

## Agenda Femmes, Défense, Sécurité et Paix (AFDSP)

### ELSIE/Lancement Rapport MOWIP 2020-2021

30 mars 2022

# « Résultats de l'Evaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de Paix (MOWIP) 2020-2021 pour la Gendarmerie nationale et la Police nationale du Sénégal »



## Rapport général

Le mercredi 30 mars 2022, le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS), en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères de la Norvège, le Centre pour la Gouvernance du secteur de la Sécurité (DCAF), les Affaires Mondiales Canada (AMC) et l'Université Cornell (New York), a organisé un atelier de lancement du rapport MOWIP 2020-2021 à l'hôtel le Ndiambour de Dakar. Cet atelier entre dans le cadre des actions de mise en œuvre de son programme Agenda Femmes, Défense, Sécurité et Paix (AFDPS) qui vise à contribuer à faire des femmes ciblées, des actrices aptes à apporter des solutions novatrices et pérennes aux menaces et défis sécuritaires, en vue de contribuer *in fine* aux efforts favorisant la paix et le développement durable aux niveaux nationaux, sous régionaux et continentaux.

Ce rapport intitulé « **Résultats de l'Évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de Paix (MOWIP) 2020-2021 pour la Gendarmerie et la Police Nationale du Sénégal** » est le fruit d'une étude menée au Sénégal, par le CHEDS seul partenaire francophone ouest-africain du Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité (DCAF), dans le cadre du projet ELSIE.

Il s'est agi de mener une recherche et une analyse approfondies des obstacles dans huit pays, dont le Sénégal fournissant des contingents et/ou du personnel de police (PFCPP), afin d'élaborer des recommandations politiques et programmatiques fondées sur des données factuelles et ayant pour objectif de réduire les obstacles au déploiement des femmes en uniforme.

L'objectif principal de ce lancement au Sénégal est de favoriser la diffusion et l'appropriation des résultats du rapport et de ses recommandations par le personnel de la Police et de la Gendarmerie afin d'informer des actions de suivi mais aussi par la communauté Femmes, Paix et Sécurité au Sénégal. Ceci, dans le but de développer des synergies entre la mise en œuvre des recommandations issues de l'étude et celle du Plan d'Action National 1325.

L'atelier du 30 mars a donc servi de cadre de lancement et de diffusion des résultats de cette étude. Il a également été le lieu de traduire toute l'importance de la question de l'accroissement de la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU et de mettre en lumière la volonté de la Police nationale et la Gendarmerie nationale de s'engager dans une réflexion concernant les forces et les faiblesses des pratiques institutionnelles actuelles en rapport avec l'égalité du genre.

Par ailleurs, ce lancement a eu lieu peu après la célébration de la Journée internationale des Droits des femmes de cette année, dont le thème est : « L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable ».

Les autorités qui ont pris part à cette importante rencontre proviennent des Forces de Défense et de Sécurité, des ministères, des ambassades, des organisations internationales ainsi que des organisations de la société civile.

Les différents discours de la cérémonie d'ouverture ont, dans l'ensemble, reconnu qu'en dépit de la notoriété dont jouit le Sénégal sur la scène internationale dans le domaine des opérations de maintien de la paix<sup>1</sup>, le taux de participation des femmes à ces opérations reste encore faible<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Le Sénégal figure parmi les plus grands contributeurs des troupes dans les opérations de paix.

<sup>2</sup> Au Sénégal, les femmes représentent environ 4,72% des forces de la Gendarmerie et 9,35% dans la Police.

## Cérémonie d'ouverture (matinée)

Au cours de la matinée, le cérémonial d'ouverture a été présidé par le général de corps aérien (CR) Mamadou Mansour SECK, Président du Conseil d'Administration (PCA) du CHEDS, le Directeur général (DG) du CHEDS, le général de brigade Mbaye CISSE et Madame Cristina FINCH, cheffe Division Genre et Sécurité du DCAF.

Dans son mot de bienvenue, le Directeur général du CHEDS, Général de brigade Mbaye CISSE, a rappelé, l'évolution historique de l'intégration des femmes dans les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) depuis maintenant 40 ans. Il a exprimé sa fierté de la distinction dont bénéficient les femmes en uniforme du Sénégal à l'instar du Commandant Seynabou Diouf, Lauréate 2019 du Prix de la Policière des Nations Unies ou de la désignation récente du Chef d'escadron Mame Rokhaya Lo, comme première femme gendarme à commander un contingent, actuellement déployé en République démocratique du Congo (RDC). Malgré ce tableau reluisant, la participation significative des femmes dans les Opérations de paix reste mitigée car leur nombre<sup>3</sup> est encore largement en deçà des objectifs fixés par les Nations Unies, à travers les multiples résolutions du Conseil de sécurité consacrées aux femmes dans ces Opérations.

A la suite du DG du CHEDS, le général de corps aérien (CR) Mamadou Mansour SECK, Président du Conseil d'Administration du CHEDS, a prononcé le discours d'ouverture. A l'entame de son propos, il a rappelé le but de ce rassemblement pour le lancement du Rapport MOWIP en ce mois de mars qui célèbre les acquis et les droits des femmes y compris celles qui œuvrent au sein des FDS. Face au constat de la faible présence ou de la sous-représentation des Femmes dans les forces militaires et de police dans les Opérations de maintien de la paix<sup>4</sup>, il a indiqué que l'Initiative ELSIE est un projet de recherche novateur et pertinent pour élaborer des recommandations politiques et programmatiques fondées sur des données factuelles afin de réduire les obstacles au déploiement des femmes en uniforme.

Ce faisant, le PCA a invité toutes les parties prenantes à prendre connaissance des résultats de l'évaluation MOWIP mais surtout à explorer les recommandations afin que soient résorbés les obstacles sociaux, culturels et politiques qui entravent la participation des femmes dans les Opérations de paix.

Avant de déclarer ouvert l'atelier de lancement du Rapport MOWIP, le PCA a remercié les partenaires, le DCAF, le Canada, la Norvège, l'Université Cornell de New York ainsi que toute l'équipe du CHEDS et les Forces de Défense et de Sécurité qui, durant deux ans, se sont investis dans ce projet permettant au Sénégal d'apporter une contribution significative pour une plus grande implication des Femmes dans les Opérations de paix.

Prenant ensuite la parole, Madame Christina FINCH, Cheffe de projet de la Division Genre et Sécurité du DCAF s'est dite honorée de participer au lancement officiel du rapport MOWIP 2020-2021. Elle a tenu à remercier les collègues du CHEDS ainsi que son équipe avec lesquels ils ont chaleureusement travaillé durant trois ans. Elle a déclaré qu'à travers ce rapport, la Police et la Gendarmerie du Sénégal envoient un message clair en faveur de l'égalité entre femmes et hommes pour l'amélioration de la participation des femmes en uniforme dans les opérations de paix. Elle a salué la contribution du CHEDS dans le développement et la finalisation de la méthodologie MOWIP, qui est maintenant un outil internationalement reconnu.

Pour sa part, après les mots de remerciements et de bienvenue, la Directrice des Programmes Spéciaux (DPS) du CHEDS, Docteur Christiane AGBOTON JOHNSON, a fait une présentation

---

<sup>3</sup> La participation des femmes dans les opérations de Paix avoisine 4% pour les contingents militaires et 7% pour les unités de police.

<sup>4</sup> Les résolutions des Nations Unies plaident pour un quota de 20% de femmes dans les unités de police constituées (UPC) et 30% chez les agents de police individuelle (IPO), à l'horizon 2028.

sommaire du Rapport MOWIP 2020-2021. Elle a évoqué les objectifs du lancement du rapport qui s'articulent en trois principaux points :

- Comprendre les résultats issus de l'évaluation MOWIP au Sénégal ;
- Permettre aux institutions évaluées de s'approprier les points prioritaires (thèmes à aborder en priorité pour contribuer à la participation significative des femmes policières et gendarmes dans les opérations de paix au Sénégal).
- Explorer les pistes de mise en œuvre des recommandations dans la Police et la Gendarmerie.

Par ailleurs, le Docteur AGBOTON a évoqué le rôle joué par le CHEDS en que partenaire national identifié dans le cadre du projet ELSIE. Elle a soulevé quelques problèmes liés à l'intégration des femmes tels que les stéréotypes et obstacles socioculturels, la non-prise en compte des spécificités des femmes dans la confection des tenues...

La cérémonie d'ouverture a pris fin par une photo de famille et des interviews accordées à la presse dans une ambiance conviviale lors de la pause-café.

Pour la suite du programme, plusieurs communications délivrées lors de cet atelier ont porté sur :

- 1- La méthodologie et le processus de mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au Sénégal ;
- 2- Les résultats de l'évaluation MOWIP ;
- 3- L'analyse des recommandations.

## Communications

**Communication n°1** : Méthodologie et processus de mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au Sénégal

Par : Docteur Ndèye Amy NDIAYE, Chercheure principale

Honorée d'être présente au lancement du rapport MOWIP, Docteur Amy NDIAYE, chercheure principale du projet, est revenue sur les circonstances assez difficiles dans lesquelles l'équipe a travaillé pour aboutir à la production de ce rapport. Elle s'est réjouie de la qualité et de la diversité de l'équipe pointue et rigoureuse qui a été mise en place.

Dans son introduction, elle a relevé le problème de contextualisation de la fiche institutionnelle eu égard aux réalités socio-culturelles du Sénégal, différentes de celles de l'Europe.

En ce qui concerne le fond de sa communication, elle a porté sur la présentation de la méthodologie générale et son adaptation dans le contexte de recherche au Sénégal.

Pour ce faire, les différentes étapes de la méthodologie MOWIP ont été énumérées :

- 1- Phase de préparation (planification et accès) ;
- 2- Collecte de données ;
- 3- Analyse des données et rédaction du rapport ;
- 4- Processus de validation et finalisation ;
- 5- Lancement du rapport (suivi).

Pour finir, elle a plaidé pour la prise en compte des recommandations pertinentes et concrètes qui ont été développées tout en saluant les résultats auxquels l'évaluation est parvenue et toutes les personnes qui y ont contribué.

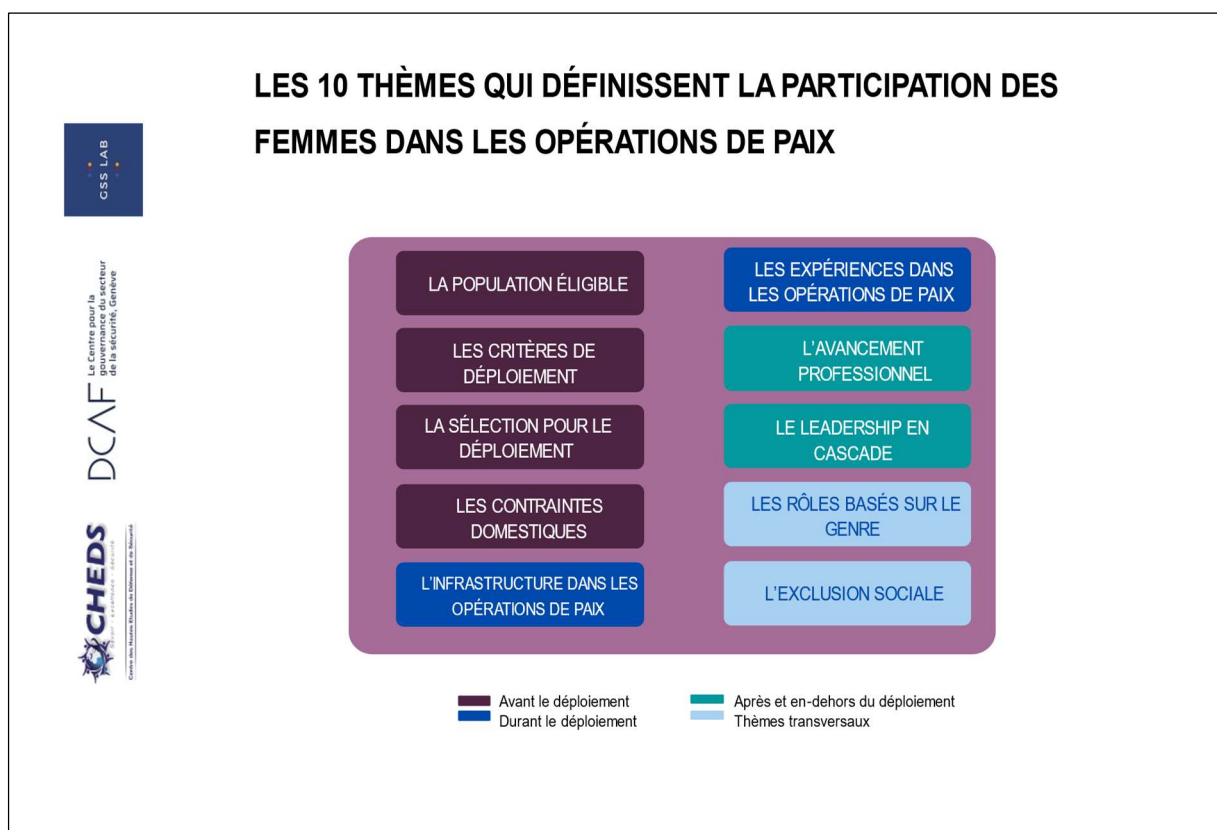
**Communication n°2** : La méthodologie MOWIP : au-delà de la simple comptabilisation des femmes  
Par : Ingrid MUNCH, Chargée de projet au DCAF.

Après avoir mentionné l'intérêt et la pertinence de la précédente communication, Madame Ingrid MUNCH a exposé les dix thèmes qui définissent la participation des femmes dans les opérations de paix relativement à la méthodologie MOWIP.

Il convient de noter que la participation significative ne se réfère pas seulement au nombre ou à la proportion de femmes déployées. La méthodologie MOWIP mesure la participation significative des femmes aux opérations de paix en examinant les cinq facteurs clés qui déterminent la participation significative : Les besoins, l'accès, la participation, les ressources et l'impact. Dans ce cadre, la participation est significative lorsque :

- les besoins des femmes en uniforme sont satisfaits avant, pendant et après le déploiement ;
- les femmes ont accès aux droits, aux avantages et aux ressources alloués pour le processus de pré-déploiement, le déploiement et les transitions post-déploiement ;
- les femmes participent équitablement à la prise de décision, à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de toutes les activités liées aux opérations de paix ;
- les ressources requises au niveau national et organisationnel sont allouées pour créer des environnements de travail équitables ;
- les femmes ont un impact mesurable sur la façon dont les opérations de paix sont menées et l'impact du déploiement sur la vie des femmes en uniforme est positif.

Les dix thèmes qui définissent la participation des femmes dans les opérations de paix sont répertoriés dans le tableau ci-dessous :



Après la présentation des dix thèmes par ordre de priorité<sup>5</sup>, les résultats portant sur les opportunités, obstacles et points notables pour chaque thème ont été explicités. A titre illustratif, les trois principaux obstacles à la participation significative des femmes dans les opérations de maintien de

<sup>5</sup> Cf Rapport MOWIP 2020-2021.

la paix sont : les rôles basés sur le genre (thème 9), les contraintes domestiques (thème 4) et l'infrastructure dans les opérations de paix (thème 5).

Pour terminer son propos, Madame MUNCH a souligné l'importance des recommandations contenues dans le rapport et a rappelé la possibilité qui est celle des participants et entités qui le désiraient de les explorer pour l'atteinte des résultats escomptés.

### Communication n°3 : Analyse des recommandations

Par : - Capitaine Bitty NGOM, Point focal Genre de la Gendarmerie nationale  
- Commissaire Binetou GUISSSE, Point focal Genre de la Police nationale

L'analyse des recommandations a été respectivement présentée par les deux points focaux genre de la Gendarmerie et de la Police nationales en fonction d'une répartition des thèmes prioritaires à aborder.

### Analyse des recommandations par le Capitaine Bitty NGOM, Point focal Genre de la Gendarmerie nationale

- La première présentation a été faite par le Capitaine Bitty NGOM de la Gendarmerie nationale. En guise d'introduction, elle a souligné qu'une évaluation crédible des obstacles à l'augmentation significative du déploiement des femmes dans un contexte national ou international spécifique est essentielle pour bien orienter la conception des activités proposées et mesurer le changement. Sa présentation a été structurée en trois grandes parties en partant des Profils et Caractéristiques de la Gendarmerie nationale (I), puis Analyse Obstacles et Opportunités des thèmes choisis (II) et enfin Perception des recommandations générales (III).

#### I- Profils et Caractéristiques de la Gendarmerie nationale

Dans cette partie, il s'est agi d'évoquer :

- Le cadre juridique
- Les missions
- L'intégration des femmes.

#### II- Analyse des obstacles et opportunités des thèmes choisis

Cette analyse a été axée sur trois principaux thèmes extraits du rapport MOWIP à savoir :

- Thème 8 : Le leadership en cascade
- Thème 9 : Rôles basés sur le Genre
- Thème 10 : Exclusion sociale

#### III- Perception des recommandations

Les recommandations énoncées portent sur les éléments suivants :

- Veiller à ce que les besoins des femmes soient satisfaits lorsqu'elles sont déployées en opérations extérieures (OPEX) ;
- Veiller à ce que les femmes aient accès aux mêmes opportunités, rôles et ressources que les hommes ;
- Veiller à ce que les compétences et qualifications des femmes correspondent à leurs responsabilités et à leurs attentes.

Pour conclure, depuis l'intégration des femmes en son sein, la Gendarmerie n'a cessé de multiplier les actions allant dans le sens d'une meilleure intégration, maintien et participation de ces celles-ci dans toutes les instances de ladite institution.

Ainsi, à travers le projet ELSIE actuellement en œuvre, la Gendarmerie nationale a élaboré une politique genre afin de réaffirmer sa volonté de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes, une valeur fondamentale, renforcer le poids institutionnel de la prise en compte de la dimension genre et réduire ainsi les obstacles au déploiement des femmes aux opérations de paix.

### Analyse des recommandations par le Commissaire Binetou GUISSÉ, Point focal Genre de la Police nationale

La communication du Commissaire Binetou, GUISSÉ de la police nationale, a comporté trois grandes parties : Profil et caractéristiques de la Police nationale du Sénégal (I), l'analyse des obstacles et opportunités des thèmes 1, 4 et 5 et enfin perception des recommandations générales (III).

#### I- Profil et caractéristiques de la Police nationale du Sénégal

Il a été abordé l'évolution de l'encadrement réglementaire et institutionnel de la police avant et après l'indépendance. Au sein de la police nationale du Sénégal, toutes les structures de la police sont mixtes avec des fonctionnaires hommes et femmes. De 2012 à 2014, la police a eu sa première femme inspectrice générale et directrice de la police nationale, Madame Anna Semou Faye. En ce qui concerne les données chiffrées, le personnel féminin de la police recruté aux différents concours représente environ 9,35% de l'effectif total. Par ailleurs, l'objectif 5 du plan stratégique de développement (PSD) de la police (2019-2023) qui est de renforcer la politique genre au sein de l'institution est actuellement en cours de mise en œuvre dans le cadre du projet Elsie.

#### II- Analyse des obstacles et opportunités des thèmes 1, 4 et 5

L'analyse des obstacles et opportunités a porté sur les thèmes suivants :

Thème 1: Population éligible

Thème 4: Contraintes domestiques

Thème 5: L'infrastructure dans les OMP

#### III- Perceptions des recommandations générales

Les recommandations issues du rapport sont nombreuses et recouvrent plusieurs domaines tels :

- Politiques :
  - Œuvrer pour l'atteinte de l'objectif numérique (30%) de représentation de femmes
  - Les Etats membres devraient inciter les Nations Unies à appliquer une réelle politique de genre en matière de prise en compte des besoins sexospécifiques réels des femmes, à partir d'enquêtes auprès des femmes déployées elles-mêmes.
  - Le cadre politique constitué par le Plan d'Action 1325 du Sénégal, devrait être enrichi par les résultats du Projet ELSIE.
  - Le CHEDS et le Groupe de travail devraient travailler avec les personnes chargées du développement de Plans d'action 1325 sectoriels au Sénégal, afin d'intégrer les résultats et les recommandations issues de l'évaluation MOWIP dans les activités visant à accroître la participation des femmes dans les opérations de paix et ainsi contribuer à leur succès. Cela vise à s'approprier et tirer parti des travaux du projet Elsie car ses résultats sont basés sur les réalités et préoccupations nationales.
  - Il est important d'identifier des stratégies pour une appropriation effective du rapport par les acteurs qui s'activent autour de l'égalité de chance.

- Formation et développement professionnel
- Avoir des centres de formation au maintien de la paix au niveau national pour la Police et la Gendarmerie :
- Dans la phase de formation pré-test, pour la mise en condition opérationnelle des contingents avant le déploiement et l'entraînement commun,
- Dans la phase post-déploiement, pour le retour et le partage d'expériences et de modules.
- Au besoin, mutualiser les deux centres.
- Favoriser le déploiement des francophones dans les missions francophones.
- Intégrer des hommes dans les Divisions genre de la Police et de la Gendarmerie pour favoriser la sensibilisation des collègues hommes (pour éviter la féminisation du genre)
- Intégrer les questions de genre de manière systématique dans les programmes de formations des écoles de la Police et la Gendarmerie (créer des modules dédiés et veiller à la formation des formateurs et formatrices sur ce point) pour tous les grades.
- Des Pratiques
- Inciter la hiérarchie de la Police et de la Gendarmerie à intégrer les chef-fe-s des divisions et/ou points focaux genre dans les missions de visite sur les lieux d'opérations de maintien de la paix.

(Une évaluation des conditions de séjour ou de travail dans les opérations de paix au retour au pays, afin de développer des recommandations ciblant autant les autorités que le personnel).

- Proposer un soutien psycho-social aux personnes déployées (avant, pendant et après le déploiement).  
Intégrer les besoins des femmes en matière de santé reproductive et de planification familiale dans les missions de paix.
- Culture organisationnelle
- Mettre en avant les exemples de femmes ayant passé avec succès les tests de tir et de maniement d'armes du SAAT pour changer les mentalités concernant les aptitudes des femmes (donner plus de confiance aux femmes et déconstruire les mentalités).
- Créer des espaces d'échange où les femmes ayant déjà été déployées ou les anciennes de la Police et de la Gendarmerie peuvent échanger avec le personnel féminin actif en général et plus spécifiquement avec les femmes souhaitant se déployer (questions réponse, interaction sur les enjeux, opportunités et leçons apprises).
- Partager à l'interne, auprès du public et des médias davantage d'informations sur la contribution des hommes et des femmes sénégalais-e-s en tenue au maintien de la paix internationale pour valoriser le rôle des femmes déployées et contribuer à leur donner une bonne image au niveau national (vulgariser et valoriser la valeur ajoutée des femmes et reconnaissance au niveau national).

## Echanges/Recommandations

De manière générale, les échanges qui ont suivi ces communications ont permis aux participants de relever que l'implication significative des femmes dans les Opérations de Paix ne résulte pas uniquement du déploiement d'un grand nombre de celles-ci sur le terrain mais celle de voir leur rôle être pleinement joué dans les conditions optimales.

Des questions pertinentes ont été posées comme celle de savoir quelle est l'originalité et la plus-value de la méthode MOWIP en comparaison à d'autres méthodes de recherche déjà existantes ; à laquelle, Mme Ingrid a répondu qu'elle diffère d'autres méthodes en ce qu'elle fournit une approche scientifique rigoureuse et minutieuse pour comparer les expériences des hommes et des

femmes, évaluer la situation des personnes déployées et non déployées et l'adaptation du processus de contextualisation qui peut être mis en œuvre... En tant que chercheuse principale, le Docteur Amy NDIAYE a partagé son expérience en soulevant quelques contraintes rencontrées avec la méthodologie MOWIP du fait qu'elle ait ressenti une certaine entrave à la liberté dans sa démarche de recherche. Toutefois, cette expérience lui a permis d'affiner sa méthodologie de travail.

Dans son intervention (en ligne), la cheffe d'Escadrons Mame Rokhaya Lo, a eu à témoigner des retombées positives de l'initiative ELSIE au sein de la Gendarmerie. Elle a encouragé les FDS à suivre les recommandations du Rapport qui, bien exploitées, permettront à la longue de contourner certains obstacles.

De plus, il en est ressorti que le Rapport MOWIP est un outil sur lequel on peut bâtir une meilleure institution de sécurité ayant une approche holistique de la perception genre et ce, en commençant au plan domestique.

Les participants ont soumis un certain nombre de recommandations au nombre desquelles figurent :

- L'amélioration des relations de travail entre la Gendarmerie nationale et la Police nationale pour une meilleure réussite des missions de terrain ;
- Le développement des politiques en faveur du genre ;
- La création des réseautages ;
- Le renforcement de la visibilité des actions des femmes dans les opérations de maintien de la paix au niveau national ;
- La mise en place des procédés d'encouragement et de motivation des femmes participant aux OPEX ;
- Le plaidoyer pour la mutualisation des institutions Gendarmerie et Police ;
- La création des institutions académiques de maintien de la paix ;
- L'octroi des kits de la dignité aux femmes en uniforme déployées sur le terrain ;
- Le travail de sensibilisation de la division genre pour pallier les faiblesses institutionnelles ainsi que la méconnaissance de son rôle ;
- Le plaidoyer sur la question de la difficulté de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les FDS femmes ;
- La conscientisation des femmes en uniforme sur les attitudes à adopter en tant que FDS afin d'éviter des allègements de charge risquant de porter atteinte à leur crédibilité ;
- L'encadrement et l'appui conseil aux femmes par les autorités de défense et de sécurité pour faciliter leur déploiement ;
- La promotion du leadership féminin des femmes en uniforme dans leurs missions ;
- La promotion des bonnes pratiques dans la génération de connaissance et production des recherches en impliquant les FDS et la société civile ;
- La facilitation du mentorat et de l'accompagnement des femmes dans les opérations de paix, recommandation à l'endroit du CHEDS ;
- L'accès aux infrastructures comme la construction des crèches dans les institutions ;
- L'intégration des hommes dans le programme ELSIE pour qu'ils agissent en ambassadeurs ;
- La prise en compte des fondements socioculturels du genre dans les FDS (maternité, sevrage des enfants, évaluation de l'état psychologique)
- La création des cadres de partage d'expériences des seniors pour manager les femmes ;
- L'intégration du genre dans les curricula de formation des FDS ;
- L'insertion dans la fiche institutionnelle des questions sur le redéploiement des FDS car selon les enquêtes menées, certains enquêtés ont déclaré ne pas vouloir être redéployés...

Reprenant la parole pour mettre fin à la première session de cet atelier qui a eu lieu entre 08h30 et 13h15, le Docteur AGBOTON a rendu grâce à Dieu pour la bonne tenue de cette rencontre au cours de laquelle les échanges ont été pertinents et fructueux. Le DG du CHEDS a salué la qualité des interventions puis a indiqué que la question du genre n'est pas strictement réservée aux femmes mais qu'elle concerne aussi les hommes en uniforme. Il a déclaré que la marque réelle de l'intégration se concrétisera par de la disparition des divisions genre. Bien qu'il y ait des progrès notables, il a reconnu que le Sénégal a accusé un retard dans l'appropriation institutionnelle de la politique genre, et que, ce Rapport vient à point nommé pour régler les questions de contraintes. Aussi a-t-il invité les femmes à être des forces de proposition car elles connaissent mieux les questions sexospécifiques. En outre, il a recommandé aux représentants des FDS d'organiser des activités internes d'appropriation du rapport MOWIP dans leurs institutions. Il a, par ailleurs, élargi l'horizon en relevant que les contraintes soulevées ne sont pas uniquement vécues par les femmes en uniforme mais par toute la couche féminine. En tenant compte d'un environnement global, aussi le corps habillé peut être l'organe locomotive pouvant impulser les changements majeurs dans la société.

Il a terminé ses propos en réitérant ses félicitations pour les brillantes interventions et a fait appel à l'engagement de tous avant de déclarer close la mi-journée de travail.

Les travaux de l'après-midi ont débuté à 15h00.

## Cérémonie d'ouverture (après-midi)

La cérémonie d'ouverture de l'après-midi a été un moment fort pour magnifier à travers les différents discours, le lancement du Rapport MOWIP qui a mis en exergue les préoccupations, opportunités et recommandations des femmes dans les FDS.

Les orateurs ont respectivement salué la collaboration fructueuse et très franche entre le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité, l'Université de Cornell, l'Initiative Elsie du Canada et le Ministère norvégien des Affaires Etrangères.

Ils ont également insisté sur l'appropriation du rapport par les différentes parties prenantes afin d'en faire un levier de renforcement de l'institutionnalisation du genre dans les FDS.

Ils ont enfin plaidé pour des synergies opérationnelles entre les acteurs de l'Agenda Femmes, Paix, Sécurité et les FDS.

Les allocutions ont été prononcées respectivement par :

- Le général de brigade Mbaye CISSE, Directeur général du Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité ;
- Mme Astou DIOUF GUEYE, Directrice de l'Equité et de l'Egalité du Genre.

A la suite de la cérémonie d'ouverture, les différentes présentations ont suivi.

La présentation du projet qui a été faite par le Docteur AGBOTON s'est construite autour de 4 axes que sont :

- Comprendre les résultats issus de l'évaluation MOWIP au Sénégal ;
- Permettre aux institutions évaluées de s'approprier les points prioritaires ;
- Explorer des pistes de mise en œuvre des recommandations dans la Police et la Gendarmerie ;

- Favoriser des synergies entre les acteurs impliqués dans l'agenda Femmes Paix et Sécurité et les FDS, afin de contribuer à la levée des obstacles et renforcer la mise en œuvre des recommandations.

Eu égard à la nature des participants présents l'après-midi (communauté FPS), la présentation du projet s'est focalisée sur la construction d'une synergie et la création de passerelles entre acteurs afin de contribuer à la levée des obstacles et renforcer la mise en œuvre des recommandations.

Plusieurs communications ont été délivrées lors de cet atelier lesquelles ont porté sur :

- 1- Le processus de mise en œuvre de la méthodologie MOWIP au Sénégal ;
- 2- La présentation des Eléments spécifiques du Rapport MOWIP ;
- 3- La présentation des éléments spécifiques du 2<sup>ème</sup> PAN R1325 en relation avec le rapport MOWIP.

## Communications

Communication n°1 : Processus de mise en œuvre et résultats de la méthodologie MOWIP au Sénégal  
Par : Ingrid MUNCH, Chargée de projet à la Division genre et sécurité du DCAF

Cette présentation a été faite par Madame Ingrid MUNCH, Chargée de projet à la Division genre et sécurité du DCAF. Elle a fait l'économie de la méthodologie MOWIP qui mesure la participation significative des femmes dans les opérations de la paix du point de vue des pays fournisseurs de contingents et de forces de police.

Son exposé a permis de retracer les 10 thèmes qui définissent la participation des femmes dans les opérations de paix et les facteurs qui influencent les conditions générales du déploiement.

Elle est également revenue sur la planification, la méthodologie de collecte et d'analyse des données et le processus de validation.

A la suite de sa présentation, la chercheuse principale du projet a enchaîné avec la présentation d'éléments spécifiques au rapport.

Communication n°2 : Présentation des Eléments spécifiques du Rapport MOWIP  
Par : Dr Ndèye Amy, Chercheuse principale

Cette communication a été faite par Dr Ndèye Amy NDIAYE, chercheuse principale du projet qui est revenue sur les cibles de l'atelier de l'après-midi à savoir, la société civile, les militants et défenseurs des droits et éventuellement les chercheurs.

Ensuite, elle a rappelé la tenue d'un atelier de contextualisation qui avait pour but d'adapter le questionnaire au contexte sénégalais. A cet effet, une équipe multidisciplinaire composée d'universitaires, de juristes, de sociologues, d'experts en genre, de points focaux de la Police et de la Gendarmerie, etc... a été mise en place pour accompagner les phases de collecte, d'analyse des données et de validation du processus.

Enfin, elle a terminé en analysant les éléments spécifiques du Rapport sous l'angle du droit des femmes en termes de rôles basés sur le genre, de contraintes domestiques, de la question des infrastructures dans les FDS, et de l'exclusion sociale non sans formuler des recommandations pour une meilleure prise en compte de la dimension sexospécifique.

A la fin de cet exposé, Madame la Directrice de l'Equité et de l'Egalité du Genre a enchaîné avec une présentation sur les synergies entre la mise en œuvre du PAN R1325 et les recommandations du rapport MOWIP.

Dans sa présentation, Madame Astou Diouf GUEYE, Directrice de l'Equité et de l'Egalité de Genre a d'abord fait un bref rappel du contexte sécuritaire qui a présidé à l'adoption de la Résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité.

Ensuite, elle est revenue sur l'objectif général du 2<sup>ème</sup> PAN R1325 qui est « *d'assurer une meilleure participation des femmes et des jeunes filles à la prévention et à la gestion de la paix et de la sécurité, ainsi qu'une meilleure prise en charge de leurs besoins spécifiques en matière de protection et de relèvement post crise* ». Ledit objectif est arrimé à l'axe 2 de la SNEEG portant sur le : « *Renforcement de la représentation et du rôle des femmes dans la gouvernance publique et la promotion de la paix et de la sécurité* ».

Elle a également articulé l'article 11 de la résolution 1325 qui dispose « *toute partie à un conflit doit prendre les mesures particulières pour protéger les femmes et les filles contre les mesures de violence sexiste* » aux conclusions du Rapport MOWIP qui pourraient être versées dans les activités du PAN 2 R1325 quant à la formation pré-déploiement des troupes sur les abus et l'exploitation sexuelle conformément à la politique de tolérance zéro des NU.

Par ailleurs, elle a mis en exergue l'une des particularités du 2<sup>ème</sup> PAN R1325 qu'est la lutte contre l'extrémisme violent qui a un accent particulier chez les femmes et les jeunes filles.

Revenant sur les obstacles qui ont perdu le 1<sup>er</sup> PAN R 1325 en termes de faible représentation des femmes dans les processus de paix, d'absence de vulgarisation, de manque de ressources financières pour sa mise en œuvre, elle a invité la société civile à une plus grande appropriation de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité pour que *in fine*, ce dernier ne soit pas la chasse gardée des FDS car les conflits naissent du délitement des liens sociaux.

## Echanges

A la fin de l'exposé de Madame DIOUF GUEYE, une session d'échanges a été ouverte pour approfondir la réflexion sur la synergie entre le 2<sup>ème</sup> PAN R1325 et le Rapport MOWIP.

Ainsi, les discussions ont été fortement enrichies par les interventions des FDS, des acteurs de terrains, chercheurs et analystes sur la question. Ils ont suggéré l'intégration des femmes dans les mécanismes communautaires de gestion des conflits.

Par ailleurs, l'idée a été émise de mettre en place un cadre de coordination comprenant les ONG, le CHEDS, les organisations de la société civile (PFPC, REPSFECO, PARTNERS WEST AFRICA, FAS, VLF etc.) afin de permettre à la Direction de l'Equité et de l'Egalité du Genre de capitaliser les bonnes pratiques dans le 2<sup>ème</sup> PAN R1325 en vue d'une harmonisation des actions.

En réaction à ses propositions, Madame la Directrice de l'Equité et de l'Egalité de Genre a porté à la connaissance des différentes parties prenantes l'existence du comité interministériel de suivi de la mise en œuvre de la Résolution 1325, de sa structuration et de son portage avec le lead du Ministère en charge de la Femme.

Ce dispositif de coordination du 2<sup>ème</sup> PAN R1325 est composé des représentants des ministères sectoriels, de l'administration territoriale, du parlement. Les autres acteurs à savoir les organisations de la société civile en sont parties prenantes.

Elle les a invités à une dynamisation de cet organe dans le cadre d'une synergie collaborative, ce, pour ne pas verser dans les travers du 1<sup>er</sup> PAN R1325 jugé trop ambitieux, volumineux et pas opérationnel.

En guise de clôture, Madame Astou DIOUF GUEYE, Directrice de l'Equité et de l'Egalité de genre a magnifié la tenue de cet atelier et a invité les FDS à une véritable appropriation des conclusions du rapport MOWIP pour une meilleure intégration du genre dans les actions des forces de défense et de sécurité.

A sa suite, le général de brigade Mbaye Cissé, Directeur général du CHEDS s'est réjoui du lancement du Rapport MOWIP et a invité les FDS à être des forces de proposition des actions de mise en œuvre de la Résolution 1325.

De plus, il a suggéré aux points focaux de la Police et de la Gendarmerie de créer un cadre informel afin de favoriser la prise en charge des questions sexospécifiques au niveau institutionnel et organiser des journées de restitution de concert avec la société civile.

Poursuivant toujours dans la même dynamique, il les a invités à faire une note synthétique du rapport pour transmission à leurs hiérarchies respectives aux fins d'appropriation.

## Conclusion/Recommandations

A la fin des travaux, les participants ont formulé les recommandations suivantes :

- enrichir le 2<sup>ème</sup> PAN R1325 avec les recommandations du rapport MOWIP ;
- favoriser davantage de coordination entre les FDS et les organisations de la société civile ;
- faire des évaluations de manière régulière pour voir les avancées et les nouvelles pistes à explorer ;
- mettre en place un cadre de coordination entre le 2<sup>ème</sup> PAN R1325, l'initiative ELSIE et la Stratégie sectorielle Genre des Forces Armées ;
- construire des passerelles entre les FDS et la société civile ;
- inviter les FDS de retour de mission à publier les « *community policing* ».

Telle est l'économie du présent rapport.