

# Fonds de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix (FIE)

Formulaire

## Partie 1. Détails de projet

1. INFORMATION SUR LE DEMANDEUR DE FONDS	2. TYPE DE BENEFICIAIRE
<p><b>Nom d'organisation</b> <b>GENDARMERIE NATIONALE</b></p> <p><b>Adresse</b> <b>CASERNE SAMBA DIERY DIALLO DAKAR</b></p> <p><b>Pays</b> <b>SENEGAL</b></p> <p>Site web (si applicable) <b>www.gendarmerie.sn</b></p>	<p><b>Type de bénéficiaire</b> <input checked="" type="checkbox"/> Pays contributeur en soldats et policiers (T/PCC) actuel <input type="checkbox"/> Pays contributeur en soldats et policiers potential <input type="checkbox"/> Organisation des Nations Unies</p> <p><b>Type d'institution</b> <input checked="" type="checkbox"/> Gendarmerie <input type="checkbox"/> Militaire <input type="checkbox"/> Police <input type="checkbox"/> Autre (à spécifier) _____</p> <p><b>Nations Unies</b> <input type="checkbox"/> Département des opérations de paix <input type="checkbox"/> Opération de paix des Nations Unies (à spécifier) _____ <input type="checkbox"/> Autre (à spécifier) _____</p>

<b>3. INFORMATION DE CONTACT</b>
<p>Prénom et nom : Amacodou Fall/ Cheikh DIOUF          Titre professionnel : Chef ressources Humaines/ chef OPEX          Adresse électronique : &lt;amacodou.fall@gendarmerie.sn&gt; ; &lt;cheikh.diouf@gendarmerie.sn&gt; ;          Numéro de téléphone : (00221) 776392847/ 775690336</p>
<b>4. MODALITÉS DE FINANCEMENT</b>
<p><b>Financement demandé pour</b></p> <p><b>Financement de projets</b></p> <p><input type="checkbox"/> Une évaluation des obstacles uniquement</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Un financement de projets uniquement</p> <p><input type="checkbox"/> Un financement de projets</p> <p><b>Prime aux unités fortement paritaires</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Prime aux unités fortement paritaires pour une/des unité(s) militaire(s)</p> <p><input type="checkbox"/> Prime aux unités fortement paritaires pour une/des unité(s) policière(s)</p>
<b>6. Durée du projet</b>
<p>Date de début du projet : 2021</p> <p>Date de fin du projet : 2023</p> <p>Duré du projet (mois/années) : 3 ans</p>

<b>5. BUDGET (USD)</b>
<p>Prénom et nom : Mame Rokhaya LO          Titre professionnel : chef division Genre          Adresse électronique : &lt;mame-rokhaya.lo@gendarmerie.sn&gt; ;          Numéro de téléphone : (00221) 775298605</p>
<p>Montant total du budget pour le projet:  <b>\$2,153,756.90</b>  <b>CFA 1,160,874,968</b></p> <p>1. Montant total du financement flexible :  <b>CFA 350 389 292,30</b>  <b>\$650,072.90</b>  <b>USD dollar americain</b>  <b>Taux 1USD = 539 CFA</b>  <b>(15 décembre 2020)</b></p> <p>2. Montant total de la prime pour les unités paritaires  <b>\$1, 503,684.00 POUR LES 3ANS</b></p> <p>a. 1er annee remboursement: \$400,982.40          b. 2e annee remboursement: \$501,228.00          c. 3e annee remboursement: \$601,473.60</p>

### 7. PARTNERAIRES D'EXECUTION (SI APPLICABLE)

Nom de l'organisation des Nations Unies :	Nom de la l'organisation de la société civile : FEMME AFRICAN SOLIDARITE	Nom de l'organisation de la société civile : Partners west Africa Senegal
Nom du/de la représentant/e (point focal) :	Nom du/de la représentant/e (point focal) : Madame COUMBA FALL VENN	Nom du/de la représentant/e (point focal) : DOCTEUR FATOU WAKHA AIDARA NDIAYE
Titre professionnel:	Titre professionnel : directrice	Titre professionnel : directrice
Signature:	Signature :	Signature :
Date:	Date : LE 20 Novembre 2020	Date : Le 20 Novembre 2020

### 8. AUTHORISATION

Prénom et nom : Moussa FALL	
Titre professionnel : Haut commandant de la Gendarmerie et Directeur de la Justice militaire	
Signature :	
Date : Dakar le 2 JUILLET 2021	
<b>Accord donné pour la publication du projet sur le site de l'FEI. Notez que les données sensibles peuvent être demandées pour ne pas être rendues publiques.</b>	
<input type="checkbox"/> Oui	

## Partie 2. Résumé du projet

<b>1. TITRE DU PROJET</b> (maximum 150 caractères )	<b>Projet SEN Gendarmerie: Elsie Initiative Fund</b>
<b>2. DESCRIPTION DU PROJET, BUTS ET OBJECTIFS</b> (maximum 1,500 caractères )	<p>Le projet contribuera à la qualification d'un personnel féminin de la Gendarmerie outillé aux standards régionaux et internationaux et apte à participer aux missions de maintien de la paix (évaluation des obstacles, formation, sensibilisation et mise en place d'une crèche).</p> <p>Ce projet permettra de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Collecter les données relatives à la faible participation des femmes gendarmes dans les missions de paix des Nations Unies : Evaluation des obstacles</li><li>- Sensibiliser et encourager la participation effective des femmes dans la gendarmerie (plus de femmes recrutées) : Campagne de sensibilisation pour atteindre 10% de femmes pour chaque promotion de gendarmes recrutés</li><li>- Mise en place d'une politique de genre dans la gendarmerie : Elaboration de la politique, Atelier sensibilisation des décideurs et formation du personnel</li><li>-Renforcer les capacités des femmes gendarmes pour augmenter le vivier de femmes à déployer :<ul style="list-style-type: none"><li>- FPU : Avoir au minimum 10% de femmes pour chaque contingent</li><li>-Unpol (policiers individuels - IPO) : 23 % en 2021 et 2022 et 24% en 2023</li></ul></li><li>-Renforcer les capacités opérationnelles des unités de FPU : Formation de 843 personnels pour les FPU et 140 femmes</li><li>-améliorer les connaissances sur le système de fonctionnement des Nations Unies : Formation FPU et UNPOL-IPO</li><li>-Favoriser la participation d'un plus grand nombre de personnel féminin: Formation de 140 personnel féminin avant test SAAT avec une cible minimum de 50% réussissant le test.</li><li>-Atteindre la constitution de FPU fortement paritaires : 16% en 2021, 17% en 2022 et 18% en 2023 avec un déploiement de trois (3) unités par an.</li></ul> <p>Permettre aux femmes d'être plus disponibles pour les déploiements et formation avant déploiement : Construction crèche</p>

**3. UNE  
ÉVALUAT  
ION DES  
OBSTACL  
ES**

**Une évaluation des obstacles au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies a-t-elle été menée?**

- Oui  
 Non

**Si oui, veuillez fournir des détails sur l'évaluation des obstacles.**

En cours avec DCAF/CORNELL, l'enquête a été menée avec la Gendarmerie et la Police. Les 380 enquêtes ont été réparties entre les deux institutions. La Gendarmerie a participé pour la validation du document, les sondages et la mise en place de ressources humaines au profit de CHEDS/ DCAF/ CORNELL.

Le rôle de la Gendarmerie est la participation aux sondages scindés en deux groupes avec la police, la coordination et la revue et la validation du rapport.

Le projet est toujours en cours et l'élaboration du rapport va suivre les étapes ci-dessous :

Étape/Description :

Fin octobre : Cornell envoie le projet de rapport au DCAF pour relecture.

31.10 : Le DCAF envoie le projet de rapport relu (en anglais) au CHEDS pour contextualisation, analyse et ajout d'informations supplémentaires ;

Cornell envoie au CHEDS les données issues de l'enquête.

Mi-novembre : Rapport oral préliminaire à la Police et la Gendarmerie.

Fin Novembre : Le CHEDS fournit ses commentaires, son analyse, et les informations supplémentaires éventuelles au DCAF.

Janvier : Traduction du projet de rapport finalisé en français et envoi au CHEDS

D'ici la première semaine de février : Validation par le groupe de travail et le CHEDS

Première semaine de février : Envoi du projet de rapport aux représentant.e.s de la police et de la gendarmerie (deux semaines avant l'atelier de validation).

3e semaine février 21 : Atelier de validation police et gendarmerie (potentiellement en présentiel).

Date : A compter du mois de Mars 2021, il sera possible de voir si l'on va refaire l'enquête en interne Gendarmerie en utilisant le formulaire validé ou l'on se limitera aux résultats obtenus

**Type d'institution sécuritaire évaluée :**

- Gendarmerie
- Militaire
- Police
- Autre \_\_\_\_\_

**Méthodologie** (maximum 1,500 caractères)

En effet, la Gendarmerie a participé avec le CHEDS à la phase test du formulaire de DCAF, c'est ce formulaire testé et validé qui sera utilisé pour des données probantes.

Bien que la Gendarmerie travaille avec le CHEDS sur le formulaire du DCAF, il est important de rappeler que ce projet est dans une phase test. DCAF, avec ses partenaires, est en train de tester afin de valider et recommander l'outil qui permettrait de mener cette évaluation. Pour ce faire, nous tiendrons compte de la version validée du formulaire afin de mener cette évaluation si besoin.

**Résumé des résultats et recommandations**

(maximum 5,000 caractères):

Les recommandations issues de cette évaluation préliminaire seront prises en compte et intégrées afin d'éviter les doublons. L'identification de ces obstacles permettra de renseigner sur les facteurs bloquants, d'avoir des informations utiles pour les campagnes de sensibilisation qui seront menées afin d'encourager les femmes d'une part à intégrer davantage les forces de défense et de sécurité et d'autre part celles qui y travaillent déjà à pouvoir rejoindre le groupe affecté aux contingents déployés. Aussi, ces données éclaireront les décideurs pour l'élaboration et l'exécution de politiques adaptées à la promotion des femmes au sein de leurs corps et pour la participation en grand nombre des générations futures aux missions de paix des Nations Unies.

La méthodologie d'évaluation se basera sur celle de DCAF devrait être disponible en fin février 2020

**Si une évaluation des obstacles n'a pas été réalisée, acceptez-vous d'en faire une?**

**4. JUSTIFICATION DU PROJET ET STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE**

(maximum 2,000 caractères)

Oui

S'engager à permettre au secrétariat du Fonds d'utiliser les données de cette évaluation pour rédiger un rapport de synthèse avec des données anonymes

Oui

Le Sénégal est un pays prioritaire dans l'appui stratégique pour les opérations de maintien de la paix dans la mesure où il est 7<sup>ème</sup> pays contributeur de troupes au monde et 3<sup>ème</sup> en Afrique. Le Sénégal est aussi signataire de plusieurs instruments juridiques internationaux et régionaux, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), la Résolution 1325 du CSNU, le Protocole de Maputo, et la Déclaration Solennelle sur l'Équité et l'égalité de genre en Afrique entre autres.

Cependant, les forces de sécurité du Sénégal sont au tournant d'une nouvelle ère avec l'intégration d'un personnel féminin en son sein. Dans le cadre de cette intégration des femmes dans la Gendarmerie, la problématique du genre s'avère nécessaire dans une société où le système patriarcal issu des coutumes et traditions, influe sur les relations entre les deux sexes dans les tous les domaines de la vie.

Avec un taux de 4.75% de femmes dans l'ensemble des missions de paix des Nations Unies, le Sénégal a déployé 30 filles sur 938 dans les contingents de la FPU et 10 filles sur 78 dans celui de UNPOL. A ce jour, le pourcentage de 20% des policiers déployés dans les opérations de maintien de la paix est loin d'être atteint. Ces données du Sénégal ne démontreront pas le contraire face aux **cinq** principaux contributeurs en termes de nombre total de femmes déployées dans les opérations de Maintien de la paix sont : le Bangladesh, l'Inde, le Nigeria, le Rwanda et le Ghana.

En termes de proportion de femmes officiers de police déployés dans leurs contingents, les principaux contributeurs ont été des pays comme l'Islande, la Namibie, la Thaïlande, la Norvège et la Suède.

L'adoption à l'unanimité de la résolution 2242 (appuyant la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies) devrait permettre justement de poser les jalons d'une relance de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » pour les années à venir. C'est dans cette logique que la gendarmerie nationale du Sénégal entreprend une mission ambitieuse pour accroître la participation des femmes dans les missions de paix des Nations Unies.

L'insertion des femmes dans ses rangs date de 2006. Tout autant, la gendarmerie nationale n'a jamais cessé de multiplier les actions allant dans le sens d'une intégration, maintien et participation des femmes dans les instances de décision dudit service.

C'est dans cette logique de promotion des femmes qu'elle a créé une division genre avec la mise en place de points focaux. Alors que cette politique d'intégration des femmes date des années 80 pour la police nationale, ce corps est entrain de rédiger la stratégie sectorielle genre alors qu'elle est déjà effective pour la gendarmerie nationale. Poursuivant dans cette dynamique, la gendarmerie a toujours répondu présente aux initiatives concordant à la matérialisation des résolutions Femmes-Paix et sécurité (1325 et 2242 du CSNU) comme la conférence régionale des femmes dans les forces de l'ordre parmi tant d'autres.

Après plus de vingt ans (20 ans) d'intégration des femmes dans les rangs des FDS au Sénégal, les défis de participation des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies est toujours d'actualité.

Avant d'entreprendre des réformes, il convient de diagnostiquer l'existant, proposer des solutions aux problèmes puis procéder à la réalisation.

Grâce à la formation et à la sensibilisation, le projet permettra de persuader et d'influencer le changement d'attitude durable d'un personnel militaire en faveur de l'équité et égalité de genre. Par conséquent, les femmes seront davantage perçues comme des actrices à part entière pouvant remplir les mêmes normes et travailler dans des conditions aussi difficiles que leurs collègues masculins.

Dans la Gendarmerie, l'intégration des femmes a débuté en 2006 avec le recrutement de la première promotion de filles à l'Ecole des sous-officiers.



Elle compte actuellement dans ses rangs **512 femmes**. Cependant des efforts et activités sont en cours pour l'accroissement de la participation des femmes dont voici quelques brefs descriptifs :

**- Mise en place d'un conseil de participation et de dialogue interne au sein de la Gendarmerie(CPDI):**

Dans le cadre du second axe de la réalisation de sa vision stratégique relative à la modernisation de la Gendarmerie, le Haut commandement s'est fixé comme objectif de rénover le fonctionnement de l'institution et de valoriser les personnels et leurs compétences. Le Conseil mise en place en Juillet 2019, regroupe toutes les catégories de personnel.

**- Création d'une division genre avec la mise en place de points focaux :**

La Division Genre est chargée de :

- coordonner la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la SSG/FA ;
- élaborer les plans d'action de mise en œuvre de la SSG/FA
- faciliter l'intégration du genre dans les processus de planification, de programmation, de budgétisation et de suivi-évaluation des activités de l'institution
- soutenir le plaidoyer pour la mobilisation des ressources pour la promotion du genre dans la gendarmerie nationale.

**-Formation en collaboration avec l'ONG Femmes Africa Solidarité (FAS) à travers son Centre Panafricain pour le Genre, la Paix et le Développement (PAC) avant le déploiement des missions de maintien de la paix et dans les écoles et centres d'instructions militaires**

A l'appel du Ministère des Forces Armées, l'ONG FAS a signé un Cadre de partenariat avec les Forces armées en décembre 2017 pour la formulation et la mise en œuvre de modules de formation à l'endroit du personnel militaire. Ce programme de formation vise à soutenir l'institutionnalisation progressive et effective de l'équité et l'égalité de genre dans le fonctionnement et les opérations des forces de sécurité et de défense. Il a

à ce jour touché plus de 5000 personnes directes composées du personnel des forces de sécurité et de défense déployé, dont environ 700 personnel FPU de la Gendarmerie, ainsi que l'effectif en formation ou en instruction dans les écoles et centres militaires.

### **-Organisation d'une conférence régionale des femmes dans les forces de l'ordre**

La gendarmerie avait activement participé (par la mise à disposition gracieuse de personnels féminins au sein des comités d'organisation et scientifique) à l'organisation d'une conférence régionale des femmes dans les forces de l'ordre qui avait pour thème « paver la route pour les femmes ». Cette conférence, la première du genre, organisée au Sénégal regroupait, à la fois, des femmes de la Police et de la Gendarmerie du Burkina Faso, du Mali, du Niger et du Sénégal, grâce à l'accompagnement technique et financier du Bureau of international Narcotics and law enforcement affairs (INL) du Département d'Etat américain, à travers *Strategic Capacity Group* (SCG), en partenariat avec Partners West Africa Sénégal (PWA-S), le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS).

A la suite de quatre jours de consultation régionale, les facilitatrices ont conduit les participantes de la conférence à élaboré collaborativement des recommandations qui peuvent être adaptées selon les contextes et spécificités de chaque pays et qui devraient être poursuivies par chaque délégation de pays dans l'année à venir, notamment :

- Réviser les textes législatifs considérant les réalités, les coutumes et traditions de chaque pays en vue d'intégrer la question du genre ;
- Redéfinir le terme « inaptitude physique » pour les femmes lorsqu'il s'agit de leur physiologie ;
- Adapter les textes législatifs au concept du genre ; (et en accord avec la Résolution 1325 des Nations Unies et les résolutions subséquentes);

- Etablir des cadres d'échange avec la société civile et les organisations féminines ;
- Considérer les besoins spécifiques des femmes dans les installations des bâtiments (toilettes, crèches, etc...);
- Encourager les autorités à accompagner le Réseau Ouest Africain pour partager les expériences et conjointement développer une plateforme collaborative qui pourra adresser les défis sécuritaires dans le Sahel.

**-Organisation d'un atelier par la division Genre pour 120 femmes gendarmes tous grades confondus (officiers, gradés et gendarmes féminins) en février 2020**

Cet atelier avait pour but de faire un état des lieux après 14 ans de présence de ces dernières dans la Gendarmerie. A l'issue des recommandations ont été formulées pour le commandement. Les femmes avaient exprimé leurs difficultés et leurs besoins d'où l'idée de la construction d'une crèche pour leur permettre de ne pas rater certains stages ou formation.

**-Organisation d'une campagne de sensibilisation à travers les réseaux sociaux**

(groupe de femmes sites universitaires et whatsapp)

Cette sensibilisation avaient permis d'avoir une hausse de plus de 25% des candidatures féminines lors des dépôts pour le concours d'entrée des sous officiers de la Gendarmerie nationale en 2020

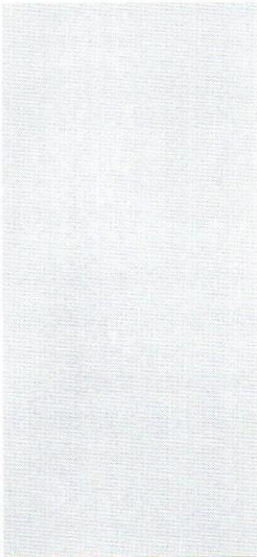
**5. CADRE DES RESULTATS DU PROJET**

(maximum 3,000 caractères)

*Notes :* Veuillez remplir le tableau ci-dessous. Identifier l'obstacle et la solution proposée. Ensuite remplir les activités nécessaires et les produits issus de chaque activité qui permettront d'atteindre l'objectif. Pour les colonnes du 'résultat' et 'indicateurs' voir ci-dessous. Enfin, il est important d'indiquer sur la dernière colonne la cible souhaitée.

**Résultats:** Pour la colonne de 'Résultat' veuillez choisir sur les quatre choix ci-dessous selon les termes de référence de l'FEI.

1. Une meilleure connaissance des obstacles propres au pays et limitant le déploiement effectif de femmes Casques bleus dans les missions de l'ONU
2. Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU
3. Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU

- 
4. Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

**Indicateurs:** Pour la colonne d'Indicateur' veuillez choisir sur les quatre choix ci-dessous selon le 'Résultat' sélectionné.

1. Le pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU ;
  2. Le taux annuel d'évolution du pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU
  3. Le ratio femmes/hommes parmi les officiers militaires et de police de haut rang (commandant ou supérieur) dans les opérations de paix de l'ONU ;
  4. Le pourcentage d'unités militaires et de police au sein des missions de l'ONU considérées comme fortement paritaires).
-

## 5. CADRE DES RESULTATS DU PROJET

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
<b>Non sensibilisation sur la question de l'intégration du genre dans la Gendarmerie</b>	Prise en compte de la question du Genre à tous les échelons	Mise en place d'une politique du genre dans la gendarmerie	Revue documentaire		Nombre de décideurs sensibilisés : Une trentaine	DECIDEURS DE LA GENDARMERIE :
		SENSIBILISATION pour les décideurs	Rédaction de la Politique du genre dans la gendarmerie adoptée (recrutement d'un expert)			Grand commandement et Services
		FORMATION pour le personnel	Atelier d'identification du contenu pour la rédaction		Personnels formations : Hommes et femmes	PERSONNEL (hommes et femmes)
			Collecte de connaissances utiles à l'élaboration de politiques visant à accroître la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations unies			
			Atelier de sensibilisation du commandement			

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
<b>Difficulté du personnel féminin d'allier leur rôle de mère à la participation aux missions de paix ou à des formations</b>	Disponibilité des femmes pour suivre des formations	Mise en place d'une crèche	Crèche pour 70 enfants construit dans un bâtiment [R+ 1] et disposant de 12 salles	Le personnel féminin concerné pourra suivre les formations et confier leurs enfants de moins de 2 ans	Le pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU	Personnel féminin ayant des enfants de moins de 2 ans
<b>Faible participation des femmes gendarmes dans les missions de maintien de la</b>	Accroissement du nombre de policières individuelles (IPO de 13% (10 femmes) à 23% (approx.	Formation PRE SAAT : Création d'une réserve d'atteindre au minimum une réussite de 50%	50 % femmes éligibles, formées sur le pré-AMS SAAT et ont passé les examens AMS-SAAT.	Accroissement de la mobilisation active des femmes dans les IPO et FPU dans les missions de	Le pourcentage de femmes IPO et FPU déployées dans le cadre des missions	Le taux de femmes IPO et FPU déployées dans les missions de paix de Nations Unies accroît

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
<b>paix des Nations Unies</b>	18 femmes) en 2021-22 et 24% (approx. 19 femmes) en 2024.	Pour cette année le vivier est de 140 femmes éligibles pour IPO pour parvenir aux cibles de déploiement (minimum 50% des 140 femmes éligibles pour les tests SAAT réussissent).	50 % au minimum des 140 femmes éligibles et formées qui font partie de la réserve pour les UNPOL IPO	maintien de la paix de l'ONU	de maintien de la paix de l'ONU (IPO de 13% (10 femmes) à 23% (approx. 18 femmes) en 2021-22 et 24% (approx. 19 femmes) en 2024.	annuellement selon les pourcentages Le taux de participation des femmes connaît une hausse par an.
	Accroissement du nombre de femmes policières membres des unités de police constituées (FPU) de 4% en 2020 à 16% en 2021, 17% en 2022 et de 18% en 2023 qui représentent des unités fortement paritaires. Le taux est de 4 % est obtenu si on prend les 5 contingents FPU déployés tout en sachant que	On peut atteindre plus de 50 % car toutes les 140 femmes vont bénéficier de la formation PRESAAAT			FPU 10% de femmes dans les contingents	
		Formation PRESAAAT : Création d'une réserve minimum de 50% des 140 femmes éligibles pour 2021 (i.e. 70 femmes pour IPO auront réussi au minimum) pour parvenir aux cibles de déploiement d'IPO.			Unités fortement paritaires. (FPU) de 9% 2020 à 16% en 2021, 17% en 2022 et de 18% en 2023 qui représentent	

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
	les FPU de la Gambie et du Darfour ne comptent pas de femmes	capacités au prochain Test				
		<b>Pour les FPU</b> , toutes les femmes peuvent être désignées à l'exception de celles qui sont en formation ou en application (total femmes 512 dans la Gendarmerie)				
		<b>NB:</b> Pour l'identification, la liste est disponible au niveau de la division de la Gestion du Personnel. Sur les 512, on va d'abord enlever celles qui sont en mission, celles qui sont en stage et celles qui viennent de finir leur formation et sont en application. Tout le reste sera éligible pour les FPU		Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU	Le taux annuel d'évolution du pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU	



Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
		Déploiement d'unités fortement paritaires	Remboursement de tout ou partie des coûts supplémentaires occasionnés par le déploiement d'unités fortement paritaires		Effectif total du contingent	Une hausse de taux de participation des femmes dans les contingents de 16% en 2021, 17% en 2022 et 18% en 2023. (MALI, CONGO, RCA) MALI total 175 CONGO total 270 RCA total 140
		1. a. Renforcement de capacité des femmes -Pré-SAAT pour déploiement en tant qu'IPO : Conduite, tir, langue, rédaction rapport et entretien, sensibilisation sur les VBG.	[01] une session par an pour la formation pré-SAAT qui couvre [tir] de [15] jours pour [140] femmes  [01] formation de [30] jours sur l'apprentissage des femmes à l'anglais des forces de maintien de			140 (en 2020 et 150 à partir de 2021) femmes éligibles au déploiement OMP réussissent le pré-test SAAT

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
		- Pour les FPU: formation déjà prise en compte dans le regroupement	la paix pour [140] femmes			
		prédéplacement des FPU pour une durée de 8 semaines néanmoins une formation pour la bonne conduite pour tout le contingent avec un guide de poche pour tous les éléments pourrait contribuer à une bonne intégration des femmes dans les contingents	[01mois] formation de perfectionnement en conduite automobile pour [140] femmes éligibles			
		2. Renforcement de capacité pour les membres féminins des FPU		Validation de la capacité opérationnelle du contingent		Tout l'effectif du contingent
		Les formations du personnel au pré-déploiement	10 modules de formation de pré-déploiement [Conformément au curriculum des Nations Unies pour les FPU pour une durée de 8 semaines] pour les unités de police constituées fortement paritaires avec 843			Viser 0 incident d'EAS et d'harcèlement sexuel lors des déploiements

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
			personnels et les [140] femmes éligibles pour les tests SAAT d'IPO			
			Au delà de cette formation avec curriculum UN , la formation en conge sera donnée au meme personnel			
Augmentation du nombre de femmes au poste de commandement de (2) femmes officiers dans chaque contingent sur les divers théâtres d'opérations		2. b. Formation en leadership féminin dans les OMP	[01] Formation sur le [leadership féminin] pour [2] officiers féminins pour chaque contingent au minimum (Tous les FPU disposant de femmes gendarmes peuvent avoir au sein du groupe de commandement des officiers féminins).	Les cadres féminins formés et acquis des compétences en matière de management de groupe (30 officiers féminins sont dans la Gendarmerie, elles pourront bénéficier de cette formation)	Nombre d'officiers féminins désignés pour les FPU	
			La formation de leadership peut être faite pour les officiers féminins et aux gradés car elles seront les futurs membres du commandement de			

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
			FPU (chef de peloton officier logistique ou opérationnelle, militaire du rang, etc.).			
<b>Participation timide des femmes dans les forces de défense et de sécurité particulière et dans la gendarmerie</b>	Accroissement du recrutement des femmes dans la gendarmerie à 10% pour chaque recrutement.	3. a. Lancement de campagnes de recrutement pour la Gendarmerie qui incluent des messages pour les femmes	[05] journées portes ouvertes et des visites dans les écoles de formation/ universités 1500 candidatures reçues des femmes Spots publicitaires audio Bande annonce publicitaires video Annonce dans la presse écrite Flyers/affiches Tshirts Banderoles Publicités -supports télé	Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que femmes Casques bleus.	3.1. Nombre et pourcentage de femmes recrutées dans la gendarmerie, par rapport à la moyenne sur 3 ans avant le début du projet	Une hausse du pourcentage de recrutements des femmes de 10%  Données de référence ci-dessous :  Données de référence : RECRUTEMENT - 2018 : total 1402 dont 5,3% de femmes - 2019 : total 1485 dont 6,3 % de femmes - 2020 : total 990 dont 5,4% de femmes

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateur	Cible
			(les potentiels candidates pour les concours de recrutement de la gendarmerie(les universités, les écoles de formation, les anciennes militaires)			
	3.b. Sensibilisation pour inciter la promotion des femmes en uniforme dans la Gendarmerie	Les femmes seront renseignées lors des journées portes ouvertes et des campagnes de sensibilisation sur les 2 matières qui les font défaut souvent lors des tests (SPORT ET CONNAISSANCE GENERALE DES FORCES ARMEES) /	[01]Sensibilisation [SPORT ET CONNAISSANCES DES FORCES ARMEES] pour [1500] femmes [par année]	10% de l'effectif ayant reussi constitué de femmes	Nombre de candidates ayant postulé pour le concours	10% de l'effectif ayant reussi est constitué de femmes

**6. INNOVATION** (maximum 1,500 caractères)

Ce projet constitue une avancée majeure dans la concrétisation de la politique de genre menée par le Ministère des Forces Armées par le biais de la stratégie sectorielle Genre.

C'est la première initiative menée au sein de la Gendarmerie pour accroître considérablement le taux de participation des femmes aux OMP.

Les leçons tirées des campagnes de sensibilisation et de la mise en place d'une crèche au sein de la caserne Samba Diéry Diallo pourraient également être partagés avec d'autres pays fournissant des contingents ou du personnel de police.

En effet, les recommandations tirées participeront à l'amélioration des conditions des femmes en tenue et donner l'assurance pour une participation effective pour les générations futures.

La Gendarmerie devient pionnière dans la formation du leadership féminin dans le OMP et aura contribué à mettre œuvre la SSG/FA et son expérience devient un modèle pour les autres corps et dans d'autres pays ;

La capacité du projet à renforcer la SSG/FA et le décloisonnement des barrières socioculturelles limitant la participation des femmes dans les OMP;

La capitalisation de la formation au niveau national notamment par la mise en place de système de gestion de connaissance en ligne.

**8. DURABILITÉ ET APPROPRIATION**

(maximum 1,500 caractères)

La durabilité : En fonction de la durée de collaboration du projet ELSIE.

A l'issue, l'élaboration d'une politique de genre en interne dans la Gendarmerie pourra servir de levier pour le long terme.

Le déploiement des femmes selon les cibles de l'ONU pourra perdurer car la Gendarmerie aura assez d'expérience avec le projet et un vivier de femmes formés pour assurer les missions. En plus, un suivi pourra être fait avant chaque désignation pour voir le taux de femmes désignés.

Le vivier de femmes éligibles pour les SAAT va perdurer car le recrutement va se poursuivre au cours des années avec un taux minimum de 10 % de femmes permettant ainsi à la gendarmerie d'avoir à sa disposition un vivier continu.

Cette formation pre-SAAT, pourra être élargie à tout le personnel, elle se déroulera avant chaque organisation de test SAAT afin de maintenir un bon pourcentage de réussite pour la Gendarmerie.

Dorenavant, la formation pre-SAAT pour les femmes pourrait être intégrée dans le curriculum de formation pour la gendarmerie avec le coût inclus dans le budget de la gendarmerie (Avant chaque test SAT, une formation pourrait être donnée aux candidats).

Les activités pour promouvoir l'égalité de genre sont incluses dans le budget de la Gendarmerie :

-Pour les activités déjà réalisés par la division Genre et Mixité, la gendarmerie a financé la totalité des activités allant de l'atelier de formation et d'évaluation aux journées de dépistage gratuit du cancer au profit du personnel féminin, des femmes de gendarmes et des civils, ce qui constitue un bon rapprochement avec la population).

Néanmoins, il est prévu la mise en place des bureaux de genre au niveau des légions pour élargir aux autres régions.

Dans le cadre du développement et mise en œuvre de la politique de genre prévu dans le projet, les bureaux de genre dans la Gendarmerie pourront identifier les femmes de leurs localités et tenir une base de données.

Ceci permettra à la division genre d'organiser des formations de renforcement de capacités par région afin de leur permettre de passer les critères pour le déploiement en OMP mais aussi ceci permettrait d'avoir des données pour vérifier leur progression au sein de l'institution.

**10. BUDGET PROPOSÉ** (maximum 2,000 caractères)

**TABLEAU DE BUDGET RÉCAPITULATIF AVEC CATEGORIES UNSDG**

Catégories UNSDG	Total CFA	Total USD
1. Personnel et autres employés	25,460,000.00	47,235.62
2. Fournitures, produits de base, matériels	161,962,288.40	300,486.62
3. Equipements, véhicules et mobilier	50,000,000.00	92,764.38
4. Services Contractuels	85,040,400.00	157,774.40
7. Frais généraux de fonctionnement et autres couts directs	838,412,279.90	1,555,495.88
<b>Grand Total</b>	<b>1,160,874,968.30</b>	<b>2,153,756.90</b>

(Voir annexe 3 pour le calcul détaillé avec les categories UNSDG)

**Budget par activité détaillé**

**1. Elaboration politique genre dans la Gendarmerie**

NUMERO	DESCRIPTION	COUT	EN USD
1	Recrutement d EXPERT	8 000 000	
2	ATELIER POUR REDACTION POLITIQUE	2 000 000	
3	ATELIER SENSIBILISATION DES DECIDEURS	2 000 000	
4	ATELIER DE FORMATION	34 000 000	
5	LANCEMENT DE LA POLITIQUE GENRE	4 000 000	
<b>6</b>	<b>TOTAL</b>	<b>50 000 000</b>	<b>\$92,079.8</b>



## 2. Formation

**Act1: Formation de [30] jours pre SAAT pour 140 femmes éligibles pour les tests**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX UNITAIRE FCFA	BUDGET TOTAL EN CFA
Adaptation du curriculum de la formation AMS-SAAT en collaboration avec la Division de la Police du Département des Opérations de Paix des Nations Unies	1	1 200 000	1 200 000
<i>Formateurs certifiés par la Division de la Police de l'ONU</i>	9	40 000	360 000
<i>Rapporteur</i>	3	50 000	150 000
<i>Pause café</i>	150	15 000	2 250 000
<i>Impression des supports de formation et carnet du missionnaire</i>	140	3 000	420 000
<i>Imprimante</i>	1	500 000	500 000
<i>Cartouche encre imprimante</i>	5	45 000	225 000
<i>Motivation instructeur</i>	3	75 000	225 000
<i>Ram de papier</i>	5	15 000	75 000
<b>TOTAL</b>		<b>5 405 000</b>	

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX UNITAIRE FCFA	BUDGET TOTAL EN CFA
<b>TIR</b>			
<i>Cartouches</i>	12000	500	6 000 000
<i>Portes cibles</i>	20	10 000	200 000
<i>Papier cibles</i>	700	300	210 000
<i>Materiels divers</i>	1	200 000	200 000
<i>Moniteur TIR</i>	10	75000	750 000
<b>Conduite</b>			
<i>Carburant diesel</i>	3 600	655	2 358 000
<i>Moniteur auto ecole</i>	10	75 000	750 000
<b>ANGLAIS</b>			
<i>Lots de Materiels didactiques</i>	1	750 000	750 000
<i>Ram de papier</i>	5	15 000	75 000
<i>Cartouche encre imprimante</i>	3	45 000	135 000
<i>Instructeur CAPLA</i>	4	75 000	300 000
<b>TOTAL</b>			<b>11 728 000</b>

**Act 2: Formation au profit des membres des contingents avant déploiement sur le Genre**

**2021(843, ce nombre représente le nombre total de gendarmes des 5 fpu déployés par le senegal**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX		BUDGET TOTAL EN CFA
		UNITAIRE FCFA		
Formateurs	3	40 000	120 000	
Rapporteur	1	50 000	50 000	
Pause café	847	15 000	12 705 000	
Impression des supports de formation et carnet du missionnaire	<b>843</b>	3 000	2 529 000	
<b>TOTAL</b>		<b>15 404 000</b>		

**2022(843, ce nombre représente le nombre total de gendarmes des 5 fpu déployés par le senegal**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX		BUDGET TOTAL EN CFA
		UNITAIRE FCFA		
Formateurs	3	40 000	120 000	
Rapporteur	1	50 000	50 000	
Pause café	847	15 000	12 705 000	
Impression des supports de formation et carnet du missionnaire	<b>843</b>	3 000	2 529 000	
<b>TOTAL</b>		<b>15 404 000</b>		

**Act 3: Formation dans les écoles et centres de formation militaires**

**EOGEN 2021-2022(160, ce nombre represente les 2 promotions d'élèves officiers et la promotion des officiers applicants) au nivea de l école des officiers**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX UNITAIRE FCFA	BUDGET TOTAL EN CFA
Formateurs	12	40 000	480 000
Rapporteur	4	50 000	200 000
Impression des supports de formation et carnet du missionnaire	<b>160</b>	3 000	480 000
<b>TOTAL</b>		<b>1 160 000</b>	

**ESOGEN 2021-2022(2800, ce nombre represente 2 promotions d'élèves gendarmes, vu que les promotions tournent autour de 1400) au niveau de l école des sous officiers**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX UNITAIRE FCFA	BUDGET TOTAL EN CFA
Formateurs	6	40 000	240 000
Rapporteur	2	50 000	100 000
Impression des supports de formation et carnet du missionnaire	<b>2 800</b>	3 000	8 400 000
Animation atelier de sensibilisation	1	1 000 000	1 000 000
<b>TOTAL</b>		<b>9 740 000</b>	

**2021(46, ce nombre represente les femmes qui peuvent etre aussi eligibles en 2021 pour le test SAAT en 2021)**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX UNITAIRE FCFA	BUDGET TOTAL EN CFA
Formateurs	3	40 000	120 000
Rapporteur	1	50 000	50 000
Pause café	50	15 000	750 000
Impression des supports de formation et carnet du missionnaire	46	3 000	138 000
<b>TOTAL</b>		<b>1 058 000</b>	

**2021(30, le nombre 30 représente les officiers féminins de la Gendarmerie)**

DESIGNATIONS	QUANTITE	PRIX UNITAIRE FCFA	BUDGET TOTAL EN CFA
Formateurs	3	40 000	120 000
Rapporteur	1	50 000	50 000
Pause café	34	15 000	510 000
Impression des supports de formation et carnet du missionnaire	30	3 000	90 000
<b>TOTAL</b>		<b>770 000</b>	

**Frais de coordination et de suivi 8 775 000**

<b>Total</b>	<b>60 669 000</b>
<b>Coûts indirects</b>	<b>2 466 380</b>
<b>Grand total</b>	<b>71 910 380</b>

NB: pour les frais de coordination serviront pour la planification, la préparation et le suivi des activités de formation et pour les coûts indirects ce sont des dépenses indirects de projet et les imprévus, ce sera à la charge du partenaire d'exécution qui va renforcer son staff (ONG FAS).

#### 4. CAMPAGNE DE RECRUTEMENT POUR LA GENDARMERIE

##### BUDGET SENSIBILISATION NATIONALE DU PROJET

SENSIBILISATION NATIONALE		CFA	USD
D.5	Journées portes ouvertes		
	Location de tentes/chapiteaux (2 unités *5 localités)	10 50000	500000
D.5.1	Tee shirts (100 unités *5 localités)	500 2000	1000000
D.5.2	Flyers (400 unités *5 localités)	2000 500	1000000
D.5.3	Affiches (10 unités *5 localités)	50 1500	75000
D.5.4	Banderoles	5 40000	200000
D.5.5	Publicité- supports télé		
D.6	Réalisateur +équipe (Production de 3 series de spot audios publicitaires)	3 150000	450000
D.6.1	Réalisateur + équipe (Production de series de 3 spots vidéo publicitaires)	15 200000	3000000
D.6.2	Spot publicitaire audio (Radio Sénégal)	20 25000	500000
D.6.3	Spot publicitaire audio (RFM)	20 25000	500000
D.6.4	Bande annonce publicitaire Vidéo (RTS)	6 354000	2124000
D.6.5			

D.6.6	Bande annonce publicitaire Vidéo (TFM)	Unité	6	354000	2124000
	Insertion publicitaire Presse écrite				
D.6.7	(internet)	Unité	10	25000	250000
D.6.8	Radio communautaires	Unité	10	20000	200000
D.6.9	Reseau internet- sites web des partenaires	Forfait	2	90000	180000
<b>Total Sensibilisation</b>					<b>12103000CFA</b>

## 5. CONSTRUCTION DE LA CRECHE

N°	DESIGNATIONS OUVRAGES	MONTANT	CFA	USD
1	TERRASSEMENT		1 843 400	
2	BATIMENT R+1		154 703 768	
3	CLOTURE		11 022 144	
4	Materiels Creche		50 000 000	
<b>TOTAL</b>			<b>216 375 912,30</b>	

## 6. COUT DU REMBOURSEMENT DE LA PRIME DES UNITES FORTEMENT PARITAIRES

	total pers	1ere année	2e année	3e année	Total
<i>MALI</i>	175	\$119,952.00	\$149,940.00	\$179,928.00	\$449,820.00
<i>CONGO</i>	270	\$185,068.80	\$231,336.00	\$277,603.20	\$694,008.00
<i>RCA</i>	140	\$95,961.60	\$119,952.00	\$143,942.40	\$359,856.00
<b>TOTAL</b>					<b>\$1,503,684.00</b>