérations extérieures est faible : elles ne sont encore que 7 % en France en 2013. Malgré sa lenteur, « la féminisation des armées semble irréversible, mais les femmes demeurent confrontées au quotidien à des formes de machisme ordinaire, voire de harcèlement sexuel¹⁴⁰ ».

Par ailleurs, « selon le ministère des Armées, de nombreuses actions ont été conduites pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux différents corps militaires. En 2012, un haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits est nommé, et en décembre 2013, un observatoire de la parité voit le jour. La représentation des femmes dans l'armée est à l'image de la société¹⁴¹ ».

La cellule « Themis » a été créée en 2014 contre le harcèlement, « les victimes de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuels, ou à connotation sexiste ou liées à l'orientation sexuelle des personnes peuvent contacter cette cellule pour témoigner¹⁴² ». La notion de « tolérance zéro » est en vigueur face aux cas de harcèlements et de violence dans les forces armées même si de nombreux progrès restent à faire pour éradiquer la misogynie affirmée, les menaces, les insultes, et plus globalement la haine à l'encontre des femmes.

Par ailleurs, il convient de noter que depuis plusieurs années, le ministère des Armées françaises mène des campagnes de recrutement auprès du grand public « en mettant en avant des visages féminins qui visent à recruter davantage de femmes dans ses rangs¹⁴³ ». Enfin, plusieurs femmes ont été nommées Ministres des armées/de la défense sous la 5e République (Michèle Alliot-Marie de 2002 à 2007 première femme à accéder à ce poste, Sylvie Goulard en 2017, Florence Parly depuis 2017), ce qui contribue à la promotion des femmes à des postes de responsabilités au sein des ISS. Toutes ces stratégies soulignent la nécessité de mener un travail holistique pour assurer la féminisation des forces armées et la participation et représentativité des femmes à tous les postes y compris aux postes de commandement.

En **Allemagne**, depuis 2011, tous les corps de métiers de la Bundeswehr (armée nationale de la République fédérale d'Allemagne) sont accessibles aux femmes, suite à une décision de la Cour européenne de Justice.¹⁴⁴

¹³⁹ « Women in the South African Army », art cit.,

¹⁴⁰ Féminisation des armées européennes | EHNE, <https://ehne.fr/article/genre-et-europe/quand-la-guerre-trouble-le-genre/la-feminisation-des-armees-europeennes>, consulté le 28 juillet 2020.

¹⁴¹ 14 juillet : l'armée française se féminise, pour le bien des femmes militaires

<https://information.tv5monde.com/terriennes/14-juillet-l-armee-francaise-se-feminise-pour-le-bien-des-femmes-militaires-249600>, 13 juillet 2018, consulté le 28 juillet 2020.

¹⁴² Ibid.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ C'est sous l'impulsion « d'une jeune électricienne nommée Tanja Kreil que le changement va opérer. En effet, celle-ci a porté l'affaire à la Cour Européenne de Justice en faisant valoir que sa demande d'entrée à l'armée avait été rejetée à cause de son sexe, et pas de ses qualifications. Le tribunal a jugé en sa faveur, en déclarant que l'Allemagne ne respectait pas la législation de l'Union Européenne. En conséquence, l'article 12 bis de la Constitution allemande, connu sous le nom de « Loi Fondamentale », a dû être changé. Au lieu de stipuler que les femmes ne peuvent « pas porter des armes », la loi explique que les femmes ne sont « pas obligées d'en porter ». Une fois cet obstacle levé, beaucoup plus de femmes se sont mises à rejoindre l'armée », voir L'armée allemande veut recruter plus de femmes, <https://www.revue-internationale.com/2012/07/larmee-allemande-veut-recruter-plus-de-femmes/>, 6 juillet 2012, consulté le 28 décembre 2020.

Dès 1975, les femmes pouvaient rejoindre l'armée. Elles étaient pour la plupart cantonnées à servir dans le domaine médical (à l'instar de la Côte d'Ivoire).

L'objectif des autorités est d'atteindre 15% de femmes dans l'armée. Pour cela, elles mènent une politique volontariste pour attirer les femmes¹⁴⁵. Notons que « l'idée d'une femme soldat, servant dans le combat actif, était encore taboue. Il existait même une interdiction à ce sujet, écrite dans la Constitution (Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne), qui fut très controversée. Certaines féministes voulaient naturellement l'égalité des droits des femmes étendue au domaine de l'armée. D'autres ont rejeté l'armée pour sa structure trop patriarcale, et les partisans de gauche se sont simplement désintéressés du domaine militaire¹⁴⁶ ». C'est sur la base du volontariat que les femmes ont pu intégrer l'armée, à la différence des hommes qui était soumis à la conscription jusqu'à 2011 (ils pouvaient aussi opter pour une alternative, comme le travail en hôpital), date de sa suppression dans le cadre d'une refonte des forces armées allemandes. Dans ce cadre, « une nouvelle armée professionnelle devait être créée, plus en accord avec le rôle militaire de l'Allemagne dans le monde. Avec des déplacements à l'étranger dans des endroits comme le Kosovo ou l'Afghanistan, les recrues qui restaient une année ne pouvaient assurer un usage militaire, et leur formation coûtait très cher (...) L'évolution démographique du pays, couplée à un chômage faible, et même à une pénurie de compétences n'aide pas le recrutement de l'armée. La Bundeswehr a donc dû sortir le grand jeu pour attirer de futurs soldats professionnels. Par ailleurs l'armée met beaucoup l'accent sur les femmes, une source au potentiel relativement inexploité¹⁴⁷ ». Pour attirer plus de femmes, les autorités allemandes ont misé sur l'amélioration de la compatibilité de la famille avec la carrière militaire pour les femmes, en construisant des garderies dans les casernes par exemple. De cette manière, elles ont tenté de régler le problème de disponibilité biographique des femmes qui les empêchent d'intégrer certains métiers. Notons aussi que « depuis 2005, il existe une sorte de loi d'égalité entre les soldats, supposée simplifier la combinaison vie de famille et carrière militaire, et qui inclut des horaires de travail flexibles. Cette loi essaye aussi d'éliminer la discrimination des rangs de l'armée. Des responsables pour l'égalité sont affectés à des unités pour s'assurer que cette égalité soit respectée¹⁴⁸ ». Malgré tous ces efforts, les résultats restent mitigés comme le souligne un rapport annuel de Hellmut Königshaus (commissaire parlementaire aux forces armées) qui a constaté que « la Bundeswehr ne réussit pas à livrer des mesures véritablement favorables aux familles, comme la fourniture de chambres parents-enfants ou des garderies¹⁴⁹ ». Par ailleurs, les femmes allemandes restent victimes de discrimination et font face à des comportements sexistes et misogynes de la part de leurs camarades et de leurs supérieurs, rendant leur processus d'intégration inachevé. Enfin, les femmes allemandes sont également victimes de harcèlement, d'agressions sexuelles et de (tentatives) de viols de la part de leurs supérieurs et de leurs camarades. Les dernières années, des améliorations ont cependant été observées et des sanctions ont été infligées aux auteurs de violences et de harcèlement même si de nombreux progrès restent à faire.

¹⁴⁵ « Féminisation des armées européennes | EHNE », art cit.

¹⁴⁶ « L'armée allemande veut recruter plus de femmes », art cit.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ *Ibid.*

Enfin, en 2019 la Côte d'Ivoire était loin d'avoir atteint les objectifs fixés dans la loi de programmation militaire de 20% d'effectif féminin dans ses rangs à l'horizon 2020. La comparaison avec différents pays permet de mettre en exergue les difficultés auxquelles les femmes font face dans différents pays, imprégnés de différentes cultures. Elle permet aussi de voir comment elles se sont battues pour s'assurer une place dans ce bastion masculin.

Cependant, il faut noter que sur la vingtaine de ministres en charge de la défense dans le monde, six sont en Afrique¹⁵⁰ : Marie Noëlle Koyara (Centrafrique, 2017); Monica Juma (Kenya, 2020); Oppah Muchinguri (Zimbabwe, 2018), Nosiviwe Mapisa-Nqakula (Afrique du Sud, 2012); Angelina Teny (Soudan du Sud, 2020); et Essozimna Marguérite Gnakadé (Togo, 2020).

¹⁵⁰ Six pays africains qui ont relevé le pari des femmes à la Défense, <https://www.voaafrique.com/a/six-pays-africains-qui-ont-releve-le-pari-des-femmes-a-la-defense/5743011.html>, consulté le 19 février 2021.

0 % = Taux de personnel féminin dans la gendarmerie ivoirienne en **2010** : La gendarmerie ivoirienne ne comptait aucune femme en 2010, car les femmes n'y avaient pas accès.

0,49 %¹⁵¹ = Taux de personnel féminin dans la gendarmerie ivoirienne en **2019** (0,2% en 2016).

Opérations de maintien de la paix

Concernant les Opérations de Maintien de Paix, outre la « Police nationale qui a déployée 46 femmes, dont 5 Commissaires, 30 Officiers et 11 Sous-Officiers sur un total de 286, soit 16,08% sur la période 1998-2014, seulement dix femmes ont été déployées par l'armée ivoirienne dans les missions onusiennes du Mali et du Maroc. Ces chiffres classent donc la Côte d'Ivoire parmi les pays à faible contribution de troupes et de police aux opérations de paix des Nations unies avec moins de cent (100) personnes selon la grille de l'outil visant à mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)¹⁵² ».

4 %¹⁵³ = Taux de personnel féminin dans les contingents en **2018**, sur un objectif de 15% fixé en 2015, par la Résolution 2242 des Nations Unis¹⁵⁴. Ce taux ne satisfait pas aux exigences onusiennes (idéalement 15 %, mais au moins 6,5 %)¹⁵⁵.

Notons que le faible taux de femmes ivoiriennes participants aux Opérations de maintien de la paix onusiennes est dû au faible taux de femmes présentes dans les FDS ivoiriennes de manière globale, empêchant de facto le pays de respecter les exigences internationales relatives au taux de femmes envoyées dans les opérations de maintien de la paix.

Relations avec la communauté

L'enquête d'Afrobarometer montre que globalement, les femmes ont moins confiance que les hommes dans les forces armées de Côte d'Ivoire. Cela peut être dû aux nombreuses exactions commises par ces derniers notamment pendant la crise de 2002 à 2011.

À quel point faites-vous confiance à chacune des institutions suivantes, ou n'en avez-vous pas suffisamment entendu parler pour vous prononcer: Les Forces Armées de Côte d'Ivoire

	URBAIN	RURAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
PAS DU TOUT CONFIANCE	25.2	25.2	23.8	26.6	25.2
JUSTE UN PEU CONFIANCE	28.6	30.1	28.0	30.6	29.3
PARTIELLEMENT CONFIANCE	25.8	21.2	24.1	23.3	23.7
BEAUCOUP CONFIANCE	20.1	23.0	23.9	19.0	21.4
NE SAIT PAS / N'EN A JAMAIS ENTENDU PARLER	0.3	0.3	0.2	0.5	0.3

Source : Enquête Afrobarometer Round 8 en Côte d'Ivoire, 2019 compilé par: CREFDI

¹⁵¹ Entretien ONU Femmes Côte d'Ivoire, le 23 juillet 2020

¹⁵² Entretien ONU Femmes Côte d'Ivoire, le 23 juillet 2020

¹⁵³ La Côte d'Ivoire et les opérations de paix : profil d'un néo-contributeur, Oswald Padonou

¹⁵⁴ La résolution 2242 appelle le Secrétaire général à initier une stratégie pour doubler le nombre de femmes dans les Opérations de paix au cours des cinq années suivantes, de manière à faire évoluer le pourcentage d'un peu plus de 3 % à environ 6,5 %. Voir la note d'Elena Aoun Le renforcement du déploiement de Casques bleus féminins : une longue et incertaine marche vers l'égalité des genres, Note de l'Observatoire Boutros-Ghali, mai 2018.

¹⁵⁵ La Côte d'Ivoire et les opérations de paix : profil d'un néo-contributeur, Oswald Padonou... En 2015, les Nations unies ont revu l'ambition des 15 %. La Résolution 2242 appelle le Secrétaire général à initier une stratégie pour doubler le nombre de femmes dans les Opérations de paix au cours des cinq années suivantes, de manière à faire évoluer le pourcentage d'un peu plus de 3 % à environ 6,5 %.

Informations clés

- **Ministère de tutelle** : Ministère des Eaux et Forêts
- **Mode d'entrée** : Concours
- **2019** : Lieutenant-Colonel ZOUZOU, nommée Directrice Générale des Forêts et de la Faune, Chef de Corps

Missions et postes occupés par les femmes

Le ministère des Eaux et Forêts mène une politique visant à renforcer la promotion du genre. Cette politique inclusive a permis à de nombreuses femmes d'accéder à des postes de responsabilité au sein des différents secteurs du Ministère, même si leur proportion demeure faible. Ainsi, seules deux femmes sont nommées Directrices régionales sur 24. Cela permet une participation et une représentativité des femmes à tous les niveaux de responsabilités au sein du ministère des Eaux et Forêts. Dans le but « d'accroître la représentativité des femmes, une politique de renforcement de capacités ainsi qu'un plan de formation à leur profit sont en cours d'élaboration au sein du Ministère, ainsi qu'une stratégie de communication en vue de sensibiliser les jeunes filles afin de les inciter à intégrer le corps des Eaux et Forêts¹⁵⁶ ».

Ces différentes actions ont pour but d'accroître à moyen terme, la représentativité des femmes, notamment aux postes de responsabilité, qui est de 14,4 % (en 2019) afin d'atteindre la parité à l'horizon 2030. L'objectif étant de permettre aux femmes du ministère des Eaux et Forêts de jouer leur rôle dans la mise en œuvre de la politique nationale de Préservation, de Réhabilitation et d'Extension des Forêts¹⁵⁷.

Un corps paramilitaire est commandé par une femme, en l'occurrence le Lieutenant-Colonel Zouzou, nommée en 2019 Directrice Générale des Forêts et de la Faune, Chef de Corps.

Plusieurs autres postes de directions sont dirigés par des femmes à l'instar de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction des Etudes et de la Direction de la Faune. Ces nominations à des postes stratégiques démontrent l'engagement de l'Administration des Eaux et Forêts à concrétiser la féminisation du corps des agents des Eaux et Forêts. Il s'agit donc de poursuivre l'effort de féminisation tout en prenant en compte les exigences physiques du métier des armes, qui trop souvent vient justifier son ralentissement ou sa simple stagnation, comme le rappelle J-F Curtis¹⁵⁸.

La « Loi de Programmation de Sécurité intérieure prévoit que les effectifs passent de 3 055 agents en 2016 à 7 062 en 2020. Soit un objectif de 4 007 agents en plus. L'on peut bien inscrire dans cet objectif, un taux de féminisation raisonnable, répondant aux besoins de l'administration forestière¹⁵⁹ ».

¹⁵⁶ A.K., « La politique de la promotion du genre au MINEF », Magazine d'informations du Ministère des Eaux et Forêts de Côte d'Ivoire, n°5, Mars 2019, p. 13.

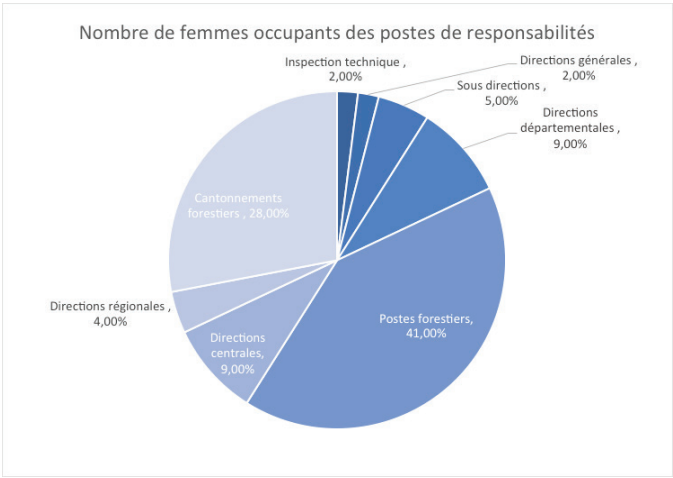
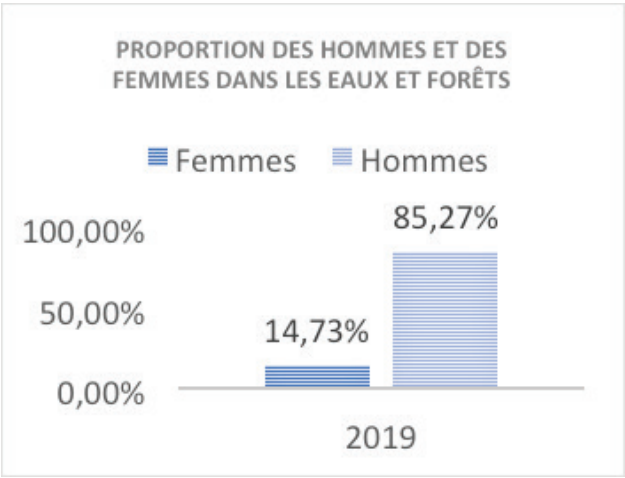
¹⁵⁷ Ibid.,

¹⁵⁸ CURTIS Jean-François, « Féminisation du corps des Eaux et Forêts : une révolution en marche », Magazine d'informations du Ministère des Eaux et Forêts de Côte d'Ivoire, n°5, Mars 2019, p.36.

¹⁵⁹ Ibid.,

En chiffres

14,73 % = Taux de personnel féminin 2019 soit 3511 agents dont 517 femmes et 2994 hommes¹⁶⁰.



Sources : DRH Eaux et Forêts 2019, Magazine d'informations du ministère des Eaux et Forêts de Côte d'Ivoire, n°5, Mars 2019.

¹⁶⁰ Données de 2010 indisponibles. Les données de 2019 sont issues du Magazine d'informations du ministère des Eaux et Forêts de Côte d'Ivoire, n°5, Mars 2019 qui a consacré un dossier spécial aux femmes du ministère des Eaux et Forêts intitulé « Les femmes des forêts ».

Informations clés

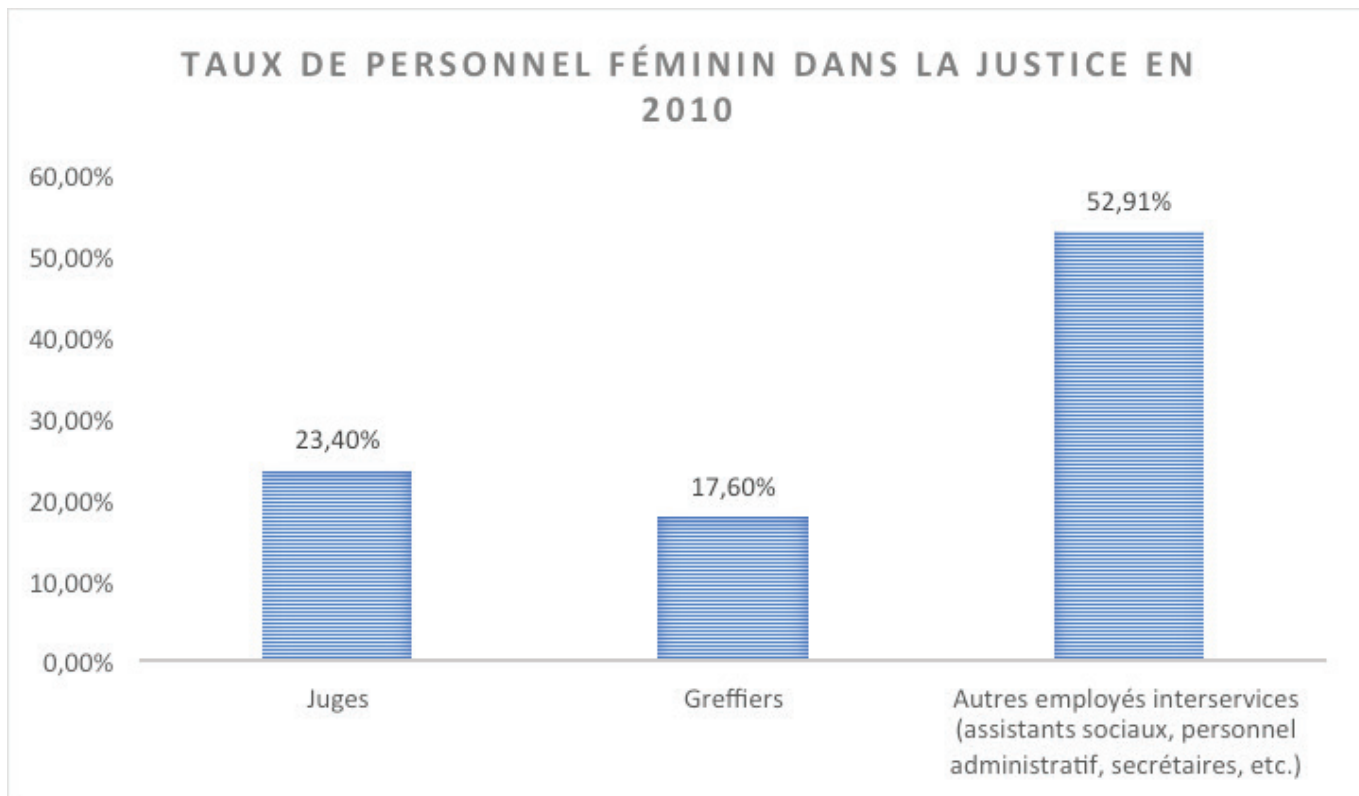
- **Ministère de tutelle** : Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme
- **Mode d'entrée** : Divers
- **CNDH** : dirigé par une femme, le conseil¹⁶³ doit compter au moins 9 femmes parmi les 46 membres de son assemblée générale (19,57 %).
- **1984** : Création de l'AFJCI (Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire). Elle est composée de professionnelles du droit : avocates, juges, greffières, etc.
- **2016** : Pour défendre leurs droits ainsi que les droits des femmes en¹⁰³ conflit avec la loi, les femmes Magistrats de Côte d'Ivoire se sont constituées en mai 2016 en association dénommée Association des Femmes Magistrats de Côte d'Ivoire (AFEMCI). L'AFEMCI œuvre à la promotion des femmes au niveau de la magistrature et au niveau des postes de responsabilité. Pour ce faire, l'AFEMCI travaille à la promotion d'une image positive des femmes magistrates responsables, à la lutte contre toute forme de discriminations à l'égard de la femme magistrate et à leur formation continue.

Missions et postes occupés par les femmes

En Côte d'Ivoire, le système judiciaire formel est sous l'autorité du ministère de la Justice et des Droits de l'Homme. Il est composé de tribunaux de droit commun et de tribunaux spécialisés, comme le tribunal militaire. Les tribunaux principaux sont les tribunaux de première instance (10 dans le pays : Abidjan- Plateau, d'Abidjan-Yopougon, Bouaké, Daloa, Man, Korhogo, Abengourou, Bouaflé, Gagnoa et de San- Pédro), les cours d'appel (4 dans le pays : Abidjan, Bouaké, Daloa et la Cour d'Appel de commerce d'Abidjan), la Cour suprême et le Conseil constitutionnel.

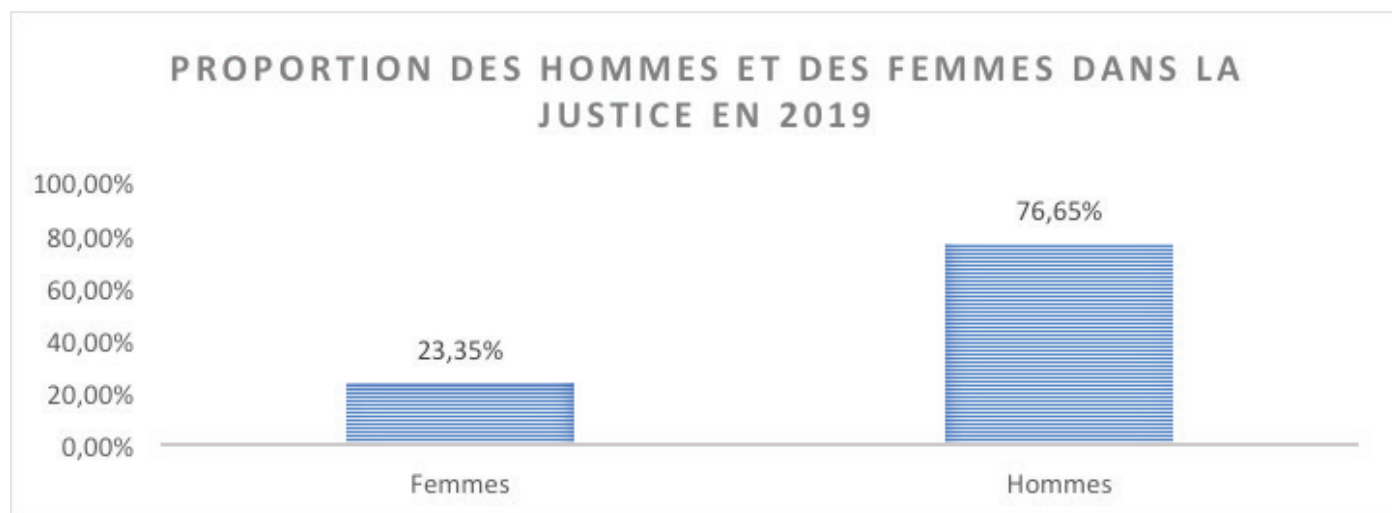
Comme le rappelle Michèle Pépé, « contrairement aux services de police, aux forces armées et à la gendarmerie, le système judiciaire ivoirien a véritablement entrepris une systématisation de la prise en compte de la dimension genre. Ainsi, il comprend un groupe responsable des questions de genre et son personnel a, à différents niveaux, reçu une formation complète sur les questions de genre. La représentation féminine y est par ailleurs relativement élevée. Ses politiques de ressources humaines sont équivalentes à celles des services de police et des forces armées en termes de non-discrimination à l'égard des femmes et de congé de maternité. Cependant, il doit encore développer une politique sur le genre et des approches globales pour combattre le harcèlement sexuel et la violence sexiste, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du système judiciaire. Les procédures de contrôle interne et externe ne sont pas particulièrement solides¹⁶¹ ».

¹⁶¹ M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit, p. 102.



Titre : Taux de personnel féminin dans la justice en 2010¹⁶²

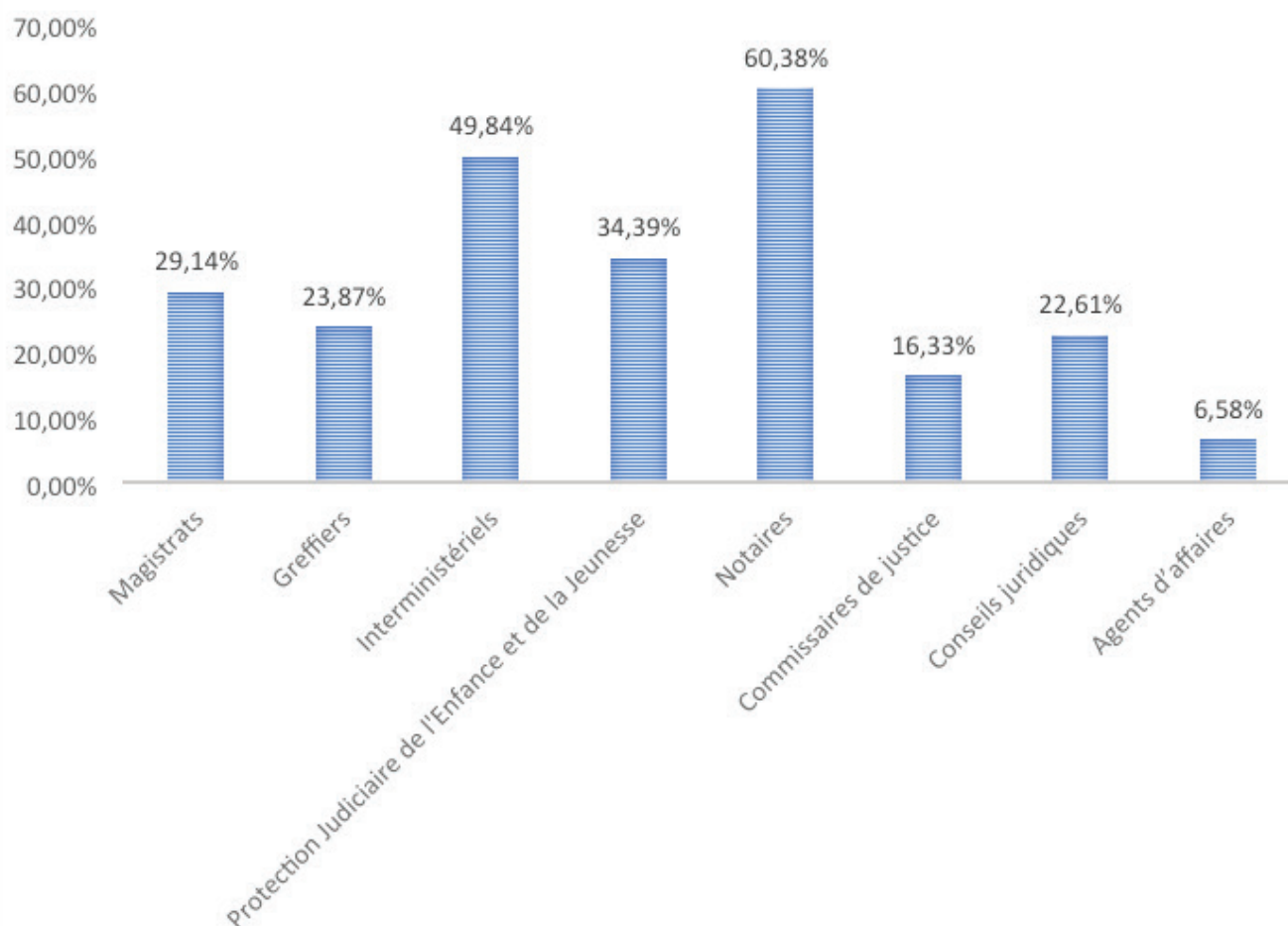
23,35 % = Taux de personnel féminin dans la Justice ivoirienne (ministère de la Justice et des Droits de l'Homme) en 2019.¹⁶³



¹⁶² M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit. p. 103.

¹⁶³ Direction de la Planification et des Statistiques Ministère De La Justice et des Droits de l'Homme, *Annuaire des Statistiques Judiciaires et Pénitentiaires - année judiciaire 2018-2019*.

EFFECTIF DES PROFESSIONNELS FEMMES DES PROFESSIONS JUDICIAIRES EN 2019



Sources : Direction de la Planification et des Statistiques ministère De La Justice et des Droits de l'Homme, Annuaire des Statistiques Judiciaires et Pénitentiaires - année judiciaire 2018-2019, p.47 et 53.

Relations avec la communauté

L'enquête d'Afrobarometer montre que globalement les femmes ont plus confiance que les hommes dans les institutions judiciaires. La présence un peu plus importante de femmes dans ce secteur peut influencer positivement les perceptions des populations à l'égard de l'institution.

À quel point faites-vous confiance à chacune des institutions suivantes, ou n'en avez-vous pas suffisamment entendu parler pour vous prononcer: Les cours et tribunaux?

	URBAIN	RURAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
PAS DU TOUT CONFIANCE	25.0	25.1	26.3	23.7	25.0
JUSTE UN PEU CONFIANCE	31.9	28.4	29.6	31.0	30.3
PARTIELLEMENT CONFIANCE	25.7	23.5	26.0	23.4	24.7
BEAUCOUP CONFIANCE	16.1	21.3	17.1	19.8	18.5
NE SAIT PAS / N'EN A JAMAIS ENTENDU PARLER	1.3	1.8	0.9	2.1	1.5

Source : Enquête Afrobarometer Round 8 en Côte d'Ivoire, 2019 compilé par: CREFDI

Informations clés

- **Ministère de tutelle** : Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme
- **Mode d'entrée** : Concours
- **2000** : création d'une association du personnel féminin à la Maison d'Arrêt et de Correction d'Abidjan. En décembre 2009, l'association a créé une coopérative pour les femmes détenues. Bien que son projet actuel se limite à la préparation et à la vente de nourriture à l'intérieur de la prison, d'autres projets étaient prévus, comme la création d'un salon de coiffure et d'un atelier de couture. Selon certaines informations, le manque de ressources entrave les activités de l'association. Il existe également de petites associations du personnel féminin dans d'autres régions du pays¹⁶⁴. Notons que les femmes gardes pénitentiaires n'ont pas droit au port d'armes, alors qu'elles sont soumises aux mêmes formations que les hommes gardes pénitentiaires.

Missions et postes occupés par les Femmes

En Côte d'Ivoire, les services pénitentiaires sont sous l'autorité du ministère de la Justice et des Droits de l'Homme. La Direction de l'administration pénitentiaire du ministère est « chargée de veiller à la gestion et au contrôle des établissements pénitentiaires, de veiller à la sécurité pénitentiaire, d'assurer le contrôle et le suivi de l'exécution des décisions privatives de liberté, d'organiser le service social et le travail en milieu carcéral, d'appliquer le régime progressif et des procédures de libérations conditionnelles, de proposer des réformes en matière d'administration pénitentiaire et de veiller à la formation et à la réinsertion sociale des détenus¹⁶⁵ ». Elle est composée de 3 sous-directions, la Sous-direction de la Politique carcérale, la Sous-direction de la Sécurité pénitentiaire et la Sous-direction de la Réinsertion et des Affaires sociales.

En 2019, le pays comptait 33 Maisons d'Arrêts et de Corrections ainsi qu'une Maison pénale à Bouaké et une Ferme pénitentiaire à Saliakro (Dimbokro). Au 30 septembre 2019, 2% des détenus étaient des femmes contre 98% d'hommes. 3% des détenus sont des mineurs, parmi eux 1% sont des filles. Jusqu'en 1978, le personnel pénitentiaire était exclusivement composé d'hommes, qui avaient en général servi préalablement dans l'armée.

À l'instar du secteur judiciaire, les services pénitentiaires n'ont pas de politique institutionnelle spécifique sur le genre. Cependant, les prisons relèvent de la responsabilité du groupe responsable des questions de genre au sein du ministère de la Justice, qui a organisé des formations sur le genre.

¹⁶⁴ M.O. Pépé et A. Sjöberg, « Côte d'Ivoire », art cit.

¹⁶⁵ Direction de la Planification et des Statistiques Ministère De La Justice et des Droits de l'Homme, *Annuaire des Statistiques Judiciaires et Pénitentiaires - année judiciaire 2018-2019*, p.24.

Il existe des règles concernant la séparation entre les détenus femmes et mineurs et les détenus hommes. De plus, seul le personnel féminin peut surveiller les détenues. Cette part importante de femmes au sein du personnel est largement due à un quota de recrutement féminin fixé à 30 %. Une formation spécifique sur les questions de genre a été offerte au personnel des services pénitentiaires et les questions de genre ont été systématiquement intégrées dans les programmes de formation généraux.

On retrouve de nombreuses femmes parmi les gardes pénitentiaires grâce à la mise en place d'un quota de 30% réservé aux femmes. Elles occupent cependant principalement des postes dans l'administration.

Par ailleurs selon une activiste des droits de l'homme travaillant dans le milieu carcéral, les femmes gardes pénitentiaires n'ont pas droit au port d'armes, alors qu'elles sont soumises aux mêmes formations que les hommes gardes pénitentiaires.

En chiffres

25,96 % = Taux de personnel féminin en 2010

En avril 2010, le personnel pénitentiaire comptait un total de 890 membres, dont 231 femmes (25,96 %)

- 4 attachées (régisseurs) directrices,
- 14 attachées (régisseurs),
- 36 contrôleurs (surveillantes-chefs)
- 177 agents d'encadrement (surveillantes)
- **12,63 %** = Taux de personnel féminin **2019**¹⁶⁶ (380 femmes et 2629 hommes sur un effectif total de 3009 agents)

¹⁶⁶ Direction de la Planification et des Statistiques Ministère De La Justice et des Droits de l'Homme, « Tableau 15. Effectif national du Personnel du ministère de la justice et des droits de l'homme », Annuaire des Statistiques Judiciaires et Pénitentiaires - année judiciaire 2018-2019, p.47.

AU SEIN DES ISS

1. Créer et renforcer les mécanismes et structures (internes et/ou externes) relatifs au genre :

- Créer des points focaux genre au sein de toutes les ISS et Ecoles de formation et assurer leur formation continue et leur remplacement en cas de départ (stage, mutation, retraite...) et institutionnaliser la formation sur le genre et systématiser la prise en compte du genre dans toutes les sessions de formation.
- Collecter des données ventilées par sexe et s'assurer du suivi/évaluation des mesures prises à travers le renforcement de capacité, la collecte de données et la mise à disposition d'une base de données désagrégée sur la représentativité, l'accès aux postes de commandement et le niveau de participation des femmes dans le secteur de la sécurité. S'assurer de la coordination et du partage des données entre les différentes DRH.

2. Renforcer les mesures et mécanismes de lutte contre le harcèlement et les VBG :

- Sanctionner le personnel des ISS coupable de harcèlement ou de VBG à l'encontre de leurs collègues féminines et des populations.
- Créer des structures qui permettent aux femmes des ISS de témoigner de manière anonyme en cas de harcèlement et VBG : une cellule spécialisée pour lutter contre le harcèlement, la discrimination et les violences sexuels par exemple. Établir et renforcer les politiques et des procédures pour un contrôle interne actif de la discrimination, du harcèlement sexuel et de la violence sexiste perpétrés des ISS.
- Augmenter le nombre d'institutrices dans les Écoles de formation.
- Renforcer l'accès à la sécurité et à la justice pour les victimes de VBG en mettant en place et renforçant les structures internes traitant des questions de genre. Opérationnaliser les gender desks.

3. Renforcer la culture genre à travers des actions de sensibilisation et des formations dès l'École de formation et tout au long de la carrière des femmes et des hommes.

- Sensibiliser et former les hommes et les femmes des ISS pour lutter contre le conservatisme et les freins socioculturels : partage d'expérience et bonnes pratiques entre les différentes ISS nationales, régionales et internationales.

4. Accroître le recrutement et favoriser l'avancement du personnel féminin :

- Mettre en avant les femmes qui ont réussi et qui ont su concilier leur vie professionnelle et familiale. Créer des programmes de mentorat entre femmes travaillant dans les ISS et jeunes filles des écoles pour faciliter l'intégration des jeunes filles au sein des ISS.

- Faire des tournées dans les écoles pour informer les jeunes filles sur les métiers au sein des ISS en collaboration avec les OSC et les PTF.
- Tenir compte des besoins spécifiques des femmes pour empêcher les inégalités entre les sexes en créant des parcours adaptés afin de faire en sorte que les cas de grossesses et les congés maternité ne retardent plus leur carrière et n'entravent pas les passages de grades ou la participation à des stages et des formations.
- Soutenir la création et renforcer la capacité interne des associations professionnelles de femmes du secteur de la sécurité (douanes, justice, etc.).
- Renforcer les parcours d'accompagnement des femmes au sein des ISS et renforcer les capacités des femmes déjà présentes dans les ISS afin qu'elles soient au même niveau que les hommes
- Adapter le matériel et les documents de recrutement pour qu'ils soient sensibles au genre, notamment par des références aux recrues et aux élèves à la fois comme de jeunes hommes et de jeunes femmes par exemple.

AUTORITES NATIONALES

Présidence

- Nominer des femmes à des postes décisionnels dans le domaine politique et de la sécurité/justice : Une femme ministre de la Défense/Sécurité/Justice, ou porte-parole par exemple pour leur donner plus de visibilité dans le domaine de la sécurité et favoriser un changement de mentalités.
- Instituer une Journée nationale de la Femme dans le secteur de la Sécurité.

Ministères

1. Mettre en place une budgétisation sensible au genre dans tous les ministères et institutions clés
 - Développer des infrastructures, équipement et matériel adaptés aux besoins spécifiques des femmes
 - Renforcer et opérationnaliser les structures et institutions créées institutions visant à réduire les inégalités liées au genre en côteCôte d'Ivoire (annexe 2)
2. Renforcer l'arsenal juridique et appliquer les quotas fixés (20% par exemple comme mentionné dans la loi de programmation militaire) de femmes au sein des ISS et dans des postes de décisions/directions :
 - Renforcer et opérationnaliser les structures et institutions créées institutions visant à réduire les inégalités liées au genre en côteCôte d'Ivoire (annexe 2)
3. Organiser des Journées portes ouvertes au sein des ISS afin d'attirer les jeunes filles, rassurer les familles et améliorer l'image des ISS auprès des populations.
4. Établir de nouveaux mécanismes de collaboration avec la société civile, les PTF, entre les ministères et les fournisseurs de services traditionnels et renforcer les mécanismes existants et intégrer les femmes, la société civile, le ministère de la Femme et de l'Enfant et les spécialistes du genre dans l'élaboration et le contrôle des politiques relatives à la sécurité, car la sécurité est une affaire collective.

Ministère de la Femme et de l'Enfant

1. Coordonner et assurer le S&E en matière de genre dans les ISS :
 - Assurer la collecte et le partage des données ventilées par sexe auprès des différentes DRH des ISS et des différents ministères concernés (le Ministère doit prendre le lead et prioriser le secteur de la sécurité).
 - Créer une plateforme en ligne permettant de partager ces données.
 - Assurer un suivi/évaluation de la mise en œuvre des politiques et mesures à travers des audits réguliers et partager les résultats.

- audits réguliers et partager les résultats.
- 2. Procéder à une campagne nationale de sensibilisation pour inciter les jeunes filles à intégrer les ISS.
- 3. Surveiller attentivement l'efficacité des mesures prises et des résultats obtenus afin de s'assurer que les femmes participent davantage à la vie politique et publique du pays. Opérationnaliser l'ONEG sensé assurer la surveillance des mesures prises.

Assemblées élues

Assemblée nationale, Sénat, Conseils régionaux, Conseils de district, Conseils municipaux

1. Sensibiliser et renforcer les capacités des membres des différentes Assemblées élues au niveau national et local : formation continue, stage, collaboration avec les OSC et les PTF sur différentes activités liées à l'intégration du genre, à l'égalité femmes-hommes, etc.
2. Renforcer l'arsenal légal concernant la prise en compte du genre et en assurer le suivi : lutte contre les VBG et le harcèlement, respect des textes et directives déjà en vigueur, etc.

Commission parlementaire Défense et sécurité et Commission des Affaires générales et institutionnelles

1. Augmenter le nombre de femmes au sein des commissions et renforcer leurs capacités à travers des formations et mettre en place des cellules genre.
2. Sensibiliser et renforcer les capacités des membres des différentes Commissions sur le genre.

PARTENAIRES DE DEVELOPPEMENT

1. Accompagner les autorités nationales et les OSC pour renforcer le leadership et les capacités des femmes présentes dans les ISS et mener des actions de plaidoyer en faveur d'une féminisation des ISS, notamment dans les postes de commandement.
2. Sensibiliser les populations et les autorités sur l'importance de la participation des femmes dans le secteur de la sécurité à tous les niveaux.
3. Assurer un soutien financier pour le développement d'infrastructures adaptées pour les femmes (dortoirs, vestiaires, sanitaires...), des voyages de partages d'expériences dans les pays voisins (Sénégal, Bénin...), assurer des formations instruites par des femmes (y compris des pays voisins), s'assurer de la pérennité de ses initiatives, etc..

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE / ORGANISATIONS DE FEMMES

1. Renforcer le leadership et les capacités des femmes présentes dans les ISS à travers des formations et mener des actions de plaidoyers en faveur d'une féminisation des ISS dans les postes de décisions.
2. Sensibiliser les populations et les autorités sur l'importance de la participation des femmes dans le secteur de la sécurité à tous les niveaux.
3. Organiser des activités de sensibilisation auprès des jeunes filles et femmes.
4. Poursuivre les actions pour une loi sur la parité au sein des ISS.

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES)

1. Diffuser les résultats de l'étude et des recommandations.
2. Assurer le S&E des résultats de la présente étude et en soutenir de nouvelles sur des sujets plus spécifiques (focus sur les femmes dans les sociétés de sécurité privée ou sur les femmes dans le secteur de la sécurité au niveau local ou sur le rôle des femmes dans le processus de sortie de crise et de réconciliation en Côte d'Ivoire ...).
3. Renforcer les activités de sensibilisation sur le genre et l'égalité femmes-hommes.
4. Renforcer les capacités des femmes au sein des ISS.
5. Organiser des activités au sein des établissements scolaires pour informer les jeunes filles sur les opportunités au sein des ISS
6. Créer une plateforme sur les femmes dans le secteur de la sécurité et créer une base de données sur l'état des lieux de la représentativité des femmes dans les ISS.

CONCLUSION

Cette étude sur l'état des lieux de la représentativité et de la participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire a permis de révéler la sous-représentation des femmes dans les ISS, particulièrement dans les postes de décisions.

Même si le pays dispose de cadres normatifs et d'opportunités d'intégration systématique de la dimension genre dans les politiques, plans, programmes et projets en lien avec les ISS de grandes disparités demeurent. Ainsi, des faiblesses, contraintes et défis d'ordre structurels, institutionnels et socioculturels limitent la mise en application effective et efficace de l'approche genre dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, les bases de données éparses et difficiles d'accès entravent les analyses tout comme la réticence des différents acteurs à accepter de partager ces données.

Il apparaît comme primordial pour les autorités étatiques d'élaborer une stratégie genre et un plan d'action spécifiques au secteur de la sécurité afin de mieux prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes voire de faire de la Côte d'Ivoire un leader dans le domaine de la féminisation de ses ISS. Cela devrait permettre d'obtenir des résultats plus durables en termes de lutte contre les inégalités, les VBG et violences diverses, un retour à la paix et à la réconciliation et améliorer son efficacité opérationnelle dans tous les secteurs en réconciliant les ivoiriens avec les FDS. C'est en prenant en compte la population dans son intégralité et en traitant tous ses enfants équitablement, en faisant d'eux des défenseurs de la Nation, que la Côte d'Ivoire pourra atteindre une émergence inclusive et durable dans la paix et la prospérité.

ANNEXES

ANNEXE 1 : PRINCIPAUX INSTRUMENTS RATIFIÉS EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE EN CÔTE D'IVOIRE

La Côte d'Ivoire a ratifié une grande partie des instruments internationaux reconnaissant aux femmes et aux hommes l'égalité et interdisant toute discrimination à l'égard des femmes.

La liste ci-après correspond aux principaux instruments pour l'égalité de genre ratifié par la Côte d'Ivoire (liste non exhaustive) :

Date	Nom du traité/Loi
1961	Convention de l'OIT n° 100 consacrant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale
1981	Code pénal de 1981 qui comprend plusieurs interdictions visant à protéger les femmes et les filles, notamment les articles 345 (violence physique), 354 (viol) et 356 (harcèlement sexuel)
1983	Loi n° 83-300 du 02 Août 1983 (modifiant et complétant la loi n° 64/375 du 3 octobre 1964) qui donne la possibilité à la femme de choisir la communauté ou la séparation des biens
1992	Convention pour l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des Femmes
1995	La Convention sur les droits politiques de la femme
	La Côte d'Ivoire devient État membre de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la Femme (CEDEF)
	La Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages
1998	L'interdiction des mutilations génitales féminines (MGF) établie par la loi 98-757 : prévoit une peine de prison de 1 à 5 ans et des amendes pour les auteurs de MGF. Vote à l'assemblée nationale de la loi n° 98-757 du 23 décembre 1998 portant répression de toutes formes de violence à l'égard des femmes, y compris les mutilations génitales féminines ; Vote à l'assemblée nationale de la loi n° 98-756 du 23 décembre 1998 modifiant et complétant la loi instituant le code pénal réprimant le harcèlement sexuel, le travail forcé et l'union précoce ou forcée.
1999	La Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui
	La Convention sur la nationalité de la femme mariée
2000	La Convention de l'O.I.T n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée le 7 février 2000 ;
	Les Textes issus de la 23e Session extraordinaire de l'AG de l'ONU
	Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire consacre le principe d'égalité entre homme et femme : interdit la discrimination sur la base du sexe, y compris dans les domaines juridique et professionnel. Concernant l'égalité des chances, l'article 17 stipule : « L'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous. Est prohibée toute discrimination dans l'accès ou l'exercice des emplois, fondée sur le sexe, les opinions politiques, religieuses ou philosophiques » ;
2003	Plan national d'action de la femme
	Le Programme d'action de Beijing
2004	La Déclaration solennelle de l'UA sur l'égalité entre les hommes et les femmes
2006	L'Accord d'Abuja relatif à la traite des personnes particulièrement des femmes et des enfants

	<i>Le Programme d'action de la CIPD et de la Déclaration de Copenhague ;</i>
	<i>La Déclaration du Millénaire et les huit Objectifs de Développement (OMD) ;</i>
	<i>L'Indice de Développement des Inégalités en Afrique (IDISA) ;</i>
2007	<i>Déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des chances, l'équité et le genre</i>
2008	<i>Le Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU de 2008 : ce plan d'action, couvrant la période 2008-2012, comprend un cadre logique et un cadre de résultats, et se voit allouer un budget spécifique. Sa première priorité est de protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle et la MGF Adoption du Plan d'action pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité sur les Femmes, Paix et Sécurité.</i>
2009	<i>Le Document de politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre de 2009 : définit les politiques nationales plus larges sur l'égalité des chances et l'égalité des sexes, au-delà des questions liées aux pays en conflit et sortant d'un conflit abordé dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU</i>
2011	<i>Ratification du Protocole de Maputo</i>
2013	<i>La loi sur le mariage a été adoptée le 25 janvier 2013 consacrant le principe de la gestion conjointe du ménage par les époux et l'abandon de la notion de chef de famille. Cette nouvelle loi instaurant la cogestion du foyer, met sur un pied d'égalité l'homme et la femme dans le foyer, chacun participant selon ses moyens respectifs ; Modification de 4 articles de la loi sur le mariage. Les articles 58, 59, 60 et 67 nouveaux consacrent la gestion conjointe (mari et femme) du ménage. La notion de chef de famille est abandonnée : 2012 Promulgation par le Président de la République de la nouvelle loi sur le mariage qui responsabilise les époux dans l'intérêt supérieur de la famille et de l'enfant.</i>
2014	<i>Adoption en 2014 d'une Stratégie nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (SNLVBG)</i>
2016	<i>La Constitution du 8 novembre 2016 nouvelle constitution qui consacre le principe d'égalité entre hommes et femmes dans son préambule, promeut la lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles (art 35), promotion des droits politiques de la femme (art 36), promotion de la parité entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi et promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises (art 37).</i>
2019	<i>Adoption du projet de loi favorisant la représentation de la femme dans les Assemblées élues, qui comprend un quota de 30 % pour la représentation des femmes dans les Assemblées</i>

Annexe 2 : institutions visant à réduire les inégalités liées au genre en Côte d'Ivoire (liste non exhaustive)¹⁶⁷

Date	Nom des institutions
1958	<i>Institutions de Formation et d'Education Féminine (IFEFF)</i>
	<i>Ministère dédié : Ministère de la Solidarité, de la Femme et de l'Enfant responsable de la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes. Cellule genre dans les ministères techniques chargées de veiller à la prise en compte du genre au niveau sectoriel</i>

2000	<i>Comité National de Lutte contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants (CNLVFE)</i>
2006	<i>Ratification du Protocole de Maputo</i> <i>Groupe thématique genre et Développement (cellules genre, points focaux genre) pour impulser une compréhension commune et des actions concertées des structures gouvernementales, des agences du SNU et des OSC en matière de genre en Côte d'Ivoire et chargé de veiller à la prise en compte des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes dans les plans et programmes nationaux et sectoriels.</i> <i>Création d'une Direction chargée de l'égalité et de la promotion du genre</i>
2011	<i>Compendium des Compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) par le cabinet du Président de la République en vue de renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées.</i>
2013	<i>« Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire » (FAFCI), d'un montant d'un milliard de francs CFA, par la Présidence de la République, pour permettre aux femmes d'accéder facilement à des ressources financières à coût réduit en vue de créer ou de renforcer les activités génératrices de revenus.</i>
2014	<i>Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG)</i> <i>Installation du Caucus des femmes parlementaires</i>
2015	<i>Conseil National de la Femme (CNF)</i> <i>Observatoire National de l'Équité et du Genre</i>

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIENS

I. PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DE L'INTERLOCUTEUR/INTERLOCUTRICE

- Courte présentation personnelle, de ses fonctions, de son périmètre de responsabilité
- Présentation des principales activités de la structure

II. ANALYSE RÉTROSPECTIVE

- Quels sont les points forts et les points faibles actuels de votre structure en matière de représentativité et de participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire ?
- Organisation (données statistiques sur le nombre de femmes dans le service; hiérarchie : données sur leur fonction, s'agit-il d'un poste d'exécution ou de décision, en charge de la gestion d'équipe ou rôle subalterne/auxiliaire, rôle genré ?, influence sur le secteur ?) ;
- Gestion des RH (mode de recrutement inclusif ou pas, formation adaptée ou pas, mécanismes de gestion des conflits/harcèlements?); Inclusion des femmes dans la prise de décision : comment , pourquoi ?
- Les femmes arrivent-elles à prendre des initiatives au sein de votre structure ? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi ?
- Quels types de missions sont confiées aux femmes/hommes? Et pour quelle destination ?

¹⁶⁷ Sources : Rapport Genre et changement climatique en Côte d'Ivoire ; Egalité sexes en Côte d'Ivoire, Rôle du PNUD 2010-2017, PNUD. PXX

- Quels types de missions sont confiées aux femmes/hommes? Et pour quelle destination ?
- Selon vous, est-ce que les femmes ont un pouvoir d'influence dans votre structure ? Si oui ? Lequel et pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- Quels sont les freins entravant la participation des femmes dans le secteur de la sécurité selon vous ?
- Quels sont les projets en cours pour améliorer en qualité et en quantité la participation des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire ?

III. ANALYSE PROSPECTIVE

- Selon vous quel est le niveau d'ambition que vous fixeriez à l'évolution du nombre de femmes dans le secteur de la sécurité et de leur participation décisionnelle ?
- Quels sont les axes d'amélioration/évolutions souhaitables que vous identifiez ? Quels sont les leviers associés ?
- En quoi la présente étude constitue-t-elle aujourd'hui une nécessité ? une opportunité ?
- Quels sont les défis à relever à court, moyen et long terme pour l'inclusion des femmes et leur participation dans le secteur de la sécurité ?
- Quels sont les axes stratégiques clés à développer ? Quels sont les principaux enjeux à court, moyen et long terme ?

ANNEXE 4 : LISTES DES PERSONNES INTERROGÉES

AUTORITÉS NATIONALES :

- Jean-Jacques Gorgui : Commission défense et sécurité à l'Assemblée nationale
- Ago Christian Kodja : Conseil National de Sécurité
- ONEG

PARTENAIRES DE DÉVELOPPEMENT :

- ONU Femmes
- PNUD
- Union Européenne

CHERCHEUR.E.S IVOIRIENN.E.S :

- Dr. Philippe Assale
- Dr. Arthur Banga
- Jean-François Curtis
- Dr. Benjamin Olagboye
- Dr. Oswald Padonou

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE :

- Bakari Sidiki Diaby : CADHA
- Michèle Pépé
- Laetitia Carelle Goli

CÔTE D'IVOIRE

La Femme dans le secteur de sécurité Ivoirien : représentativité et participation

À PROPOS DE L'ÉTUDE

Le secteur de la sécurité constitue un secteur clé de la construction de l'état-nation, où les êtres humains doivent bénéficier des mêmes droits et devoirs. Pour ce faire, ce secteur doit être le reflet de la société aussi bien dans sa diversité que dans son inclusion. Dans ce sens, la question s'est posée de savoir quelle est la place de la femme dans le secteur de la sécurité ivoirien. Pour répondre à cette question, Mademoiselle Kamina DIALLO, chercheuse et experte sur les questions de genre et de sécurité internationale, a réalisé la présente étude en allant au-delà des réalités des chiffres avec une analyse qualitative et quantitative qui s'est appuyée sur une revue de documents existants, et sur une consultation auprès des parties prenantes clés sous forme d'entretiens individuels et collectifs. Cette étude permet de constater et de comprendre la sous-représentativité des femmes dans ce secteur et de l'insuffisance de leur participation. Tout en présentant les raisons de cette situation, Mlle Diallo propose des pistes pour réduire cette inégalité.

MENTIONS LÉGALES

Illustration de couverture : @BorisWawa, Graphiste et Publicitaire

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG CÔTE D'IVOIRE

08 B.P 312 Abidjan 08

Tél.: 00225 22 43 88 99

Fax: 00225 22 43 87 54

info@fes-cotedivoire.org

www.fes-cotedivoire.org

 facebook.com/fesciv

 [@Fesciv](https://twitter.com/Fesciv)

© 2021 Friedrich-Ebert-Stiftung Côte d'Ivoire

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES. Les idées et thèses développées dans la présente étude sont celles des auteur(e)s et ne correspondent pas nécessairement à celles de la FES.