



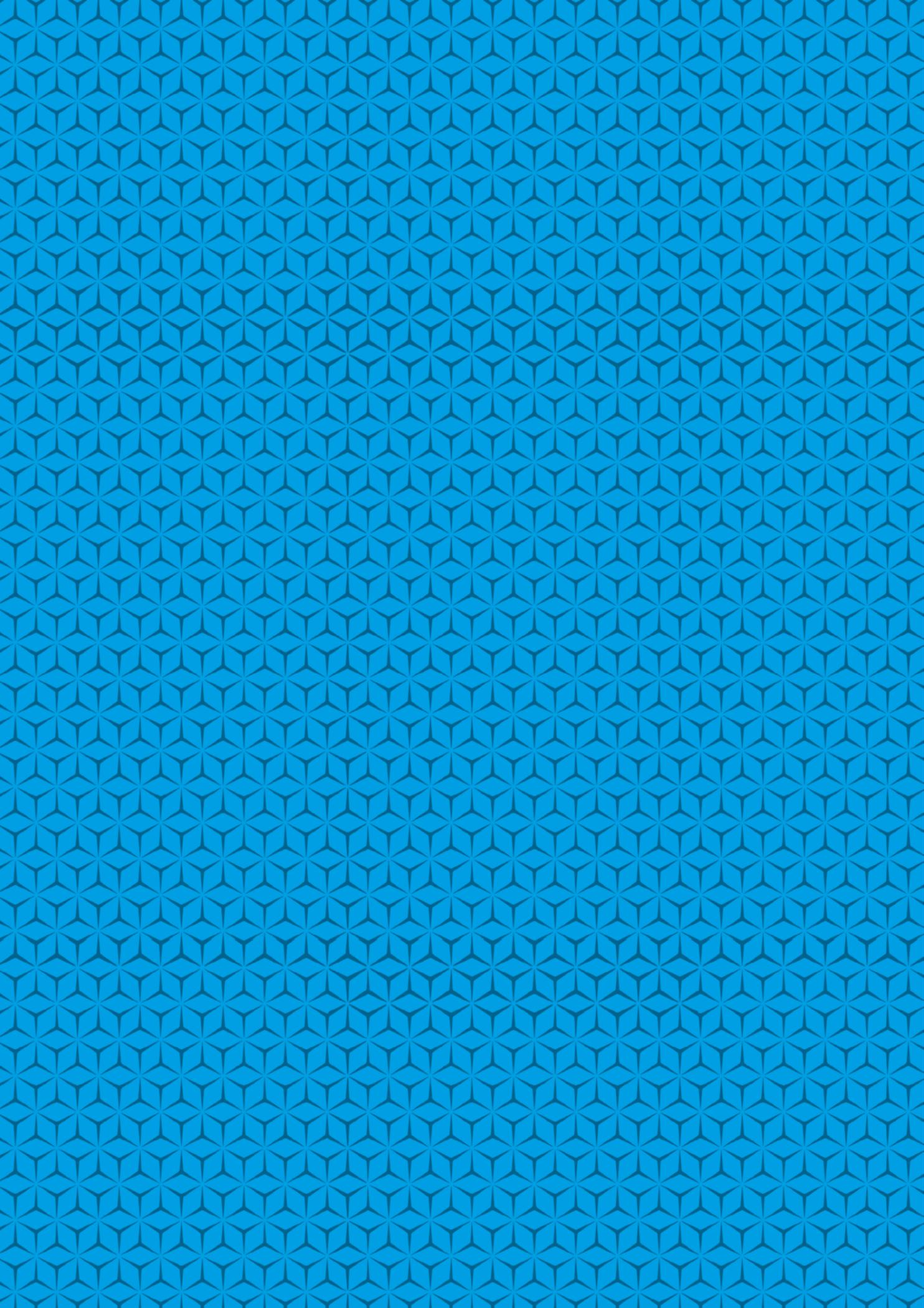
POLICE
NATIONALE

RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE MESURE DES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX (MOWIP)

2022



Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie.



**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS
DE L'ÉVALUATION DE MESURE DES
OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES
DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX
(MOWIP)**

2022

Remerciements

Merci à toute l'équipe de coordination et de supervision de cette évaluation composée de l'ONU Femmes, du Cabinet du Ministre de l'Intérieur et de la Sécurité (MIS), de la Direction Générale de la Police Nationale et de l'Ecole de la Police Nationale, regroupée au sein du Comité de Pilotage (CP) et du Groupe de Travail Technique (GTT). Il convient également de remercier l'ensemble des Préfectures de Police et des agent.e.s de la Police Nationale dont l'aide précieux a permis de faciliter la collecte de données dans les différentes localités ciblées.

Ce rapport commandé par ONU Femmes Côte d'Ivoire, en appui au Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité (MIS), a été réalisé par la Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIRES (CAPEC) avec le soutien du Fonds de l'Initiative Elsie.

Le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF), par l'intermédiaire de son service d'assistance (helpdesk), a apporté son soutien et ses conseils techniques.

Le rapport s'appuie sur la méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) élaborée par le DCAF et le Cornell GSS Lab.

Clause de non-responsabilité

Les points de vue exprimés dans ce rapport sont ceux de ses auteurs, la CAPEC sur la base des meilleures informations à leur disposition.

Le rapport ne reflète pas nécessairement les points de vues de la Police de Côte d'Ivoire, de l'ONU Femmes, du Fonds de l'Initiative Elsie, de l'Organisation des Nations Unies ou des organisations qui lui sont affiliées.

Les instances dirigeantes de la Police Nationale de Côte d'Ivoire ont apporté les corrections et clarifications nécessaires lors d'un atelier de validation. Le présent rapport a été validé par la Côte d'Ivoire et la Direction Générale de la Police Nationale et tient compte des remarques et des éclairages apportés par un groupe représentatif de la Côte d'Ivoire et de la Direction Générale de la Police Nationale.

Contenu

Remerciements	5
Clause de non-responsabilité	5
Liste d'abréviations et d'acronymes	8
Résumé exécutif	10
Bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs	11
Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU	11
Principales recommandations pour surmonter les obstacles	12
Introduction	15
Justification	16
Police Nationale de Côte d'Ivoire : Profil et caractéristiques	16
Contribution de la Côte d'Ivoire aux opérations de paix	18
1. Méthodologie	27
Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP	28
La Cellule d'Analyse de Politique Economiques du CIRES (CAPEC) : L'institution Nationale de recherche.	29
Mise en œuvre de la méthodologie MOWIP dans la Police Nationale de Côte d'Ivoire	30
2. Les dix thématiques qui déterminent la participation des femmes aux opérations de paix au sein de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.	33
Thématique 1 : Population éligible	35
<i>i. Bonnes pratiques</i>	36
<i>ii. Principaux obstacles</i>	36
Thématique 2 : Critères de déploiement	36
<i>i. Bonnes pratiques</i>	36
<i>ii. Principaux obstacles</i>	36
Thématique 3 : Sélection pour le déploiement	38
<i>i. Bonnes pratiques</i>	38
<i>ii. Principaux obstacles</i>	38
Thématique 4 : Contraintes domestiques	38
<i>i. Bonnes pratiques</i>	39
<i>ii. Principaux obstacles</i>	39

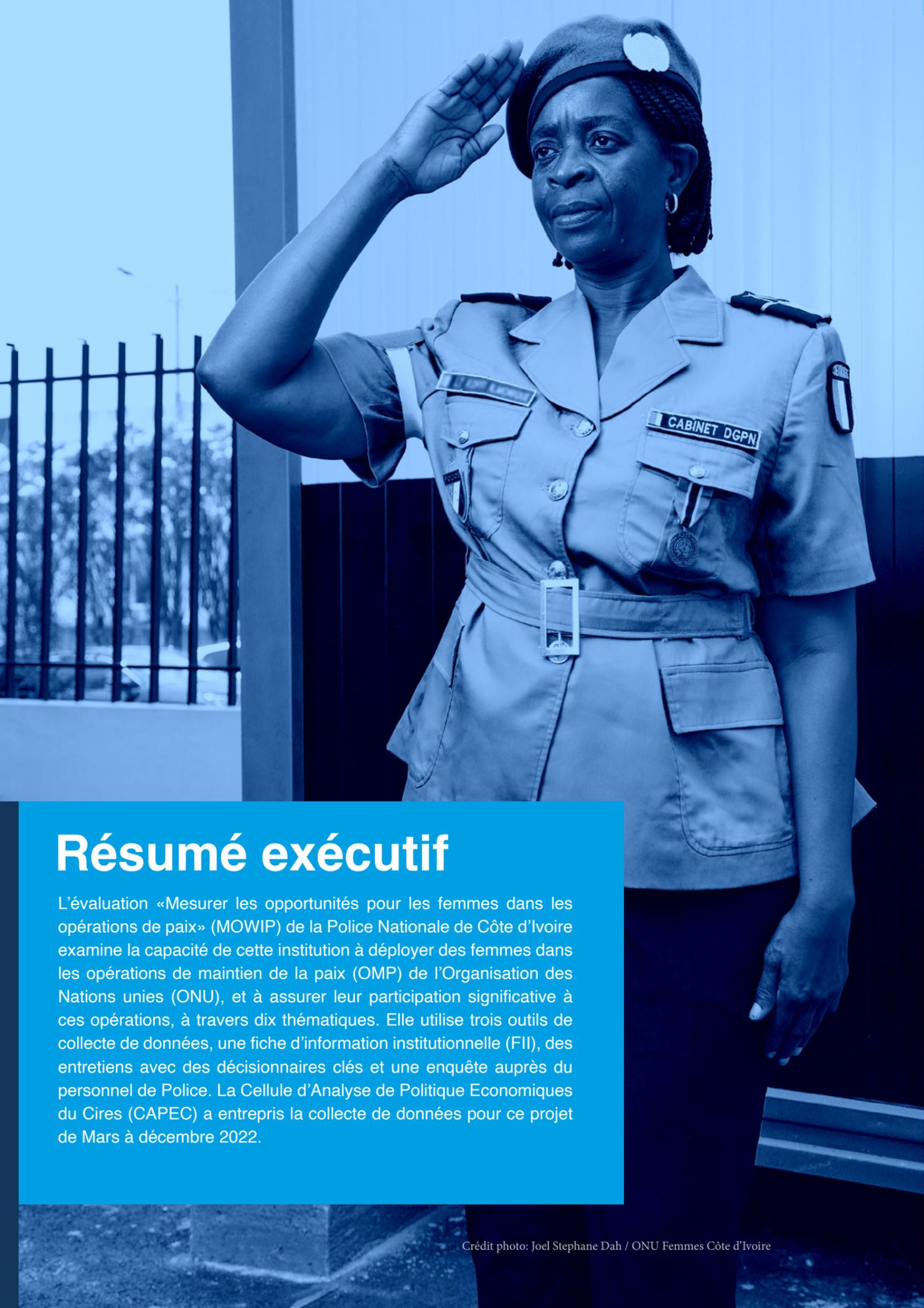
Thématique 5 : Infrastructure des opérations de paix	40
<i>i. Bonnes pratiques</i>	40
<i>ii. Principaux obstacles</i>	40
Thématique 6 : Expériences dans les opérations de paix	41
<i>i. Bonnes pratiques</i>	41
<i>ii. Principaux obstacles</i>	41
Thématique 7 : Avancement professionnel	42
<i>i. Bonnes pratiques</i>	42
<i>ii. Principaux obstacles</i>	42
Thématique 8 : Leadership en cascade	43
<i>i. Bonnes pratiques</i>	43
<i>ii. Principaux obstacles</i>	43
Thématique 9 : Rôles basés sur le genre	44
<i>i. Bonnes pratiques</i>	44
<i>ii. Principaux obstacles</i>	44
Thématique 10 : Exclusion sociale	44
<i>i. Bonnes pratiques</i>	44
<i>ii. Principaux obstacles</i>	45
3. Écarts entre les perceptions du personnel et des décisionnaires	47
Conclusions : recommandations pour exploiter les opportunités et surmonter les obstacles.	49
Meilleures pratiques à partager	50
Principales recommandations pour surmonter les obstacles	50
Sujets à approfondir	51

Liste d'abréviations et d'acronymes

AOF	Afrique Occidentale Française
BINUH	Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti
BPP	Bataillon Pilote Projetable
CAPEC	Cellule d'Analyse de Politique Économique du CIRES
COPN	Centre des Opérations de la Police Nationale (COPN)
DGPN	Direction Générale de la Police Nationale
DOP	Département des Opérations de Paix
DRH	Direction des Ressources Humaines
FACI	Forces Armées de Côte d'Ivoire
FPS	Femmes, Paix et Sécurité
IED	Engins Explosifs Improvisés
IPO	Agents de police individuels
INS	Institut National de la Statistique
MINUAD	Mission des Nations Unies et de l'Union Africaine au Darfour
MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
MINUSCAT	Mission Multidimensionnelle Intégrée pour la Stabilisation en Centrafrique et au Tchad
MINUSMA	Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'Organisation d'un Référendum au Sahara Occidental
MIS	Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en RD Congo
MOWIP	Méthode d'Évaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de la Paix
NSE	Éléments de Soutien National
PFCPP	Pays fournisseur de contingents ou de personnel de police
OMP	Opérations de Maintien de la Paix
ONU FEMMES	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
UNDOF	Force des Nations Unies pour l'Observation du Désengagement
UNFICYP	Force de maintien de la paix des Nations Unies à Chypre
UNIFIL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
UNISFA	Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei
UNMISS	Mission des Nations Unies au Sud-Soudan
UNITAMS	Mission Intégrée d'Assistance à la Transition des Nations Unies au Soudan
UNSOS	Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie
UPC	Unités de Police Constituées
RSS	Réforme du Secteur de la Sécurité
SAAT	Selection Assistance and Assessment Team
SAS	Sahel Aviation Service



Crédit photo: United Nations Peacekeeping



Résumé exécutif

L'évaluation «Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix» (MOWIP) de la Police Nationale de Côte d'Ivoire examine la capacité de cette institution à déployer des femmes dans les opérations de maintien de la paix (OMP) de l'Organisation des Nations unies (ONU), et à assurer leur participation significative à ces opérations, à travers dix thématiques. Elle utilise trois outils de collecte de données, une fiche d'information institutionnelle (FII), des entretiens avec des décideurs clés et une enquête auprès du personnel de Police. La Cellule d'Analyse de Politique Economiques du Cires (CAPEC) a entrepris la collecte de données pour ce projet de Mars à décembre 2022.

Crédit photo: Joel Stephane Dah / ONU Femmes Côte d'Ivoire

Bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs

- L'accès à l'école Nationale de Police de Côte d'Ivoire exige la réussite à un concours auquel les femmes et les hommes sont soumis aux mêmes critères d'évaluation. A ce titre, les femmes bénéficient de la même formation et ont les mêmes compétences que leurs collègues hommes.
- La hiérarchie Policière s'est engagée en faveur de l'égalité de Genre. Dans le cadre du processus de présélection des agents pour le SAAT, des dispositions sont prises pour respecter le quota minimum de 25% des femmes fixé par l'ONU. Ces dispositions comprennent la réception de toutes les candidatures féminines et masculines, l'encadrement des postulants par le service impliqué dans le processus (rédaction du document P11 ou Curriculum Vitae) et l'organisation de formations pour la promotion du Genre dans le cadre de la coopération avec certains pays et institutions.
- La production de rapports de mission instituée par la hiérarchie de la police constitue une bonne pratique à préserver. Ce, d'autant plus que cette démarche a concouru à l'expansion de la Police de proximité, une approche indispensable à l'amélioration des relations police-population. En effet, ces différents rapports permettront de documenter les expériences individuelles du personnel déployé, toutes choses qui peuvent procurer les informations nécessaires aux candidates au déploiement.
- La Police Nationale a une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, une politique de protection des lanceur.se.s d'alerte et une politique de plainte interne. L'institution se réfère au cadre légal et les décisions du Conseil de Discipline valent décision judiciaire.

Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU

- **Critères de déploiement (thème 2) :** Certaines policières s'intéressent peu aux missions de maintien de la paix des Nations Unies en raison d'un ensemble de contraintes liées au déploiement: (i) le complexe d'infériorité vis-à-vis des hommes, avec 78,42% des hommes qui estiment remplir significativement les conditions d'aptitude physique contre 58,42% des femmes ; (ii) le nombre d'années d'expérience minimum obligatoire de 15 ans au lieu de 5 années demandées par l'ONU, limite les possibilités de sélection pour les femmes dans la mesure où à cette période de leur vie la plupart privilégie le fait de fonder une famille ; (iii) la barrière linguistique avec l'anglais comme langue de travail où seulement 29,47 % des femmes contre 53,16 % des hommes affirment disposer de compétences suffisantes en anglais ; (iv) La peur du théâtre des opérations (« points chauds »)
- **Sélection pour le déploiement (thème 3) :** Pour l'organisation du SAAT, le Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme prépare les candidat.e.s à travers un test de présélection. Lors de cet exercice, les candidat.e.s sont informé.e.s via les canaux d'information traditionnels de la Police Nationale (message audio et écrit à l'endroit de tous les policier.e.s). Ces canaux d'information « sont lourds » et les messages ne parviennent pas toujours aux intéressé.e.s. De plus, l'information passe souvent inaperçue dans les commissariats. Et, lorsque les informations sont affichées, rares sont les policiers et policières qui consultent régulièrement les tableaux d'affichage. Les messages audios ne sont pas répétés et tous les policier.ère.s n'ont pas de poste radio (6 postes radio par commissariat) ». Tous ces problèmes rendent difficile l'accès à l'information sur les présélections et les sélections au test du SAAT. En plus, il est ressorti dans les propos des interviewé.e.s que « le système fait faveur aux policier.ère.s qui ont déjà au moins une mission. Ce qui limite les rotations et crée des frustrations car nombre.x.ses sont les policier.ère.s qui veulent partir mais qui n'y arrivent pas... ». En l'absence d'un bon système de rotation, le processus de sélection semble un cercle fermé, réservé à une élite.
- **Infrastructures des opérations de paix (thème 5) :** au cours des missions, les femmes, tout comme les hommes, partagent les mêmes conditions de travail ; elles ne sont pas spécifiques aux besoins des femmes. Rien n'est fait pour assurer un minimum de confort et de commodités aux femmes. Les policières déployées sont donc obligées de s'adapter à leur milieu.
- **Avancement professionnel (thème 7) :** le déploiement ne compromet pas la carrière des policier.ères engagées. Toutefois, la participation à une OMP des Nations Unies ne concoure pas systématiquement à l'avancement professionnel. Selon les textes de la Police Nationale, la nomination à des postes de responsabilité requière un nombre d'années d'ancienneté et relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité. En outre, très peu d'attention est accordée au personnel déployé au retour de mission, laissant ainsi disparaître une reconnaissance limitée de la hiérarchie consécutivement à la représentation de l'Etat à l'étranger.

Principales recommandations pour surmonter les obstacles

- Renforcer la politique de Genre en vue d'une meilleure adéquation des infrastructures aux besoins sexospécifiques des femmes ; Cela pourrait procéder d'une bonne évaluation des conditions de séjour ou de travail des femmes dans les opérations de paix.
- Valoriser les compétences acquises lors des missions, en instituant « le réseau des compétences des Nations Unies ». Ce réseau qui regroupera l'ensemble du personnel de Police ayant effectué au moins une mission permettra de partager les expériences et servir de modèles et de mentors aux candidatures féminines.
- Renforcer les capacités des décisionnaires pilotant le déploiement et la carrière des femmes policières sur les problématiques de genre, en particulier dans le contexte des OMP.
- Réviser les textes qui encadrent le processus de déploiement au niveau de la Police Nationale en vue de réduire le nombre d'années d'expérience requis de quinze (15) à dix (10) ans, pour prendre en compte à la fois les exigences des Nations Unies et l'intérêt légitime de l'Etat de Côte d'Ivoire.
- Clarifier et mieux informer sur le processus de sélection tout en assurant une bonne diffusion des résultats de sélection.
- Décentraliser le processus de présélection et de sélection afin de garantir l'égalité des chances pour tous les agent.e.s quel que soit leur lieu d'affectation.
- Communiquer sur la participation des femmes dans les opérations de paix en portant en modèle d'anciennes déployées dans le but d'atténuer les craintes et les préjugés associés aux théâtres des opérations.
- Limiter le nombre de déploiements par agent.e. au cours de la carrière à deux en vue d'offrir l'opportunité des missions onusiennes à un plus grand nombre.
- Faire une évaluation des conditions de séjour ou de travail dans les opérations de paix, dès le retour des déployé.e.s afin de mieux préparer les agent.e.s en phase de déploiement.
- Organiser des cérémonies officielles de célébration des agent.e.s de retour de mission en vue de constituer une source additionnelle de motivation du personnel féminin pour le déploiement.
- Vulgariser les rapports de missions et les retours d'expériences des agent.e.s déployé.e.s. dans le but de motiver davantage les candidatures féminines.





Introduction

A. Justification

La méthodologie MOWIP a été testée dans sept (7) pays contributeurs de troupes et de police (TPCC) et neuf (9) institutions de sécurité : les forces armées du Ghana ; la Police et la Gendarmerie du Sénégal ; les forces armées et la police uruguayennes ; le service de police zambien ; les forces armées du Bangladesh ; la direction jordanienne de la sécurité publique ; et les forces armées norvégiennes. Depuis 2021, la Côte d'Ivoire et six autres pays – Liberia, Mexique, Niger, Sierra Leone, Togo, Ouganda – ont reçu un financement du Fonds de l'Initiative Elsie pour mener des évaluations du MOWIP¹.

A l'instar de nombreux pays Africains, la Côte d'Ivoire est impliquée dans la résolution des conflits dans le monde, en qualité de Pays fournisseur de contingent ou de personnel de Police. La Côte d'Ivoire a ainsi contribué aux missions suivantes : MINURCA en Centrafrique (1998- 2000), MINUSTAH en Haïti (2005-2015), MINUSCAT en Centrafrique et au Tchad (2007- 2010), MINUAD au Darfour (2012-2014), MONUSCO en République Démocratique du Congo (2012-2015), MINUSMA au Mali (depuis 2013) et MINUSCA en République Centrafricaine (depuis juillet 2016). Pour 2021, on estime le personnel déployé ivoirien à 106 agent.e.s de Police et 785 hommes/femmes de personnel militaires.

Si l'engagement de la Côte d'Ivoire à la promotion de la paix semble clairement affiché, les conditions de déploiement et les pratiques de déploiement du personnel en uniforme en général, et des femmes en particulier restent insuffisamment documentées. L'identification des facteurs déterminant le nombre et la nature du déploiement est indispensable pour améliorer la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix. La conduite d'une évaluation qui relève les obstacles et opportunités à la participation significative des femmes s'inscrit donc dans la dynamique de conscientisation sur les inégalités entre les sexes. Les résultats de cet exercice seront utiles pour mobiliser les parties prenantes en faveur de la résolution des problématiques de Genre dans la participation aux opérations de maintien de la paix.

B. Police Nationale de Côte d'Ivoire : Profil et caractéristiques

L'histoire de la Police Nationale de Côte d'Ivoire part de la création des services de sûreté en Afrique occidentale Française (AOF) dans les années 1920. En 1930, un service spécial de police et de sûreté est créé dans la ville de Grand-Bassam, alors capitale de la colonie. En 1934, ce service est transféré dans la nouvelle capitale coloniale, Abidjan².

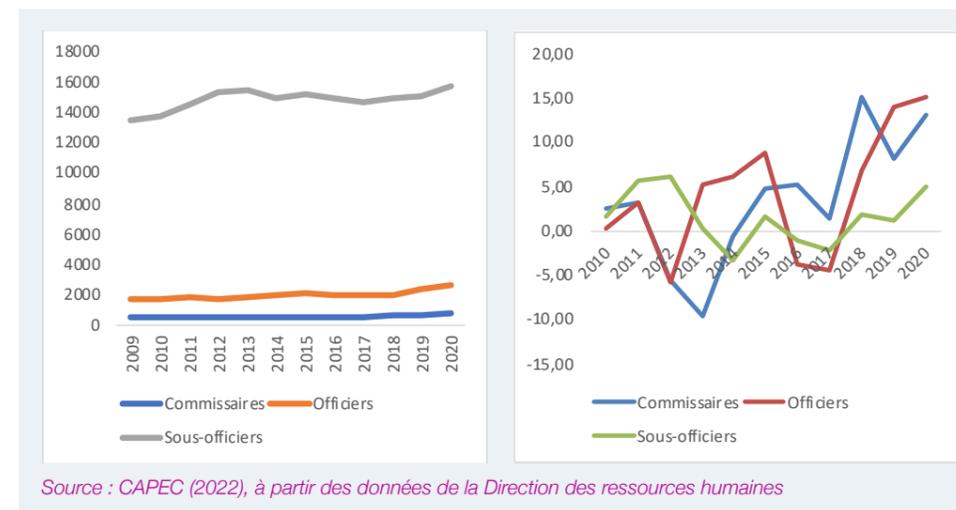
Après l'Indépendance, il est institué un cadre de Sûreté Nationale par le Décret no 60-241 du 29 juillet 1960 portant statuts particuliers des corps du personnel du cadre de la Sûreté Nationale. La loi n°60-290 du 11 septembre 1960 établit le service de Sûreté Nationale de la République de Côte d'Ivoire. En 1964 un arrêté définit l'organisation interne, la compétence et l'attribution de la Police, qui après plusieurs dénominations, en 1992 prend le nom actuel « Direction Générale de la Police Nationale »³.

Avancée dans le statut des personnels de la Police et promotion du genre

Le premier statut des personnels de la Police a été adopté le 28 juillet 1978 (loi no 78-635 portant statut des corps des personnels de Sûreté Nationale). Ce statut révisé en 2001 (la loi no 2001-479 du 9 août 2001) précise en son Article 4 que « Tout candidat de l'un ou l'autre sexe peut postuler à un emploi à la Police Nationale », à condition de remplir les critères. Il est à noter qu'à chaque concours d'accès, le Ministre de l'Intérieur et de la Sécurité prend un arrêté sur la base du Statut de 2001. Il existe donc des opportunités de prise de décision discrétionnaire pour améliorer la représentativité des femmes. La promotion du genre est au cœur de la gestion de la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN)⁴. D'ailleurs, le 28 février 2019, la DGPN a honoré les pionnières, lors d'une cérémonie à l'Ecole Nationale de Police.

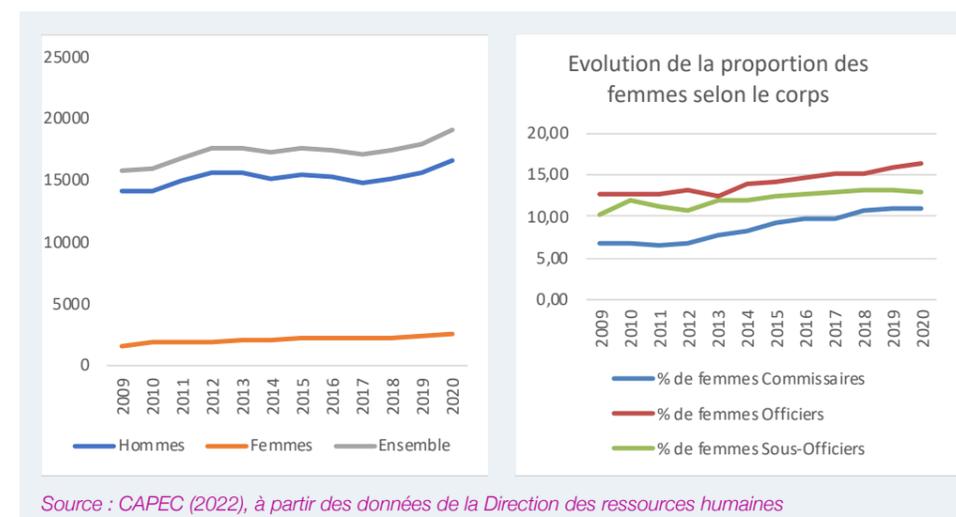
Il s'agit du Commissaire principal Oulaï Yvonne, première ivoirienne officière de police, et des capitaines de Police à la retraite Yébouet épouse Assouman Amino Jeannette, Soumahoro Nalidjata. La DGPN dispose d'une cellule genre rattachée au Service suivi-évaluation. Cependant, pour l'instant, cette cellule n'est dotée ni d'un cadre légal et ni d'un budget conséquent à la réalisation de ses missions.

Graphique 1: Evolution de l'effectif de la Police Nationale le corps 2009-2020



Le Graphique 2 illustre l'évolution du personnel de Police selon le genre de 2009 à 2020. Les femmes restent sous-représentées dans la mesure où, sur la période, environ un (1) agent sur huit (8) est une femme. Néanmoins, on note une tendance haussière de leur effectif qui est passé de 1 665 à 2 565 policières, soit un accroissement de 54% en une décennie.

Graphique 2: Evolution de l'effectif de la Police Nationale selon le genre



¹ Global MOWIP Report https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/GSD/MOWIP_GlobalReport_SAMPLE.pdf p.3

² Ricard, M. (2020). Faire de « l'ordre » : la fabrique sociopolitique de la pluralisation de l'activité policière en Côte d'Ivoire. Thèse de Doctorat en Science Politique, page 130, Université du Québec. <https://archipel.uqam.ca/15372/1/D3973.pdf>

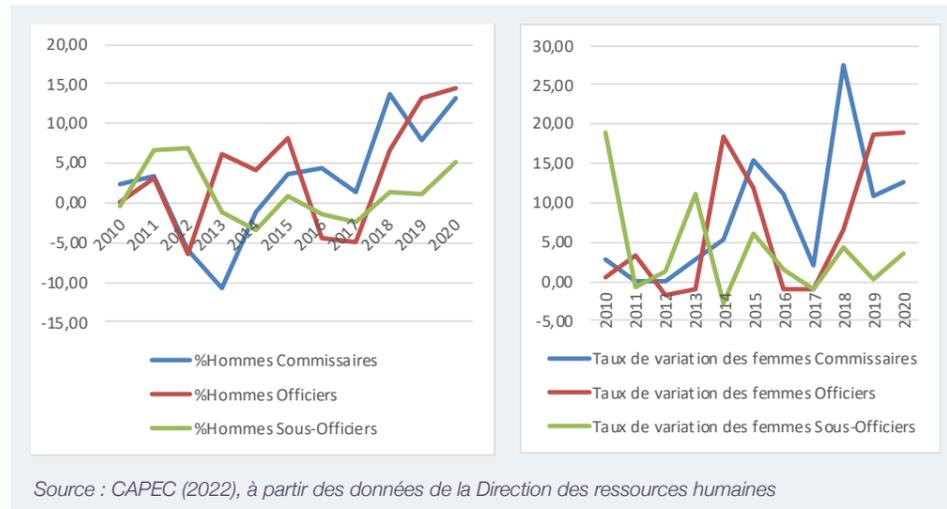
³ Ricard, M. (2020), page 163.

⁴ <https://realitedefemme.com/2022/03/25/une-femme-est-major-de-la-44-eme-promotion-d-officiers-lecole-de-police-nationale-de-cote-divoire/>

⁴ <https://realitedefemme.com/2022/03/25/une-femme-est-major-de-la-44-eme-promotion-d-officiers-lecole-de-police-nationale-de-cote-divoire/>

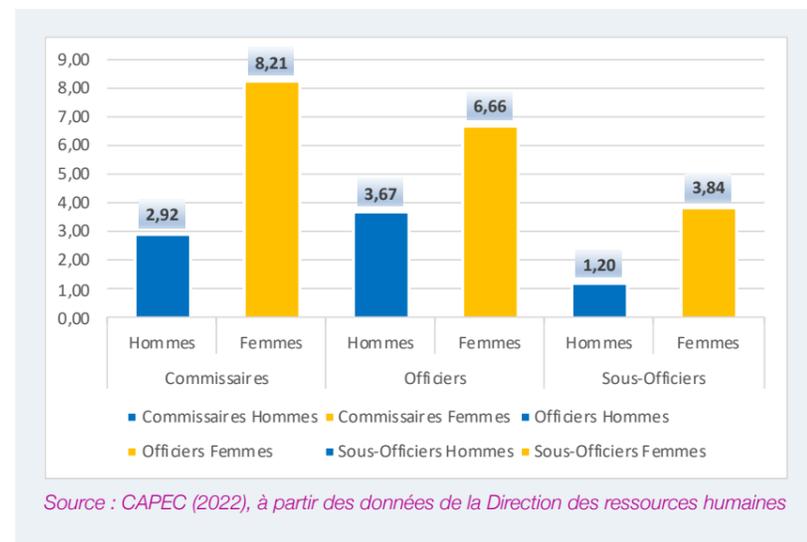
En 2009, les femmes représentaient 6,65% du personnel Sous-officier, 12,60% des Officiers, 10,16% des Commissaires soit 10,32% de l'ensemble du personnel de Police. En 2020, ces proportions étaient respectivement de 10,98%, 16,34%, 12,94% et 13,33%. Le corps des Officiers est celui qui enregistre le plus de femmes.

Graphique 3: Evolution de la proportion des hommes et des femmes selon le corps



L'analyse de la variation moyenne par corps montre que l'effectif des femmes s'est davantage accru dans le corps des Commissaires (+ 8,21%) comparativement aux corps des Officiers (+6,66%) et des Sous-officiers (+3,84%) comme l'indique le Graphique 4. Les femmes semblent donc occuper progressivement des postes de responsabilité et de direction.

Graphique 4 : Variation moyenne en pourcentage des effectifs par sexe et par grade 2009-2020



Par ailleurs, le programme relatif à l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » vise à donner le pouvoir d'agir aux femmes dans les efforts de prévention, de règlement des conflits, de consolidation et de maintien de la paix. Il a été établi au moyen d'une série de résolutions adoptées par le Conseil de sécurité des Nations Unies. La première de celles-ci a été l'historique Résolution 1325, adoptée en 2000.

Les résolutions adoptées par le Conseil de sécurité servent de boussole non seulement aux activités DOP dans le cadre du programme « Femmes, Paix et Sécurité » (FPS), mais aussi aux institutions internationales de sécurité et aux Etats membres qui ont adapté leurs politiques et leurs pratiques pour refléter les principes de la FPS mondial, et ont fait de la participation significative des femmes, dans tous les aspects de la paix et de la sécurité, une priorité. La Côte d'Ivoire s'inscrit dans le cadre de la résolution 1325 à travers l'élaboration d'un plan d'action national de la résolution. En effet, le Ministère de la Femme de la Famille et de l'Enfant, ministère en charge de la promotion du Genre dans tous les secteurs d'activité, a élaboré en lien avec les parties prenantes (ONU Femmes, PNUD, UNFPA) un premier Plan d'Action Nationale 2008-2012 de la Résolution 1325.

Le premier plan devenu obsolète, le Ministère et les partenaires techniques et financiers ont renouvelé l'élaboration d'un deuxième Plan d'Action National, actuellement en cours de finalisation. Ainsi sur la base du Plan d'Action de la Résolution et des autres mécanismes ratifiés par le pays tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant s'est engagé au côté des Ministères de la Sécurité et de la Défense pour la promotion du Genre dans les corps de défense et de sécurité et pour la participation des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix. Et comme le disait un Conseiller Technique de la Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfant « **C'est vrai que les chiffres actuels sont loin du quota de 25% demandés par l'ONU, mais il y a une volonté en ce moment qui est favorable à la progression des chiffres** ». En effet selon ce conseiller « **Les différentes hiérarchies de la gendarmerie et de la Police ont intégré la problématique de l'égalité des sexes dans leur rang avec l'association du ministère dans la plupart de leurs actions. Ce qui est un bon signal de l'engagement de la hiérarchie de la défense et de la sécurité à s'approprier et à faire avancer les principes de la Résolution 1325** ».

Pour ce faire, le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant travaille en étroite collaboration avec les Ministères en charge de la Défense et de la Sécurité et est disposé à leur apporter tout l'appui nécessaire pour la mise en place efficace du processus de promotion du Genre dans leurs institutions respectives.

La question de la participation significative des femmes aux secteurs de la défense et de la sécurité et aux opérations de maintien de la paix de l'ONU est au cœur des préoccupations des autorités nationales comme l'illustrent les propos d'un haut cadre de l'administration publique ivoirienne : « **Hommes et femmes ont les mêmes droits d'accéder aux opportunités, de se réaliser, de participer au développement et à la représentation de leur pays** ».

C. Contribution de la Côte d'Ivoire aux opérations de paix

La Côte d'Ivoire participe de manière exemplaire à la paix et à la sécurité internationale en fournissant notamment des troupes aux opérations de maintien de la paix. « **L'ONU apprécie le service et le sacrifice des Casques bleus ivoiriens qui servent dans des environnements dangereux et difficiles, comme ceux que l'on trouve au Mali. Nous sommes profondément reconnaissants pour leur service continu auprès des Nations Unies** » a déclaré Jean-Pierre Lacroix, Secrétaire Général Adjoint aux opérations de maintien de la paix. Le bon exemple ivoirien a d'ailleurs été suivi par le Liberia qui, après la fin de la MINUL, a également déployé un contingent au Mali.

Selon l'Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix (2019), la Côte d'Ivoire a déployé 264 personnels dont 188 à la MINUSMA, en octobre 2019, parmi lesquels une compagnie de 149 soldats ayant pour mission de sécuriser l'aéroport de Tombouctou. Le pays déploie également 650 soldats, toujours au profit de la MINUSMA. Antérieurement à cet engagement, la Côte d'Ivoire avait déployé une compagnie de transport (2013-2015) à la MINUSMA, puis une compagnie de protection. Aussi, en dehors de ces Casques bleus, les Forces Armées de Côte d'Ivoire (FACI) contribuent avec une trentaine d'éléments de soutien national (NSE) afin de couvrir la sécurité des activités aériennes du prestataire allemand Sahel Aviation Service (SAS) à l'aéroport de Bamako.

Tableau 1 Contribution de la Côte d'Ivoire par opération de paix et type de personnels

Operations	Type de personnel	Nombre
MINUSMA	Officiers d'état-major	11
	Police	28
	Militaires	149
MINUSCA	Officiers d'état-major	2
	Police	45
MONUSCO	Police	15
MINURSO	Experts	2

Source : Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix (2019)

La première participation des officier.ère.s de la Police et la Gendarmerie Ivoiriennes aux opérations de maintien de la paix date de décembre 1997 à la MINURCA et dix (10) ans plus tard, en décembre 2007 en Haïti dans le cadre de la MINUSTAH. Actuellement, plusieurs dizaines d'officier.ère.s sont déployé.e.s sur les théâtres francophones (MONUSCO, MINUSCA, MINUSMA). Quant au 1er Bataillon Pilote Projetable (BPP) en déploiement au Mali, il est structuré en deux compagnies mécanisées et une compagnie motorisée avec un élément de soutien. Doté d'engins blindés de transport de troupes, il dispose également d'engins blindés de reconnaissance pour assurer des missions dans des zones d'action plus larges ainsi que d'équipements spécifiques pour se prémunir contre les engins explosifs improvisés (IED).

Opérations de maintien de la paix des Nations Unies et opérations régionales en tant que priorités nationales

La contribution des Etats dans les missions de la paix dépend avant tout du niveau de sécurité dans le pays. «...un pays qui a besoin de tou-te-s ses policier.ère.s en place, ne va pas les envoyer intervenir à l'étranger ... » disait un interviewé. Les soldat.e.s et policier.ère.s sont avant tout membres de leurs propres forces armées nationales et ne sont que détaché.e.s pour travailler avec l'ONU. Et, comme rapporté par un décideur, « **malgré toutes les résolutions prises par nos autorités à l'international, les missions de sécurité nationale priment sur toutes missions onusiennes** ».

A la demande du Centre des Opérations de la Police Nationale (COPN), le déploiement des agent.e.s de Police peut être interrompu par le Directeur Général de la Police Nationale. En effet, certains fonctionnaires de Police avec des ordres de mission onusienne peuvent être appelés à certaines fonctions sur le plan national. Ce fut le cas de certains fonctionnaires de Police déployés rappelés à d'autres fonctions au niveau local. Cependant, lors des entretiens réalisés dans le cadre de cette étude, la majorité des décideurs clés se sont accordés sur le fait que le déploiement des policiers.ère.s aux opérations de maintien de la paix est une priorité pour les autorités Ivoiriennes.

La Côte d'Ivoire se positionne comme un État contributeur de troupes qui ambitionne de participer à l'effort de paix global et à la sécurité internationale. En axant son engagement sur la promotion de la paix comme nouvelle marque de sa politique étrangère, la Côte d'Ivoire entend surtout diffuser un modèle de reconstruction post-crise basé notamment sur la relance économique. Membre non permanent du Conseil de Sécurité (2018-2019), la Côte d'Ivoire joue un rôle important dans la contribution aux opérations de maintien de la paix. En Côte d'Ivoire, depuis l'indépendance, les forces armées ont été davantage tenues à bonne distance des enjeux internationaux et dans un rôle d'acteur de la construction nationale et de la participation au développement.

L'exception et la toute première opération extérieure de l'armée Ivoirienne date de juin 1978 lorsqu'un détachement médical a été déployé au Shaba dans l'ex-Zaïre en proie à une insurrection armée. Ensuite, le pays a participé à sa véritable première opération de maintien de la paix durant la période 1998-2000, au sein de la MINURCA, en République Centrafricaine, en fournissant successivement deux contingents militaires.

Le tout premier contingent ivoirien de la MINURCA était constitué de 233 hommes sous le commandement du Lieutenant-colonel Kouassi Kouadio et a décollé d'Abidjan le 16 avril 1998 pour Bangui. La participation de la Côte d'Ivoire aux opérations de maintien de la paix est toujours considérée comme une opportunité par le pouvoir politique et par les militaires, en ce sens qu'il participe à la professionnalisation des personnels et à l'amélioration de leurs revenus ainsi qu'à la reconnaissance du pays comme acteur majeur de la paix et de la sécurité internationale.

En mars 2015, le gouvernement ivoirien a adopté une Stratégie nationale de Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) qui définit quatre (4) orientations majeures de la politique de sécurité nationale. L'une d'elles porte sur la contribution de la Côte d'Ivoire à la paix et à la stabilité régionale et internationale. La Côte d'Ivoire se fixe comme objectif d'exercer des responsabilités auprès des organisations internationales, pour contribuer à la paix dans le monde, notamment en participant aux opérations de maintien de la paix engagées sous mandat de l'ONU.

La loi N° 2016-10 du 13 janvier 2016 portant programmation militaire entérine cette volonté de participer aux opérations de maintien de paix et consolide le cadre d'action de la Côte d'Ivoire dans ce secteur. La Côte d'Ivoire ayant accueilli une mission multidimensionnelle de l'ONU (ONUCI) pendant plus d'une décennie, considère qu'il est de son devoir de contribuer à son tour à la restauration de la paix là où elle fait défaut.

Le gouvernement ivoirien revendique même une expertise en sortie de crise (Réforme du Secteur de la Sécurité, Désarmement, Démobilisation et Réinsertion) qu'il souhaite mettre à la disposition de la Communauté internationale et des pays en sortie de crise. Aussi, dans le cadre de la Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS), les Forces armées de Côte d'Ivoire (FACI) ont depuis 2017, mis en place et organisé la montée en puissance du 1er BPP qui vise à doter les FACI d'une force de projection capable de participer efficacement aux opérations de maintien de paix.

Description du processus de recrutement des policiers ivoiriens

L'ONU pilote le recrutement des agent.e.s de Police à travers l'organisation du test de l'équipe d'Aide à la Sélection et à l'Evaluation⁵ (SAAT) des Nations Unies. Ce test a une période de validité de deux (2) ans. Les candidats au SAAT doivent respecter les conditions d'éligibilité exigées par les Nations Unies (cinq (5) ans d'ancienneté, avoir un permis de conduire et ne pas être sous le coup de sanctions disciplinaire). Après le test, la liste des admis au SAAT est acheminée à la division de Police de l'ONU via la mission permanente de la Côte d'Ivoire aux Nations Unies. La mission permanente de la Côte d'Ivoire, par son attaché militaire, assure l'intermédiation entre les Nations Unies et les autorités policières Ivoiriennes via le service de la Coopération et du Contre-terrorisme. A la suite, l'ONU procède au déploiement des agent.e.s de Police en fonction des besoins sur le théâtre des opérations.

En Côte d'Ivoire, le Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme, sous le leadership du Directeur Général de la Police Nationale, coordonne le processus de recrutement des policier-ère-s intéressé.e.s au déploiement dans les opérations de maintien de la paix, à travers l'organisation d'un test de présélection au SAAT et en accompagnant l'équipe de l'ONU lors de la sélection du test du SAAT (logement, arsenal logistique lié à l'épreuve du SAAT). Les candidat.e.s au test de présélection doivent respecter des critères émanant de l'ONU et de la hiérarchie policière Ivoirienne. De façon générale, les critères de l'ONU et ceux de la hiérarchie policière Ivoirienne coïncident, sauf au niveau du nombre d'année d'expérience minimal requis où la hiérarchie de la Police Ivoirienne recommande quinze (15) ans d'ancienneté là où l'ONU n'en demande que cinq (5) ans.

⁵ Selection Assistance and Assessment Team (SAAT).

Ce critère a été initié par la Police Ivoirienne car selon un décisionnaire clé « **la Police Ivoirienne ne veut envoyer dans les missions à l'étranger que des agent.e.s de Police expérimenté.e.s à même de faire honneur au pays** ».

Les candidat.e.s présélectionné.e.s par le Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme sont les futur.e.s candidat.e.s au test du SAAT. Après la présélection, le Bureau de la Coopération accompagne l'équipe de l'ONU lors des différentes étapes du SAAT, le moment venu.

Prise de décision concernant l'affectation aux opérations de maintien de la paix et la contribution de la Côte d'Ivoire

L'ONU se charge du processus du recrutement à travers le test du SAAT (valable deux (2) ans) permettant au policier d'aller en mission pour une durée d'un an renouvelable.

Le déploiement des policier.ère.s dépend avant tout de la disponibilité des postes à pourvoir et des besoins de l'ONU sur le théâtre des opérations. En fonction des offres, les avis de vacance de postes sont envoyés à la mission permanente de la Côte d'Ivoire à l'ONU qui les achemine au Ministère des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et de la Diaspora pour large diffusion au niveau des services de Police. Les services de Police en l'occurrence le Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme en Côte d'Ivoire, à leur niveau font des propositions, en fonction des postes demandés, sur la base des policier.ère.s admis.e.s au test du SAAT et selon les capacités intellectuelles des postulant.e.s.

Cependant, le nombre total de policier.ère.s déployé.e.s dans les opérations de maintien de la paix est reparti entre les différents pays contributeurs en fonction de quelques indicateurs clés tels que : la stabilité du pays, la compétence de la Police... etc. C'est à ce niveau que l'ONU demande aux pays contributeurs d'être le plus équitable possible en respectant le quota de femmes exigé par les Nations Unies.

Figure 1 Récapitulatif du processus de recrutement

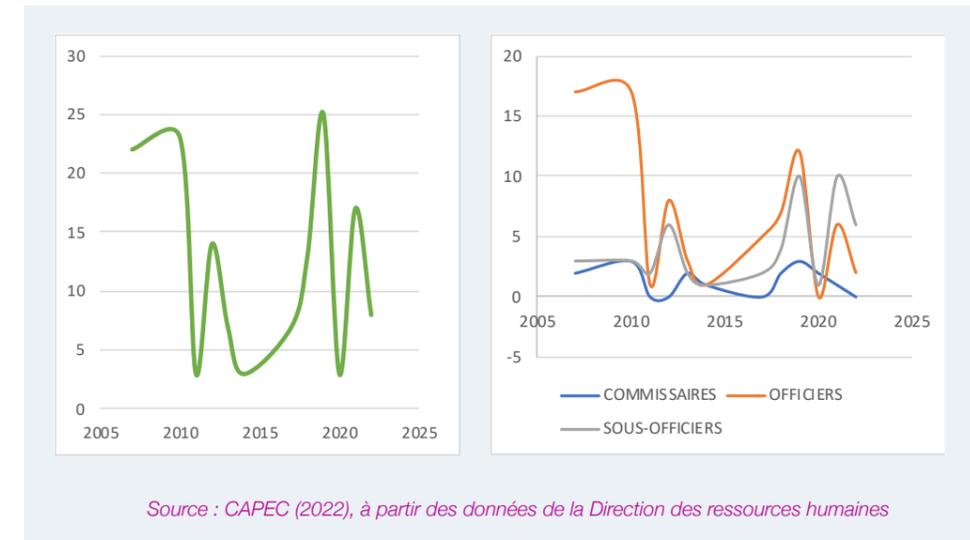


Source : CAPEC (2022), à partir de l'enquête qualitative.

Représentation des femmes dans les contributions de personnel de Police dans les missions de paix

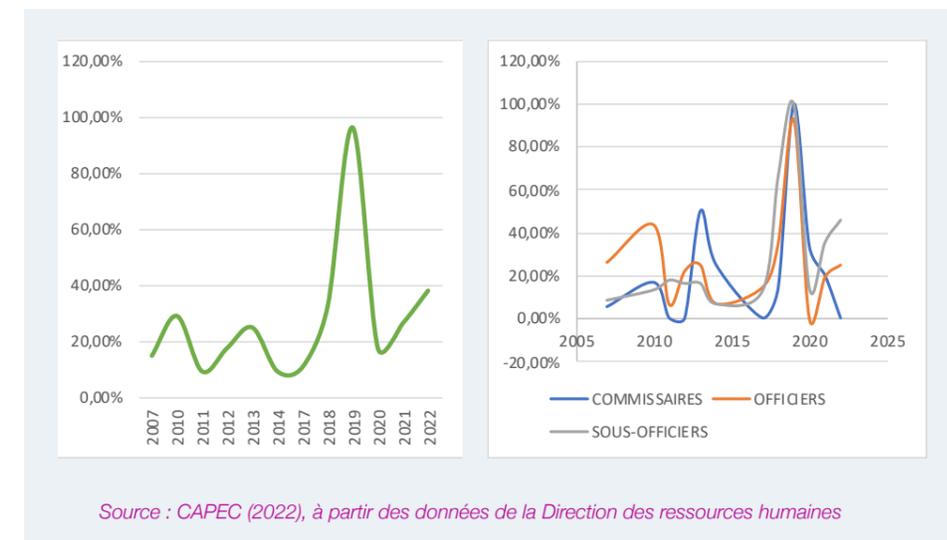
Au cours de la période 2006-2022, le nombre de femmes déployées parmi les contributions policières en Côte d'Ivoire a connu une évolution en dents de scie. Le plus grand nombre de femmes déployées a été enregistré en 2010 (23) et 2019 (25). Cependant, en 2011, 2014 et 2020 particulièrement, très peu de femmes ont été déployées (Cf Graphique 7).

Graphique 5 Evolution du nombre de femmes déployées parmi les contributions policières en Côte d'Ivoire de 2006 à 2022



Généralement, les femmes de grade Officiers sont celles qui sont le plus déployées dans les opérations de maintien de paix. Toutefois, le nombre de femmes de grade sous-officiers déployées a augmenté, passant de trois (3) en 2007 à dix (10) en 2021 ; le nombre de femmes officiers a baissé de dix-sept (17) à six (6) en 2021 et le nombre de femmes de grade Commissaires est resté assez constant (1 ou 2).

Graphique 6 Evolution de la proportion de femmes déployées parmi les contributions policières en Côte d'Ivoire de 2006 à 2022



La visite d'évaluation et de conseil (Assessment and advisory visit) de l'équipe du Département des Opérations de Paix (DOP) en Côte d'Ivoire qui a eu lieu du 28 mai au 1er juin 2018 a été globalement positive. De même que la visite de pré-déploiement (pre-deployment visit) qui a eu lieu du 27 mars au 3 avril 2019 avec des résultats positifs assortis de quelques recommandations.

Tableau 2 Contribution de la Côte d'Ivoire par opération de paix et type de personnels

Operations	Pays	Hommes	Femmes	Total
9 ⁶ /17	Ghana	1899	362	2261
11/2	Senegal	1935	188	2123
16/3	Togo	984	118	1120
20/4	Côte d'Ivoire	909	62	971
23/5	Burkina Faso	833	88	921
40/6	Benin	452	49	501
73/7	Mali	39	12	51

Source : UN (février 2022) : <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-Police-contributors>

Par ailleurs, en dehors des contingents, des observateurs militaires et des policiers recrutés individuellement par les Nations Unies, plusieurs civils ivoiriens ayant servi comme personnel national de l'ONUCI font aujourd'hui partie des équipes des différentes opérations de maintien de la paix en cours, compte tenu de leur expérience et du fait que les plus grandes missions soient consacrées aux pays francophones (RDC, Mali et RCA), dans lesquelles leur bilinguisme (anglais – français) reste un avantage.

Toutefois, sur 122 pays qui participent aux Opérations de Maintien de la Paix, la Côte d'Ivoire occupe la vingtième (20e) place, avec 909 hommes et 62 femmes déployés (UN-février 2022). En Afrique de l'Ouest, la Côte d'Ivoire se positionne à la 4^{ème} place après le Ghana (1^{ère}), suivi du Sénégal (2^{ème}), puis le Togo (3^{ème}) pour leur contribution en matière de différents types de personnel (Staff officer, expert on Mission, Police et contingent troop) (Tableau 2).

Tableau 3 Pays contributeurs de personnel en uniforme par classement (Experts en mission, unités de Police constituées, Police individuelle, officier d'état-major et troupes)

Pays	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	% Hommes
Ghana	1899	362	2261	16%	84%
Senegal	1935	188	2123	9%	91%
Togo	984	118	1120	11%	88%
Côte d'Ivoire	909	62	971	6%	94%
Burkina Faso	833	88	921	10%	90%
Benin	452	49	501	10%	90%
Mali	39	12	51	24%	76%

Source : UN (février 2022) : <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-Police-contributors>

Le tableau 3 met en exergue le nombre de femmes déployées par pays ainsi que le pourcentage de femmes déployées par effectifs dans les opérations de paix. Le Mali occupe la première place avec 24% de femmes, suivi du Ghana (16%), puis du Togo (11%), du Burkina Faso et du Benin (10%), du Sénégal (9%) et de la Côte d'Ivoire (6%).

⁶ Sur 122 pays

⁷ Sur les 07 pays retenus

Tableau 4 Pays contributeurs selon les missions au 31 mars 2022

Opérations	Pays contributeurs						
	Type de personnel	Côte d'Ivoire	Sénégal	Togo	Mali	Burkina Faso	Bénin
MINUSMA	Officier d'état-major	13	14	17		07	09
	Expert en mission						
	Police individuelle	22	329	289		170	161
	Troupes	843	953	717		650	250
MUNIESCA	Officier d'état-major	0	07	09		10	
	Expert en mission	0		04			04
	Police individuelle	56	356	20	23	47	40
	Troupes	0	18				
MONUSCO	Officier d'état-major	0	05				05
	Expert en mission	0			04	02	02
	Police individuelle	29	437		23	21	24
	Troupes	0					
BINUH	Officier d'état-major						
	Expert en mission						
	Police individuelle	02				02	02
	Troupes						
MINURSO	Officier d'état-major						
	Expert en mission	0			03		
	Police individuelle						
	Troupes						
UNMISS	Officier d'état-major						03
	Expert en mission				01		01
	Police individuelle		05			14	
	Troupes						
UNIESFA	Officier d'état-major						
	Expert en mission		01				02
	Police individuelle						
	Troupes						

Source : UN (2022) : <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-Police-contributors>



Méthodologie

A. Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP

La méthodologie MOWIP est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de maintien de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier à la fois les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles dans chacune des dix (10) thématiques identifiées comme essentielles à la participation significative des femmes. De nombreux facteurs pertinents ne se limitent toutefois pas au contexte spécifique de la participation des femmes aux déploiements de l'ONU. Ils reflètent plutôt la manière dont les femmes et les hommes sont traités dans l'institution de sécurité de manière plus générale. Bien que la méthodologie MOWIP se concentre spécifiquement sur les opérations de paix de l'ONU, les bonnes pratiques et les améliorations possibles qu'elle identifie peuvent bénéficier à l'institution de sécurité dans un sens beaucoup plus large.

Les dix (10) thématiques examinées comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix, du recrutement initial dans la Police au déploiement en mission. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau institutionnel qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau institutionnel). Pour chaque domaine, la méthodologie MOWIP permet de déterminer dans quelle mesure elle constitue un obstacle ou une opportunité. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Fournir un ensemble complet de thématiques au sein d'une institution de sécurité donnée qui pourraient être améliorées pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix de l'ONU ;
- Identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées à plus grande échelle ;
- Appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thématique pour accroître la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité ;
- Déterminer l'impact différentiel de chaque thématique dans l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP comprend trois composantes. La **fiche d'information institutionnelle** (FII) qui contient environ deux cents (200) questions destinées à recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès de sources officielles sur le déploiement dans les opérations de paix de l'ONU dans le pays et l'institution évalués.

Une fois la première version de la FII achevée, les lacunes restantes ont été comblées par des **entretiens avec les principaux.ales décisionnaires** de la Police et des Ministères concernés.

La troisième composante de la méthodologie est une **enquête** auprès des agent.e.s de Police. L'échantillon de Côte d'Ivoire comprend 380 personnes au total, dont 50% de femmes. En outre, 29,74% agent.e.s de l'échantillon ont été déployé.e.s dans une mission. Sur le total des femmes de l'échantillon, 16,31 % ont été déployées.

Chaque thématique est classée en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les thématiques qui constituent les obstacles les plus importants et le vert, les thématiques offrant des possibilités (opportunités). Les thématiques sont présentées pour le recrutement et le déploiement en général (♠) et spécifiquement pour les femmes (♠). Les données de l'enquête sont comparées à celles de la FII afin de rechercher des incohérences entre les réformes et politiques institutionnelles et les expériences et perceptions réelles du personnel de l'institution. Les résultats de l'analyse seront présentés et examinés au cours du processus de validation avec l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP produit donc des résultats solides et fondés sur des preuves, en s'appuyant sur les perspectives de l'institution, les connaissances acquises par l'équipe d'évaluation ainsi que sur des expert.e.s nationaux.ales et internationaux.ales ayant une formation universitaire en matière de genre et d'opérations de paix. Elle peut être utilisée pour fournir des recommandations transformatrices, fondées sur des preuves, qui ciblent efficacement les causes profondes empêchant les personnels en uniforme, en particulier les femmes, de se déployer dans des opérations de paix. L'utilisation d'une méthodologie commune à de nombreux Pays Fournisseur de Contingents ou de Personel de Police (PFCPP) permet également d'identifier les obstacles universels qui doivent être abordés au niveau des Nations Unies, et de mettre en évidence les bonnes pratiques qui peuvent être partagées et adaptées à d'autres contextes.

B. La Cellule d'Analyse de Politique Economiques du CIRES (CAPEC) : L'institution nationale de recherche

La Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIRES (CAPEC) est un Think Tank créé en 1992 et opérationnel en 1993, sous l'initiative de la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) et l'Etat de Côte d'Ivoire, représenté par l'Université Félix Houphouët-Boigny de Cocody à travers le Centre Ivoirien de Recherches Economique et Sociales (CIRES). La création de la CAPEC se justifiait par la nécessité d'apporter une assistance technique au Gouvernement dans la quête de solutions à une croissance économique soutenue, favorable à la réduction de la pauvreté et à celle de son incidence sur les populations Ivoiriennes. Trois structures sont impliquées dans la gouvernance, la gestion et l'animation de la CAPEC : le Comité de Pilotage, la Direction du Projet, et l'Unité de Recherche.

La CAPEC mène quatre (4) activités principales à savoir :

- La production de travaux scientifiques issus de la recherche appliquée, destinée à éclairer la politique économique du gouvernement, du secteur privé, des organismes internationaux, des partenaires au développement, etc.
- La diffusion de l'information économique à travers la dissémination des travaux de recherche par l'organisation de fora, séminaire et conférence ;
- La réalisation des études commanditées par l'administration publique, le secteur privé, la société civile et les institutions internationales ;
- La conduite de formation continue au profit des cadres de l'administration publique, du secteur privé et de la société civile.

L'équipe de recherche

L'équipe de recherche est composée de chercheurs et de personnels d'appui. L'équipe de chercheurs est une équipe d'évaluation multidisciplinaire composée d'Economistes, de Statisticiens et de Sociologues respectant la parité selon le Genre. Le personnel d'appui est composé d'enquêteur-trice.s.

L'équipe de chercheurs seniors comprend : un expert en gouvernance du secteur de la sécurité et en évaluation de politique publique, un expert en analyse institutionnelle, un statisticien-économiste, une experte genre, une experte en évaluation de projet/programme et une sociologue experte en collecte et analyse de données qualitatives.

C. Mise en œuvre de la méthodologie MOWIP dans la Police Nationale de Côte d'Ivoire

Déroulement de la collecte de données

L'évaluation MOWIP pour la Police a été réalisée de mars 2022 à décembre 2022. **Précédé par les entretiens informels et la revue documentaire de mars à juin 2022, le remplissage de la Fiche d'Information Institutionnelle (FII)** s'est déroulé du 6 septembre 2022 au 8 décembre 2022 auprès du Bureau de la Coopération de Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) et du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité (MIS). Cependant, le remplissage de la fiche n'a pas pu être fait en présence des évaluateurs comme le recommande la méthodologie. En effet, pour des contraintes d'ordre institutionnel, la fiche d'information a été transmise à la DGPN pour le remplissage. La première série d'informations sur la FII a été reçue le 31 octobre 2022 avec un taux de remplissage de 80%. Les informations manquantes sur certaines questions ont été complétées lors de la 4^{ème} rencontre du Groupe de Travail Technique (GTT). Les informations sur l'évolution des effectifs des agent.e.s déployé.e.s ont été reçues le 16 novembre 2022 de la DGPN. Celles sur l'évolution des effectifs de la Police ont été reçues le 8 décembre 2022.

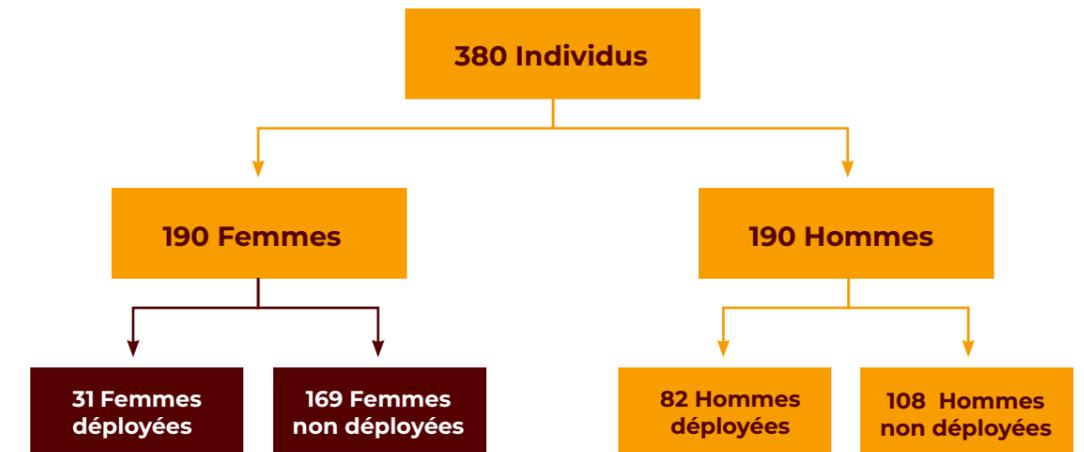
Les entretiens avec des décideurs clés ont débuté un peu avant la collecte de données quantitative le 13 juillet 2022, et se sont poursuivis jusqu'au 07 novembre 2022. Contrairement à l'enquête quantitative, les objectifs de l'enquête qualitative ont été partiellement atteints. En dépit des avancées dans la réalisation de la collecte, l'équipe d'évaluation a été confrontée à quelques difficultés notamment au niveau de la constitution de la liste des décideurs. La méthodologie de l'étude recommande que l'on mène des entretiens auprès d'au moins 30 décideurs. Mais, dans le contexte ivoirien, l'équipe a été limitée par certains faits :

- Seul le Bureau de la Coopération Internationale et du Contre-terrorisme, composé de cinq (5) membres est impliqué dans le processus du déploiement. Ainsi, la liste des décideurs est constituée essentiellement des membres de ce Bureau ;
- Le pays ne dispose pas d'école de formation au maintien de la paix. Il est donc impossible d'avoir des formateurs parmi les décideurs ;
- Les difficultés à faire le lien avec les décideurs civils, explique le fait que les entretiens se soient déroulés à fin octobre et début novembre.

L'enquête auprès du personnel masculin et féminin de la Police Nationale de Côte d'Ivoire s'est déroulée sur une période d'un (1) mois : du 20 juillet au 20 août 2022. Le tirage dans la sous-population des corps de Police déployés a été effectué à partir de la base de données reçue du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité (2010, 2012, 2014, 2016 et 2019). Toutefois, des informations complémentaires ont été nécessaires pour faciliter la conduite des opérations de collecte. Il s'agit notamment des contacts téléphoniques de l'agent.e de corps de Police déployé.e et de la localisation géographique de son service d'appartenance. Au niveau de la sous-population des agent.e.s de corps non déployé.e.s, la répartition selon les services d'appartenance et le sexe des corps de Police fournis par le Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité a permis de définir les quotas pour le tirage des individus à enquêter.

Ainsi, selon la répartition partagée, l'équipe s'est assurée de la représentativité des différents services de la Police Nationale au sein de cette sous-population. La réalité du terrain a contraint l'équipe de recherche à procéder au redressement de l'échantillon afin de respecter la structure de la population mère et s'assurer de la représentativité de chacune des strates. L'échantillon final se présente comme suit :

Figure 2 Echantillon Final



Source : CAPEC (2022) à partir des données de la DRH du MIS et de l'enquête

Les enquêteur.trice.s réparti.e.s en quatre (4) équipes ont visité les zones du : grand-sud (axe 1), sud-est (axe 2), ouest et sud-ouest (axe 3), nord et centre-nord (axe 4). Le mode de collecte des données a consisté en une enquête directe auprès des agent.e.s des différents corps de la Police Nationale à l'aide d'un questionnaire implémenté sur tablette. La collecte s'est faite via la plateforme Survey Solution. Un groupe de superviseur.seuse.s était chargé du contrôle de qualité (exhaustivité et cohérence) le long de la collecte des données. Ce suivi a facilité l'apurement de la base et l'exploitation immédiate des informations recueillies dès la fin de la collecte. Avant le déploiement des agent.e.s, la CAPEC a conduit du 18 juillet au 20 juillet 2022 une mission préparatoire et de sensibilisation en collaboration avec la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) et ONU Femmes Côte d'Ivoire.



**Les dix thématiques qui déterminent
la participation des femmes aux
opérations de paix au sein de la Police
Nationale de Côte d'Ivoire.**



Thématiques déterminant les OMP au sein de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.

Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la génération de forces		Priorité	Questions transversales	
1	POPULATION ÉLIGIBLE Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales ?	Moyenne	9	10
2	CRITÈRES DE DÉPLOIEMENT Les critères correspondent-ils aux compétences nécessaires au sein de l'opération de paix ?	Élevée	 RÔLES BASÉS SUR LE GENRE Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé-e ?	 EXCLUSION SOCIALE Les femmes sont-elles traitées comme des membres égales de l'équipe ?
3	SÉLECTION POUR LE DÉPLOIEMENT Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé-e ?	Élevée		
4	CONTRAINTES DOMESTIQUES Existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?	Moyenne		
Phase de déploiement : y compris les difficultés rencontrées par les femmes pendant les opérations				
5	INFRASTRUCTURE DES OPÉRATIONS DE PAIX Les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ?	Élevée		
6	EXPÉRIENCES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX Les critères correspondent-ils aux compétences nécessaires au sein de l'opération de paix ?	Faible		
Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement				
7	AVANCEMENT PROFESSIONNEL Les déploiements font-ils progresser les carrières des femmes ?	Élevée		
Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement				
8	LEADERSHIP EN CASCADE Les dirigeant-e-s à tous les niveaux soutiennent-ils /elles le déploiement des femmes ?	Moyenne	Faible	Moyenne

Bonnes pratiques

La formation et la compétence des policières dans les effectifs

Les femmes sont autorisées à rentrer à la Police Ivoirienne depuis 1987. Depuis cette date, elles ont légalement accès à tous les corps de la Police : le corps des commissaires, le corps des officier.ère.s et le corps des sous-officier.ère.s. L'accès à la Police Nationale exige la réussite au concours d'entrée, indépendamment du genre (femmes et hommes soumis aux mêmes critères). A ce titre, les femmes bénéficient de la même formation et ont les mêmes compétences que leurs collègues policiers.

Principaux obstacles

Le sous-effectif des femmes dans la Police, le manque de motivation, la formation, les spécialisations

Sachant que les femmes ne sont à la Police que depuis 1987, elles sont dans la majorité des corps en minorité par rapport aux hommes. En 2019, la Police comptait 19 145 agents dont 2 552 femmes (13,33%). Les données d'enquête montrent que l'échantillon comprend plus de 15% de femmes officières. Leur nombre (82) correspond à 21,58% des fonctionnaires de ce rang (Tableau 5).

Tableau 5 Répartition de l'échantillon selon le rang

Type de personnel	Hommes	Femmes	Total
Sous-officier	65 (17,11%)	88 (23,16%)	153 (40,26%)
Officier	75 (19,74%)	82 (21,58%)	157 (40,26%)
Commissaire	50 (13,16%)	20 (5,26%)	70 (18,42%)
Total	190 (50%)	190 (50%)	380 (100%)

Source : CAPEC (2022), Enquête ELSIE 2022

Ces chiffres montrent que les femmes sont en sous-effectif et ne peuvent donc pas rivaliser avec les hommes lors des évaluations où elles sont toujours en minorité. Dans ces conditions, il serait difficile pour la Police Ivoirienne de respecter le quota de 25% du personnel déployé, exigé par l'ONU dans les missions de maintien de la paix. Surtout qu'aucune mesure spécifique n'est instituée par la hiérarchie policière dans ce sens. La représentativité est le principal défi à relever pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix de l'ONU.

La solution comme l'a suggéré un décisionnaire serait « que les policières expérimentées qui ont fait leur preuve dans la Police soient recensées pour bénéficier de formations en vue d'être déployées. Les conditions du test du SAAT sont parfois un obstacle à la participation des femmes aux missions de maintien de la paix. Le SAAT peut s'avérer stressant d'où la nécessité d'une bonne formation et d'un renforcement de capacité ».

Aussi, « **Les autorités de la Police Nationale doivent-elles revoir les politiques de recrutement dans ses corps afin d'accroître le nombre de femmes. Les procédures de recrutement doivent être révisées à cet effet sans compromettre la crédibilité et la rigueur dans le recrutement** », soulignait une interviewée.

Toutefois, vu les conditions de passage du SAAT, en attendant une réforme plus sensible au genre, « **Les femmes doivent se cultiver, se former, s'informer afin de se donner les chances de réussir au test du SAAT et de rejoindre les contingents sur le théâtre des opérations ; c'est une évaluation intellectuelle donc elles doivent se préparer, étudier et accepter les sacrifices** », selon les propos d'une agente déployée.

Thématique 2: Critères de déploiement Élevée

La thématique des critères de déploiement examine si les femmes peuvent satisfaire aux exigences de déploiement dans la même mesure que les hommes.

Bonnes pratiques

L'équité dans la formation pour la participation des femmes et des hommes à tout type de mission

L'académie de police enseigne les compétences nécessaires au déploiement. Les autorités policières ivoiriennes ont mis en place des mesures et actions afin que chaque fonctionnaire de Police soit apte à participer aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Ces mesures sont perceptibles à travers l'équité dans la formation au niveau des écoles de Police. Cette formation procure au (à la) fonctionnaire de Police, les compétences, les aptitudes intellectuelles et physiques pour prendre part à tout type de mission. De ce fait, les femmes peuvent participer à tout type de mission car elles ont la compétence, les aptitudes intellectuelles et physiques au même titre que les hommes.

Principaux obstacles

Le complexe d'infériorité des femmes par rapport aux hommes

En dépit des mesures prises en faveur de l'égalité des sexes, certaines policières ne s'intéressent pas aux missions de maintien de la paix des Nations Unies. Elles ont un complexe d'infériorité vis-à-vis des hommes et se plaisent donc dans la réalisation des tâches « simples » au Bureau. En effet, l'analyse des données révèle une différence significative entre les hommes et les femmes au niveau de leur disposition à répondre convenablement aux critères de déploiement, tant au niveau des aptitudes physiques qu'intellectuelles.

Concernant les aptitudes physiques, 78,42% des hommes pensent remplir significativement les conditions d'aptitude physique contre 58,42% des femmes. Pour le test médical, 71,05% des hommes pensent pouvoir le remplir contre 56,84% des femmes. Pour l'âge et les documents administratifs, on observe qu'en moyenne 70% des fonctionnaires de Police interrogé.e.s possèdent les documents requis pour le déploiement. Plus précisément 95,26% possèdent un permis de conduire en cours de validité contre 44,59% possédant un passeport. Toutefois, on note que comparativement aux femmes, les hommes ont le plus déclaré : 1) posséder les documents ; 2) avoir le nombre d'années d'expérience exigé pour le déploiement.

L'augmentation du nombre d'années d'expériences nécessaire pour participer aux missions

L'augmentation du nombre d'années d'expériences obligatoire pour participer aux missions – quinze (15) années au lieu de cinq (5) demandées par l'ONU – limite la participation des femmes. En effet, en moyenne, les policier.ère.s constituant notre échantillon sont rentrés à la police à trente et un (31) ans. Ils/elles ont passé en moyenne quinze (15) ans dans la police qui correspond au nombre d'années d'expérience minimum pour postuler au test du SAAT en Côte d'Ivoire. Il faut relever qu'en moyenne, les femmes rentrent à vingt-cinq (25) ans dans la Police Nationale comparativement aux hommes qui rentrent à vingt-sept (27) ans. Les policier.ère.s qui ont déjà effectué une mission d'OMP, sont rentré.e.s à la police à vingt-six (26) ans en moyenne. A cet âge, la plupart des policières privilégient le fait de fonder une famille limitant ainsi les possibilités de leur déploiement.

Les profils des policières

Concernant les profils, il peut arriver que ceux des policières ayant même réussi au SAAT ne correspondent pas aux besoins exprimés par l'ONU. A titre illustratif, trois (3) femmes sur trente-trois (33) n'ont pu être déployées en 2019 pour la mission des Nations Unies au Congo, compte tenu de leur profil qui était en inadéquation avec les exigences du théâtre des opérations.

La barrière linguistique et les compétences limitées dans certains domaines

Avoir le français comme seule langue de travail peut limiter les chances des policières dans certaines missions où l'anglais est utilisé comme langue de travail. En effet, l'enquête a révélé que seulement 29,47 % des femmes contre 53,16 % des hommes estiment avoir des compétences en anglais. Aussi, on note une différence positive statistiquement significative entre les réponses des hommes et des femmes quant à avoir des compétences, en informatique, en maniement d'armes légères/de tactique, en communication/ écoute, en relations interpersonnelles, et en matière de Genre. Il ressort que les hommes remplissent aisément ces critères que les femmes.

La peur du théâtre des opérations (« points chauds »)

Au-delà des aspects techniques et intellectuels, la peur de certaines missions armées (« points chauds ») comme le Mali et la Centrafrique peut être un obstacle à la participation des femmes aux missions de maintien de la paix.

Il s'avère donc opportun de mener des réformes et politiques en vue de renforcer les capacités psychologiques, intellectuelles et physiques des policières, tout en les sensibilisant sur les critères de déploiement. D'autant plus que les hommes (91,58 %) connaissent significativement mieux les exigences minimales requises pour le déploiement que les femmes (85,79 %). Les réformes et politiques peuvent prendre la forme de séances de formation (informatique, linguistique, communicationnelle, développement personnel, etc.), indispensables pour permettre aux femmes de remplir convenablement les critères requis pour le déploiement. Ces séances pourront bénéficier d'une attention particulière des fonctionnaires de Police car 77,84 % des policier.ère.s se sentent disposé.es ou très disposé.es à approcher les dirigeant.e.s au sujet des opportunités de maintien de la paix.



Thématique 3: Sélection pour le déploiement

Élevée

Le domaine de la sélection des déploiements vise à déterminer si les femmes sont empêchées ou non de se déployer par manque d'informations, par manque de relations avec des décideurs influents et/ou parce que leurs supérieurs décident qu'il est trop dangereux pour elles de se déployer.

Bonnes pratiques

Les dispositions pour inciter les candidatures féminines

La sélection pour le déploiement est faite sur la base des critères établis par le système des Nations Unies. Au niveau local, il n'y a certes pas de stratégie particulière pour intégrer les femmes, mais pour respecter le quota de 25% fixé par l'ONU, le Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme a pris quelques dispositions en vue d'encourager les candidatures féminines au test de présélection du SAAT et au SAAT. Ce bureau aide les candidates à mieux remplir leurs curriculum vitae (P11) et facilite la formation des policières pour la promotion du Genre dans le cadre de la coopération avec certains pays et institutions (France, Egypte, mission de paix du Mali, etc.).

Principaux obstacles

Le manque d'information et de fluidité dans le système de rotation

Pour l'organisation du SAAT, le Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme prépare les candidat.e.s à travers un test de présélection. Lors de cet exercice, les candidat.e.s sont informé.e.s via les canaux d'information traditionnels de la Police Nationale (message audio et écrit à l'endroit de tous les policier.e.s). Ces canaux d'information « sont lourds » et les messages ne parviennent pas toujours aux intéressé.e.s. De plus, l'information passe souvent inaperçue dans les commissariats. Et, lorsque les informations sont affichées, rares sont les policiers et policières qui consultent régulièrement les tableaux d'affichage. Les messages audios ne sont pas répétés et tous.les policier.ère.s n'ont pas de poste radio (6 postes radio par commissariat) ». Tous ces problèmes rendent difficile l'accès à l'information sur les présélections et les sélections au test du SAAT.

En plus, il est ressorti dans les propos des interviewé.e.s que « le système fait faveur aux policier.ère.s qui ont déjà au moins une mission. Ce qui limite les rotations et crée des frustrations car nombreux.ses sont les policier.ère.s qui veulent partir mais qui n'y arrivent pas... ». Les données de l'enquête montrent aussi que les policier.ère.s ont une mauvaise perception du processus de sélection. En fait, seulement 0,53% du personnel de l'échantillon trouve le processus exempt de discrimination (de Genre) et/ou de corruption.

En l'absence d'un bon système de rotation, le processus de sélection semble un cercle fermé, réservé à une catégorie de policiers.ère.s. Ainsi, pour certain.e.s agent.e.s, le système de déploiement doit s'inspirer de celui en vigueur dans des pays comme le Yémen : l'agent.e qui rentre de mission doit faire trois années de terrain avant un potentiel redéploiement.



Thématique 4: Contraintes domestiques

Moyenne

La thématique des contraintes domestiques explore l'impact d'avoir de jeunes enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales sur la capacité des femmes à se déployer dans des opérations de paix, par rapport aux hommes. Il évalue également s'il existe une pression sociale envers les femmes susceptibles d'être déployées.

Bonnes pratiques

La politique de la Police Nationale tient compte des contraintes domestiques

Les femmes enceintes ont le droit de rester dans la police et il existe une politique de congé de maternité. Quant aux horaires de travail, ils sont flexibles. Le personnel de police en mission dans le cadre d'un déploiement individuel est autorisé à prendre des congés et ces congés sont subventionnés. De plus, les familles des personnes déployées ont droit à des prestations/ allocations de santé.

Il est courant que les familles élargies s'occupent de la garde d'enfants

La plupart du personnel de l'échantillon (71,54 %) a déclaré avoir de la famille/une famille élargie qui peut s'occuper de son ménage pendant le déploiement.

Les retombées financières comme source de motivation au déploiement

Les missions onusiennes éloignent certes les familles, mais sont source de revenus additionnels pour les ménages, encourageant de ce fait, les fonctionnaires de Police à y participer. En effet, les retombées financières inhérentes aux missions onusiennes, participent à l'amélioration du bien-être des ménages bénéficiaires.

Principaux obstacles

Le statut de mère, d'épouse, de mère célibataire, la situation de jeunes enfants et le désir de maternité

La participation des mères, aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies, reste entravée par la présence d'enfants à bas âges. En effet, la mère demeure le principal pourvoyeur des soins aux enfants (46,07 % des réponses). De plus, il ressort que les sous-officières qui représentent la majeure partie de l'échantillon n'ont pas de travailleur.se.s domestiques ou de femmes de ménage. Par conséquent, le partenaire/conjoint peut être moins favorable au déploiement. A ce sujet, 75,13 % des femmes de l'échantillon sont d'accord pour discuter/obtenir la permission de leurs maris/pères avant de partir en mission. Les femmes qui ne sont pas mariées ou qui n'ont pas encore d'enfant sont contraintes de faire des arbitrages. Il est arrivé qu'une femme – par suite de l'interpellation de son père – écourte sa mission, pour se marier et avoir des enfants.

A l'analyse, la garde des enfants ainsi que le travail domestique non rémunéré constituent de sérieuses contraintes pour la mère ou tutrice eu égard aux croyances et normes sociales ancrées. Dans la société ivoirienne, la femme est d'abord vue comme mère avant toute chose. Dans ces conditions, il est difficile pour une femme de passer deux à trois ans à l'étranger sans son mari. En plus, la question de l'éducation et l'encadrement des enfants demeure au cœur des préoccupations des mères. Pour qui, les liens affectifs mère-enfant et l'harmonie dans le foyer constituent le socle de l'équilibre familiale.

Il importe donc pour la hiérarchie policière d'instituer un système d'écoute afin de rassurer davantage les conjoints soucieux de l'avenir de leurs familles. Dans cette quête, la hiérarchie policière pourrait porter une attention particulière sur les fonctionnaires de Police car 92,06 % du personnel de l'échantillon est disposé / très disposé à approcher les superviseur.e.s pour des problèmes de ménage.



Thématique 5: Infrastructure des opérations de paix

Élevée

La thématique des infrastructures des opérations de maintien de la paix évalue si le manque d'équipements et d'infrastructures adéquats empêche les femmes de se déployer dans les opérations de paix.

Bonnes pratiques

Les formations pré-déploiement

La Police Nationale de Côte d'Ivoire fait des formations de pré-déploiement, avec l'appui de quelques partenaires. Il existe aussi des possibilités de formation au maintien de la paix en ligne.

La résilience des policières

Les déployé.e.s travaillent dans les mêmes conditions en déploiement. Hommes et femmes font parfois des missions communes avec des objectifs identiques. Aussi, les femmes déployées sont-elles préparées à s'adapter aux réalités des missions en raison de la formation initiale reçue dans leur carrière. D'ailleurs, pour certaines agentes, les tâches à accomplir ne sont que la continuité du travail dans le service ou pays d'origine.

Principaux obstacles

L'absence d'infrastructures spécifiques aux femmes

Au cours des missions, les femmes, tout comme les hommes, partageraient les mêmes conditions de travail. Les aménagements ne tiendraient pas compte des besoins spécifiques aux femmes. Rien ne serait fait pour assurer un minimum de confort et de commodités aux femmes.

Selon les données d'enquête, en général, les déployées ont eu accès à une salle de bain de leur choix (93,58%). D'un autre côté, moins de 90% du personnel déployé (48,67%) a déclaré que seules des installations de couchage Unisexes étaient disponibles. Néanmoins, les portes des chambres à coucher pouvaient être verrouillées, selon 96,46% du personnel de l'échantillon. Au sujet des uniformes, 56,64% des déployé.e.s estiment que les dotations des Nations Unies sont adaptées au corps. Au total, seulement 10,62% du personnel de l'échantillon a trouvé les casernes, les salles de bain, l'équipement et les uniformes inadéquats (Source : CAPEC Enquête, ELSIE, 2022).

Relativement à la santé, les résultats de l'enquête montrent d'abord que moins de 50% du personnel féminin a reçu des soins d'une femme médecin (13 femmes déployées sur 31, soit 41,94%). Au niveau du personnel masculin, 44 sur 82 (soit 53,66%) ont reçu des soins d'une femme médecin. Ensuite, pendant leurs missions, les casques bleus bénéficient de soins de santé généraux (96,43% des réponses), de soins de santé mentale (33,01% des réponses), de soins de santé reproductive (30% des réponses). Enfin, en majorité (61,26%) les déployé.e.s déclarent que lors des missions, le personnel a accès à des moyens de contraception gratuits. De plus, les produits d'hygiène féminine font partie du kit de déploiement standard selon 74,19% du personnel déployé féminin.

Considérant l'ensemble des prestations, 72,57% du personnel de l'échantillon a trouvé les soins de santé généraux, les soins de santé mentale, les soins de santé reproductive, les projets sanitaires, le contrôle des naissances inadéquats (Source : CAPEC Enquête ELSIE, 2022). De façon spécifique, 82,29% (contre 17,71%) des répondant.e.s ont trouvé les soins de santé généraux inadéquats. Pour 81,18% (contre 18,82%) des répondant.e.s, les services de santé mentale étaient inadéquats et selon 82,80% (contre 17,20%) des répondant.e.s, les produits sanitaires étaient inadéquats. Également, 77,11% des répondant.e.s (contre 22,89%) ont trouvé que les services de santé reproductive étaient inadéquats. 19,54% des répondant.e.s jugent les services relatifs à la contraception inadéquats (Source : CAPEC Enquête ELSIE, 2022).



Thématique 6: Expériences dans les opérations de paix

Faible

La thématique des expériences des opérations de paix évalue l'impact des expériences (positives et négatives) pendant le déploiement, y compris les expériences de participation significative, sur la décision des femmes de se redéploier ou non, et d'encourager ou de décourager les autres à se déployer.

Bonnes pratiques

Les expériences positives des femmes et l'extension des missions comme preuve de l'efficacité de celles-ci aux opérations de paix

Les fonctionnaires de Police déployé.e.s de l'échantillon ont dans l'ensemble vécu une expérience positive lors de leur mission de maintien de la paix grâce à : 1) la formation au pré-déploiement (73,33 % des femmes et 65,43% des hommes ont été formés) ; 2) la participation à des activités de mentorat et de mise en réseau pendant la mission (87,1 % des femmes et 73,17 % des hommes) ; 3) la correspondance entre les compétences et les rôles assumés pendant la mission) ; 4) l'environnement de travail. Ces acquis ont permis aux policières Ivoiriennes de se démarquer et d'être de véritable soutien pour leurs équipes sur le terrain.

Par conséquent, les déployé.e.s et particulièrement les femmes bénéficient le plus souvent d'extensions (exceptionnelles) de la durée des missions. Toutes ces expériences positives favorisent le bon positionnement des femmes tout en projetant une image positive de la Côte d'Ivoire sur l'échiquier international. Ces témoignages constituent des opportunités à saisir en vue d'améliorer la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix. La vulgarisation du vécu des déployé.e.s apparaît ainsi comme une bonne pratique à adopter.

Principaux obstacles

Le manque de soutiens psycho-social de l'institution lors des retours des missions

Les casques bleus ivoiriens font face à des difficultés à leur retour de mission. Au constat, la réadaptation à la vie familiale n'est pas toujours aisée particulièrement pour les femmes, malgré l'appui des Nations Unies. Elles sont le plus souvent confrontées à la déviance des enfants (échecs scolaires, consommation de drogue...), créant ainsi une source additionnelle de la résistance au déploiement. Seulement 8,85% des déployé.e.s ont déclaré avoir reçu de l'aide de la Police pour effectuer la transition après le déploiement. Environ 11% des hommes ont reçu cette aide contre 3% des femmes. La Police devrait se pencher sur ces questions à travers un suivi psycho-social des familles des déployées dans le but d'encourager les policières à intégrer la participation aux OMP dans leur plan de carrière.



Thématique 7: Avancement professionnel

Élevée

La thématique de l'avancement professionnel mesure si les opérations de paix favorisent la carrière du personnel en uniforme. Ceci, à son tour, affecte la probabilité que les hommes et les femmes soient déployé.e.s et redéployé.e.s. Les femmes qui ont été déployées peuvent choisir de ne pas se redéployer si cela n'est pas avantageux pour leurs perspectives de carrière.

Bonnes pratiques

La prise en compte des expériences des missions onusiennes

L'expérience des agent.e.s déployé.e.s constitue une ressource importante pour l'institution et le pays. Les expériences cumulées au cours des missions onusiennes concourent à l'amélioration de la performance des agent.e.s dans leurs tâches quotidiennes. La production de rapports de mission instituée par la hiérarchie de la Police constitue une bonne pratique à préserver. Ce, d'autant plus que cette démarche a concouru à l'expansion de la Police de proximité, une approche indispensable à l'amélioration des relations police-population.

A titre individuel, la participation à une mission onusienne est bénéfique pour l'agent.e. en raison des ressources financières générées, utiles pour son progrès social et les opportunités subséquentes d'une carrière internationale qui pourraient en résulter.

Principaux obstacles

Le manque de reconnaissance de la hiérarchie policière vis-à-vis des déployé.e.s comme obstacle au déploiement

A l'instar des autres agent.e.s resté.e.s au pays, le déploiement ne compromet pas la carrière des policier.ère.s engagé.e.s sur le théâtre des opérations onusiennes. Toutefois, le déploiement sur le théâtre des opérations ne concourt pas concrètement à l'avancement de la carrière des déployé.e.s. Selon les textes de la Police Nationale, la nomination à des postes de responsabilité obéit à des critères précis (nombre d'années d'ancienneté) et relève exclusivement du pouvoir discrétionnaire du Président de la République (pour les officiers et les commissaires) ou du Ministre de l'Intérieur et de la Sécurité (pour les sous-officiers). Seulement 28,66% des déployé.e.s affirment que la participation à une opération de paix des Nations Unies contribue « énormément » à l'avancement professionnel. Les policier.ères pensent que la participation à une OMP des Nations Unies concourt à l'acquisition de compétences (selon 98,23% des déployé.e.s et 86,52% des non déployé.e.s), à l'amélioration du curriculum vitae, (selon 84,96% des déployé.e.s et 67,79% des non déployé.e.s) et améliore la chance de déploiement grâce à la prise en compte de l'expérience cumulée des missions antérieures (7,08% des déployé.e.s et 13,11% des non déployé.e.s).

En outre, très peu d'attention leur est accordée à leur retour de mission, mettant ainsi en évidence le déficit de reconnaissance de la hiérarchie consécutivement à la représentation de l'Etat à l'étranger. Au regard de leurs contributions aux Opérations de Maintien de Paix et leur apport à l'amélioration du service public de sécurité, la célébration officielle de ces agent.e.s pourrait constituer une source additionnelle de motivation pour le déploiement.



Thématique 8: Leadership en cascade

Moyenne

La thématique du leadership en cascade explore l'impact de la volonté politique des personnes occupant des postes influents (ou de leur absence) sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux Opérations de Maintien de Paix.

Bonnes pratiques

L'engagement de la hiérarchie policière en faveur de l'égalité de Genre

La position de la hiérarchie est essentielle pour inciter et assurer des changements transformatifs au sein de la Police. La hiérarchie s'est engagée en faveur de l'égalité de Genre. Une formation sur le genre est requise pour toute nouvelle recrue. En outre, la Police dispose d'une unité genre.

Des dispositions particulières sont prises par la DGPN pour améliorer le taux de succès des femmes en phase de présélection au SAAT. Ces dispositions sont relatives à la réception de toutes les candidatures féminines et à l'encadrement de mentor.e.s proposé.e.s par l'autorité comme l'indiquent 50,79 % des répondant.e.s. Toutes ces initiatives visent à respecter le quota minimum de 25% des femmes prescrit par l'ONU.

Il convient également de souligner que la bonne communication entre la hiérarchie et ses collaborateurs est un facteur d'engagement. En effet, 89,9% des femmes se sentent disposées à approcher la direction pour les questions liées au travail, 76,72 % pour les questions inhérentes à la mauvaise conduite d'un.e collègue et 63,24% pour les questions personnelles. En plus, elles trouvent une oreille attentive à leur requête selon 53,37% des policières interrogées.

Principaux obstacles

La non-institutionnalisation de la formation des policier.ère.s pour les missions de la paix et l'instauration de critères (15 années d'ancienneté)

Le transfert de l'école de formation au maintien de la paix à Bamako, engendre un défi pour l'institution dans sa quête d'une meilleure préparation des candidat.e.s aux missions de maintien de la paix. En outre, toutes les actions entreprises par le service de la coopération relèvent d'initiatives personnelles en faveur des candidatures féminines. En réalité, il n'existe pas de dispositions formelles et institutionnalisées visant à accroître la participation des femmes aux missions de maintien de la paix.

Le manque de vulgarisation de la politique d'intégration de la perspective Genre

Il serait judicieux de vulgariser la politique officielle d'intégration des perspectives Genre. En effet, 82,89% des policier.ères interrogé.e.s ignorent l'existence de cette stratégie. L'identification de coachs et l'usage des outils sensibles au Genre au sein de la Police serait un atout.



Thématique 9: Rôles basés sur le genre

Faible

La thématique transversale des rôles basés sur le genre vise à déterminer si la prévalence des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires influencent le nombre de femmes déployées et leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix. Nous évaluons cela en examinant dans quelle mesure les femmes et les hommes ont des rôles traditionnels et des opinions sur les rôles que les hommes et les femmes jouent dans la société. Nous évaluons également dans quelle mesure une norme de protection du genre existe dans l'institution. Cela signifie que nous évaluons si les hommes et les femmes continuent à penser que les femmes doivent être protégées du danger.

Bonnes pratiques

Les prouesses des femmes dans les missions

La lumière sur la participation et la contribution des femmes aux opérations de paix pourrait constituer un moyen d'inverser positivement les idées reçues sur le rôle « traditionnel » des femmes dans la société. L'enquête révèle que comme les hommes, les femmes ont été déployées au moins une fois dans des missions de paix de l'ONU. Les policières peuvent donc prendre part à tout type de mission. Elles dirigent avec succès des unités sur le théâtre des opérations dans le monde francophone (Haïti, Mali, Centrafrique, République Démocratique Congo, etc.). Même si ce leadership féminin semble encore peu accepté par certains hommes, les agents de polices respectent généralement le commandement des femmes lorsqu'elles sont à des postes de responsabilité.

Principaux obstacles

Les préjugés des collègues policiers

En dépit de la présence des femmes à la Police depuis 1987, certains hommes pensent que certaines missions devraient être dévolues uniquement aux hommes. Aujourd'hui encore, certains agents de Police voient les missions onusiennes comme leur étant exclusivement réservées, acceptant difficilement l'idée de les partager avec les femmes. A titre d'illustration le quota accordé par l'ONU aux femmes est perçu comme discriminatoire pour l'homme.



Thématique 10: Exclusion sociale

Faible

La thématique de l'exclusion sociale vise à déterminer si les mentalités d'un groupe ou d'un autre font que les femmes sont marginalisées, ostracisées, dénigrées, harcelées ou attaquées, ce qui les empêche de se déployer ou de participer utilement aux opérations de paix. L'étude explore également la manière dont se forme la cohésion des groupes masculins. Nous évaluons cela en examinant les niveaux de harcèlement et de violence dans les institutions et les sanctions à leur encontre, ainsi que les manières saines et malsaines de créer la cohésion.

Bonnes pratiques

L'égalité homme-femme dans la Police Nationale et l'instauration de mesures disciplinaires de manière à assurer la cohésion entre les policier.ère.s

Il existe une politique de lanceur.se.s d'alerte et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de la Police Nationale. Elle a aussi mis en place un Code Disciplinaire à travers un système de plainte. Les décisions du Conseil de Discipline ont valeurs judiciaires.

Les liens de fraternité et de communion au sein de la Police sont renforcés par l'organisation régulière d'activités sportives où s'affrontent des équipes mixtes. De même, les activités de socialisation et de formations conjointes renforcent cette mixité. Les femmes bénéficient des mêmes droits que leurs collègues à la DGPN et la violence domestique y est considérée comme une violation du code de conduite disciplinaire.

Principaux obstacles

La persistance des croyances masculines négatives

Des policier.ère.s interrogé.e.s estiment par exemple qu'une bonne épouse doit obéir à son mari même si elle n'est pas d'accord avec lui (51,6 %) ou qu'une femme doit tolérer la violence pour maintenir sa famille unie (17,56%). Toutefois, il convient de souligner qu'une partie des policières interrogées partagent ces avis (respectivement à 51,6 % et 14,9%). La sensibilisation sur l'égalité devrait être renforcée tant au niveau des hommes que des femmes.



Crédit photo: Joel Stephane Dah / ONU Femmes Côte d'Ivoire

Écarts entre les perceptions du personnel et des décisionnaires

Les résultats de l'étude montrent que la note d'écart de mise en œuvre (inverse) est plus basse pour les thèmes 10 (0,43), 6 (0,40) et plus élevée pour les thèmes 1 (1) et 9 (1). Les thèmes 2, 3 et 4 obtiennent une note de 0,72. Les thèmes 8, 5 et 7 ont respectivement 0,69 ; 0,58 et 0,5. Cela met en évidence un écart entre les perceptions et les politiques institutionnelles en ce qui concerne quasiment tous les thèmes mais en particulier les thèmes de la population éligible et des rôles basés sur le Genre. Une bonne communication paraît essentielle pour réduire ces écarts.



Conclusions : Recommandations pour exploiter les opportunités et surmonter les obstacles.

L'objectif de cette étude était d'identifier les obstacles et les opportunités qui freinent ou favorisent le déploiement des femmes aux Opérations de Maintien de la Paix. La participation significative étant attendue comme : (i) le nombre ou la proportion des femmes déployées ; (ii) la satisfaction des besoins des femmes pendant ces opérations ; et (iii) l'accès des femmes aux mêmes opportunités, rôles et ressources à des niveaux de qualification semblables.

Les principaux résultats montrent que la Police Nationale de Côte d'Ivoire fournit des efforts pour accroître non seulement le nombre de femmes au sein de l'institution mais encore leurs chances d'être déployées. Au niveau local, il n'y a certes pas de stratégie particulière pour intégrer les femmes, mais le bureau impliqué dans le processus de recrutement des policiers intéressés au déploiement a pris quelques dispositions pour encourager les candidatures féminines et respecter le quota minimum de 25% fixé par l'ONU.

Cependant, l'étude révèle quatre principaux obstacles à la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix. Ce sont : les critères de déploiement (Thème 2), la sélection pour le déploiement (Thème 3), les infrastructures des opérations de paix (Thème 5) et l'avancement professionnel (Thème 7). La population éligible (Thème 1), les contraintes domestiques (Thème 4), les expériences autant positives que négatives pendant le déploiement (Thème 6), le leadership en cascade (Thème 8) et l'exclusion sociale (Thème 10) constituent des obstacles d'importance moyenne. Les rôles basés sur le Genre (Thème 9) et les expériences autant positives que négatives dans les Opérations de Maintien de la Paix (Thème 6) constituent les obstacles à faible importance et donc une zone d'opportunité pour la Côte d'Ivoire.

Meilleures pratiques à partager

- L'accès à l'école Nationale de Police de Côte d'Ivoire exige la réussite à un concours d'entrée auquel les femmes et les hommes sont soumis aux mêmes critères d'évaluation. A ce titre, les femmes bénéficient de la même formation et ont les mêmes compétences que leurs collègues hommes.
- La hiérarchie policière s'est engagée en faveur de l'égalité de Genre. Dans le cadre du processus de présélection des agents pour le SAAT, des dispositions sont prises pour respecter le quota minimum de 25% des femmes fixé par l'ONU. Ces dispositions comprennent la réception de toutes les candidatures féminines, l'encadrement des postulantes par le service impliqué dans le processus (rédaction du document P11 ou Curriculum Vitae) et l'organisation de formations pour la promotion du Genre dans le cadre de la coopération avec certains pays et institutions.
- La production de rapports de mission instituée par la hiérarchie de la Police constitue une bonne pratique à préserver. Ce, d'autant plus que cette démarche a concouru à l'expansion de la Police de proximité, une approche indispensable à l'amélioration des relations police-population.
- La Police Nationale a une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, de protection des lanceur.se.s d'alerte et de plainte interne.

Principales recommandations pour surmonter les obstacles

- Renforcer la politique de Genre en vue d'une meilleure adéquation des infrastructures aux besoins sexospécifiques des femmes ; Cela pourrait procéder d'une bonne évaluation des conditions de séjour ou de travail des femmes dans les opérations de paix.
- Valoriser les compétences acquises lors des missions, en instituant « le réseau des compétences des Nations Unies ». Ce réseau qui regroupera l'ensemble du personnel de Police ayant effectué au moins une mission permettra de partager les expériences et servir de modèles et de mentors aux candidatures féminines.

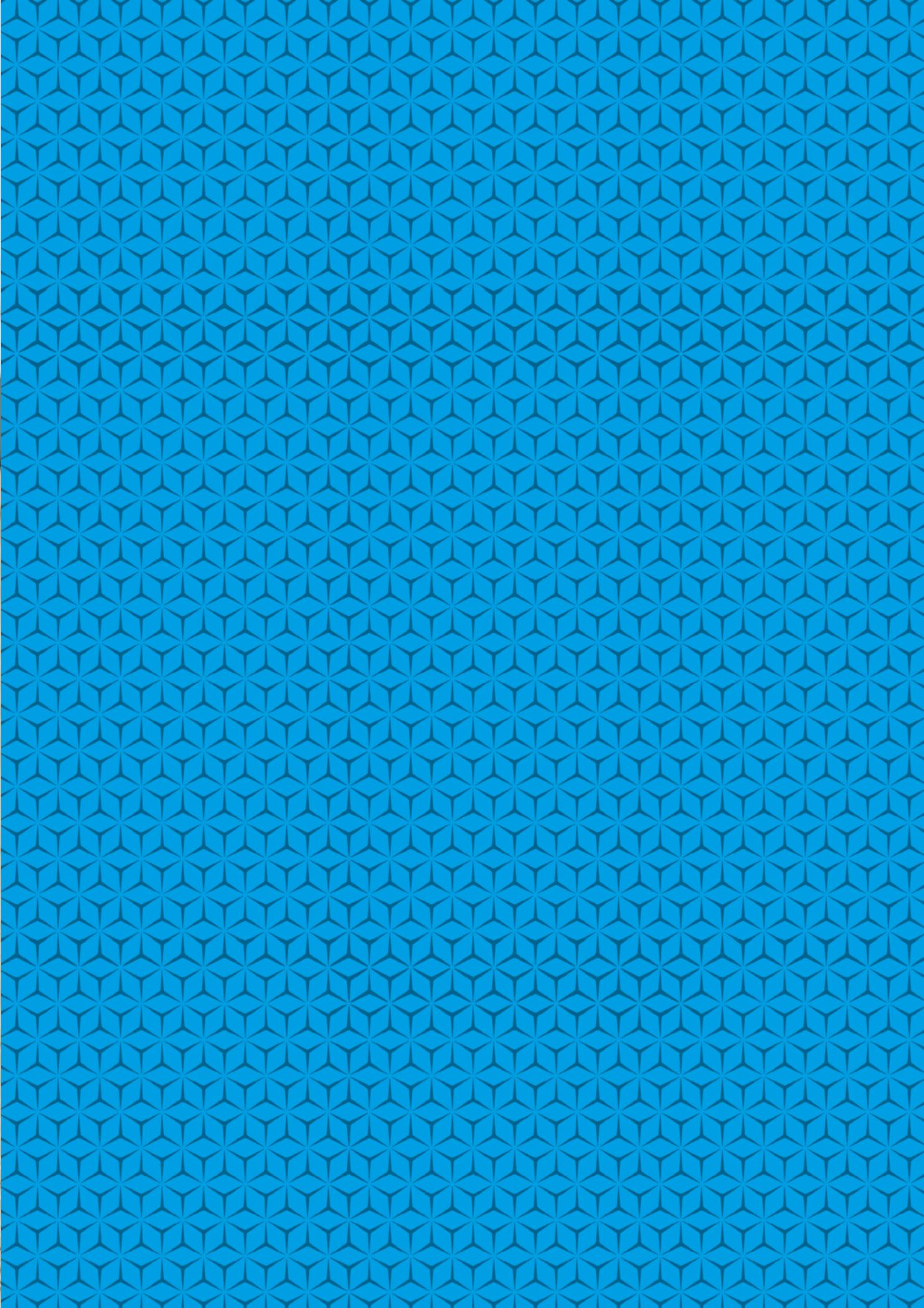
- Renforcer les capacités des décisionnaires pilotant le déploiement et la carrière des femmes policières sur les problématiques de genre, en particulier dans le contexte des OMP.
- Réviser les textes qui encadrent le processus de déploiement au niveau de la Police Nationale en vue de réduire le nombre d'années d'expérience requis de quinze (15) à dix (10) ans, pour prendre en compte à la fois les exigences des Nations Unies et l'intérêt légitime de l'Etat de Côte d'Ivoire.
- Clarifier et mieux informer sur le processus de sélection tout en assurant une bonne diffusion des résultats de sélection.
- Décentraliser le processus de présélection et de sélection afin de garantir l'égalité des chances pour tous les agent.e.s quel que soit leur lieu d'affectation.
- Communiquer sur la participation des femmes dans les opérations de paix en portant en modèle d'anciennes déployées dans le but d'atténuer les craintes et les préjugés associés aux théâtres des opérations.
- Limiter le nombre de déploiements par agent.e. au cours de la carrière à deux en vue d'offrir l'opportunité des missions onusiennes à un plus grand nombre.
- Faire une évaluation des conditions de séjour ou de travail dans les opérations de paix, dès le retour des déployé.e.s afin de mieux préparer les agent.e.s en phase de déploiement.
- Organiser des cérémonies officielles de célébration des agent.e.s de retour de mission en vue de constituer une source additionnelle de motivation du personnel féminin pour le déploiement.
- Vulgariser les rapports de missions et les retours d'expériences des agent.e.s déployé.e.s. dans le but de motiver davantage les candidatures féminines.

Sujets à approfondir

- Quels sont les facteurs qui expliquent le faible nombre (1 à 2) de femmes de grade Commissaires déployées ?
- Quelles sont les conditions de séjours ou de travail dans les opérations de paix ?
- Quels sont les besoins sexospécifiques des hommes et des femmes lorsqu'ils/elles sont déployé.e.s ?
- Quelles sont les compétences acquises lors des missions ?
- Quelles sont les compétences spécifiques des femmes qui expliquent les extensions de missions ?
- Quel est le dispositif de la Police pour le soutien psycho-social des familles des déployé.e.s ?



Crédit photo: United Nations Peacekeeping



Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie. Pour plus d'informations sur les généreux contributeurs du Fonds, rendez-vous sur le [portail du Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires du PNUD – Onglet contributeurs.](#)



www.elsiefund.org



www.capec.ci.org

Institution bénéficiaire
de l'étude



Institution de recherche



Coordination

