



Ornella Moderan

**Prise en compte des besoins et
de la participation des femmes dans
les processus de réforme du secteur
de la sécurité au Burkina Faso,
au Mali et au Niger**



Ornella Moderan

**Prise en compte des besoins et
de la participation des femmes dans
les processus de réforme du secteur
de la sécurité au Burkina Faso,
au Mali et au Niger**

A propos de l'auteur

Ornella Moderan est une chercheuse indépendante et une conseillère en politiques publiques dont le travail se concentre sur les dynamiques politiques et sécuritaires au Sahel et en Afrique de l'Ouest. Ses domaines d'expertise comprennent le genre et la violence, les transitions politiques, les processus électoraux, la réforme du secteur de la sécurité et l'économie politique des conflits et de l'instabilité. Son travail est guidé par un engagement féministe intersectionnel visant à examiner les relations de pouvoir dans les environnements touchés par les conflits.

Depuis septembre 2023, Ornella Moderan travaille avec le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) en tant que conseillère principale en RSS pour le Sahel et l'Afrique de l'Ouest. Avec plus de 13 ans d'expérience, elle a dirigé entre autres, le programme Sahel et le bureau de Bamako de l'Institut d'études de sécurité (ISS), piloté le programme de consolidation de la paix du Groupe de déminage danois dans les zones frontalières du Liptako Gourma (Mali, Niger, Burkina Faso), et le programme humanitaire du Conseil danois pour les réfugiés au Mali. Son expérience professionnelle s'étend à la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest, et inclut des collaborations avec des organisations internationales telles que les Nations unies, l'Union africaine et la CEDEAO.

Mme Moderan est titulaire d'un master en sécurité internationale de Sciences-Po Paris et d'un diplôme d'études supérieures en criminologie de l'université de Grenoble. Elle est également membre de plusieurs groupes de réflexion, réseaux d'experts et conseils consultatifs qui œuvrent à la compréhension de défis complexes et de paix et de sécurité et à l'élaboration de meilleures politiques pour un monde plus sûr.

Mentions légales

Friedrich-Ebert-Stiftung, Paix et Sécurité
Centre de Compétence Afrique Subsaharienne
Point E, Rue de Fatick x Boulevard de l'Est
Résidence Bity Lokho, 6^{ème} étage
BP 15416 Dakar-Fann, Sénégal
Tél. : (+221) 33 859 20 02
Fax : (+221) 33 864 49 31
Email : info@fes-pscc.org
Site web: pscc.fes.de

© Friedrich-Ebert-Stiftung
Décembre 2023

Illustration : Amidou Badji
Conception graphique : Green Eyez Design SARL,
www.greeneyzdesign.com

ISBN : 978-2-490093-46-5

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas forcément celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	05
Sigles et abréviations	06
Avant-propos	07
Résumé exécutif	08
1. INTRODUCTION	09
2. BREF HISTORIQUE DE LA CRISE ET APERÇU DU CONTEXTE SÉCURITAIRE : UN ENVIRONNEMENT FORTEMENT DÉGRADÉ	11
3. RÉFORMER LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ DANS UN SAHEL EN CRISE, ET Y INCLURE LES FEMMES ?	15
3.1. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité ?	15
3.2. Quels défis majeurs pose la réforme du secteur de la sécurité dans le contexte actuel ?	16
3.3. L'expérience du Burkina Faso, du Mali et du Niger en matière de RSS	17
3.4. Pourquoi la participation des femmes au secteur de la sécurité est-elle importante ?	21
3.5. Cadres juridiques et politiques de promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes	23
4. AVANCÉES ET OBSTACLES INSTITUTIONNELS À LA PARTICIPATION DES FEMMES AU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ	26
4.1. Où en la « féminisation des forces » ?	26
4.2. État des lieux des politiques et mécanismes institutionnels pour stimuler l'engagement des femmes dans le secteur de la sécurité	30
4.2.1. Avancées et défis liés aux cadres de gestion des ressources humaines	31
4.2.2. Les mécanismes institutionnels contre le harcèlement sexuel, les traitements sexistes et discriminatoires, et autres abus liés au genre	32
4.3. Des cultures institutionnelles dominées par les normes d'une masculinité exclusive et marquées par l'influence de croyances sexistes	35

5. OBSTACLES SOCIÉTAUX À LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX AFFAIRES PUBLIQUES, TOUT PARTICULIÈREMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	37
5.1. Le statut des femmes au Burkina, au Mali et au Niger	37
5.2. Les déficits structurels de participation des femmes aux affaires publiques et politiques	38
5.3. Les déficits de participation formelle des femmes aux processus de paix	40
5.4. L'impact des stéréotypes et préjugés de genre	41
5.5. Les rôles sexués et le poids des attentes sociales	42
5.6. Malgré les discours, la faible priorisation en pratique des questions de genre	43
6. PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE SÉCURITÉ DES FEMMES PAR LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ : ÉTAT DES LIEUX DES RÉPONSES AUX VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE	43
6.1. Situation des violences basées sur le genre au Burkina Faso, au Mali et au Niger	43
6.2. Analyse de la réponse institutionnelle du secteur de la sécurité aux violences basées sur le genre	44
7. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	48
7.1. Conclusion	48
7.2. Recommandations	49
Références bibliographiques	52

REMERCIEMENTS

Cette publication est le résultat d'un travail scientifique rigoureux mis en place par le bureau Paix et Sécurité Centre de Compétence Afrique Subsaharienne de la Friedrich Ebert Stiftung (FES PSCC) Dakar. Elle vise principalement à faire une analyse comparée des facteurs de réussite et les défis d'une participation et d'une prise en compte des besoins des femmes dans les processus RSS au Burkina Faso, au Mali et au Niger et de proposer des recommandations réalistes pour une intégration performante de la dimension genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité.

FES PSCC adresse ses chaleureux remerciements au collège d'experts, spécialistes et chercheurs - du Burkina Faso, du Mali et du Niger - qui ont activement participé à la relecture de l'étude avec leurs contributions, critiques et commentaires divers.

FES PSCC exprime également sa profonde gratitude à toutes les personnes interviewées qui ont facilité le travail de recherche et de collecte de données à l'auteure sur le terrain tant au Burkina Faso, au Mali et au Niger.

Un remerciement particulier est adressé à Ornella MODERAN qui a réalisé cette étude conformément aux consignes de la FES.

M. Philipp M. GOLDBERG

Directeur du Bureau Paix et Sécurité
Centre de Compétence Afrique Subsaharienne
Friedrich Ebert Stiftung

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACLED	The Armed Conflict Location & Event Data Project
AES	Alliance des États du Sahel
APDF	Association pour le progrès et la défense des femmes maliennes
APM	Association des policières du Mali
APR	Accord pour la paix et la réconciliation
BAD	Banque africaine de développement
CAFO	Coordination des associations féminines au Mali
CEDEAO	Communauté économique des États de l’Afrique de l’Ouest
CEDEF	Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes
CNT	Conseil National de Transition
CSA	Comité de suivi de l’Accord de Paix d’Alger de 2015
DCAF	Centre de Genève pour la Gouvernance du secteur de la sécurité
DDR	Démobilisation, désarmement et réinsertion
DGESS	Direction générale des études et des statistiques sectorielles
EIGS	État islamique au Grand Sahara
EIS	État islamique au Sahel
ENSOA	École Nationale des Sous-officiers d’Active
FDS	Forces de défense et de sécurité
GAT	Groupes armés terroristes
GIA	Groupe islamique armé
GPRS	Groupe pluridisciplinaire pour la réforme du secteur de la sécurité
GSIM	Groupe de Soutien à l’Islam et aux Musulmans
GSPC	Groupe salafiste pour la prédication et le combat
GTIA	Groupes tactiques interarmes
JNIM	Jama’at Nusrat al-Islam wal-Muslimin)
MINUSMA	Mission intégrée des Nations Unies pour la stabilisation du Mali
MPSR	Mouvement Patriotique pour la Sauvegarde de la République
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OCHA	Bureau de Coordination des Affaires humanitaires des Nations Unies
ODD	Objectifs de développement durable
ONPG	Observatoire National de la Promotion du Genre
ONU	Organisation des Nations Unies
OMP	Opérations de maintien de la paix
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PFAT	Personnel Féminin de l’Armée de Terre
PMK	Prytanée militaire de Kati
PNPF	Politique Nationale de Promotion de la Femme
PNG	Politique Nationale Genre
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SNG	Stratégie Nationale Genre
UA	Union africaine
VBG	Violences basées sur le genre
VDP	Volontaires pour la défense de la patrie
WILDAF Mali	Réseau Femmes, Droit et Développement au Mali

AVANT-PROPOS

La présente étude est le produit d'un processus interne de réflexion de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) sur une valorisation de sa contribution à la paix et à la sécurité dans le monde, en Afrique et plus particulièrement au Sahel.

Après plusieurs séries d'activités sous différents formats, la FES a décidé d'introduire dans son approche d'analyse des conflits et phénomènes sécuritaires le concept « d'économie politique ». Il s'agit d'une approche interdisciplinaire impliquant à la fois, la dimension politique (avec ses aspects institutionnels) et la dimension socio-économique (avec ses aspects sécuritaires, économiques, sociaux mais aussi culturels, de genre, ethniques, et religieux, entre autres). Une telle analyse inclusive vise à élaborer des propositions pour une paix et une stabilité durables.

A cet égard, la création du Centre de Compétence Paix et Sécurité basé à Dakar, est l'instrument de mise en œuvre de cette vision de la FES. Une analyse des thématiques traitées par le passé a orienté le centre dans un « décloisonnement » thématique suivant les réalités nationales voire régionales.

Dans ce cadre, la prise en compte des besoins des femmes dans les processus de réforme du secteur de la sécurité dans le Sahel central (Burkina Faso, Mali et Niger) est l'objet de cette étude. Un exercice pas du tout facile au regard de la sensibilité de la thématique combinée à la complexité du contexte socio-politique et à la dynamique sécuritaire dans cette région.

Parce qu'elle s'intéresse à la gouvernance d'ensemble des institutions de sécurité afin de les rendre plus efficaces et redevables au contrôle interne comme au contrôle externe, la RSS exige la prise en compte des inégalités de genre dans

la visée de les corriger afin de permettre aux institutions de sécurité de tirer le meilleur parti des connaissances et compétences de leurs membres féminins comme masculins.

Outre ces dimensions politiques, essentielles à son bon déroulement, la RSS exige aussi des compétences techniques qui vont bien au-delà de celles mobilisées pour le combat, la stratégie militaire, ou dont les personnels en uniforme auraient l'apanage. Elle nécessite de l'expertise dans des domaines aussi variés que le droit, la légistique, l'élaboration des cadres légaux, la planification stratégique et opérationnelle, l'administration et la gestion des ressources humaines, la gestion des relations hommes-femmes, entre autres.

Pour toutes ces raisons, et parce qu'elle touche à des questions régaliennes de défense et de sécurité, la RSS n'est possible que si elle est soutenue par une volonté politique affirmée au plus haut niveau et déclinée à tous les échelons de responsabilité le long de la chaîne décisionnelle et de commandement.

La présente étude s'intéresse à la nature des progrès accomplis en matière de participation des femmes au secteur de la sécurité au Burkina Faso, au Mali, et au Niger d'une part ; et des réponses institutionnelles aux besoins de sécurité spécifiques des filles et des femmes d'autre part. Pour ce faire, l'étude s'appuie à la fois sur une revue de la littérature complétée par une collecte de données actualisées à travers des entretiens avec des représentants d'institutions étatiques, des membres de la société civile et des spécialistes avec des connaissances et expériences spécifiques en lien avec la RSS et la participation des femmes au secteur de la sécurité au Burkina Faso, au Mali et au Niger.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Depuis plus d'une décennie, le Sahel central est touché par une multiplicité de crises et conflit violents qui ébranlent les États du Liptako Gourma (Burkina Faso, Mali, et Niger) remettant en cause la stabilité régionale dans son ensemble.

Au **Mali**, où a débuté la crise, le contexte politico-sécuritaire est marqué par une combinaison de systèmes de conflits distincts mais connectés. Jusque-là épargné, le **Burkina Faso** a fait face dès 2015 à des attaques terroristes d'envergure, peu après la chute en 2014 du régime de Blaise COMPAORE. Au **Niger**, les dynamiques de conflictualité et de violence armée se déploient essentiellement à l'Est dans la région de Diffa avec les attaques de Boko Haram, à l'Ouest dans les régions de Tillabéri et de Tahoua confrontées depuis 2017 à une insécurité croissante et enfin à la frontière centre-sud du Niger avec le Nigéria, notamment les États de Katsina, Sokoto et Zamfara, qui font face à une recrudescence d'incursions criminelles qui ont fragilisé le contexte sécuritaire dans la région de Maradi.

La mise en place d'une réponse étatique ultra-militarisée n'a jusque-là pas permis de renverser la tendance et de restaurer la stabilité et la sécurité au grand Dam des populations civiles dans ces différents pays.

Réformer le secteur de la sécurité apparaît dès lors indispensable dans le but d'améliorer la gouvernance de ce secteur afin de le rendre plus responsable dans la protection de l'Etat et aussi des personnes mais surtout mieux adapté aux besoins du moment, dans le respect de

l'État de droit en intégrant les femmes dans ce processus.

Parce qu'elle s'intéresse à la gouvernance d'ensemble des institutions de sécurité afin de les rendre plus efficaces et redevables au contrôle interne comme au contrôle externe, la RSS exige la prise en compte des inégalités de genre pour les corriger afin de permettre aux institutions de sécurité de tirer le meilleur parti des connaissances et compétences que leurs personnels féminins comme masculins ont à offrir et sont en mesure de développer.

Certes, d'importantes avancées sont notées, notamment avec une ouverture progressive des institutions de sécurité à la présence de femmes dans leurs rangs. Toutefois, les résultats atteints demeurent limités et beaucoup reste à faire. De même, les institutions de sécurité des trois pays ont progressivement mis en place des mécanismes de réponse aux violences basées sur le genre, mais là encore beaucoup reste à faire.

La présente étude examine les avancées en matière de participation des femmes à ces institutions, et de prise en compte des sexo-spécificités dans l'offre de service proposée par ces institutions. L'étude décrit aussi les obstacles qui continuent de limiter les progrès dans ce domaine, puis elle conclut par la proposition de recommandations pratiques en vue de relever le défi posé par les obstacles persistants.

1. INTRODUCTION

Le Burkina Faso, le Mali et le Niger sont confrontés depuis plusieurs années à une profonde crise multidimensionnelle qui met à rude épreuve l'infrastructure de sécurité de ces pays, mais aussi le système de gouvernance nationale qui l'encadre. La persistance de menaces sécuritaires majeures – parmi lesquelles figurent l'activisme de groupes extrémistes violents et une recrudescence des conflits communautaires – a mis en lumière la nécessité de mettre en place des mesures et processus adaptés pour améliorer la gouvernance du secteur de la sécurité afin de permettre une réponse plus efficace aux défis du moment. Dans cette perspective, un accent considérable a porté sur le redimensionnement, la réorganisation, la formation et l'équipement des forces de défense et de sécurité (FDS).

Bien qu'importants, ces éléments seuls ne suffisent pas à recalibrer les relations des institutions de sécurité avec la société, ni à renouveler leur potentiel humain pour faire face à des menaces multiformes. Pour relever pleinement le défi de la violence et de l'insécurité, il est important que les nations puisent dans l'intégralité des ressources humaines dont elles disposent. Dans le cas des pays du Sahel, marqués par de fortes inégalités structurelles entre les hommes et les femmes, la faible participation des femmes aux questions de paix et de sécurité représente une opportunité manquée pour faire usage de l'ensemble du vivier de talents humains dont disposent les pays. La réforme du secteur de la sécurité (RSS) doit contribuer à rectifier cette situation, en créant les conditions d'une contribution plus significative des femmes, qui représentent environ la moitié de la population, aux questions de sécurité qui les touchent autant que les hommes.

Se contenter d'une faible participation des femmes en matière de sécurité, c'est tout d'abord se priver de l'apport d'un vivier démographique majeur. D'après les données nationales, les femmes représentaient 51,7% de la population du Burkina Faso en 2018 (Conseil national de la statistique du Burkina Faso) ; et 50,11% au Niger (Institut national de la statistique du Niger). Au Mali, le cinquième recensement général de la population et de l'habitat dénombrait 49,7% de femmes dans la population en 2022 (Ministère de l'économie et des finances du Mali). Mais ce poids démographique des femmes n'est reflété ni dans la composition des institutions de sécurité, où le personnel féminin demeure largement minoritaire ; ni dans la définition des priorités nationales en matière de sécurité, qui font peu de place aux préoccupations de sécurité spécifiques des filles et des femmes¹.

Certes, d'importantes avancées ont lieu depuis les indépendances, notamment avec une ouverture progressive des institutions de sécurité à la présence de femmes dans leurs rangs – un processus parfois qualifié de « féminisation des forces ». Toutefois, les résultats atteints demeurent limités et beaucoup reste à faire. De même, les institutions de sécurité des trois pays ont progressivement mis en place des mécanismes de réponse aux violences basées sur le genre, mais là encore beaucoup reste à faire.

¹ Par exemple, les paradigmes sécuritaires nationaux peinent à intégrer de manière significative la question des violences basées sur le genre (VBG), qui touchent en majorité les filles et les femmes. Au Mali, par exemple, 97% des victimes de VBG enregistrées en 2021 étaient de sexe féminin. Répondre à cette problématique est donc essentiel si on veut assurer de manière effective la sécurité des filles et des femmes.

La présente étude s'intéresse à la nature des progrès accomplis en matière de participation des femmes au secteur de la sécurité au Burkina Faso, au Mali, et au Niger d'une part ; et des réponses institutionnelles aux besoins de sécurité spécifiques des filles et des femmes d'autre part. Pour ce faire, après un bref rappel du contexte sécuritaire qui prévaut dans le Sahel Central, l'étude dresse de manière succincte l'état d'avancement de la RSS au Burkina Faso, au Mali et au Niger. Elle examine ensuite les avancées en matière de participation des femmes à ces institutions, et de prise en compte des sexo-spécificités dans l'offre de service proposée par ces institutions. L'étude décrit aussi les obstacles qui continuent de limiter les progrès dans ce domaine, puis elle conclut par

la proposition de recommandations pratiques en vue de relever le défi posé par les obstacles persistants.

L'étude s'appuie sur une méthodologie en deux temps, marquée tout d'abord par la réalisation d'une revue de la littérature, puis par la collecte de données primaires actualisées à travers la conduite de trente-sept entretiens avec des personnes – représentantes d'institutions étatiques, membres de la société civile, spécialistes - sélectionnées pour leurs connaissances et expériences spécifiques en lien avec la RSS et la participation des femmes au secteur de la sécurité au Burkina Faso, au Mali et au Niger. Sur les 37 entretiens, 10 ont été menés avec des hommes, et 27 avec des femmes.

2. BREF HISTORIQUE DE LA CRISE ET APERÇU DU CONTEXTE SÉCURITAIRE : UN ENVIRONNEMENT FORTEMENT DÉGRADÉ

Depuis plus d'une décennie, le Sahel central est touché par une multiplicité de crises et conflits violents qui ébranlent les États du Liptako Gourma (Burkina Faso, Mali, et Niger). Ces crises et conflits remettent en cause la stabilité régionale dans son ensemble.

Au **Mali**, où a débuté la crise, le contexte politico-sécuritaire est marqué par une combinaison de systèmes de conflits distincts – c'est-à-dire ayant des acteurs et logiques spécifiques – mais connectés – c'est-à-dire qu'il existe des liens et des influences mutuelles entre ces différents systèmes de conflits. La combinaison de ces crises et conflits a engendré une grave crise humanitaire, avec 412.000 personnes déplacées internes répertoriées en avril 2023 par le Bureau de Coordination des Affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA), et 8,8 millions de personnes en besoin d'assistance humanitaire, soit près de 40% de la population nationale.

Au Nord et à l'Est du pays, de profonds différends continuent d'opposer les groupes armés ayant mené la rébellion de 2012 d'une part, au gouvernement central de Bamako d'autre part. La signature, en 2015, d'un *Accord pour la paix et la réconciliation au Mali issu du processus d'Alger*, a certes permis pendant plusieurs années l'interruption des combats entre les groupes armés signataires et les forces gouvernementales, mais les affrontements ont repris à la mi-2023 dans un contexte de recrudescence des tensions. De plus, hormis le cessez-le-feu, la mise en œuvre des autres dis-

positions de cet Accord a connu peu de progrès en huit ans (2015-2023) et semble enlisée dans une impasse persistante. Ces dispositions comprennent notamment des réformes essentielles touchant aux questions de sécurité, telles que la mise en place d'un processus de démobilisation, désarmement et réinsertion (DDR) des ex-combattants des groupes armés signataires (articles 18 à 20 de l'Accord), le redéploiement de forces armées et de sécurité reconstituées (articles 21 et 22), la réforme et la réorganisation des forces armées et de sécurité (articles 23 à 28), et la lutte contre le terrorisme (articles 29 et 30). L'article 17 de l'Accord mentionne d'ailleurs, parmi les « principes directeurs » sur les « questions de sécurité et de défense », le principe « d'inclusivité et représentation significative de toutes les populations du Mali au sein des forces armées et de sécurité ». Alors que le Mali a demandé, en juin 2023, le retrait de la Mission onusienne présente sur son territoire depuis 2013 (MINUSMA) et dont le mandat consistait notamment à soutenir la mise en œuvre de cet Accord, l'*Accord pour la paix et la réconciliation* (APR) semble plus fragilisé que jamais, et son avenir incertain.

Le second système de conflit majeur affectant le Mali a trait à la question du terrorisme et de l'extrémisme violent, dont les principaux acteurs sont réunis au sein de deux coalitions distinctes, mais entre lesquelles existent des liens. D'une part, le Groupe de Soutien à l'Islam et aux Musulmans (GSIM en français, JNIM en arabe pour *Jama'at Nusrat al-Islam wal-Muslimin*), dirigé par Iyad AG GHALI, est une organisation affiliée à Al Qaeda. De bien des manières, elle est aussi l'héritière des groupes terroristes algériens des décennies passées, tels que le Groupe islamique armé (GIA, actif dans les années 1990) et le Groupe salafiste pour la prédication et le combat (GSPC) qui lui a succédé. Les entités et *katibat* (unités combattantes) qui composent le GSIM sont actives aussi bien dans le Nord du Mali (régions de Kidal, Taoudéni,

Gao, Ménaka, et Tombouctou), que dans le centre du pays (régions de Mopti, Douentza, Bandiagara, Ségou et San). D'autre part, des unités de combat réunies sous la bannière du groupe État islamique au Grand Sahara (EIGS), ou État islamique au Sahel (EIS), continuent de sévir dans le Nord, l'Est et certaines parties du centre du Mali. Elles sont particulièrement actives dans les régions de Gao et de Ménaka, frontalières avec le Niger, et affrontent régulièrement le GSIM pour le contrôle de vastes territoires. Ces combats engendrent de nombreuses pertes en vies humaines, mais aussi des déplacements forcés de populations, des atteintes graves à la protection des civils et des violations massives des droits humains, des enlèvements, des vols de bétails et des accaparements et destructions de biens. Des données récentes de suivi et géolocalisation des incidents de la violence à caractère politique, disponibles notamment auprès du projet *Armed Conflict Location and Event Data (ACLED)*, indiquent que les groupes extrémistes violents présents au Mali continuent à étendre leur emprise géographique vers le Sud et l'Ouest du pays², ainsi que vers d'autres pays du voisinage.

Dans le centre du Mali, la menace extrémiste est venue ranimer des conflits intercommunautaires latents, attisant le réveil ou la création de groupes armés à base communautaire (qui se prévalent parfois d'un statut d'autodéfense) et engendrant plusieurs épisodes de violences de masse perpétrées sur une base identitaire³. Ces violences ont largement contribué à alimenter la crise humanitaire, aussi bien à travers la crise de déplacement, qu'à travers la crise de protection ou encore la crise alimentaire.

Jusqu'à présent, le **Burkina Faso** a fait face dès 2015 à des attaques terroristes d'envergure, peu après la chute en 2014 du régime de Blaise COMPAORE resté au pouvoir pendant 27 ans. Si les premières attaques visaient des cibles stratégiques en plein centre urbain de la capitale

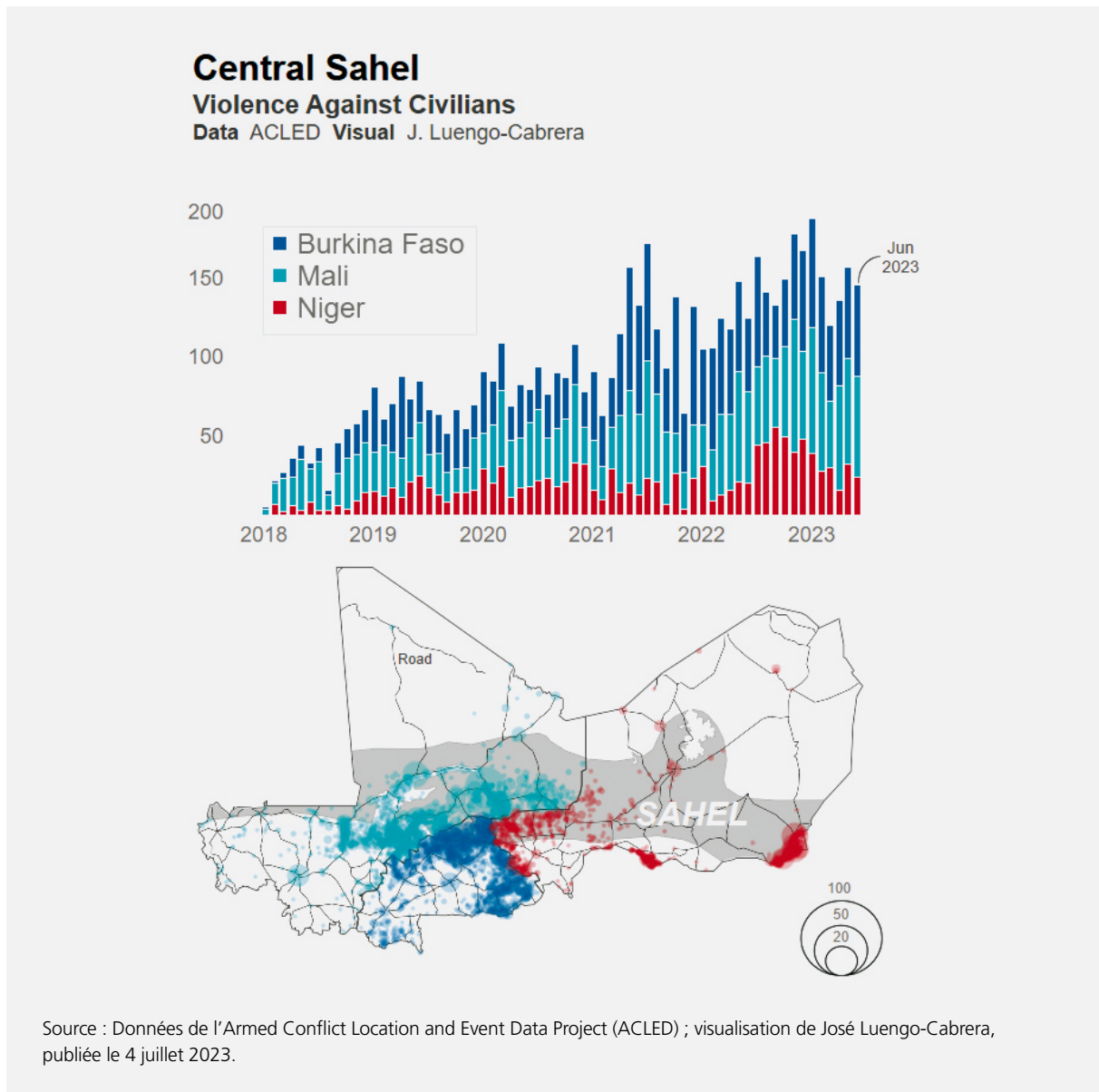
Ouagadougou, elles se sont étendues au cours des années suivantes à l'essentiel de la moitié nord du pays, visant d'abord des objectifs militaires puis de plus en plus des cibles civiles.

Au cours des dernières années, la multiplication des attaques et épisodes de violence a engendré une crise humanitaire sans précédent au Burkina Faso et sans nulle autre pareille dans la région, forçant plus de deux millions de burkinabé à se déplacer⁴. Les groupes extrémistes violents présents dans de vastes zones des parties ouest, nord, et est du territoire national, y déploient des tactiques de harcèlement et d'isolement qui ont mené à l'instauration de blocus autour d'au moins 26 villes à la mi-2023. Le ciblage des enseignants a mené à la fermeture de plus de 5700 écoles au 31 octobre 2022, avec plus d'un million d'élèves affectés. Il en est de même pour le personnel médical, et de nombreux centres de santé sont par conséquent fermés ou réduits à un fonctionnement minimum, insuffisant pour faire face aux besoins des populations.

Dans le même temps, ces groupes armés terroristes (GAT) continuent d'étendre leur présence aussi bien à l'intérieur du Burkina Faso que vers les pays voisins, notamment le Bénin et le Togo. La mise en place d'une réponse étatique ultra-militarisée n'a jusque-là pas permis de renverser la tendance et de restaurer l'état de quiétude des populations rurales burkinabé.

-
- 2 Dans le sud et l'ouest maliens, cette emprise se manifeste notamment par des incursions de précheurs intimant aux populations de rompre les liens avec les forces gouvernementales, et par des attaques menées aussi bien contre ces forces que contre des villages récalcitrants. Là comme ailleurs, on observe aussi de plus en plus de fermetures d'écoles ou de centre de santé.
 - 3 Parmi les cas les plus meurtriers demeure à ce jour la double attaque du village peul d'Ogossagou, en mars 2019 puis de nouveau en février 2020, ou celle de la localité de Sobane-Da en juin 2020.
 - 4 Selon les chiffres officiels du Secrétariat permanent du Conseil national de secours d'urgence et de réhabilitation du Burkina Faso (SP/CONASUR) au 31 mars 2023.

Encadré 1. Évolution de la violence contre les civils dans le Sahel Central (Burkina Faso, Mali, Niger), de Janvier 2018 à Juin 2023



Au **Niger**, les dynamiques de conflictualité et de violence armée se déploient essentiellement sur trois fronts. À l'Est, la région de Diffa a longtemps subi les attaques du groupe Boko Haram dans le cadre de la crise sécuritaire qui sévit depuis 2009 dans le Bassin du Lac Tchad.

Ce système de conflit concerne aussi le Nigéria, le Tchad et le Cameroun, tous riverains avec le Niger, du Lac Tchad. À l'Ouest, celles de Tillabéri

et de Tahoua sont confrontées depuis 2017 à une insécurité croissante qui affecte aussi bien les populations civiles que les autorités traditionnelles et les représentants de l'État, y compris les FDS et l'administration locale. La présence de groupes armés aux motivations diverses dans cette partie du territoire nigérien, mais aussi dans les régions limitrophes du Mali et du Burkina Faso, crée un contexte sécuritaire précaire qui a considérablement déstabilisé les

communautés locales, contraintes de recourir en masse aux déplacements forcés et préventifs pour se protéger.

À la frontière centre-sud du Niger avec le Nigéria, notamment les États de Katsina, Sokoto et Zamfara, une recrudescence d'incursions criminelles en territoire nigérien a fragilisé le contexte sécuritaire dans la région de Maradi. La persistance de ce phénomène risque de déboucher sur l'ouverture d'un troisième front sécuritaire, éprouvant les capacités de projection simultanée des forces nigériennes dans plusieurs parties du vaste territoire national.

L'impact des conflits et de la violence sur les femmes, les filles, les hommes, et les garçons au Burkina Faso, au Mali et au Niger est multiple. En plus des risques communs auxquels elles sont toutes confrontées (villages attaqués, centres de santé fermés, greniers brûlés, violences physiques et psychologiques, menaces de mort et exécutions, etc.), les personnes vivant dans une même localité peuvent également être exposées à des surrisques liés à des marqueurs d'identité qui leur sont propres, tels que l'appartenance ethnique, religieuse, ou encore le sexe biologique ou les obligations sociales imposées par leur genre.

Par exemple, en raison des normes socio-culturelles qui associent la violence et l'usage de la force à la masculinité, les hommes et les jeunes hommes sont davantage exposés au risque d'enrôlement dans les groupes extrémistes violents, mais aussi au risque d'exécution par ces groupes, qui voient plus les hommes comme une menace que les femmes⁵. La répartition sociale des rôles sexués au sein de la famille, qui assigne aux hommes la responsabilité de pourvoir financièrement aux besoins et à la protection des siens, peut pousser certains à rejoindre volontairement les groupes armés ou à s'investir dans la criminalité organisée afin de dégager des revenus importants. De plus, en

raison des stéréotypes de genre, les femmes sont moins souvent suspectées de faire partie des groupes armés, même lorsqu'elles en sont membres ou associées. Pourtant, la recherche révèle la présence de femmes au sein des groupes armés non-étatiques, que ce soit en tant que combattantes (notamment dans le bassin du lac Tchad) ou dans des fonctions non-guerrières, telles que ceux d'approvisionnement, de renseignement, ou de soins aux blessés.

La violence et l'insécurité affectent aussi les enfants, notamment en entravant leur accès à l'éducation scolaire, mais les ressorts de ce phénomène diffèrent quelque peu entre filles et garçons. Toujours en raison des structures de genre, la déscolarisation augmente chez les garçons le risque d'enrôlement, tandis qu'elle aggrave plutôt chez les filles les risques de mariage précoce. Les femmes et les enfants sont par ailleurs sur-représentés parmi les personnes déplacées internes dans les trois pays (Burkina Faso, Mali et Niger). D'après les évaluations des besoins humanitaires établies chaque année par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA), les femmes et les enfants représentaient respectivement 51% et 54% des 8,8 millions de personnes en besoin d'assistance humanitaire au Mali en 2023. Au Burkina, ces chiffres s'élèvent à 53% de femmes et 55% d'enfants. Et au Niger, à 50,3% de femmes, et 6,2% d'enfants.⁶

5 Les violences sexuelles liées au conflit, qui sont un reflet des violences sexuelles hors-conflit et une forme d'objectivation des femmes, touchent davantage les filles et les femmes que les hommes et les garçons. En cela, elles s'inscrivent dans le prolongement d'autres formes socialement normalisées de violences faites aux filles et femmes : violences domestiques, mariage précoce et forcé associé à l'imposition de relations sexuelles non-consenties, etc.

6 L'addition de ces chiffres peut dépasser 100% par pays, car la catégorie femmes renvoie aux personnes de sexe féminin tous âges confondus, tandis que la catégorie « enfants » renvoie aux personnes de moins de 18 ans tous sexes confondus. Ainsi les filles de moins de 18 ans sont-elles comptabilisées dans les deux catégories.

3. RÉFORMER LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ DANS UN SAHEL EN CRISE, ET Y INCLURE LES FEMMES ?

3.1. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité ?

La réforme du secteur de la sécurité (RSS) est un processus de changement ou de transformation des modalités d'organisation, de gestion, d'encadrement (y compris politique et légal), de supervision et de contrôle (interne et externe) des acteurs de la sécurité, dans le but d'améliorer la gouvernance de ce secteur afin de le rendre plus efficace et plus responsable dans la protection non seulement de l'État mais aussi des personnes. Il s'agit aussi de rendre le système de sécurité du pays mieux adapté aux besoins du moment, plus respectueux de l'État de droit, et plus efficace dans l'usage des ressources limitées qui lui sont allouées pour remplir son mandat et accomplir ses missions.

La RSS est un processus complexe, généralement décliné sur plusieurs années, et qui peut s'appliquer à une ou plusieurs institutions de sécurité (on parle alors de réformes sectorielles) ou à l'ensemble de l'appareil sécuritaire d'un État (on parle alors de réforme holistique). Dans tous les cas, la RSS exige un séquençage perspicace des interventions et un pilotage agile, afin de pouvoir espérer produire les résultats escomptés tout en limitant les externalités négatives. En effet, il s'agit d'un processus de réforme particulièrement sensible et qui peut engendrer beaucoup de résistance car il remet en cause les équilibres, habitudes et certains privilèges existants. Pour toutes ces raisons, et parce qu'elle touche à des questions régaliennes de défense et de sécurité, la

RSS n'est possible que si elle est soutenue par une volonté politique affirmée au plus haut niveau et déclinée à tous les échelons de responsabilité le long de la chaîne décisionnelle et de commandement.

Outre ces dimensions politiques, essentielles à son bon déroulement, la RSS exige aussi des compétences techniques qui vont bien au-delà de celles mobilisées pour le combat, la stratégie militaire, ou dont les personnels en uniforme auraient l'apanage. Elle nécessite de l'expertise dans des domaines aussi variés que le droit et la légistique, pour la révision ou l'élaboration des cadres légaux ; l'évaluation des besoins et la planification stratégique et opérationnelle ; l'administration et la gestion des ressources humaines ; les finances, la comptabilité, et l'audit ; la planification et la gestion des processus de changement institutionnels (*change management*) ; le pilotage des politiques et procédures disciplinaires, d'éthique et de déontologie ; la gestion des plaintes ; la communication institutionnelle ; ou encore la gestion des relations hommes-femmes et la prise en compte des inégalités de genre dans la visée de les corriger afin de permettre aux institutions de sécurité de tirer le meilleur parti des connaissances et compétences que leurs membres féminins comme masculins ont à offrir et sont en mesure de développer. Parce qu'elle s'intéresse à la gouvernance d'ensemble des institutions de sécurité afin de les rendre plus efficaces et redevables au contrôle interne comme au contrôle externe, la RSS exige bien davantage que les approches courantes de formation opérationnelle et d'équipement des troupes (*train and equip*), qui peuvent s'inscrire dans une logique de RSS mais auxquelles la RSS ne peut pas se résumer.

Encadré 2. Définition de la RSS selon l'Union africaine

« Dans le présent cadre d'orientation, la RSS signifie le processus par lequel les États formulent ou réorientent les politiques, les structures et les capacités des institutions et des groupes engagés dans le secteur de la sécurité, en vue de les rendre plus efficaces, plus efficaces et répondant au contrôle démocratique tout en étant attentifs aux besoins de sécurité et de justice de la population. [...] la « Réforme du secteur de la sécurité » a quelques fois l'appellation de gouvernance du secteur de la sécurité, transformation du secteur de la sécurité, développement du secteur de la sécurité, examen du secteur de la sécurité ainsi que réforme de la sécurité et de la justice. »

Source: Article 5 of the AU Policy Framework on Security Sector Reform (SSR), 2013

3.2. Quels défis majeurs pose la réforme du secteur de la sécurité dans le contexte actuel ?

Dans le contexte actuel du Sahel (2023), ces caractéristiques font de la réforme du secteur de la sécurité un exercice particulièrement difficile et potentiellement à double tranchant. D'un côté, les États du Sahel central (Burkina Faso, Mali et Niger) font face à de graves crises sécuritaires qui les enjoignent à repenser les appareils de sécurité nationaux afin de répondre plus efficacement aux menaces qui les assaillent. Cette situation crée, du moins en théorie, des éléments d'incitation en faveur d'une réforme qui permettrait de mieux adapter la forme, le fonctionnement et les valeurs du secteur de la sécurité aux défis du moment.

Mais dans le même temps, engager résolument des réformes aussi profondes et structurantes présente le risque de perturber les institutions de sécurité, au moment où leur stabilité et leur fiabilité sont cruciales pour faire face aux défis multiformes que posent les groupes armés terroristes, les conflits intercommunautaires, ou encore la criminalité organisée.

À cela, il faut ajouter les sensibilités liées à la

perspective de réformer le secteur de la sécurité dans un contexte de transition politique faisant suite à des coups d'État militaires dans les trois pays. D'une part, les principes de la RSS recourent ceux de la gouvernance démocratique de ce secteur, notamment le caractère apolitique des forces de défense et de sécurité et leur subordination aux autorités politiques démocratiquement élues. Ces principes contrastent avec la réalité des contextes de transition militaire faisant suite à une interruption de l'ordre constitutionnel. On peut en effet s'interroger sur la compatibilité de ces principes avec un contexte marqué par la survenue au Mali du coup d'État d'août 2020 qui a déposé le président élu Ibrahim Boubacar KEITA, puis du coup de force institutionnel de mai 2021 qui a consolidé le pouvoir politique d'une élite militaire restreinte ; de celle des coups d'État successifs de janvier et octobre 2022 au Burkina Faso, qui ont respectivement déposé le président élu Roc Marc Christian KABORE, puis le Lieutenant-Colonel Paul-Henri Sandaogo DAMIBA ; et enfin du coup d'État de juillet 2023 qui a renversé le président Mohamed BAZOUM au Niger.

Pour autant, il est utile de rappeler que les processus de RSS ne sont pas nouveaux au Sahel. Les paragraphes qui suivent reviennent sur l'expérience des pays de la région en la matière.

3.3. L'expérience du Burkina Faso, du Mali et du Niger en matière de RSS

Au **Burkina Faso**, les mutineries de 2011, puis la chute en 2014 du régime de Blaise COMPAORE ont révélé la nécessité de réformer un appareil sécuritaire inégalitaire et politisé. Malgré la fenêtre d'opportunité ouverte par l'insurrection populaire de 2014, les réformes en profondeur nécessaires pour refonder le secteur de la sécurité sur une base démocratique n'ont pas eu lieu. Les réformes annoncées au lendemain de l'insurrection se sont pour l'essentiel limitées à la dissolution du régiment de sécurité présidentielle (RSP) – une unité d'élite qui avait longtemps servi de garde prétorienne au camp COMPAORE – et n'ont pas réexaminé en profondeur les conditions d'efficacité et de redevabilité du secteur de la sécurité dans son ensemble. Près d'une décennie plus tard, les conséquences de ce déficit de réformes adéquates demeurent perceptibles, notamment à travers la persistance de dissensions internes, parfois corporatistes, et de griefs stratégiques, opérationnels et de gestion au sein des forces. Les coups d'État intervenus successivement en Janvier, puis en Octobre 2022, sont un symptôme de ces profondes fractures aussi bien entre les élites militaires et politiques, qu'au sein même des acteurs militaires, entre différents corps et niveaux de séniorité.

Avant sa chute en janvier 2022, le gouvernement issu des élections de novembre 2020 avait pourtant relancé la dynamique de réforme du secteur de la sécurité au Burkina Faso. L'adoption en octobre 2021 d'une politique nationale de sécurité longtemps attendue avait ainsi marqué une étape importante et ravivé l'espoir d'une redynamisation du processus de réforme. Cette politique s'appuyait notamment sur les conclusions du Forum national sur la Sécurité d'octobre 2017, qui préconisaient la prise en compte d'une vision élargie de la sécurité ainsi que l'élaboration d'une politique nationale de

sécurité, déclinée en politiques sectorielles avec une stratégie nationale. Toutefois, des lenteurs dans la mise en œuvre de ces recommandations et la persistance d'une méfiance mutuelle entre l'appareil militaire et la classe politique n'ont pas permis de résoudre en temps voulu les problèmes de gouvernance et de gestion qui auraient pu renforcer l'efficacité des FDS sur le terrain. La politique nationale de sécurité n'a été adoptée qu'en juin 2021, soit quatre ans après le Forum, et a connu une mise en œuvre limitée.

De plus, la création par une loi de janvier 2020 des volontaires pour la défense de la patrie (VDP) – un mécanisme qui fait appel aux citoyens pour la lutte armée contre le terrorisme et l'insécurité – ainsi que leur renforcement en 2022 avec le recrutement de plus de 50.000 de ces volontaires, a davantage contribué à brouiller les lignes de démarcation entre civils et combattants. Cela complexifie davantage les perspectives de réforme du secteur de la sécurité, tout en les rendant plus nécessaires que jamais. Avant la mise en place des VDP, une loi 032 portant sur les initiatives locales de sécurité et rendue effective à travers le décret 1052 de 2016 portant opérationnalisation de la Police de proximité, avait fixé le cadre d'intervention des initiatives populaires de sécurité, telles que les Koglweogos et les Dozos. Mais le manque de contrôle des FDS sur ces groupes a révélé des problèmes importants (violations des droits humains, parfois même affrontements avec les forces étatiques), auxquels l'initiative des VDP ambitionnait de remédier.

Avant même l'avènement de la crise multidimensionnelle qui éprouve le pays depuis 2012, le **Mali** quant à lui avait organisé dès novembre 2005 des États généraux de la sécurité, dans le cadre du processus conceptuel de politique nationale de sécurité et de protection civile. Ces États généraux ont marqué un moment important dans la réflexion autour de la gou-

vernance et des performances du secteur de la sécurité. Sur cette base, le gouvernement a par la suite mis en place, avec le soutien du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), un programme de gouvernance partagé de la sécurité et de la paix (PGPSP, 2008-2010), pour accompagner la mise en œuvre du concept de « gouvernance partagée ».

Après le déclenchement de la crise politico-sécuritaire de 2012, dont l'un des facteurs était lié aux graves dysfonctionnements de l'appareil sécuritaire national (voir encadré 3), le Ministère de la sécurité et de la Protection Civile a mis en place un Groupe pluridisciplinaire pour la réforme du secteur de la sécurité (GPRS, installé en 2013), qui à son tour a proposé la création d'un Conseil national de la réforme du secteur de la sécurité. Mis en place par décret présidentiel en 2014, ce Conseil a par la suite vu ses contours évoluer, notamment avec son inscription, dès 2016, dans un cadre institutionnel plus large reflétant les dispositions de l'Accord pour la paix et la réconciliation au Mali, signé en 2015.

Le décret de 2016 abrogeant celui de 2014 avait en outre modifié le rattachement institutionnel du Conseil national de la réforme du secteur de la sécurité ; lui avait adjoint un bras technique, le Commissariat à la réforme du secteur de la sécurité ; et avait prévu la création d'instances de base dénommées Comités consultatifs de sécurité. La mise en place effective des premiers comités consultatifs de sécurité n'est toutefois intervenue qu'à partir de 2019/2020, les conditions de leur installation ayant été définies par un décret de 2019. Plus récemment, la décision des autorités maliennes de transition, annoncée en 2022, de retourner au format d'une police militarisée – déjà expérimentée par le pays au cours des années 1970 et 1980 – constitue un élément de réforme important mais dont l'arti-

culatation avec le processus formel de RSS a peu été explicitée. Concomitamment, il faut noter l'approbation par décret, en avril 2022, d'une stratégie nationale de la réforme du secteur de la sécurité et son plan d'actions 2022-2024.

Au **Niger**, les autorités nationales ne parlent pas tant de réforme que de gouvernance du secteur de la sécurité, reconnaissant la nécessité d'apporter de manière continue des améliorations aux structures, modes de gestion et pratiques et cadres professionnels de ce secteur, tout en évitant une terminologie de « réforme » que certains associent encore à un aveu de dysfonctionnement.

Les efforts mis en œuvre pour renforcer le cadre de gouvernance de la sécurité au Niger incluent notamment l'adoption en 2017 d'une première Stratégie nationale de sécurité intérieure, dont la mise à jour a donné lieu en 2022 à l'adoption d'une seconde version de cette Stratégie couvrant la période 2022-2026. Une stratégie de police de proximité a également vu le jour en 2022 et couvre aussi la période 2022-2026. Une politique nationale de sécurité, destinée à chapeauter l'ensemble des stratégies, est en cours d'élaboration par le Centre national d'études stratégiques et de sécurité, mais sa finalisation se fait attendre.

Simultanément, plusieurs institutions de sécurité telles que la police ou la gendarmerie ont engagé des réformes de leurs systèmes de ressources humaines afin d'aboutir à une gestion plus transparente, efficiente et basée sur les compétences, et se donner les moyens d'attirer de nouveaux talents.

D'importants défis de gouvernance subsistent néanmoins. En 2020, un rapport d'audit du ministère de la défense a révélé l'ampleur colossale des malversations qui ont miné le budget de la défense entre 2014 et 2019, brossant en creux une banalisation de la mauvaise gouver-

nance financière. Sur une période de 5 ans, l'audit faisait état de 76 milliards de francs CFA (environ 116 millions d'euros) détournés ; dont 48,3 milliards de francs CFA (environ 66 millions d'euros) de surfacturations et 27,8 milliards de francs CFA (environ 42 millions d'euros) d'équipements fictifs (payés mais jamais livrés).

Dans les trois pays, la question du respect des droits humains par les FDS demeure un point de contentieux majeur entre les organisations de défense des droits humains et les gouvernements en place, et un axe de progression à ne pas négliger pour les initiatives de réforme du secteur de la sécurité. Au Niger, un rapport de la Commission nationale des droits humains, publié en 2020, documente l'implication d'éléments des forces armées nigériennes dans les violations des droits humains commises contre des civils à Inatès en 2019. Au Burkina Faso, de nombreuses organi-

sations s'inquiètent de la banalisation des abus commis par des membres des volontaires pour la défense de la patrie, et des témoignages et investigations journalistiques ont révélé l'implication « d'hommes en uniforme » dans de graves violations. Au Mali, l'exemple le plus éloquent de la nature de ce contentieux est sans doute le rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits humains sur les événements de Moura. Publié en mai 2023, ce rapport évoque l'implication d'éléments des forces armées maliennes (FAMA) dans le massacre de centaines de civils en mars 2022. Bien que les autorités nationales des trois pays rejettent de manière quasi-systématique ce type d'allégations, leur persistance suggère la nécessité pour les initiatives en cours et à venir de réforme du secteur de la sécurité de porter une attention accrue et davantage substantielle et détaillée aux questions liées aux droits humains.

Encadré 3. Réforme du secteur de la sécurité et coups d'Etat dans le Sahel central

Le Mali, le Burkina Faso et le Niger ont tous les trois connus des changements inconstitutionnels de régime entre 2020 et 2023. Ce n'est pas la première fois que de tels événements interviennent, le Mali ayant connu 3 autres coups d'États de 1960 à 2019 (respectivement en 1968, 1991, et 2012) ; le Burkina Faso 5 coup d'États sur la même période (respectivement en 1966, 1980, 1982, 1983, 1987, sans compter l'insurrection populaire de 2014 ni la tentative de putsch avortée de 2015) ; et le Niger 4 coups d'États (1974, 1983, 1996, et 2010).

La récurrence de ces coups de force témoigne de l'instabilité politique des pays, mais aussi des défis posés par la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Certes, les incursions des forces armées dans l'espace politique révèlent un déficit de culture démocratique au sein du secteur de la sécurité. Mais au-delà, il est aussi important de rappeler que les meneurs des coups d'État des dix dernières années dans la région ont souvent justifié leurs actes en évoquant une exaspération face à des dysfonctionnements du secteur de la sécurité qu'une meilleure gouvernance aurait permis d'éviter ou de corriger.

- En mars 2012 au Mali, le capitaine (selon son grade d'alors) Amadou Haya SANOGO a justifié son coup de force contre le président Amadou Toumani TOURE en évoquant l'état d'impréparation et de désorganisation des forces armées maliennes pour faire face à la rébellion touarègue, et ce qu'il a estimé être une responsabilité du pouvoir politique dans la douloureuse défaite d'Agel'Hoc (janvier 2012) en raison de la mauvaise gestion et gouvernance du secteur de la sécurité.
- En janvier 2022 au Burkina Faso, le Lieutenant-colonel Paul-Henri Sandaogo DAMIBA a déposé le président Roc Marc Christian KABORE en justifiant son geste par ce qu'il a estimé être l'incapacité du gouvernement civil élu à mettre en place les mesures appropriées pour permettre aux forces de défense et de sécurité d'endiguer efficacement la menace terroriste. Il en a cité pour preuve les tragiques événements d'Inata, survenus en novembre 2021, à l'occasion desquels 54 gendarmes burkinabé ont perdu la vie dans une fatale attaque djihadiste, alors que des dysfonctionnements graves de la chaîne d'approvisionnement, peut-être liés à un mélange de négligence et de corruption, les avaient privés d'équipements adaptés et de rations alimentaires. Malgré la promesse d'un audit de la gouvernance des forces armées sous le Lieutenant-colonel DAMIBA, les dysfonctionnements ont persisté.
- Neuf mois plus tard, à la fin septembre et au début octobre 2022, le Lieutenant-colonel Paul-Henri Sandaogo DAMIBA a à son tour été renversé par le capitaine Ibrahim TRAORE, qui lui adressait en substance les mêmes reproches. Plusieurs analystes ont établi un lien entre le geste du capitaine TRAORE et l'attaque meurtrière, fin septembre 2021, d'un convoi de ravitaillement en route pour la ville de Djibo, sous blocus des groupes armés terroristes depuis des mois. Là encore, de graves dysfonctionnements liés à une gouvernance défectueuse du secteur de la sécurité ont été mis en cause.
- En juillet 2023, le général Abdourahmane TIANI a justifié son coup de force contre le président Mohamed BAZOUM en évoquant ce qu'il estime être des faiblesses dans la stratégie de lutte contre le terrorisme. Même si les données empiriques montrent que les attaques étaient en fait en recul au Niger (voir ACLED, par exemple), le manque de suivi de dossiers sensibles, tels que celui de l'audit du Ministère de la Défense qui avait révélé en 2021 des malversations importantes, a contribué à une remise en question des pratiques de gouvernance de la sécurité au niveau national.

3.4. Pourquoi la participation des femmes au secteur de la sécurité est-elle importante ?

L'un des objectifs principaux de la RSS est de veiller à ce que les institutions de sécurité répondent le mieux possible aux besoins de sécurité et de protection non seulement de l'État et de ses institutions, mais aussi des personnes, quel que soit leur sexe, leur âge, ou les autres marqueurs identitaires qui peuvent les caractériser. Un secteur de la sécurité efficace doit en effet être en mesure de répondre, de manière efficiente et réactive, aux besoins de sécurité aussi bien des hommes que des femmes, des filles que des garçons.

Ceci suppose de créer les conditions d'une participation active et substantielle des femmes aux discussions, décisions et actions relatives aux questions de sécurité. Au sein des institutions, cela implique que les femmes en uniforme puissent accéder aux postes de responsabilité leur permettant de faire entendre leur voix sur les décisions qui comptent. Dans l'interface institutions de sécurité-société, il s'agit de consulter les populations lors de la définition des priorités de sécurité, et de s'assurer que les filles et les femmes puissent dans ce cadre parler pour elles-mêmes et être entendues.

Cela suppose aussi de mettre en place des mécanismes institutionnels adaptés à la prise en charge des besoins de sécurité spécifiques aux filles et aux femmes, tels que les unités ou brigades spécialisées dans la prise en charge des violences basées sur le genre, qui affectent majoritairement le sexe féminin.

De plus, les spécialistes s'accordent à dire qu'un secteur de la sécurité représentatif des équilibres sociaux – que ce soit en termes de genre, d'identité ethnique, ou d'autres facteurs identitaires – est mieux à même de

servir efficacement une population elle-même diverse ; et que cette population, en retour, a plus de chances de se reconnaître dans ces institutions de sécurité et de leur accorder sa confiance. Cet argument repose sur l'idée que plus le secteur de la sécurité ressemble, dans sa composition, à la population qu'il sert, mieux les relations sont saines et moins les abus seront courants.

Un argument supplémentaire est lié à la féminisation de la violence et de la criminalité. Au Sahel comme ailleurs, les femmes sont plus souvent impliquées dans les actes de violence et de criminalité qu'il n'y paraît. Plusieurs études ont analysé les modalités de participation des femmes aux groupes extrémistes violents, que ce soit en tant que combattantes ou kamikazes (dans le Bassin du Lac Tchad, par exemple), en tant que logisticiennes et actrices de la chaîne d'approvisionnement de ces groupes, ou encore en tant que mères, sœurs ou épouses de combattants prodiguant soins et tâches domestiques pour ceux-ci. La participation de femmes dans les réseaux de criminalité est également largement documentée, aussi bien en tant qu'appâts qu'en tant que cheffes de réseaux, et à tous les échelons intermédiaires. Des institutions de sécurité disposant de ressources humaines féminines professionnelles et bien formées sont mieux à même de relever certains défis liés à cette féminisation de la violence, par exemple pour ce qui est des opérations d'infiltrations requérant des profils féminins, de la fouille de certaines femmes suspectées d'actes délictueux, ou de la collecte de renseignements dans certains milieux.

Cependant, il est important de ne pas confiner les femmes en uniformes à des tâches renvoyant à des stéréotypes de genre et perpétuant ceux-ci. Par exemple, l'idée que les femmes seraient « par nature » douces et gentilles, plutôt que fortes et douées d'une capacité de coercition, sert souvent à justifier leur affecta-

tion à des fonctions non-combattantes ; l'idée qu'elles auraient nécessairement « l'instinct maternel » peut conduire à les orienter vers les services de protection des mineurs ; ou encore la transposition au milieu professionnel des rôles genrés acquis au sein des familles peut expliquer en partie leur sur-représentation dans les fonctions de soutien administratif ou de soin, plutôt que dans celles de combat ou de leadership, supposées plus « masculines ».

Une réforme du secteur de la sécurité sensible aux inégalités hommes-femmes devrait s'atteler à créer les conditions pour permettre aux femmes en uniformes de dépasser ces stéréotypes pour déployer leurs talents dans tous les domaines, y compris dans le commandement, la planification et la stratégie, l'artillerie, le combat, le pilotage, ou encore la gestion d'informations sensibles, entre autres.

Encadré 4. Avantages de la participation des femmes aux forces de défense et de sécurité mentionnés durant les entretiens

- **Représentativité** : plus les forces ressemblent à la population qu'elles servent, mieux elles peuvent comprendre les besoins et contraintes de cette population et apporter les réponses adéquates. C'est donc une question d'efficacité.
- **Confiance et qualité des relations civilo-militaires** : des forces plus diverses disposent d'une panoplie plus large de styles de personnalités, auxquelles la population peut s'identifier plus facilement, ce qui peut faciliter l'établissement de liens de confiance. La présence de femmes et d'hommes au sein des forces facilite aussi l'établissement du dialogue avec des catégories de populations variées, dans un contexte social où la mixité n'est pas toujours de mise.
- **Besoins opérationnels** : l'exemple des fouilles a beaucoup été cité pour illustrer ce point. Celui de la collecte de renseignements aussi, bien qu'il renvoie à un stéréotype de genre selon lequel les femmes seraient plus douées pour amadouer les autres et les faire parler. Un autre besoin mentionné est lié à la mise en place de cellules d'écoute et de soutien aux familles de soldats tombés au combat : selon une personne interrogée, la présence de femmes et d'hommes au sein de ces cellules améliore leur accessibilité pour les familles endeuillées, qui ont le choix de s'adresser au profil avec lequel elles sont le plus à l'aise.
- **Utilisation optimale des ressources nationales** : Un interlocuteur, manifestement fan de football, a filé une métaphore autour de ce sport : « *Pour gagner face au Barça, on ne peut pas envoyer la moitié de son équipe au prétexte que l'autre moitié doit faire à manger. On a besoin de toute l'équipe sur le terrain, et c'est pareil dans ce conflit. L'équipe Burkina Faso est composée d'autant de femmes que d'hommes, si on bloque le passage à la moitié, cela ne nous arrange pas.* » (Ouagadougou, mars 2023)

Source : Entretiens de recherche effectués à Bamako, Niamey et Ouagadougou, de février à avril 2023. Pour de plus amples détails, voir aussi : Bastick, Megan et Tobie Whitman, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington DC : Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013).

Enfin, mais non des moindres, la pleine et active participation des femmes au secteur de la sécurité est aussi une question de droit et d'équité. Aussi bien au Burkina Faso, qu'au Mali ou au Niger, la Constitution reconnaît, du moins en principe, l'égalité des personnes indépendamment de leur sexe et d'autres facteurs discriminants. Chacun de ces trois pays dispose en outre de politiques et stratégies nationales dédiées aux questions de genre, qui déclarent promouvoir l'autonomisation des femmes et leur pleine contribution aux affaires de la cité ; des plans d'actions nationaux pour la mise en œuvre des résolutions des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité ; ou encore des lois et politiques nationales censées garantir un minimum de participation des femmes aux affaires publiques, notamment à travers des mécanismes de quota.

3.5. Cadres juridiques et politiques de promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes

Une panoplie d'instruments nationaux, internationaux et régionaux rappellent l'importance de la participation des femmes aux questions de sécurité. Dans son rapport de 2008 intitulé « *Assurer la paix et le développement : le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité* », le Secrétaire Général de l'organisation des Nations Unies (ONU) rappelait que « *La [réforme du secteur de la sécurité] doit prendre en compte l'égalité [entre les hommes et les femmes] au stade de la planification, de la conception, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation. La réforme doit aussi porter sur les procédures de recrutement et viser à améliorer les services de sécurité, notamment en favorisant la lutte contre la violence sexuelle et sexiste et la prévention de ces phénomènes.* »

Ce point de vue est partagé par l'Union africaine (UA) et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), dont les cadres de politiques régionales en matière de réforme du secteur de la sécurité datent respectivement de 2013 et de 2017 et érigent en priorités le principe d'égalité hommes-femmes, la promotion de la participation effective des femmes aux questions de sécurité, et la prise en compte par les institutions de sécurité des besoins sexospécifiques des destinataires du service public. En tant qu'États-membres de ces organisations, le Burkina Faso, le Mali et le Niger sont parties prenantes à ces instruments.

Aux plans international et régional, les trois pays ont ratifié de nombreuses conventions garantissant les droits des femmes et promouvant l'égalité des sexes, mais l'application de ces engagements n'est pas aisée. Parmi les instruments et cadres supranationaux communs aux trois pays, on dénombre notamment :

- La Plateforme d'Actions de Beijing (1995), dont le point 5 prévoit la protection des femmes contre les abus sexuels en période de conflit armé ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ratifiée par le Mali en 1985, le Burkina Faso en 1987, et le Niger en 1999. Il faut toutefois noter que le Niger a accompagné sa ratification de réserves dont le nombre, la nature et la portée pourraient être considérées comme étant de nature à remettre en cause l'esprit-même de la Convention, soulignant ainsi de profondes tensions entre le positionnement déclaratif d'une part, et la réalité sociale d'autre part. Le Niger n'a pas non plus adopté le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique.
- L'Agenda Femmes, Paix et Sécurité, amorcé par l'adoption à l'unanimité, en octobre 2000, de la Résolution 1325 du Conseil de

Sécurité des Nations Unies sur les femmes la paix et la sécurité, et complétée au fil des ans par les 9 autres résolutions qui mettent l'accent – entre autres – sur l'importance de la participation des femmes aux mécanismes de résolution des crises, de stabilisation et de reconstruction [résolutions 1325 (2000), 1889 (2009), 2122 (2013), 2242 (2015) et 2493 (2019)], ainsi que sur l'importance d'œuvrer à la prévention et à la protection des femmes contre les violences sexuelles liées aux conflits, notamment lorsque celles-ci sont utilisées comme armes de guerre, ainsi qu'à lutter contre l'impunité pour ces crimes [résolutions 1888 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), et 2467 (2019)]. L'encadré 5 ci-après présente l'historique des plans d'action nationaux élaborés et mis en œuvre dans les 3 pays pour guider la mise en œuvre de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité en tenant compte du contexte national.

- Les objectifs de développement durable (ODD, ou Agenda 2030) des Nations Unies, notamment l'ODD 5 visant à « *parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* », et l'ODD 16 qui ambitionne de « *promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.* »
- l'Acte Constitutif de l'Union Africaine (2000) et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (2003). Comme évoqué plus haut, le Niger n'a toutefois pas adopté ce protocole.
- le Cadre d'Orientations de l'UA sur la RSS (2013), notamment sa section (E) dédiée à la « *prise en compte du genre dans le secteur de la sécurité* ».
- et le Cadre politique de la CEDEAO pour la Réforme et la Gouvernance du Secteur de la Sécurité, adopté en 2016, dont le principe (F) revient sur l'importance de la participation des femmes et de la prise en compte des enjeux de genre dans la RSS.

À cela, il faut ajouter au plan national :

- Au Burkina Faso, l'existence d'une Politique Nationale de Promotion de la Femme (PNPF 2004-2010) et d'une Politique Nationale Genre (PNG 2009-2019), dont l'évaluation a donné naissance à un troisième document-cadre, la Stratégie Nationale Genre (SNG 2020-2024).
- Au Mali, l'existence d'une Politique Nationale Genre datant de 2011 (non actualisée depuis, malgré l'avènement de la crise en 2012) ; d'une loi n°2015-052/ du 18 décembre 2015 fixant un quota de 30% de représentation d'un sexe ou de l'autre dans toutes les fonctions électives et nominatives ; et d'un plan d'action triennal de la police malienne en matière de genre (2018-2020).
- Au Niger, l'existence d'une loi n°2000-008 du 7 juin 2000 instituant un système de quota dans les fonctions électives, au Gouvernement et dans l'administration de l'État. Le décret n°2001-56/PRN/MDSP/PF/PE du 28 février 2001 vient préciser les modalités d'application de cette loi. Il faut noter aussi l'existence d'une Politique nationale genre datant de 2008 ; et d'une Stratégie nationale de prévention et de réponse aux violences basées sur le genre (2017).

Encadré 5. Plans d'action nationaux (PAN) du Burkina Faso, du Mali et du Niger pour la mise en œuvre des Résolutions 1325 et suivantes formant l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité

Le **Burkina Faso** s'est doté en 2012 d'un premier « Plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies », relayé en 2020 par un PAN de deuxième génération couvrant la période 2020-2022, et la mise en œuvre des résolutions 1325, 1820 et 2242 du Conseil de Sécurité des Nations-Unies. Également adopté en 2012, le premier PAN du **Mali** a, par la suite, été renouvelé deux fois. En 2019, le pays a adopté son 3^{ème} PAN, couvrant la période 2019-2023. Enfin, le **Niger** dispose actuellement de son 2^{ème} PAN, qui couvre la période 2020-2024.

La résolution 1325 (2000) vise à accroître la participation des femmes à la prévention et au règlement des conflits, ainsi qu'à la consolidation de la paix ; la résolution 1820 (2008) reconnaît l'utilisation de la violence sexuelle comme arme de guerre et appelle à lutter contre cette pratique ; tandis que la résolution 2242 (2015) appelle à renforcer la participation et le leadership des femmes et des organisations de femmes dans les stratégies de développement pour lutter contre l'extrémisme violent et le terrorisme. Les plans d'actions définissent la stratégie de chaque pays pour la mise en œuvre de ces résolutions pour une période donnée dans tous les domaines pertinents de la vie nationale et en tenant compte des spécificités contextuelles.

4. AVANCÉES ET OBSTACLES INSTITUTIONNELS À LA PARTICIPATION DES FEMMES AU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

4.1. Où en est la « féminisation des forces » ?

Les avancées du cadre légal et politique ont permis des progrès, qu'il faut relever. L'augmentation de la participation des femmes au secteur de la sécurité est perceptible à travers ce qu'il est convenu d'appeler la féminisation des forces, bien que ce terme puisse sembler excessif au regard de la persistance d'une majorité masculine parmi les personnels en uniforme. Pourtant, malgré le rôle primordial des femmes dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix au niveau communautaire aussi bien au Mali, qu'au Niger et au Burkina Faso, elles demeurent sous-représentées dans les processus de paix et mécanismes de sécurité. Ces limitations sont d'autant plus flagrantes lorsqu'on examine la proportion et la distribution des effectifs féminins au sein des institutions de sécurité.

Dans l'ensemble, la féminisation des FDS a eu tendance à commencer par des postes administratifs et de soutien, l'accès des femmes aux fonctions de combat et de commandement n'étant arrivé que plus tardivement. Au **Mali** par exemple, le Service de Santé des Armées a été le premier à ouvrir ses portes aux femmes, en recrutant deux femmes médecins, Kani DIABATE et Fanta KONIPO, en 1974. Marchant sur les traces des pionnières, davantage de femmes ont fait leur entrée au sein des forces armées maliennes au cours de la décennie 1980. Néanmoins ces progrès doivent être relativisés.

Ainsi, par exemple, aucune femme ne fait partie des 19 groupes tactiques interarmes (GTIA, composé en moyenne de 500 à 600 personnels chacun) déployés en opération et unités combattantes sur l'ensemble du territoire malien face aux groupes terroristes. D'après les entretiens menés pour notre étude, cette sous-utilisation des compétences féminines découle d'une combinaison de facteurs, parmi lesquels la persistance des rôles de genre qui opposent la féminité au combat, le poids des obligations sociales et familiales qui incitent certaines femmes à préférer les postes urbains, ou encore le manque d'adaptation de certaines infrastructures sur le terrain pour accueillir les personnels féminins dans des conditions idoines.

Une autre tendance générale commune aux trois pays est que les forces de police ont eu tendance à ouvrir leurs portes aux femmes plus tôt que les forces armées. Au Mali, la police nationale a commencé à recruter des femmes dès 1965, soit seulement 5 ans après l'indépendance, et bien avant les autres corps. Il en fut de même au Burkina Faso, alors Haute-Volta, où les femmes ont été admises à rejoindre la police nationale en 1976, bien avant les forces armées. Au Sahel comme ailleurs, historiquement, les femmes ont été associées à des rôles de maintien de l'ordre au niveau communautaire, tels que les gardiennes de la paix, les infirmières et les soignantes. Cela a contribué à leur acceptation plus précoce au sein des forces de police, qui sont souvent perçues comme des agences de maintien de l'ordre à l'échelle locale, qu'au sein des forces armées, qui sont davantage associées à un imaginaire exclusif de masculinité.

En dépit des progrès réalisés, les effectifs féminins restent très limités dans les forces de défense et de sécurité des trois pays. Ce phénomène de rareté s'accroît encore à mesure que l'on monte les échelons de responsabilité.

Encadré 6. Féminisation des forces armées maliennes

Comme le mentionne un rapport de 2022 des chercheurs Ibrahim Siratigui DIARRA et Kalilou SIDIBE « *aujourd'hui, le Général à la retraite Kani DIABATE est la femme la plus gradée de l'histoire des Forces de Défense et de Sécurité du Mali* ». Elle est, en effet, la première – et pour l'instant la seule – Malienne à avoir accédé au grade de Générale de bridage.

Marchant sur les traces des pionnières, davantage de femmes ont fait leur entrée au sein des forces armées maliennes au cours de la décennie 1980. Ainsi, d'après le même rapport (p.9) « *En 1985, 19 jeunes femmes forment le premier contingent du personnel féminin, puis en 1986, une deuxième cohorte de 21 personnels féminins viendra justifier la création du corps du Personnel Féminin de l'Armée de Terre (PFAT). Ces pionnières suivent la même formation militaire que les hommes, même si celle-ci est parfois allégée, compte tenu des différences physiques et d'endurance. Ainsi, [leur] sont dispensés des enseignements sur les modes de comportement et les valeurs à acquérir pour un soldat.* »

Le rapport relativise néanmoins ces progrès, mettant le doigt sur une sous-utilisation des compétences des femmes lorsque celles-ci contredisent les normes de genre traditionnelles. « *Aujourd'hui, les personnels féminins représentent 6,7% des effectifs mais très peu de PFATs sont engagés sur le théâtre des opérations. Ainsi, même si certaines femmes sont conductrices de chars, d'engins lourds et de transport de matériels militaires, ou bien mécaniciennes, la plupart d'entre elles sont reléguées à des tâches subalternes et de soutien : secrétariat, bureautique, infirmerie, gestion, journalisme entre autres.*»

Les femmes sont en effet plus nombreuses dans les fonctions d'exécution (secrétariat, administration, emplois de bureau) que dans les rôles de direction ou de commandement (chef de corps ou grades élevés). Elles sont aussi plus présentes dans les fonctions de soins (médecins, infirmières militaires) que dans celles de combat (pilote de chasse, spécialistes d'artillerie, etc.).

Au **Mali**, selon des chiffres de la Direction des Ressources Humaines des Armées, les femmes représentaient seulement 6,7% des effectifs des forces nationales (défense et sécurité confondues) à la fin 2021. La désagrégation de ce chiffre par corps révèle qu'à la même période, elles étaient environ 12% au sein de la police, alors civile – il sera du reste intéressant de voir si la militarisat-

tion de la police décidée en 2022 conduit ou non à un recul de ce chiffre. Les femmes constituaient 7,9% des effectifs policiers envoyés en mission de maintien de la paix ; 22% à la douane ; et environ 15% dans l'administration pénitentiaire, où elles occupent 12% des postes de gardiennes de prison. D'après des chiffres de la direction des Ressources Humaines du Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile du Mali, les femmes représenteraient en outre 9% des effectifs de la protection civile. La présence des femmes reste aussi faible dans la magistrature, avec seulement 56 femmes magistrates au Mali, dont 4 sont présidentes de juridiction. En revanche, tous les procureurs du pays sont à ce jour des hommes.

Encadré 7. L'exemple de la police malienne

Parmi les 12% de policières maliennes, 86,22 % occupent des fonctions à faible responsabilité (agents non-gradés), soit un taux légèrement plus élevé que les hommes (81,82 %). Fin 2021, seules 35 femmes avaient le grade de Commissaire, sur un total de 426 (8,22 %) ; les femmes représentaient aussi 9,67 % des inspecteurs (50 femmes sur 517) ; et 12,11 % des sous-officiers (532 femmes sur 4 393).

Même si la proportion globale de femmes reste assez faible, la police nationale indique que 6 commissariats sur les 17 de Bamako sont dirigés par des femmes, ce qui représente une avancée importante à saluer en termes de leadership féminin au sein des services de sécurité de proximité. Beaucoup reste toutefois à faire pour atteindre de pareils ratios dans les postes de commandements les plus élevés, et sur l'ensemble du territoire national, au-delà de la capitale.

Au **Burkina Faso**, la promotion de la participation des femmes au secteur de la sécurité n'est pas nouvelle. Durant la révolution sankariste (1984-1987), les femmes motardes de la police étaient particulièrement mises en avant par un régime qui prônait l'autonomisation de la femme burkinabè dans tous les domaines. Ces motardes assuraient notamment des escortes officielles de hauts responsables et participaient en bonne place aux défilés révolutionnaires, ce qui leur assurait une visibilité et une aura sociale. Toutefois, ces pratiques de promotion de la participation des femmes au secteur de la sécurité sont retombées après l'assassinat du capitaine Thomas SANKARA.

Toujours sous SANKARA, l'armée de l'air a ouvert aux femmes le recrutement pour les postes de pilote – réputés les plus techniques et prestigieux – dès 1985, mais ces efforts ont d'abord été contrariés par l'expérience de l'Algérie dans ce domaine. En effet, certains pilotes burkinabè étaient à l'époque formés en Algérie dans le cadre d'un mécanisme de coopération (d'autres l'étaient en France ou au Maroc). Or, le partenaire algérien ayant précé-

demment eu une expérience non-concluante lors d'une tentative de féminisation de ses propres forces, s'est montré réticent à accueillir les 5 candidates proposées par le Burkina Faso. Il a finalement fallu attendre 2013 pour que le Burkina Faso puisse envoyer sa première femme en formation de pilote.

Les chiffres sont un peu meilleurs au niveau de la justice. En 2018, 115 des 559 magistrats du Burkina Faso étaient des femmes, soit 20,6% ; alors que ce taux plafonnait à 3% pour l'ensemble des forces de sécurité intérieures, tous corps confondus.

Fin 2022, les femmes représentaient à peine 4% des effectifs de la gendarmerie, et environ 8% de ceux de la police. Les entretiens menés à Ouagadougou ont en outre révélé la présence de femmes parmi les Volontaires pour la défense de la patrie (VDP), notamment suite au recrutement de masse intervenu fin 2022, mais aucun chiffre n'a été précisé. En revanche, des témoignages relayés par les médias suggèrent la présence – quoique très minoritaire – de femmes parmi les VDP dans

plusieurs localités du Burkina Faso. La participation des femmes aux VDP est toutefois inégale d'une localité à l'autre, notamment en raison de la variation des pesanteurs culturelles qui peuvent être plus ou moins contraignantes d'une zone à l'autre.

Au **Niger**, la participation des femmes aux institutions de sécurité est tout aussi limitée. En 2017, la garde nationale comptait à peine 4,4% de femmes, dont seulement 2 femmes au niveau de la hiérarchie, en tant qu'officières, sur un effectif global d'environ 9000 personnels pour l'ensemble du corps. La gendarmerie disposait pour sa part de 7% d'effectifs féminins, et la Protection Civile de 0,5% seulement. La même année, la police nationale du Niger comptait 9,51% des femmes, et les forces armées nigériennes seulement 2% de femmes – confirmant la tendance générale d'une plus grande féminisation des forces de police que des forces armées.

Au-delà des forces nationales, les femmes restent aussi très peu représentées dans les institutions de sécurité à l'échelle régionale du Sahel, telles que la Force conjointe du G-5

Sahel. Des données de 2020 (avant le retrait du Mali en 2022) montrent que les femmes ne représentaient alors que 6 % du personnel de la composante police du Programme G-5 Sahel, et 0 % de sa composante militaire. Les trois pays ayant conclu, en août 2023, une nouvelle Alliance des États du Sahel, il sera important d'évaluer le niveau de participation des femmes aux forces de cette alliance, une fois opérationnelle.

Pour l'heure, la proportion de femmes dans les effectifs de maintien de la paix déployés par les pays du Sahel reste également faible. En 2016, par exemple, le bataillon Badenya 3 déployé par le Burkina Faso dans le cadre de la MINUSMA ne comptait, selon les données collectées, que 17 femmes sur les 850 personnels, soit à peine 2% des effectifs. Pourtant, lorsqu'elles sont déployées dans les opérations de maintien de la paix (OMP), les professionnelles sahéennes du secteur de la sécurité s'illustrent souvent par leurs compétences. Plusieurs, y compris des casques bleues Maliennes, Nigériennes et Burkinabè ont été décorées par les Nations unies au cours de leurs missions.

Encadré 8. L'ouverture des prytanées et écoles militaires aux élèves filles

Au Burkina Faso, au Mali et au Niger, les établissements d'éducation militaires sont réputés pour l'excellence de leur formation. La sélection pour y entrer est très compétitive. Bien que leur accès soit désormais ouvert aux filles – par exemple depuis 1997 pour le prytanée militaire de Kati, au Mali – le taux de féminisation des promotions reste limité. Un ancien directeur adjoint d'établissement, interrogé à Bamako, a expliqué ceci par l'existence d'une « culture militaire très masculine, avec des pratiques de bizutage et des conditions de vie pas toujours agréables pour les enfants car on veut les endurcir et leur enseigner l'endurance ». D'après lui, ces pratiques peuvent certes décourager certaines filles de rejoindre les établissements d'éducation militaires, mais il observe que ce sont surtout les parents qui craignent pour elles et se montrent réticents.

Pourtant, lorsqu'elles ont accès à ces lieux d'éducation, il n'est pas rare que les filles se distinguent brillamment. Les anciens responsables de Prytanées et écoles militaires rencontrés pour cette étude ont d'ailleurs mis en avant les compétences et capacités des élèves filles. Au Mali, un ancien membre de la direction du Prytanée militaire de Kati (PMK) a évoqué l'exemple d'une élève camerounaise venue faire l'essentiel de sa scolarité au PMK malien et qui s'est illustrée par son excellence. Il a aussi cité l'exemple de deux élèves maliennes, aujourd'hui gradées, qui ont manifesté dès leur scolarité au Prytanée « *une intelligence, une combativité et un leadership exceptionnels. L'une d'entre elle est le commandant Evelynne KONATE, qui faisait partie de la première promotion féminine au PMK* » a-t-il précisé.

De la même manière, au Burkina Faso, un ancien directeur de centre d'instruction a évoqué le cas de la première femme du pays à avoir effectué la formation de pilote d'hélicoptère ; elle était issue d'un établissement d'éducation militaire. Il a, par ailleurs, indiqué qu'en 2021, c'était une jeune femme qui avait été major de promotion à l'académie militaire Georges Namoano, de Pô, une école de formation des officiers réputée.

En théorie, promouvoir une plus grande implication des filles dans des parcours d'éducation militaire pourrait permettre de susciter chez certaines la vocation, ou de la renforcer chez d'autres. Toutefois, dans la pratique, le responsable interrogé au Burkina a indiqué que « *la majorité des filles diplômées du Prytanée militaire de Kadiogo retourne à la vie civile et ne revient plus.* » Il explique ceci en bonne partie par la période réglementaire d'interruption de la formation militaire après le bac, la plupart des élèves étant tenus d'obtenir leur diplôme de premier cycle dans le domaine civil, avant de revenir. Or, certaines jeunes filles forment pendant cette période des projets de mariage et renoncent à la perspective d'une carrière non-traditionnelle au sein des forces armées.

Il faut aussi souligner qu'accueillir plus de filles dans les établissements d'éducation militaire exige de mobiliser plus de personnel d'encadrement féminin, ramenant à la question de la féminisation des forces de manière plus large.

Source : Entretiens à Bamako, Niamey et Ouagadougou, février à mai 2023.

4.2. État des lieux des politiques et mécanismes institutionnels pour stimuler l'engagement des femmes dans le secteur de la sécurité

Même si des progrès sont relevés dans la féminisation des FDS au Burkina Faso, au Mali et au Niger, les chiffres présentés dans la section précédente montrent que beaucoup

reste à faire. Pour l'essentiel, les institutions de sécurité des trois pays n'ont pas encore mis en place l'ensemble des politiques, procédures et pratiques nécessaires pour attirer et retenir les talents féminins dans un environnement de travail sain et adapté. Cela concerne aussi bien les dispositions en matière de gestion des ressources humaines, que les politiques et outils de lutte contre le harcèlement et les abus liés au genre.

4.2.1. Avancées et défis liés aux cadres de gestion des ressources humaines

Non seulement les institutions de sécurité ne priorisent pas toujours l'équilibre hommes-femmes dans leurs politiques de recrutement ; mais lorsqu'elles le font, elles rencontrent encore des difficultés à atteindre leurs objectifs quantitatifs et qualitatifs de recrutement féminin. Les normes sociales dominantes limitent en effet l'ambition de nombreuses femmes pour les fonctions liées à la sécurité, encore largement perçues comme masculines. Les inégalités de pouvoir au sein du couple et de la famille impliquent en outre que les femmes ne sont pas toujours seules à prendre les décisions concernant leur orientation professionnelle, surtout lorsque celle-ci peut mener à des affectations loin du domicile familial et avec un entourage professionnel essentiellement masculin.

Conscientes du déséquilibre, de plus en plus d'institutions de sécurité des trois pays fixent régulièrement des quotas pour favoriser la sélection de femmes lors des campagnes de recrutement. Mais le nombre et la qualité des candidatures reçues permettent rarement de remplir ces quotas, ce qui rappelle la nécessité de traiter la problématique dans ses racines sociales et culturelles, en amont du niveau institutionnel. Un investissement d'ampleur, au niveau sociétal, semble nécessaire pour augmenter l'attractivité des carrières des institutions de sécurité pour les femmes, et l'acceptabilité de ce choix par les familles et la société.

Au niveau de la police burkinabè, par exemple, la politique actuelle prévoit un quota d'au moins 150 femmes sur le recrutement de 1000 policiers (soit 15%). Mais cet objectif demeure difficile à atteindre et souligne le besoin de mettre en place des mesures d'accompagnement pour la mise à niveau de certaines candidates. Des mesures telles que la mise en place de formations préparatoires pour les candidates femmes et de formations spéciales

sur certains points à l'embauche, ou encore l'instauration de programmes de mentorats pour les jeunes femmes admises au concours, peuvent aider à augmenter le recrutement des femmes tout en maintenant des normes appropriées de qualification. Il est aussi possible de réviser les critères d'admission en fonction des besoins réels des postes plutôt qu'en fonction des habitudes passées, en se demandant ce qui est vraiment nécessaire pour faire le travail correctement plutôt qu'en reconduisant mécaniquement les mêmes critères que les années précédentes au prétexte que « l'on a toujours fait ainsi ».

De telles mesures institutionnelles peuvent certes être mises en place pour faciliter l'accès des candidates. Mais encore faut-il recevoir suffisamment des candidatures féminines en premier lieu. Comme l'explique un gradé nigérien « *Il est souvent difficile d'avoir assez de candidatures féminines lors de nos recrutements. Tout comme les hommes, les femmes grandissent dans l'idée que porter l'arme et se retrouver à exercer une violence physique sur autrui, ce n'est pas un rôle de femme. Elles intériorisent ces idées. Elles se découragent aussi à cause du regard des familles et de l'envie de se marier et fonder un foyer le plus tôt possible, alors que si elles rejoignent les forces, elles devront attendre un peu.* » (Niamey, mars 2023). Et ce gradé de compléter « *Pour celles qui se présentent malgré tout, la plupart préfère opter pour des fonctions de bureau. Il n'y a rien de mal à cela, sinon qu'elles ont peu de chance de gagner en galons comme cela. Cela fait que, même si on arrive à recruter un peu plus de femmes au bas de l'échelle, les déséquilibres de genre persistent en haut.* » (Niamey, mars 2023).

A quelques exceptions près, l'avancement professionnel des femmes porteuses d'uniforme dans les pays du Sahel est globalement plus lent que pour leurs homologues masculins. Le

manque de volontarisme de certaines femmes est parfois mis en avant pour expliquer ce retard dans le développement de leur carrière. Une commissaire burkinabè, déployée sur un site reculé, se plaint par exemple que « *J'ai 50 agents, et parmi eux assez de femmes. Mais elles refusent d'aller aux opérations de terrain et du coup nous sommes handicapés. Tout le monde ne peut pas être secrétaire.* » (Propos rapportés par une contributrice au présent rapport).

Rejeter la faute sur la seule volonté ou absence de volonté des femmes a toutefois le défaut d'ignorer les facteurs plus structurels qui influencent les choix professionnels des femmes. Interrogée sur la question du retard des femmes dans l'accès aux promotions, une policière burkinabè a évoqué la nature des critères d'avancement, qui ne tiennent pas compte des obligations familiales et sociétales des femmes. « *On parle de la promotion de la femme, mais à quel prix pour cette femme ? Elle doit renoncer à certains aspects de sa vie personnelle, alors que les hommes non. On veut une chose et son contraire.* » (Propos d'une personne interrogée dans le cadre des entretiens à Ouagadougou).

A titre d'exemple, les politiques existantes prévoient un congé maternité de 14 semaines, contre un congé paternité de 72 heures seulement. Si cette disparité reflète la distribution habituelle des rôles de genre au sein de la plupart des familles, elle implique néanmoins que la parentalité impacte différemment les perspectives de carrière des hommes et des femmes au sein de l'administration en général, et au sein des forces en particulier. En effet, les interruptions de service pour raisons de maternité ne font pas exception au critère de continuité de service pour accéder à l'avancement. Il en résulte une situation de déséquilibre où les hommes peuvent devenir parents tout en poursuivant leur progression professionnelle, mais les femmes non. Le congé maternité, souvent

présentés comme un privilège accordé aux femmes, s'avère ainsi une pénalité dans leur avancement professionnel, alors même que l'injonction sociale de la maternité persiste.

Des progrès sont toutefois à saluer concernant l'acceptation de la maternité dans le parcours professionnel des femmes en uniforme. Par exemple, le temps de travail quotidien des jeunes mères est également réduit pendant 15 mois pour permettre l'allaitement. Il a également été signalé que la police burkinabè a lancé un projet de construction d'une garderie inaugurée qui devrait offrir une solution de garde aux femmes policières de jeunes enfants. En outre, une disposition du règlement intérieur de la police nationale du Burkina Faso qui imposait la radiation de toute policière tombant enceinte pendant sa formation initiale a été annulée, corrigeant ainsi un biais de discrimination qui pénalisait les femmes par rapport aux hommes, lesquels ne sont pas radiés en cas de paternité. Mais de telles normes de limitations relatives aux grossesses continuent à s'appliquer dans d'autres secteurs de l'administration, rendant difficile pour certaines femmes de réconcilier vie familiale et carrière professionnelle.

4.2.2. Les mécanismes institutionnels contre le harcèlement sexuel, les traitements sexistes et discriminatoires, et autres abus liés au genre

L'expérience démontre que, pour attirer et retenir des femmes parmi leurs effectifs, les institutions de sécurité doivent être en mesure d'offrir des garanties efficaces de protection contre les risques de harcèlement et d'abus dont elles pourraient être l'objet en raison de leur sexe. Sur ce point, beaucoup reste à faire. L'absence de politiques dédiées dans ces domaines constitue une barrière importante, que les responsables institutionnels peuvent commencer à lever en adoptant des politiques et procédures de bannissement des comportements sexistes, discriminatoires et de

harcèlement. Lorsque ces politiques existent, l'absence de mécanisme de recours approprié pour identifier et sanctionner ceux qui les enfreignent représente un autre frein important. Un leadership sans ambiguïté est nécessaire pour les faire respecter et changer ainsi la culture institutionnelle vers une tolérance zéro pour le harcèlement sexuel, les traitements sexistes et discriminatoires et les autres abus liés au genre.

Les recherches menées pour les besoins de cette étude n'ont pas pu identifier de politique institutionnelle dédiée aux questions de genre au sein des institutions de sécurité du Burkina Faso. Toutefois, dans la Politique Nationale Genre une partie est spécialement dédiée aux forces de sécurité. Les ministères de la Sécurité et de la Défense ont tous deux un point focal genre logé à la direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS) chargé de suivre les questions liées au genre.

L'analyse n'a pas identifié des mécanismes de contrôle interne dédié à la prévention de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des abus liés au genre au sein des institutions de sécurité burkinabè. Se basant sur son expérience personnelle, une gradée de la police a estimé que « *les cas de harcèlements sont rares, en tout cas moi je n'en ai jamais vécu ni vu* », et que cela ne nécessitait donc pas de politique spécifique selon elle « *si le cas se produisait, cela pourrait être traité avec les procédures disciplinaires classiques* ».

Malheureusement, la banalisation, voire la négation du phénomène par des membres de la hiérarchie est généralement indicatrice d'un environnement peu protecteur, où les victimes peinent à dénoncer les actes de harcèlement en raison du manque de garanties qu'elles seront prises au sérieux. L'absence de politique institutionnelle claire, et la tendance de gradés – y compris de gradés femmes – à nier

la réalité du phénomène de harcèlement ne crée pas un environnement protecteur et n'encourage pas les victimes à dénoncer les faits. Dans de telles circonstances, elles ont en effet toutes les raisons de craindre de ne pas être crues, de subir des représailles de la part de l'agresseur, qui est souvent dans une position hiérarchique supérieure, et d'être stigmatisées au sein de l'institution en raison du manque de garanties quant au traitement confidentiel de leur plainte. L'expérience montre, en effet, que les mécanismes internes de plainte sont rarement adaptés aux particularités du traitement des cas de harcèlement sexuel.

En dépit de l'adoption de la loi 052 qui promeut l'accroissement de la participation des femmes dans la vie publique en instituant un quota pour les fonctions nominatives et électives, le Mali ne dispose pas à ce jour de politique spécifique de recrutement du personnel féminin pour l'ensemble des forces de défense et de sécurité. Certaines campagnes de recrutement sont assorties de quotas prédéterminés dans le but d'encourager les candidatures féminines, mais ces objectifs de recrutement féminin restent ponctuels et sont rarement atteints.

D'après nos recherches, aucun texte légal ni réglementaire – pas même le code pénal (qui est toutefois en relecture) – ne sanctionne spécifiquement à ce jour le harcèlement sexuel ou l'exploitation sexuelle impliquant les FDS au Mali. De tels faits, s'ils sont établis, tombent sous le coup de dispositions de droit général, qui ne prennent pas en compte le déséquilibre de pouvoir intrinsèque qui existe entre un porteur d'uniforme et une victime civile, par exemple.

En revanche, l'article 30 du statut des fonctionnaires de police interdit la discrimination sexuelle, en stipulant que « *pour l'application du présent statut, aucune distinction ne peut être faite entre les deux sexes, sous réserve des exigences requises par l'exercice de certaines*

fonctions. » Le Code de déontologie de la police nationale rappelle l'exigence de traitement égal des personnes indépendamment de divers marqueurs identitaires, dont leur sexe.

En théorie, l'enquête de moralité et la vérification réglementaire du casier judiciaire qui conditionne l'intégration de toute nouvelle recrue devraient suffire à s'assurer que des auteurs de violences faites aux filles et aux femmes ne sont pas inclus dans les forces. Dans la réalité, toutefois, les personnes interrogées ont unanimement indiqué que l'enquête ne bénéficiait pas toujours du sérieux nécessaire, étant souvent traitée comme une simple formalité. De plus, la vérification du casier judiciaire n'est pas en mesure de révéler des faits non signalés à la justice, comme c'est souvent le cas pour les violences domestiques et intrafamiliales en raison de la pression sociale exercée sur les victimes et de la tendance de certains magistrats à privilégier les règlements amiables.

Au Niger, l'École Nationale de Police et de la Formation Permanente a élaboré, avec le

soutien de partenaires extérieurs, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel qui s'applique à tout l'établissement. Ailleurs, dans les institutions de sécurité, nos recherches n'ont pas trouvé de code de conduite sensible au genre, ni de procédure dédiée à la réception et au traitement des plaintes touchant à cette dimension.

Les services de contrôle interne – tels que l'Inspection générale des services de sécurité et l'Inspection générale de la Gendarmerie nationale – sont théoriquement compétents pour connaître des cas d'inconduite touchant aux questions de genre, telles que les cas de discrimination ou de harcèlement sexuel. Mais leurs rapports d'activité ne précisent pas si de tels cas ont été traités. Seul le rapport annuel 2020 du Médiateur de la République fournit la désagrégation des plaintes par sexe des plaignants et renseigne sur la contribution des forces de défense et de sécurité à la poursuite des objectifs nationaux en matière d'égalité hommes-femmes.

Encadré 9. Les associations professionnelles de femmes du secteur de la sécurité

Les réseaux et associations professionnelles de femmes constituent un mécanisme de solidarité et d'action commune important, bien que généralement informel, qui peut encourager les femmes en uniformes dans la pratique de leur métier. Aussi bien au Burkina Faso, qu'au Mali et au Niger, il existe des associations de femmes membres du secteur de la sécurité :

- Au Burkina Faso, l'Association des fonctionnaires de police de sexe féminin a été créée pour offrir un cadre d'échange, de collaboration et de soutien mutuel aux femmes membres de la police. Toutes les policières du pays en sont membres de droit. Gage de leurs contributions de qualité à l'échelle régionale, l'association des femmes policières et l'académie de police du Burkina Faso ont reçu le 1er prix de l'espace G-5 Sahel en matière de promotion du genre en 2022.

- L'Association des policières du Mali (APM) a été créée en mars 2016. Des associations similaires ne sont toutefois pas autorisées dans les autres corps, en raison du risque d'assimilation à des structures syndicales aux yeux des autorités. De ce point de vue, il faudra suivre l'impact que la re-militarisation de la police nationale malienne décidée en octobre 2022 pourrait avoir sur l'existence et le fonctionnement de l'APM.
- Au Niger, un « Réseau des femmes FDS » (forces de défense et de sécurité) a été mis en place en mai 2022, suite aux recommandations de la première conférence des femmes FDS du Niger organisée avec l'appui de l'International Narcotics and Law Enforcement (INL). Ce réseau est accessible aux personnels féminins de six corps : la garde nationale, la police nationale, la gendarmerie nationale, la protection civile, les eaux et forêts, et la douane nationale. Sa création est actée par un arrêté du Ministère de l'Intérieur. En outre, le Réseau dispose d'un statut, d'un règlement intérieur ainsi que du plan d'action qui se fixe pour objectifs :
 - le renforcement de capacité des membres du bureau du réseau en moyens techniques et financiers, dont la logistique adéquate leur permettant de mener à bien leurs activités ; et
 - les actions proprement dites notamment à l'endroit des cibles, qui sont les jeunes filles que le réseau souhaite sensibiliser et former sur l'importance de la présence féminine dans les corps des FDS, l'importance des actions sur le maintien de la paix et la sécurité, ou encore sur les violences basées sur le genre, la santé et l'environnement.

Il faut noter qu'aucun de ces réseaux ou associations n'a vocation syndicale, un point dont leurs fondatrices ont dû convaincre la hiérarchie pour que la création des réseaux et associations soit autorisée.

Source : Entretiens et documents des réseaux et associations collectés à Bamako, Niamey et Ouagadougou, avril à mai 2023.

4.3. Des cultures institutionnelles dominées par les normes d'une masculinité exclusive et marquées par l'influence de croyances sexistes

Contrairement aux cadres institutionnels (politiques, procédures, règlements, directives, etc.) qui sont formels et généralement codifiés, la culture institutionnelle renvoie à l'ensemble des règles non-écrites qui structurent l'état d'esprit,

les valeurs et les relations au sein d'un groupe ou d'une institution. De fait, les engagements formels et déclarations d'intentions en faveur de la participation des femmes se heurtent souvent à la réalité d'institutions de sécurité marquées par une tradition et une composition ultra-masculines, qui laissent peu de place à une participation effective et substantielle des femmes à tous les échelons de responsabilité, y compris aux plus élevés. Cela est dû à plusieurs facteurs.

D'une part, les institutions de sécurité sont traditionnellement marquées par une forte culture de la virilité, qui valorise les attributs jugés masculins tels que la force physique – et parfois même la brutalité –, tout en se montrant hostile aux attributs traditionnellement considérés comme féminins, tels que la patience ou la douceur, pourtant utiles pour améliorer la discipline et l'image publique des institutions de sécurité. Une personne interrogée au Mali a résumé ainsi le paradoxe d'une intégration des femmes dans les forces de défense et de sécurité sans une prise en compte réelle de leurs besoins et spécificités « *Pour réussir chez nous, la femme doit être un homme comme les autres.* »

Ce modèle d'assimilation des femmes aux normes masculines peut s'avérer une nécessité de survie pour les femmes compte tenu de la culture institutionnelle dominante. Toutefois, il ne permet pas aux institutions de sécurité de tirer profit des qualités véritables des femmes elles-mêmes. En permettant aux femmes d'exprimer leur pleine personnalité, une culture institutionnelle plus inclusive pourrait aider à élargir la liste des qualités valorisées au sein des institutions de sécurité et utiles pour leur travail.

D'autre part, certaines croyances populaires au sein des FDS affectent négativement la capacité d'intégration réelle des femmes. Lors d'un entretien tenu à Ouagadougou (mars 2023), un haut-gradé de l'armée burkinabè a par exemple expliqué que l'un des obstacles à l'envoi de plus de femmes militaires dans les zones de combat est lié aux croyances érotiques persistantes selon lesquelles la présence d'une femme en menstruation dans un véhicule de troupe annulerait l'efficacité des amulettes de protection de toutes les personnes à bord. Bien que de telles croyances puissent sembler irrationnelles, elles ont un

impact réel sur la capacité du commandement à déployer des femmes sur le terrain, dans un contexte où certains hommes refusent purement et simplement de partir en opération avec elles, estimant que cela menace leur vie. Ainsi exclues *de facto* du travail de terrain, certaines femmes préfèrent ne pas se déployer du tout en unité, plutôt que de se retrouver cloîtrées au camp. A quelques exceptions près, le cercle vicieux de l'exclusion et de la ségrégation se trouve ainsi perpétué, avec les femmes en ville et les hommes au front.

Pour créer un environnement de travail propice à attirer et retenir les talents féminins, il est nécessaire de développer des cultures institutionnelles inclusives, c'est-à-dire qui valorisent la contribution de toutes et de tous, femmes ou hommes et traitent les femmes comme des contributrices appréciées plutôt que le contraire. Cela nécessite parfois un travail patient de sensibilisation pour faire évoluer les croyances non-écrites qui prévalent dans certaines parties des forces de sécurité. L'exemple donné par les chefs dans leurs comportements envers les éléments féminins et masculins peut s'avérer déterminant.

Il est aussi important que ces cultures institutionnelles établissent des normes de comportement claires pour tous les membres de l'institution, notamment en ce qui concerne la tolérance zéro pour toute forme de discrimination sexiste, de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir servant à couvrir de telles inconduites. La mise en place de codes de conduite peut aider à réorienter dans ce sens les règles du jeu au sein des institutions, afin d'en faire des environnements de travail plus sains pour les femmes comme pour les hommes, et plus crédibles dans leur combat contre les violences basées sur le genre.

5. OBSTACLES SOCIÉTAUX À LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX AFFAIRES PUBLIQUES, TOUT PARTICULIÈREMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

5.1. Le statut des femmes au Burkina Faso, au Mali et au Niger

Si la participation des femmes au secteur de la sécurité continue de rencontrer des obstacles de taille, c'est aussi parce que le secteur de la sécurité ne fonctionne pas hors-sol, mais s'inscrit dans un contexte social et politique dont les tensions le traversent. Cela vaut pour la question des inégalités de genre.

Ainsi, dans les trois pays du Sahel central, le contexte social et politique demeure marqué par la persistance de fortes inégalités de genre dans tous les domaines, réduisant la capacité et l'accès des femmes aux opportunités pour contribuer pleinement aux affaires publiques de manière globale. Ceci est important car le niveau de participation des femmes au secteur de la sécurité est à replacer dans le contexte plus large du statut que leur réserve la société d'une part, et de leur participation aux affaires publiques de manière générale d'autre part.

Élaboré par la Banque africaine de développement (BAD), le *Africa Gender Index* est un outil de mesure et de suivi des inégalités hommes-femmes couvrant 50 pays africains. Dans son édition 2019⁷ l'Index attribuait au Burkina Faso un score de 0,384, correspondant à la 38^{ème} place sur 50 pays examinés ; au Mali le score de 0,329 correspondant à la 44^{ème} place sur 50 ; et au Niger un score de 0,320 correspondant à la 46^{ème} place sur 50. Ces faibles performances en matière d'égalité hommes-femmes sont confir-

mées par d'autres outils d'évaluation, tels que le *Gender Inequality Index*, le *Gender Social Norms Index*, et le *Human Development Index* (annuel) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), ou encore le *Social Institutions and Gender Index* de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

Tout en s'efforçant de mettre en avant des avancées, les rapports de suivi périodiques présentés par les gouvernements des trois pays au Comité international de suivi de la Convention pour l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes (CEDEF) reconnaissent aussi la persistance de normes et pratiques sociales inégalitaires et patriarcales, telles que les mutilations génitales féminines, les mariages précoces de jeunes filles, la polyandrie, ou encore la tolérance sociale envers les violences domestiques. Pourtant, des recherches universitaires, telles que celles menées par Valérie Hudson et ses collègues (voir références en bibliographie) ont démontré que les sociétés les plus inégalitaires entre hommes et femmes étaient aussi les plus exposées aux risques de conflits violents, de mauvaise gouvernance et d'autocratie.

Dans un rapport d'octobre 2022 concernant le Burkina Faso, le Centre de Genève pour la Gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) explique que « *l'acceptation sociale de pratiques telles que les injures ou les coups et blessures est liée aux croyances selon lesquelles le mari a droit de vie et de mort sur sa femme. [...] L'acceptation sociale du recours à la violence envers les femmes au sein du couple est intériorisée par les victimes, qui pour 71% d'entre elles n'en parlent pas car elles considèrent ces actes comme normaux.* » De manière similaire, l'Enquête démographique et sanitaire menée

⁷ La dernière disponible au moment de la rédaction de ce rapport.

en 2018 par le bureau national de la statistique du Mali révélait que 49% des hommes et 79% des femmes considéraient justifiable la violence conjugale d'un mari envers sa femme si celle-ci lui répondait ou brûlait le repas par exemple. Ces données sont certes variables d'une région à une autre, en fonction des réalités locales, mais leur agrégation au niveau national rend compte d'une tendance générale bien réelle.

5.2. Les déficits structurels de participation des femmes aux affaires publiques et politiques

La faible participation politique des femmes reste à la fois un symptôme des inégalités de genre existantes au Sahel, et un facteur essentiel de leur persistance et de leur aggravation. En effet, l'absence des femmes des cercles de décision, ou au mieux leur présence marginale, signifie qu'elles sont rarement présentes en nombre et au niveau d'expertise et de séniorité suffisants pour pouvoir réellement influencer sur la définition des priorités de sécurité afin que celles-ci prennent en compte leurs préoccupations.

La proportion de femmes présentes dans les assemblées législatives illustre cet état de fait. Au **Burkina Faso**, la législature 2015-2020 comptait seulement 14,17% de femmes, soit 18 femmes sur 127 députés, malgré les engagements nationaux en faveur d'une représentation féminine d'au moins 30% aux postes électifs. La situation ne s'est pas beaucoup améliorée avec la transition. En novembre 2022, la nouvelle Assemblée législative de transition mise en place après l'accession au pouvoir du MPSR 2 et dont le mandat court jusqu'aux élections prévues en 2024 ne comptait que 12 femmes sur 71 membres, soit 16,9%, bien en deçà de la cible de 30% fixée depuis plus de dix ans.

Au **Mali**, malgré la promulgation de la loi n°2015-052 du 18 décembre 2015, qui fixe un quota d'au moins 30% de représentation d'un sexe ou de l'autre dans les postes électifs et nominatifs, cet objectif a rarement été atteint. A la mi-2023, les femmes ne représentent que 28,6% de l'effectif du Conseil National de Transition : 42 femmes pour 147 membres. Les législatives de 2020 avaient marqué une avancée spectaculaire, avec l'élection de trois fois plus de femmes à l'Assemblée nationale que dans la législature précédente. Mais les déficits du processus électoral ont vite remis en cause cette Assemblée, finalement dissoute à la suite du coup d'État militaire d'août 2020.

Le premier gouvernement de transition à la suite de ce putsch, mis en place par Moctar OUANE d'octobre 2020 à mai 2021, comptait seulement 4 femmes sur 26 membres (15, 38%). Et le Conseil National de Transition (CNT) alors désigné ne comprenait que 25 femmes sur 121 membres (20,67%). Le second gouvernement de transition, annoncé en 11 juin 2021 par le Premier ministre Choguel MAÏGA après qu'il a succédé à Moctar OUANE, comprenait 29 membres dont 6 femmes (5 ministres et 1 ministre déléguée), soit un taux de participation féminine de 20,69 %, bien en deçà des 30 % requis par la loi. Au niveau de l'administration, les femmes constituent en 2023 seulement 15,4 % des directeurs et directrices de service central et 11,1 % des ambassadeurs et ambassadrices en 2021. Les chiffres des derniers gouvernements avant le coup d'État d'août 2020 ne sont pas meilleurs, suggérant une tendance profonde plutôt qu'une exception liée au contexte de transition.

En apparence, la situation semble un peu meilleure au **Niger**, où l'Assemblée nationale comportait, début 2022, 50 femmes sur 166 députés, soit 30,12%. Le pays parvient ainsi à atteindre, pour l'institution parlementaire, la cible de 30% de participation féminine définie

par sa Politique Nationale du Genre, se distinguant ainsi du Mali et du Burkina Faso. Ce chiffre permettait en outre aux femmes députées de créer une commission parlementaire spécifique pour suivre la mise en œuvre du Plan d'Action National 1325 – une avancée notable. Pour autant, les défis à relever sont encore nombreux pour consolider cette avancée sur le long terme.

La mise en œuvre de la politique de genre (2017) et de la loi sur les quotas (2000) a fourni au gouvernement du Niger une occasion im-

portante de nommer des femmes à des postes de décision critiques qui ont un impact positif sur la conduite des programmes de paix et de sécurité dans le pays, qui est négativement affecté par les conflits et les crises humanitaires.

Le Plan d'Action National du Niger pour la mise en œuvre de la résolution 1325 et de l'Agenda femmes, paix et sécurité sur la période 2020-2024 (plan d'action de deuxième génération) ambitionne de « lever durablement » les « *obstacles et barrières culturelles à la participation*

Encadré 10 : Le genre, une invention occidentale étrangère aux réalités africaines ?

« Le genre n'est pas un concept occidental ou extérieur à l'Afrique. Même si la terminologie associée au genre et aux inégalités a été mise au point par des sociologues occidentaux au cours des dernières décennies, les réalités qu'elle exprime sont universelles et intemporelles. Au-delà des mots en eux-mêmes, l'essentiel est de se préoccuper du déséquilibre réel (dans l'accès aux ressources et aux possibilités) que créent les attentes et les normes sociales vis-à-vis des hommes et des femmes.

Historiquement, certains textes africains traditionnels comme la Charte de Kouroukan Fouga, qui date du XII^e siècle, reconnaissent que les femmes ont un rôle à jouer dans les affaires publiques. Des transcriptions ultérieures de cette charte fondatrice de l'Empire mandingue du Mali disposent « *Les femmes, en plus de leurs occupations quotidiennes, doivent être associées à tous nos gouvernements.* »

L'intégration des femmes dans les organes militaires formels n'est pas non plus un phénomène récent en Afrique de l'Ouest. Du XVII^e au XIX^e siècle, le Royaume du Dahomey (qui couvrait la majeure partie du Bénin actuel) avait créé une célèbre force de combat entièrement constituée de femmes, qui faisait partie intégrante de l'armée royale et a un temps formé une milice d'élite. L'existence de femmes soldats au sein de l'Empire Ashanti est également attestée. Sans établir formellement une égalité entre les hommes et les femmes, les sociétés traditionnelles ouest-africaines ont depuis longtemps reconnu l'intérêt de l'engagement des femmes dans la vie publique et dans le domaine de la sécurité. »

Source : Aisha Fofana Ibrahim, Alex Sivalie Mbayo et Rosaline MCarthy, « La place du genre dans la réforme et la gouvernance du secteur de la sécurité », in Ornella Moderan (dir.), *Boîte à Outils pour la réforme et la gouvernance du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest* (Genève : DCAF, 2015), p.9

des femmes aux espaces publics et privés de prise de décision ainsi qu'aux postes de responsabilités » (produit 3.1.), mais la mise en œuvre concrète de ces dispositions reste un défi, et les progrès timides. Le plan l'Action propose notamment le renforcement du leadership et l'accompagnement des femmes et des filles dans les espaces publics et privés de prise de décision ainsi qu'aux postes de responsabilités (Action 3.1.1.), la promotion du personnel féminin FDS à des postes de responsabilités adaptés à leurs compétences (Action 3.1.2), le renforcement des capacités des femmes et des filles en technique de médiation, consolidation de la paix (Action 3.2.1.), le plaidoyer pour l'amélioration de la représentation des femmes et des filles dans les instances de médiation et de consolidation de la paix à tous les niveaux (Action 3.2.2.), ou encore la nomination des femmes et des filles à des hautes fonctions diplomatiques (Action 3.2.3.).

Globalement, et au regard de ces chiffres, la participation des femmes dans les instances de décisions n'est pas suffisante pour que leurs points de vue et leurs besoins spécifiques soient adéquatement pris en compte, y compris en ce qui concerne les priorités liées à leur sécurité.

Développé par l'Université de Georgetown (Etats-Unis), l'Index Femmes Paix et Sécurité évalue, à partir de critères prédéfinis, l'état d'avancement de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité dans 170 pays. Dans son édition de 2021, il situait le Mali et le Niger dans le dernier quintile de cet index, respectivement aux 143^{ème} et 152^{ème} places sur 170 pays. Le positionnement du Burkina Faso à la 136^{ème}, dans le 4^{ème} et avant-dernier quintile, témoigne d'une situation légèrement meilleure mais tout de même éloignée des ambitions proclamées dans les textes officiels.

5.3. Les déficits de participation formelle des femmes aux processus de paix

L'expérience de la participation des femmes au processus de paix malien offre une illustration particulièrement éloquentes des déficits qui persistent. En dépit de nombreux discours sur le rôle important supposément joué par les femmes dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix, les instances officielles du processus de paix tardent à faire à celles-ci une place suffisante pour pouvoir exercer une influence réelle et formelle, au-delà des initiatives informelles et de faible envergure, parfois même symboliques, auxquelles les organisations féminines se retrouvent confinées.

En mai 2021, lors d'un événement sur la participation des femmes au processus de paix malien, l'ancienne ministre de la Promotion de la Femme, de l'Enfance et de la Famille (2007-2011) Maïga Sina DAMBA a rappelé que « *les femmes n'ont été incluses dans le Comité de suivi de l'Accord de Paix d'Alger de 2015 (CSA) qu'à sa 40^{ème} session, six ans après la signature de l'Accord* ». Elle a également noté qu'il n'y avait encore, au moment de sa prise de parole, que 31 femmes pour 1045 hommes au total dans l'ensemble des mécanismes de mise en œuvre de cet Accord, soit moins de 3%.

Bien que décevants, ces chiffres ne sont pas surprenants, car le processus de paix ne fonctionne pas en vase clos par rapport au reste de la société. Les limites auxquelles les femmes sont confrontées en son sein reflètent un environnement socioculturel et politique plus large où la participation des femmes aux affaires publiques est plutôt l'exception que la règle.

De même, au Niger, une spécialiste fait remarquer que « *malgré le rôle primordial des femmes dans la prévention des conflits et*

la consolidation de la paix, celles-ci restent sous-représentées y compris dans les processus de paix menés par les institutions et structures gouvernementales ».

Certaines avancées sont toutefois à noter, et démontrent qu'une plus grande implication des femmes dans le processus de paix et les instances décisionnelles liées à la paix et à la sécurité est possible, moyennant l'expression d'une volonté politique agissante en ce sens. Ainsi, par exemple, Madame Sina DAMBA fait partie de la première cohorte de 9 femmes, plus tard étendu à 12, qui sont entrées au Comité de Suivi de l'Accord pour la paix et la réconciliation en 2021. Lorsqu'elle était en exercice, la Commission Vérité Justice et Réconciliation (CVJR) comptait quant à elle 5 commissaires femmes, soit 20%.

Il faut en outre souligner que, si leur présence est limitée dans les structures formelles des processus de paix au niveau national, les femmes sont parfois plus visibles dans les initiatives de paix locales. Au Mali, plusieurs cas identifiés au cours d'une précédente étude de la Fondation Friedrich Ebert en concertation avec le Centre d'études et de réflexion au Mali (CERM) montrent que les femmes participent aux processus locaux. Par exemple, la CAFO (Coordination des associations féminines au

Mali) participe à la coordination des commissions de réconciliation dans le cercle de Ténenkou. Dans le même cercle aussi, les femmes participent à toutes les activités de « Laboratoire de paix de l'ONU-Femmes » dans les communes de Kareri, Ténenkou, Togré, Kodio et Diendori. Ce sont là quelques exemples, mais il en existe de bien plus nombreux, et ce dans l'ensemble des trois pays : Mali, Niger et Burkina Faso. Les travaux de chercheurs régionaux, tels que ceux de l'Institut d'études de sécurité (ISS), ont également montré que les femmes jouaient un rôle actif dans la médiation d'accords locaux entre communautés, ou entre communautés et groupes armés non-étatiques, lorsque la situation l'imposait.

5.4. L'impact des stéréotypes et préjugés de genre

Les stéréotypes de genre désignent des croyances et préjugés qui assignent aux hommes ou aux femmes des caractéristiques particulières en raison de leur sexe, et ce sans tenir compte de la diversité des personnalités qui existent dans la réalité. Par exemple, l'idée que « les filles sont douces » ou que « les garçons sont courageux ».

Encadré 11. Participation des femmes aux processus de paix au Niger

« Dans les années 1990, les femmes se sont interposées en tant que médiatrices informelles, ce qui a contribué à la signature des accords de paix entre le gouvernement et l'Organisation de la Résistance Armée (ORA). Cependant, leur rôle n'est pas mentionné dans les accords de paix. Leur statut informel constitue un frein à leur représentation aux débats publics de prise de décision en général et sur la paix et la sécurité en particulier. »

Source : Workbook pour l'Analyse genre : Promouvoir l'égalité des genres au sein du secteur de la sécurité, Niger, DCAF : janvier 2022

Ces stéréotypes sont des généralisations qui ne reflètent pas forcément la réalité, toutefois ils sont profondément ancrés dans les esprits en raison de leur omniprésence dans les représentations sociales majoritaires. Par conséquent, ils influencent les perceptions et les attentes envers les hommes et envers les femmes. Cela peut constituer un obstacle pour la participation des femmes au secteur de la sécurité, car la plupart des stéréotypes et préjugés sur ce qui serait « typiquement féminin » ne correspondent pas aux qualités que l'on attendrait de professionnels de la sécurité.

Par exemple, l'idée reçue selon laquelle « *les femmes sont émotives et indécises* » fournit un motif pour tenir toutes les femmes à l'écart des postes de direction, y compris celles qui font preuve d'esprit de décision. Dès lors, ce stéréotype est source de discrimination. Il limite le champ des possibilités auxquelles les femmes peuvent accéder, indépendamment de leurs capacités réelles.

Comme mentionné par une actrice de la société civile burkinabè, la sagesse populaire soutient que « *les femmes donnent la vie, elles ne doivent pas donner la mort* ». Cette formule reflète les perceptions sociales qui considèrent l'entrée des femmes dans les FDS comme une dénaturation. Mais en même temps, elle reflète aussi une image morbide de ces forces, décrites en creux comme un espace de violence et d'agression, plutôt que comme un espace de secours et de protection. Cette image, au final, n'est flatteuse ni pour les femmes ni pour les institutions de sécurité.

D'autres formes de stéréotypes et préjugés, implicites ou explicites, concourent aussi à limiter l'accès des femmes aux institutions de sécurité. Par exemple, l'idée selon laquelle les femmes seraient douces et faibles par nature ne plaide pas en leur faveur, pour des postes qui exigent un certain niveau de dynamisme, de forme

physique et de combativité. Le stéréotype de la femme bavarde ou colporteuse n'incite pas à faciliter l'accès des femmes aux fonctions exigeant des accréditations à des niveaux de confidentialité élevés tels que le « confidentiel défense » ou le « secret défense ».

5.5. Les rôles sexués et le poids des attentes sociales

Toujours au Burkina Faso, une gradée et responsable de service au sein de la police a également indiqué que les femmes étaient souvent réticentes aux affectations hors capitale, craignant pour leur vie de famille. En effet, si les habitudes culturelles exigent de la femme qu'elle suive son époux quand celui-ci est affecté, il n'en va pas de même dans le sens inverse. Ainsi, une affectation en dehors de la capitale implique souvent, pour les femmes policières (ou membres d'autres institutions de sécurité), un éloignement de la cellule familiale qui peut leur être reproché par le mari, la belle-famille, ou la société dans son ensemble, dans un contexte où les attentes sociales continuent de considérer les rôles domestiques et de soin de la famille comme une responsabilité d'abord féminine.

L'éloignement géographique met aussi à risque la réputation des femmes, plus souvent soupçonnées d'inconduite morale ou sexuelle lorsqu'elles passent de longues périodes loin du cercle familial. Les attaques contre la réputation des femmes constituent en effet une arme puissante pour ceux qui souhaitent les décourager d'assumer des responsabilités publiques, que ce soit dans le secteur de la sécurité, en politique, ou dans d'autres domaines.

Une étude de 2018 de l'Institut international pour la paix abonde dans le sens du risque réputationnel et du coût social de la carrière des

armes pour les femmes. Elle révèle que dans les opérations de soutien à la paix des Nations Unies, tout comme au sein des institutions des forces de sécurité nationales, « aux niveaux individuel et communautaire, les femmes militaires sont souvent considérées comme moins féminines et moins aptes au mariage. Les femmes célibataires [en uniforme] peuvent être perçues comme des libertines, tandis que [celles qui sont] mères passent souvent pour négligentes envers leur famille ».

5.6. Malgré les discours, la faible priorisation en pratique des questions de genre

Les engagements officiels pour l'accroissement de la participation des femmes se heurtent aussi à un contexte stratégique de crises multiples, qui tend à reléguer la question de la participation des femmes à l'arrière-plan des priorités qui guident les choix des décideurs politiques et institutionnels en matière de réforme du secteur de la sécurité.

Pourtant, l'expérience, au Sahel et ailleurs, montre que des forces nationales plus inclusives disposent d'un éventail de compétences humaines, sociales, techniques et professionnelles plus large pour faire face aux défis sécuritaires, ce qui peut représenter un atout opérationnel important. Loin d'être un supplément d'âme, la mise en place de mécanismes destinés à accroître la participation des femmes au secteur de la sécurité et la prise en compte de leurs besoins spécifiques par ces institutions présente des avantages stratégiques et opérationnels non-négligeables.

6. PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE SÉCURITÉ DES FEMMES PAR LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ : ÉTAT DES LIEUX DES RÉPONSES AUX VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE

6.1. Situation des violences basées sur le genre au Burkina Faso, au Mali et au Niger

Les violences basées sur le genre (VBG) constituent un problème persistant dans les trois pays, et par conséquent un défi majeur pour un secteur de la sécurité orienté vers la réponse aux besoins de sécurité des personnes – hommes comme femmes, filles comme garçons.

Au **Burkina Faso**, la clinique juridique de l'Association des femmes juristes du Burkina Faso a documenté quelques 795 cas de violences basées sur le genre de 2018 à 2019, avec une augmentation de cas de viols et de grossesses non désirées chez les jeunes filles de 13 à 17 ans. Les services de police et de Gendarmerie ont quant à eux enregistré plus de 7700 cas de victimes de violences impliquant les mineures et les femmes au cours de la seule année 2018, dont 66% d'atteintes à l'intégrité physique et à la vie, 23% de violences morale et psychologique et 11% de violences sexuelles. Ces dernières sont particulièrement sous-rapportées en raison des tabous qui entourent les questions sexuelles dans la société et du risque de stigmatisation auquel font face les victimes. Toujours en 2018, la dernière année pour laquelle l'étude a pu obtenir des chiffres complets, les services de sécurité burkinabè ont enregistré plus de 800 cas de violences sexuelles affectant des victimes mineures (garçons et filles) et des femmes. Ces chiffres apparaissent en constante augmentation depuis le début de la crise poli-

tique et sécuritaire dans le pays : de 2015 et 2018, les cas de violences sexuelles rapportés ont augmenté de 54%, et ceux de viols spécifiquement ont augmenté de 221%. Les données rapportées par l'étude-pays SIGI Burkina Faso, publiée en 2018 par l'OCDE, suggèrent que 37% des femmes sont confrontées aux violences domestiques au cours de leur vie.

La situation des violences basées sur le genre est tout aussi préoccupante au **Niger**, où les violences dites culturelles, comme le mariage d'enfants et les mutilations génitales, continuent d'affecter une proportion inquiétante de jeunes filles. Une étude de 2015 fait aussi état d'une prévalence importante des violences sexuelles (12,9%) et économiques (3,2%). Par contraste, et bien que les filles et les femmes subissent aussi des violences de ce type, les formes de victimisation affectant les hommes et les garçons sont plutôt liées aux violences physiques (34,5%) et psychologiques (32,1%). En 2020, la police nigérienne a enregistré 2628 cas de VBG, dont 58% sont des violences physiques.

Au **Mali**, l'Enquête démographique et sanitaire de 2018 donne un aperçu de l'ampleur et de la persistance des violences basées sur le genre, avec des variations régionales importantes (voir encadré 10). L'enquête révèle aussi de fortes inégalités dans la participation à la prise de décisions au sein des familles, avec seulement 28% des femmes qui ont leur mot à dire pour les visites à leurs familles ou à leurs parents, 20% pour les décisions d'achats importants du ménage, et 20% pour leurs propres besoins de santé.

En 2021, le rapport annuel du mécanisme d'information sur les violences basées sur le genre (GBVIMS) au Mali recensait 9540 cas de VBG, contre 6605 l'année précédente, soit une augmentation de 44%. Le rapport attribuait cette augmentation essentiellement à

« des viols récurrents ou même des cas de viols collectifs lors de déplacements de la population, lors de la collecte d'eau ou la recherche du combustible autour de sites de [personnes déplacées internes]. » A Mopti, la région la plus touchée (28% des cas de VBG rapportés en 2021), *« 99% des personnes survivantes enregistrées dans la région [étaient] des femmes, dont 62% sont des filles de moins de 18 ans, et 1% [de] garçons. »* Les proportions étaient similaires dans la région de Gao, où *« 99% des cas [étaient] des femmes dont 29% sont des filles, [et] 1% sont des garçons. »*

Pour autant, les violences basées sur le genre restent aussi une réalité commune dans les zones qui ne sont pas, ou peu, affectées directement par le conflit. En témoigne la prévalence et la banalisation des violences conjugales et sexuelles à l'échelle nationale, comme le montre l'encadré 12.

6.2. Analyse de la réponse institutionnelle du secteur de la sécurité aux violences basées sur le genre

Face à une telle prévalence des violences sexistes et sexuelles, les institutions de sécurité ne peuvent se prévaloir de rendre à l'ensemble des usagers – quel que soit leur sexe – un service efficace et pertinent au regard de leurs besoins que s'ils prennent en compte les VBG et y apportent une réponse adéquate. Cela suppose la mise en place de systèmes et mécanismes adaptés à la prise en charge des victimes, à l'investigation des faits et à la poursuite des auteurs.

Dans les trois pays, la police, la gendarmerie, le système judiciaire, et la garde nationale pour ce qui est du Niger, interviennent dans la réponse institutionnelle aux violences basées

Encadré 12. Situation des violences conjugales contre les femmes au Mali, d'après les données de l'Enquête démographique et sanitaire de 2018

VIOLENCE DOMESTIQUE

Violence physique

Plus de deux femmes de 15-49 ans sur cinq (43 %) ont déclaré avoir subi des violences physiques à un moment quelconque de leur vie depuis l'âge de 15 ans. Vingt pour cent des femmes ont subi des actes de violence physique au cours des 12 derniers mois. La proportion de femmes ayant subi des actes de violence physique au cours des 12 derniers mois est la plus élevée dans la région de Koulikoro (24%).

Violence sexuelle

Une femme sur 8 (13 %) a subi des violences sexuelles à un moment quelconque. Sept pour cent des femmes ont subi des violences sexuelles au cours des 12 derniers mois. La violence sexuelle récente est la plus fréquente dans les régions de Kayes et Ségou (11 % chacun).

Violence conjugale

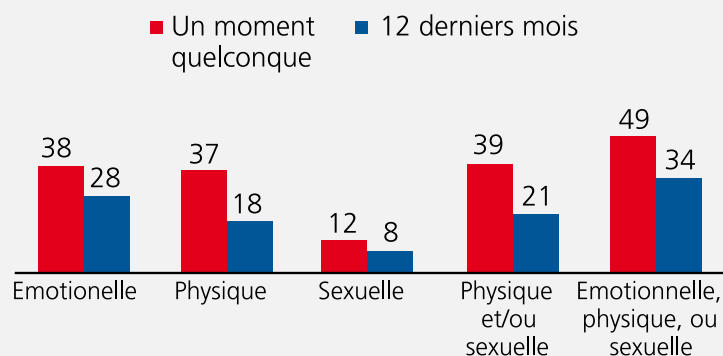
Dans l'ensemble, 49 % des femmes en union ou en rupture d'union ont subi des violences conjugales (émotionnelles, physiques ou sexuelles) de la part de leur mari/partenaire à n'importe quel moment et 34 % ont subi des violences conjugales au cours des 12 derniers mois. La violence conjugale varie par région, passant de 16 % dans la région de Kidal à 58 % dans la région de Ségou.

Recherche d'aide

Parmi les femmes de 15-49 ans ayant subi des violences physiques ou sexuelles, 19 % ont recherché de l'aide et 12 % n'ont pas recherché de l'aide, mais elles en ont parlé à quelqu'un. Cependant, 68 % des femmes n'ont jamais recherché de l'aide et elles n'en ont jamais parlé à personne. Les femmes ont recherché le plus souvent de l'aide auprès de leur propre famille ou de la famille du mari/partenaire.

Violence conjugale

Pourcentage des femmes qui ont subi des actes de violence par leur mari/conjoint



Source : Mali, Enquête Démographique et de Santé 2018, Rapport de synthèse, p.17

sur le genre, aussi bien à travers l'assistance aux victimes que la répression des auteurs.

Au **Niger**, la police et la gendarmerie disposent toutes deux d'unités dédiées à la protection des femmes et des mineurs, dirigées par des femmes officiers expérimentées. Au niveau de la gendarmerie nationale, il s'agit d'une Cellule centrale de Protection des Femmes et des Mineurs, mise en place depuis 2018 et placée sous la direction du Commandant Hadiza MOROU au moment de la rédaction de ce rapport (2023). Cette cellule dispose de points focaux dans l'ensemble des brigades de gendarmerie sur le territoire national, un rôle qui revient au commandant de brigade afin de garantir un niveau de séniorité suffisant pour permettre une action efficace de réponse aux VBG. En 2020, la cellule avait documenté 2042 cas de violences basées sur le genre. Pour la période allant de fin 2021 à la mi-2023, elle a enregistré 5042 cas supplémentaires. Au niveau de la police, la division de la protection des femmes et des mineurs est dirigée par la Commissaire principale de police Zouera Hassane HAOUSSEIZE au moment de la rédaction de ce rapport (2023). En 2022, cette division spécialisée répertoriait 524 agressions sexuelles, dont 304 cas de viols, à l'échelle nationale. Des organisations de la société civile spécialisées dans l'assistance aux personnes victimes de VBG, telles que l'ONG SOS Femmes et Enfants Victimes de violences, interviennent également dans la chaîne de réponse aux VBG. Toutefois, ces acteurs soulèvent tout le problème de la prise en charge des frais de l'expertise médicale nécessaire pour documenter les cas d'agressions sexuelles et constituer le corpus de preuves médico-légales. Au Niger, ces frais s'élèvent à 30.000 francs CFA par cas. Avant son abrogation fin juillet 2023, la Commission nationale des droits humains disposait parfois de fonds pouvant contribuer à cette prise en charge, mais les autres sources de financement restaient rares, et le sont encore

plus à présent. Cette situation complique davantage l'accès des femmes aux services de sécurité et de justice, dans un contexte déjà marqué par de forts risques de stigmatisation sociale. L'association des femmes juristes du Niger et certains avocats individuels engagés contribuent aussi à travers leurs services d'assistance juridique.

De plus, le Niger dispose d'un Observatoire National de la Promotion du Genre (ONPG), rattaché au cabinet du Premier Ministre, qui est responsable du suivi de la situation en matière d'inégalités hommes-femmes, et du suivi de la mise en œuvre des engagements du Niger dans ce domaine. Le dispositif institutionnel de suivi de ces questions était complété, jusqu'au coup d'État de juillet 2023, par l'existence d'un réseau genre de l'Assemblée Nationale, ainsi que la désignation d'un point focal genre au sein de chaque ministère et à la Présidence. Le rôle de point focal était toutefois exercé en plus des tâches habituelles confiées à la personne concernée, en fonction de son poste principal, et pouvait donc être limité par les contraintes de temps et l'existence de priorités concurrentes. Autre difficulté : l'étude révèle que les organisations féminines manquent de compétences spécialisées pour exercer efficacement leur rôle de contrôle externe du secteur de la sécurité. Le soutien à ces organisations pour combler cette lacune constitue une piste d'action potentielle à prendre en compte.

Contrairement au cas du Niger, les forces de sécurité intérieure du **Burkina Faso** ne disposent pas de cellule ou d'unités dédiées à la prise en charge des VBG ou des violences faites aux filles et aux femmes. Cette situation expose les victimes potentielles à une grande hétérogénéité dans la qualité de l'accueil qui leur sera réservé, en fonction de la formation, de l'expérience et de la sensibilité particulière des personnels qui les recevront.

En 2021, le Ministère de la promotion de la femme a lancé un numéro vert (appels gratuits) d'alerte et de dénonciation des VBG. Il a également mis en place un service juridique destiné à informer les femmes de leurs droits, mais celui-ci rencontre des difficultés de financement. Il existe un centre de prise en charge intégrée des victimes des violences basées sur le genre, la Maison de la femme de Baskuy. Mais ce centre n'offre pas une prise en charge holistique, puisqu'il ne couvre pas l'assistance juridique et judiciaire. De plus, ses capacités de service sont limitées à la capitale Ouagadougou, alors que les données disponibles indiquent que d'autres zones, telles que les régions Centre et Centre-Nord, sont les plus sévèrement touchées du pays.

La politique sectorielle « Justice et Droits Humains » du Burkina Faso à l'horizon 2027 prévoit la sensibilisation et la formation des personnels pénitentiaires sur les questions de genre, mais aucune évaluation de ce dispositif n'est disponible pour l'instant. La problématique est aussi intégrée dans la formation initiale au niveau des écoles de formation et dans des formations continues de façon ponctuelle, ou en voie de l'être. Des établissements publics tels que l'École Nationale de Police, l'Académie Nationale de Police, l'École Nationale de Gendarmerie (ENG), ou encore l'École Nationale des Sous-officiers d'Active (ENSOA) ont amorcé le processus d'élaboration d'un curriculum de formation sur la gestion des VBG, en collaboration avec des partenaires spécialisés tels que DCAF.

Il faut noter que le gouvernement de transition issu du coup d'État de janvier 2022 au Burkina Faso, appelé Mouvement Patriotique pour la Sauvegarde de la République (MPSR 1) et dirigé par le Lieutenant-Colonel Paul-Henri Sandaogo DAMIBA, avait mis en place une direction générale Femmes, Paix et Sécurité, au sein du Ministère de la Femme, de la Solidarité

et de la Famille. La création d'une direction dédiée à l'agenda Femmes, Paix et Sécurité était une innovation non seulement pour le Burkina Faso, mais pour l'ensemble de la sous-région. Toutefois, cette direction n'a pas eu le temps de faire ses preuves. Peu après sa création, en août 2022, elle a été remise en cause par un redécoupage ministériel dans la foulée du coup d'État d'octobre 2022, qui a porté au pouvoir le MPSR 2, dirigé par le capitaine Ibrahim TRAORE.

Au **Mali**, la police et la gendarmerie nationale disposent toutes deux de points focaux genre désignés et formés sur les questions de genre, mais les capacités effectives et l'autonomie d'action de ces points focaux demeurent variables. Les points focaux demeurent néanmoins des relais importants dans la réponse institutionnelle aux VBG. Il existe des liens de collaboration avec les organisations de la société civile qui viennent en aide aux femmes victimes de violence, telles l'Association pour le progrès et la défense des femmes maliennes (APDF), ou le Réseau Femmes, Droit et Développement au Mali (WILDAF Mali), pour ne citer que celles-ci. Le Mali dispose également de plusieurs centres de réponse intégrée aux VBG, appelés *one-stop centers* (ou guichets uniques, en français), dont certains sont gérés par la police. Des programmes tels que l'Initiative Spotlight, mise en œuvre dans une sélection de pays à travers le monde, dont le Niger et le Mali, accompagnent les efforts nationaux de prévention et de réponse aux violences basées sur le genre, et tout particulièrement à celles faites aux femmes et aux filles.

De manière générale, au Burkina Faso, Mali et Niger, les actrices et acteurs interrogés ont mis en avant la nécessité d'améliorer la coordination tout au long de la chaîne de réponse aux violences basées sur le genre, notamment en garantissant la gratuité des frais d'expertise médicale ; la disponibilité et gratuité de

services d'assistance psycho-sociale et d'assistance juridique de qualité ; la disponibilité et la gratuité de l'accès à des services d'hébergement et de soutien matériel et alimentaire pour les victimes démunies ; la transmission rapide et sécurisée des informations pertinentes entre services, et entre les organisations de soutien aux victimes et les services publics ; ainsi que la formation des acteurs du système judiciaire au traitement des infractions comprenant des VBG. Les personnes interrogées ont aussi mis l'accent sur la nécessité de renforcer le travail de prévention, afin de réduire significativement l'occurrence des VBG, et notamment les cas de récidive. Enfin, l'allocation de ressources dédiées a été signalée comme indispensables à la mise en œuvre de stratégies aussi bien de prévention que de réponse efficaces et holistiques, c'est-à-dire couvrant l'ensemble des dimensions du problème posé par les VBG.

7. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

7.1. Conclusion

En conclusion, malgré un arsenal juridique et politique impressionnant, la mise en œuvre effective des engagements des États sahéliens en faveur de la participation des femmes aux questions de sécurité continue de présenter des défis importants dans tous les domaines. Si des avancées collectives sont à saluer, telles que l'ouverture progressive des forces aux femmes depuis les années 1960s ou 1970s selon les pays, beaucoup reste à faire pour convaincre réellement les décideurs de la valeur ajoutée concrète de FDS davantage féminisées, et mobiliser la volonté politique nécessaire pour prioriser des réformes qui promeuvent activement la participation des femmes aux services de sécurité sur un pied d'égalité avec les hommes. Vulgariser les travaux de recherche qui explicitent le lien entre égalité hommes-femmes, participation des femmes, et renforcement de la paix et de la sécurité pourrait aider à progresser dans ce sens.

Mais les données ne suffisent pas, il est également nécessaire de susciter une demande nationale forte pour des forces de défense et de sécurité plus inclusives et efficaces dans la protection de toutes les catégories de la population sans distinction. Un recours stratégique aux médias, pour mettre en lumière les succès de femmes porteuses d'uniformes et de leurs unités, ainsi que les bénéfices liés à l'inclusion des femmes dans les forces nationales, pourrait aider à susciter un débat, établir des modèles féminins et faire évoluer les mentalités.

En effet, outre les avancées institutionnelles, des cas individuels de femmes qui ont su se frayer un chemin au sein de la carrière en uniforme sont à féliciter. Ces femmes peuvent

servir de modèle pour inspirer de nouvelles vocations et encourager leurs suivantes à persévérer. Toutefois, les succès individuels restent statistiquement marginaux : ils ne doivent pas servir d'arguments pour justifier le déficit de mesures systémiques visant à accroître l'implication des femmes dans le secteur de la sécurité. L'arbre ne doit pas cacher la forêt. Au contraire, les exemples de femmes FDS inspirantes doivent stimuler l'adoption de mesures encore plus vigoureuses de promotion de la participation des femmes, afin que ces femmes modèles ne soient plus isolées dans le rôle de « la seule et l'unique », difficile à porter, mais se retrouvent partie intégrante d'une dynamique de changement institutionnel beaucoup plus large et durable.

En somme, relever plus résolument le défi de la participation des femmes peut engendrer un impact positif considérable sur l'efficacité des services de sécurité.

7.2. Recommandations

A l'endroit des institutions de sécurité du Burkina Faso, du Mali et du Niger

a. Réaliser un audit genre (ou auto-évaluation genre) des institutions de sécurité :

Mettre en place des adaptations institutionnelles favorisant la participation des femmes et la prise en compte de leurs besoins nécessite une vision claire et détaillée des défis auxquels fait face chaque institution de sécurité dans ce domaine. La conduite d'un audit-genre, qui peut être confié à un spécialiste ou alors réalisé en interne sous la forme d'une auto-évaluation, peut aider à poser un diagnostic objectif afin de déterminer les priorités de réforme. Compte tenu de la démarche, les institutions de sécurité qui optent pour l'auto-évaluation

gagneraient à consulter les outils disponibles et/ou se faire accompagner par des spécialistes thématiques disposant d'une expérience avérée en matière de genre et de sécurité.

b. Systématiser la mise en place d'un enseignement de qualité contre les violences sexuelles et sexiste dans les écoles et centres de formation initiale et continue des forces de défense et de sécurité :

les résultats de la recherche montrent que des modules de formation aux questions de genre existent dans les curricula professionnels de certaines forces : c'est le cas, par exemple, pour l'école nationale de police du Niger. Toutefois, ce n'est pas le cas pour toutes les institutions de sécurité. Même parmi celles qui en ont, la qualité des modules disponibles est variable d'une institution à l'autre, et d'un pays à l'autre. La qualité de l'enseignement dispensé au moyen de ces modules est également variable, et dépend pour beaucoup des individualités présentes au sein de l'équipe d'instruction d'une part, et du niveau d'importance que le leadership de l'école accorde aux questions de genre d'autre part. Mettre en place un cycle régulier de formation de formateurs, et un curriculum détaillé adapté aux spécificités de chaque institution de sécurité, constituerait une avancée positive.

c. Renforcer les cadres institutionnels promouvant la participation des femmes :

L'étude a montré que le manque de prise en compte des questions de genre dans les politiques de ressources humaines et le déficit de mécanismes efficaces de prévention et de répression du harcèlement et des abus sexuels et sexistes représentent un frein à la participation des femmes aux institutions de sécurité. La conduite d'une revue de l'environnement réglementaire et la mise en place de politiques sensibles

au genre et des mécanismes de contrôle nécessaires pour assurer leur application peuvent aider à améliorer cette situation. Outre la mise en place des politiques et mécanismes de contrôle, il est aussi important de garantir la formation des personnels – et en particulier des responsables hiérarchiques – sur ces éléments.

A l'endroit de la société civile, des partenaires et des organisations régionales et internationales souhaitant accompagner les institutions de sécurité du Burkina, du Mali et du Niger :

d. Engager de manière structurée le dialogue avec les responsables du secteur de la sécurité sur la pertinence et l'utilité de prioriser la participation des femmes : Comme l'a montré l'étude, les discours et engagements en faveur de la participation des femmes ne se traduisent pas toujours par des décisions et actions concrètes. Ceci peut être dû à des facteurs divers, tels que l'emprise d'une culture institutionnelle qui minimise les questions de genre, ou la coexistence de multiples priorités concurrentes parmi lesquelles la question de la participation des femmes peine à se démarquer. Pour relever ce défi, les organisations de la société civile engagées sur cette question pourraient collaborer avec les associations professionnelles du secteur de la sécurité pour élaborer un argumentaire documenté et étayé, servant de guide au plaidoyer institution par institution, et pour le secteur de la sécurité dans son ensemble. Les changements nécessaires à une plus grande participation des femmes au secteur de la sécurité requièrent l'expression d'une volonté politique agissante au niveau des décideurs nationaux et institutionnels. Il faut donc convaincre à ce niveau-là.

e. Accompagner les institutions de sécurité qui le souhaitent à réaliser l'auto-évaluation de leurs systèmes et structures en termes de genre, afin d'identifier les priorités de réforme dans ce sens : Des guides et modèles existent pour soutenir des démarches d'auto-évaluation, lesquelles permettent aux institutions concernées de dégager un diagnostic endogène et d'amorcer une discussion interne sur les changements à apporter. Ces auto-évaluations peuvent être réalisées de manière autonome par les institutions de sécurité, surtout si elles disposent d'une expertise de genre avérée en leur sein ; mais elles peuvent aussi être accompagnées par des spécialistes externes, qui s'inscrivent dans un rôle de conseil et d'orientation, et peuvent prendre des engagements fermes en termes de confidentialité. Une troisième modalité, qui externalise davantage le diagnostic, est celle de l'audit genre, généralement conduite par des spécialistes externes à l'institution. Chacune de ces formules a ses avantages et ses inconvénients, qu'il est indispensable de peser avec précaution afin de choisir la mieux adaptée au contexte et à une institution spécifique.

f. Accompagner et soutenir les associations professionnelles de femmes du secteur de la sécurité : relativement récentes dans les pays du Sahel, ces associations manquent souvent de moyens matériels et humains pour réaliser leur plein potentiel. La mise en place de mécanismes de soutien et d'accompagnement pourrait permettre d'en faire des plateformes de collaboration et de soutien mutuel plus dynamiques pour les femmes membres. Cela pourrait également servir de canal pour renforcer les capacités des membres en termes de leadership, en structurant ou renforçant l'offre de formation ou de mentorat, par exemple. L'accompagnement de ces associations devrait en outre inclure un volet

d'appui aux activités de communication publique autour de la participation des femmes au secteur de la sécurité.

g. Communiquer pour inspirer et prévenir les préjugés :

La réalisation de capsules vidéo de témoignage, l'organisation de tables rondes, ou encore de sessions d'échanges dans les écoles, les universités et les lieux de vie des jeunes femmes non-scolarisées sont quelques-unes des nombreuses pistes à envisager. Un autre volet devrait aussi être dédié au dialogue entre l'association et le leadership de l'institution (par exemple la police), afin que la hiérarchie soit constamment informée des activités de l'association ; ceci est indispensable pour combattre les craintes et perceptions de syndicalisation, qui peuvent mener à l'interdiction de ces réseaux ou associations. Elles pourraient également travailler ensemble à l'élaboration et à la diffusion de portraits de femmes actrices de la sécurité inspirantes, pour stimuler de nouvelles vocations grâce au pouvoir d'influence des rôles-modèles. Le travail de sensibilisation devrait aussi viser les garçons, pour lutter contre l'ancrage des stéréotypes excluants et normes rigides de genre qui réduisent l'éventail des choix professionnels accessibles aux hommes ou aux femmes.

h. Enfin, accompagner et renforcer la chaîne de réponse aux violences basées sur le genre par des actions concrètes, à court, moyen et long terme :

L'étude montre à suffisance la persistance de niveaux élevés de violences basées sur le genre, en particulier de violences faites aux filles et aux femmes, que ce soit au Burkina Faso, au Mali ou au Niger. Diverses initiatives de sensibilisation et de prévention de ces violences sont à l'œuvre dans chacun de ces pays, et devraient se poursuivre en apprenant des

leçons du passé (ce qui fonctionne bien, ou moins bien). Mais, au-delà, il est également indispensable de reconnaître que le profond ancrage social de ces violences signifie qu'elles ne disparaîtront pas du jour au lendemain. À cet égard, le renforcement de la chaîne de réponse apparaît comme une nécessité qui, dans certains cas, peut passer par des modalités relativement simples et peu coûteuses. Au Niger, par exemple, la mise en place d'un mécanisme de financement des frais d'expertise médico-légale pour les victimes de viol pourrait générer un impact considérable sur l'accès à la justice des victimes, pour un investissement d'à peine 30.000 francs par cas. A court terme, cette prise en charge pourrait être mise en place de manière provisoire, en parallèle d'un processus de plaidoyer à moyen terme pour l'adoption d'une loi assurant la gratuité des soins médico-légaux pour tout signalement de violences sexuelles. La portée d'une telle loi devrait, à son tour, se faire sentir à long terme. En outre, dans les trois pays, le renforcement à court, moyen et long terme de l'offre de soutien intégrée aux victimes (avec un volet médical, prise en charge d'urgence, psychosocial, juridique, et d'autonomisation ou réinsertion) exige de renforcer le dialogue entre les différents acteurs. A cet effet, l'élaboration d'un diagnostic plus détaillé de la chaîne de réponse aux VBG dans chaque pays pourrait déboucher sur l'organisation de tables-rondes réunissant l'ensemble des acteurs concernés – institutionnels et de la société civile – en vue de la recherche de solutions systémiques. La qualité du travail de réponse des institutions de sécurité s'en trouverait du même coup renforcée.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages, études, enquêtes, articles et analyses

1. Ambroise DAKOUO, « *Où en sommes-nous avec la réforme du secteur de la sécurité au Mali ?* », Bamako : ARGA et DCAF, Avril 2017.
2. Aisha Fofana IBRAHIM, Alex Sivalie MBAYO and Rosaline MCARTHY, « *Integrating Gender in Security Sector Reform and Governance* », in Ornella Moderan (ed.), *Toolkit for Security Sector Reform and Governance in West Africa* (Geneva: DCAF, 2015).
3. DCAF, « *Burkina Faso : Promouvoir l'égalité des genres au sein du secteur de la sécurité : Workbook pour l'Analyse Genre* », Octobre 2022.
4. DCAF, « *Niger : Promouvoir l'égalité des genres au sein du secteur de la sécurité : Workbook pour l'Analyse Genre* », Janvier 2022.
5. Burkina Faso, Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale, de la Famille et de l'action Humanitaire, *Tableau de Bord Statistique Femmes et Genre 2018*, Mars 2020.
6. Burkina Faso Ministère de la Promotion de la Femme du Burkina Faso, *Plan d'Action National Femmes, Paix et Sécurité*, 2019.
7. Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2343 (2019), et 2467 (2019), formant l'agenda femmes, paix et sécurité.
8. Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest, *Cadre de politique de la CEDEAO pour la réforme et la gouvernance du secteur de la sécurité*, 2017.
9. Nations Unies, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.
10. République du Mali, Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Politique Nationale Genre, 2011.
11. République du Mali, *Genre Plan d'Action National Femmes, Paix et Sécurité 2019-2023*, 2020.
12. République du Niger, Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, Politique Nationale de Genre, 2009.

Documents de référence

5. Burkina Faso, *DECRET N°2008-482/ PRES/PM/MPF/MEF portant création, attributions et composition de la Commission nationale de suivi de la mise en œuvre des engagements du Burkina Faso en faveur de la femme*, JO n°36 du 04 septembre 2008.
6. République du Mali, Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Politique Nationale Genre, 2011.
7. République du Mali, *Genre Plan d'Action National Femmes, Paix et Sécurité 2019-2023*, 2020.
8. République du Niger, Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, Politique Nationale de Genre, 2009.

15. République du Niger, *Plan d'action national de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité de deuxième génération, 2020-2024*, Septembre 2020.
16. Union africaine, *Acte Constitutif de l'Union Africaine*, Juillet 2000.
17. Union africaine, *Cadre d'Orientation sur la Réforme du secteur de la sécurité*, Janvier 2013.
18. Union africaine, *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique*, Juillet 2003.
19. Fahiraman Rodrigue KONE, « Les médiatrices maliennes façonnent les pourparlers locaux avec les terroristes », ISS Today, 9 novembre 2022.
20. HUDSON, VALERIE M., Donna Lee BOWEN, and Perpetua Lynne NIELSEN. *The First Political Order: How Sex Shapes Governance and National Security Worldwide*. Columbia University Press, 2020.
21. Ibrahim Saritigui DIARRA, Kalilou SIDIBE, *Genre et réforme du Secteur de la Sécurité au Mali*, ASSN, Mars 2022.
22. Institut National de la Statistique (INSTAT), Cellule de Planification et de Statistique Secteur Santé-Développement Social et Promotion de la Famille (CPS/SS-DS-PF) et ICF. 2019, 2019. *Enquête Démographique et de Santé au Mali 2018 : Rapport de synthèse*. Bamako, Mali et Rockville, Maryland, USA : INSTAT, CPS/SSDS-PF et ICF.
23. OCDE Centre de développement, *Étude Pays SIGI-Burkina Faso*, 2018.
24. Ornella MODERAN, « *Il est temps de s'attaquer aux violences faites aux femmes au Mali* », ISS Today, 25 novembre 2020.
25. République du Niger, Initiative Spotlight, *Étude sur l'Ampleur et les Déterminants des Violences Basées sur le Genre au Niger : Rapport d'étude*, Juin 2021.
26. Veerle TRIQUET et Lorraine SERRANO (éd.), *Le genre et le secteur de la sécurité : une étude de la Police nationale, de la Protection civile, des Forces armées et de sécurité, du système judiciaire et des services pénitentiaires au Mali*, Genève : DCAF, 2015.
27. Salou DJEKA et Niagalé BAGAYOKO, *Économie Politique du Secteur de la Sécurité au Niger: Répertoire et analyse des acteurs et institutions*, ASSN, Février 2020.
28. United Nations Economic Commission for Africa, *Africa Gender Index Report 2019*, March 2020.
29. Zeini MOULAYE et Mahamadou NIAKATE, *Gouvernance Partagée de la Sécurité et de la Paix : l'expérience malienne*, Dakar : Friedrich Erbert Stiftung, 2011

Séries FES sur la Paix et la Sécurité en Afrique No. 47

A propos des Séries FES sur la Paix et la Sécurité en Afrique

Le manque de sécurité est l'un des principaux obstacles au développement et à la démocratie en Afrique. L'existence de conflits violents prolongés ainsi que le manque de responsabilisation du secteur de la sécurité dans de nombreux pays remettent en question la coopération dans le domaine du secteur de la sécurité. La récente mise en chantier d'une Architecture de paix et de sécurité en Afrique fournit le cadre institutionnel pour promouvoir la paix et la sécurité.

A propos de la publication

Face aux multiples défis que connaît le Sahel, celui concernant la sécurité est sans aucun doute le plus pressant. Les attaques djihadistes et activités criminelles sont récurrentes faisant de nombreuses pertes en vies humaines et des déplacés au Burkina Faso, Mali et Niger. Malheureusement, les stratégies et réponses jusque-là développées n'ont pas jugulé la crise. D'où les appels à un changement de stratégie et à une profonde réforme du secteur de la sécurité pour une offre de sécurité plus efficace et adaptée aux besoins des populations en les impliquant davantage dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix. Les femmes représentent dans ce sens une catégorie importante, et leur participation de même que la prise en compte de leurs besoins n'est plus une simple option, mais une priorité stratégique. Dans une déclaration de Février 2021, la présidence du Conseil de sécurité

En tant que Fondation politique attachée aux valeurs de la démocratie sociale, la Friedrich-Ebert- Stiftung (FES) vise à renforcer l'interface entre la démocratie et la politique de sécurité. La FES facilite donc le dialogue politique sur les menaces à la sécurité et les réponses qui y sont apportées au plan national, régional et continental. Les Séries FES sur la Paix et la Sécurité en Afrique cherchent à contribuer à ce dialogue en faisant des analyses pertinentes, largement accessibles.

de l'ONU insistait sur l'importance du rôle des femmes en Afrique de l'Ouest et au Sahel dans la prévention et le règlement des conflits, dans la consolidation de la paix et dans les situations d'après-conflit ; soulignant que les femmes « doivent participer sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et y être pleinement et véritablement associées ». De même, dans sa politique cadre sur la RSS l'Union Africaine rappelle que « la RSS adhèrera aux principes de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (...). L'ensemble du processus de RSS comprendra donc des activités spécifiques aux femmes, une sensibilisation aux questions de genre et une programmation adaptée, et visera à transformer les possibilités d'équité entre les sexes dans le secteur de la sécurité ».

