



« D'un coup d'essai, un véritable coup de maître »

*Participation des femmes dans les forces de défense et
de sécurité au Mali : un vecteur de confiance*

Rapport de recherche-action participative

Octobre 2018



Consolidation de la paix
Réaliser une paix durable

« D'un coup d'essai, un véritable coup de maître »

*Participation des femmes dans les forces de défense et
de sécurité au Mali : un vecteur de confiance*

Rapport de recherche-action participative

Octobre 2018

Le présent rapport a été réalisé par une équipe pluridisciplinaire de chercheurs et chercheuses de l'Institut Malien de Recherche-Action pour la Paix (IMRAP), sous la supervision de son équipe de direction, l'appui de l'équipe de support et en partenariat avec Interpeace.

Le contenu de ce rapport ne reflète pas l'opinion officielle du Fonds pour la consolidation de la paix des Nations Unies. La responsabilité des informations et points de vue exprimés dans ce dernier incombe entièrement aux personnes consultées et aux auteurs.

Photo en couverture : Copyright IMRAP

Tous droits réservés.

ISBN : 978-2-9559853-9-7

Copyright : IMRAP et Interpeace 2018. Tous droits réservés.

Publié en octobre 2018

Les polices typographiques utilisées dans ce rapport sont Suisse International, Suisse Works et Suisse Neue, par Swiss Typefaces qui sponsorise généreusement Interpeace.

www.swisstypefaces.com

Quai Perdonnet 19
1800 Vevey
Switzerland

La reproduction de courts extraits de ce rapport est autorisée sans autorisation écrite formelle, à condition que la source originale soit correctement référencée, incluant le titre du rapport, l'auteur et l'année de publication. L'autorisation d'utiliser des parties de ce rapport, en entier ou en partie, peut être accordée par écrit. En aucun cas le contenu ne peut être altéré ou modifié, incluant les légendes et citations. Ceci est une publication de l'IMRAP et d'Interpeace. Les publications de ces dernières ne reflètent pas spécifiquement un intérêt national ou politique. Les opinions exprimées dans cette publication ne représentent pas nécessairement les vues de l'IMRAP et d'Interpeace. Pour des autorisations ou informations complémentaires, merci de contacter wao@interpeace.org

Interpeace

Bureau Régional pour l'Afrique de l'Ouest

Villa n° 43
Cité Les Lauriers 5, Deux Plateaux
06 BP 2100 Abidjan
Côte d'Ivoire

Tél. : +225 22 42 33 41
E-mail : wao@interpeace.org
Web : www.interpeace.org

IMRAP

Badalabougou Est, Avenue de l'OUA,
Rue 27, porte 357,
Bamako, Mali

Tél. : +223 20 22 18 48
E-mail : info@imrap-mali.org
Web : www.imrap-mali.org

Secrétariat du Fonds pour la consolidation de la paix

MINUSMA HQ – Immeuble Magané
Badalabougou Est
Bamako

Remerciements

La publication de ce rapport de recherche-action participative, « *D'un coup d'essai, un véritable coup de maître : Participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité au Mali : un vecteur de confiance* », et du film à lui lié, offre à l'Institut Malien de Recherche-Action pour la Paix (IMRAP) et son partenaire Interpeace l'occasion d'adresser leurs reconnaissances à tous les acteurs étatiques et internationaux qui ont rendu possible ce projet.

Nos remerciements s'adressent aux autorités maliennes, singulièrement le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille pour son portage institutionnel de ce projet depuis sa conception. Qu'il nous soit permis aussi de remercier sincèrement les responsables militaires et sécuritaires à travers le Ministère de la Défense et des Anciens Combattants et le Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile pour leur esprit de collaboration et de soutien à l'endroit de l'IMRAP et d'Interpeace. Sans leurs participations ce présent projet n'aurait pas été possible.

Nous adressons également nos salutations distinguées aux populations maliennes, particulièrement celles qui ont bien voulu se rendre disponibles, ainsi qu'aux autorités traditionnelles et religieuses, et l'ensemble des organisations de la société civile.

L'IMRAP et Interpeace remercient très sincèrement le Fonds pour la consolidation de la paix des Nations Unies pour ses marques de confiance et le soutien démontré à ce projet. Bien plus qu'un partenaire financier, le Fonds a porté un réel intérêt à comprendre et se saisir des préoccupations, expériences et capacités des Maliens et des Maliennes.

Les solutions et recommandations ainsi identifiées par cette étude contribuent et contribueront à l'amélioration de l'inclusion et de la participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité et dans la réforme du secteur de la sécurité pour une cohésion sociale et une paix durable au Mali.

Nous remercions profondément les membres du comité de pilotage du projet pour leurs appuis et conseils sans relâche pour la réussite des projets conduits par l'IMRAP et Interpeace.

Aux membres du Conseil d'Administration de l'IMRAP, nous exprimons toute notre gratitude et nos sincères remerciements pour leurs conseils, leur appui technique et leur accompagnement sans relâche depuis le début de ce programme.

Nos reconnaissances vont aussi à tous les partenaires techniques et financiers, les acteurs nationaux et internationaux du développement, le système des Nations Unies,

Radio Mikado etc. pour leurs appuis divers, leur collaboration et leur disponibilité.
Nous adressons un remerciement spécial à l'attention de la Fondation Hironnelle et du Studio Tamani pour leur franche collaboration.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction et à la relecture de ce rapport, ainsi que du film qui l'accompagne. Leurs efforts et leur expertise ayant servi à améliorer sans nul doute la qualité de ceux-ci.

Enfin, que le personnel l'IMRAP et d'Interpeace trouvent ici leurs sincères reconnaissances et félicitations pour les longues journées et les nuits blanches passées pour la réussite de ce projet.

Au nom des équipes de l'IMRAP et d'Interpeace

Traoré Nènè Konaté,
Directrice Exécutive de l'IMRAP

Mirko Hoff,
Responsable des Programmes pour l'Afrique de l'Ouest, Interpeace

Table des matières

10	SYNTHÈSE ILLUSTRÉE
17	MESSAGES CLÉS
25	RECOMMANDATIONS
35	INTRODUCTION
39	APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE
39	La Recherche-Action Participative
40	L'outil audiovisuel et sa pertinence méthodologique
40	La réalisation de la Recherche-Action Participative : un déroulé en trois étapes
42	LA VIDÉO QUI ACCOMPAGNE CE RAPPORT
43	ETAT DES LIEUX: DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS POUR LA PROMOTION DU GENRE AU MALI
46	Encadré 0.1 Le genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité
47	Encadré 0.2 La société civile : une ressource à exploiter
51	CHAPITRE I : ENTRE NÉCESSITÉ ET OPPOSITION À LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES FORCES DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ : QUE FAIRE ?
51	1.1 Une participation des femmes fondée sur des besoins concrets et d'ordre pratique pour les populations et pour les FDS
52	La qualité du service rendu par les FDS aux populations diminue à cause de la faible présence des femmes en tenue
53	Encadré 1.1 Les violences basées sur le genre
53	« Une femme fouille une femme » : la présence des femmes au sein des patrouilles, un gage de réussite
54	Les femmes : une source intarissable d'information
55	1.2 « Les filles sont de nature faible et fragile » : des préjugés difficiles à renverser
55	L'idéal-type de femme n'est pas au sein des FDS
56	Les communautés qui s'opposent à l'intégration de leurs filles aux FDS
56	La priorité pour la fille reste le mariage, pas l'uniforme
57	1.3 Des femmes au sein de tous les corps : une réalité récente à encourager
61	CHAPITRE II : REJOINDRE LES FDS : LES DÉFIS DU RECRUTEMENT
61	2.1 Les critères de recrutement jugés peu favorables à la participation des femmes
61	Le statut matrimonial : « être célibataire et sans enfants »

Pour parcourir ce document, cliquez sur n'importe quel titre de la table des matières. Pour revenir ici, cliquez sur un numéro de page

- 62** Le niveau d’instruction : « *avoir le bac* »
- 63** « *Avoir la carte NINA* » : un défi tant chez les femmes que chez les hommes
- 63** **2.2 Le dépôt de candidature : première étape d’un long chemin de recrutement**
- 64** **2.3 Des épreuves qui font peur**
-
- 69** **CHAPITRE III : ÊTRE UNE FEMME AU SEIN DES FDS : UN PARCOURS DU COMBATTANT**
- 69** **3.1 Perceptions sociales de la femme en uniforme : paradoxe entre rejet et admiration**
- 70** **3.2 « Faire un choix » : entre exigences professionnelles et obligations familiales**
- 70** Manque de volonté ou difficulté à conjuguer vie familiale et professionnelle ?
- 71** Mission impossible ? : répondre aux attentes des uns sans frustrer les autres
- 71** Trouver le bon époux : une des conditions pour concilier mariage et FDS
- 72** **3.3 Une responsabilité partagée entre pratiques discriminatoires et faible estime de soi**
- 72** Pratiques discriminatoires avec ou sans reconnaissance de la spécificité de la femme
- 73** « *Le problème c’est nous-mêmes* » : la faible estime en soi freine l’avancement
-
- 77** **CHAPITRE IV : « UN VÉRITABLE COUP DE MAÎTRE ! » : ACQUIS ET OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES DANS LES FDS**
- 78** **4.1 Elles « peuvent encore tenter leur chance ! » : mesures concrètes adoptées pour la prise en compte du genre dans les FDS**
- 78** Nomination des points focaux genre au sein de la Police
- 78** Augmentation de la limite d’âge pour postuler à la Police
- 79** La visite médicale : des équipes mixtes
- 79** **4.2 Femmes en tenue : des modèles de réussite**
- 79** Capitaine Eveline Konaté, Commandant de Compagnie à la Garde Nationale
- 81** Commissaire Divisionnaire Célestine Dombwa, Chef de la Division des Affaires Criminelles à la Direction Générale de la Police Nationale
-
- 85** **ANNEXES**
- 85** **Annexe 1 : Consultations, restitutions et disséminations**
- 89** **Annexe 2 : Carte du Mali**
- 90** **Annexe 3 : « Au-delà des préjugés : femmes, actrices de changement : Bonnes pratiques et recommandations »**
-
- 98** **BIBLIOGRAPHIE**

SYNTHÈSE ILLUSTRÉE

PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES FDS

1



Au-delà du *droit de la femme*, une **question de paix** au Mali: avoir du personnel féminin **favorise la confiance** entre FDS et population civile (Ch. I)

De la pertinence d'inclure les femmes dans les FDS

Un concept à **déconstruire** face à la réalité: « la **femme n'a pas sa place** dans l'armée » (Ch. I & IV)

2



Des conditions au sein des FDS pour inclure les femmes

3



Malgré une dominance masculine, les **portes des FDS sont ouvertes** aux femmes (Ch. IV)

4



« Il n'y a **pas de il ou elle** dans les FDS » : l'égalité de chances ne correspond pas à des **conditions équitables** (Ch. II & III)

- MESSAGES CLÉS -

Des conditions
sociétales
pour inclure les
femmes dans les
FDS

5



Entre respect et rejet: la communauté est incontournable pour l'inclusion des femmes dans les FDS (Ch. I)

Des
conditions
pour faire
progresser
les femmes
FDS

6



Opportunités existantes
mais non-saisies: certaines
femmes **manquent de
confiance en elles** (Ch. III)

7



« Elles doivent faire un choix » : les femmes en tenue progressent difficilement face aux **attentes opposées** entre famille et travail (Ch. III)

Pour une lecture favorable aux femmes en tenue...



Pour renforcer les efforts étatiques pour la paix...



Pour encourager plus de candidatures féminines...



Pour rendre la participation dans les FDS plus attractive pour les femmes...



Pour l'application des leçons maliennes par les acteurs régionaux ou internationaux...



- RECOMMANDATIONS -

1

Faciliter une compréhension partagée des **rôles et des responsabilités** des différents corps FDS

2

Documenter et vulgariser la **plus-value de la participation des femmes** au sein des FDS

3

Inspirer à intégrer les FDS par la diffusion de **modèles de femmes** qui ont réussi au sein des FDS

4

Insérer toute initiative pour l'inclusion des femmes dans les FDS dans les **efforts existants**

5

Prendre en compte le genre dans le processus de **Réforme du Secteur de la Sécurité**

6

Augmenter l'âge maximal de recrutement de 22 à 26 ans pour tous les corps des FDS

7

Diffuser les informations liées au **recrutement à la radio et en langue locale** pour mieux atteindre les femmes en milieu rural

8

Créer des **synergies d'action entre les OSC et FDS**, notamment dans la préparation des candidates potentielles

9

Adapter la visite corporelle aux besoins des femmes : **médecins féminins et protection de l'intimité**

10

Adapter les dortoirs et locaux sanitaires et disciplinaires à la présence du personnel féminin

11

Assurer une **redevabilité** pour les responsables d'harcèlement sexuel

12

Reconnaitre l'importance de **l'intégration des femmes** dans la mise en place effective de la **Force Conjointe du G5-Sahel**

13

Evaluer l'inclusion des femmes dans les contingents de la **MINUSMA** et en tirer des leçons pour le Mali et au-delà

MESSAGES CLÉS

Messages clés

Pourquoi?

Selon les milliers de Maliens ayant participé aux processus de recherche-action participative (RAP) d'Interpeace et de l'IMRAP, la confiance entre forces de défense et de sécurité (FDS) et populations est une dynamique clé dans la consolidation de la paix et la mise en œuvre de l'Accord pour la paix et réconciliation au Mali. Pour renforcer cette confiance civilo-militaire, les relations spécifiques entre les femmes et les FDS, notamment l'inclusion des femmes dans ces dernières, forment un levier incontournable.

Les présents messages clé partagent les éléments de compréhension pertinents qui ont trait à l'inclusion des femmes dans les FDS qui ont émergé de la RAP sur cette question. Ils ont été identifiés selon leur potentiel à nuancer ou questionner des idées reçues et des compréhensions dominantes ou encore à partager un point de vue peu connu à ce sujet. Cependant, ces messages clés ne prétendent pas être une synthèse exhaustive du corps du rapport.

De la pertinence d'inclure les femmes dans les FDS

Au-delà du *droit de la femme*, une question de paix au Mali : avoir du personnel féminin favorise la confiance entre FDS et la population civile

Il ressort des échanges avec les populations et les FDS consultées que l'inclusion des femmes dans les FDS est nécessaire pour créer la confiance entre les populations et ces dernières. On va donc au-delà de l'argument, souvent mis en avant, que l'inclusion des femmes est une obligation de « droit », pour mettre l'accent sur un besoin réel exprimé.¹



¹ L'application de quotas en est un exemple important. Les rapports suivants mettent en avant des arguments basés sur l'application de lois et des principes d'inclusivité: *Les femmes dans le processus de paix au Mali*, Peace Research Institute Oslo, Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix, Mars 2018 et plus spécifiquement sur les femmes dans les FDS : *Genre et sécurité au Mali : états des lieux et nouvelles perspectives*, Programme Gouvernance Partagée de la Sécurité et de la Paix au Mali et DCAF, 2011

Premièrement, avoir des femmes au sein des FDS augmente l'acceptation des FDS par la population. Par exemple, voir une femme dans une équipe de FDS diminue la crainte des civils des actes violents, car la figure féminine est généralement associée à la non-violence. De plus, les femmes civiles se reconnaissent plus dans le personnel en tenue quand des femmes s'y trouvent.

Deuxièmement, avoir des femmes au sein des FDS répond aux besoins spécifiques des populations. La plupart des femmes consultées préféreraient être accueillies par du personnel féminin, par exemple dans des postes de Police, et quand elles reportent des cas de VBG.² La présence du personnel féminin augmenterait en conséquence leur recours aux services des FDS. Les leaders coutumiers et religieux affirment aussi que les femmes devraient être fouillées par des femmes. Une confiance et une collaboration renforcées entre FDS et population permettent aux FDS de mieux accomplir leur mission pour la paix et de réduire les confrontations violentes entre population et FDS.

Un concept à déconstruire face à la réalité : « la femme n'a pas sa place dans l'armée »



L'idée générale est que « la femme n'a pas sa place dans l'armée » et dans d'autres corps militaires ou de sécurité : toutefois, les cas de réussite des femmes dans la hiérarchie des FDS démontrent que cela n'est pas une réalité acquise. Les femmes jouent déjà un rôle important au sein des FDS à travers leur présence, même si relativement faible, dans les rangs des FDS, particulièrement de la Police. De plus, et malgré les nombreux défis posés, des femmes ont pu réussir leur carrière au sein des FDS, et ajoutent dans leur fonction de responsabilité une valeur importante au travail et à la mission des différents corps. Sur base de ces observations, la femme a donc sa place dans les FDS,

même si son potentiel reste à être exploité davantage.

² Violences Basées sur le Genre

Des conditions au sein des FDS pour inclure les femmes

Malgré une dominance masculine, les portes des FDS sont ouvertes aux femmes

Malgré une réputation et culture masculines, les différents corps des FDS ont reconnu l'importance d'inclure les femmes. Tous les corps des FDS ont formellement ouvert leurs processus de recrutement aux femmes et tous les postes sont accessibles aux femmes. De plus, les initiatives prises par l'Etat malien et parfois appuyées par la société civile se dirigent vers une prise en compte accrue du genre dans les FDS, à la fois dans leur fonctionnement mais aussi dans leurs activités à l'encontre de la population civile.³ L'inclusion et la participation des femmes au sein des FDS n'est donc plus un tabou : il existe un terreau fertile pour l'adoption de mesures qui pourraient faciliter l'intégration des femmes au sein des FDS.



« Il n'y a pas de *il* ou *elle* dans les FDS » : l'égalité des chances ne correspond pas à des conditions équitables

Les femmes ont été incluses formellement dans le recrutement et le fonctionnement des FDS au même titre que les hommes : conditions égales pour tous et toutes. Les critères préalables à la sélection des candidats, les épreuves et tests qui composent le processus de recrutement et les modalités de travail sont conçus pour mettre les candidats et le personnel sur le même pied d'égalité. Or, appliquer les mêmes règles au personnel féminin et masculin défavorise les femmes, car leurs besoins spécifiques (ex. aptitude physique et rôle sociétal) ne sont souvent pas pris en compte : les exigences des modalités de travail ne sont pas adaptées à la diversité du personnel. Cette égalité formelle constitue donc un désavantage pour les femmes, car élaborée sur base de modèles masculins : ce manque d'équité a comme effet de freiner les femmes désireuses d'intégrer les FDS mais aussi les femmes en tenue qui souhaitent gravir les échelons.



³ Par exemple : le redressement de l'âge maximal pour le recrutement de 22 à 26 ans pour la Police Nationale, Arrêté N°2018-1582 de la Police Nationale, 14 Mai 2018

Des conditions sociétales pour inclure les femmes dans les FDS

Entre respect et rejet : la communauté est incontournable pour l'inclusion des femmes dans les FDS



Même si l'idée d'inclure les femmes dans les FDS répond à un besoin exprimé des communautés, la propre contribution de ces dernières à sa réalisation reste ambiguë. La femme porteuse de tenue au sein de la communauté est à la fois respectée et rejetée : elle est vue d'une part comme un modèle pour les jeunes filles et femmes mais aussi comme une menace aux règles et normes sociétales.

Dans des communautés du Nord du Mali, le port de pantalons par les femmes est mal vu, et interdit par les coutumes, tout comme les cheveux courts.⁴ De plus, dans l'imaginaire collectif malien, la femme doit être soumise. Par conséquent, avoir une épouse FDS est mal perçu par la communauté, qui jugera l'homme comme étant « soumis » à sa femme. Par conséquent, du simple fait de porter la tenue, les femmes risquent d'être marginalisées au sein de leurs communautés. Cette perception décourage d'autres filles et peut les éloigner du métier des armes. Sans l'acceptation sociétale, l'inclusion des femmes dans les FDS restera limitée.

Toutefois, les femmes qui ont pu intégrer les FDS sont aussi respectées par une partie de leurs sœurs, qui voient en elles des exemples qui ont su concilier les exigences familiales, sociétales et professionnelles. Cette envie de dépasser les attentes de la communauté démontrent qu'il existe un certain désir de la part des femmes d'intégrer le métier des armes, sur lequel les initiatives peuvent se bâtir.

⁴ Notamment dans les cultures et traditions Tamasheques et Arabes

Des conditions pour faire progresser les femmes FDS

Opportunités existantes mais non-saisies : certaines femmes manquent de confiance en elles

Dans plusieurs cas on constate une disponibilité des structures des FDS à accueillir des femmes dans leurs rangs, et à les faire avancer dans la hiérarchie. Toutefois, il ressort fortement des consultations menées que les femmes sont perçues comme n'ayant pas assez confiance en elles et ne désirant pas se mettre en avant afin d'obtenir des postes à responsabilité. Ce constat est confirmé par les femmes FDS elles-mêmes. Il ne s'agit donc pas d'une fermeture *a priori* envers les femmes : des opportunités d'avancement existent pour le personnel féminin, mais elles ne sont souvent pas saisies.



« Elles doivent faire un choix » : les femmes en tenue progressent difficilement face aux attentes opposées entre famille et travail

Penser qu'une fois dans les rangs des FDS, les femmes peuvent exercer leur métier avec la même liberté que les hommes serait erroné. Les femmes et hommes consultés pointent du doigt des défis importants liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour le personnel féminin. Ce défi est spécifique aux femmes car la société place sur elles la responsabilité première de prendre soin de ses enfants et de son mari. Elles se trouvent donc toujours confrontées à un choix : se dédier davantage à leur famille ou à leur carrière.

Quel que soit ce choix, il peut engendrer des réactions négatives, soit de la part de la famille et de la communauté soit de la part des collègues en tenue. Il existe donc une sorte de « double standard » entre les hommes et les femmes personnel des FDS : afin de faire progresser leur carrière, les femmes ont besoin d'une motivation ou détermination bien plus forte que celle des hommes, en devant soit remplir deux rôles en parallèle, soit mettre à risque leur statut social. Néanmoins, des cas concrets démontrent qu'il est possible de faire face à ces défis, et que l'ascension de la femme dans les rangs des FDS est une réalité.



RECOMMENDATIONS

Recommandations

Pourquoi et pour qui ?

Contribuer à une relation de confiance entre FDS et population au Mali équivaut à contribuer à faire avancer le processus de paix et la mise en œuvre de l'Accord pour la paix et la réconciliation. Le rapprochement entre les FDS et les femmes, soit par un dialogue direct entre FDS et femmes civiles, soit par l'inclusion des femmes dans les FDS, constitue un levier incontournable et puissant à ces efforts.

Les présentes recommandations cherchent à contribuer au renforcement de la confiance entre FDS et femmes en proposant des pistes d'action qui ont émergé de la recherche-action participative sur la question et qui répondent à des besoins exprimés par la population ou des constats établis. Ces recommandations sont ancrées dans les pensées, plannings et actions des acteurs maliens concernés directement (exemple : FDS, population, autorités civiles). Par conséquent, certaines recommandations sont déjà en cours de réalisation pendant que d'autres attendent leur transformation du stade de conception en action. Ces recommandations ne prétendent donc pas répondre à chaque question identifiée dans ce rapport mais veulent mettre en avant les initiatives en cours ou en gestation et dignes de soutien.

Ces recommandations s'adressent aux acteurs désireux d'agir en faveur du processus de paix au Mali, et qui sont à la recherche d'actions concrètes à accompagner ou à réaliser, en lien notamment avec les FDS et les femmes. Ceux-ci incluent mais ne se limitent pas aux différents corps des FDS, aux autorités civiles nationales et locales, aux partenaires techniques et financiers et aux communautés maliennes.

Ces acteurs sont ci-dessous représentés sous forme visuelle, de cette manière :



FDS



OSC



Etat



Partenaires
techniques
et financiers



Communautés
maliennes



Force
Conjointe
G5-Sahel



MINUSMA

Pour une lecture favorable aux femmes en tenue



1 Faciliter une compréhension partagée des rôles et des responsabilités des différents corps FDS



Afin de rapprocher la population et les FDS, il est essentiel que les attentes des uns vers les autres soient réalistes et claires. Ceci évite des frustrations mal placées. Une compréhension partagée des rôles et responsabilités des deux parties, civiles et militaires, doit donc être développée.



Pour y contribuer, des journées de communication et portes ouvertes organisées par les FDS ont prouvé être des initiatives effectives permettant à la population civile de mieux comprendre les mandats et les moyens des différents corps, et de nourrir des relations directes. Afin de promouvoir l'inclusion des femmes au sein des FDS, les femmes elles-mêmes devraient être particulièrement mobilisées pour participer à des telles journées d'échange. Des rencontres directes entre femmes FDS et civiles peuvent ainsi inspirer certaines jeunes filles à suivre ce parcours.



2 Documenter et vulgariser la plus-value de la participation des femmes au sein des FDS



Cette RAP démontre d'une manière générale la nécessité de la participation des femmes dans les missions des FDS, mais aussi dans leur travail au quotidien, pour l'accomplissement du mandat des forces en question et le renforcement des liens de confiance entre FDS et population.



Une évaluation systématique et une documentation spécifique devraient être produites afin de démontrer la plus-value du personnel féminin au sein des FDS et pour appuyer l'argument de leur participation. Une fois vulgarisée, à la fois parmi les rangs des FDS mais aussi à la population au sens large, cette documentation pourra contribuer à une meilleure acceptation du rôle des femmes en tenue et donc à un intérêt accru de la part des jeune filles à rejoindre les FDS.

3 Inspirer à intégrer les FDS par la diffusion de modèles de femmes qui ont réussi au sein des FDS

Pour la plupart des femmes le standard de réussite reste presque uniquement lié au mariage et à la famille. Peu de femmes cherchent à aller au-delà, à cause de pressions sociétales et communautaires.

Cependant, la recherche a rencontré des femmes membres des FDS qui ont réussi à gravir les échelons de la hiérarchie. Ces cas pourraient être mis en exergue et diffusés au grand public et au sein des FDS, démontrant aux jeunes filles et aux femmes qu'il existe, pour elles, des possibilités des carrières au sein des corps. Ces modèles de réussite donneraient aussi un sens de fierté aux jeunes filles désireuses de rejoindre les FDS, et contribueraient à une plus grande acceptation de la candidature des femmes par les communautés.



Pour renforcer les efforts étatiques pour la paix



4 Insérer toute initiative pour l'inclusion des femmes dans les FDS dans les efforts existants

Ce rapport met en évidence l'existence de démarches de la part de différents acteurs ayant vocation à faciliter l'accès aux FDS pour les femmes désireuses d'y intégrer. La prise en compte des besoins particuliers aux femmes, notamment liés aux critères de sélection des candidats, illustre la volonté des autorités de rendre le chemin vers les FDS plus accessible à tous.⁵ En parallèle, une partie des femmes consultées exprime leur volonté d'intégrer les FDS, malgré les défis posés par leur culture ou communauté.



⁵ Par exemple les efforts faits par les autorités pour assurer la présence de personnel médical féminin lors de la visite corporelle pour les candidats, ou encore l'augmentation de l'âge maximal de 22 à 26 ans pour les candidats à la Police

Il existe donc un terreau fertile pour la mise en œuvre davantage d'initiatives liées à la prise en compte du genre dans le *modus operandi* des FDS. Toute initiative, par l'Etat ou ses partenaires, devrait donc s'insérer dans ce grand chantier dédié à l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies pour une meilleure inclusion des femmes dans les FDS en vue de consolider la paix.

5 Prendre en compte le genre dans le processus de Réforme du Secteur de la Sécurité



La Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) est une disposition prévue par l'Accord pour la paix et la réconciliation, et demande une gestion concertée du domaine sécuritaire au Mali. Il est déjà prouvé que les acteurs impliqués dans la RSS reconnaissent l'importance de la prise en compte du genre dans le processus, et les initiatives déjà prises dans ce sens sont louables.⁶ Cependant, force est de reconnaître que la RSS représente une opportunité importante pour l'inclusion des bonnes pratiques liées à la participation des femmes dans les FDS et dans la gestion de l'espace sécuritaire au Mali. Il serait donc souhaitable que :

- Le processus de la mise en œuvre de la stratégie RSS prenne en compte la dimension genre tout au long de sa mise en œuvre, particulièrement en considérant les leçons apprises à travers ce processus de recherche-action participative, telles que la mise en place de dispositions spécifiques aux besoins des femmes dans les corps des FDS.
- Le processus RSS et les acteurs impliqués reconnaissent les différents besoins des personnels féminins et masculins au sein des FDS mais aussi l'importance de l'inclusion des femmes pour l'amélioration des relations entre la population civile et le personnel en uniforme.
- Le Conseil National de la RSS suive une formation pointue en genre afin de développer des connaissances plus approfondies sur ce sujet et nuancer la « prise en compte » du genre dans la mise en œuvre *pratique* de la RSS, et qu'il soit accompagné tout au long du processus pour la mise en pratique des principes liés au genre.

⁶ Par exemple, la prise en compte de la dimension genre dans l'élaboration du document stratégique pour la RSS, facilitée par l'IMRAP suite à ce processus de recherche-action participative.

Pour encourager plus de candidatures féminines



6 Augmenter l'âge maximal de recrutement de 22 à 26 ans pour tous les corps des FDS

De l'avis de plusieurs participants, le critère d'âge empêche nombreuses jeunes filles de se présenter au recrutement, n'ayant pas encore pu obtenir leur baccalauréat – examen pourtant exigé pour être en mesure de postuler. L'âge de 22 ans est perçu par beaucoup comme trop jeune pour permettre aux jeunes filles d'être éligibles au recrutement. La Police Nationale a, au mois de mai 2018, déjà revu ce critère à la hausse. Il serait souhaitable pour les autres corps des FDS d'appliquer ce même changement pour faciliter l'accès des jeunes filles aux FDS.



7 Diffuser les informations liées au recrutement à la radio et en langue locale pour mieux atteindre les femmes en milieu rural

Il est ressorti de cette recherche-action participative qu'un des premiers défis à l'intégration des femmes dans les FDS est lié à l'accès limité qu'elles auraient aux annonces de recrutement, notamment dans les milieux ruraux et difficiles d'accès, tels que certaines zones des régions de Gao et Tombouctou.

Une diffusion plus large de ces annonces à travers les radios et en langue locale (en fonction de la zone) toucherait une bonne partie de la population, y compris les femmes, assurant donc un premier pas vers l'inclusivité.

Il serait important de diffuser les annonces d'une part mais aussi de déclinier les critères de sélection et les dossiers à fournir, pour une meilleure préparation des candidatures. Un message explicite encourageant les candidates féminines pourrait davantage les motiver à postuler.



8 Créer des synergies d'action entre les OSC et FDS, notamment dans la préparation des candidates potentielles



La recherche a mis en évidence l'importance du rôle qu'ont les Organisations de la Société Civile (OSC) dans le diagnostic des défis autour de l'inclusion des femmes dans les FDS et dans la recherche et mise en œuvre de pistes de solution. Il est important que les OSC qui œuvrent dans ce domaine créent des liens directs avec les FDS pour répondre au mieux à leurs besoins, plus particulièrement dans l'appui donné aux candidats et candidates intéressés. La préparation des jeunes filles potentielles candidates constitue un facteur important dans leur chance d'intégrer les FDS.

9 Adapter la visite corporelle aux besoins des femmes : médecins féminins et protection de l'intimité



L'épreuve de la visite corporelle est la plus « redoutée » par les jeunes filles candidates. De l'avis de plusieurs d'entre elles, se déshabiller en groupe et cela devant des médecins hommes pourrait entraîner le désistement dès ce stade du recrutement. Vue la particularité de cette épreuve, certaines pistes de solution sont nécessaires afin d'assurer l'inclusivité du processus, et répondre aux besoins spécifiques des femmes désireuses d'intégrer les FDS :

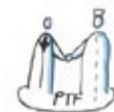
- Assurer l'inclusion de personnel médical féminin dans la composition des équipes de visite corporelle.
- Adapter les cabines ou locaux de la visite corporelle, en mettant en place des espaces sécurisés pour hommes et femmes, garantissant plus d'intimité.
- Permettre une flexibilité pendant la visite médicale pour accorder une seconde chance aux candidates indisposées durant cette période.

Pour rendre la participation dans les FDS plus attractive pour les femmes



10 Adapter les dortoirs et locaux sanitaires et disciplinaires à la présence du personnel féminin

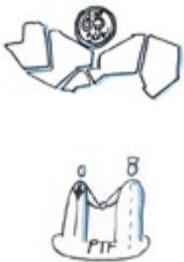
Les personnels (masculins et féminins) des FDS consultés mentionnent des défis liés au maintien de l'intimité dans l'exercice de leurs fonctions au sein des équipes mixtes, particulièrement lors des missions sur le terrain. Le manque d'intimité cité engendre des difficultés particulières pour le personnel féminin. L'adaptation des dortoirs et des locaux sanitaires et disciplinaires aux équipes mixtes pourrait répondre à ces craintes de la part du personnel et faciliter leur collaboration et cohabitation. Inclure ces dispositions diminuera également les fortes réserves de la part des communautés de laisser leurs filles intégrer les FDS dans le contexte d'une forte proximité avec le personnel masculin.



Pour l'application des leçons maliennes par les acteurs régionaux ou internationaux



12 Reconnaître l'importance de l'intégration des femmes dans la mise en place effective de la Force Conjointe du G5-Sahel



La Force Conjointe du G5-Sahel (FCG5S), mise en place début 2017, a un rôle important à jouer dans la sécurisation des populations dans la sous-région, particulièrement dans les zones transfrontalières. La nécessité de développer des relations constructives entre les populations et la FCG5S est donc aujourd'hui d'actualité.⁷ La FCG5S est une nouvelle force qui nécessite de l'appui et du soutien de la part des populations pour être efficace et pour mieux servir les besoins des communautés. Ce rapport démontre l'importance de la participation des femmes dans les FDS pour gagner la confiance des populations. Reconnaisant les efforts déjà mis en place par le G5-Sahel dans l'inclusion de la voix des femmes, notamment grâce à l'implication active de la 'Plateforme des Femmes du G5-Sahel', il serait souhaitable pour la Force Conjointe de :

- Identifier et documenter les besoins spécifiques des femmes vivant dans les localités transfrontalières couvertes par la FCG5S.
- Organiser davantage des campagnes de communication et des cadres de dialogue avec les femmes et les populations civiles autour du rôle de la FCG5S, en incluant notamment les membres de la Force du pays voisin (qui

⁷ Le 22 février 2018 s'est tenue à Bruxelles la Conférence sur les droits humains et le renforcement de la confiance entre Forces de Défense et de Sécurité et populations locales dans la région du Sahel. A l'invitation du Danemark, co-organisateur de cet événement de haut niveau (et l'UE, les Pays Bas et la Suède), Interpeace et l'IMRAP ont apporté leur soutien technique et ont partagé les leçons apprises de leur engagement au Mali. Cet événement a mis en exergue la volonté de l'UE, des Etats Membres, des autorités du G5 Sahel et ainsi que des OSC, de s'appuyer sur « l'expérience et les bonnes pratiques développées par la société civile locale ». Les partenaires internationaux, engagés à appuyer le G5-Sahel dans l'opérationnalisation rapide de la force conjointe, sont également disposés à soutenir sa composante civile.

pourraient être amenés à effectuer des patrouilles ou actions au-delà de la frontière).

- Assurer une participation active des personnels féminins des FDS des cinq pays qui constituent la Force Conjointe aux patrouilles et actions mises en place.

Sur base de ce dialogue, des besoins identifiés et de la participation active des femmes, les FDS pourront alors s'engager pour répondre aux besoins sécuritaires réels des populations et ces dernières pourront être amenées à coopérer plus activement avec les éléments de la Force Conjointe.

13 Evaluer l'inclusion des femmes dans les contingents de la MINUSMA et en tirer des leçons pour le Mali et au-delà

Les différents contingents de la MINUSMA possèdent des taux différents d'inclusion des femmes, qui collaborent avec les populations et ont une présence sur le terrain.⁸ Ceci pourrait représenter une opportunité d'apprentissage pour la mission au Mali et pour les missions de l'ONU à travers le monde.

La MINUSMA pourrait envisager, dans l'esprit de tester les résultats de cette recherche et pour en tirer des leçons applicables dans les différentes missions de l'ONU à travers le monde, d'analyser et de documenter les effets que la présence des femmes casques bleus ont sur la confiance entre la population et les différents contingents de la Mission. Une disparité devrait être remarquée dans les taux de confiance entre les contingents à plus forte présence de femmes et ceux avec une inclusion faible : une confirmation pourrait donc valider les résultats de cette recherche et les appliquer aux forces internationales, ce qui représenterait des leçons importantes à appliquer.



⁸ Rapport du Secrétaire général : La situation au Mali, Annexe I, 6 Juin 2018

Liste des sigles et abréviations

ACM : Actions Civilo-Militaires

ARGA-Mali : Alliance Malienne pour Refonder la Gouvernance en Afrique

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

CI : Centre d'Instruction

DCAF : Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées

DEF : Diplôme d'Etude Fondamentale

DGGN : Direction Générale de la Gendarmerie Nationale

DGPN : Direction Générale de la Police Nationale

DUDH : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

DPFM : Direction de la Police des Finances et des Matériels

EUCAP Sahel-Mali : Mission européenne de soutien aux capacités des forces de sécurité intérieures au Mali

EUTM Mali : Mission européenne de formation au profit des forces armées maliennes

IMRAP : Institut Malien de Recherche-Action pour la Paix

JUPREC : Justice Prévention et Réconciliation

FDS : forces de défense et de sécurité

MINUSMA : Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali

MPFEF : Ministère de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille

UA : Union Africaine

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

OSC : Organisation de la Société Civile

PAN : Plan d'Action National

PBF : Peacebuilding Fund (Fonds pour la consolidation de la paix des Nations Unies)

PFAT : Personnel Féminin de l'Armée de Terre

PNG : Politique Nationale Genre

RAP : Recherche-Action Participative

RSS : Réforme du Secteur de la Sécurité

SCOFI : Scolarisation des Filles

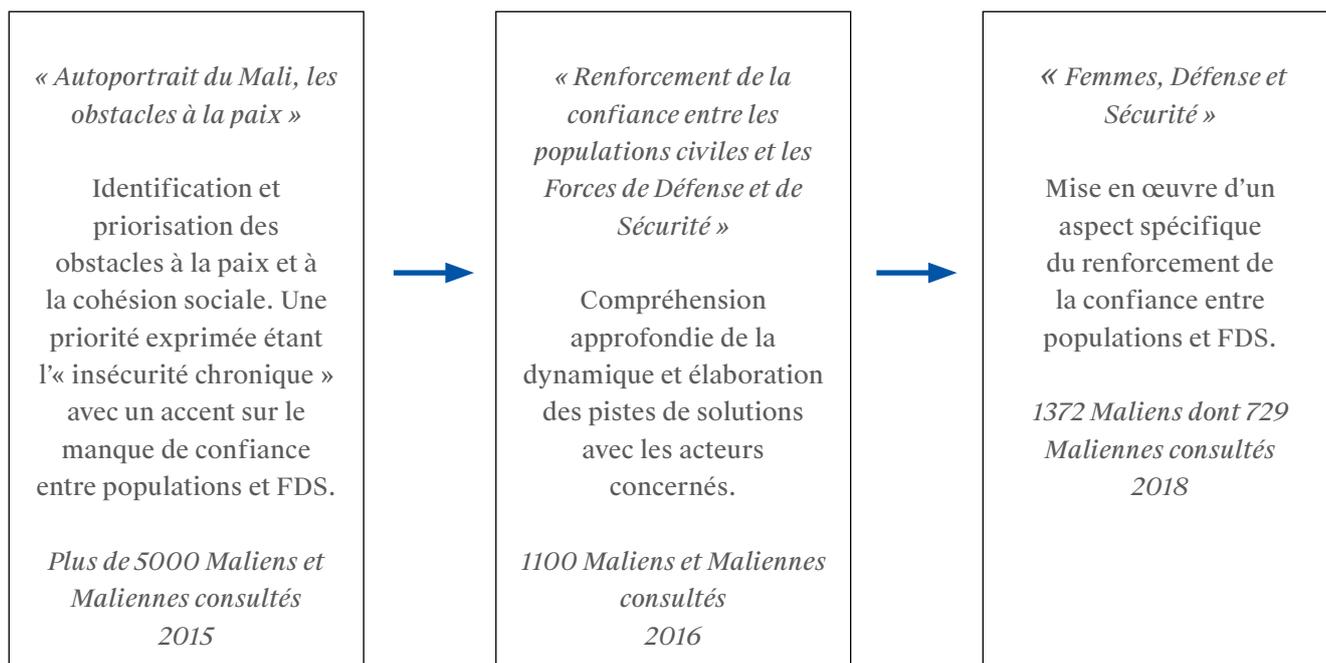
VBG : Violences Basées sur le Genre

WANEP : Réseau Ouest Africain pour l'Edification de la Paix

Introduction

L'histoire du Mali, de l'époque coloniale jusqu'à aujourd'hui, est parsemée de conflits non résolus se réactivant de façon quasi-cyclique. Les Maliens consultés dans le cadre des processus de dialogue menés par l'IMRAP et Interpeace depuis 2013 ont exprimé que, plus encore que les conflits eux-mêmes, c'est leur récurrence qui semble, aux yeux des populations, constituer un des principaux obstacles à la paix. Récurrence qui s'explique en grande partie par les limites et les défaillances dans les modes de gestion et de résolution des conflits déployés. En effet, que ce soit par le recours à la répression ou par le choix des voies de la négociation, les processus mis de l'avant tendent à porter en eux le germe du conflit suivant. De plus, les populations se sentent faiblement associées aux processus de recherche de solutions aux différends sur les plans national, régional et local. Elles se sentent abandonnées par l'État et, dans certains cas, éprouvent un désir de vengeance face aux débordements de violence, aux institutions et aux symboles qui le représentent, dont les forces de défense et de sécurité (FDS).⁹

Les précédents processus de recherche-action participative (RAP) réalisés par l'IMRAP et Interpeace, dont les rapports « *Autoportrait du Mali, les obstacles à la paix* » et « *Renforcement de la confiance entre les populations civiles et les forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali* » en sont les fruits, ont en effet mis à jour une « grave crise de confiance entre les populations et leur système de sécurité ». ¹⁰ Le présent rapport représente la suite logique de l'engagement d'Interpeace et de l'IMRAP sur cette question.



⁹ Interpeace et IMRAP, « *Autoportrait du Mali, les obstacles à la paix* », Mars 2015, p.184

¹⁰ Interpeace et IMRAP, « *Autoportrait du Mali, les obstacles à la paix* », Mars 2015

Cette crise de confiance, et le manque de collaboration qui en découle, expliquent en partie à la fois la difficulté actuelle des FDS à faire face à l'urgence sécuritaire et les raisons profondes qui ont mené à la crise de 2012.¹¹

Dans un contexte d'insécurité et de violence armée continues, la protection de la population par les FDS est en effet considérée par les Maliens comme le rôle premier de l'État.¹² Or, la situation actuelle prévalant au Mali, et particulièrement dans les régions du Centre et du Nord du pays, ne permet pas aux populations de sentir que leur sécurité est assurée. Les consultations de Maliens et Maliennes ont démontré que cette limitation des FDS à assurer pleinement leur rôle était à la fois la conséquence et la cause d'une grave crise de confiance entre les populations et ces dernières. Pour accomplir leur mission, et particulièrement dans un contexte de guerre asymétrique, les FDS doivent pouvoir compter sur la collaboration des populations. Or, cette collaboration ne peut espérer se produire que si un minimum de confiance existe entre ces dernières et les communautés.

Face à la difficulté des FDS à assurer leur sécurité, les populations, les femmes en premier lieu, continuent de s'en méfier. La faible participation des femmes dans la recherche de solutions durables aux conflits maliens et dans les cercles formels de décision apparaît comme un contraste en comparaison à leur rôle important tant dans l'alimentation de ces conflits que dans leur résolution en dehors des sphères formelles.¹³ Ainsi, certaines recherches ou analyses tendent à illustrer cette faible participation paradoxale des femmes, des processus formels de pacification du Mali, en montrant que leur forte inclusion n'a jamais constitué une priorité.¹⁴ Dès lors, si les populations maliennes ont jugé prioritaire de rétablir la confiance entre les populations et les FDS,¹⁵ il est primordial d'inclure les femmes : cette inclusion demande leur participation à la fois dans les cercles décisionnels, mais aussi dans les organes de sécurité.

Il est difficile pour cette recherche de définir avec certitude le taux de participation des femmes au sein des FDS aujourd'hui au Mali. Cette recherche n'a pas vocation à faire une étude statistique de la participation des femmes au sein des FDS – cependant, il est globalement reconnu par les populations consultées, ainsi que par les interlocuteurs des FDS de cette recherche, que le nombre d'effectif féminin reste faible dans toutes les régions du Mali.¹⁶ Selon les données de DCAF/ISSAT, dans les corps de la Gendarmerie et Garde Nationale les effectifs féminins représentent moins du 3% du total, contre 7% et 6% dans l'Armée de Terre et l'Armée de l'Air respectivement.¹⁷ A Gao et Tombouctou

11 Interpeace et IMRAP, « *Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : Diagnostic et solution pour une paix durable au Mali* », Juin 2016, p. 18-19

12 Interpeace et IMRAP, « *Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : Diagnostic et solution pour une paix durable au Mali* », Juin 2016, p. 69

13 Pour plus d'information à ce sujet, voir la note d'information « *Au-delà des préjugés : femmes actrices de changement* », Interpeace et IMRAP, Septembre 2018

14 Lorentzen, « *Women and the Peace Process in Mali* », 2017, p.5. Selon Lorentzen, la centaine de délégués des trois partis ayant participé aux négociations de l'Accord pour la paix et la réconciliation au Mali, ne comptait que cinq femmes

15 Interpeace et IMRAP « *Autoportrait du Mali, les obstacles à la paix* » et « *Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : Diagnostic et solution pour une paix durable au Mali* »

16 La moyenne des effectifs féminins au sein de la Police est de 12.4% parmi les personnels de base, et de 9.2% parmi les officiers ou les postes de haut rang. Bagayoko, « *Le processus de Réforme du Secteur de la Sécurité au Mali* », Février 2018, p. 59 et DCAF/ISSAT, *Mali SSR Background Note*, Juillet 2018

17 DCAF/ISSAT, *Mali SSR Background Note*, Juillet 2018

notamment, on remarque l'absence totale de femmes dans les corps de Police et de Gendarmerie. L'inclusion et la participation des femmes au sein des FDS est donc non seulement un besoin d'ordre pratique mais aussi une étape fondamentale pour reconstruire la confiance entre les populations et les FDS, et donc pour la consolidation d'une paix durable au Mali.

C'est dans ce contexte que le présent processus a été mené, grâce au soutien du Fonds pour la consolidation de la paix des Nations Unies, dans le cadre du projet « *Femmes, Défense et Sécurité : Participation des Femmes à la Réforme du secteur de la sécurité et au renforcement de la confiance entre populations et Forces de défense et de sécurité au Mali* ». Un processus de RAP a été mené autour du renforcement de la confiance entre les femmes et entre les femmes et les FDS ainsi que de l'amélioration de leur participation dans ces forces.¹⁸ Ce rapport est le produit du processus de recherche sur cette dernière thématique : le rôle des femmes dans le renforcement de la confiance entre la population et les FDS, en passant par leur participation au sein de ces dernières. Les résultats de cette RAP s'inscrivent dans les processus précédents d'Interpeace et de l'IMRAP, visant à contribuer au renforcement de la confiance entre FDS et populations au Mali,¹⁹ accent mis, cette fois, sur l'amélioration de la confiance entre les femmes et les FDS et sur la promotion de leur participation dans les rangs de ces dernières. Le projet « Femmes, Défense et Sécurité » a été mis en œuvre d'avril 2017 à septembre 2018, dans les régions de Tombouctou, Gao et dans le District de Bamako avec une large dissémination des résultats dans les régions de Kayes, Koulikoro, Ségou et Sikasso. Le projet a été présenté dans les camps de réfugiés maliens au Burkina Faso, Mauritanie et Niger, avec une dissémination des résultats dans le camp de réfugiés de Mberra en Mauritanie.

La présente recherche a mis en exergue la nécessité d'une plus grande inclusion des femmes au sein des FDS. En effet, qu'elles soient de la société civile, épouses des agents des FDS ou personnel féminin des différents corps des FDS, les femmes sont parmi les acteurs principaux du renforcement des relations de confiance entre populations et FDS ainsi que de la paix et de la cohésion sociale. Au-delà du simple « droit de la femme », la participation des femmes au sein des FDS constitue donc un facteur essentiel qui favorise la confiance entre les communautés et les FDS et qui représente, aux yeux des populations, un réel besoin pour parvenir à une paix durable.

Ce rapport ne prétend aucunement être exhaustif. Il se veut être un aperçu des défis à la participation des femmes au sein de FDS et une base susceptible d'ouvrir la voie à des recherches de solutions et d'actions concrètes afin de contribuer activement au rétablissement de la confiance entre les populations et les FDS et au retour d'une paix durable au Mali.

18 Voir partie « Méthodologie » pour plus d'informations

19 Interpeace et IMRAP, « *Mutation des valeurs sociétales : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali* » et « *Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : Diagnostic et solution pour une paix durable au Mali* », Juin 2016

Approche méthodologique

Ce rapport a été réalisé suivant une méthodologie comportant des particularités propres à Interpeace et l'IMRAP dans la conduite de leurs actions en faveur du renforcement de la cohésion sociale, notamment au Mali.

La Recherche-Action Participative

L'approche mise en œuvre par Interpeace et l'IMRAP repose sur les principes de la Recherche-Action Participative (RAP). Celle-ci part de l'idée que les solutions aux défis auxquels les sociétés post-confliktuelles sont confrontées doivent être élaborées, décidées et détenues par ces dernières, afin de pouvoir apporter des remèdes efficaces et durables. Cette approche s'appuie sur un processus prenant en compte les avis de toutes les couches de la société, de la base au sommet. Ce faisant, le processus contribue, au-delà du travail de recherche, à encourager une culture de dialogue et à améliorer les relations parmi des groupes parfois antagonistes, par le biais de rencontres répétées et structurées et d'une analyse conjointe des défis et des solutions à apporter. A terme, sa mise en œuvre permet aux acteurs confrontés à une situation de dégager eux-mêmes une analyse partagée et soutenue par tous, pouvant servir de base à la recherche participative de solutions consensuelles aux problèmes.

L'exclusion et la marginalisation de groupes clés peuvent semer les graines de conflits. L'approche d'Interpeace et de l'IMRAP se base donc sur un principe d'inclusivité. Afin que tous les Maliens et toutes les Maliennes puissent se reconnaître dans le processus de consolidation de la paix mené par l'IMRAP et Interpeace, et dans un souci de neutralité, d'impartialité et d'objectivité, la participation de tous les groupes concernés est encouragée, y compris ceux qui sont habituellement négligés ou considérés comme difficiles à engager. Ainsi, suivant l'objectif du présent processus, l'accent a été particulièrement mis sur la participation des femmes : ceci afin de leur donner des chances de participation égales à celles des hommes dans la recherche de solutions pacifiques et pérennes aux crises maliennes. L'inclusivité permet aussi de réduire considérablement les distances horizontales (entre les diverses populations et groupes socio-politiques) et verticales (entre les autorités nationales, régionales et locales, les élites et la population à la base).

Pour y parvenir, des critères de sélection des participants aux espaces de dialogue sont développés, respectant les sensibilités ethniques, religieuses, socio-professionnelles, régionales, politiques, de génération et de genre.²⁰ Par ce biais, l'équipe veille à assurer la légitimité des représentants des principaux groupes engagés et à impliquer des personnes en mesure d'influencer positivement leur communauté. Cette approche inclusive garantit qu'une large base de la population participante partage un sentiment d'appropriation et de responsabilité envers la consolidation de la paix. Riche de la

²⁰ Pour les données des participants, voir Annexe 1

diversité linguistique de son équipe et de son réseau, l'IMRAP invite les participants à s'exprimer dans la langue nationale de leur choix, malgré les difficultés attenantes. Cela permet de rester fidèle aux idées que le participant souhaite exprimer et de ne pas écarter certaines parties de la population en raison de leur langue.

L'outil audiovisuel et sa pertinence méthodologique

Les outils audiovisuels, notamment la vidéo, sont utilisés comme partie intégrante à l'approche d'Interpeace et de l'IMRAP. La vidéo permet d'assurer l'authenticité des propos rapportés en gardant fidèlement les points de vue exprimés pendant les débats et de saisir l'ambiance dans laquelle les consultations se sont déroulées. Son utilisation, avec le consentement des personnes filmées, est justifiée entre autres par un souci d'authentification des propos des participants mais aussi, et surtout, comme étant un outil de création de dialogue virtuel, d'une part entre gouvernants et gouvernés, et d'autre part entre populations qui pour des raisons géographiques ou sécuritaires sont distantes les unes des autres ou ont une mobilité restreinte.

Projeter les images d'autres localités lors d'une séance de dialogue permet de tisser des liens et de contribuer à une compréhension mutuelle entre des groupes sociaux qui, du fait de distances géographiques, culturelles, ethniques, générationnelles et sociales, n'entrent habituellement pas en contact. En ce sens, l'audiovisuel se révèle pertinent pour réduire le fossé entre femmes puis entre femmes et FDS, la réciprocité de la méfiance n'ayant pas permis d'amorcer directement le dialogue entre ces différents groupes. Cet outil a par exemple donné l'occasion aux autorités militaires d'apporter des éléments de réponses aux questions soulevées par les populations, sans tout de même devoir engendrer une confrontation directe.

La réalisation de la Recherche-Action Participative : un déroulé en trois étapes

Cette RAP a été réalisée en trois étapes, comprenant une revue documentaire, une phase de consultations et de restitutions au niveau régional et une phase de dissémination/débats. Les trois phases sont parties intégrantes de cette recherche, avec une importante emphase sur le processus de consultations et restitutions dans les régions de Gao, Tombouctou et dans le District de Bamako.²¹ Les disséminations des résultats préliminaires de la recherche ont été menées dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso et Ségou : ces disséminations ont généré des débats importants, qui ont été inclus dans la formulation des résultats dans le présent rapport. Plus de 3000 personnes ont été touchées (3142) à travers des focus groupes, entretiens individuels, disséminations en salle et disséminations en grand public, avec plus de 1372 personnes directement impliquées dans la RAP à travers des consultations, en focus groupe notamment.

²¹ Des focus groupes ont été menés dans la région de Ségou aussi, compte tenu de la présence des centres de formations militaires dans la région

La phase de la revue documentaire : cette étape a constitué le socle de consultations auprès des populations locales. Elle a permis de dresser un état des lieux des réflexions, processus et actions menés et en cours autour de l'intégration de la question genre dans les FDS. Cette phase a aussi situé l'équipe de recherche sur les grands chantiers déjà ouverts par l'Etat et ses partenaires dans la prise en compte du genre dans le fonctionnement des institutions civiles et militaires.²² Cette revue documentaire a donc permis d'informer la phase des consultations.

La phase des consultations et restitutions régionales : tenues dans les localités cibles du processus, Gao, Tombouctou et le District de Bamako, les consultations ont été l'occasion d'engager la réflexion autour de la perception qu'ont respectivement les populations et les FDS de la participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité maliennes. Des échanges à travers 25 focus groupes et plus de 100 entretiens individuels ont été menés par l'équipe de facilitation de l'IMRAP dans les régions de Gao, Tombouctou et dans le District de Bamako, impliquant un total plus de 700 personnes, 653 en focus groupe et d'autres en entretien individuel. Les consultations et restitutions ont eu lieu entre octobre 2017 et juillet 2018 et ont largement donné la voix aux femmes. 653 personnes ont été consultées à travers des focus groupes dans les régions de Gao et Tombouctou ainsi que dans le District de Bamako, avec 64% de femmes, soit 417.

La technique employée lors des focus groupes laisse aux participants le premier rôle et permet l'émergence d'un consensus au sein du groupe ou à l'inverse, permet de faire ressortir les points de vue contradictoires. Celle-ci relève les points soulevés par les participants puis les remet en débat. La recherche académique menée en parallèle par l'IMRAP a permis aux facilitateurs d'informer les échanges pour conduire les participants à approfondir les réflexions et analyses. Ces consultations ont engagé une panoplie de personnes représentatives de toutes les couches sociales des localités consultées. Les FDS, les autorités administratives, religieuses, traditionnelles, politiques, les femmes, les jeunes (filles et garçons) et toutes les composantes de la société malienne en général y ont activement participé. Avec ces acteurs, dans leur diversité, les défis liés à l'exercice du métier des armes pour les femmes maliennes ont été abordés. Afin de valider les résultats de la présente recherche et pour les enrichir davantage, des ateliers de restitution ont été organisés dans les zones où a été mené le processus, notamment les régions de Gao, Tombouctou et le District de Bamako.

La phase des disséminations : cette phase a constitué au partage des perceptions des populations des zones d'étude du projet (Gao, Tombouctou et le District de Bamako) auprès des populations des autres régions non rencontrées lors de la phase de consultations. 31 projections de clips vidéo ont été menées pour créer des débats autour des questions liées à cette RAP. Deux types de projections ont été organisées : 18 projections en salle avec des groupes plus restreints ont été menées pour engager les participants dans des discussions plus détaillées, qui ont été reprises dans la formulation des résultats de la recherche et qui sont reportés dans le présent rapport. 719 personnes ont pris part à ces disséminations en salle, dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso et Ségou. 13 projections à grand public ont aussi été organisées dans ces mêmes régions et ont touché environ 1770 personnes.

²² Voir partie « Etats des lieux » dans le présent rapport pour plus d'informations

La vidéo qui accompagne ce rapport

« Les chefs se posaient la question : que faire de ces dames ? Est ce qu'elles pourront assurer les missions ? Ce qui est sûr, les missions de la Garde ne vont pas changer par ce qu'il y a des dames ! C'est aux femmes de s'adapter, pour celles qui le peuvent ! »²³

Au cours des consultations, l'équipe audiovisuelle de l'IMRAP a procédé à la capture des opinions émises par les différents participants à la RAP. Ces captures ont permis la réalisation d'un film reproduisant fidèlement les points de vue des acteurs ayant pris part à ce processus et de présenter la phase de consultation dans son exhaustivité.

Le sous-titrage en français permet de préserver les différentes langues des participants. Cette diversification favorise une large compréhension et perceptibilité des opinions et perceptions des acteurs s'étant exprimés en langues locales tant dans les hautes sphères de prises de décisions internationales et nationales, auprès des acteurs de la société civile, qu'à la base.

Ce court-métrage est complémentaire au présent rapport. Les opinions émises, riches de par leur caractère contradictoire, permettent d'alimenter la réflexion et d'impulser le débat d'idées autour de la thématique centrale de cette RAP.

Cette vidéo est disponible sur internet via l'adresse suivante :

<https://vimeo.com/interpeace/femmes-defense-securite-mali>



²³ Entretien individuel, Capitaine Eveline Konaté, Commandant de Compagnie à la Garde Nationale et point focal genre de la Garde Nationale, Bamako, Septembre 2018

Etat des lieux: dispositifs institutionnels pour la promotion du genre au Mali

Le présent processus de recherche-action participative (RAP) s'inscrit dans un « grand chantier » déjà en cours, ouvert par l'Etat et ses partenaires.²⁴ Ce grand chantier, d'activités et décisions stratégiques prises par l'Etat malien et ses partenaires, a comme vocation de soutenir la promotion du genre dans tous les domaines de la vie publique.

Cette section décrit les dispositifs institutionnels et législatifs existants pour l'amélioration de la participation des femmes dans la vie publique en général et dans les forces de défense et de sécurité en particulier. Cette section ne prétend pas être exhaustive.²⁵

Quelques dates importantes dans la promotion du genre au Mali

1991 : la promotion du genre au Mali est devenue effective à l'avènement du gouvernement de transition qui a instauré la démocratie par la Constitution du 25 février 1992, qui prône en son article 2 le principe d'égalité en droit et en devoir pour tous.

1997 : le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF) est créé, démontrant ainsi la volonté politique du Mali de traduire les engagements pris lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing (1995) et de faire de ce domaine une priorité.

²⁴ Les acteurs comme les Nations Unies, par l'intermédiaire de ses agences spécialisées, principalement ONU Femmes, la MINUSMA, et les ONG qu'elles financent, déploient des efforts considérables pour améliorer la participation des femmes dans la vie publique ainsi que dans les FDS. Ces efforts s'inscrivent, pour la plupart, dans le cadre de la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies et dans la mise en œuvre de l'Accord pour la paix. Parallèlement à ces soutiens onusiens, l'EUTM, EUCAP Sahel-Mali et DCAF œuvrent dans le cadre du renforcement des capacités des agents des FDS sur les concepts liés au genre et à la nécessité de les intégrer dans la gestion des services militaires et sécuritaires.

²⁵ Pour plus d'informations relatives à la prise en compte du genre dans les dispositifs de l'Etat et des FDS, voir par exemple le rapport DCAF : Veerle et Lorraine (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* », 2015

Politique Nationale Genre (PNG-Mali)

Réponse du Gouvernement aux engagements internationaux et régionaux, et aux préoccupations nationales en matière d'égalité homme/ femme, elle est structurée autour de six orientations stratégiques et de 19 axes d'intervention.

Le Plan d'Action National de la résolution « 1325 » du conseil de sécurité des Nations Unies

La R1325 est une priorité pour l'Etat, qui est assortie d'un deuxième plan d'action national (2015-2017) pour sa mise en œuvre. Le plan d'action est aussi élaboré pour promouvoir la participation des femmes dans la mise en œuvre de l'Accord pour la paix et la réconciliation issu du processus d'Alger. Ses cinq axes prioritaires sont :

- Prévention des conflits et des violences basées sur le genre liées aux conflits armés ;
- Protection et réhabilitation des survivants (es) ;
- Participation et représentativité ;
- Promotion du genre et de l'autonomisation des femmes ;
- Coordination et Suivi-Evaluation.

Le Plan d'action triennal de lutte contre les violences basées sur le genre 2018-2020

La Police Nationale s'est dotée de ce plan d'action, comme acteur et partie prenante à la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), compte tenu du fait qu'il n'existe pas de stratégie nationale VBG et de loi spécifique contre les VBG. L'objectif global visé par ce plan d'action est de contribuer à la réduction des VBG et à la lutte contre l'impunité des auteurs de toutes formes de VBG. Il a trois objectifs spécifiques :

- Définir les actions prioritaires menées par la Police Nationale afin d'assurer une prestation efficace des services de prise en charge des victimes de VBG ;
- Proposer des procédures opérationnelles et politiques et protocoles concernant les VBG qui pourront être mis en place dans la période 2018-2020 ;
- Identifier un mécanisme de coordination, de suivi et d'évaluation qui facilitera la mise en œuvre de ce plan d'action.

La mise en œuvre de ce plan d'action s'est concrétisée par la construction d'un centre de prise en charge holistique des victimes de VBG appelé «DJIGUIYA One Stop Center» inauguré le 18 avril 2018.

Institutionnalisation du genre dans les fonctions nominatives et électives

- LOI N°2015-052/DU 18 DECEMBRE 2015. Instituant des mesures pour promouvoir le genre dans l'accès aux fonctions nominatives et électives. Cette loi veille à l'alternance de sexes avec une proportion qui ne doit pas être inférieure à 30% de l'un ou de l'autre sexe dans les postes électifs et nominatifs.

Accords internationaux ratifiés

- Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ;
- La Déclaration solennelle des chefs d'Etats de l'UA sur la participation politique des femmes (2004) ;
- La Politique Genre de la CEDEAO (2005) ;
- La Politique Genre de l'Union Africaine (2008).

Encadré 0.1 | Le genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité

La Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) est un processus national issu de l'Accord pour la paix et la réconciliation, dont le but principal est de garantir que les institutions de défense, de sécurité et de justice délivrent un service public efficace, efficient et accessible, répondant aux besoins de justice et de sécurité des populations et de l'Etat. L'objectif est de garantir un cadre de bonne gouvernance, respectueux de l'état de droit et des droits humains et de redevabilité, afin que ces institutions soient amenées à rendre des comptes aux autorités civiles et à la population à travers des mécanismes de contrôle effectifs.

Si le processus de RSS souhaite avoir un enracinement communautaire, il est préférable qu'il repose sur une interaction entre différentes couches de la société et entre elles et les autorités militaires. La création d'opportunités d'échanges et de concertation entre les institutions de l'exécutif et la société civile constitue donc, en soi, un indicateur de la qualité du processus. De l'avis des participants à cette recherche-action participative, pour atteindre cet indicateur le rôle et la place des femmes sont déterminants.

« Si tu as la femme tu auras son enfant, si tu as la femme et son enfant quand tu regardes à côté de toi tu trouveras que le mari n'est pas loin de toi. »²⁶

Malgré la pertinence de la participation des femmes dans la RSS, principe admis par tous les participants aux espaces de dialogue, pour l'instant un seul siège est occupé par une femme au sein du Commissariat National à la RSS (CNRSS). De l'avis d'un membre du CNRSS, cette faible présence s'explique par l'insuffisance de femmes dans les FDS et par la faible représentativité de ces dernières dans les désignations faites par les mouvements armés signataires de l'Accord pour la paix.

La présente recherche n'avait nullement comme objectif de faire un état des lieux du processus de RSS au Mali. Elle veut plutôt attirer l'attention des autorités politiques et des responsables en charge du processus sur le rôle et la place des femmes dans cette démarche afin d'assurer sa réussite et sa pérennité. Il est important de noter que toute question pertinente aux FDS constitue une partie intégrante de la RSS. Les résultats de cette recherche et les propos des participants cités dans le présent rapport devraient donc être des points d'inspiration pour la mise en œuvre de la RSS au Mali.

26 Dissémination, Ségou, Décembre 2017 (H)

Encadré 0.2 | La société civile : une ressource à exploiter

L'expérience d'Interpeace et de l'IMRAP démontre que la collaboration entre l'Etat, les structures militaires et la société civile a un fort potentiel d'amener des résultats positifs. Les différents chantiers ouverts par l'Etat et décrits ci-dessus peuvent être appuyés par les organisations de la société civile (OSC).

La société civile malienne, avec ses liens étroits aux communautés, est un important vecteur de changement dans le cadre des relations de confiance entre civiles et militaires, et dans la recherche de la paix au Mali. Les OSC, souvent bénéficiant de liens étroits avec les populations, peuvent être des socles à l'instauration d'une véritable collaboration entre les populations civiles et les FDS, et plus particulièrement entre les femmes et les FDS. Les acteurs de la société civile ont donc un rôle important à jouer dans les démarches lancées par les différents corps armés dans le cadre de la prise en compte du genre. Les OSC travaillent sur la question et collaborent avec les FDS dans la mise en œuvre de pistes de solution identifiées.

Cependant, l'instauration d'une collaboration entre OSC et FDS n'a pas été aisée. En dépit de certaines avancées dans la mise en place d'une collaboration entre FDS et OSC, les difficultés d'accès mutuel entre les institutions de sécurité et la société civile engendrent des opportunités manquées d'échange et d'action concertées, fragilisant l'appropriation nationale. Les OSC, pour leur part, ont souvent fait face à des défis d'accès aux autorités militaires et politiques. Selon plusieurs avis, ce manque de collaboration affecte les relations de confiance entre OSC et institutions militaires et en charge de la sécurité, y inclus celles en charge de la RSS. Le Mali dispose d'une société civile dynamique et diverse, avec un fort potentiel de contribution à la gestion des affaires publiques : pour cela, davantage d'efforts doivent être fournis pour aplanir les difficultés d'accès mutuel entre ces acteurs et asseoir une synergie d'action afin d'exploiter au mieux ce potentiel dans la recherche de solutions.

CHAPITRE I

Entre nécessité et opposition à la participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité : que faire ?

Chapitre I : Entre nécessité et opposition à la participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité : que faire ?

De l'avis de beaucoup de personnes consultées la thématique de la participation des femmes au sein des FDS est d'actualité et a une forte pertinence dans le cadre du renforcement de la confiance entre les populations (femmes et hommes) et les FDS et retour de la paix au Mali. Le propos d'un participant à un focus groupe à Gao illustre cette préoccupation. Il affirme :

« Le projet 'Femmes, Défense et Sécurité' est plus qu'important. Femmes = un problème, Défense = un problème, Sécurité = un problème. »²⁷

1.1 Une participation des femmes fondée sur des besoins concrets et d'ordre pratique pour les populations et pour les FDS

Plusieurs participants aux différents espaces de dialogue pendant le processus de recherche-action participative (RAP) sur le terrain ont affirmé que les relations de collaboration entre civils et agents des FDS déterminent la réussite de ces dernières. Conscientes de cet état de fait, un bon nombre des personnes consultées confirment que les femmes

- qu'elles soient de la société civile, épouses des agents des FDS, paramilitaires ou qu'elles soient personnel féminin des différents corps (PFAT : personnel féminin de l'armée de terre)²⁸ - sont parmi les acteurs principaux du renforcement des relations de confiance entre populations et FDS ainsi que de la paix et la cohésion sociale. L'implication et la participation des femmes au sein des FDS et comme actrices de liaison entre les populations civiles et les FDS est capitale pour l'établissement ou la restauration d'une meilleure relation de confiance entre les populations civiles et les porteurs d'uniforme.

« Je vais parler ici au nom des femmes [...] Nous voulons d'un rapprochement avec les FDS et cela se concrétisera avec le recrutement des femmes au sein des FDS. »²⁹

De l'avis des personnes rencontrées les femmes qui exercent le métier des armes assurent la protection des populations civiles, parfois par leur simple présence. La qualité de la prestation du service fourni par les FDS aux civils dépend donc en partie de leur participation.

« Si nous voyons une femme militaire dans la mission de patrouille nous savons que c'est pour ne pas faire du mal [...] souvent nous échangeons avec cette femme. »³⁰

27 Focus groupe hétérogène de présentation du projet aux autorités politiques militaires, administratives, religieuses, traditionnelles ainsi qu'aux organisations de la société civile, Gao, Octobre 2017 (H)

28 L'appellation 'PFAT', acronyme de « Personnel Féminin de l'Armée de Terre », est aujourd'hui utilisée pour désigner toute femme FDS, non seulement au sein de l'Armée. Tout le long de ce rapport « PFAT » sera donc utilisé comme terme générique pour indiquer une femme FDS

29 Focus groupe hétérogène population et FDS, Gao, Aout 2018 (F)

30 Focus groupe homogène femmes, Tombouctou, Octobre 2017 (F)

La qualité du service rendu par les FDS aux populations diminue à cause de la faible présence des femmes en tenue

Il ressort des consultations la pertinence sinon la nécessité de la contribution des femmes dans les FDS :

« Impliquer les femmes dans les FDS c'est une nécessité, c'est une obligation. »³¹

De l'avis de plusieurs participants aux différents espaces de dialogue, l'emploi du personnel féminin dans les services des FDS est à la limite indispensable pour qu'elles puissent mieux répondre aux préoccupations des usagers et des usagères. Ce besoin de femmes dans les FDS se ressent à plusieurs niveaux : l'accueil et l'orientation des usagers femmes, la prise en charge des violences basées sur le genre, la fouille au corps pratiquée sur des femmes lors des patrouilles et l'accès à l'information et la communication plus fluide avec la population, les femmes en particulier.

La faible fréquentation, voire le non recours aux services des FDS par les populations civiles s'explique selon une partie des participants rencontrés par la façon dont elles sont reçues par certains agents. Une femme de Kayes illustre ainsi sa propre perception de l'accueil réservé aux femmes :

« Hé qu'est-ce qu'il y a ? Tu cherches qui ? Tu viens faire quoi ici ? »³²

Cette façon de s'adresser aux usagers des services par certains agents des FDS est jugée intimidante par les civils, particulièrement par les femmes. Dès l'entrée de la cour de la Police ou de la Gendarmerie, les femmes sont hésitantes. Elles sont soucieuses d'avoir un répondant rassurant pour elles. Ce sentiment se manifeste aussi bien chez les usagères que chez les femmes qui viennent déposer leur candidature lors des concours de recrutement (voir

Chapitre II). Aussi bien pour les usagères que les candidates, la mauvaise qualité de l'accueil sus évoquée risque de leur faire changer d'avis et de les conduire à renoncer à leur requête :

« C'est eux qui font que nous avons peur d'eux ! »³³

Pour autant, de l'avis des éléments des FDS rencontrés lors de focus groupes et entretiens individuels, cette façon de s'exprimer n'a rien de méchant et est souvent involontaire ou inconsciente. Selon un officier de l'Armée, dans les Centres d'Instruction (CI) on apprend la rigueur comme attitude au quotidien, y compris dans la manière de s'exprimer. Plus profondément, il ajoute que les instructeurs cultivent un sentiment de supériorité chez les soldats vis-à-vis des civils :

« Comment peux-tu accepter qu'un petit civil te manipule ! »³⁴

L'intériorisation de ces discours et leur appropriation par les FDS contribuent à leur donner un regard déformé de ce que peut être le type de rapport à entretenir avec les civils. Les femmes se trouvent particulièrement démotivées, voire intimidées, chaque fois qu'elles rentrent en contact avec les FDS, alors même qu'elles ont besoin d'assistance face à des situations délicates et dans des moments où elles se sentent vulnérables. Les personnes consultées ont exprimé la réticence, voire la peur de certaines femmes à porter plainte auprès des FDS, notamment pour des cas de violence basée sur le genre (VBG).

La prise en charge des cas VBG a été citée par plusieurs participants aux espaces de dialogue comme l'une des raisons supplémentaires de l'importance de la participation du personnel féminin au sein des FDS. Il serait plus facile pour les victimes de VBG de se rendre soit à la Police ou à la Gendarmerie quand elles savent qu'il y a des femmes comme elles qui seront plus sensibles et plus attentives à leur souffrance.

31 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Sikasso, Mai 2018 (H)

32 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Kayes, Avril 2018 (F)

33 Entretien individuel, femme de la société civile, Bamako, Juillet 2018 (F)

34 Entretien individuel, ancien instructeur à la retraite, Sikasso, Mai 2018 (H)

« Une femme battue ou violée peut facilement expliquer ses problèmes à une autre femme comme elle.

C'est pour ça que je vous dis qu'il est utile d'avoir des femmes dans l'Armée. »^{35 36}

35 Une confusion existe au sein des populations consultées entre les différents corps car dans ce cas-ci, l'Armée n'est pas habilitée à prendre en charge les cas de VBG

36 Entretien individuel, Femme de la société civile, Bamako, Aout 2018 (F)

Encadré 1.1 | Les violences basées sur le genre

Parmi les cas graves de violation des droits humains les plus courants, les VBG occupent une place de choix. Cette recrudescence des violences contre les femmes et les jeunes filles a été fortement rapportée par les organisations défenseuses des droits de l'homme pendant la période de l'occupation des trois régions du Nord du Mali.³⁷ Cette situation persiste avec notamment l'absence de loi pour sanctionner les auteurs. Les survivantes sont souvent marginalisées : ceci les réduit souvent au silence, afin d'éviter une stigmatisation de la part de la société. Cependant conscient de l'ampleur du phénomène, l'Etat malien, dans le cadre de la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, a élaboré un Plan d'Action National (PAN).³⁸ Le Gouvernement du Mali, avec l'appui technique et financier d'ONU Femmes, assure la mise en œuvre de projets et programmes pour la prévention et la prise en charge holistique des victimes de VBG au Mali. C'est dans ce cadre que plusieurs mesures ont été mises en place par la Police Nationale dans la lutte contre les VBG (voir partie sur les Dispositifs Institutionnels).

37 Amnesty International et Human Right Watch entre autres

38 La résolution 1325 est une résolution onusienne, adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000 par le Conseil de sécurité des Nations unies dans sa 4213^e séance, qui concerne le droit des femmes, la paix et la sécurité

« Une femme fouille une femme » : la présence des femmes au sein des patrouilles, un gage de réussite

En plus d'améliorer la qualité du service rendu aux populations, la participation des femmes au sein des FDS rendrait, de l'avis des participants civils et FDS, le travail des FDS beaucoup plus efficace sur le terrain. De la fouille corporelle aux renseignements, les femmes ont un important, malgré méconnu, rôle à jouer au sein des différents corps armés.

Contrairement aux perceptions de certaines communautés, de l'avis des leaders religieux chrétiens et musulmans, il n'y a aucune interdiction religieuse à l'engagement des femmes dans le métier des armes. Au contraire, selon un Imam de Tombouctou :

« Il est bon qu'une femme fouille une femme, il est bon qu'un homme fouille un homme et non le contraire. »³⁹

C'est pour cette raison entre autres que la présence d'une femme dans une patrouille quelconque est synonyme d'assurance et de quiétude pour une partie de la population civile consultée. Il est souvent

39 Focus groupe homogène leaders religieux et chefferie traditionnelle, Tombouctou, Octobre 2017 (H)

estimé qu'une femme est censée ne pas faire du mal. Cette perception est largement partagée par les communautés nomades qui vivent essentiellement dans des campements :

« Si nous voyons une femme dans le rang des militaires, nous n'avons plus peur d'eux car nous savons que rien de mal ne peut se passer en présence de cette femme. »⁴⁰

Les différentes rencontres avec les FDS sur la pertinence ou la nécessité de la participation des femmes dans le métier des armes ont permis d'acquérir une meilleure compréhension de la perception du rôle des personnels féminins par les populations lors de leurs missions et patrouilles de terrain. Selon un officier des Actions Civilo-Militaires (ACM), les FDS ont souvent fait recours aux services et à l'aide d'un personnel féminin pour avoir l'adhésion des populations afin d'assurer la réussite de leur mission :

« Dans certaines situations, nous mettons un personnel féminin au-devant dans le véhicule de patrouille, même si elle n'est pas la plus gradée de l'équipe, pour rassurer les populations. »⁴¹

Cet effet pacificateur de la présence de femmes au sein des patrouilles sur le terrain manque de preuve systématique mais ne change en rien l'effet réel sur la perception positive qu'en ont les populations. Cette perception qu'ont les populations sur les femmes en uniforme constitue une bonne base de collaboration entre elles et les différents corps des FDS.

Les femmes : une source intarissable d'information

Selon les participants à la RAP, la présence du personnel féminin au sein des FDS, en plus de son caractère réassurant des populations, améliore la collaboration entre les populations (particulièrement les femmes) et les FDS, aidant ainsi à l'efficacité des missions.

L'implication des femmes dans la transmission de l'information aux forces présentes sur le terrain (qu'elles soient nationales ou internationales) constituerait une importante plus-value pour les missions militaires : elle pourrait permettre aux responsables en charge de la défense et de la sécurité d'avoir une longueur d'avance sur les « ennemis de la paix ».

Selon plusieurs participants la faible participation des femmes dans la gestion concertée du secteur de la sécurité dans les régions du Nord aurait été une des raisons de l'infiltration facile des villes par les présumés djihadistes en 2012.

Les femmes de Gao et de Tombouctou affirment également avoir constaté des personnes étrangères dans les marchés dans les mois précédant l'occupation :

« En 2010, 2011 dans le marché nous avons remarqué quelques personnes étrangères avec des comportements inhabituels dans leur façon d'acheter les articles ou condiments et ils ne parlaient pas notre langue [...] »⁴²

Certaines d'entre elles affirment avoir été partagées à l'époque : l'incertitude sur le canal de transmission de cette information était greffée à un sentiment de peur. L'une des causes de la rétention de l'information par les populations réside dans la crainte de la non-protection de leur identité, avec son corolaire de risque de représailles auxquelles elles s'exposeraient en collaborant avec les FDS et les agents de l'administration.⁴³ Cette dynamique donnerait encore plus de corps à la méfiance envers les FDS.

Dans le souci d'atténuer ce sentiment de réticence et de crainte des populations dans la transmission de l'information aux FDS, beaucoup d'acteurs ayant pris part à la RAP confirment le rôle important de la femme dans la collaboration entre civils et FDS :

40 Focus groupe homogène communautés nomades, réfugiés de retour, Tombouctou, Octobre 2017 (F)

41 Focus groupe homogène FDS, Gao, Novembre 2017 (H)

42 Focus groupe homogène femmes, Gao, Novembre 2017 (F)

43 Interpeace et IMRAP, « Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali », Juin 2016

« Les femmes entre elles [...] il y a des choses qui passent facilement, il y a des choses qui passent rapidement en matière d'information et de renseignement. »⁴⁴

Cette assertion explique la nostalgie que les communautés des régions de Tombouctou et Gao ont de la présence des personnels féminins dans ces régions. Avant les événements de 2012 la Police et la Gendarmerie avaient des personnels féminins en service dans les régions du Nord – depuis l'avènement de la crise, le nombre d'effectifs féminins au sein de ces deux corps à Gao, par exemple, s'élève à zéro. Selon les populations consultées dans les régions du Nord, la présence de ces dernières avait facilité la fréquentation des services des FDS par les femmes qui, pour des raisons historiques, culturelles, et religieuses n'osaient pas franchir les portes des structures militaires et sécuritaires. De nos jours les personnes rencontrées à Tombouctou et Gao pendant le processus de recherche, déplorent l'absence de personnel féminin dans ces régions.

« Avant la crise il y avait une femme dans la Police ici qui s'entendait avec toutes les femmes et on la fréquentait en cas de besoin [...] Si les femmes pouvaient revenir à Tombouctou au Nord je pense que cela serait une bonne chose. »⁴⁵

Cette nécessité de la participation des femmes pousse les autorités militaires à encourager les jeunes femmes candidates à postuler malgré les multiples défis liés au processus de recrutement dans les FDS.

1.2 « Les filles sont de nature faible et fragile » : des préjugés difficiles à renverser

Malgré la reconnaissance de la part de beaucoup de membres des communautés de l'importance de la

participation des femmes au sein des FDS, celle-ci reste un défi pour les jeunes femmes maliennes. Il ressort des consultations que, malgré l'importance du rôle que la femme en tenue joue, certains stéréotypes et préjugés de la société restent difficiles à surpasser. Ceux-ci ont un impact à la fois sur les femmes désireuses de rejoindre les FDS, et sur celles déjà en tenue (voir Chapitre III).

L'idéal-type de femme n'est pas au sein des FDS

La clé de lecture réside dans les idéaux types socio-culturels de la société malienne circulant sur la femme. En effet, dans les sociétés maliennes, il existe une structuration de l'idée même de la féminité : être belle, ne pas faire de travaux difficiles, ne pas faire des travaux caractérisés comme travaux d'homme et se préparer pour son foyer.

« La femme est sacrée, elle est le fondement du foyer et à ce titre elle a droit au respect et à la protection contre toutes corvées. »⁴⁶

Cet idéal-type de la féminité prend une partie importante dans l'éducation aussi bien des filles que des garçons.⁴⁷ L'idée de femme dans la société malienne trouve son fondement depuis la famille et le bas âge. Le garçon est toujours préparé à être responsable, fort et décisif, tandis que la fille est toujours considérée comme un être fragile, quel que soit son âge.

« Les filles sont de nature faible et fragile. »⁴⁸

De l'avis de plusieurs personnes ces stéréotypes préconditionnent les jeunes filles à assurer des fonctions jugées féminines par la communauté :

« Donc le premier obstacle [à l'intégration dans les FDS] vient de la famille. »⁴⁹

44 Focus groupe homogène jeunes, Tombouctou, Juin 2017 (H)

45 Focus groupe homogène femmes, Tombouctou, Octobre 2017 (F)

46 Focus groupe homogène leaders communautaires, Gao, Novembre 2017 (H)

47 Pour plus d'information sur les attentes sociales envers les jeunes, filles comme garçons, au Mali : voir Interpeace, IMRAP et Indigo, « 'Je marche avec les garçons' Trajectoires des jeunes vers la violence, miroir des dynamiques de genre à l'échelle de leur société ? Une analyse locale des rôles de genre et des pressions sociales en Côte d'Ivoire et au Mali. », Novembre 2017

48 Focus groupe hétérogène, Tombouctou, Novembre 2017 (H)

49 Entretien individuel, femme de la société civile, Bamako, Janvier 2018 (F)

Les communautés qui s'opposent à l'intégration de leurs filles aux FDS

La cohabitation rapprochée entre hommes et femmes dans les centres d'instruction et le port du pantalon pour les femmes font que certaines communautés restent réfractaires à l'engagement des femmes dans les FDS. La communauté estime ainsi que les jeunes filles dans ces situations sont exposées à toutes sortes de pressions, dont celles liées au sexe.

Ceci est une des raisons qui motivent les parents, fiancés ou époux des filles à ne pas accepter, et surtout à ne pas encourager, que les femmes exercent ce métier. Pour ces mêmes raisons, les femmes elles-mêmes ne sont souvent pas attirées à rejoindre ces corps. Ici, se mélangent des considérations d'ordre sociétal et religieux. Malgré l'usage des enseignements religieux pour justifier cette prise de position, cette dimension religieuse, notamment musulmane, ne fait pas l'unanimité parmi certains religieux qui estiment que la femme peut participer dans les FDS tout en respectant la religion.

« Moi en tant qu'imam j'ai plusieurs fois accompagné ma fille aux entraînements sportifs. Je la conseille seulement de s'habiller correctement en portant des tenues qui la couvrent bien mais qui ne l'empêchent pas de s'entraîner. »⁵⁰

A cela s'ajoute une multitude d'autres conceptions communautaires du rôle et de la place des femmes dans la société, qui jouent un rôle sur leur décision d'intégrer ou pas les FDS. Le port de casquettes ou de pantalons, par exemple, est vu d'un mauvais œil par beaucoup et n'est généralement pas accepté.⁵¹

« Chez nous si une femme porte un pantalon on dit qu'elle a changé, qu'elle n'a plus le respect pour les autres. »⁵²

Ces défis socio-culturels et religieux font actuellement sujets de débats entre communautés et

au sein d'une même communauté, partagées entre le sentiment d'évolution et de conservation des coutumes et traditions.

La priorité pour la fille reste le mariage, pas l'uniforme

Même si l'idée d'intégrer les FDS est acceptée par la communauté, les jeunes filles, dès leur plus jeune âge, doivent faire face à d'autres défis d'ordre culturel qui diminuent leurs chances de réussite. En effet, dans certaines cultures maliennes, le mariage des jeunes filles est ressorti comme la priorité pour beaucoup de mères consultées.

« C'est l'image de la famille qui est en jeu »⁵³, martèlent-elles. Pour honorer cette réputation, les parents éduquent leur fille dès les dix premières années de sa vie pour qu'elle soit préparée à être une bonne future épouse et une bonne mère de famille.

Parmi les stratégies développées, une partie des communautés vivant au Nord utilise le « gavage ». Selon une détentrice des traditions rencontrée à Tombouctou, cette pratique consiste à soumettre la fille à un régime alimentaire enrichi pour qu'elle paraisse plus ronde que son âge. L'apparence ainsi donnée rehausse l'image de sa famille et la met sur le « marché du mariage » avec une forte possibilité d'avoir un prétendant aisé.

« Une fille gavée ou mariée prématurément pense à autre chose que de postuler au recrutement des FDS. »⁵⁴

Qui plus est, ce régime alimentaire pourrait s'avérer incompatible avec la pratique du sport, l'une des épreuves lors des recrutements pour les différents corps des FDS. Plus généralement, pratiquer le sport reste un tabou pour certaines filles, notamment au Nord.

« Une fille qui depuis son enfance ses parents l'empêchent de s'entraîner ou de faire du sport

50 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Koulikoro, Juin 2018 (H)

51 Particulièrement au Nord du Mali

52 Focus groupe homogène réfugiés de retour, Tombouctou, Juin 2017 (H)

53 Entretien individuel, femme de la société civile, Tombouctou, Juillet 2018 (F)

54 Focus groupe homogène femmes, Gao, Octobre 2017 (F)

comment peut-elle passer les épreuves sportives dans le recrutement ? »⁵⁵

De l'avis des personnes consultées, une fille soumise au mariage précoce, au gavage ou à laquelle le sport est interdit, verrait ses chances diminuées lors des processus de recrutement pour les FDS, car elle échoue à la première épreuve sportive.

1.3 Des femmes au sein de tous les corps : une réalité récente à encourager

Malgré les différents rôles attribués aux femmes et hommes dans la société malienne et les opinions partagées sur la participation des femmes aux FDS, la réalité d'aujourd'hui est une qui voit l'acceptation des femmes au sein de tous les corps. Dès les années 1960s, la Police et l'Armée ont accepté des personnels féminins dans leurs rangs. De l'avis d'anciens membres de la Gendarmerie consultés, les expériences de réussite des premières femmes dans la Police et dans l'Armée ont joué un rôle déterminant dans le changement d'idée chez les nouvelles autorités de la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN). Par exemple, le contingent des sous-officiers de la Police, sorti du Centre d'Instruction (CI) de la base 101 de Sénou en 2015, compte dans son rang 200 femmes sur un effectif total de 2187 éléments.⁵⁶

Cependant, la répartition sociologique et communautaire des rôles entre garçon et fille et homme et femme avait longtemps fermé les portes de la Gendarmerie et de la Garde Nationale aux femmes. C'est seulement en 2006 que les autorités militaires ont accepté d'ouvrir l'accès à la Gendarmerie et à la Garde Nationale aux femmes, à une période où la pensée communautaire percevait cette initiative comme étant une perte de réputation.⁵⁷ Ces deux corps, qualifiés de « corps d'élites » ont en effet longtemps été considérés comme étant purement

masculins :

« On pensait que les femmes ne pouvaient et ne devraient pas être recrutées dans ces corps car les missions assignées à ces services ne pouvaient être accomplies que par des hommes. Les femmes sont indiscrettes et émotives. »⁵⁸

Selon un ancien gendarme à la retraite, les responsables de la DGGN à l'époque de cette phase d'expérimentation de l'usage du personnel féminin avaient des défis considérables à relever face aux détracteurs de cette décision qui la considéraient comme une « irruption » des femmes dans un milieu d'hommes.

De nos jours donc, les portes de tous les corps des FDS sont ouvertes aux femmes en âge de concourir aux processus de recrutement.⁵⁹

Malgré cette acceptation du principe de la participation des femmes dans tous les corps des FDS, quelques préoccupations résident dans sa mise en œuvre. En plus de ces considérations socio-culturelles et religieuses, les modalités du processus de recrutement ont été aussi fortement décriées par les personnes rencontrées dans les espaces de dialogue et entretiens individuels. Ce n'est donc plus le *principe* de l'engagement des femmes qui est en cause, mais plutôt les critères, méthodes et pratiques généralisées à tous les candidats, sans différenciation de sexe, qui ont été jugées problématiques par certains participants à cette RAP.

55 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Koulikoro, Mai 2018 (F)

56 *Gardien de la paix* (Magazine de revue trimestrielle de la Police Nationale), n°002, Août 2016, p. 4

57 *L'élite* (Magazine d'information de la Gendarmerie nationale), n°10, Avril 2017, p. 12

58 Entretien individuel, Officier supérieur de la Gendarmerie, Bamako, Juin 2018 (H)

59 L'âge du recrutement est de 18 à 22 ans (pour la Police Nationale 18 à 26). Voir Chapitre II.

CHAPITRE II

Rejoindre les FDS :
les défis du recrutement

Chapitre II : Rejoindre les FDS : les défis du recrutement

« Chez moi beaucoup de filles voulaient devenir policières comme moi. Mais elles ne savaient pas comment parce que leurs parents ne voulaient pas. Avant les parents n'acceptaient pas les filles en tenue. Mais aujourd'hui avec l'instruction, ils acceptent de plus en plus. Maintenant, ce sont plutôt les difficultés du processus de recrutement qui ralentissent les filles. »⁶⁰

Malgré les opinions partagées sur la participation des femmes au sein des FDS, l'intérêt reste vif pour beaucoup de jeunes femmes qui décident de déposer leur candidature auprès des différents corps en souhaitant rejoindre leurs rangs. Cependant, même une fois cette décision prise, les jeunes femmes candidates se trouvent face à des défis importants.

Les modalités du processus de recrutement, qui ne prennent souvent pas en compte les besoins spécifiques des femmes, posent des difficultés à celles intéressées par les métiers des armes, et rendent donc la route vers l'inclusion et la participation encore plus difficile.

2.1 Les critères de recrutement jugés peu favorables à la participation des femmes

A l'ouverture des différents processus de recrutement, le nombre de candidats dépasse largement le nombre de places disponibles, chose qui justifie l'établissement de critères préalables

et l'administration d'épreuves afin de retenir les meilleurs candidats. Cependant, en plus de la persistance de la corruption tant décrite dans le processus de recrutement,⁶¹ un bon nombre de facteurs freinent l'égalité des chances entre les candidats, entre hommes et femmes, selon les candidates ou ex-candidates. Parmi les critères jugés discriminatoires elles citent « être célibataire et sans enfant » et « avoir le baccalauréat ».⁶²

Le statut matrimonial : « être célibataire et sans enfants »

Dans le souci d'avoir des jeunes dynamiques et facilement affectables, les autorités en charge de la gestion des FDS ont introduit ce critère. En effet, selon un haut responsable de la Police Nationale, le statut matrimonial détermine le moral et le mental des agents.

« Un élément célibataire est facilement affecté sans problème et il a moins de pression sociale sur ses épaules, s'il est marié c'est différent, sur le terrain il pense plus à sa femme et à ses enfants qu'à la mission hein [...] »⁶³

Malgré la pertinence de ce critère pour les FDS, son application est jugée discriminatoire pour les jeunes filles. Selon des personnes consultées, ce critère ne frappe pas les garçons de la même manière que les filles, alors que ces premiers sont très souvent les pères des enfants à cause desquels les filles ont été disqualifiées. Les garçons peuvent, quant à eux, poursuivre le processus de recrutement.

60 Entretien individuel, femme policière, Bamako, Aout 2018 (F, la seule femme policière de Bourem)

61 Interpeace et IMRAP, « Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali », Juin 2016

62 La possession de la Carte NINA est aussi un critère jugé discriminatoire, à la fois par les femmes et par les hommes.

63 Entretien individuel, ancien militaire à la retraite, Sikasso, Mai 2018 (H)

« Nous, jeunes filles, on nous taxe d'avoir un enfant alors que les garçons avec lesquels nous faisons ces enfants, on les laisse passer [...] c'est rare de voir une jeune fille ou un garçon ici à Gao qui n'a pas d'enfant. »⁶⁴

D'autres responsables des FDS confirment cette idée en justifiant ainsi la faible présence des femmes dans les effectifs en service dans les régions du Nord.⁶⁵ Cependant, ce critère est perçu comme déterminant dans le choix des candidats par le haut commandement des FDS, qui pense que pour les filles, avoir un enfant à bas âge affaiblit leurs aptitudes physiques.

« Entre l'âge de 18 et 22 ans, tu trouveras qu'elles ont eu trois ou quatre maternités hein ! Donc elles ne seront plus aptes à faire le recrutement. »⁶⁶

Avoir des enfants en bas âge se justifie, selon plusieurs personnes consultées, par le poids des religions, coutumes et traditions. Autrement dit, le rôle des filles est préétabli par les parents et la société.

« Le souci fondamental de chaque maman est de trouver un mari pour sa fille pour qu'elle fasse des enfants. »⁶⁷

Cette façon de résumer la vie de la jeune fille la rend vulnérable, en particulier face à ce critère.⁶⁸ Certains participants ont également mis en avant l'augmentation de contractions des grossesses hors mariage au sein de la société malienne comme un défi supplémentaire pour certaines jeunes femmes célibataires. Si dans le temps, avoir un enfant hors mariage était mal perçu et à la limite dégradant pour

l'image de la famille, de nos jours c'est un phénomène plus fréquent. Cette tendance réduirait davantage la probabilité qu'une fille n'enfante pas et donc sa chance de remplir ce critère de recrutement.

Le niveau d'instruction : « avoir le bac »

Selon des personnes consultées pendant cette recherche, conditionner la participation des filles au sein des FDS à l'obtention du baccalauréat avant 22 ans est synonyme de réduction des chances pour les jeunes filles. Ceci s'explique par le phénomène général que la réussite scolaire des filles est fortement inférieure à celle des garçons. Par exemple, selon les données de l'UNICEF, le taux de rétention scolaire au niveau de l'enseignement secondaire au Mali est de 36% pour les garçons et 23% pour les filles.⁶⁹ En conséquence, la probabilité qu'une fille puisse obtenir le baccalauréat est plus faible que celle d'un garçon.

L'explication de cet écart entre les deux sexes contient des nombreux facteurs et dynamiques. Les grossesses hors mariage évoquées plus haut ont été citées par plusieurs personnes consultées comme étant l'une des causes les plus considérables des échecs et abandons scolaires pour les filles.

« Nous devons suivre l'éducation de nos filles pour qu'elles évitent ces débauches avec des grossesses prématurées de gauche à droite. »⁷⁰

Qui plus est, ce désavantage éducatif pour les filles est particulièrement prononcé en milieu rural :⁷¹

64 Focus groupe homogène jeunes, Gao, Novembre 2017 (F)

65 Les Directions Régionales de la Police et la Légion de la Gendarmerie à Gao et Tombouctou n'ont aucun personnel féminin dans leurs rangs. Il est reconnu que dans les régions du Nord les femmes se marient plus jeunes et ont donc des enfants à plus bas âge que dans les communautés du Centre et Sud du Mali.

66 Focus groupe homogène FDS, Tombouctou, Juin 2017 (H)

67 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Koulikoro, Juin 2018 (F)

68 De l'avis d'une responsable du Ministère de la Protection de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF), il y a un vide juridique au Mali dans la réglementation du mariage. Selon la responsable, le Mali a ratifié la convention relative aux Droits de l'Homme qui stipule que c'est qu'à 18 ans qu'on n'est plus un enfant : malgré cette ratification le code de la famille au Mali autorise le mariage de la fille à seize ans avec le consentement de ses parents.

69 UNICEF, *Data on Secondary Education*, juillet 2018

70 Restitution, Gao, Juillet 2018 (F)

71 Le rapport final MICS, *Enquête par grappes à indicateurs multiples* de 2011, effectué par Cellule de Planification et de Statistique du Ministère de la Santé, du Développement Social et la Promotion de la Famille et l'Institut National de la Statistique, montre une nette différence entre la fréquentation de l'école secondaire entre filles et garçons, particulièrement dans les régions du Nord, p. 147

« Ici dans la brousse le niveau d'instruction s'arrête au DEF⁷² il nous faut aller dans les villes pour poursuivre les études avec toutes les difficultés du monde... »⁷³

Ces échecs scolaires avant le bac constituent un des obstacles à la participation des jeunes femmes aux processus de recrutements dans les FDS.

« Avoir la carte NINA » : un défi tant chez les femmes que chez les hommes

Certains candidats décrivent la carte biométrique NINA⁷⁴ comme un obstacle à leur candidature et à leur intégration dans les FDS. Cette pièce d'identité introduite par les autorités militaires dans la composition des dossiers de candidature a été un frein pour certains candidats, hommes comme femmes, qui se disent être lésés d'une prise de décision dans laquelle l'Administration est la seule responsable. De leur avis, le droit des citoyens d'être enrôlé et de posséder cette carte a été ignoré par les autorités. Les communautés, surtout celles du Nord, se plaignent aussi des déformations que les agents ont porté soit sur leur nom, prénom, village ou fractions : « tu vas voir dans les cartes comment ils ont déformé le nom des gens ». ⁷⁵ Pour rectifier ces erreurs et enrôler les retardataires, l'Administration a installé un centre unique à Bamako dans la Commune I. De l'avis des personnes consultées, ce centre est incapable de satisfaire les demandes de milliers de Maliens ayant des problèmes de carte NINA :

« Comment peut-on demander à quelqu'un de Tombouctou ou de Kayes de venir jusqu'à Bamako pour avoir sa carte ! »⁷⁶

Certains citoyens affirment que les agents en charge de ce centre de Bamako profitent de cette situation pour se faire soudoyer par les demandeurs qui n'hésitent pas à payer s'il le faut pour avoir ce droit élémentaire. Les autorités estiment, de leur côté,

que cette carte est une des dispositions prises pour freiner la falsification des documents d'Etat civil par des personnes malintentionnées avec comme objectif de garantir des processus de recrutement crédibles et transparents. Cette initiative n'est pas totalement rejetée par les populations, mais elles souhaitent que les responsables rendent cette carte disponible et accessible à tous avant de l'exiger comme pièce indispensable à la constitution des dossiers.

2.2 Le dépôt de candidature : première étape d'un long chemin de recrutement

Une fois remplis les critères préalables à leur candidature aux FDS, souvent ayant fait face aux résistances de leurs propres communautés et familles, les jeunes femmes désireuses d'intégrer les corps armés se trouvent face aux défis liés au processus de recrutement, premier desquels le dépôt physique de leur candidature. Comme déjà détaillé dans le Chapitre I, l'accueil des FDS est souvent jugé hostile, et découragerait le contact.

De l'avis des jeunes femmes consultées, la traversée du désert commencerait depuis la constitution des dossiers. Elles estiment être vulnérables face à certains agents de l'Etat Civil ou des FDS qui leur promettent de l'aide moyennant le « sexe ». ⁷⁷

« Le problème que nous jeunes filles de Gao et je peux dire que c'est partout au Mali, c'est le sexe ! On ne peut rien avoir sans le sexe ! Je te demande à manger, tu me demandes le sexe ! Je te demande du travail, tu me demandes le sexe ! [...] Dieu nous a donné ça, mais il nous a punies. Si moi je pouvais enlever cela, je n'hésiterais pas. »⁷⁸

Cependant, ce sentiment de vulnérabilité au harcèlement sexuel n'est pas partagé par toutes les

72 Diplôme d'étude fondamentale

73 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Sikasso, Mai 2018 (H)

74 De nos jours cette carte biométrique est utilisée comme pièce d'identité plus fiable que la carte d'identité nationale

75 Restitution, Gao, Juillet 2018 (H)

76 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP Kayes, Avril 2018 (H)

77 Les agents de l'Etat Civil doivent être impliqués pour recueillir les bons documents pour la composition des dossiers de candidature

78 Focus groupe homogène, Gao, Juillet 2018 (F - propos d'une fille engagée dans les mouvements armés à défaut de passer dans les différents processus de recrutement dans les FDS)

candidates. Certaines pensent, au contraire, que tout dépend du caractère et de l'éducation de chacune d'entre elles :

« Si tu es bien éduquée et tu sais pourquoi tu es là, tu peux éviter ou repousser toutes ces avances. »⁷⁹

De l'autre côté, certains agents des FDS attestent avoir été séduits et même harcelés par des filles pour obtenir des faveurs :

« On sait qu'il y a des filles qui s'habillent indécentement depuis les tests pour draguer les membres des commissions ou même de leur encadrement. »⁸⁰

De leurs points de vue, plusieurs candidates utilisent leur féminité pour tenter d'échapper aux mailles des différents tests et conditions de concours. D'autres établissent un lien entre leur statut de jeune fille et des faveurs supposées auxquelles elles auraient droit :

« Beaucoup de femmes pensent que parce qu'elles sont femmes, elles doivent avoir certaines faveurs et n'hésitent pas à se donner aux agents pour cela. »⁸¹

2.3 Des épreuves qui font peur

La constitution des documents et le dépôt de candidature des postulantes n'est qu'une étape du processus de recrutement. Il est suivi par la participation des jeunes femmes aux épreuves proprement dites. Celles-ci visent à vérifier les aptitudes physiques et intellectuelles des candidats pour les métiers des armes. Selon les candidates et ex-candidates rencontrées, parmi ces épreuves, il y en a une qui est particulièrement redoutée : la visite corporelle, ou visite médicale, qui a comme

objectif la détermination de l'état de bonne santé des candidats.

« Hé hé... c'est l'épreuve la plus crainte par beaucoup de candidates. Même certains garçons ont peur ! »⁸²

Les jeunes femmes désireuses de postuler aux concours de recrutement des FDS se plaignent de l'épreuve de la visite médicale et de la façon dont elle est organisée. Les candidates et les ex-candidates estiment que la composition des équipes en charge de la visite médicale fait que certaines d'entre elles se désistent à la porte de la salle de consultation. De leurs avis, se déshabiller en groupe et devant des personnes d'âges et de sexes différents n'est pas un exercice aisé. Cette préoccupation est largement partagée par certains officiers qui avouent avoir eux aussi des difficultés face à cette épreuve :

« Même pour moi j'avais refusé de me déshabiller face à une femme pendant la visite de mon recrutement. »⁸³

D'autres candidates rencontrées ne partagent pas cette idée. Elles considèrent ces visites comme d'autres :

« Mais pour nos consultations gynécologiques la plupart de nos médecins sont des hommes ! »⁸⁴

Pour elles, se faire visiter par un homme ou une femme ne doit pas poser de problème à une candidate si réellement elle est motivée :

« Je ne parle pas des autres mais moi, je cherche mon travail. Que je sois visitée par une femme ou par un homme n'est pas un problème. Mais le problème est que tu es visitée par un homme après tu n'es pas retenue, tu es libérée. C'est ça qui est frustrant. »⁸⁵

79 Restitution, Bamako, Aout 2018 (F)

80 Entretien individuel, Commissaire Divisionnaire de la Police Nationale, Bamako, Juillet 2018 (F)

81 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP aux FDS, Ségou, Décembre 2017 (H)

82 Focus groupe homogène femmes policières, Bamako, Janvier 2018 (F)

83 Entretien individuel, Membre du Comité de Pilotage du projet, Bamako, Juillet 2018

84 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Koulikoro, Mai 2018 (F)

85 Focus groupe homogène épouses des militaires, Tombouctou, Octobre 2017 (F)

Au-delà de la question de la composition des équipes médicales se pose le défi de l'intimité de l'exercice. Certaines participantes au processus affirment que la salle de la visite médicale n'est pas sécurisée sur ce plan : elles estiment que d'autres agents des FDS (ne faisant pas partie de l'équipe médicale) ont un accès facile à la salle, et passent souvent pour satisfaire leur curiosité.

« D'autres agents traversent la salle quand vous êtes en pleine visite alors qu'ils ne font pas partie de l'équipe médicale ! »⁸⁶

Selon un personnel féminin Officier de la Protection Civile, les candidats doivent se mettre en tête qu'ils ont en face d'eux des médecins assermentés.⁸⁷ Les éléments des FDS rencontrés disent que, dans leur entendement, il n'y a pas de « il » ou de « elle » dans

les rangs. A titre d'exemple, tout le monde répond « présent » à l'appel, à la fois les hommes et les femmes, qui ne se permettent donc pas de répondre « présente ».

« On traite tout le monde sur le même pied d'égalité, pas de différence de sexe ou de parti pris. »⁸⁸

« Il n'a pas de différence entre les gens ici. Nous sommes tous soumis au même traitement qu'on soit homme ou femme ! »⁸⁹

Cette conception d'égalité chez les militaires, qui ne tient pas compte des spécificités liées au personnel féminin, met les jeunes femmes dans une position inconfortable à la fois dans l'accès aux différents corps des FDS et dans l'exercice de leur fonction, même une fois recrutées.

86 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Kayes Médine, Avril 2018 (H)

87 Il faut signaler que malgré l'insuffisance de personnel féminin qualifié en médecine, le commandement commence aujourd'hui à prendre en compte le genre dans la composition des équipes en charge de la visite médicale

88 Focus groupe homogène FDS, Centre d'instruction de Banankoro (Ségou), Décembre 2017 (H)

89 Entretien individuel, membre des FDS, Bamako, Aout 2018 (H)

CHAPITRE III

Être une femme au sein des FDS :
un parcours du combattant

Chapitre III : Être une femme au sein des FDS : un parcours du combattant

Une pleine participation des jeunes femmes au sein des FDS ne peut être limitée à une augmentation du nombre d'effectifs féminins dans les différents corps. Il est aussi nécessaire que les jeunes femmes puissent évoluer et occuper des postes de responsabilité. Y parvenir pourrait constituer une source de motivation et de plein engagement dans le métier des armes et permettrait aux différents corps d'exercer leur fonction avec plus d'efficacité à l'égard de la population, en créant des liens de confiance avec les civils (voir Chapitre I).

Cependant, même une fois intégrées, les femmes font face à des défis d'ordres divers, à la fois au début mais aussi après plusieurs années de service. Les pressions de leur environnement social ainsi que les préjugés et dynamiques particulières aux FDS conditionnent leurs opportunités d'avancement au sein des différents corps.

3.1 Perceptions sociales de la femme en uniforme : paradoxe entre rejet et admiration

Les femmes ayant été recrutées dans les FDS, et donc après avoir franchi une multitude de défis, subissent toujours les pressions liées aux perceptions et considérations sociales à leur égard. Cette recherche-action participative (RAP) a révélé qu'il existe un véritable paradoxe sur la femme en tenue. Certaines communautés autant demandent à ce qu'il y ait plus de femmes dans les FDS, autant elles ne semblent pas tout à fait prêtes à les accepter dans leurs rôles d'autorité, particulièrement quand il s'agit des femmes de leur propre communauté. Une fois qu'elles sont recrutées, elles sont perçues d'une manière

différente et sont parfois rejetées par leurs propres familles et communautés :

« Ils ne comprenaient pas [...] venue dans la Police pour quoi faire ? Une femme faire du sport, se coiffer les cheveux, une femme être en culotte ou en tenue de sport... j'ai pris trop de risques. [...] Ils pensent que venir à la Police pour une femme c'est comme commettre un crime en fait. »⁹⁰

Selon une autre PFAT originaire de Gao, à sa première visite en famille à la sortie du centre d'instruction, elle s'est sentie marginalisée par ses amis d'enfance et même par une partie de sa famille qui la regardait différemment. Elle dit avoir perdu son cercle d'amies proches :

« Pendant ma première visite à la maison j'avais du mal à trouver des amis avec qui causer [...] Même mes frères et sœurs me regardaient différemment. »⁹¹

Cette perception est généralisée à tous les FDS par les civils. Ces derniers pensent en effet qu'un porteur d'uniforme reste toujours « un porteur d'uniforme », une personne en qui il ne faut pas totalement avoir confiance. De leur côté, les membres des FDS rencontrés pensent que ce jugement est une incompréhension et un amalgame entre la vie professionnelle et les relations sociales privées. Ces difficultés rendent le rôle de la femme au sein des FDS encore plus complexe.

« La femme dans l'Armée ou dans la Police ou dans la Gendarmerie doit être vraiment une femme forte de caractère [...] Il faut être forte de caractère pour pouvoir surmonter toutes ces difficultés-là. »⁹²

Pour une autre PFAT :

90 Entretien individuel, Présidente de l'Association des Policières du Mali, Bamako, Janvier 2018 (F)

91 Focus groupe homogène femmes, Gao, Octobre 2017 (F)

92 Entretien individuel, Commissaire Divisionnaire Célestine Dombwa, Bamako, Juillet 2018 (F)

« La manière que moi en tant que femme je vis ma carrière, n'est pas la même que mon camarade homme. On n'a pas les mêmes responsabilités sur le plan social. Mais sur le plan professionnel on peut nous donner les mêmes responsabilités. »⁹³

Cependant, un certain nombre de PFAT témoignent avoir suscité des sentiments d'admiration dans leur société, grâce à leur professionnalisme et leurs uniformes suscitant de la fierté parmi la population. Selon les communautés de Tombouctou, un Commissaire (femme) en service chez eux, était fortement appréciée par les femmes de la ville : grâce à elle, les femmes civiles n'hésitaient pas à exposer leurs problèmes auprès des autorités, grâce à la présence de ce Commissaire :

« On avait plus confiance en elle. »⁹⁴

D'autres PFAT expliquent aussi avoir reçu des messages de félicitation et des applaudissements de la part des membres de la communauté.

« Quand je conduis le véhicule du commissariat dans la rue, les gens applaudissent quand je passe. Des femmes ont cherché à me rencontrer pour me féliciter. »⁹⁵

Cette combinaison entre rejet et admiration influence la motivation des PFAT à exercer leur profession avec fierté mais aussi à encourager d'autres jeunes filles à les suivre.

Toutefois, et en dépit des perceptions paradoxales de leur rôle professionnel, les PFAT continuent de faire face à des attentes quant à leur rôle de femme au sein de leur communauté qui sont de nature à rendre difficile la cohabitation avec leur statut d'élément des FDS.

3.2 « Faire un choix » : entre exigences professionnelles et obligations familiales

L'intégration des femmes dans le métier des armes selon certains membres des FDS consultés ne fait que « gonfler les effectifs avec un rendement insuffisant ». ⁹⁶ Ce faible rendement apparent et les « difficultés » d'opérationnalisation du personnel féminin s'expliquent entre autres par le comportement de quelques-unes d'entre elles et par les pressions sociales qui pèsent sur elles, jusqu'à les influencer dans leur fonction.

Manque de volonté ou difficulté à conjuguer vie familiale et professionnelle ?

Certains éléments des FDS citent le manque de motivation d'une partie des femmes en uniforme comme l'un des principaux obstacles à leur réussite au sein des corps. Après la sortie des centres d'instruction, estiment-ils, elles tombent facilement dans une situation de monotonie en se contentant seulement de tâches qui leur sont confiées. Cette posture passive dans la recherche du perfectionnement explique, selon un Commissaire Divisionnaire de Police, le retard dans l'avancement des femmes dans les différents corps du métier. Cette idée est largement partagée par d'autres PFAT, qui affirment l'absence d'obstacles ou de discrimination à l'égard des femmes dans les FDS. Elles estiment que ce sont les femmes elles-mêmes qui arrêtent de se perfectionner à la fois physiquement et intellectuellement après les formations initiales.

« Maintenant elles ont un boulot, elles ne cherchent qu'un mari et faire des enfants [...] »⁹⁷

93 Entretien individuel, Capitaine Eveline Konaté, Commandant de Compagnie à la Garde Nationale et point focal genre de la Garde Nationale, Bamako, Septembre 2018 (F)

94 Restitution, Tombouctou, Juillet 2018 (F)

95 Propos d'une PFAT lors de la formation des point focaux genre de la Police Nationale, Sélingué, Juin 2018 (F)

96 Focus groupe homogène FDS, Gao, Octobre 2017 (H)

97 Propos d'un participant à la formation des point focaux genre de la Police Nationale, Sélingué, Juin 2018 (H)

« Après leur recrutement certaines filles ne pensent qu'au mariage et faire des enfants, elles ne cherchent plus rien. »⁹⁸

Selon beaucoup de participants, une fois recrutées les jeunes femmes s'engagent dans des procédures de mariage avant même trois ans d'exercice.

Les autres PFAT rencontrées réfutent ce manque de volonté et attribuent leurs difficultés à réaliser des formations académiques et exercices sportifs au défi de concilier vie conjugale et vie professionnelle. Socialement, c'est donc plus difficile pour une femme que pour un homme de se former, d'avancer sur le plan professionnel car en se consacrant uniquement au travail, la femme risque de perdre son foyer.

Mission impossible ? : répondre aux attentes des uns sans frustrer les autres

Se plier aux devoirs professionnels et être une femme modèle au foyer sont deux rôles presque incompatibles, selon un grand nombre de personnes consultées. La vie en famille, avec les responsabilités d'épouse, d'entretien des enfants et des beaux parents, notamment pour celles qui vivent dans des grandes familles, pose un plus grand défi pour les PFAT.

Certaines essayent de concilier vie professionnelle et familiale, mais une telle tentative peut créer des frustrations en famille ou parmi leurs collègues FDS. D'un côté, par exemple, certaines femmes engagent des aides ménagères - mais ceci est très mal perçu par leurs communautés :

« Dans nos grandes familles en brousse ici, toutes les femmes vont aux champs ensemble. Si toi ta femme ne participe pas à ces travaux cela fâche les autres femmes et les beaux-parents. »⁹⁹

De l'autre côté, les femmes peuvent s'engager à honorer leur rôle social et leur responsabilité

familiale et provoquer des frustrations parmi leurs collègues FDS. Concrètement, certains hommes FDS se plaignent de leurs collègues femmes à cause des retards ou absences répétitives pour cause de maladie de leurs conjoints et enfants ou de leur participation à des événements sociaux.

Trouver le bon époux : une des conditions pour concilier mariage et FDS

En plus du risque de frustrer soit ses collègues FDS soit sa famille, les PFAT se voient confrontées à un autre défi majeur qui impacte leur vie conjugale. L'image de force et d'autorité projetée par un uniforme des FDS reste problématique, car perçue par les communautés comme un signal montrant que la femme qui le porte n'est plus « soumise ».

« Ils veulent nous recruter célibataires si jamais tu rentres tu ne vas plus te marier car les hommes auront peur de toi. »¹⁰⁰

Cette considération rend le mariage mixte entre une PFAT et un civil difficile. En outre, plusieurs maris civils ont du mal à accepter les sorties de terrain nocturnes de leurs femmes FDS lors des patrouilles, où les hommes et femmes dorment dans les mêmes chambres.

« Les filles mélangées avec les garçons nuit et jour ? Je ne suis pas confiant, forcément je ne peux pas envoyer ma fille ou ma fiancée dans ces conditions. »¹⁰¹

L'ensemble de ces éléments sont confirmés par certaines PFAT qui avouent avoir divorcé de leur premier mari par manque de compréhension :

« C'était difficile de se comprendre. »¹⁰²

Celles qui essaient de préserver leur mariage avec un civil souhaitent être affectées dans la même ville que leurs maris, sous le prétexte du « rapprochement

98 Focus groupe homogène femmes policières, Bamako, Janvier 2018 (F)

99 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Sikasso, Mai 2018 (H)

100 Dissémination, Koulikoro, Juin 2018 (F)

101 Dissémination des résultats préliminaires de la RAP, Kayes Médine, Avril 2018 (H)

102 Entretien individuel, PFAT, Bamako, Aout 2018 (F)

de conjoint ». ¹⁰³ Cependant, ces réaffectations sont souvent mal-vues par les collègues hommes, qui estiment que les femmes privilégient leurs vies de familles en dépit du travail, tout en recevant un traitement spécial. Pour la hiérarchie, cette réalité contribue à taxer le personnel féminin comme « moins efficace », car toujours partagé entre vie familiale et professionnelle.

Dans ces circonstances, il n'est pas surprenant que d'autres PFAT affirment se contenter d'un mari FDS, même si ce n'est pas leur premier choix, étant donné que ce dernier sera en mesure de comprendre leur situation. En plus, avoir un mari élément des FDS facilite un rapprochement conjugal en cas de mutation.

« Souvent nous préférons avoir un mari militaire comme nous car c'est plus facile de se comprendre et les rapprochements pendant les mutations sont plus simples. » ¹⁰⁴

En vue de ces nombreux défis, certaines personnes consultées sont convaincues qu'une femme ne peut être à la fois une bonne épouse et un personnel féminin performant dans les corps des FDS. « Elles doivent faire un choix » ¹⁰⁵, affirme un officier supérieur de l'armée.

Cependant, certaines femmes ne soutiennent pas ce propos :

« Beaucoup de femmes occupent aujourd'hui des fonctions [...] mais elles arrivent à concilier leurs statuts de fonctionnaire et de femme au foyer. » ¹⁰⁶

3.3 Une responsabilité partagée entre pratiques discriminatoires et faible estime de soi

Pratiques discriminatoires avec ou sans reconnaissance de la spécificité de la femme

Malgré l'ouverture institutionnelle à la participation des femmes, pour certains responsables militaires la présence de personnels féminins parmi les troupes n'est pas indiquée, en raison des « difficultés » qu'elles entraînent dans la gestion des effectifs et de la situation sécuritaire prévalant au Mali.

« La femme n'a pas sa place dans notre armée aujourd'hui compte tenu de la situation sécuritaire [...] » ¹⁰⁷

Premièrement, certains hommes au sein des FDS pensent que la nature faible de la femme leur demanderait de veiller sur elle en oubliant leur travail principal. Selon eux, en cas d'attaque, les hommes seraient amenés à veiller sur les PFAT, alors que les théâtres d'opérations sont des lieux où les FDS doivent être concentrées et bien attentives.

« Face à certaines situations vous êtes obligés d'oublier la mission pour vous occuper d'elle. » ¹⁰⁸

Deuxièmement, des considérations mystiques et des pratiques occultes liées à la culture poussent certains hommes à ne pas accepter la présence des femmes dans les rangs pour accomplir des missions délicates.

« Nous sommes au Mali, chacun se prépare de sa façon avant de sortir et généralement ces préparations exigent que nous soyons loin des femmes. » ¹⁰⁹

¹⁰³ Selon un expert juridique du Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF), ceci est plutôt un arrangement ou une mesure sociale qui n'est nullement prévue par le code du travail en vigueur au Mali. Il est cependant reconnu que le social prime sur le professionnel, et celle-ci est une justification légitime pour beaucoup de personnes.

¹⁰⁴ Restitution, Gao, Juillet 2018 (F)

¹⁰⁵ Entretien individuel, Officier FDS, Ségou, Décembre 2017 (H)

¹⁰⁶ Entretien individuel, Commissaire Divisionnaire Célestine Dombwa, Bamako, Juillet 2018 (F)

¹⁰⁷ Focus groupe homogène FDS, Gao, Octobre 2017 (H)

¹⁰⁸ Focus groupe hétérogène FDS et populations, Gao, Octobre 2017 (H)

¹⁰⁹ Focus groupe homogène FDS, Gao, Octobre 2017 (H)

Les femmes FDS consultées sont généralement d'accord avec la préparation mystique de l'homme mais n'acquiescent pas pour autant que cette pratique, spécifique aux hommes, les exclue des missions de terrain. Les PFAT trouvent que leur non-participation dans les patrouilles et missions n'a d'autre raison que des préjugés et des stéréotypes sexistes.

Pendant que dans la pratique de terrain la spécificité des femmes est *de facto* prise en compte, cette différenciation ne semble pas s'appliquer avec la même rigueur quand il s'agit des infrastructures des FDS.

De l'avis d'un officier supérieur, l'insuffisance d'infrastructures pouvant offrir les conditions minimums de travail aux personnels féminins rend difficile l'accomplissement d'un certain nombre de services par ces dernières, notamment les services de garde.

« Tu désignes une femme allaitante pour le service de garde elle monte avec son enfant, faute de dortoir, l'enfant est exposé et à la fin de son service c'est l'enfant qui est hospitalisé et la maman s'absente pour quelques jours, tu vois ! »¹¹⁰

Que ça soit par la reconnaissance de leur spécificité féminine ou par la non-adaptation à leurs besoins spécifiques, les désavantages semblent revenir aux femmes en uniforme.

« Le problème c'est nous-mêmes » : la faible estime en soi freine l'avancement

En plus des éléments d'ordre pratique qui freinent la participation active des femmes au sein des FDS, et en parallèle des défis liés à la conjugaison des

obligations professionnelles et sociales, les femmes consultées citent la faible estime de soi comme un autre défi. Cette dernière semble pousser certaines femmes à refuser des postes de hautes responsabilités dans la hiérarchie, car elles pensent que ces postes sont réservés aux hommes. Les femmes FDS sont les premières à affirmer cela. De l'avis de la Présidente de l'Association des Policières du Mali, les femmes sous-estiment leurs capacités, elles pensent qu'elles ne peuvent pas accomplir leur mission car « elles sont des femmes » :

« Même si la DGPN lance un appel à candidature il va y avoir plus d'homme que de femme car les femmes sont complexées [...] les personnels féminins se mettent en tête qu'elles ne peuvent pas passer parce qu'elles sont des femmes. Le problème c'est nous-mêmes. »¹¹¹

Malgré tous les préjugés et défis qui jalonnent le chemin des FDS pour les femmes, certaines d'entre elles se sont frayées des voies. En saisissant des opportunités qui leur ont permis de se retrouver au haut sommet du commandement, elles ont, dans une certaine mesure, souligné la responsabilité portée par les femmes elles-mêmes. Comme dit par un Officier Supérieur de l'Armée à Gao (femme) :

« Discrimination ? Moi, je ne suis pas d'accord. Il y a toutes les opportunités pour les femmes. La preuve, nous avons des femmes Généraux, Colonels, Commandants, Capitaines, Lieutenants jusqu'aux hommes de rangs. C'est aux autres sœurs de prendre ça comme exemple. On ne leur a pas donné tout cela en cadeau. »¹¹²

Une femme au sein de la Garde Nationale ajoute :

« Ce que je dis à mes sœurs quel que soit le domaine, il faut aimer ton métier et te battre pour surmonter les obstacles par ce qu'ils ne finiront pas. »¹¹³

110 Restitution, Bamako, Aout 2018 (H)

111 Focus groupe homogène femmes policières, Bamako, Janvier 2018 (F)

112 Entretien individuel, Officier Supérieur de l'Armée, Gao, Octobre 2017 (H)

113 Entretien individuel, Capitaine Eveline Konaté, Commandant de Compagnie à la Garde Nationale et point focal genre de la Garde Nationale, Bamako, Septembre 2018 (F)

CHAPITRE IV

« *Un véritable coup de maître !* » :
acquis et opportunités pour les
femmes dans les FDS

Chapitre IV : « *Un véritable coup de maître !* » : acquis et opportunités pour les femmes dans les FDS

Malgré les défis rencontrés par les femmes avant, pendant ou après le recrutement au sein des FDS, certaines d'entre elles ont réussi à intégrer les rangs des FDS et à gravir les échelons de la hiérarchie. Le succès rencontré dans le rendement du personnel féminin a fait, selon un chargé de la communication de la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN) :

« D'un coup d'essai, un véritable coup de maître ! »¹¹⁴

Ce chapitre a comme vocation d'illustrer les succès déjà acquis dans la mise en œuvre de mesures facilitant l'accès aux FDS pour les femmes, et les efforts en cours de la part de l'Etat et de ses partenaires. En plus de cela, ce chapitre veut mettre en avant le parcours de femmes pouvant servir comme modèles de réussite.

Comme déjà détaillé dans les chapitres précédents, les portes des FDS sont toutes formellement ouvertes : cependant, nombreux défis entravent leur chemin vers les métiers des armes. Ces différentes étapes et les différents types de défis auxquels elles sont confrontés demandent des solutions à plusieurs niveaux : de la perception de la communauté, aux défis de concilier vie familiale et professionnelle, en passant par les critères de recrutement et les épreuves du processus.

Plusieurs acteurs sont conscients de l'importance de la participation des femmes au sein des FDS : ce rapport démontre la pertinence de l'inclusivité des forces armées, en partie pour leur efficacité, mais aussi comme vecteur de confiance entre FDS et populations, et donc de paix.

« Moi je suis un ancien militaire, j'ai fait la guerre et je sais que pour ramener la paix ce n'est pas tout de suite, il faut toujours commencer par quelque chose et la voie qu'il faut suivre c'est celle que les femmes ont prises, il faut d'abord se parler, se contacter et avoir la confiance des uns et des autres. »¹¹⁵

Il ressort de cette recherche-action participative (RAP), que les autorités étatiques ainsi que les hiérarchies des forces armées elles-mêmes prennent de plus en plus conscience du rôle que les femmes peuvent jouer dans les rangs des FDS, et pour la mise en œuvre des différentes dispositions de l'Accord pour la paix au Mali. Cette prise de conscience se traduit par l'adoption de mesures concrètes pour la facilitation de la participation des femmes, à la fois de la part des autorités mais aussi grâce à l'appui de partenaires de la société civile et partenaires internationaux.¹¹⁶

114 *L'élite* (Magazine d'information de la Gendarmerie Nationale), n°10, Avril 2017, p.12

115 Focus groupe hétérogène, Gao, Aout 2018 (propos d'un leader communautaire et ancien militaire) (H)

116 Voir encadré 0.2

4.1 Elles « peuvent encore tenter leur chance ! » : mesures concrètes adoptées pour la prise en compte du genre dans les FDS

Les commandements des FDS expriment la volonté de prendre en compte l'aspect genre dans leur fonctionnement. Ce processus est donc indéniablement en cours, avec des premiers acquis importants, qui démontrent à la fois la reconnaissance des besoins des femmes au sein des FDS et aussi la plus-value de leur implication.

Dans la limite des moyens, des dispositions commencent à voir le jour dans l'aménagement d'infrastructures adaptées, telles que les dortoirs, les toilettes et les salles de garde séparés. Ces dispositions d'ordre pratique facilitent aujourd'hui le travail des membres du personnel féminin. D'autres mesures concrètes (ci-dessous énumérées) ont été prises pour mieux répondre aux besoins spécifiques soulevés par les femmes, à la fois celles désireuses d'intégrer les FDS mais aussi celles déjà porteuses de tenue. Ces mesures sont ressorties comme étant des préoccupations des populations durant les consultations. Grâce à la méthodologie de la RAP qui inclut les autorités tout au long du processus, ces préoccupations ont pu être portées à leur attention et elles ont choisi d'y répondre concrètement et immédiatement.

Nomination des points focaux genre au sein de la Police

Conscient de l'insuffisance du nombre de personnels féminins et de leur absence dans les régions du nord, le Directeur Général de la Police Nationale a nommé des points focaux genre dans tous les commissariats

de Police du District de Bamako ainsi que dans toutes les régions.¹¹⁷ Cette nomination atteste l'engagement du Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile, à travers la DGPN, dans la prise en compte du genre. Ces points focaux ainsi nommés servent d'agent de liaison entre les femmes et la Police, et sont chargés de sensibiliser leurs collègues aux besoins spécifiques des femmes. Ils sont notamment chargés de l'accueil, l'orientation et la prise en charge de ces demandeurs de service de lutte contre les VBG.¹¹⁸ Constatant une incompréhension autour des concepts liés au genre à tous les niveaux de l'institution, la DGPN juge important de sensibiliser les divers membres du personnel afin de les préparer à une telle démarche, qui risque d'engendrer un changement important au sein de la Police.

La création des points focaux genre constitue un pas en avant pour la Police, mais ne remplacerait pas les efforts menés pour atteindre un nombre plus élevé d'effectifs féminins. Au Directeur Général de la Police Nationale d'ajouter :

« Cette disposition est une solution d'urgence avant d'avoir l'effectif féminin nécessaire dans nos rangs. »¹¹⁹

Augmentation de la limite d'âge pour postuler à la Police

Le Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile, à travers la DGPN et après réflexion, a rehaussé l'âge minimal pour le recrutement au sein de la Police Nationale jusqu'à 26 ans.¹²⁰ Cette décision selon les autorités est justifiée entre autres par leur volonté de prendre en compte les aspirations des candidates et des candidats dont l'âge est supérieur à l'âge moyen auquel les étudiants sont admis au bac. De l'avis de plusieurs personnes consultées, cette initiative multiplie les chances des candidats en général, et celles des jeunes filles en particulier :

117 Décision N°2018-0046/DGPN-DPFM du 09 Février 2018, portant nomination des points focaux genre dans les unités de Police (26 au total, avec 50% femmes et 50% hommes)

118 Dans le souci de les doter d'une compréhension commune sur le concept genre, les responsables de la Police ont demandé auprès de la Direction Exécutive de l'IMRAP/Interpeace, une séance de formation sur cette question. Une session de renforcement des capacités a été organisée à Sélingué à l'intention d'une trentaine d'agents de Police (point focaux genre) venus de toutes les régions et du District de Bamako.

119 Entretien individuel, Directeur Général de la Police Nationale, Bamako, Mars 2018 (H)

120 Arrêté n°1582/MSPC-SG du 14 mai 2018, portant sur l'ouverture d'un concours direct de recrutement à la Police Nationale

« Ceux qui étaient frappés par le critère d'âge de 22 ans peuvent encore tenter leur chance ! »¹²¹

« Les hommes soient visités par des hommes et que les femmes soient visitées par des femmes. »¹²²

La visite médicale : des équipes mixtes

De plus en plus, au niveau de l'Etat Major et des autres structures sécuritaires, les autorités sont conscientes des besoins spécifiques des femmes et donc mettent en place des équipes médicales hétérogènes. Dans la composition des équipes en charge de la visite médicale, le commandement militaire fournit aujourd'hui des efforts remarquables pour créer des équipes homogènes de femmes, pour assurer la visite médicale des femmes, malgré l'insuffisance de personnel féminin : dans l'intérim, certaines équipes mises en place sont hétérogènes et répondent donc en partie aux besoins des femmes. Ceci afin que :

4.2 Femmes en tenue : des modèles de réussite

Lors du présent processus de RAP, Interpeace et l'IMRAP ont rencontré, dans le cadre des différents échanges, des femmes, ici nommées « modèles de réussite », qui ont réussi à gravir les échelons de la hiérarchie. Deux cas de réussite, parmi plusieurs, sont donnés ci-dessous à titre d'exemple : les femmes en question ont accepté d'être mises en avant en tant que modèles, et elles nous ont permis de décrire leurs parcours au sein des corps où elles travaillent.¹²³ L'objectif de cette présentation est de mettre en exergue les possibilités réelles de carrières au sein des FDS.

Capitaine Eveline Konaté, Commandant de Compagnie à la Garde Nationale



Première promotion des filles à l'Ecole du Prytanée militaire de Kati en septembre 1998,¹²⁴ elle évoque sa trajectoire : « A notre arrivée, le Prytanée militaire n'avait pas d'infrastructures pour nous abriter. C'est à partir de cette date que le commandement commence

l'aménagement des bâtiments pouvant loger les personnels féminins. La cohabitation avec les garçons n'était pas aisée à un moment où d'autres pensaient que nous allons finir avec des grossesses. Ce titre d'élève féminin était un défi mais grâce à Dieu, à la rigueur

121 Restitution, Bamako, Aout 2018 (F)

122 Entretien individuel, Présidente de l'Association des Policières du Mali, Bamako, Janvier 2018 (F)

123 Les récits des deux femmes sont présentés en ordre alphabétique

124 *Le Serviteur* (Magazine d'information de l'association des anciens élèves du prytanée militaire), Avril 2018, p.12

et au niveau de surveillance élevé, nous avions autre chose à faire que de penser aux garçons qui, d'ailleurs, nous considéraient comme des frères d'armes. Après cette formation académique et militaire, le Ministère de la Défense et des Anciens Combattants nous a intégrées comme élèves sous-officiers. Nous étions à l'université où nous avons fait une licence en gestion d'entreprise. Après j'ai été à l'Ecole Militaire interarmes de Koulikoro pour trois ans pour être chef d'infanterie. C'est après que j'ai été affectée à la Garde Nationale en 2010 comme sous-lieutenant. Deux ans après, Lieutenant et trois ans après Capitaine. Actuellement je suis Commandant de Compagnie et en plus point focal genre de la Garde Nationale.

En tant que point focal ma responsabilité est de faire comprendre à mes camarades et à mes chefs la nécessité de prendre en compte les besoins du genre. C'est-à-dire comment utiliser pleinement les PFAT, tirer d'elles les avantages, les motiver pour qu'elles puissent participer activement aux services de la Garde comme il le faut. C'est-à-dire que gérer un homme et une femme ce n'est pas la même chose. Par exemple comme femme à la Garde tu es efficace jusqu'à ton mariage. Une fois au foyer les contraintes de la société font alourdir la marche de la femme dans le service, c'est-à-dire que l'efficacité commence à baisser, compte tenu de l'état d'épouse. En plus, les grossesses et les maternités gênent aussi un peu. Il faut amener les chefs à nous comprendre avec ça et non discriminer les femmes à cause de cela. Mon rôle aussi c'est de plaider pour la promotion du genre. Nous sommes dans la sécurité : il n'y a pas d'homme ou de femme ! Si le rendement se trouve dans l'un des deux sexes qu'il n'y ait pas de

problème de les accorder les avantages qu'il faut. Moi-même je suis un exemple de cela. Ici à la Garde je ne fais pas qu'expliquer le genre. J'expérimente aussi le genre.

Recruter les femmes du bas niveau aux officiers, les chefs se posaient la question : que faire de ces dames ? Est-ce qu'elles pourront assurer les missions ? Ce qui est sûr, les missions de la Garde ne vont pas changer parce qu'il y a des dames ! C'est aux dames de s'adapter pour celles qui le peuvent ! Mon rôle c'est aussi de voir avec le commandement les possibilités d'usage des dames parce qu'il ne faut pas recruter les femmes pour les recruter ! Si elles viennent qu'est-ce qu'on va faire d'elles ? Il s'agit pour moi de sensibiliser le commandement que c'est possible : quelques graines peuvent former une montagne, voilà ! Mais ce n'est pas facile c'est une question de mentalité.

La Garde Nationale existe depuis plus de cent ans et c'est seulement les hommes jusqu'en 2006, donc changer cette mentalité ce n'est pas facile. Certains chefs sont sensibles d'autres ne le sont pas mais ce qui est sûr cela va évoluer petit à petit. On a longtemps vu le leadership des hommes. Pour les femmes, nous sommes en train de voir que certaines arrivent à faire leur place et toute femme battante est aidée. Personnellement ici à la Garde, moi, je ne me plains pas. Ni moi ni les autres femmes, nous n'avons jamais été victimes de discrimination. Je remercie le commandement pour cela. Ce que je dis à mes sœurs quel que soit le domaine, il faut aimer ton métier et te battre pour surmonter les obstacles parce qu'ils ne finiront pas. »¹²⁵

125 Entretien individuel, Capitaine Eveline Konaté, Commandant de Compagnie à la Garde Nationale et point focal genre de la Garde Nationale, Bamako, Septembre 2018

Commissaire Divisionnaire Célestine Dombwa, Chef de la Division des Affaires Criminelles à la Direction Générale de la Police Nationale

« Je suis mère de trois enfants et je suis Commissaire Divisionnaire de Police, Chef de Division. Je suis rentrée au bas de l'échelle et j'ai progressé tout doucement jusqu'au sommet. Et aujourd'hui je suis au sommet. C'est le courage, une fois que tu es une femme et que tu es recrutée, il faut t'armer de courage. »¹²⁶

Incorporée à la Police Nationale en 1985, elle a franchi et porté tous les gallons de la Police : sous-officier, inspecteur, commissaire, elle a été parmi les premières femmes à diriger un Commissariat de Police de sécurité publique à Bamako. Depuis son accession au grade de commissaire de Police en 2004, elle a occupé plusieurs postes de commandement au sein de la Police Nationale, entre autres Commandant Adjointe de la Brigade d'Investigations Judiciaire (BIJ), Commandant Adjointe à la Brigade des Stupéfiants, Commissaire Adjointe au Commissariat de Police du 1er Arrondissement de Bamako et Commissaire Chargée du Commissariat de Police du 14ème Arrondissement du District de Bamako.

Malgré ses réussites et ascension dans les rangs de la Police, elle a fait face à des importants obstacles : en premier lieu le sous-emploi, dont elle a fait l'objet lorsqu'elle a été réduite dans un premier temps au rôle de secrétaire et de faiseuse de thé pour les chefs hiérarchiques. Elle a donc décidé de poursuivre ses études en tant que professionnelle dans les écoles supérieures, ce qui lui a permis d'accéder au concours professionnel des Inspecteurs de Police avec le niveau BAC+2. A sa sortie de l'Ecole de Police comme Inspecteur de Police, elle a commencé à occuper des postes de chef de section. Mais Célestine s'était fixée comme objectif de gravir les échelons et



de ne pas rester au bas de l'échelle de la hiérarchie policière. Elle a donc entrepris d'autres études, qui lui ont permis d'accéder au concours professionnel des commissaires de Police avec le niveau BAC+4. De nos jours elle est Chef de la Division des Affaires Criminelles à la Direction Générale de la Police Nationale, ainsi que point focal genre de la Police Nationale.

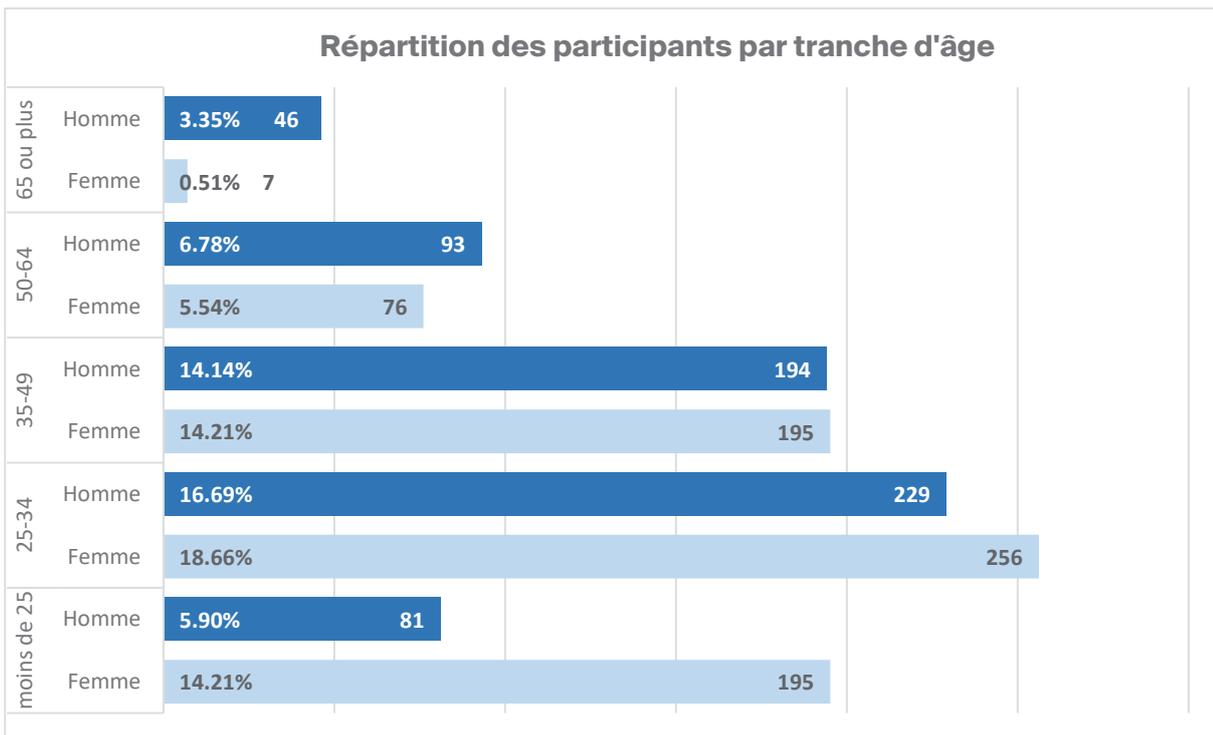
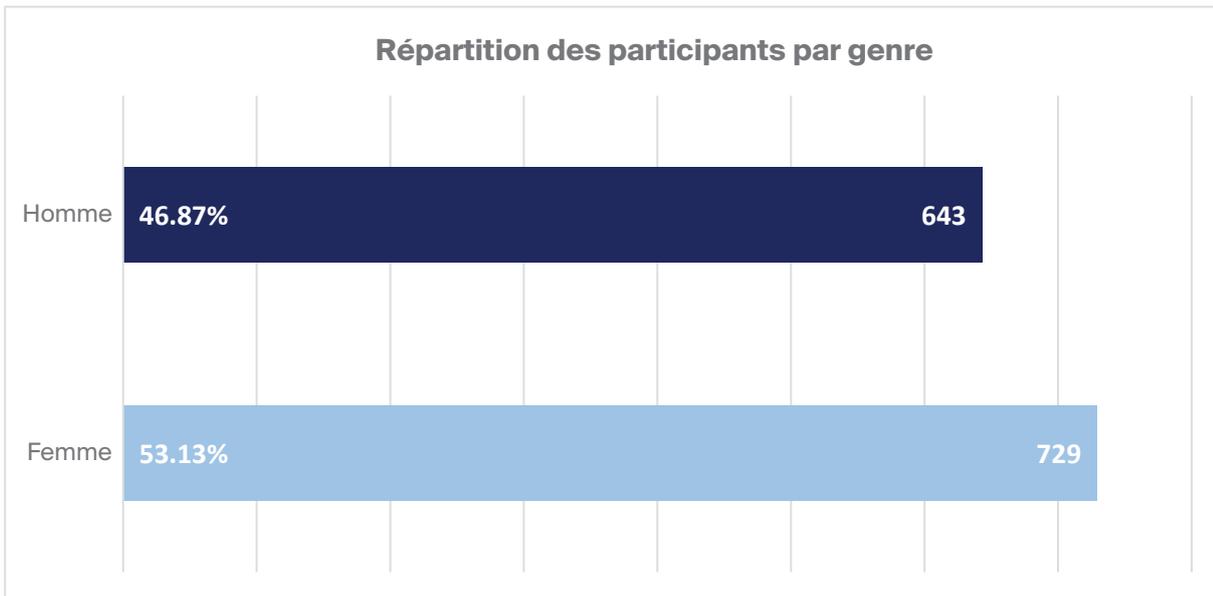
¹²⁶ Entretien individuel, Commissaire Divisionnaire Célestine Dombwa, Bamako, Juillet 2018 (F)

ANNEXES

Annexes

Annexe 1 : Consultations, restitutions et disséminations

Répartition des participants par genre



Liste des focus groupes et disséminations/débats en salle

Région	Localité	Date	Type de focus groupe	Nombre de participants
District de Bamako	Bamako	18/01/2018	Focus Groupe Homogène Organisations Féminines	35
	Bamako	24/01/2018	Focus Groupe Homogène Jeunes Filles	27
	Bamako DGPN	30/01/2018	Focus Groupe Homogène Femmes Policières	37
	Bamako	06/02/2018	Focus Groupe Homogène Femmes	12
	Bamako	15/08/2018	Restitution	42
Gao	Gao	16/07/2017	Focus Groupe Hétérogène Femmes Arabes et Tamasheques	20
	Gao	19/07/2017	Focus Groupe Hétérogène	31
	Gao	18/11/2017	Focus Groupe Homogène Leaders Communautaires	8
	Gao	19/11/2017	Focus Groupe Homogène Femmes	31
	Gao	21/11/2017	Focus Groupe Homogène FDS	19
	Gao	22/11/2017	Focus Groupe Hétérogène	33
	Gao	25/03/2018	Focus Groupe Homogène Jeunes Filles	33
	Gao	25/03/2018	Focus Groupe Homogène Femmes	27
	Gao	27/03/2018	Focus Groupe Homogène FDS	30
	Gao	19/08/2018	Restitution	31
	Gao	22/08/2018	Dissémination en salle	30
Kayes	KayesBa	10/04/2018	Dissémination en salle (homogène Police)	30
	KayesBa	11/04/2018	Dissémination en salle	60
	Kayes N'di	12/04/2018	Dissémination en salle	60

Région	Localité	Date	Type de focus groupe	Nombre de participants
Koulikoro	Kati	23/05/2018	Dissémination en salle	25
	Kolokani	25/05/2018	Dissémination en salle	30
	Dioïla	30/05/2018	Dissémination en salle	32
	Koulikoro	01/06/2018	Dissémination en salle	30
Ségou	Banankoro-Camp	21/12/2017	Focus Groupe Homogène militaire	31
	Ségou-Camp	22/12/2017	Focus Groupe Homogène Personnels Féminins - FDS	30
	Ségou-Camp	22/12/2017	Focus Groupe Homogène Epouses Militaires	29
	Ségou	18/04/2018	Focus Groupe Homogène Police	32
	Ségou	19/04/2018	Dissémination en salle	60
	Pélingana	20/04/2018	Dissémination en salle	60
Sikasso	Sikasso	25/04/2018	Dissémination en salle	30
	Sikasso	26/04/2018	Dissémination en salle	60
	Sikasso	27/04/2018	Dissémination en salle	60
Tombouctou	Tombouctou	21/06/2017	Focus Groupe Hétérogène	28
	Tombouctou	27/10/2017	Focus Groupe Homogène Femmes	29
	Tombouctou	28/10/2017	Focus Groupe Homogène FDS	13
	Tombouctou	28/10/2017	Focus Groupe Homogène Leaders Communautaires	9
	Tombouctou	29/10/2017	Focus Groupe Hétérogène	38
	Tombouctou	24/02/2018	Focus Groupe Homogène Jeunes Filles	24
	Tombouctou	26/02/2018	Focus Groupe Homogène Femmes	30
	Tombouctou	27/02/2018	Focus Groupe Homogène Notables Tamashèq	6
	Tombouctou	28/02/2018	Focus Groupe Homogène FDS	30
	Tombouctou	13/07/2018	Restitution	30
Tombouctou	15/07/2018	Dissémination en salle	30	
Total				1372

Liste des disséminations en grand public

Région	Localité	Date	Nombre de participants
	Kayes/Forts de Médine	10/04/2018	150
Kayes	Kouloun	11/04/2018	120
	Samé	12/04/2018	195
	Kambila	23/05/2018	60
Koulikoro	Tiénikébougou	25/05/2018	120
	Kola	30/05/2018	120
	Mofa	02/06/2018	140
	Banankoro	20/12/2017	190
Ségou	Banancoroni	18/04/2018	170
	Markala	19/04/2018	40
Sikasso	Banankoda (Pontnani)	25/04/2018	140
	Pinperna	26/04/2018	145
	Kaboïla	27/04/2018	180
Total			1770

Annexe 3 : « Au-delà des préjugés : femmes, actrices de changement : Bonnes pratiques et recommandations »

Cette note d'information a été réalisée à la suite de consultations menées dans le cadre du même projet qui a permis la publication du rapport et du film présenté ci-avant: « *Femmes, Défense et Sécurité : Participation des Femmes à la Réforme du secteur de la sécurité et au renforcement de la confiance entre populations et Forces de défense et de sécurité au Mali* ».

Ce projet a eu pour objectif de contribuer à renforcer la confiance entre les femmes des régions de Gao et Tombouctou, et entre elles et les FDS à travers un dialogue inclusif et participatif. En proposant une brève analyse des dynamiques locales autour de cette question, cette note est complémentaire au présent rapport et film. Les bonnes pratiques et recommandations qui en découlent offrent des pistes de réflexion et d'actions pour les acteurs concernés par cette problématique afin qu'ils puissent adapter leurs initiatives aux réalités locales.

« C'est les femmes qui encouragent la guerre et c'est elles qui la finissent... »¹

« ... Quand les hommes disent demain la nuit porte conseil, ils vont voir leurs femmes pour les conseiller, il faut que les femmes s'approprient de cette responsabilité »². Au Mali, le rôle joué par les femmes au sein de leurs communautés varie. Elles gardent toujours une importante influence au sein de leurs familles, et souvent au sein de leurs communautés. Dans les régions du Nord, les femmes arabo-touaregs, en particulier, occupent une place essentielle dans la communauté. Les dynamiques de conflits bénéficieraient donc d'une analyse gardant à l'esprit l'importance du rôle des femmes et de la cohésion entre elles. Les femmes ont joué un grand rôle dans l'alimentation du conflit mais ont été marginalisées tout au long du processus de paix au Mali et leur inclusion n'a pas réellement été considérée comme une priorité. La construction de la paix est un processus qui se doit d'être inclusif et participatif, auquel doivent prendre part non seulement les belligérants, mais aussi toutes les personnes victimes du conflit. Une participation effective des femmes dans ce processus favoriserait les conditions propices pour l'établissement d'une paix durable. Les femmes rencontrées ont réclamé un plus grand rôle dans tous les aspects de la mise en œuvre de l'Accord pour la paix et la réconciliation au Mali. Celles-ci déplorent avoir été sous-représentées dans les mécanismes chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'Accord de paix, et nombre d'entre elles expriment leur frustration face à leur perpétuelle exclusion du processus de paix.

¹ Propos d'une femme sédentaire lors d'un entretien individuel à Gao, Mai 2018

² Idem

Pourquoi cette note ?

Cette note d'information envisage une compréhension des dynamiques du contexte des régions de Gao et de Tombouctou et identifie quelques créneaux d'opportunités et de bonnes pratiques pour renforcer la confiance entre les femmes et entre les femmes et les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) tout en cherchant à valoriser la participation des femmes dans la prévention et la gestion des conflits locaux au Mali. Ces messages et recommandations visent à aider les autorités locales et nationales, les FDS et les femmes concernées à adapter leurs initiatives et approches pour être plus en phase avec les réalités et opportunités locales. Cette note vise également à aider les femmes à prendre conscience de leur rôle comme actrices de paix. Les contenus se basent sur des consultations menées à travers une Recherche Action Participative (RAP), constituée par trente-trois (33) focus groupes et cinquante-et-un (51) entretiens individuels touchant plus de 800 personnes au total. L'approche RAP est unique dans sa prise en compte des besoins et perspectives des participants, en assurant un processus participatif et inclusif. Cette recherche a été menée dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Femmes, Défense et Sécurité » par Interpeace et l'Institut Malien de Recherche Action pour la Paix (IMRAP), et soutenu par l'Initiative pour la promotion de l'égalité des sexes du Fonds pour la consolidation de la paix des Nations Unies.



Les amalgames et le manque de communication ont créé un profond fossé entre les femmes civiles dans les régions de Tombouctou et de Gao d'où le manque de confiance

« Même si on a envie d'être ensemble, il y a certains obstacles qui empêchent ça »³

Les tensions entre femmes nomades et sédentaires

Les tensions entre les femmes civiles évoluent au rythme des dynamiques entre les communautés sédentaires et nomades, ainsi que les relations entre les groupes politico-armés eux-mêmes et les relations entre les groupes politico-armés et l'Etat. L'expérience démontre que les conflits entre les groupes armés (notamment la CMA et la Plateforme) influencent considérablement les relations entre les femmes civiles, à travers des liens communautaires et familiaux.

Un **délitement de la confiance entre les femmes sédentaires et les femmes nomades** a été observé depuis l'occupation des régions du Nord par les groupes armés et leur reconquête par les FDS.⁴ D'après les consultations menées, les femmes sédentaires se croient plus proches de l'Etat et des FDS (malgré des accusations aussi dirigées à leur endroit), tandis que les femmes nomades sont considérées plus proches des groupes armés, due à leur appartenance ethnique.

« La cohésion sociale, moi je pense que ça ne dépend pas de nous autochtones (sédentaires) d'ici, ça dépend des femmes nomades dont les maris ont pris les armes. »⁵

³ Propos d'une femme sédentaire lors d'un focus-group à Tombouctou, le 28 mars 2018

⁴ Contrairement à la définition du lexique, les participantes aux espaces de dialogue entendent par femmes nomades toutes les femmes arabo-tamasheq et par femmes sédentaires toutes les femmes d'autres ethnies

⁵ Propos d'une femme sédentaire lors d'un focus-group à Tombouctou, le 19 novembre 2017

La fragmentation entre femmes, non-anodine, a créé un fossé et a laissé la place à des accusations mutuelles. Si pour les sédentaires, les femmes nomades ont soutenu la scission en 2012, ces dernières disent que les premières les ont chassées des grandes villes et ont été complices du pillage de leurs maisons surtout lors de la reconquête en 2013.

« Ce qui m'a fait le plus mal, ce sont mes voisins avec lesquels je m'entendais bien qui ont été les premiers à prendre mes biens dans ma maison, ils ne m'ont rien laissé. Comment dans ce cas leur faire confiance ? »⁶

Selon les participantes au processus de dialogue, ces **divergences sont également instrumentalisées** à des fins économiques ou politiques par certains acteurs, ce qui débouche sur la catégorisation des femmes avec une vision stéréotypée et la stigmatisation de l'autre, voire parfois leur opposition, mettant ainsi à rude épreuve la confiance, la cohabitation et la cohésion sociale. C'est ainsi qu'est né le repli sur soi qui, en lui-même, affecte directement la cohésion sociale et diminue la confiance intra et intercommunautaire en creusant le fossé entre les femmes.

Les femmes ont toujours développé des initiatives qui renforcent la cohésion sociale entre elles. Certaines de ces initiatives telles que les rencontres hebdomadaires des groupes d'âges, les tontines⁷, les événements sociaux et la participation aux journées de célébration n'ont pas été affectées par la crise. En dépit de la persistance des tensions, certaines femmes ont su dépasser les clivages pour collaborer et renforcer le tissu social largement éffrité. Les associations féminines de Gao, Tombouctou et Bamako ont fait montre d'un leadership remarquable dans l'apaisement et la réconciliation à travers de multiples initiatives de promotion du vivre-ensemble. Ces initiatives font suite à une prise de conscience d'une poignée de femmes leaders nomades et sédentaires issues de différentes catégories socio-professionnelles de la nécessité de se mettre ensemble afin d'initier des actions dans le sens de la cohésion sociale, la réconciliation et la paix entre les communautés.

« Celui qui a déjà été mordu par une vipère ne peut plus faire confiance à une corde »⁸

Les tensions entre femmes et FDS

Pour une grande partie des femmes civiles des régions de Gao et Tombouctou, **la crise de 2012 a considérablement ébranlé leur confiance dans les FDS.** En effet, lors de l'occupation des régions du Nord par les groupes rebelles, ce que l'armée a décrit comme étant un repli-tactique a été vécu par les femmes civiles comme une « fuite des agents des forces de sécurité » les abandonnant à leur propre sort. La méfiance des femmes nomades envers les FDS (qui existait avant la crise mais qui a été renforcée depuis lors) génère aujourd'hui de la peur.



La crise de 2012 a renforcé la méfiance et la peur des populations nomades, dont les femmes, vis-à-vis des FDS

6 Propos d'une femme nomade lors d'un entretien individuel à Gao, le 18 février 2018

7 Association collective d'épargne

8 Autoportrait du Mali sur les obstacles à la paix, IMRAP 2015

« Dans les zones nomades, à chaque fois dès qu'on voit un convoi des FDS, les enfants courent se cacher car pour eux l'armée n'est là que pour des représailles. »⁹

L'insécurité d'aujourd'hui renforce davantage la méfiance. L'insuffisance perçue des FDS à contenir convenablement l'insécurité et les dynamiques qui en découlent, entraîne des conséquences majeures au niveau de la confiance entre les femmes des régions de Gao et Tombouctou et les FDS, à savoir : la recrudescence d'actes de banditisme (à l'intérieur et en dehors des villes), les amalgames des membres des communautés par les FDS, qui jugent négativement les membres d'une certaine communauté à cause de leur ethnie), et les arrestations arbitraires.



Des accusations mutuelles et le manque de contact ont créé ou renforcé le fossé entre les femmes civiles et les FDS

« C'est une dynamique surtout quand l'armée vient dans une zone et qu'elle subvient à certains besoins des populations, en ce moment, ça peut créer la confiance mais pour le moment, c'est très timide (...). Jusqu'à présent l'armée n'est pas très active dans le Nord du Mali avec l'Accord de Paix, elle ne sort pas. »¹⁰

Cette crise de confiance semble aussi affecter les **relations entre les femmes civiles et les épouses des FDS** qui ne se fréquentent plus comme avant la crise : il y a eu une rupture en termes de fréquentation, qui dépendait des relations entre leurs époux FDS et les populations en général.

Bonnes pratiques et recommandations

Bonnes pratiques pour le renforcement de la confiance entre femmes

Le dialogue inclusif et participatif, un outil efficace de rétablissement de la confiance : le processus de dialogue amorcé par l'IMRAP entre les femmes civiles¹¹ a conduit au rapprochement entre elles. Ces différentes rencontres ont permis à ces femmes de renouer le contact, de dissiper les malentendus et les préjugés des unes envers les autres.

« Auparavant, il y avait la méfiance ; on ne se parlait pas, on se regardait d'un œil bizarre. Mais grâce au dialogue de l'IMRAP, on a pu tenir des journées d'échange, on s'appelle au téléphone, on se fréquente, moi je pense que c'est un grand pas ». ¹²

Il est impératif d'avoir une approche qui permet à toutes les couches sociales de se reconnaître dans les nouvelles initiatives, surtout pour des zones comme les régions au Nord du Mali qui ont leur tissu social en cours de reconstruction à la suite des événements de 2012. Nous retrouvons beaucoup de femmes sédentaires militantes des Organisations de la Société Civile (OSC) dans les chefs-lieux de région (Gao et Tombouctou). Cependant, celles nomades ne sont présentes qu'en dehors des grandes villes, dans les zones jusqu'à présent

9 Autoportrait du Mali sur les obstacles à la paix, IMRAP 2015

10 Propos d'un membre de l'autorité intérimaire de Tombouctou lors d'un entretien individuel à Bamako, le 24 juin 2018

11 Sédentaires, nomades, épouses FDS, déplacées/réfugiées, victimes de la crise, femmes de la CMA/Plateforme

12 Propos d'une femme leader sédentaire lors d'un entretien individuel à Gao, le 29 mai 2018

occupées par les groupes armés ou dans les camps de réfugiés installés dans les pays voisins. Cette étape nécessite un travail de profondeur pour cibler les bonnes personnes (crédibles, leaders, rassembleuses et acceptées des autres) à impliquer pour l'atteinte des objectifs. A défaut, elles deviennent réticentes à toute initiative extérieure et se replient sur elles-mêmes et cela alimente le manque de confiance.

« Quand les gens ne se rencontrent [pas], il est obligatoire qu'ils ne se comprennent pas et ne se fassent pas confiance. Ce sont ce genre de rencontres qui peuvent ramener la confiance car il y a des gens qui partagent la même ville mais ne se rencontrent pas. »¹³

L'expérience d'Interpeace et de l'IMRAP démontre qu'une **approche basée sur le dialogue participatif et inclusif** inter-femmes avec comme première étape un état des lieux de la confiance et une catégorisation des acteurs est indispensable. Suite à cela, un processus de dialogue peut être instauré avec chaque acteur en incluant toutes ces sensibilités et aux fins de l'amener à intégrer le grand groupe.

« L'avantage de ces focus était la rencontre avec les femmes nomades ; avant au cours de nos rencontres on ne voit pas de femmes nomades, même quand on fait un communiqué à la radio. »

Susciter l'engagement des femmes pour rétablir la confiance : il est important de noter que **l'engagement des femmes dépend largement de la perception qu'elles ont de l'organisation menant l'initiative**. Cet engagement est mesuré par la détermination à convaincre les femmes de la nécessité à ce qu'elles participent au processus dont elles seront des actrices principales : prendre du temps pour démontrer le bien-fondé de l'initiative qu'elles dirigeront est essentiel.

Rétablir la confiance nécessite de la médiation et l'accompagnement des initiatives de paix. La **structure externe assume le rôle de facilitatrice** : l'objectif principal des facilitateurs sera donc celui d'amener les femmes à une prise de conscience profonde de leur rôle et place dans le retour de la paix et cohésion sociale. Cette prise de conscience encouragera les femmes des diverses communautés à s'accepter et à dialoguer pour la consolidation de la paix.

La formation ciblée, un outil efficace à la prise de conscience : au cours de la mise en œuvre de ce projet, **des femmes ont reçu une formation sur la gestion non violente des conflits à travers l'outil cercle de paix**. Cet outil permet aux femmes de prendre conscience de ce que c'est que la paix, de s'identifier en tant qu'artisans de paix, s'étant appropriées de leurs rôles pour le changement positif. Ces femmes aujourd'hui ambitionnent d'aller sensibiliser les autres femmes en dehors des grandes villes (campements nomades) mais aussi les groupes armés sur les questions de paix et de cohésion sociale. A ce jour, les femmes-artisans de paix constituent un bon noyau de départ pour un retour de la confiance entre les femmes civiles.

« Auparavant, on ne sympathisait pas avec les femmes nomades et sédentaires, chacune était de son côté, peut-être par peur ou par méfiance ; mais depuis la formation sur le cercle de paix, on se voit à tout moment, il y a une bonne entente et cela m'encourage à rester à Gao pour lutter pour la paix et la cohésion sociale »¹⁵

13 Propos d'une femme leader nomade proche d'un groupe armé lors d'un focus-group à Gao, le 22 février 2018

14 Propos d'une femme leader sédentaire lors d'un entretien individuel à Gao le 04 juin 2018

15 Propos d'un Personnel Féminin des FDS (PFAT) lors d'un entretien individuel à Gao, le 29 mai 2018

Bonnes pratiques pour le renforcement de la confiance entre femmes et FDS

L'approche de facilitation est gage du rétablissement de la confiance : l'organisation de focus groupes séparés avec chaque acteur (femmes nomades, femmes sédentaires, FDS) a pu amener une conscientisation et les préparer à la grande rencontre avec tous les acteurs. Ce rapprochement a permis beaucoup de changement, dont l'accès facilité aux femmes civiles aux avions des militaires.

Les épouses des FDS constituent aussi une porte d'entrée pour renouer les relations entre femmes, mais aussi entre femmes et FDS. Les épouses des FDS, quant à elles, ont démarché les structures faitières des organisations féminines, telles que la CAFO pour l'intégration de leurs associations. La fête du 8 mars 2018 à Gao (journée internationale de la femme) a été l'occasion pour les épouses des FDS mais aussi de la hiérarchie des FDS d'être aux côtés des femmes civiles afin de la commémorer avec elles.

« Nous avons participé au 08 mars et c'était la première fois (depuis la crise de 2012) que les femmes du camp se joignent aux femmes de la ville pour travailler ensemble. La présidente était tellement contente qu'elle a pris le contact de notre présidente et elle a continué à nous appeler, cela témoigne de la volonté de ramener la paix. »¹⁶

Recommandations pour tous les acteurs concernés

Multiplier les rencontres (entre femmes civiles et entre femmes civiles et FDS), à partir de la « base », jusqu'au sommet, tout en impliquant durant ce processus toutes les couches sociales sans distinction aucune (y compris les femmes moins accessibles, dans les campements de nomades ou de réfugiés). Ce processus de dialogue doit absolument inclure les femmes moins accessibles qui résident dans les campements de nomades et dans les camps de réfugiés

- **Dupliquer les formations sur la paix et la cohésion**, notamment à travers les **cercles de paix**. Ces séances permettront le rapprochement et renforceront les liens d'amitié entre les participantes surtout si elles sont représentatives de la diversité socio-professionnelle. Elles pourront ainsi influencer leur base à tourner la page du passé et s'engager pour le changement positif.



Les femmes sont conscientes du rôle qu'elles peuvent jouer dans le retour de la paix, de la cohésion sociale et de la sécurité mais cela n'est facilité qu'avec un accompagnement de l'Etat et des partenaires nationaux et internationaux

16 Propos d'une épouse des FDS lors d'un focus-group à Gao, le 26 mai 2018

Pour les femmes de Gao, Tombouctou et Bamako

- **Créer des espaces sécurisés de dialogue pour que les femmes se sentent libres de s'exprimer.** Il est important de parvenir à évacuer tout ce que les femmes ont cumulé comme rancœur, comme stigmates du passé en encourageant la mise en place d'espaces de dialogue participatif et inclusif. Ces espaces permettront aux femmes de se parler en toute liberté, extérioriser leur mal, se comprendre pour ensuite se pardonner.
- **S'appuyer sur les valeurs sociétales lors des espaces de dialogue** afin de toucher la sensibilité des **participantes**. Avant les rebellions, il y avait moins de tension entre les communautés car certaines valeurs faisaient de sorte que les autorités traditionnelles prévenaient les conflits : *« Il n'y avait pas un sonrai qui n'avait pas son touareg ou arabe et il n'y avait pas un touareg ou arabe qui n'avait pas son sonrai. Chacun dans sa zone était tout pour l'autre. »*¹⁷
- **Donner accès aux informations sur les initiatives fédératrices en cours.** Il y a des initiatives concrètes et fédératrices qui se tiennent et qui réussissent sans que l'opinion publique n'en soit informée. Cette diffusion permettrait à d'autres personnes de l'expérimenter dans leurs contrées. Il est important de miser sur la diffusion à travers les médias locaux et nationaux.
- **Enregistrer et diffuser des messages d'apaisement** à chaque fois qu'il y a un regroupement de femmes sur les questions de paix et sécurité. Les communautés locales, et les femmes en particulier, ont tendance à croire à des messages de la part de personnes connues et de leurs zones d'origine plutôt que de celles venant d'ailleurs.

Pour les autorités

- **Multiplier les actions civilo-militaires (ACM)**, particulièrement au niveau des campements nomades. En plus, l'Etat peut impliquer les FDS dans les travaux d'intérêt général pour les communautés et cela facilitera leur acceptation.
- **Accélérer la mise en œuvre complète de l'Accord en impliquant les réfugiés.** Les espaces de dialogue organisés dans les camps de réfugiés de la Mauritanie, du Niger et du Burkina-Faso ont démontré que le retour au pays est fortement conditionné à la volonté des femmes, à leur sentiment de sécurité et à leur confiance dans les autorités et FDS présentes dans les zones de retour.
- **Mettre en place des structures de concertation où les FDS pourraient entrer en dialogue avec les populations**, répondre aux rancunes qui restent dans les esprits, et assurer un pardon sincère des deux parties. Selon les participants, c'est seulement en rendant justice que les accusations des populations en particulier des femmes civiles à l'endroit des FDS diminueront et la confiance en sera rehaussée. Cette action doit être accompagnée par le **renforcement des capacités des FDS** : *« Il faut former les FDS surtout les cadres à la conquête des cœurs et des esprits »*¹⁸

¹⁷ Propos d'une femme sédentaire lors d'un focus-group à Tombouctou, le 22 novembre 2017

¹⁸ Commandant de la Zone militaire n°5 de Tombouctou, lors d'un entretien individuel à Tombouctou, le 26 mars 2018

Pour les partenaires techniques et financiers, nationaux et internationaux

- Apporter l'appui nécessaire pour la **mise en œuvre des plans d'action des femmes-artisans de paix**.
- **Soutenir (financièrement et techniquement) la formation d'un plus grand nombre de femmes** à la gestion non violente des conflits à travers la **formation cercle de paix** aux femmes dans et en dehors des chefs-lieux de région.

Bibliographie

Bagayoko Niagalé, « *Le processus de Réforme du Secteur de la Sécurité au Mali* », Centre FrancoPaix en résolution des conflits et missions de paix, Février 2018

Cellule de Planification et de Statistique du Ministère de la Santé, du Développement Social et la Promotion de la Famille et l'Institut National de la Statistique, *Rapport MICS Mali : Enquête par grappes à indicateurs multiples*, 2011

Conseil de Sécurité des Nations Unies, Résolution 1325, S/RES/1325, 31 Octobre 2000

DCAF, « Note conceptuelle de la journée d'échange et de concertation entre le Comité sectoriel RSS du Ministère de la Sécurité et de la Protection civile et les Organisations de la Société Civile », Octobre 2015

DCAF/ISSAT, *SSR Background Note – Mali*, Juillet 2018

Gardien de la Paix, n°002, Août 2016

Interpeace, IMRAP et Indigo, « 'Je marche avec les garçons' Trajectoires des jeunes vers la violence, miroir des dynamiques de genre à l'échelle de leur société ? Une analyse locale des rôles de genre et des pressions sociales en Côte d'Ivoire et au Mali. », Novembre 2017

Interpeace et IMRAP « Au-delà des préjugés : femmes, actrices de changement : Bonnes pratiques et recommandations », Septembre 2018

Interpeace et IMRAP, « Autoportrait du Mali, les obstacles à la paix », Mars 2015

Interpeace et IMRAP, « Mutation des valeurs sociétales : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali », Juin 2016

Interpeace et IMRAP, « Renforcement de la confiance entre les populations civiles et les forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali », Juin 2016

L'elite, n°10, Avril 2017

Le Serviteur, Avril 2018

Lorentzen Jenny, « Women and the Peace Process in Mali », GPS Policy Brief 2, Oslo: PRIO, 2017

Ministère de la Protection de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Plan d'Actions de la Politique Nationale Genre, 2013

Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile, Arrêté n°1582/MSPC-SG du 14 Mai 2018

Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile, Décision N°2018-0046/DGPN-DPFM du 9 Février 2018

Rapport du Secrétaire général : La situation au Mali, S/2018/541, 6 Juin 2018

République du Mali, « Plan d'action de la Police nationale pour la lutte contre les VBG 2018-2020 », 2018

République du Mali et Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Politique Nationale Genre, 2011

Secrétariat Général du Gouvernement du Mali, Loi n° 2015-052/ du 18 décembre 2015 instituant des mesures pour promouvoir le genre dans l'accès aux fonctions nominatives et électives, Journal officiel, 2015-12-31, n° 56, p. 2204

UNICEF, Data on Secondary Education, Juillet 2018

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



Bureau Régional pour l'Afrique de l'Ouest
Villa n° 43, Cité Les Lauriers 5, Deux Plateaux
06 BP 2100 Abidjan
Côte d'Ivoire
Tél : +225 22 42 33 41
wao@interpeace.org
www.interpeace.org



Institut Malien de Recherche Action pour la Paix
Badalabougou Est, Avenue de l'OUA,
Rue 27, porte 357,
Bamako, Mali
Tél. : +223 20 22 18 48
info@imrap-mali.org
www.imrap-mali.org



Secrétariat du Fonds pour la consolidation de la paix
MINUSMA HQ – Immeuble Magané
Badalabougou Est
Bamako



En partenariat avec les Nations Unies

ISBN 978-2-9559853-9-7



9 782955 985397 >