

GENRE ET SÉCURITÉ AU MALI

ÉTAT DES LIEUX ET NOUVELLES PERSPECTIVES

Fatimata Dicko-Zouboye et Kadidia Sangaré-Coulibaly



PROGRAMME GOUVERNANCE
PARTAGÉE DE LA SÉCURITÉ
ET DE LA PAIX AU MALI
PGPSP



DCAF
un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état du droit

GENRE ET SÉCURITÉ AU MALI

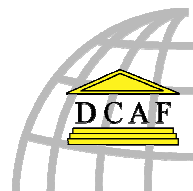
ÉTAT DES LIEUX ET NOUVELLES PERSPECTIVES

Fatimata Dicko-Zouboye et Kadidia Sangaré-Coulibaly



PROGRAMME GOUVERNANCE
PARTAGÉE DE LA SÉCURITÉ
ET DE LA PAIX AU MALI

PGPSP



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit

À propos des auteures

Maître Fatimata DICKO-ZOUBOYE, notaire

Quinquagénaire comme la République du Mali, Maître Fatimata Dicko-Zouboye a fait des études à la faculté de droit de l'Université de Reims et à la faculté de droit de l'Université de Paris II. Elle est notaire depuis 1991 et préside actuellement la Chambre des notaires du Mali. Militante de l'Association des juristes maliennes (AJM), dont elle a été vice-présidente, elle travaille à la promotion des droits de la femme à travers des activités de causeries-débats en langues nationales afin de vulgariser les textes de lois. Elle a été associée à plusieurs études sur les droits de la femme.

Maître Kadidia SANGARÉ-COULIBALY, avocate

Maître Kadidia Sangaré Coulibaly est née le 3 mai 1962. Mariée et mère de deux enfants, elle est avocate au Barreau du Mali et présidente de la Commission nationale des droits de l'homme. Militante et défenseur des droits humains, elle a de nombreuses formations à son actif dans le domaine des droits de la personne en général et des droits de la femme et de l'enfant en particulier. Elle a participé à l'élaboration d'un manuel de formation sur la justice des mineurs. Elle a également participé à quelques études notamment dans les domaines de la réforme de la justice et des droits de la femme.

Éditeurs

Karin Grimm et Audrey Reeves, DCAF ; équipe du PGPSP.

DCAF

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) est une fondation internationale basée à Genève qui relève du droit suisse. Le DCAF est un leader mondial dans le secteur de la réforme et de la gouvernance du secteur de la sécurité (RSS et GSS). Les principaux domaines d'activités du DCAF sont : 1) soutien et conseils sur le terrain ; 2) recherche avec applications pratiques dans le secteur politique ; 3) promotion de normes émergentes et 4) sensibilisation et formation dans le secteur de la RSS et de la GSS.

PGPSP

Le programme Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix (PGPSP) est une initiative du Gouvernement de la République du Mali mise en œuvre par le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile (MSIPC). Il résulte de la volonté des plus hautes autorités maliennes et d'une résolution populaire issue des États généraux de la sécurité et de la paix au Mali de novembre 2005, organisés sous l'égide du MSIPC. Instrument de mise en œuvre de la politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile, sa finalité est de contribuer à la création d'un climat de sécurité, de paix et de stabilité, qui favorise la lutte contre la pauvreté et le développement humain durable. Il vise trois objectifs fondamentaux : (i) appuyer l'élaboration et l'adoption de la nouvelle politique nationale de sécurité issue des États généraux, (ii) appuyer la mise en œuvre de cette politique au niveau national et local, (iii) appuyer la construction d'une sécurité et d'une paix durables dans le Nord-Mali. La stratégie de mise en œuvre du programme combine l'intervention ponctuelle (dans le Nord-Mali en particulier) et un appui structurel et stratégique misant sur la distribution judicieuse des rôles et des responsabilités entre les acteurs du secteur de la sécurité.

Page couverture : conception graphique par Christopher Thornton ; illustration : Programme Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix.

Mise en page : Audrey Reeves.

© DCAF et PGPSP, 2011

Tous droits réservés.

ISBN 978-92-9222-152-2

Extraits cités : Fatimata Dicko-Zouboye et Kadidia Sangaré-Coulibaly. *Genre et sécurité au Mali : état des lieux et nouvelles perspectives*. Genève et Bamako : DCAF et PGPSP, 2011.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et acronymes	iv
Liste des tableaux.....	v
Liste des figures.....	v
Résumé de l'étude	1
1 Introduction.....	5
2 Approche et concepts fondamentaux	7
3 Cartographie des fournisseurs	8
3.1 Le Président de la République	8
3.2 Le Gouvernement	8
3.2.1 Le Premier ministre, chef du Gouvernement	8
3.2.2 Le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile.....	8
3.2.3 Le ministère de la Défense et des Anciens Combattants	9
3.2.4 Le ministère de la Justice.....	10
3.2.5 Le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille	11
3.2.6 Le ministère de l'Économie et des Finances.....	11
3.3 L'Assemblée nationale	11
3.4 Les autres acteurs nationaux impliqués dans la gestion des questions de sécurité.....	11
3.4.1 Le Médiateur de la République	11
3.4.2 Le Vérificateur général	12
3.4.3 Les organisations de la société civile	12
3.4.4 Les entreprises privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds	12
3.5 Les organisations et réseaux sous-régionaux et régionaux impliqués dans la sécurité.....	13
3.5.1 La CEDEAO	13
3.5.2 L'Union africaine.....	13
3.6 Les partenaires au développement	14
3.6.1 L'Agence canadienne pour le développement international	14
3.6.2 Le programme d'appui conjoint des Nations Unies à la promotion des droits humains et du genre au Mali.....	14

4	Analyse institutionnelle et des ressources humaines	15
4.1	Initiatives au niveau des institutions	15
4.2	Représentation des femmes et initiatives sensibles au genre dans le secteur de la sécurité	16
4.2.1	Haute gouvernance, gestion locale et communale	16
4.2.2	Secteur juridique	16
4.2.3	Secteur pénal	20
4.2.4	Forces de police et protection civile	21
4.2.5	Forces armées	22
4.2.6	Gestion des frontières	24
5	Besoins identifiés, suggestions et recommandations	25
5.1	Besoins identifiés	25
5.2	Proposition de stratégie de prise en compte du genre dans le secteur de la sécurité	25
5.2.1	Susciter un engagement politique fort au plus haut niveau	25
5.2.2	Produire une politique nationale et des stratégies sectorielles « genre »	26
5.2.3	Affecter des ressources à la mise en œuvre de la politique nationale « genre »	26
5.3	Recommandations	27
5.3.1	Procéder à l’harmonisation des textes juridiques	27
5.3.2	Élaborer un plan d’action national de la résolution 1325	27
5.3.3	Formaliser et harmoniser le recrutement des femmes au sein des forces armées et de sécurité	27
5.3.4	Renforcer les mécanismes d’action contre la violence faite aux femmes ainsi que leur documentation	28
5.3.5	Outiller les parlementaires et créer une commission « genre » au sein de l’Assemblée nationale	28
5.3.6	Impliquer davantage la société civile dans le débat sur la dimension « genre » de la sécurité et renforcer les capacités des femmes en matière de gestion des conflits	28
	Notes	29

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ACDI	Agence canadienne pour le développement international
AJM	Association des juristes maliennes
AMDH	Association malienne des droits de l'homme
APDF	Association pour le progrès et la défense des droits des femmes
CAFO	Coordination des associations et ONG féminines
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CONACIPAL	Coalition nationale de la société civile pour la paix et la lutte contre la prolifération des armes légères
CSCR	Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté
DAPPS	Département des affaires politiques, de la paix et de la sécurité de la Commission de la CEDEAO
ECOWARN	Système d'alerte précoce de la CEDEAO
G/RSS	Gouvernance et réforme du secteur de la sécurité
MNFP	Mouvement national des femmes pour la paix
MNFPUN	Mouvement national des femmes pour la sauvegarde de la paix et de l'unité nationale
MDAC	Ministère de la Défense et des Anciens Combattants
MPFEF	Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille
MSIPC	Ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile
ODEF	Observatoire des droits de la femme et de l'enfant
ONG	Organisation(s) de la société civile
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
PACMO-PRODEJ	Programme d'appui à la mise en œuvre du programme décennal pour le développement de la justice
PAM	Programme alimentaire mondial
PDES	Projet de développement économique et social
PGPSP	Programme de gouvernance partagée de la sécurité et de la paix au Mali
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PROJES	Projet d'égalité entre les sexes
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
WILDAF	Woman in Law and Development in Africa

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Personnel des services pénitentiaires selon le sexe (2009)	20
Tableau 2. Effectifs des écoles militaires selon le sexe (2010).....	23
Tableau 3. Professeurs, instructeurs et formateurs dans les écoles militaires selon le sexe (2010)	23
Tableau 4. Effectifs de la gendarmerie selon le sexe (2010).....	23
Tableau 5. Effectifs de la Garde nationale selon le sexe (2010).....	23

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Présence des femmes dans les effectifs du ministère de la Justice (2004 et 2008).....	18
Figure 2. Effectifs du ministère de la Justice et chez les professionnels du droit (2008).....	19
Figure 3. Effectifs des tribunaux supérieurs selon le sexe (2010)	19
Figure 4. Population carcérale ventilée selon le sexe et l'âge (2009)	21
Figure 5. Population carcérale selon le statut (2009)	21
Figure 6. Effectifs de la police selon le sexe (2010).....	22
Figure 7. Effectifs des douanes selon le sexe (2009).....	24

GENRE ET SÉCURITÉ AU MALI

ÉTAT DES LIEUX ET NOUVELLES PERSPECTIVES

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE

Le Mali est touché par différentes formes d'insécurité et de violence, dont plusieurs sont liées aux problèmes socioéconomiques auxquels fait face le pays. En novembre 2005, les autorités maliennes se sont penchées sur la question en organisant des états généraux traitant de questions de sécurité et de paix. Une des recommandations principales a été l'adoption d'une nouvelle approche centrée sur la sécurité des individus (la sécurité humaine) et d'un nouvel objectif pour l'État malien : la démocratisation du secteur de la sécurité. Dans une optique de démocratisation, il devient essentiel de considérer de quelles façons il est possible de mieux intégrer les femmes dans la gestion des questions de sécurité. Parallèlement, afin de favoriser la sécurité de tous les individus sans distinction de sexe, il est nécessaire de développer la capacité des institutions de sécurité à adopter la perspective du genre, notamment à travers une meilleure compréhension des besoins des femmes et des hommes en matière de sécurité.

OBJECTIF DE L'ÉTUDE

L'objectif de l'étude est de faire le point sur l'état de la prise en compte de la dimension genre dans le secteur de la sécurité malien, afin de faciliter la définition de politiques pertinentes d'intervention et d'assurer le suivi des réalisations et des progrès à partir d'indicateurs fiables. Plus spécifiquement, l'étude procède à une cartographie des parties prenantes nationales, régionales et internationales qui travaillent sur des questions liant sécurité et genre, ainsi que des interactions entre les acteurs du secteur. Un dernier objectif est d'identifier les modalités de prise en charge, les limites, ainsi que les bonnes pratiques et recommandations liées à l'intégration du facteur genre dans le secteur de la sécurité au Mali.

MÉTHODOLOGIE

L'approche employée pour recueillir des données est essentiellement qualitative, bien que des données quantitatives soient également présentées là où elles sont disponibles. Celles-ci proviennent d'une revue de la littérature existante et d'une enquête de terrain réalisée en 2010 par les auteures. En septembre 2010, un atelier de restitution tenu à Bamako a permis aux représentants de toutes les parties prenantes de discuter d'une première version de l'étude et de valider les données présentées.

CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

L'étude s'articule autour de trois concepts :

1. La **sécurité humaine**, qui place l'individu au centre des préoccupations et renvoie à une conception large de la sécurité qui englobe la protection non seulement contre la violence physique, mais aussi contre des menaces chroniques comme la famine, la maladie et la répression ;
2. La **réforme du secteur de la sécurité**, qui est un processus qui vise à assurer que les prestataires de sécurité et de justice assurent des services de sécurité et de justice efficaces répondant aux besoins de la population, soient responsables devant l'État et la population et opèrent dans un cadre de gouvernance démocratique, sans discrimination et dans le respect des droits humains et de l'état de droit ;
3. Le **genre**, qui réfère aux rôles, attitudes, comportements et valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le « genre » réfère aux différences *acquises* entre

les hommes et les femmes, alors que le « sexe » réfère aux différences *biologiques* entre les hommes et les femmes.

GENRE ET SÉCURITÉ : INITIATIVES NATIONALES

Au niveau national, on compte quelques initiatives de prise en compte du genre, peu nombreuses au regard des engagements internationaux du Mali. Au nombre des initiatives déjà adoptées, on compte le Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté 2007-2011 (CSCR¹), qui retient le genre comme une question transversale. De plus, un document de politique nationale « genre » présenté par le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (MPFEF) a été adopté par le Conseil des ministres le 24 novembre 2010, avec un plan d'action 2010-2012. Il existe également un programme national de lutte contre l'excision rattaché à la direction nationale de la promotion de la femme, ainsi qu'une commission gouvernementale interministérielle travaillant à la lutte contre la traite des enfants. Enfin, le Document cadre de politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile, adopté par le Conseil des ministres le 20 octobre 2010, tient également compte de la dimension genre.

LES INSTITUTIONS DE SÉCURITÉ AU MALI : INTÉGRATION ET REPRÉSENTATION

À travers les institutions de sécurité, l'intégration de la gent féminine au sein des forces armées et de sécurité maliennes s'est faite assez tardivement et de façon non uniforme.

Les femmes sont sous-représentées au **gouvernement** (21% des ministres) et à **l'Assemblée nationale** (10% des députés). Les questions relatives au genre y sont diluées au sein de la commission du travail, de l'emploi, de promotion de la femme, de la jeunesse, du sport et de la protection de l'enfant (5 femmes sur 8 membres). La commission de la défense, de la sécurité et de la protection civile comprend 13 membres dont une seule femme. Au niveau communal, sur 10 627 conseillers élus, on compte seulement 8% de femmes.

Le **secteur juridique** est le seul secteur qui dispose d'une politique d'égalité entre les femmes et les

hommes. On n'y compte cependant que 11% de femmes magistrats, 8% d'avocates et 22% de femmes notaires. Les greffières sont plus nombreuses (57%), mais pas les greffières en chef (16%). Si la Cour suprême et sa section judiciaire sont présidées par des femmes, au total celles-ci demeurent moins nombreuses que les hommes dans le **système judiciaire**. Cependant, des mesures commencent à être mises en place pour faire face à ce déséquilibre. En ce qui a trait à la législation concernant la violence faite aux femmes, on peut noter qu'il existe une loi réprimant la traite des personnes, qui est intégrée au Code pénal, mais pas de lois sur les violences domestiques. Le ministère de la Justice dispose d'une politique facilitant l'accès à la justice pour les hommes et les femmes. Le ministère collabore également avec le MPFEF et avec les organisations de femmes, de façon informelle (les actions de la société civile venant combler les vides existants).

Dans le **secteur pénal**, le pourcentage de personnel féminin est faible (15 à 16%) sauf pour le service administratif (52%). Dans plusieurs fonctions subalternes (manœuvres, plantons, gardiens et chauffeurs) les femmes sont également sous-représentées. La séparation des hommes et des femmes détenus dans des établissements différents n'est effective qu'à Bamako, où se trouve le seul centre de détention pour femmes et mineures ; le personnel y est exclusivement féminin. Dans les régions, femmes et hommes sont détenus dans différents quartiers au sein d'un même établissement.

Dans la **police nationale**, les premières recrues féminines datent de 1969. Les femmes comptent aujourd'hui pour 9% des effectifs de la protection civile et pour 12% des effectifs policiers ; elles participent aux missions de paix (3 femmes sur 61 policiers en mai 2009). Un chargé de mission au ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile s'occupe des questions relatives au genre. Il existe également une brigade des mœurs et de la protection de l'enfance qui est une unité spécialisée de la police judiciaire actuellement dirigée par une femme et rattachée à la direction nationale de la police.

Les femmes ont intégré les **forces armées** à la fin des années 1980 (si on exclut le secteur de la santé

militaire) et la **gendarmerie** au début des années 2000. Bien qu'il n'existe pas de politique de recrutement du personnel féminin, la pratique est de recruter environ 10% de femmes lors de chaque recrutement. Dans la hiérarchie militaire et dans les hautes sphères des services de sécurité, les femmes sont très faiblement représentées. Les femmes sont mieux représentées dans le corps des **douanes**, où elles comptent pour 22% des effectifs totaux.

De façon générale, les femmes disposent d'infrastructures et d'uniformes distincts. Les politiques concernant les congés parentaux et l'allaitement sont régies par le statut général de la fonction publique. Bien que des codes de déontologie et de conduite existent pour les différents corps, ces codes ne prennent pas en compte les questions de genre (sauf le règlement intérieur des centres de détention, qui prévoit des sanctions contre les violences sexistes). Les processus de recrutement de personnel ne comprennent pas de procédure de vérification des antécédents de violations des droits humains fondées sur le genre. Ils comprennent cependant une enquête de moralité et l'examen du casier judiciaire. La formation du personnel n'aborde pas les questions de genre. À noter également que le service d'inspection générale des services, qui couvre la police, la gendarmerie et la Garde nationale, ne comprend aucune femme. Les femmes juristes et policières sont regroupées en associations. Les femmes militaires n'y sont pas autorisées.

LA SOCIÉTÉ CIVILE

Ayant participé à la gestion du conflit au Nord du Mali, les organisations de la société civile se sont positionnées comme acteurs importants dans le domaine de la paix et de la sécurité. Cependant, les efforts d'implication des femmes dans le processus de gestion du conflit sont restés timides. Pourtant, la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité invite les États à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux de prise de décision dans la prévention des conflits, leur gestion et leur règlement.

Certaines organisations, comme l'Association malienne des droits de l'homme (AMDH) et l'Association des juristes maliennes (AJM), mènent des activités de soutien variées dans les prisons et organisent des cliniques juridiques pour la

population. Leur pouvoir d'action et d'influence est cependant limité.

ORGANISATIONS ET RÉSEAUX RÉGIONAUX

La CEDEAO et l'Union africaine travaillent à l'intégration de la perspective du genre dans leurs politiques de sécurité. Ainsi, les articles 81 à 84 du document cadre de la CEDEAO sur la prévention des conflits portent sur la thématique « femmes, paix et sécurité ». De plus, la CEDEAO a introduit des indicateurs sensibles au genre dans son système d'alerte précoce (ECOWARN). Elle a également créé un réseau « paix et sécurité » pour les femmes dans l'espace CEDEAO à travers le Centre de la CEDEAO pour le développement du genre.

PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT S'OCCUPANT DE SÉCURITÉ

L'ONU soutient le Programme d'appui conjoint des Nations Unies à la promotion des droits humains et du genre, initié par le gouvernement du Mali. L'un des quatre volets d'action de ce programme vise l'adoption du nouveau Code des personnes et de la famille, le plaidoyer pour la mise en œuvre du plan national de lutte contre les violences faites aux femmes et une plus grande représentativité des femmes dans les instances de décision. L'Agence canadienne pour le développement international (ACDI) appuie également des projets de développement des capacités dans le domaine du maintien de la paix et de la sécurité, dont un qui a permis la formation d'une quarantaine d'officiers dont une dizaine de femmes en 2003.

DÉFIS ET ENJEUX

La principale lacune à souligner est le manque de politiques nationales ou sectorielles visant la prise en compte du genre dans le secteur de la sécurité au Mali. L'intégration des femmes fait également défaut : au MSIPC comme au ministère de la Défense et des Anciens Combattants (MDAC), il n'y a pour le moment aucune planification ni quota précis pour le recrutement de femmes. Il semble également important de noter que les membres du personnel féminin sont considérées d'abord en leur qualité de professionnel de la sécurité (soldat, policier, etc.) avant d'être vues comme des femmes. Ainsi, les conditions de recrutement et de formation, ainsi que

les critères d'avancement, de formation et de stage sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Cependant, l'insuffisance de prise en compte de la sexospécificité défavorise les femmes qui ont parfois des difficultés à concilier leur promotion professionnelle et leurs obligations familiales.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La prise en compte du genre comme dimension de la sécurité humaine est une condition essentielle à l'atteinte des objectifs de développement. **Les avantages** d'une meilleure intégration des femmes et de la perspective du genre se mesurent à deux niveaux :

- 1) une meilleure efficacité opérationnelle des forces armées, de sécurité et de justice, qui seront en mesure de mieux traiter les besoins spécifiques aux hommes et aux femmes en matière de sécurité et de justice ;
- 2) une plus grande représentativité et démocratisation du secteur à travers la prise en compte de toutes les diversités de besoins et d'intérêts².

La prise en compte des besoins des femmes et des hommes dans le secteur de la sécurité implique cependant des changements dans les mentalités et les comportements, qui eux requièrent une réforme du secteur de la sécurité au sein de laquelle le genre doit avoir une place spéciale. À cet effet, plusieurs **propositions** nous paraissent d'importance capitale :

- susciter et affirmer un engagement politique fort chez les élites politiques et militaires, notamment en outillant les parlementaires et en créant une commission « genre » à l'Assemblée nationale ;
- produire une politique nationale et des stratégies sectorielles sur le genre, notamment un plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 ;
- affecter des ressources humaines et matérielles à la mise en œuvre de politiques centrées sur le genre ;
- intégrer les problèmes et expériences des hommes et des femmes à la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères, de manière à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes chances ;
- procéder à l'harmonisation des textes juridiques internationaux avec la législation nationale ;
- formaliser et harmoniser les modes de recrutement des femmes au sein des forces armées et de sécurité ;
- renforcer les mécanismes d'action contre les actes de violence faite aux femmes ainsi que leur documentation ;
- impliquer davantage la société civile dans le débat sur la dimension genre de la sécurité et renforcer les capacités des femmes en matière de gestion des conflits.

1 INTRODUCTION

La situation du Mali en matière de sécurité est caractérisée par une montée sensible de l'insécurité ces vingt dernières années. Dans les villes, les agressions à main armée et les viols se multiplient et se banalisent. Dans les campagnes et sur les grands axes routiers, les braquages par des bandits armés et les accidents de la route sont nombreux. Ces formes d'insécurité sont aggravées par la pauvreté et un chômage endémique. Le chômage des jeunes en particulier constitue un facteur de risque pour cette frange de la population et amène plusieurs à sombrer dans la criminalité.

Par ailleurs, la rareté des ressources naturelles (eau, terre, pâturage), la sécheresse et la désertification ont exacerbé les conflits entre les communautés (agriculteurs, éleveurs, pêcheurs, exploitants forestiers, etc.). Ces conflits, qui dégénèrent souvent en affrontements violents et mortels, touchent également les zones frontalières, là où les ressources sont rares. Le Nord-Est du Mali a connu il y a quelques années une rébellion qui a engendré une insécurité résiduelle et une déstructuration de l'économie locale, qui se répercute de façon différenciée sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons. Ce climat délétère a favorisé dans cette zone la présence de bandits de grands chemins qui s'adonnent à des trafics en tout genre (drogue, armes, traite des êtres humains, cigarettes, alcool). Ceux-ci sont liés à des événements violents, y compris des prises d'otages et des meurtres, et sont préjudiciables à la sécurité humaine ainsi qu'au développement politique, économique, social et culturel du Mali. La circulation non-régulée et l'accumulation pléthorique des armes légères dans la région sont des facteurs aggravant de l'insécurité et de la violence³.

Face à cette situation, l'État malien, en raison de ses faibles moyens, a des difficultés à contrôler un vaste territoire de 1 241 238 kilomètres carrés, une ligne frontalière de plus de 7 240 kilomètres partagée avec sept pays voisins. Néanmoins, la sécurité sur l'ensemble du territoire national est une préoccupation majeure pour les autorités maliennes, qui se sont penchées sur la question en organisant les États généraux de la sécurité et de la paix en

novembre 2005. Ces assises nationales ont permis de faire un diagnostic de la situation et de proposer des pistes de solutions. Elles ont notamment recommandé l'adoption d'une nouvelle vision de la sécurité au Mali qui place l'individu au cœur de la sécurité (la sécurité humaine) et une nouvelle stratégie basée sur la prévention. Elles ont par ailleurs suggéré la démocratisation du secteur de la sécurité⁴, de sorte que la sécurité ne soit plus seulement l'affaire de l'État mais une responsabilité partagée entre tous les acteurs de la sécurité : secteur public, secteur privé, société politique, société civile, collectivités locales, communautés, partenaires techniques et financiers. La gouvernance de la sécurité implique désormais l'ouverture aux citoyens, la transparence, l'obligation de rendre compte et la possibilité pour les citoyens ainsi que les institutions de critiquer et de contrôler les services de sécurité⁵ à travers le recours au Médiateur de la République et à l'Espace d'interpellation démocratique, ainsi qu'à travers les organisations de la société civile.

Dans cette optique, les organisations de la société civile, notamment de femmes, doivent jouer pleinement leur rôle d'éveil des consciences. En valorisant leur situation privilégiée au sein des communautés, elles doivent contribuer à la diffusion des règles juridiques protectrices des droits des populations à travers des actions d'information et de sensibilisation. Ce faisant, elles doivent aussi rappeler aux forces de sécurité leurs missions et aux décideurs leurs obligations en matière d'harmonisation des lois nationales avec les conventions internationales ratifiées et leur mise en œuvre. Il s'agit, entre autres, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et ratifiée sans réserve par le Mali et de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Ces textes internationaux ne sont pas mis en œuvre pour défaut d'harmonisation avec les lois nationales. La CEDEF, en particulier, a manqué de peu de connaître une application substantielle avec l'adoption par l'Assemblée nationale de la loi n°09-38 du 3 août 2009 portant sur

le Code des personnes et de la famille. En effet, des protestations et des manifestations du Haut Conseil islamique ont conduit le Président de la République à renvoyer le texte en seconde lecture à l'Assemblée nationale avant sa promulgation. Le document de politique nationale « genre », élaboré parallèlement au Code par le MPFEF, a été adopté par le Conseil des ministres le 24 novembre 2010 et comprend un plan d'action pour la période 2010-2012⁶. À date, seul le ministère de la Justice possède une politique sectorielle d'égalité entre les femmes et les hommes adoptée en décembre 2008⁷. Pourtant, il n'y a pas de doute que l'intégration du genre au niveau politique, institutionnel et opérationnel est un critère de bonne gouvernance.

Cela dit, la présente étude vise à présenter des données pour établir un état des lieux du niveau actuel d'intégration du genre dans le secteur de la

sécurité, y compris les initiatives existantes en la matière. Elle identifie les parties prenantes nationales, régionales et internationales qui travaillent sur des questions de sécurité et de parité des sexes et présente des informations sur des programmes et activités pertinents. De plus, elle recense les besoins locaux, les lacunes et défauts, les bonnes pratiques du processus actuel de la réforme du secteur de la sécurité.

La méthodologie utilisée a été fondamentalement axée sur la recherche documentaire, des enquêtes de terrain, l'examen de la législation et des politiques, des entrevues de points de contact au sein des services de sécurité et de défense ainsi qu'au niveau des organisations de la société civile.

2 APPROCHE ET CONCEPTS FONDAMENTAUX

L'étude s'articule autour de quatre concepts fondamentaux :

1 La **sécurité humaine** place l'individu au centre des préoccupations de sécurité, et renvoie à une conception large de la sécurité qui englobe la protection non seulement contre la violence physique, mais aussi contre des menaces chroniques comme la famine, la maladie et la répression⁸. Au Mali, l'adoption de l'approche de sécurité humaine a été recommandée à l'issue des États généraux de la sécurité et de la paix en 2005.

2 Le **secteur de la sécurité** est défini dans le contexte de cette étude dans son sens large, c'est-à-dire incluant les structures, les institutions et le personnel responsables de la gestion, la prestation et la supervision de la sécurité et de la justice dans un pays donné. Dans cette perspective, le secteur de la sécurité comprend les forces armées, les forces de police, les services de renseignement, la gestion des frontières et des douanes, le secteur juridique et les institutions carcérales, les prestataires de sécurité et de justice non-officiels et traditionnels, ainsi que les acteurs qui jouent un rôle dans la gestion, le contrôle et la supervision de la conception et de la mise en œuvre des politiques de sécurité. Ces derniers comprennent les ministères, le parlement, les institutions de médiation, les commissions de droits humains et les organisations de la société civile¹⁰.

3 La **réforme du secteur de la sécurité** est un processus qui vise à assurer que les prestataires de sécurité et de justice :

- assurent des services de sécurité et de justice efficaces répondant aux besoins de la population ;
- soient responsables devant l'État et la population ;
- opèrent dans un cadre de gouvernance démocratique, sans discrimination et dans le respect des droits humains et de l'État de droit⁹.

Au Mali, la démocratisation du secteur de la sécurité a été l'une des principales recommandations des États généraux de 2005.

4 Le **genre** réfère aux rôles, attitudes, comportements et valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le concept de « genre » réfère aux différences *acquises* entre les hommes et les femmes, qui sont déterminées par la société, alors que « sexe » réfère aux différences *biologiques* entre les hommes et les femmes, qui sont déterminées par la nature. Les rôles de genre varient grandement dans et entre les sociétés, et sont amenés à changer avec le temps. Enfin, le genre ne réfère pas seulement aux différences entre les hommes et les femmes, mais aussi aux relations et rapports entre eux¹¹. Le concept de genre offre un cadre d'analyse qui permet de se pencher sur l'insécurité suscitée par un type particulier d'inégalités, soit les inégalités dans les rapports sociaux de genre.

3 CARTOGRAPHIE DES FOURNISSEURS

Au Mali, les institutions s'occupant de sécurité sont principalement la présidence de la République, le ministère de la Défense et des Anciens Combattants (MDAC), le ministère de la Justice, le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile (MSIPC), la Direction générale de la police nationale, la Direction générale de la gendarmerie nationale, la Direction générale de la Protection civile, l'état-major général des armées englobant les différents états-majors, les directions de services, les auxiliaires de justice (officiers de police judiciaire), les gouverneurs, les maires et les surveillants de prison. Dans la pratique, certaines structures qui ne sont pas rattachées aux services de sécurité interviennent dans le domaine de la sécurité. Parmi elles, on retrouve la Commission nationale de lutte contre la prolifération des armes légères et de petit calibre, qui est rattachée à la présidence de la République, ou encore des organisations de la société civile qui œuvrent dans le domaine de la paix et de la sécurité. Les rôles et responsabilités de ces institutions et structures sont définis dans des textes de lois, des décrets, des arrêtés, des décisions administratives ou par convention¹².

3.1 LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Il est le chef suprême des armées. À ce titre, il préside le Conseil supérieur de la défense nationale ainsi que le Comité de défense de la défense nationale. Plusieurs services et organes spécialisés, comme la direction de la sécurité d'État, chargée du renseignement, l'état-major particulier du Chef de l'État et la Commission nationale de lutte contre la prolifération des armes légères sont rattachés à la présidence. La sécurité d'État a pour mission le renseignement, l'espionnage et le contre-espionnage. L'état-major particulier du Président de la République est un organe d'étude et de conseil en matière de défense et de sécurité. Il assure le secrétariat du Conseil supérieur de la défense nationale. La Commission nationale de lutte contre la prolifération des armes légères est une structure chargée de la conception et de la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre la prolifération des armes légères et de petit calibre. Elle a un rôle consultatif dans le domaine de la sécurité.

3.2 LE GOUVERNEMENT

Aux termes de l'article 53 de la Constitution, il détermine et conduit la politique de la nation, dont les politiques de défense et de sécurité.

3.2.1 LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

- Il supplée le Président de la République dans la présidence du Conseil supérieur et du Comité de défense de la Défense nationale.
- Il est chargé de mettre en œuvre la politique de défense délibérée en Conseil des ministres ;
- Il exerce une fonction de coordination des différents ministères en matière de défense et de sécurité et dispose, à ce titre, d'un Cabinet de défense et d'un conseil interministériel du renseignement.

3.2.2 LE MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE ET DE LA PROTECTION CIVILE

Le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile (MSIPC) élabore et met en œuvre la politique nationale dans ce domaine. À ce titre, il est chargé des actions comme la mise en œuvre des mesures de préparation et d'emploi des forces de sécurité pour le maintien de l'ordre, le respect de la loi et le maintien de l'ordre public et de la sécurité sur tout le territoire national. Il est aussi chargé de la préparation et de la mise en œuvre des mesures de prévention et de secours destinées à assurer la protection des populations notamment dans le cas de sinistre ou de calamité. Il assure également le contrôle de la réglementation relative à la circulation sur les voies et l'exercice de la police des établissements classés de jeux¹³.

Les services de sécurité intérieure comprennent la police, la gendarmerie et la Garde nationale. Ces deux dernières relèvent du ministre chargé de la Sécurité pour emploi¹⁴. Ils sont généralement chargés de veiller au maintien de l'ordre et de la sécurité

publique, de faire respecter les lois et règlements par l'exécution des missions de police administrative et de police judiciaire, d'assurer la sécurité au profit des institutions et de la population.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE, dont les missions sont définies comme suit : maintenir l'ordre, la sûreté, la sécurité et la tranquillité publique, assurer la protection des personnes et des biens, veiller au respect des lois et règlements par l'exécution des missions de police administrative et de police judiciaire et assurer le contrôle de la réglementation sur les armes et munitions. La police contrôle les services privés de sécurité et les établissements classés de jeux, assure la police de l'air et des frontières, participe à la protection des institutions de l'État et des hautes personnalités ainsi qu'à la mission d'information du gouvernement. Elle participe aux actions de maintien de la paix et d'assistance humanitaire et à la protection et à la défense civiles¹⁵.

Parmi les structures de la police nationale, il convient de signaler l'existence de l'École nationale de police, actuellement unique établissement national de formation du personnel de police.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE, laquelle est une force instituée pour veiller à la sûreté publique, assurer la protection des personnes et des biens, le maintien de l'ordre et l'exécution des lois¹⁶. Elle est particulièrement compétente en campagne et sur les voies de communication. Elle exerce aussi une mission de prévôté et de police judiciaire militaire.

L'ÉTAT-MAJOR DE LA GARDE NATIONALE, laquelle a pour mission d'assurer la sécurité des institutions et des autorités administratives et politiques¹⁷. Elle participe à la sûreté publique et au maintien de l'ordre public, à la police générale des collectivités territoriales, à la défense opérationnelle du territoire, à la surveillance des frontières, aux opérations de paix et d'assistance humanitaire. Elle participe aux services de prison et actions de développement économique social et culturel.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PROTECTION CIVILE, laquelle a pour mission de concevoir, de mettre en œuvre, de coordonner et de contrôler les actions de secours en cas de catastrophe. Elle veille à

la mise en œuvre du plan national et des plans régionaux et locaux d'organisation des secours. Elle participe, avec la gendarmerie nationale et la police nationale, à la défense civile, sous l'autorité du ministre de la Sécurité intérieure et de la Protection civile.

3.2.3 LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET DES ANCIENS COMBATTANTS

Le ministère de la Défense et des Anciens Combattants (MDAC) est chargé de l'exécution de la politique de défense nationale ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de promotion des anciens combattants¹⁸. Il exerce son autorité sur l'ensemble des forces et services des armées et est responsable de leur sécurité. Il pourvoit à l'organisation, à la mise en condition d'emploi et à la mobilisation de l'ensemble des forces et assure la gestion des infrastructures et équipements des forces armées. Il veille à la programmation et à la gestion des besoins des forces armées en nombre et en matériel, assure l'exercice des pouvoirs judiciaires prévus par le Code de justice militaire et veille à l'application des peines prononcées par les juridictions militaires. Il participe, en relation avec le ministère chargé des Affaires étrangères, à la conduite des négociations internationales concernant la défense et veille au bon accomplissement par les forces armées des missions de maintien de la paix et de la sécurité à l'extérieur. Il élabore et assure la mise en œuvre des mesures de protection et de promotion des anciens combattants, militaires retraités et victimes de guerre.

Il convient de souligner que si l'armée au Mali exerce une mission de sécurité, elle ne relève pas des services de sécurité. Elle est chargée d'assurer la défense et l'intégrité du territoire national, mais elle a aussi des missions de défense civile : elle protège la vie des populations en cas de menace ou d'agression extérieure. Dans la pratique, l'armée peut, dans certaines conditions, être amenée à assurer des missions de sécurité intérieure. C'est ainsi qu'elle peut être sollicitée en maintien d'ordre, soit sous forme de demande de concours, soit sous forme de réquisition de la force armée. Au Mali, l'armée a toujours évolué aux côtés des forces de sécurité intérieure dans les opérations de maintien d'ordre ; il en est de même de la lutte contre les bandes armées

opérant dans le nord du pays. La défense et la sécurité vont donc de pair, et les forces armées sont au service du peuple.

Au Mali, les forces armées comprennent plusieurs structures :

L'ÉTAT-MAJOR GÉNÉRAL DES ARMÉES est chargé des forces armées dans l'exécution de la politique militaire, notamment en matière d'organisation générale des armées et services, de mise en condition d'emploi des forces, de coordination interarmées et de mobilisation.

L'ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE a pour mission de préserver l'intégrité du territoire national, concourir à la défense opérationnelle du territoire, participer aux actions en faveur de la paix et de l'assistance humanitaire et de participer à l'effort de développement économique, social et culturel du pays.

L'ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE L'AIR a pour mission de préserver l'intégrité de l'espace aérien national, concourir à la défense opérationnelle du territoire, participer à la recherche et au sauvetage des aéronefs en détresse, participer à l'effort de développement du pays, participer aux actions en faveur de la paix et de l'assistance humanitaire.

LA DIRECTION DU GÉNIE MILITAIRE est chargée d'appuyer les unités engagées au combat, d'exercer des missions de sécurité civile et protection des personnes et des biens, d'assurer la réalisation, le suivi et l'entretien du domaine et des infrastructures militaires. Elle assure la formation tactique et technique de son personnel et l'entretien et la réparation du matériel du génie. Elle réalise des études et/ou des travaux d'intérêt public à la demande du gouvernement. Elle participe au développement économique, social et culturel du pays et aux actions en faveur de la paix et de l'assistance humanitaire.

LA DIRECTION DES TRANSMISSIONS ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS DES ARMÉES est chargée de concevoir et coordonner les systèmes de transmission et de télécommunication des armées et d'assurer le bon fonctionnement et la gestion du matériel technique des transmissions et des

télécommunications. Elle veille aussi à la sécurité des liaisons de télécommunications, et assure la formation du personnel des transmissions et des télécommunications des armées.

LA DIRECTION CENTRALE DES SERVICES DE SANTÉ DES ARMÉES assure le soutien sanitaire des forces armées en temps de guerre et en temps de paix et participe à l'effort de développement sanitaire du pays, aux missions humanitaires et aux opérations de maintien de la paix.

LA DIRECTION DU SERVICE SOCIAL DES ARMÉES a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre des éléments de la politique des forces armées en matière de solidarité, de protection et de promotion sociale des militaires, de leur famille et des anciens combattants.

L'ÉCOLE DE MAINTIEN DE LA PAIX ALIOUNE B. BÈYE a pour vocation de familiariser les officiers africains avec le contexte particulier et nouveau des opérations de la paix, à savoir : les conventions internationales régissant la promotion et le respect des droits humains, le droit international humanitaire et le droit des conflits armés, ainsi que les procédures et savoir-faire techniques dont la mise en œuvre est indispensable dans un cadre multinational.

LA DIRECTION DES ÉCOLES MILITAIRES a pour mission de mettre en œuvre la politique de formation au sein des forces armées. Elle est chargée de coordonner les activités des écoles de formation militaire, évaluer les formations dans les écoles militaires, veiller à la conception et à l'harmonisation des documents relatifs à l'instruction, organiser le concours d'entrée dans les écoles et centres de formation, aider à la sélection pour l'entrée dans les écoles de formation militaire à l'extérieur, participer à la réalisation des équipements et infrastructures scolaires, réaliser les matériels didactiques, faire sur demande la formation militaire des services et organismes.

3.2.4 LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministre de la Justice est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre la politique nationale en matière de justice, de droits humains et de sceau de l'État. Il a

compétence pour élaborer la législation et appliquer les peines et les décisions de grâce ainsi que le statut de la magistrature et des autres professions juridiques et judiciaires. Il est chargé de l'administration des services judiciaires et pénitentiaires, du contrôle de l'état civil, de l'élaboration et de l'application des textes relatifs à la nationalité. Il élabore et contrôle la réglementation relative au sceau de l'État. Il assure la promotion et la protection des droits humains. L'action du département de la justice est soutenue par plusieurs services centraux dont notamment :

LA DIRECTION NATIONALE DES AFFAIRES JUDICIAIRES ET DU SCEAU¹⁹ est chargée de la conception et de la mise en œuvre de la politique de l'État en matière pénale, civile, commerciale et sociale ainsi qu'en matière d'entraide judiciaire internationale, du sceau et de la nationalité.

LA DIRECTION NATIONALE DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE²⁰ élabore la politique de l'État relative à l'organisation, au contrôle et au fonctionnement des services des professions judiciaires et juridiques.

LA DIRECTION NATIONALE DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE ET DE L'ÉDUCATION SURVEILLÉE²¹ est chargée de l'élaboration de la politique nationale dans le domaine pénitentiaire et de l'éducation surveillée, la coordination et le contrôle des services rattachés qui concourent à la mise en œuvre de ladite politique.

3.2.5 LE MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE²²

Le ministère a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. A ce titre, il est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures devant assurer le bien-être de la femme, de l'enfant et de la famille ; d'assurer une meilleure insertion économique, sociale et culturelle des femmes et des enfants par la prise en charge de leurs besoins spécifiques. Il est en outre chargé de promouvoir les droits de la femme et de l'enfant et de veiller à leur respect.

3.2.6 LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

Le ministère est impliqué dans les questions de sécurité de deux façons. Il intervient d'abord à travers l'exercice de la défense économique, qui est un élément de la défense du territoire, qui est elle-même une composante de notre système de sécurité nationale. Il joue également un rôle à travers aussi la Direction générale des douanes qui exerce des missions de sécurité²³. Celle-ci est en effet chargée d'élaborer les éléments de la politique douanière, d'élaborer et appliquer la législation et la réglementation douanière et de prêter son concours à l'application d'autres réglementations, notamment celles relatives à la sécurité. La Direction nationale des douanes est également chargée, entre autres, de réprimer la fraude et de poursuivre les infractions à la réglementation des changes.

3.3 L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Le titre V de la Constitution fixe les attributions de l'Assemblée nationale²⁴. Elle élabore notamment les lois concernant les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques, les sujétions imposées par la défense nationale aux citoyens en leur personne et en leurs biens. La déclaration de guerre est autorisée par cette institution réunie spécialement à cet effet²⁵. L'Assemblée nationale comprend onze commissions de travail chargées d'analyser les projets, les propositions de lois et de produire des rapports qui sont débattus et adoptés lors des séances plénières. Chaque commission élit en son sein un président, un vice-président et un rapporteur désignés en fonction de chaque projet. Elle ne peut avoir plus de 21 membres, exception faite de la commission des finances.

3.4 LES AUTRES ACTEURS NATIONAUX IMPLIQUÉS DANS LA GESTION DES QUESTIONS DE SÉCURITÉ

3.4.1 LE MÉDIATEUR DE LA RÉPUBLIQUE²⁶

Il aide les citoyens à résoudre les problèmes rencontrés avec l'administration et les collectivités

publiques ou tout autre organisme chargé d'une mission de service public et qui n'a pas fonctionné conformément à sa mission. Il fait des recommandations de nature à résoudre les difficultés dont il est saisi. Il peut également faire des propositions de réforme visant à améliorer le fonctionnement des organismes mis en cause ou suggérer des modifications à apporter à des dispositions législatives et réglementaires pour prévenir les difficultés.

3.4.2 LE VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL²⁷

Il contrôle la gestion qui a été faite des ressources publiques par les administrations et toutes les institutions de la République, les organismes publics personnalisés (entreprises publiques, collectivités locales) et les structures privées (associations et ONG) qui reçoivent des subventions publiques. Le contrôle du vérificateur général porte sur la régularité des actes de gestion et aussi la performance et l'efficacité des dépenses effectuées.

Comme le Médiateur de la République, il n'a pas le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre. Cependant, tous deux peuvent être saisis de ces questions. Ils émettent alors des avis et en font mention dans leurs rapports qui sont rendus publics.

3.4.3 LES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Certaines organisations de la société civile ont participé entre 1990 et 1996 à la gestion du conflit au Nord du Mali, ce qui leur a permis de se positionner comme acteurs importants dans le domaine de la paix et de la sécurité. Les plus actives sont :

- le Mouvement national des femmes pour la paix (MNFP) ;
- la Coalition nationale de la société civile pour la paix et la lutte contre la prolifération des armes légères (CONACIPAL) ;
- le Mouvement national des femmes pour la sauvegarde de la paix et de l'unité nationale (MNFPUN) ;
- la Coordination des associations et ONG féminines (CAFO).

D'autres organisations travaillent sur la promotion des droits humains des femmes et sur la question des violences faites aux femmes :

- l'Association malienne des droits de l'homme (AMDH), qui œuvre à la protection et à la promotion des droits humains ;
- l'Association des juristes maliennes (AJM), qui anime une clinique juridique et s'investit dans la lutte contre les violence faites aux femmes à travers l'assistance juridique et judiciaire en faveur des femmes et filles victimes de violences. Cette association compte une cinquantaine de membres, parmi lesquelles des femmes magistrats, avocats, notaires, huissiers de justice, commissaires priseurs et juristes d'entreprise. Créée le 13 janvier 1988, elle a sensibilisé 16 800 bénéficiaires (principalement des femmes) sur des thèmes comme les droits et devoirs des époux, le Code de la parenté, les successions, les violences faites aux femmes, la citoyenneté, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme. Au titre de l'assistance juridique et judiciaire, 6 000 femmes ont été reçues à la clinique juridique, 4 895 dossiers ont été traités couvrant des questions aussi variées que les demandes de divorce et de pension alimentaire, les mariages forcés, les violences, les viols, les infanticides, le harcèlement sexuel et le licenciement abusif²⁸ ;
- l'Association pour le progrès et la défense des droits des femmes (APDF) ;
- l'Observatoire des droits de la femme et de l'enfant (ODEF) ;
- la section malienne du *Woman In Law and Development in Africa* (WILDAF).

3.4.4 LES ENTREPRISES PRIVÉES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE TRANSPORT DE FONDS²⁹

L'apparition des premières entreprises privées de surveillance et de gardiennage au Mali remonte à la

fin des années 1990. L'agitation politique qui a résulté des marches et manifestations en faveur de la démocratie de mars 1991 a contribué à augmenter les besoins de sécurité. Les entreprises privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds sont venues en appoint pour soulager les forces de l'ordre dans leur mission d'assurer la sécurité des personnes et de leurs biens. Cependant, leurs agents ne sont autorisés à porter que certaines catégories d'armes. En outre, ils ne peuvent pas opérer sur la voie publique.

3.5 LES ORGANISATIONS ET RÉSEAUX SOUS-RÉGIONAUX ET RÉGIONAUX IMPLIQUÉS DANS LA SÉCURITÉ

3.5.1 LA CEDEAO

Depuis une vingtaine d'années la sécurité est une préoccupation majeure de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Cette préoccupation a été soulignée dans plusieurs documents et instruments de l'organisation sous-régionale, particulièrement dans le Document cadre de prévention des conflits de la CEDEAO. Le Document cadre comprend une composante « femmes, paix et sécurité », pour laquelle un plan d'action et un cadre logique sont en cours d'élaboration.

Pour relever le défi d'un cadre cohérent de gouvernance/réforme du secteur de la sécurité qui servirait de base à un plan d'action régional et à l'élaboration de stratégies nationales de réforme du secteur de la sécurité, le département des affaires politiques, de la paix et de la sécurité (DAPPS) de la commission de la CEDEAO a élaboré, en novembre 2009, un projet de document cadre conceptuel et un plan d'action sur la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité (G/RSS). En outre, la CEDEAO a introduit des indicateurs sensibles au genre dans son système d'alerte précoce (ECOWARN). Elle a également créé un réseau « paix et sécurité » pour les femmes dans l'espace CEDEAO à travers le Centre de la CEDEAO pour le développement du genre. Enfin, il existe maintenant une équipe de travail se consacrant aux questions relatives au genre (« unité genre ») au secrétariat exécutif à Abuja³⁰.

LE CENTRE DE LA CEDEAO POUR LE DÉVELOPPEMENT DU GENRE a pour mission de mettre en œuvre la politique « genre » de la CEDEAO et notamment d'appuyer les États membres afin de trouver des réponses concrètes et pertinentes aux questions de genre. Il s'adresse aussi bien aux gouvernements et aux partenaires au développement qu'aux organisations de la société civile.

En mai 2004, le Centre de la CEDEAO a réalisé une étude au Mali sur la prise en compte du genre dans les opérations de maintien de la paix dans l'espace CEDEAO au Libéria et en Sierra Leone³¹. Cette enquête a révélé que les femmes sont peu présentes dans les opérations de paix dans cet espace, bien que les responsables militaires et politiques rencontrés aient exprimé la nécessité d'accroître le ratio de personnel féminin, notamment pour intervenir dans des contextes de fouille corporelle et d'interaction avec les réfugiés. À noter que, en octobre 2010, sur 116 individus déployés par le Mali dans des opérations de paix de l'ONU, seules cinq étaient des femmes³². L'enquête rapporte également qu'une majorité d'hommes sierra léonais et libériens dénoncent la fréquence des relations intimes entre des ressortissants des contingents déployés dans les missions de paix et des femmes indigènes, qui impliquent souvent diverses formes de violence, et constituent une source de frustration et d'indignation pour les hommes des populations locales. Ceux-ci perçoivent les femmes comme étant « détournées » d'eux et sujettes à des violences face auxquelles ils sont impuissants³³.

3.5.2 L'UNION AFRICAINE

À travers son Conseil de paix et de sécurité, elle a réalisé des formations à l'intention des forces armées et de sécurité au niveau des États. Elle dispose d'une politique « genre » dont les fondements sont l'acte constitutif, les instruments d'égalité entre les hommes et les femmes de l'Union, la position commune africaine et les instruments internationaux. Elle repose également sur la résolution 1325 de l'ONU(2000) sur les femmes, la paix et la sécurité, qui est utilisée comme outil de formulation de politique et de programme « genre » dans le secteur de la sécurité.

Les objectifs de la politique « genre » sont entre autres le plaidoyer pour la promotion d'un environnement et de pratiques sensibles à la question du genre ainsi que la promotion et le respect des droits humains, de l'égalité des sexes et des engagements pris pour le renforcement du pouvoir de la femme, la promotion du développement de règles et de la consolidation de normes contre la violence sexuelle et les langages et comportements ignorant la question du genre sur les lieux de travail³⁴.

3.6 LES PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT

3.6.1 L'AGENCE CANADIENNE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Elle a appuyé « le projet de développement des capacités en maintien de la paix et sécurité » qui a permis la formation d'une quarantaine d'officiers dont une dizaine de femmes en 2003³⁵.

3.6.2 LE PROGRAMME D'APPUI CONJOINT DES NATIONS UNIES À LA PROMOTION DES DROITS HUMAINS ET DU GENRE AU MALI

Sept agences de l'ONU (PNUD, UNESCO, UNICEF, UNFPA, UNIFEM, PAM, ONUSIDA) soutiennent ce programme initié par le gouvernement du Mali, qui comprend quatre volets d'action. Le troisième volet vise l'amélioration du statut de la femme à travers un appui à l'adoption du nouveau Code des personnes et de la famille, le plaidoyer pour la mise en œuvre du plan national de lutte contre les violences faites aux femmes, une plus grande représentativité des femmes dans les instances de décision à travers l'assistance aux candidates et aux femmes élues pour une meilleure gestion de leur mandat.

4 ANALYSE INSTITUTIONNELLE ET DES RESSOURCES HUMAINES

Depuis son indépendance, le Mali a souscrit à plusieurs instruments internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 1985³⁶, la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et son Protocole relatif aux droits des femmes, en 2005³⁷. En outre, la Constitution du 25 février 1992, en son article 2, consacre l'égalité de tous les citoyens sans distinction aucune, notamment de sexe. De plus, parmi les huit objectifs du millénaire pour le développement (OMD) adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies, l'objectif 3 préconise la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes³⁸. Cet objectif fait de l'égalité des sexes une des conditions pour vaincre la pauvreté et la faim dans le monde. Il recommande de donner aux femmes un pouvoir égal d'intervention dans les décisions qui influent sur leur vie. Le Mali s'est engagé à atteindre lesdits objectifs d'ici 2015.

4.1 INITIATIVES AU NIVEAU DES INSTITUTIONS

Cependant, au niveau national, les initiatives de prise en compte du genre sont peu nombreuses au Mali au regard de ses engagements internationaux. Au nombre des initiatives déjà adoptées, on compte le Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCR) 2007-2011³⁹, adopté en Conseil des ministres le 20 décembre 2006. Ce cadre retient le genre comme une question transversale et souligne la nécessité de tenir compte des besoins différenciés des hommes et des femmes au sein de la famille et de la société. Cependant, la faible représentation et participation des femmes aux instances de décision sont patentées.

Le Projet de développement économique et social (PDES) du Président de la République retient la défense et la sécurité comme l'une de ses priorités⁴⁰. Là également, l'accent est mis sur l'équipement et l'amélioration des conditions de travail des forces armées et de sécurité. Il n'est fait allusion aux femmes que dans le renforcement des effectifs et

leur rajeunissement, en notant « une présence significative du personnel féminin qui est présent à tous les niveaux du service et du commandement »⁴¹. Une véritable prise en compte de la sexospécificité n'y est pas perceptible. L'insertion des femmes dans les secteurs productifs ne vient qu'en septième position. Même là, le PDES fait plutôt allusion à la promotion économique des femmes au détriment de leurs droits civils et politiques, alors que les deux sont indissociables. Même les institutions de micro-finance qui semblent avoir été mises en place pour accompagner l'autonomisation des femmes ont plus de sociétaires hommes que femmes, car sur « 780 945 personnes recensées, il n'y a que 327 995 femmes »⁴². Le PDES annonce que « le gouvernement fera une place importante aux femmes », cependant le nombre de femmes dans les gouvernements successifs n'a jamais dépassé sept.

Enfin, une politique nationale « genre » initiée par le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille a été adoptée par le Conseil des ministres le 24 novembre 2010. Le projet a d'abord été présenté et discuté en février 2009, au cours d'un séminaire à Sélingué. Sa diffusion a été confiée au Groupe pivot droit et citoyenneté de la femme, un réseau d'associations œuvrant dans le domaine de la promotion des droits humains en général et ceux de la femme en particulier, afin de toucher toutes les composantes de la société sur l'ensemble du territoire. L'information a été portée aux syndicats, partis politiques, médias, institutions parapubliques, institutions du secteur privé, organisations religieuses, de femmes, de jeunes, de défense des droits humains, milieux universitaires et scolaires et chefs traditionnels. Elle a été suivie du recueil des avis à travers un canevas comportant une vingtaine de questions. Les représentants des groupes cibles cités ont validé les avis émis lors des ateliers régionaux tenus en juin 2009 à Bamako, Ségou et Mopti. Enfin, la politique a été adoptée en novembre 2010.

En ce qui a trait à la violence faite aux femmes, on peut noter qu'il existe un programme national de lutte contre l'excision rattaché à la direction nationale de la promotion de la femme, qui dispose également d'un plan d'action.

4.2 REPRÉSENTATION DES FEMMES ET INITIATIVES SENSIBLES AU GENRE DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

En dépit des conventions internationales, de la Constitution et des multiples déclarations politiques, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est loin d'être effective au Mali. Un analyste politique souligne que « de tous les droits humains, c'est probablement par rapport aux droits de la femme que le Mali a fait le moins de progrès ces cinq dernières années »⁴³. Cela est particulièrement vrai pour le secteur de la sécurité. En effet, l'analyse de l'information disponible révèle que la dimension genre n'est pas suffisamment prise en compte au sein des forces armées et de sécurité. Ainsi, il n'existe pas de politique formelle d'intégration du genre ni au ministère de la Défense et des Anciens Combattants ni au ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile.

4.2.1 HAUTE GOUVERNANCE, GESTION LOCALE ET COMMUNALE

L'Assemblée nationale joue un rôle important dans les questions de sécurité et de paix au Mali. Ainsi, elle s'est engagée en faveur du retour de la paix dans le Nord. Les députés ont participé avec les membres du gouvernement et des représentants de la société civile au processus ayant abouti à la signature du Pacte National, en 1992, entre les mouvements populaires et le gouvernement. Ils sont sortis de leurs missions traditionnelles pour devenir des ambassadeurs de la paix dont les interventions ont été très appréciées par les populations. Ce fut le début de la diplomatie parlementaire au Mali⁴⁴.

Cependant, les femmes ne sont pas suffisamment représentées à l'Assemblée nationale (15 femmes sur 147 députés), ainsi qu'ailleurs dans les hauts niveaux de gouvernance comme le gouvernement (6 femmes sur 29 ministres). La présidente de la commission des lois constitutionnelles, de la législation, de la justice et des institutions de la République est une femme. Il n'existe pas de commission spécifiquement chargée de la promotion de la femme. Les questions de genre sont diluées au sein d'une commission générale : la commission « travail, emploi, promotion de la

femme, jeunesse, sport et protection de l'enfant ». Certes, elle compte cinq femmes sur huit membres. La commission « défense nationale, sécurité et protection civile » comprend treize membres dont une seule femme. Dans le processus de décentralisation, l'intégration de la dimension genre n'a pas non plus été une priorité. Lors des élections communales de 2009, sur 10 627 conseillers élus, il y avait 9 741 hommes et seulement 886 femmes⁴⁵.

4.2.2 SECTEUR JURIDIQUE

Depuis 2008, le ministère de la Justice dispose d'une structure institutionnelle se consacrant aux questions relatives au genre, le Comité adviseur pour les questions de genre, dont le mandat touche à la fois l'égalité entre les hommes et les femmes œuvrant au sein de l'appareil judiciaire, mais aussi l'amélioration des services aux justiciables en prenant compte de la dimension genre⁴⁶. Avec l'aide du projet canadien intitulé « Programme d'appui à la mise en œuvre du programme décennal pour le développement de la justice » (PACMO-PRODEJ), le Comité adviseur a élaboré une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, adoptée le 4 décembre 2008. Le ministère de la Justice est le seul ministère à avoir adopté une politique « genre »⁴⁷. Elle se fonde sur le mandat et la charte de valeurs du département, dont l'article 3 dispose que :

« les membres de la famille judiciaire affirment leur détermination à prendre part au renouveau du service public de la justice et s'engagent à faire preuve de cohésion, d'esprit d'équipe, de motivation, de détermination, de solidarité, de perspicacité, de transparence, de courage, de franchise, de grande capacité d'écoute, de persuasion et de rigueur au travail, ainsi que d'anticipation sur les changements ».

Les résultats attendus de la politique sont l'égalité, en droit et dans les faits, entre les femmes et les hommes, y compris aux postes et professions du système judiciaire. Le plan d'actions de la politique, qui a connu une mise en œuvre partielle, prévoit des activités visant l'atteinte de quatre objectifs :

1 L'amélioration de l'arsenal juridique et une meilleure effectivité des textes juridiques garantissant les droits des hommes et des femmes.

À cet effet, l'adoption du Code des personnes et de la famille et son éventuelle application jouent un rôle important. De plus, comme les organisations de la société civile ont constaté une faible maîtrise des conventions internationales portant sur le statut de la femme par les praticiens du droit, l'accent est également mis sur le renforcement des capacités des professionnels du droit et leur formation à la prise en compte des besoins différents des femmes et des hommes.

En ce qui a trait à la législation concernant la violence faite aux femmes, on peut noter qu'il n'existe pas de lois spécifiques sur les violences domestiques, qui sont réprimées à travers le Code pénal sous l'appellation « coups et blessures volontaires ». Il existe une loi réprimant la traite des personnes, qui est intégrée au Code pénal⁴⁸. Une commission gouvernementale luttant spécifiquement contre la traite des enfants est composée de représentants du barreau ainsi que des ministères de la Justice, de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille et de la Sécurité intérieure et de la Protection civile.

2 La sensibilisation des hommes et des femmes à leurs droits et devoirs et aux procédures et services de justice.

Sur l'ensemble des requêtes intentées au Mali, seules 12% sont déposées par des femmes. Un projet couvrant les années 2008-2011 vise donc à améliorer les services d'information, d'orientation et d'accompagnement juridique, notamment pour la population féminine. De plus, des activités d'information, de formation et de sensibilisation sur différentes formes de violence faites aux femmes prévoient la participation des principaux intervenants dans le cadre de conflits sociaux, incluant policiers, notables, leaders religieux et représentants d'associations. Le ministère de la Justice collabore également avec le département de la Promotion de la femme, de l'Enfant et de la Famille dans le cadre de l'action gouvernementale. La collaboration avec les organisations de femmes est informelle, les actions de la société civile venant combler les vides existants. Ainsi, certaines organisations de la société civile ont également mis en place des services d'aide juridique communément appelés « clinique juridique » pour fournir l'assistance

juridique et judiciaire aux femmes et aux mineurs démunis. La confidentialité est respectée. L'impact de ces prestations reste cependant faible en raison de l'insuffisance des ressources.

3 L'amélioration des services aux justiciables et des services de détention en tenant compte des besoins des femmes et des hommes.

Le PRODEJ a donné lieu à l'élaboration d'une politique à cet effet, où la promotion de l'égalité des sexes devait être intégrée de façon transversale. La construction de tribunaux, l'amélioration de services d'accueil, d'information et d'orientation des justiciables, la production de statistiques sexospécifiques, la mise en place de bureaux d'accès aux droits et la redynamisation des bureaux d'assistance judiciaire, sont également à l'ordre du jour. Le PRODEJ a notamment pris en charge de former les greffiers et greffières afin de rehausser la qualité de l'accueil réservé aux justiciables. En effet, l'état des lieux ayant précédé le projet de renforcement des capacités des greffiers avait montré que les femmes avaient davantage tendance à abandonner leur procédure en cours d'instance – il s'agissait dans l'ensemble de femmes peu alphabétisées et disposant d'une connaissance limitée de leurs droits et des procédures de justice. De plus, la prise en compte diligente des requêtes déposées par des femmes semblait problématique : en 2008, le ministère de la Justice remarquait que la moitié des dossiers de ces requêtes n'étaient pas disponibles, une proportion beaucoup plus élevée que pour les requêtes déposées par des hommes.

4 La représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans le système judiciaire.

En tenant compte des départs à la retraite et du faible taux de réussite des filles au concours d'entrée à la magistrature, il faut craindre que le nombre de femmes soit encore plus bas dans un proche avenir. La situation est particulièrement inquiétante dans les régions. En effet, en date de 2008, 25 des 38 magistrates en service étaient situées dans la juridiction de Bamako. Dans les professions libérales, les femmes ne sont pas mieux représentées, surtout au barreau et à l'ordre des huissiers de justice (où il n'y a que trois femmes). Si d'importants progrès ont été réalisés en matière d'accès aux professions de secrétaires et greffières pour les femmes, tel

qu'illustré par la Figure 1, cette tendance à l'égalité ne se vérifie plus dès lors qu'il s'agit du poste de responsabilité, qui est celui de greffier en chef. La féminisation de la profession de greffier est due à un changement dans la formation requise. Les greffiers sont maintenant issus de la section « secrétariat de direction » de l'École centrale pour l'industrie, le commerce et l'administration, une section qui attire peu les hommes.

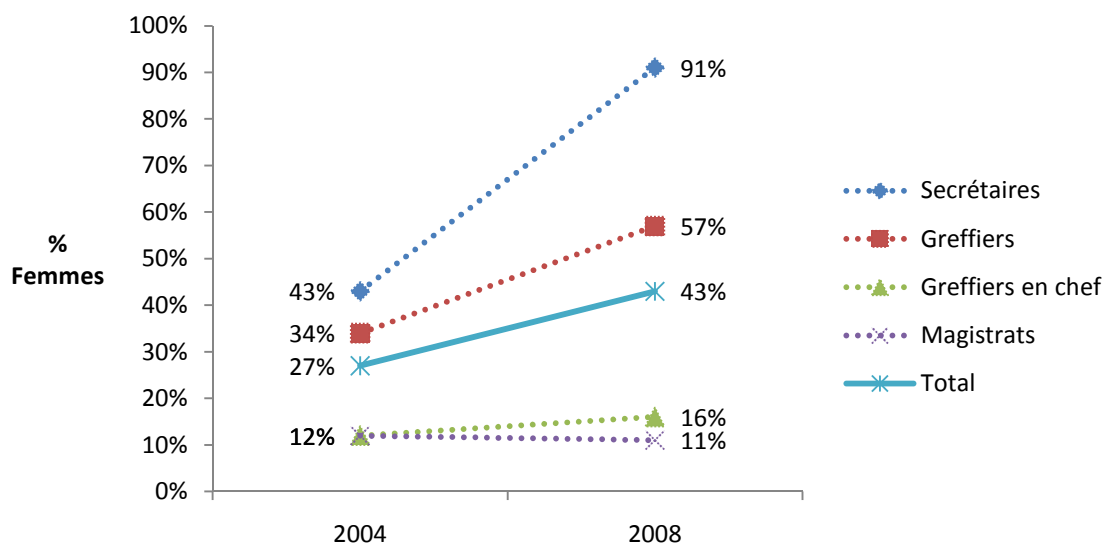
Il y a donc encore beaucoup à faire en matière d'égalité entre femmes et hommes, notamment pour augmenter la représentation des femmes dans les professions de justice. La Figure 2 et la Figure 4 en font la démonstration⁴⁹. Si la Cour suprême, la plus haute juridiction du pays, et la section judiciaire de ladite cour sont présidées par des femmes, au total les femmes demeurent toujours moins nombreuses que les hommes dans le système judiciaire. En effet, sur dix-huit (18) magistrats, on ne compte que sept (7) femmes. La Cour constitutionnelle comprend neuf (9) magistrats dont trois (3) femmes. Actuellement, mis à part le tribunal pour enfants, il n'y a pas de femme qui occupe le poste de président de tribunal ou de procureur, bien qu'il y en ait eu par le passé. Il n'y en a pas non plus dans les juridictions d'instance ni dans les trois cours d'appel du pays. Ces postes de responsabilité restent l'apanage des hommes.

Une stratégie pour réaliser cet objectif est l'accompagnement pédagogique des candidat-e-s au cours de leur cycle universitaire afin de mieux les

préparer au concours et d'améliorer la performance chez les femmes en particulier. En septembre 2009 et en octobre 2010 à Bamako, les projets PACMO-PRODEJ et PROJES (projet d'égalité entre les sexes) ont financé l'accompagnement de quarante-cinq étudiantes (ainsi que cinq étudiants) en vue de les préparer aux concours d'accès aux professions juridiques. Ces projets ont été réalisés à travers une collaboration entre l'Institut national de formation juridique et deux organisations de la société civile : l'AJM et la section malienne de *Women in Law and Development in Africa*. De plus, des mesures d'accompagnement semblables sont prises pour assurer un meilleur accès aux postes de responsabilité pour les femmes à travers des programmes de formation continue.

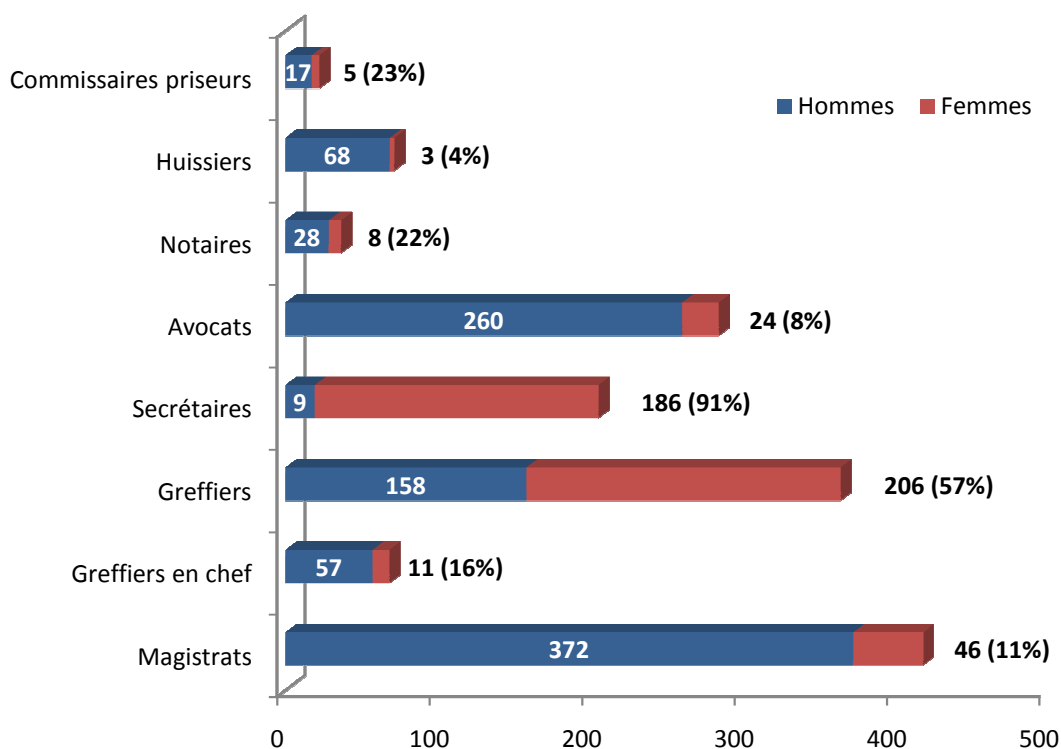
Une autre stratégie passe par un système de gestion de l'information des ressources humaines, qui a produit un premier rapport à ce sujet en mai 2008. Par ailleurs, le Comité adviseur pour les questions de genre du ministère de la Justice a fait plusieurs recommandations contenues dans le document de politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère afin qu'on augmente le taux de recrutement des femmes pour l'ensemble des corps professionnels. Il a été aussi recommandé de mettre en place un système de gestion des ressources humaines qui permettra une meilleure planification du recrutement.

Figure 1. Présence des femmes dans les effectifs du ministère de la Justice (2004 et 2008)



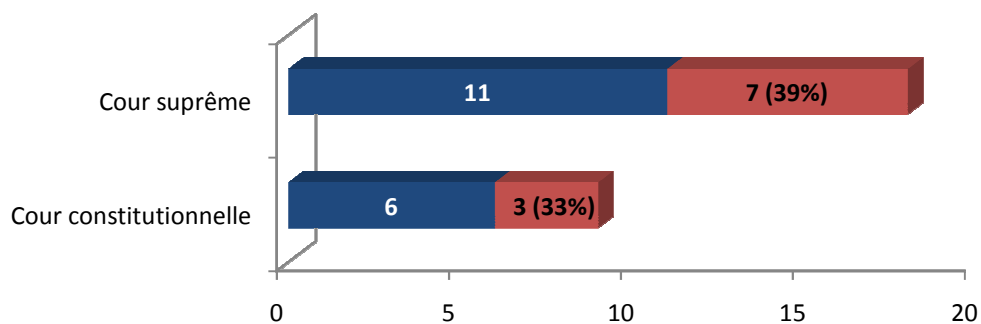
Source : Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice, 2008, p. 14

Figure 2. Effectifs du ministère de la Justice et chez les professionnels du droit (2008)



Source : Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice, 2008, p. 13 et 17.

Figure 3. Effectifs des tribunaux supérieurs selon le sexe (2010)



Source : Cour suprême, Cour constitutionnelle, mai 2010.

Il existe une association professionnelle de femmes juristes, dénommée Association des juristes maliennes, créée le 13 janvier 1988. Ses activités sont articulées autour de :

- la sensibilisation des femmes et des hommes à leurs droits et devoirs ;
- l'assistance juridique et judiciaire pour aider les femmes et les mineurs démunis à accéder aux services de justice ;
- la recherche-action à travers la participation à la réflexion en vue d'identifier les dispositions discriminatoires contenues dans les textes et de faire des propositions de relecture afin de les

rendre conformes à la Constitution et aux conventions internationales ratifiées par le Mali ;

- la formation à l'intention des praticiens du droit afin de les sensibiliser aux droits de la femme et les amener à appliquer les instruments juridiques régionaux et internationaux ratifiés par le Mali dans ce domaine.

En ce qui a trait aux politiques de ressources humaines, le statut général de la fonction publique et le statut particulier des magistrats sont les références en la matière. Il existe un code de déontologie pour chaque corps juridique ; cependant, ces codes ne prennent pas en compte les questions de genre.

4.2.3 SECTEUR PÉNAL

Au niveau du personnel des services pénitentiaires, on retrouve également un déséquilibre en défaveur des femmes⁵⁰. En date de 2008, pour l'ensemble du personnel des services pénitentiaires, on retrouvait 118 femmes, qui comptaient pour 15% du personnel⁵¹. En ce qui concerne les travailleurs sociaux, les administrateurs civils, les enseignants, les magistrats et les psychologues, on ne retrouve aucune femme. De façon générale, le pourcentage de personnel féminin est faible sauf pour le service administratif (52%). Dans plusieurs fonctions subalternes comme manœuvres, plantons, gardiens et chauffeurs, les femmes sont également sous-représentées (autour de 5% du personnel).

Les processus de recrutement de personnel ne comprennent pas de procédure de vérification des antécédents de violations des droits humains fondées sur le genre. Ils comprennent cependant une enquête de moralité et l'examen du casier judiciaire. La formation du personnel n'aborde pas les questions de genre.

Chaque centre de détention dispose d'un règlement intérieur précisant les règles de conduite, mais le genre n'y est pas spécialement pris en compte. Le règlement intérieur des centres prévoit des sanctions contre les violences sexistes.

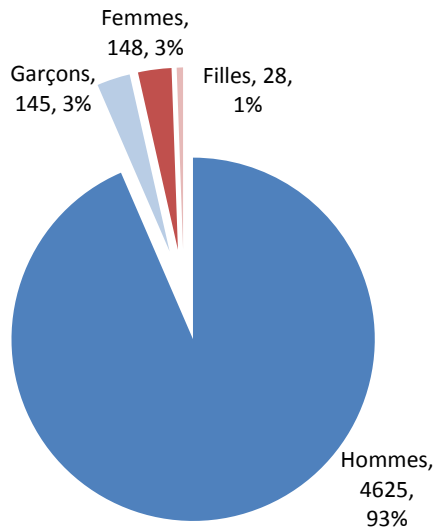
À noter que la séparation des hommes et des femmes dans des établissements différents n'est effective qu'à Bamako où il existe le seul centre de détention pour femmes et mineures. Dans ce centre, le personnel est exclusivement féminin. Les femmes ayant de jeunes enfants ne sont pas séparées de ceux-ci. On y retrouve un centre pour les enfants et une maternelle. Les garçons détenus sont dans un centre qui leur est réservé, également à Bamako. Dans les régions, les femmes détenues sont dans la même prison que les hommes, mais dans des quartiers séparés. Les garçons mineurs ont également des quartiers séparés, alors que les filles sont dans les quartiers des femmes. On y retrouve des femmes surveillantes de prisons. Les surveillantes ont des uniformes différents à leur disposition dans tous les centres.

Tableau 1. Personnel des services pénitentiaires selon le sexe (2009)

Corps	Effectif	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Surveillants de prison	619	543	76	12 %
Contrôleurs	172	169	3	2 %
Travailleurs sociaux	72	72	0	0 %
Administrateurs civils	1	1	0	0 %
Magistrats	3	3	0	0 %
Inspecteurs	12	12	0	0 %
Gendarmes	1	1	0	0 %
Psychologues	2	2	0	0 %
Enseignants	3	3	0	0 %

Source : Zeini Moulaye, Criminalité et justice criminelle, Monographie de l'ISS n° 162, juin 2009, p. 59.

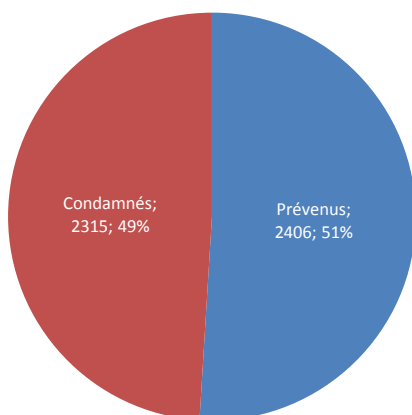
Figure 4. Population carcérale ventilée selon le sexe et l'âge (2009)



Source : Zeini Moulaye, *Criminalité et justice criminelle*, Monographie de l'ISS n° 162, juin 2009, p. 59.

Dans les différentes prisons, on retrouve des cours et formation spécialisés pour tous les détenus dans la perspective de la réinsertion sociale. Des infirmeries existent dans les centres de détention, mais ne disposent pas suffisamment de médicaments et de personnel qualifié.

Figure 5. Population carcérale selon le statut (2009)



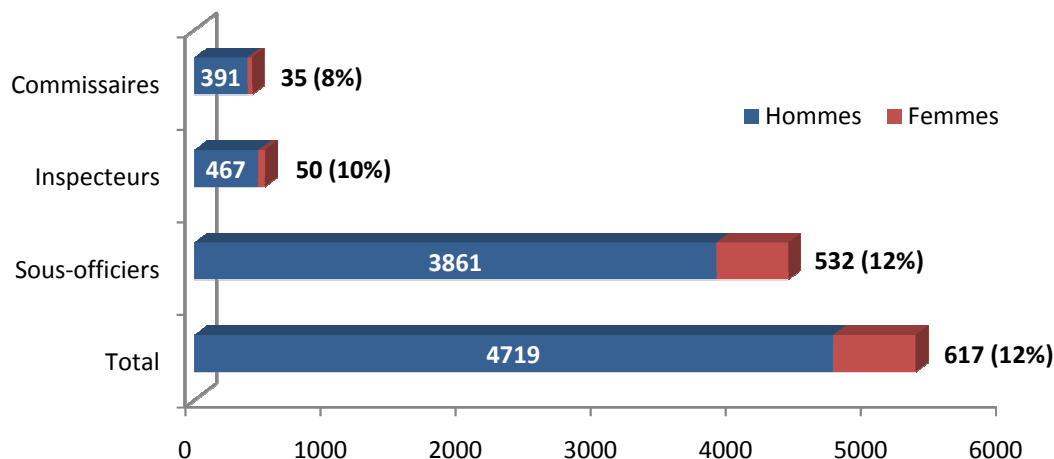
Source : Zeini Moulaye, *Criminalité et justice criminelle*, Monographie de l'ISS n° 162, juin 2009, p. 59.

Dans le cadre du PRODEJ, la sensibilisation du personnel et des détenus aux droits de ces derniers est réalisée afin de diminuer la violence dans les prisons. Certaines organisations de la société civile, comme l'Association malienne des droits de l'homme (AMDH) et l'Association des juristes maliennes (AJM), mènent des activités variées dans les prisons. Ces activités vont de la réhabilitation aux dons en passant par l'assistance judiciaire et la dénonciation des mauvaises conditions d'incarcération, notamment à travers des rapports. Leur pouvoir d'action et d'influence est cependant limité. Il est également prévu que la Commission de contrôle des conditions de détention intègre des critères sexospécifiques.

4.2.4 FORCES DE POLICE ET PROTECTION CIVILE

Les femmes ont intégré les forces de sécurité beaucoup plus tard que les hommes. Les premières recrues datent de 1969 pour la police nationale. Les politiques concernant les congés parentaux et l'allaitement sont régies par le statut général de la fonction publique. Les nouveaux commissariats de police sont équipés de toilettes pour femmes et de logements pour femmes. Les uniformes des femmes sont différents de ceux des hommes. En principe, les femmes et les hommes travaillent sans distinction de sexe à tous les postes. Ainsi, des 61 policiers qui participaient à une mission de maintien de la paix en mai 2010, trois étaient des femmes. Il n'a pas été possible d'obtenir d'information sur le taux d'abandon dans les forces de police. Il existe une association des policières, ainsi que des associations des femmes policières pour chaque promotion de recrutement. Un chargé de mission au ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile s'occupe des questions de genre. Il existe également une brigade des mœurs et de la protection de l'enfance qui est une unité spécialisée de la police judiciaire actuellement dirigée par une femme et rattachée à la Direction nationale de la police. Le service d'inspection général des services, qui couvre la police, la gendarmerie et la Garde nationale, ne comprend aucune femme.

Figure 6. Effectifs de la police selon le sexe (2010)



Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

Les effectifs de l'École de police varient entre 700 et 800 élèves selon les années. Le pourcentage de femmes n'est pas disponible. On sait cependant que le pourcentage de femmes recrutées chaque année varie « selon les besoins ». Au moment du recrutement, une enquête de moralité des candidats est obligatoire, ainsi que la production d'un extrait du casier judiciaire. Le nombre total d'instructeurs n'est pas disponible non plus, mais on sait qu'une seule femme (magistrat de profession) dispense des cours de rédaction administrative à l'école de police. La formation au genre ne fait pas partie du curriculum obligatoire, mais les agents peuvent participer à des formations organisées par des structures externes s'ils y sont conviés.

estompées avec le temps. À noter que les femmes militaires ne sont pas autorisées à se regrouper en association.

Il n'existe pas de politiques de ressources humaines s'appliquant spécifiquement aux hommes ou aux femmes ; le texte de référence est le statut général des militaires. De plus, bien qu'il n'y ait pas de procédures sur le signalement de cas d'harcèlement sexuel, de discrimination ou d'autres formes de violence sexiste, il existe une inspection des armées et services susceptible de mener des enquêtes. Des toilettes séparées et un uniforme différent existent pour les femmes. Enfin, il arrive que des organisations de la société civile convient les militaires à des séminaires ou ateliers où les questions de genre sont débattues.

4.2.5 FORCES ARMÉES

Dans l'armée, les deux premières femmes à intégrer le secteur militaire ont commencé leur carrière en 1974 dans les services de santé. Si on exclut le secteur de la médecine militaire, les femmes n'ont intégré les armées qu'à la fin des années 1980 et la Gendarmerie au début des années 2000. Le régiment des commandos parachutistes ne comporte pas pour le moment de femme. Dans la hiérarchie militaire et dans les hautes sphères des services de sécurité, les femmes sont très faiblement représentées.

Personnel féminin et masculin : chiffres non disponibles. Bien qu'il n'existe pas de politique de recrutement du personnel féminin, la pratique est de retenir environ 10% de femmes lors de chaque recrutement. En principe, les femmes peuvent accéder aux mêmes postes que les hommes. Il n'a pas non plus été possible d'obtenir d'information sur le taux d'abandon dans les forces armées.

Celles qui ont choisi le métier des armes y ont rencontré au départ des problèmes liés à leur statut de femmes. Ces difficultés se sont toutefois

Comme dans la police, une enquête de moralité et la production d'un extrait de casier judiciaire sont obligatoires au moment du recrutement. Ici encore, les curriculums n'intègrent pas les questions de sexospécificités.

Tableau 2. Effectifs des écoles militaires selon le sexe (2010)

École	Effectif	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
École d'état-major	33	29	4	12 %
Ecole d'application des officiers	20	20	0	0 %
École militaire d'administration				3 %
• Stagiaires	30	29	1	
• Sous-officiers	30	27	3	
École militaire interarmes (élèves officiers)	153	134	19	12 %
École des sous-officiers de Banankoro	231	187	44	19 %
Prytanée militaire	315	256	59	19 %

Source : Direction des écoles militaires, février 2010.

Tableau 3. Professeurs, instructeurs et formateurs dans les écoles militaires selon le sexe (2010)

École	Effectif	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
École d'état-major	6	5	1	17 %
École d'application des officiers	4	3	1	25 %
École militaire d'administration	9	9	0	0 %
École militaire interarmes				
• Instructeurs	23	22	1	3 %
• Professeurs	4	3	1	25 %
École des sous-officiers de Banankoro	28	26	2	7 %
Prytanée militaire				
• Professeurs civils	43	39	4	9 %
• Personnel d'encadrement militaire	145	125	20	14 %

Source : Direction des écoles militaires, février 2010.

Tableau 4. Effectifs de la gendarmerie selon le sexe (2010)

Corps	Effectif	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Officiers	≈ 300	≈ 300	2	≈ 0,7 %
Sous-officiers	≈ 3 000	≈ 3 000	≤ 100	≈ 3 %
Élèves officiers	≈ 20	≈ 20	0	0 %
Élèves sous-officiers	737	687	50	7 %
Instructeurs (école des officiers)	15	15	0	0 %
Instructeurs (école des sous-officiers)	31	25	6	19 %

Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

Tableau 5. Effectifs de la Garde nationale selon le sexe (2010)

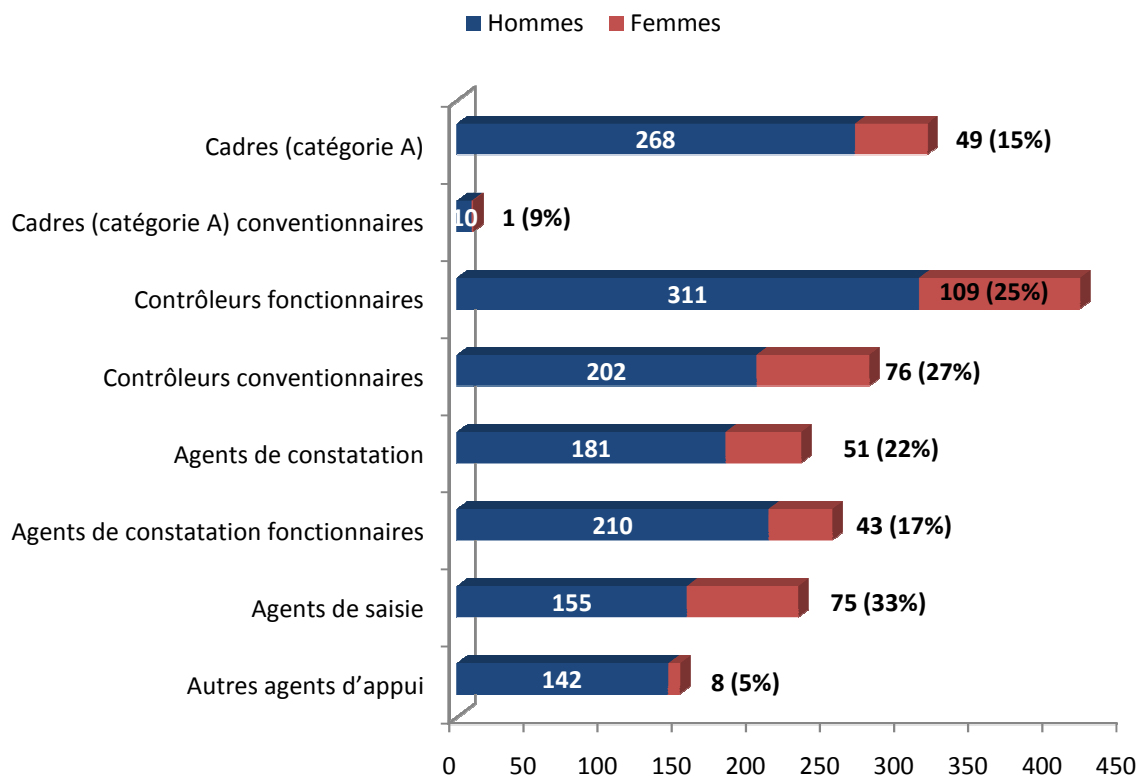
Effectif	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
≈ 3 000	≈ 2 900	≈ 100 (dont 1 officier)	≈ 3 %

Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

4.2.6 GESTION DES FRONTIÈRES

Les effectifs des douanes sont de 1 891 individus, parmi lesquels 1 479 hommes et 412 femmes (22%).

Figure 7. Effectifs des douanes selon le sexe (2009)



Source : Direction générale des douanes, 31 décembre 2009.

5 BESOINS IDENTIFIÉS, SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

5.1 BESOINS IDENTIFIÉS

La principale lacune à souligner est l'absence d'une politique formelle tenant compte du genre dans le secteur de la sécurité au Mali. L'absence d'une telle politique rend difficile la reconnaissance des besoins et du potentiel du personnel féminin des forces armées et de sécurité ainsi que la prise en compte de l'expérience distincte des Maliens et Maliennes en matière de sécurité.

De plus, l'intégration de la gent féminine au sein des forces armées et de sécurité maliennes s'est faite assez tardivement et de façon non uniforme. Au ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile comme au ministère de la Défense et des Anciens Combattants, il n'y a pour le moment aucune planification ni quota précis pour le recrutement de femmes. C'est au cas par cas lors des recrutements qu'un pourcentage de femme à recruter est fixé. Le taux ne dépasse pas généralement dix pour cent (10%). La police, par exemple, est le corps où les femmes sont le plus représentées avec 617 femmes (11,56 %). Elles demeurent néanmoins peu nombreuses dans les postes de décision – seulement 8% dans le corps des commissaires (voir Figure 5). La gendarmerie ne compte qu'une centaine de femmes dont seulement deux officiers (voir Tableau 4). Ce nombre a peu de chance de croître significativement dans les années à venir car il y a très peu d'élèves officiers et d'officiers stagiaires femmes dans les écoles de formation. À l'École militaire interarmes, il y a 134 élèves officiers hommes et 19 élèves officiers femmes (voir Tableau 2). Il n'est pas prévu de recruter plus de femmes pour inverser cette tendance.

Il semble également important de noter que les membres du personnel féminin sont considérées d'abord en leur qualité de professionnel de la sécurité (soldat, policier, etc.) avant d'être vues comme des femmes. Les conditions de recrutement et de formation des femmes sont les mêmes que celles de leurs collègues masculins. Les critères d'avancement, de formation et de stage sont également les mêmes pour les hommes et les femmes. Néanmoins,

l'insuffisance de prise en compte de la sexospécificité défavorise les femmes qui ont parfois des difficultés à concilier leur promotion professionnelle et leurs obligations familiales.

Globalement, au-delà de la ratification d'instruments internationaux et de déclarations d'intention, force est de constater que le Mali a pris très peu d'initiatives et n'a développé que peu de plans d'action en faveur du genre, singulièrement au sein des forces armées et de sécurité. De plus, bien que, dans un passé récent, certaines organisations de femmes ont participé à la gestion du conflit du Nord, les efforts d'implication des femmes dans le processus de gestion du conflit sont restés timides. Pourtant, la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, pour ne citer que celle-là, invite les États membres à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux de prise de décision dans la prévention des conflits, leur gestion et leur règlement et à augmenter le nombre de femmes dans les opérations de maintien de la paix.

5.2 PROPOSITION DE STRATÉGIE DE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

La prise en compte des besoins des femmes et des hommes dans le secteur de la sécurité implique des changements dans les mentalités et les comportements : un changement de paradigme. Cela requiert une réforme du secteur de la sécurité au sein de laquelle le genre doit avoir une place spéciale. À cet effet, trois propositions nous paraissent d'importance capitale : un engagement politique fort, une politique nationale pertinente et l'affectation de ressources conséquentes.

5.2.1 SUSCITER UN ENGAGEMENT POLITIQUE FORT AU PLUS HAUT NIVEAU

L'implication des plus hautes autorités est la condition *sine qua non* de la prise en compte du genre dans le secteur de la sécurité. En effet, les

responsables des forces armées et de sécurité ne s'impliquent pas suffisamment dans la prise en compte du genre et, partant, son impact reste faible sur la performance des services qu'ils dirigent. Il est important d'intégrer les problèmes et expériences des hommes et des femmes à la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères, de manière à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes chances.

5.2.2 PRODUIRE UNE POLITIQUE NATIONALE ET DES STRATÉGIES SECTORIELLES « GENRE »

Le Document cadre de politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile a été adopté par le Conseil des ministres le 20 octobre 2010. Cette adoption s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations des États généraux de la sécurité et de la paix au Mali. Le document souligne le caractère polysémique, transversal et multidimensionnel de la sécurité ainsi que son rôle prépondérant qui conditionne la viabilité de toute œuvre humaine dans une société organisée. Sans sécurité, rien ne peut se concevoir tant au niveau des individus que des groupes sociaux et des institutions.

Le document définit les orientations stratégiques de la politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile qui s'articulent autour de neuf axes :

1. la prévention des situations à risques pour la sécurité ;
2. le renforcement des capacités des forces ;
3. le renforcement des capacités nationales en prévention et gestion des catastrophes ;
4. la lutte contre l'insécurité routière et fluviale ;
5. la mise en place de la police de proximité ;
6. la lutte contre le terrorisme ;
7. la mise en œuvre d'une gouvernance partagée de la sécurité ;
8. le renforcement de la coopération bilatérale et multilatérale ;
9. la mise en œuvre d'une stratégie de communication favorisant le changement d'attitudes et de comportements.

À travers ces axes stratégiques, le gouvernement entend mettre en œuvre des actions tendant à ren-

forcer les capacités de l'État à faire face aux problèmes de sécurité et de protection civile dans leur diversité et leur complexité et à assurer à l'ensemble du pays un climat de paix sociale et de stabilité politique propice au développement socio-économique.

À l'instar d'une série de réformes institutionnelles (éducation, justice, santé, entre autres) entreprises par le gouvernement, la réforme du secteur de la sécurité au Mali vise notamment l'émergence d'une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité fondée sur la sécurité humaine comme nouvelle vision et sur la prévention comme stratégie globale. Cette nouvelle gouvernance induira la création de nouveaux organes d'orientation, des restructurations de forces, des adaptations du dispositif de couverture sécuritaire du territoire national, le renforcement des capacités en termes de ressources humaines, d'équipements et d'infrastructures en vue d'améliorer le cadre normatif et les performances des services de sécurité. Les résultats attendus sont des services de sécurité réhabilités, efficaces et crédibles, une situation sécuritaire globale propice au développement durable.

Le genre occupe une place importante dans ce document. Il ne peut en être autrement dans la mesure où les questions de sexospécificité ne sont pas négligeables parce qu'elles tiennent compte de toutes les diversités de besoins et d'intérêts⁵². L'intégration du genre dans la sécurité contribue en effet à une meilleure efficacité opérationnelle des forces armées et de sécurité qui seront en mesure de traiter les besoins spécifiques des hommes et des femmes en sécurité et en justice. Cette politique élaborée conjointement par les départements en charge de la sécurité traduira la mise en œuvre des engagements internationaux. Son plan d'action précisera les activités à réaliser pour mettre en application notamment la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité.

5.2.3 AFFECTER DES RESSOURCES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE « GENRE »

Le budget des forces armées et de sécurité du Mali est adopté par l'Assemblée nationale dans le cadre du

budget de l'État. Il n'y a pas d'affectation spéciale pour le genre.

Les personnes rencontrées ont expliqué qu'elles travaillent sur le genre parmi beaucoup d'autres préoccupations jugées plus importantes, ce qui réduit considérablement le temps consacré aux questions de genre, qui ne sont pas considérées valorisantes pour la carrière. C'est pourquoi il est indispensable d'apporter plus de ressources humaines et financières à la mise en œuvre de la politique « genre ».

5.3 RECOMMANDATIONS

À la lumière de la revue documentaire et de nos entretiens sur le terrain, il ressort quelques recommandations phares qui nous paraissent de nature à favoriser la prise en compte des questions de sexospécificité et, plus généralement, promouvoir la dimension genre au triple niveau des forces armées et de sécurité, de la justice et de la société civile.

5.3.1 PROCÉDER À L'HARMONISATION DES TEXTES JURIDIQUES

L'intégration du genre au sein des forces armées et de sécurité passe par l'harmonisation des instruments juridiques internationaux ratifiés avec la législation nationale pour faciliter leur application. En ce qui concerne le Mali, il s'agit entre autres de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité.

Il convient de rappeler que l'article 116 de la Constitution dispose que : « les traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés ont dès leur publication, une autorité supérieure à celle de la loi, sous réserve pour chaque traité ou accord de son application par l'autre partie ».

Si le Code des personnes et de la famille était adopté, cette problématique serait pratiquement résolue en grande partie, l'article 24 de ce projet stipulant que « les traités et accord internationaux relatifs à la protection de la femme et de l'enfant dûment ratifiés par le Mali et publiés s'appliquent ».

5.3.2 ÉLABORER UN PLAN D'ACTION NATIONAL DE LA RÉOLUTION 1325

La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies est très peu connue au Mali. Une des actions à mener serait de vulgariser cette importante résolution protectrice du genre.

5.3.3 FORMALISER ET HARMONISER LE RECRUTEMENT DES FEMMES AU SEIN DES FORCES ARMÉES ET DE SÉCURITÉ

Il est vivement recommandé d'institutionnaliser, de formaliser et de moraliser le recrutement au sein des forces armées et de sécurité. Il est souhaitable d'appliquer de nouveaux modes de recrutement des femmes comme il est nécessaire d'avoir un acte réglementaire fixant les conditions et le taux de recrutement des femmes pour dépasser le stade de simple pratique. L'organisation de sessions de formation continue à l'endroit des femmes pour rehausser leur niveau de formation est aussi nécessaire pour qu'elles deviennent de vraies professionnelles. Des plans de carrière (rétention, avancement) doivent être élaborés en tenant compte des responsabilités familiales qui constituent un frein à la promotion des femmes.

La visibilité des femmes au sein des forces armées et de sécurité doit être examinée avec attention. En effet, on pourrait croire qu'elles sont confinées aux postes de secrétaire ou d'infirmière. Cependant, si elles sont peu présentes dans les opérations de maintien de l'ordre, elles sont fort sollicitées pour les services de renseignements. Il faut renforcer les capacités des femmes afin qu'elles assument pleinement leurs rôles et responsabilités. En plus du règlement militaire, il existe un code de conduite depuis 1997 qui établit des normes de comportement et les sanctions qui s'appliquent lorsqu'elles ne sont pas respectées. Cependant, ce code n'est pas formalisé. La planification, la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi de programmes de formation en genre est également indispensable afin que tout le personnel partage une même connaissance du genre et de l'impact de sa prise en compte sur l'amélioration des services de sécurité. Les

programmes s'adressent à tous les corps y compris les instances supérieures. Il est souhaitable d'entreprendre des activités permettant le dialogue intergénérationnel pour donner des repères aux jeunes générations qui ont besoin de modèles.

5.3.4 RENFORCER LES MÉCANISMES D'ACTION CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES AINSI QUE LEUR DOCUMENTATION

Dans le domaine de la justice, il est nécessaire d'initier une loi spécifique réprimant les violences faites aux femmes. Il conviendrait également d'institutionnaliser la collecte d'informations sexospécifiques en précisant, par exemple, les détails des peines et incidences et la gravité des actes de violence sexiste. Enfin, des rapports d'inspection produits par des personnes physiques ou morales (comme le Médiateur de la République ou la Commission nationale des droits de l'homme) doivent continuer à être publiés.

5.3.5 OUTILLER LES PARLEMENTAIRES ET CRÉER UNE COMMISSION « GENRE » AU SEIN DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Il serait utile de mieux outiller les députés par des séances d'information, de formation et de sensibilisation sur les questions de genre pour les aider à mieux comprendre leur rôle et pour accroître leur efficacité. Ils doivent utiliser au mieux les espaces de contrôle qui leur sont offerts par la Constitution, avoir des connaissances sur les questions de défense et de sécurité et être capables d'interpeller le gouvernement. Il s'agit de développer l'esprit critique des députés.

Il serait opportun d'instituer une commission dédiée spécifiquement au genre et de la doter des moyens nécessaires pour soutenir les projets ou propositions de lois contenant des dispositions protectrices des droits humains des femmes.

5.3.6 IMPLIQUER DAVANTAGE LA SOCIÉTÉ CIVILE DANS LE DÉBAT SUR LA DIMENSION « GENRE » DE LA SÉCURITÉ ET RENFORCER LES CAPACITÉS DES FEMMES EN MATIÈRE DE GESTION DES CONFLITS

En ce qui a trait aux organisations de la société civile, il est recommandable d'impliquer davantage les associations de femmes et celles travaillant sur le genre dans les débats sur les questions de sécurité pour aider à la définition de politiques, à leur mise en œuvre et à leur appropriation par les populations, d'autant plus que ces associations sont en contact avec les populations. Il faudrait aussi susciter le réseautage des ONG travaillant sur le genre dans le secteur de la sécurité en impliquant notamment les jeunes filles et les jeunes gens qui peuvent servir de relais dans les espaces scolaires et universitaires ainsi qu'au sein des mouvements de jeunesse afin de promouvoir une conscience citoyenne.

Cela dit, pour les acteurs institutionnels de la sécurité comme pour la société civile, le Programme de gouvernance partagée de la sécurité et de la paix au Mali (PGPSP) est une opportunité à saisir. Ce programme gouvernemental de réforme du secteur de la sécurité est appuyé par le PNUD et d'autres partenaires au développement du Mali. Il vise notamment à « renforcer les capacités des acteurs institutionnels et opérationnels de la sécurité, à optimiser le niveau de formation technique et éthique des forces de sécurité, à mieux coordonner les structures et à impliquer et responsabiliser le plus largement possible la société civile dans la gouvernance de la sécurité »⁵³.

Il accorde une importance particulière au genre, ce qui est une obligation légale au regard des engagements internationaux du Mali, notamment par rapport à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, à la Déclaration et au plan d'action de Beijing 1995 et à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité.

NOTES

- ¹ Conseil des ministres, « *Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté 2007-2011* », document adopté le 20 décembre 2006.
- ² Kristin Valasek, « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », in *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme de secteur de la sécurité »*, édité par Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2008, p.4.
- ³ Zeïni Moulaye, *Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali : un défi du développement*, Bamako : Friedrich Ebert Stiftung, 2005.
- ⁴ Les États généraux n'ont concerné que le secteur de la sécurité, à l'exclusion de la défense.
- ⁵ Synthèse du Rapport général des États généraux de la sécurité et de la paix au Mali, Bamako : ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile, 2005.
- ⁶ Ministère de la Promotion de la femme, de l'Enfant et de la Famille, document de politique nationale « genre ».
- ⁷ Ministère de la Justice, Document de politique d'égalité entre les femmes et hommes.
- ⁸ Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), *Rapport mondial sur le développement humain 1994*, New York : PNUD, 1994.
- ⁹ Ibid, p.1.
- ¹⁰ Kristin Valasek, « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », *Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*, édité par Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2008, p.1.
- ¹¹ Ibid, p.3.
- ¹² Constitution du 25 février 1992, Art. 44 Titre III.
- ¹³ Article 11 du décret 09-164/PRM du 17 avril 2009.
- ¹⁴ Zeïni Moulaye, *Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali : un défi du développement*.
- ¹⁵ Article 2 de l'ordonnance 04-026/PRM du 16 septembre 2004.
- ¹⁶ Ordonnance numéro 99-042 du 28 décembre 1999.
- ¹⁷ Loi numéro 94-031 du 20 juin 1994 et l'ordonnance 0050/PRM du 27 septembre 2000.
- ¹⁸ Article 12 du décret 09-164/PRM du 17 avril 2009.
- ¹⁹ Ordonnance numéro 90-23/PRM du 12 mai 1990.
- ²⁰ Ordonnance 90-25/PRM du 15 mai 1990.
- ²¹ Ordonnance numéro 90-30/PRM du 1^{er} juin 1990.
- ²² Décret numéro 97-282/P-RM du 16 septembre 1997 portant nomination des membres du gouvernement.
- ²³ Ordonnance numéro 09-58/P-RM du 10 octobre 1990.
- ²⁴ Titre V de la Constitution.
- ²⁵ Voir article 70 alinéa 5 et 71 de la Constitution.
- ²⁶ Loi numéro 97-022/ANRM du 14 mars 1997.
- ²⁷ Loi numéro 03-030/ANRM du 25 août 2003.
- ²⁸ AJM 1988-2008 Vingt ans au service de la femme et de l'enfant au Mali.
- ²⁹ Décret n°96-064 PRM du 29 février 1996.
- ³⁰ Centre de la CEDEAO pour le développement du genre, « Préambule », accessible en ligne : <http://www.ccdg.ecowas.int/> (page visitée le 7 décembre 2010).
- ³¹ Dr Col. Coulibaly Kani Diabaté en collaboration avec Aiché Diarra et Traoré Adiza, *Prise en compte du genre dans les opérations de maintien de la paix dans l'espace CEDEAO*, étude préparée pour les pays membres du réseau de la sécurité humaine et la CEDEAO en mai 2004, résumé présenté en annexe de Femmes Africa Solidarité, Rapport de mission de la conférence « Genre et violences faites aux femmes dans les zones de conflits », Enua-Thiès, Sénégal, 11 juin 2009.
- ³² Nations Unies, « Rankings of Military and Police Contributions to UN Operations », 31 octobre 2010, disponible en ligne : http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2010/oct10_2.pdf.
- ³³ Dr Col. Coulibaly Kani Diabaté en collaboration avec Aiché Diarra et Traoré Adiza.
- ³⁴ Politique de l'Union africaine sur le genre, version mai 2009.
- ³⁵ Projet maliano-canadien « Sensibilisation des Forces Armées et de Sécurité à la thématique du Genre dans les Opérations de Maintien de la Paix » objet d'entente entre le gouvernement du Mali et le gouvernement du

- Canada, à travers le Projet de développement des capacités en Maintien de la Paix et de la Sécurité, février 2002. Formations données par médecin colonel Coulibaly Kani Diabaté.
- ³⁶ Nations Unies, « Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », disponible en ligne : http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr&clang=_fr.
- ³⁷ Union africaine, « Liste des pays qui ont signé, ratifié/adhéré – protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme », disponible en ligne : <http://www.africa-union.org/root/au/Documents/Treaties/List/Protocol%20on%20the%20Rights%20of%20Women.pdf>.
- ³⁸ Les Objectifs du millénaire pour le développement (Objectif n°3).
- ³⁹ Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté 2007-2011, Document adopté par le Conseil des ministres le 20 décembre 2006.
- ⁴⁰ Programme de développement économique et social (PDES) du président de la République, disponible en ligne : www.pcda-mali.org, p.19.
- ⁴¹ Ibid, p.19.
- ⁴² Ibid, p.62.
- ⁴³ Zeïni Moulaye, *Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali : un défi du développement*, p.128.
- ⁴⁴ Zeïni Moulaye, Amadou KEITA, *L'assemblée nationale sous la 3ème République : un guide à l'usage des élus, des citoyens et des partenaires extérieurs*, Friedrich Ebert Stiftung, 2008, p.262.
- ⁴⁵ Ministère de l'Administration territoriale et des collectivités locales.
- ⁴⁶ Gouvernement du Mali et ministère des Affaires étrangères du Danemark, *Document du programme thématique d'appui à la gouvernance au Mali (PTAGMA) 2009-2013*, Bamako, avril 2009.
- ⁴⁷ Document de Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice annexé.
- ⁴⁸ Voir les articles 212, 243 et 244 du Code pénal.
- ⁴⁹ Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice, pp. 13 et 17.
- ⁵⁰ Zeïni Moulaye, *Criminalité et justice criminelle*, Institut d'Études de Sécurité, Nairobi, juin 2009, 105 pages.
- ⁵¹ République du Mali, ministère de la Justice, Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice, décembre 2008, p.16.
- ⁵² Kristin Valasek, « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », in *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme de secteur de la sécurité »*, édité par Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2008, p.4.
- ⁵³ Document de présentation du Programme de Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix (PGPSP).

