

JCB/KCK
BURKINA FASO

Unité-Progrès-Justice

**DECRET N°2014- 166 /PRES/PM/MAECR/
MEF/MDNAC/MATS/MPFG portant adoption
de la stratégie d'intégration du genre dans le
déploiement des personnels de la Police Nationale
et de la Gendarmerie nationale aux opérations de
maintien de la paix et son plan d'actions.**

**LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,**

- VU** la Constitution ;
VU le décret n°2012-1038/PRES du 31 décembre 2012 portant nomination du
Premier Ministre ;
VU le décret n°2013-002/PRES/PM du 2 janvier 2013 portant composition du
Gouvernement ;
VU le décret n°2009-672/PRES/PM/MEF/MPF du 07 octobre 2009 portant
politique nationale genre ;
VU le décret n° 95-102/PRES/DEF du 7 mars 1995 portant organisation de la
gendarmerie nationale ;
VU l'arrêté n° 2007/073/SECU/CAB du 15 novembre 2007 portant organigramme
de la direction générale de la police nationale ;
VU le décret n°2013-104/PRES/PM/SGGCM du 07 mars 2013 portant attributions
des membres du Gouvernement ;
VU le décret n° 2013-404/PRES/PM/SGG-CM du 23 mai 2013 portant
organisation-type des départements ministériels ;
Sur rapport du Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération Régionale ;
Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 11 septembre 2013 ;

DECRETE

ARTICLE 1 : Est adoptée la stratégie d'intégration du genre dans le déploiement
des personnels de la Police Nationale et de la Gendarmerie
nationale aux opérations de maintien de la paix et son plan
d'actions.

ARTICLE 2 :

Le Ministre d'Etat, Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération Régionale, Le Ministre de l'Economie et des Finances, le Ministre de la Défense Nationale et des Anciens Combattants, le Ministre de l'Administration Territoriale et de la Sécurité et le Ministre de la Promotion de la Femme et du Genre sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 11 mars 2014



Le Premier Ministre


Beyon Luc Adolphe TIAO

Le Ministre de l'Economie
et des Finances

Le Ministre d'Etat, Ministre des Affaires
Etrangères et de la Coopération Régionale


Lucien Marie Noël BEMBAMBA

Le Ministre de l'Administration
Territoriale et de la Sécurité


Yipènè Djibril BASSOLE

Le Ministre de la Promotion
de la Femme et du Genre


Jérôme BOUGOUMA


Nestorine SANGARE/COMPAORE

BURKINA FASO

Unité - Progrès - Justice

MINISTERE DE LA DEFENSE
NATIONALE ET DES ANCIENS
COMBATTANTS

MINISTERE DE L'ADMINISTRATION
TERRITORIALE ET DE LA SECURITE



**STRATEGIE D'INTEGRATION DU GENRE
DANS LE DEPLOIEMENT DES PERSONNELS
DE LA POLICE NATIONALE ET DE LA GENDARMERIE
NATIONALE DU BURKINA FASO AUX OPERATIONS DE PAIX**

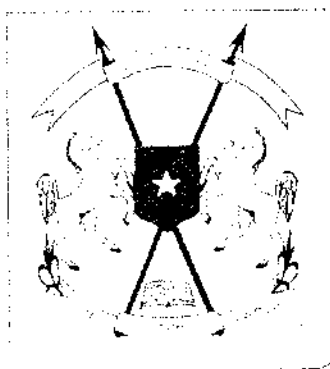
Février 2013

BURKINA FASO

Unité - Progrès - Justice

MINISTERE DE LA DEFENSE
NATIONALE ET DES ANCIENS
COMBATTANTS

MINISTERE DE L'ADMINISTRATION
TERRITORIALE ET DE LA SECURITE



**STRATEGIE D'INTEGRATION DU GENRE DANS LE
DEPLOIEMENT DES PERSONNELS DE LA POLICE
NATIONALE ET DE LA GENDARMERIE NATIONALE DU
BURKINA FASO AUX OPERATIONS DE PAIX**

Février 2013

SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS	3
1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	4
2. FONDEMENTS DE LA STRATEGIE.....	7
2.1 AU PLAN INTERNATIONAL.....	7
2.2 AU PLAN REGIONAL ET SOUS REGIONAL.....	7
2.3 AU PLAN NATIONAL.....	8
3. CONTRIBUTION DU BURKINA FASO AUX OPERATIONS DE PAIX.....	10
3.1 MISSIONS.....	10
3.2 DEPLOIEMENTS.....	11
3.3 SOUTIEN LOGISTIQUE.....	12
3.4 CONTRAINTES MAJEURES.....	12
4. STRATÉGIE D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES OP.....	15
4.1 PRINCIPES DIRECTEURS.....	15
4.2 OBJECTIFS.....	15
4.2.1 Objectif global.....	15
4.2.2 Objectifs spécifiques.....	16
4.3 AXES PRIORITAIRES.....	16
4.3.1 Renforcement des capacités institutionnelles et individuelles pour une intégration systématique du genre.....	16
4.3.2 Amélioration de la communication pour une approche sensible au genre.....	17
5. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE.....	19
5.1 DEMARCHE STRATEGIQUE.....	19
5.2 MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE.....	20
6. DISPOSITIF DE SUIVI/EVALUATION.....	22
7. MECANISMES DE FINANCEMENT DE LA STRATÉGIE GENRE.....	23
7.1 AU PLAN INTERNE.....	23
7.2 AU PLAN EXTERNE.....	23
8. FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUE.....	24
8.1 FACTEURS DE SUCCES.....	24
8.2 FACTEURS DE RISQUES.....	24
9. CONCLUSION.....	26
10. ANNEXES.....	27

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFFPN/BF	: Association des Fonctionnaires Féminins de la Police Nationale du Burkina Faso
AMIS	: Mission de l'Union Africaine au Soudan
CEDEAO	: Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CP	: Centre Pearson
DGPN	: Direction Générale de la Police Nationale
ECF	: Ecoles et Centres de Formation
ECOMIB	: Mission de la CEDEAO en Guinée Bissau
EMGN	: État-Major de la Gendarmerie Nationale
FAN	: Forces Armées Nationales
FPU	: Formed Police Unit
MATS	: Ministère de l'Administration Territoriale et de la Sécurité
MDNAC	: Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants
MINUAD	: Mission hybride des Nations Unies et de l'Union Africaine au Darfour
MINUSTAH	: Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en Haïti
MONUC	: Mission de l'Organisation des Nations Unies en République Démocratique du Congo
MONUSCO	: Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en République Démocratique du Congo
MOU	: Memorandum of understanding (Mémoire d'entente)
OMP	: Opérations de Maintien de la Paix
ONU	: Organisation des Nations Unies
ONUB	: Opération des Nations Unies au Burundi
ONUCI	: Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
OP	: Opérations de Paix
PA	: Pistolet Automatique
PNG	: Politique Nationale Genre
PTF	: Partenaire Technique et Financier
SAAT	: Selection Assistance Application Team
UA	: Union Africaine
UNPOL	: United Nations Police (Police des Nations Unies)
UPC	: Unité de Police Constituée

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Burkina Faso, dans sa quête permanente de paix et de sécurité prône le dialogue et la concertation en vue d'un développement harmonieux, équitable et durable. C'est dans cette optique qu'il s'investit partout où il est sollicité afin de mettre son expertise à disposition pour parvenir à la paix et insuffler le développement. Cet engagement implique la mobilisation d'un personnel aussi bien féminin que masculin dans une dynamique de recherche d'une équité et une égalité conformes à ses différents engagements internationaux.

Le Burkina Faso a ratifié plusieurs textes internationaux relatifs au genre, notamment la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF) en 1984 et la plateforme de Beijing en 1995, marquant sa détermination à promouvoir les droits des femmes dans la société. Conscient que l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes constitue une condition essentielle pour la réduction de la pauvreté et pour le développement humain durable, de nombreuses dispositions ont été prises à cet effet.

En dépit des avancées notables obtenues dans le domaine de l'amélioration des conditions de vie des femmes et des filles, il subsiste des insuffisances pour atteindre des résultats significatifs en matière de promotion de la femme. Plusieurs inégalités et discriminations sociales, les violences diverses faites aux femmes et aux filles, les pesanteurs socioculturelles, la faible représentation des femmes dans les instances décisionnelles en général et particulièrement dans les forces de défense et de sécurité, persistent encore dans le pays. L'éradication de ces discriminations et inégalités est nécessaire pour assurer une meilleure promotion de la femme et requiert une volonté politique constante ainsi que des actions structurelles d'envergure inscrites dans la durée.

En application de la volonté du gouvernement burkinabè d'intégrer et d'institutionnaliser le genre dans tous les départements ministériels et institutions, le Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants (MDNAC) et le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Sécurité (MATS) ont entrepris des réformes pour favoriser une plus grande implication des femmes au sein des forces de défense et de sécurité. Cependant, ces réformes se heurtent à de nombreux obstacles et contraintes dont les principaux sont les suivants :

- la faible représentation des femmes au sein des forces de défense et de sécurité ;
- le nombre limité d'infrastructures adaptées aux besoins des femmes (dortoirs, lieux d'aisances, salles de repos, etc.) dans les écoles, centres de formation et services ;
- les discriminations socio-économiques et culturelles vis-à-vis des femmes.

La Politique Nationale Genre (PNG) adoptée en juillet 2009 est sans conteste, l'expression de cette volonté politique en faveur d'un développement inclusif et équitable, sans aucune discrimination basée sur l'appartenance sexuelle.

Dans le cadre de l'implication du Burkina Faso dans les opérations de paix, le gouvernement burkinabè, accompagné par le Centre Pearson (CP) a entrepris l'élaboration d'un document de stratégie d'intégration du genre pour guider le déploiement des personnels (féminins et masculins) de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale dans les opérations de paix.

Il convient de noter que la Gendarmerie nationale fait partie intégrante des Forces Armées Nationales (FAN). A ce titre, elle participe également aux opérations de paix (OP) aux côtés des autres entités des FAN, en tant que structure militaire. Cependant, dans le cadre de la présente stratégie, seule sa participation aux opérations de paix en tant que force de police sera considérée.

Ainsi, dans la mise en œuvre du Projet de la Police Africaine pour la Paix (PPAP), le Centre Pearson appuie entre autres le Burkina Faso afin de les aider à accroître leurs contributions aux opérations de paix. Ce soutien porte sur divers aspects du cycle de déploiement, y compris la formation au pré-déploiement et la promotion de l'intégration du genre.

Cette ambition de réduction des inégalités du genre dans les effectifs de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale conduit à l'adoption d'une stratégie appropriée pour y parvenir.

Dans cette optique les études diagnostiques des inégalités du genre dans le ministère chargé de la défense et celui chargé de la sécurité ont mis en évidence les disparités existant entre les hommes et les femmes au sein de ces institutions. Il apparaît de toute évidence que l'identification des inégalités est un préalable indispensable au renforcement des capacités des acteurs institutionnels et individuels, et à l'intégration effective du genre pour une mise en œuvre réussie de la PNG et partant de la présente stratégie.

Par ailleurs, le Burkina Faso a adopté le plan d'actions national de mise en œuvre des résolutions 1325 (rôles des femmes dans la paix et prise en compte de leurs besoins spécifiques) et 1820 (lutte contre les violences sexuelles dans les conflits armés) du Conseil de Sécurité des Nations Unies¹. Il s'agit de faire de la participation effective des femmes dans la prévention et la gestion des conflits, du maintien de la paix et de la reconstruction, ainsi que dans les instances de prise de décisions, une réalité à part entière. Les plans d'actions nationaux apparaissent alors comme les moyens les plus efficaces pour atteindre les objectifs des résolutions dans les plus brefs délais.

De plus, l'accroissement des effectifs des femmes recommandé par les Nations Unies répond à la volonté de reconnaître le genre comme une composante indispensable dans les OP afin d'éviter, d'atténuer et de résoudre les situations de conflits pour une paix durable. Pour ce faire, il faut intégrer des perspectives sexospécifiques dans tous les aspects des opérations de paix et ainsi s'assurer que les interventions soient pertinentes pour toutes les parties en jeu.

L'approche adoptée pour le diagnostic des institutions en vue de la rédaction du présent document est inclusive, car elle favorise non seulement la participation effective de l'ensemble des acteurs, mais elle prend aussi en compte quelques aspects du modèle intégré d'organisation (MIO). Il s'agit des composantes fondées sur :

- la mission des institutions concernées ;
- l'environnement (acteurs et facteurs) influençant ;
- les ressources humaines, matérielles et financières ;
- les produits et services des institutions en termes d'activités développées et d'emploi des acteurs dans la fourniture des services ;
- les stratégies développées pour la mobilisation des ressources ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la culture des institutions de sécurité et de défense.

¹Suite du Forum régional de Dakar sur les femmes, la paix et la sécurité tenu à Dakar, (septembre 2010), la « Déclaration de Dakar et Plan d'action de la CEDEAO pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (ONU) en Afrique de l'Ouest » a recommandé à chaque Etat de l'Afrique de l'Ouest d'élaborer un plan d'action national pour la mise en œuvre desdites résolutions.

En partant de ces différents points, deux approches stratégiques ont été adoptées pour la rédaction du présent document : l'analyse de la situation des inégalités de genre et des réponses apportées, et l'élaboration d'un plan d'actions triennal 2013-2015 pour la réduction des inégalités identifiées.

Le document de stratégie d'intégration du genre dans le déploiement de policiers et de gendarmes en missions de paix s'appuie essentiellement sur une approche à la fois rétrospective et prospective. Il s'est agi dans un premier temps d'accorder l'ensemble des parties prenantes sur les concepts et les dynamiques à travers un atelier de planification. Cet atelier a permis d'esquisser les différentes tendances et d'harmoniser les points de vue pour aboutir à un document consensuel.

L'approche rétrospective se focalise sur l'examen de la réponse apportée par les ministères aux enjeux liés au genre identifiés en leur sein. Elle privilégie une analyse de la pertinence des actions entreprises et leur efficacité afin de dégager les forces et les faiblesses tant d'ordre institutionnel, qu'organisationnel. Elle s'intéresse également à l'examen de la synergie et de la cohérence des actions proposées aux différents niveaux d'intervention (central, déconcentré) des partenaires techniques et financiers (PTF) et de la société civile. Autrement dit, il s'agit de voir comment les expériences passées éclairent les options du présent et quelles leçons en tirer pour les futures actions.

L'approche prospective est principalement dirigée sur l'intégration du genre dans les stratégies globales des Ministères en matière de déploiement de personnels policier et gendarme en opérations de paix. Il s'agit d'identifier des axes stratégiques et des actions pertinentes avec des principes directeurs pour l'élaboration d'un plan d'actions visant la systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans le secteur.

Conformément à cette vision d'ensemble et pour atteindre les objectifs stratégiques, la démarche de recherche des données a été essentiellement qualitative et centrée dans un premier temps, sur l'exploitation des différents documents (rapports, statistiques et données de routine produites par les différents services du secteur) et dans un second temps, sur des entretiens avec les acteurs clés.

L'élaboration de ce document de stratégie genre est sous-tendue par l'intégration de l'approche sensible au genre dans les opérations de paix. Il s'agit d'une part, de la recherche fondamentale d'égalité et d'autre part, de la volonté des autorités de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale de disposer d'un cadre de référence normatif.

2. FONDEMENTS DE LA STRATEGIE

La présente stratégie d'intégration du genre dans les opérations de paix se fonde sur les textes au plan international, régional, sous régional et national.

2.1 AU PLAN INTERNATIONAL

Membre de la communauté internationale, le Burkina Faso s'engage à respecter les accords internationaux qu'il a signés et ratifiés. Il a par conséquent une responsabilité dans la promotion de la paix et de la sécurité internationales. L'appel à une culture de tolérance et de paix devient alors un élément clé dans son action au plan international, d'où son engagement constant aux côtés des organisations en faveur de la paix et de la sécurité internationales.

La politique de déploiement dans les opérations de paix (OP) du Burkina Faso est conforme aux différentes résolutions du Conseil de Sécurité (CS) de l'ONU sur les forces de paix et de sécurité en ce qui concerne une meilleure représentation des femmes au sein de ces forces. Les principales résolutions de l'ONU qui traitent des questions de genre en matière de paix et de sécurité sont les résolutions 1325, 1820, 1888, 1889, 1960 :

- **La Résolution 1325 (2000)** reconnaît le rôle des femmes dans le processus de consolidation de la paix et souligne la nécessité de la participation égale. Elle appelle également à prendre en compte les besoins spécifiques aux femmes et filles.
- **La Résolution 1820 (2006)** reconnaît que les violences sexuelles ont été utilisées comme une tactique de guerre, et appelle à l'adoption de mesures efficaces pour empêcher et répondre aux actes de violence sexuelle, celles-ci constituant un élément essentiel au maintien de la paix et de la sécurité internationales.
- **La Résolution 1888 (2009)** pose les fondements du leadership féminin. Elle appelle également à assurer le déploiement rapide d'experts et de conseillers en cas de situations préoccupantes et de veiller à ce que les négociations de paix traitent de la violence sexuelle.
- **La Résolution 1889 (2009)** appelle à l'élaboration d'une stratégie destinée à accroître la représentation des femmes dans les processus décisionnels relatifs à la résolution de conflits, notamment par des indicateurs et des propositions de mécanismes de suivi.
- **La résolution 1960 (2010)** crée des outils institutionnels afin de combattre l'impunité et définit les étapes à suivre pour la prévention et la protection des populations vis-à-vis des violences sexuelles dans les conflits.

2.2 AU PLAN REGIONAL ET SOUS REGIONAL

Au niveau régional, l'article 4 (h) de l'Acte constitutif de l'Union Africaine réaffirme « *le droit de l'Union d'intervenir dans un Etat membre sur décision de la Conférence, dans certaines circonstances graves, à savoir : les crimes de guerre, le génocide et les crimes contre l'humanité.* »

Pour ce faire, l'Union Africaine s'est dotée d'un Conseil de paix et de sécurité disposant de nombreux pouvoirs notamment :

- anticiper et prévenir les différends et les conflits ;
- entreprendre des activités de rétablissement et de consolidation de la paix lorsque des conflits éclatent pour faciliter leur règlement ;

- autoriser l'organisation et le déploiement des missions d'appui à la paix ;
- assurer une harmonisation, une coordination et une coopération étroite avec les mécanismes régionaux de l'Union dans la promotion et le maintien de la paix, de la sécurité et de la stabilité en Afrique.

Au niveau sous régional, le traité révisé de la CEDEAO précise en son article 58 que :

- 1- « Les États membres s'engagent à œuvrer à la préservation et au renforcement des relations propices au maintien de la paix, de la stabilité et de la sécurité dans la région ;
- 2- à ces fins les États membres s'engagent à coopérer avec la communauté en vue de créer et de renforcer les mécanismes appropriés pour assurer la prévention et la résolution à temps des conflits inter et intra-État en mettant particulièrement l'accent sur la nécessité : ... (f) de mettre en place un observatoire régional de paix et de sécurité et le cas échéant des Forces de Maintien de la Paix ».

Les dispositions du traité et les résolutions susmentionnées confortent le Burkina Faso dans la mise en place de forces susceptibles d'accompagner les dynamiques de paix en tenant compte du genre.

2.3 AU PLAN NATIONAL

La Constitution du Burkina Faso de juin 1991 en son préambule dispose que « le Peuple burkinabè recherche l'intégration économique et politique avec les autres peuples d'Afrique en vue de la construction d'une unité fédérative de l'Afrique et désire promouvoir la paix, la coopération internationale, le règlement pacifique des différends entre États, dans la justice, l'égalité, la liberté et la souveraineté des peuples ». A cet effet, elle accorde une place prépondérante à la promotion de la paix et au règlement pacifique des différends entre les États. En son article 106, elle prévoit l'envoi de troupes à l'étranger sur autorisation de l'Assemblée Nationale. La participation aux opérations de paix constitue de ce fait une composante de la politique étrangère du Burkina Faso. Aussi, l'implication du Burkina Faso dans les missions de paix aux plans international et régional s'inscrit-elle dans un fondement constitutionnel qui balise l'envoi de personnel en théâtre d'opération.

La Politique Nationale Genre (PNG) adoptée en 2009 intègre la dimension de l'équité et de l'égalité en ces termes : « l'objectif général de la Politique Nationale Genre est de promouvoir un développement participatif et équitable des hommes et des femmes, en leur assurant un accès et un contrôle égal et équitable aux ressources et aux sphères de décision, dans le respect de leurs droits fondamentaux ».

Dans le programme quinquennal de développement du Président du Faso « Bâtir ensemble un Burkina émergent », l'axe stratégique 3 prévoit la consolidation de l'investissement humain en ces termes : « la lutte contre les discriminations de toute nature, le renforcement du rôle et de la position des femmes et des filles dans la société, la suppression des stéréotypes fondés sur le genre occuperont une place de choix dans mon action. » Plus loin, il précise : « ... qu'il s'agit d'offrir à la femme burkinabè dans un futur proche, un environnement humain de paix, de solidarité, un milieu social débarrassé de toute forme de discrimination et d'exclusion ».

La stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD) consacre son axe 4 à la promotion du genre par le renforcement des programmes de réduction des inégalités du genre. Il s'agit dans le cadre de la mise en œuvre de cette stratégie de croissance accélérée d'œuvrer à :

(i) promouvoir les droits et opportunités égaux aux femmes et aux hommes en matière d'accès et de contrôle des ressources et de partage équitable des revenus, (ii) améliorer l'accès égal des hommes et des femmes aux sphères de décision, (iii) promouvoir l'institutionnalisation du genre par son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques à tous les niveaux, (iv) promouvoir le respect des droits et l'élimination des violences, (v) promouvoir le genre pour un changement de comportement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie socioéconomique et, (vi) développer un partenariat actif en faveur du genre au Burkina Faso. Toute chose qui participe de la volonté du gouvernement de garantir une bonne promotion du genre dans toutes les sphères de la vie sociopolitique et économique.

3. CONTRIBUTION DU BURKINA FASO AUX OPERATIONS DE PAIX

3.1 MISSIONS

Les opérations de paix des Nations Unies sont autorisées par le Conseil de Sécurité des Nations Unies qui, en vertu du chapitre VII de la charte de l'Organisation², peut faire appel aux organisations continentales ou régionales dont l'Union Africaine ou la CEDEAO afin de mener de telles opérations. Par ailleurs, l'Union Africaine et la CEDEAO peuvent prendre des initiatives en matière d'opérations de paix. Ces missions de paix contribuent à créer les conditions d'une paix durable dans les pays déchirés par des conflits.

Une opération de paix se compose de personnels militaires, policiers et civils. Ces différentes composantes mettent en commun leur expertise à renforcer la sécurité et à appuyer les processus et stratégies politiques devant mener à la consolidation de la paix.

Dans le cadre des opérations de paix traditionnelles de l'ONU, la composante police avait seulement pour but de surveiller, d'observer et de rédiger des rapports sur les situations observées. De nos jours, les effectifs des opérations de paix des Nations Unies sont non seulement devenus plus importants, mais leurs mandats et tâches sont aussi plus complexes. Au-delà de l'observation d'un cessez-le-feu, les opérations de maintien de la paix sont dites multidimensionnelles car appelées à :

- (i) faciliter un processus politique à travers la promotion du dialogue et la réconciliation nationale ;
- (ii) protéger la population civile ;
- (iii) appuyer le désarmement, la démobilisation, la réintégration et la réinsertion des ex combattants ;
- (iv) fournir une assistance électorale ;
- (v) protéger et à promouvoir les droits humains enfin ;
- (vi) aider au rétablissement de l'Etat de droit³ avec tous ses corollaires de dynamiques et d'environnement socio-économique et culturel que cela implique.

Par conséquent, la Police des Nations Unies est appelée à :

- fournir une assistance en expertise policière ;
- mener des évaluations opérationnelles ;
- entraîner et renforcer les services de police de l'Etat hôte ;
- élaborer et adapter des directives techniques ;
- assister les services nationaux de police dans leur planification stratégique et leur fournir un appui technique.

Au Burkina Faso, les types de missions auxquelles la Police nationale et la Gendarmerie nationale participent sont les missions individuelles d'officiers de police et les unités de police constituées. Le déploiement d'une unité de police constituée est soumis à l'appréciation de l'Assemblée Nationale qui, par une loi, autorise l'envoi de la mission à l'étranger. Par contre, pour ce qui concerne les missions individuelles de police, l'autorisation de l'Assemblée nationale n'est pas requise.

² Le chapitre VI traite de la question du « règlement pacifique des différends » et le Chapitre VII est relatif « aux actions en cas de menaces contre la paix, de rupture de la paix et d'acte d'agression ».

³ Opération de maintien de la paix des Nations Unies - Principes et Orientations

En générale, les policiers et gendarmes en opération de paix évoluent dans un environnement complexe marqué par la violation des droits humains, la destruction des infrastructures, du tissu économique et social, le déplacement des populations, les multiples divisions sur des bases ethnique, religieuse et régionale.

Les directives onusiennes sur la gestion des opérations de paix en ce qui concerne particulièrement les questions policières représentent un guide pour le personnel déployé. Les principes directeurs de l'inclusion, la non-discrimination, l'éthique ainsi que l'engagement des policiers des Nations Unies (UNPOL) en termes d'approche sensible aux questions de genre devraient être appliquées.

Le personnel de la Police et de la Gendarmerie du Burkina Faso déployé en opération de paix est tenu de respecter et de protéger les droits humains de tous les hommes et femmes. Lorsque ces droits sont protégés au sein de leurs institutions nationales, ils ou elles sont à même de mieux intégrer les perspectives d'égalité dans le travail en tant que gardiens ou gardiennes de la paix et ce, afin de promouvoir des pratiques policières modernes et sexospécifiques en théâtre de conflits.

Lorsque l'ensemble du personnel déployé est constitué d'hommes et de femmes aux compétences professionnelles avérées et orientées vers une culture démocratique et égalitaire, il est plus facile de transférer de telles valeurs à la population et aux services de sécurité du pays hôte de la mission de paix, conformément aux tâches dévolues à la police en opération de paix.

3.2 DEPLOIEMENTS

Le déploiement des policiers et gendarmes dans les opérations de paix s'appuie sur le potentiel de ressources humaines existantes pour sélectionner les compétences nécessaires à une participation efficace dans l'accomplissement des différentes tâches.

La recherche de la consolidation d'un espace de sécurité en Afrique de l'Ouest ainsi que le soutien à la paix et à la stabilité en Afrique et dans le reste du monde sont un impératif pour le Burkina Faso. Sous cet angle, les forces de défense et de sécurité participent depuis 1993 aux opérations de paix à travers le monde. Les différentes missions auxquelles la Police nationale et la Gendarmerie nationale ont été associées sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : La participation de la Police et de la Gendarmerie du Burkina Faso aux opérations de paix de 1991 à octobre 2012

MISSIONS	UNPOL				FPU				TOTAL			Ratio
	Policiers		Gendarmes		Policiers		Gendarmes					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H+F	
ONUB	17	2	1	0	0	0	0	0	18	2	20	0,21%
MINURCAT	17	4	0	0	0	0	0	0	17	4	21	0,43%
AMIS-MINUAD	44	5	3	0	0	0	277	3	324	8	332	0,85%
MINUSTAH	70	33	152	0	0	0	0	0	222	33	255	3,51%
MONUSCO	60	15	75	0	0	0	0	0	135	15	150	1,59%
ONUCI	21	0	2	0	0	0	0	0	23	0	23	0,00%
Mission de la CEDEAO en Guinée Bissau	0	0	0	0	0	0	137	3	137	3	140	0,32%
TOTAL	229	59	233	0	0	0	414	6	876	65	941	6,91%

Source : DGPN et EMGN

De toute évidence, les femmes sont faiblement représentées dans les différentes missions (UNPOL ou UPC). Concernant les missions des unités de police constituée (UPC) que seule la gendarmerie a effectuée, on constate une très faible présence de femmes au sein des contingents. Cela illustre l'ampleur des efforts à fournir pour asseoir les bases d'une véritable stratégie d'intégration du genre afin de guider le déploiement des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale, dans l'espoir de combler à terme cette insuffisance.

3.3 SOUTIEN LOGISTIQUE

La logistique⁴ dans le cadre d'une UPC est l'ensemble des activités qui visent, en toutes circonstances, à :

- donner aux forces de police et de gendarmerie, à l'endroit et au moment voulus, en quantité et en qualité, les moyens de vivre, de combattre et de se déplacer ;
- assurer les soins médicaux, préventifs ou curatifs du personnel ;
- assurer la maintenance des matériels.

Il apparaît donc que la réussite de la mission d'une unité de police constituée (UPC) dans le cadre d'une opération de maintien de paix est fortement tributaire du soutien logistique à lui apporter. Le déploiement des UPC dans le cadre des opérations de paix de l'ONU (ou des organisations régionales) nécessite un soutien logistique complexe tenant compte du genre.

Au plan logistique, le mémorandum d'entente (MOU) conclu entre le pays contributeur de troupe et l'organisation régionale ou internationale concernée détermine les responsabilités de chacune des parties en fonction des options offertes. Dans ce cadre, l'UPC peut également opter de bénéficier du soutien logistique du pays hôte.

En plus des moyens matériels et financiers à fournir, un personnel qualifié et convenablement formé, ayant toutes les compétences requises est nécessaire pour exécuter les multiples tâches conférées par le mandat de la mission.

3.4 CONTRAINTES MAJEURES

Les contraintes majeures pour l'atteinte de l'égalité des sexes dans la gestion des déploiements ou pour une meilleure représentation des femmes dans les missions de paix sont de nature structurelle et socioculturelle pour la Police nationale et la Gendarmerie nationale.

Pour le cas de la Police nationale, il faut mentionner le nombre insuffisant de femmes en termes numérique et d'ancienneté au sein même du corps. Les tests de sélection de l'ONU consistent en des tests psychotechniques, l'appréciation de la capacité d'écoute (radio), de synthèse pour rendre compte et la conduite de véhicule 4x4. Globalement, la difficulté pour les femmes à réussir à ces tests réside dans la gestion du stress, le manque de confiance en soi, le manque de préparation à l'écoute radio, les questions linguistiques, le manque de préparation à la conduite des véhicules 4x4. Chez les hommes, les aptitudes citées sont apprises et sont le fruit d'une formation et d'un conditionnement constants. Les difficultés auxquelles font face les femmes ne sont donc pas des difficultés qui leurs sont inhérentes, mais sont plutôt dues à une certaine inégalité en termes de formation ou d'accès à des expériences formatrices. La question de l'ancienneté constitue également un problème car la plupart des policières ne dispose pas de l'ancienneté requise pour être sélectionnée au profit des missions de paix.

⁴ Mémento de préparation au stage de Qualification Logistique N°1 (QL1) de l'Ecole Militaire Technique de Ouagadougou (EMTO), Edition 2010, page 5.

En ce qui concerne la Gendarmerie nationale, elle compte également un nombre insuffisant de femmes dans ses effectifs. Tout comme les policières, les femmes gendarmes ne disposent pas de l'ancienneté requise pour être sélectionnées. Cependant, dans le cadre d'une démarche expérimentale, un effectif réduit de femmes a été intégré aux dernières missions d'unité de police constituée (UPC). Par contre, aucune femme gendarme ne remplit encore les conditions d'ancienneté pour prendre part aux missions de police individuelle.

De façon globale, le diagnostic issu des entretiens et des analyses relève quelques limites objectives qui sont les suivantes :

- l'accès inégal des femmes dans les différentes institutions et aux opérations de paix ;
- l'emploi inégal ;
- l'environnement culturel défavorable ;
- les inégalités en termes d'accès des femmes aux formations et aux expériences formatrices (véhicule 4x4 et tir au PA) ;
- la faible maîtrise de la langue anglaise.

• Un accès inégal

Le problème de l'accès se pose à deux niveaux essentiellement. Il s'agit de l'intégration des femmes dans les institutions de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale et de l'accès des personnels féminins aux opérations de paix.

L'intégration des femmes dans ces institutions est non seulement tributaire de pesanteurs socioculturelles mais aussi balisée par des quotas qui fixent un nombre limité de filles lors des recrutements, sans critère objectif. Il s'agit là de toute évidence de conditions d'accessibilité à l'emploi qui ne favorisent pas toujours les femmes. Bien que les différentes institutions de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale soient ouvertes, il n'en demeure pas moins qu'aux yeux du public, elles restent des structures inaccessibles en termes d'intégration. En dépit des efforts déployés pour l'accès des jeunes filles (mesures correctives à l'accès au niveau des épreuves physiques et sportives, le quota, la taille), un effort de communication demeure nécessaire pour assurer une plus grande ouverture aux femmes.

Pour ce qui concerne l'accès des personnels féminins de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale aux opérations de paix, il est tributaire de leur ancienneté dans ces institutions. Cette situation pourra se corriger avec le temps, mais aussi grâce à la prise de mesures correctives. De même, un renforcement des compétences à travers des formations ciblées permettrait aux personnels féminins d'être compétitifs au même titre que leurs collègues masculins.

• Un emploi inégal

L'emploi inégal des personnels féminins constitue un frein à leur plein épanouissement au sein des institutions respectives. Il se manifeste par le manque de structures et mécanismes nationaux favorisant la participation des femmes. Les postes d'affectation sont un facteur déterminant pour la capacitation des personnels féminins. L'emploi est souvent assujéti à des pesanteurs socioculturelles, qui militent en défaveur d'une carrière épanouie des femmes au sein du corps. L'objectif est donc de se défaire de tout préjugé et discrimination dans la sélection, l'avancement et la gestion des carrières du personnel en uniforme en général, et pour les femmes en particulier. Cela permettrait d'accorder aux femmes une égalité de chance pour l'accès aux missions de paix et mènerait ainsi à une plus grande participation féminine et à une utilisation rationnelle de leurs compétences.

- **Un environnement culturel défavorable**

L'environnement culturel est caractérisé par des pesanteurs socioculturelles qui limitent d'une part, l'accessibilité des femmes aux corps de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale et, constituent d'autre part une source de leur non responsabilisation à certains emplois dans ces institutions. Le scepticisme de quelques-uns quant à la capacité des femmes à exécuter certaines missions est également cité comme un facteur limitant. A ce titre, les conditions physiques des femmes ont été souvent citées comme un handicap à l'exercice de certains emplois à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale, d'où en partie, leur faible participation aux opérations de paix des Nations Unies.

La conciliation de la fonction de femme gendarme ou policière avec la gestion du foyer est une variable importante quand intervient la décision du déploiement. En effet, une partie de la population a une perception négative de la femme dans les corps habillés. En outre, la gestion du foyer notamment les soins aux enfants, l'éloignement de la femme, etc., semblent être pour certains des facteurs d'incompatibilité au déploiement de femmes en théâtre d'opération, avec son rôle social. Ces facteurs socioculturels pèsent négativement sur la perception que les jeunes filles et les femmes ont des services de défense et de sécurité.

4. STRATÉGIE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES OP

4.1 PRINCIPES DIRECTEURS

La démarche pour l'atteinte de l'égalité ou pour une plus grande représentation des femmes dans les missions de paix se fonde sur quelques valeurs et principes à observer. Ainsi, cinq principes directeurs ont été retenus pour régir la mise en œuvre de la « *stratégie d'intégration du genre dans le déploiement des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale du Burkina Faso aux missions de paix* ».

a) Le respect de la complémentarité

La complémentarité homme-femme au sein de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale dans les opérations de paix constitue un gage indispensable pour une meilleure sécurité humaine dans le monde. En effet, il y a des actions classiques de police qui ne sauraient être exécutées par des hommes. C'est le cas des palpations de sécurité sur les femmes, les fouilles corporelles des femmes et bien d'autres actes de police judiciaire. Par ailleurs, la sensibilité qui caractérise les femmes participe d'un traitement efficient des cas de violences faites aux femmes et d'une meilleure prise en charge des enfants et des personnes âgées qui constituent la frange la plus vulnérable en zones de conflit, de post-conflit et même dans les zones où il n'y a pas de conflit.

b) La prise en compte du genre dans les déploiements aux opérations de paix

La prise en compte du genre répond non seulement à un souci d'équité et de justice, mais constitue également une nécessité pour assurer le succès des opérations de paix.

c) Le changement de mentalité

Les mentalités actuelles qui sont empreintes de considérations négatives doivent évoluer pour donner aux femmes la place qui est la leur à travers des mesures pour un changement de comportement. La mobilisation de tous les acteurs nationaux et internationaux pour une approche sensible au genre dans les opérations de paix est aujourd'hui, plus que jamais une nécessité voire un impératif.

d) La cohérence de la présente stratégie d'intégration du genre avec d'autres stratégies

La stratégie d'intégration du genre dans les opérations de paix doit être en adéquation avec d'autres politiques et stratégies existantes. Elle prend en compte les spécificités et la valeur intrinsèque des femmes pour l'élimination des inégalités existantes.

e) La non-discrimination

La lutte contre toute forme de discrimination dans les déploiements aux opérations de paix doit être le principe de base pour la sélection et la composition des équipes pour l'exécution des missions.

4.2 OBJECTIFS

4.2.1 Objectif global

L'objectif global de cette stratégie d'intégration du genre est de promouvoir un accès équitable des hommes et des femmes de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale aux opérations de paix pour une meilleure sécurité humaine dans le monde.

4.2.2 Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques de la Stratégie d'intégration du genre dans le déploiement des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale dans les opérations de paix sont les suivants :

1. accroître les effectifs et assurer l'accès égal et équitable des femmes à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale, ainsi qu'aux différents métiers de ces institutions ;
2. réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans la sélection, la désignation et la formation en prévision de leur déploiement en opération de paix.

4.3 AXES PRIORITAIRES

Au regard des contraintes identifiées et des principes directeurs de la mise en œuvre de la stratégie d'intégration du genre, deux axes prioritaires ont été retenus :

1. le renforcement des capacités institutionnelles et individuelles pour une intégration systématique du genre dans la gestion des personnels et des déploiements ;
2. l'amélioration de la communication en direction de tous les acteurs et actrices pour un changement de mentalité et de comportement pour une approche sensible au genre.

Dans le souci de mettre en œuvre la stratégie d'intégration du genre en cohérence avec les problématiques identifiées, chaque axe s'appuie sur une ou deux stratégies à mettre en œuvre autour des objectifs spécifiques à atteindre.

4.3.1 Renforcement des capacités institutionnelles et individuelles pour une intégration systématique du genre

Domaine de portée générale, le renforcement des capacités se situe à deux niveaux : au plan institutionnel et au plan individuel.

Au plan institutionnel, l'amélioration des capacités techniques et opérationnelles en termes d'infrastructures, d'équipements informatiques et de documentation, constitue un élément essentiel. Il s'agira par exemple de la mise en place d'un centre multi-langues et de moyens pour l'apprentissage à la conduite automobile 4X4, de l'acquisition de matériel et de tous autres équipements nécessaires permettant aux hommes et femmes de gagner en efficacité.

S'agissant des disparités persistantes, elles sont de toute évidence les résultats d'institutions longtemps réservées aux hommes avec de fortes survivances de pesanteurs socio-culturelles. De ce fait, les femmes sont en général pénalisées au sein de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale. Ainsi, la systématisation du genre, en termes de renforcement des capacités, s'insère dans un processus durable d'accroissement des capacités des institutions et des individus à admettre l'évolution du genre au sein de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale. Il s'agit dans le cadre d'un tel axe d'offrir une large ouverture de l'institution aux femmes. Cela devra d'abord s'opérer dans la mentalité des responsables de la gouvernance des institutions respectives et toucher l'ensemble des acteurs dans une perspective globale de changement de comportement. Les missions de maintien de la paix font appel à de fortes capacités dont ne disposent pas toujours les acteurs et actrices qui s'y engagent sans une préparation conséquente.

Le genre est une des questions prioritaires pour le développement des institutions. Il se caractérise au plan des ressources humaines par de fortes disparités entre les hommes et les femmes tant sur le plan de l'accès à l'éducation que du développement des capacités. En dépit des efforts de corrections entrepris ces dernières années aussi bien à la Police nationale, qu'à la Gendarmerie nationale, les femmes y sont en nombre réduit et accèdent rarement aux postes de hautes responsabilités.

Dans cette optique, le programme d'actions du gouvernement pour l'émergence et le développement durable (PAGEDD) 2011-2015 du Burkina Faso, a retenu pour les forces de défense et de sécurité, des activités de recrutement et de formation des jeunes filles dans les écoles et centres de formation, ainsi que la construction d'infrastructures adaptées à leurs besoins spécifiques.

La non prise en compte des thématiques du genre (concept de base genre, violences basées sur le genre, etc.) constitue un des points faibles du contenu des formations reçues par les personnels de la Police Nationale et de la Gendarmerie Nationale. Le manque de formation en gestion sensible au genre au profit des hiérarchies administratives, la non intégration dans les pratiques quotidiennes de la complémentarité dans les fonctions, les dynamiques et l'évolution du genre sont autant de facteurs qui militent en défaveur de la réduction des inégalités. Il est impératif de travailler au renforcement des capacités du personnel en prévention, gestion des harcèlements et des violences sexuelles.

Au plan individuel, les personnels policier et gendarme se doivent de cultiver l'excellence pour le bon déroulement des missions de sécurité. Les candidats au départ pour une mission de paix, doivent, non seulement avoir des compétences policières de base, mais aussi disposer d'aptitudes spécifiques requises pour les opérations de maintien de la paix en ce qui concerne la Police des Nations Unies. En outre, il est nécessaire de bien maîtriser le système des Nations Unies, le cadre légal des missions de paix, la police communautaire, les outils de gestion des conflits, les techniques de renforcement des capacités, l'approche genre sensible, etc. L'on pourrait ajouter à ces compétences une bonne connaissance du droit international humanitaire et une application efficiente de ce droit dans les camps de réfugiés. La circulaire du Secrétaire Général de l'ONU sur le respect du droit international humanitaire par les forces des Nations Unies détaille les principes et les règles fondamentaux du droit humanitaire.

Il importe d'inclure dans les programmes de formation des policiers et des gendarmes des modules non seulement sur le droit international humanitaire mais aussi sur la bonne gouvernance et la démocratie. Ces enseignements ne pourront qu'accroître leurs aptitudes aux missions de paix.

4.3.2 Amélioration de la communication pour une approche sensible au genre

La capacité limitée à opérer les mutations nécessaires au sein de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale est un des facteurs qui influencent négativement le changement positif de comportement vis à vis des femmes et leur insertion. Il s'agit ici de développer une stratégie spécifique de communication, touchant aussi bien les acteurs internes qu'externes, pour faciliter leur intégration.

La vocation d'une telle stratégie est de faire évoluer les mentalités en vue d'une meilleure acceptabilité des femmes au sein des institutions de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale. En effet, la promotion d'un changement positif de comportement des hommes et des femmes en vue d'une meilleure intégration des femmes procède d'une stratégie hardie de communication. A l'externe, les activités de communication devraient sensibiliser les populations, notamment les usagers des services de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale pour une acceptation des femmes lors des missions de terrain. La communication externe visera également des cibles spécifiques telles que les milieux estudiantins et scolaires, les associations et groupes socioprofessionnels pour éveiller leur intérêt pour la carrière au sein de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale afin de répondre au déficit des spécialistes femmes lors des recrutements. A l'interne, une meilleure organisation des femmes déjà dans les institutions, accompagnée d'une bonne stratégie de communication contribuera à améliorer leur image sur tous les plans. La stratégie devra se poursuivre au cours des opérations de paix partout où le Burkina Faso viendrait à être sollicité.

5. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

5.1 DEMARCHE STRATEGIQUE

La présente stratégie d'intégration du genre dans les déploiements en opération de paix est conçue pour la période décennale 2013 – 2022.

Ce document de stratégie d'intégration du genre est articulé autour d'un ensemble d'actions indexé à des résultats à atteindre. Pour sa mise en œuvre, l'atteinte des résultats est liée à la stratégie à développer. Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente stratégie, il est prévu un plan d'actions triennal (2013-2015) glissant qui organise les activités autour des deux objectifs spécifiques définis. La stratégie touche principalement les points suivants :

- l'accroissement des effectifs féminins dans les différents corps

L'illustration positive des femmes policières et gendarmes qui ont par moment ravi la vedette aux hommes dans des secteurs de sécurité que l'on réservait jadis aux seuls hommes, est suffisamment révélatrice de la capacité des femmes à exercer dans tous les domaines d'activités. Les quotas réservés aux femmes doivent non seulement être sensiblement revus à la hausse, mais devraient aussi s'étendre aux officiers et commissaires. Lors de certaines sessions de formation de base, les femmes officiers et commissaires de police se sont, à plusieurs reprises accaparées les premiers rangs. Ces constats parmi tant d'autres rendent bien compte de l'efficacité des femmes et aussi de la nécessité d'accroître les personnels féminins dans ces corps tant au niveau subalterne que supérieur.

- la préparation aux tests de sélection incluant l'apprentissage de la langue anglaise

La capacité en langue française des candidates au départ pour les missions de paix ne souffre d'aucune ambiguïté. Il est cependant nécessaire qu'elles s'approprient un certain nombre d'astuces pour mieux faire face aux tests SAAT (Selection Assistance Application Team) des Nations Unies. Par ailleurs, il convient de noter que l'anglais est une langue indispensable, même dans les missions de paix où la langue officielle est le français. A compétence égale, la responsabilité d'une unité sera confiée à la personne parlant l'anglais, d'où la nécessité de donner des notions de base dans cette langue à nos soldats de paix.

- la formation à la conduite automobile et au tir conformément au test SAAT

Le déficit capacitaire des femmes en matière de conduite automobile 4X4 et de tir au pistolet automatique est un fait avéré auquel il faudra trouver des réponses. Les opérations de paix sont de plus en plus complexes et très sélectives. Pour une meilleure représentation des femmes dans les missions de paix, un accent particulier devra être mis sur ces deux aspects.

- la formation au pré déploiement des personnels retenus

La participation du Burkina Faso aux opérations de paix dans le monde est une directive constitutionnelle qui, non seulement contribue à la paix et la sécurité internationales, mais participe incontestablement au rayonnement de notre diplomatie sur la scène internationale. Aussi, nos soldats de la paix, qui sont des ambassadeurs du Burkina Faso doivent disposer d'aptitudes et des meilleurs atouts pour l'exécution efficiente des missions qui leur seront confiées afin de hisser haut le drapeau du pays.

- l'accompagnement des Ecoles et Centres de Formation (ECF) en moyens matériels et techniques
En vue d'assurer une formation adéquate des personnels policiers et gendarmes pour leur préparation adéquate, il serait opportun d'appuyer les ECF avec des moyens matériels et techniques conséquents.

- l'acquisition de matériels et équipements

Une bonne formation de nos hommes et femmes sera tributaire de la qualité du matériel utilisé pour les exercices.

- la concertation étroite avec les cellules genres des deux ministères concernés

Le processus de sélection, de formation et de déploiement des officiers de police civile burkinabè requiert la participation de plusieurs ministères, chacun jouant sa partition dans sa sphère de compétence. Aussi, une juxtaposition des actions est-elle nécessaire dans le processus de déploiement des officiers de police civile, surtout pour les femmes qui ont besoin d'un accompagnement spécifique tenant compte de leur condition.

La prise en compte de ces axes stratégiques majeurs par la Police nationale et la Gendarmerie nationale conditionne le succès de la mise en œuvre de la stratégie. Il s'agit de les optimiser et de les internaliser dans le fonctionnement au quotidien des structures afin de faciliter des changements profonds de comportements, susceptibles de mettre en valeur les personnels féminins de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale. Ceci permettrait leur affirmation et leur capacitation puis contribuera à l'atteinte des objectifs de la stratégie. Cela implique à terme, une Police nationale et une Gendarmerie nationale débarrassées de tous préjugés vis-à-vis du personnel féminin et où tous se mobilisent conséquemment pour l'atteinte des nobles missions qui leur sont assignées aussi bien à l'intérieur, qu'à l'extérieur du pays.

5.2 MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

Le document de la stratégie d'intégration du genre dans le déploiement des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale dans les opérations de paix constitue un cadre de référence, qui indique les mécanismes de pilotage et d'application de la stratégie à travers des organes opérationnels représentatifs des acteurs concernés.

• Organes de décision et d'orientation

L'ensemble des ministères concernés, tout en s'appuyant sur les structures existantes (Ministère de la promotion de la femme et du genre, etc.), veilleront à la mise en place d'une structure interministérielle, sous la coordination du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Régionale (MAECR). Elle sera chargée :

- de la coordination des actions ;
- du développement des synergies et du partage des informations ;
- de la capitalisation des expériences.

Les cellules genres des ministères seront appelées à donner leurs avis, en tant qu'actrices de la mise en œuvre de cette Stratégie genre pour le déploiement des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale dans les opérations de paix.

- **Organes de coordination opérationnelle**

Chaque institution s'appuiera sur les cellules genres pour coordonner et conduire les actions internes en lien avec les services en charge des opérations de paix. La perspective de la mise en œuvre de la Stratégie implique le partenariat avec d'autres institutions et organisations. Par ailleurs, les cellules genre constituent des structures de veille vers lesquelles certaines missions non prises en charge au niveau institutionnel pourraient être relayées.

6. DISPOSITIF DE SUIVI/EVALUATION

La veille informationnelle est fondamentale pour assurer les prises de décisions idoines. A cet effet, un système de suivi évaluation, mettra en relief le rythme de progrès des indicateurs et ce, à partir d'une situation de référence préalablement établie.

Les informations et données seront collectées sur la base des indicateurs du plan d'actions. En outre, d'autres outils de suivi-évaluation, notamment les rapports des rencontres périodiques seront valorisés. A cet effet, les cellules genres et les points focaux des opérations de maintien de la paix auront à :

(i) rédiger des rapports périodiques sur les progrès physiques et le niveau de l'exécution financière qui seront soumis au comité interministériel. Un rapport rendra compte de l'exécution du plan annuel et programmera les activités ultérieures ;

(ii) effectuer une évaluation interne à mi-parcours afin de mesurer les progrès réalisés et de proposer les réaménagements nécessaires pour la poursuite, lorsque de besoin.

A l'issue de la mise en œuvre du plan triennal, une évaluation externe, conduite par un consultant permettra, à partir d'indicateurs préalablement définis, de mesurer les résultats atteints, les progrès accomplis et les effets induits en vue de réorienter les actions à mener dans le cadre d'un second plan triennal.

L'ensemble du dispositif sera appuyé par la base de données des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale déployés ou en instance de déploiement. Une utilisation efficiente de cette base de données assurera la traçabilité des ressources affectées à ces missions.

7. MECANISMES DE FINANCEMENT DE LA STRATEGIE GENRE

Il s'agit de développer une stratégie de mobilisation des ressources financières internes et externes pour le financement nécessaire à la mise en œuvre de la stratégie.

7.1 AU PLAN INTERNE

A ce niveau, l'allocation des ressources au budget des ministères devrait suivre une approche sensible au genre en ce qui concerne ces deux ministères. Au regard des coûts élevés de certains besoins, il pourrait être envisagé des allocations budgétaires exceptionnelles.

Il faut en outre adopter une approche systémique prenant en compte toutes les sources de financement publiques disponibles, dont le fonds national genre et l'ensemble des autres fonds susceptibles d'accompagner le dispositif.

7.2 AU PLAN EXTERNE

Au-delà de l'allocation des ressources au budget, des initiatives seront développées pour assurer le financement des activités genre à travers des projets à élaborer et à négocier avec des partenaires (démembrements de l'Etat, Partenaires Techniques et Financiers, etc.).

8. FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUE

La mise en œuvre de la stratégie d'intégration du genre dans les opérations de paix est liée à des hypothèses qu'il convient de mentionner, en termes de succès et de risques.

8.1 FACTEURS DE SUCCES

L'une des priorités de l'ONU est d'accroître les effectifs féminins des services de police affectés aux opérations de paix et d'encourager le recrutement de femmes dans les services de police nationaux. En 2011, une proportion de 9,8 % des effectifs de la Police des Nations Unies était des femmes. L'objectif est de porter ce taux à 20 % d'ici à 2014.

Les facteurs de succès reposent sur la volonté politique de promouvoir le genre dans les différents secteurs de développement du pays, ainsi que sur la mise à disposition de moyens techniques et financiers nécessaires. L'adoption de la PNG et l'institutionnalisation du genre en sont la preuve. Au sein de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale, l'engagement en faveur de l'élimination des inégalités homme-femme se traduit par les efforts déployés et l'emploi à différents postes de travail jadis occupés par les hommes.

Les organisations de la société civile et les efforts de regroupement des femmes au sein de la Police nationale sont autant de facteurs sur lesquelles pourraient s'appuyer cette stratégie pour produire des résultats.

Les partenaires techniques et financiers (PTF) sont potentiellement favorables pour accompagner les dynamiques tendant à la réduction des inégalités au sein du ministère en charge de la sécurité et de celui de la défense.

8.2 FACTEURS DE RISQUES

Les facteurs de risques liés à la mise en œuvre de ce document de stratégie résident dans les pesanteurs socioculturelles, les résistances au genre visibles ou non visibles et l'insuffisance des ressources (matérielles, financières et humaines). Les risques liés à la mentalité et les résistances aux changements sont probablement les plus difficiles à surmonter. La persistance des pesanteurs socioculturelles renforce les inégalités de genre et les résistances au changement. Le facteur aggravant est la présomption d'incompétence des femmes qui entrave l'exploitation rationnelle de leur potentiel et qui n'est malheureusement basée que sur des préjugés.

L'importance des moyens techniques, financiers et humains que requiert la mise en œuvre de cette stratégie peut être handicapante si toutefois, des dispositions particulières ne sont pas prises en compte dans le sens d'une allocation optimale des ressources de l'Etat. Il faut noter également le risque de non-respect des engagements par les PTF et/ou la faiblesse de leur contribution.

En somme, les facteurs de risques portent notamment sur :

- une faiblesse des dotations budgétaires pour appuyer le renforcement des capacités ;
- une résistance aux changements et la persistance des pesanteurs socioculturelles ;
- une faible appropriation de la Stratégie par les différents acteurs au développement et plus particulièrement les personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale ;

- une absence d'un plan global de formation des ressources humaines au sein des deux institutions ;
- une faible synergie d'actions en termes de mutualisation de la logistique disponible ;
- une instabilité politique ;
- une insuffisance au niveau du dispositif institutionnel de coordination et de suivi ;
- un manque d'engagement des femmes.

9. CONCLUSION

Un des atouts majeurs de la Stratégie genre pour le déploiement des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale du Burkina Faso aux opérations de paix est la volonté politique affichée par les autorités de participer activement aux missions de paix partout où le pays viendrait à être sollicité et ce, en fonction de ses moyens. Pour ce faire, la nécessité de valoriser de façon efficace le capital humain et de renforcer conséquemment les capacités des acteurs est fondamentale. Au-delà de cette nécessité, et au regard des objectifs poursuivis, il est impératif de réunir d'autres conditions et facteurs qui sont tributaires de la réussite de la mise en œuvre de la stratégie. Il s'agit principalement de l'adhésion totale des différents acteurs en termes d'alignement sur les orientations de la stratégie, de la mobilisation des contributions financières, du dynamisme du dispositif de pilotage ainsi que de l'efficacité du système de suivi-évaluation.

En outre, la complexité de l'environnement socio-économique et politique auquel notre pays est exposé suppose une appréhension rigoureuse des différents facteurs de risques possibles susceptibles d'impacter négativement sur les résultats de la Stratégie.

La Police nationale et la Gendarmerie nationale peuvent adopter une gestion sensible au genre et accroître les effectifs de femmes au sein de leurs institutions pour réaffirmer le leadership du Burkina en matière de paix et de sécurité internationales.

Travailler à créer des compétences et des énergies nouvelles en faveur de la promotion du genre et minimiser les perceptions négatives en cours vis-à-vis de la gente féminine ne saurait être considéré comme des mesures d'organisation novatrices. Il s'agit tout simplement de chercher à rattraper rapidement une défaillance organisationnelle de notre système social et administratif, car toute personne qui aime son corps, à quel que niveau qu'il se situe, devrait s'ingénier à en assurer la perfection continue. Aucun développement durable, aucune sécurité humaine viable ne saurait être entreprise sans la participation effective des femmes aux niveaux stratégique, opératif et tactique. Ceci ne devrait pas être perçu comme une vue de l'esprit, mais beaucoup plus comme une réalité vers laquelle chacune de nos actions devraient tendre pour assurer l'exécution efficiente des missions de paix et de sécurité tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays.

C'est dans l'optique d'une meilleure prise en compte du genre pour plus d'efficacité des services de police et de gendarmerie que s'inscrit la présente stratégie. Loin d'avoir appréhendé tous les aspects nécessaires, elle fournit un minimum d'informations et de démarches à suivre qui pourraient davantage aider ces services à mieux intégrer l'approche genre dans leurs pratiques quotidiennes pour un meilleur épanouissement des femmes.

10. ANNEXES

Cadre logique de la stratégie

Résultats	Actions proposées	Indicateurs/Cibles	Responsabilité	Temps	Ressources	Défis
OBJECTIF 1 : 1. Accroître les effectifs et assurer l'accès égal et équitable des femmes à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale, ainsi qu'aux différents métiers de ces institutions						
AXE PRIORITAIRE 1.1 : Renforcement des capacités institutionnelles et individuelles pour une approche systématique sensible au genre						
Résultat 1.1.1 : La capacité de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale à recruter plus de personnel féminin est accrue	1.1.1.1 : Instaurer et accroître progressivement les quotas de femmes à recruter pour toutes les catégories de personnels de la police et de la Gendarmerie nationale	Existence de quotas pour toutes les catégories professionnelles de la Police et de la Gendarmerie Accroissement du taux des femmes recrutées	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, 3 ans	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	- Volonté stratégie (plaidoyer) - Pesanteurs socioculturelles (information, sensibilisation) - Niveau d'études (plaidoyer, sensibilisation et mesures d'accompagnement) - Concertation entre le MATS, MDNAC, MAECR et le MPFG - Disponibilité des ressources (Plaidoyer)
	1.1.1.2 : Identifier les textes portant sur le recrutement, à relire	Nombre de textes identifiés	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, 1 an	1 an		
	1.1.1.3 : Relire les textes sur le recrutement pour les rendre sensibles au genre	Nombre de textes relus et adoptés	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, 2 ans	2 ans		
	1.1.2.1 : Former et/ou recycler des formateurs/trices locaux sur les questions du genre	30 formateurs/trices formés/recyclés (H/F)	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, Cellules genre 3 ans	3 ans		
	1.1.2.2 : Organiser des séances de formation à l'endroit de la hiérarchie de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale en gestion sensible au genre	50 personnes (H/F) formées par an	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, MPFG 3 ans	3 ans		
Résultat 1.1.2 : La capacité de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale à définir et à mener des stratégies sensibles au genre en vue d'une approche égalitaire est accrue	1.1.2.3 : Organiser des séances d'information et de sensibilisation des personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale au respect des normes en matière de non-discrimination et sur le genre	45 séances d'information et de sensibilisation	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, MPFG, Cellules genre 3 ans	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	
	1.1.2.4 : Réaliser une étude sur l'état des lieux des emplois et des affectations des personnels féminins de la Police et de la Gendarmerie	Un rapport d'étude	MATS, MDNAC 1 an	1 an		
AXE PRIORITAIRE 1.2 : Amélioration de la communication en direction de tous les acteurs et actrices pour un changement de mentalité et de comportement						
Résultat 1.2.1 : Une stratégie de communication est élaborée et mise en œuvre	1.2.1.1 Rédiger une stratégie de communication spécifique pour la Police nationale et la Gendarmerie nationale	Un document de stratégie spécifique	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN, MPFG 1 an	1 an	Financières, Matérielles et Humaines	
	1.2.1.2 Organiser une campagne de sensibilisations en direction des populations	Une campagne réalisée Nombre de personnes cibles atteintes par la campagne (H/F) Taux d'accroissement de femmes se présentant au concours de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN, MPFG, 3ans	3ans	Financières, Matérielles et Humaines	Disponibilité de ressources financières

	1.2.1.3 Organiser des journées portes ouvertes :		Au moins deux journées organisées par chaque structure	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines		
	a. sur la police nationale	b. sur la gendarmerie nationale						
Résultat 1.2.2 : Les conditions d'accès à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale sont mieux connues	1.2.2.1 Diffuser largement les conditions d'accès à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale			Fréquentation des journées (H/F) Nombre de dépliant ou de flyers, affiches, produits et diffusés Nombre de diffusions dans la presse écrite et audio visuelle Publication dans les sites web des institutions	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	
OBJECTIF 2 : 2. Réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans la sélection, la désignation et la formation en prévision de leur déploiement en opération de paix								
AXE PRIORITAIRE 2.1 : Renforcement des capacités institutionnelles et individuelles pour une approche systématique sensible au genre								
Résultat 2.1.1 : La capacité du personnel en leadership est accrue	2.1.1.1 : Former des leaders en développement personnel		Au moins 30 Leaders (H/F) formés par an	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DRH/MATS, Cellules genre, MPFG	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines		
	2.1.1.2 : Former le personnel féminin en leadership et en développement personnel		Au moins 200 personnels féminins formés par an		3 ans			
Résultat 2.1.2 : La compréhension par les acteurs de l'approche sensible au genre en opération de paix est accrue	2.1.2.1 : Introduire la formation sur les thématiques du genre dans les opérations de paix au sein des écoles et centres de formation de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale		Existence et utilisation des modules sur le genre	CECPGN/EMGN et ENP/MATS	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	Surcharge des programmes des écoles	
	2.1.2.2 : Former le personnel (H/F) en technique de montage de projets et en plaidoyer pour la mobilisation de ressources		25 personnels (H/F) formés par an	DEP/MATS, DEP/MDNAC	3 ans			Risque de minimiser le nombre de femmes
Résultats 2.1.3 : Le taux de réussite du personnel féminin aux tests de sélection (SAAT) des Nations Unies est accru	2.1.3.1 : Former et recycler 200 femmes par an pour les tests de sélection		Evolution de la réussite des femmes aux tests Taux de réussite des femmes aux tests	MATS/DGPN, MDNAC/CEMGA/CEM GN	3 ans	Financières	Disponibilité et mise à disposition de ressources	
Résultat 2.1.4 : Le nombre de femmes au sein des UPC est accru	2.1.4.1 : Renforcer les capacités des personnels féminins en maintien de l'ordre, armement et tir		50 femmes formées par an Taux de femmes désignées pour les UPC	MATS/DGPN, MDNAC/CEMGA/CEM GN	3 ans		Confiance en soi Confiance des hommes en la capacité des femmes à remplir la mission	
Résultat 2.1.5 : Les conditions pour une participation optimale de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale aux missions d'UPC sont créées	2.1.5.1 : Acquérir du matériel pour les déploiements des UPC en prenant en compte les besoins spécifiques des femmes		Nombre et nature de matériels acquis pour l'UPC Nombre et nature des infrastructures dédiées aux femmes Existence de service gynécologique pour les femmes	MATS/DGPN, MDNAC/CEMGA/CEM GN	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	Perspective de déploiement d'une UPC	
	2.1.5.2 : Acquérir du matériel		Nombre et nature de matériels Nature et nombre de matériels	DGPN/MATS	1 an	Financière		

Résultat 2.1.6 : Les capacités des personnels pour une participation optimale aux opérations de paix sont accrues	2.1.6.1 : Doter les personnels déployés en matériels nécessaires	Nombre de bénéficiaires	DGPN, EMGN	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	Définir les besoins pour les missions de police individuelle
	2.1.6.2 : Former/ recycler des formateurs locaux en pré déploiement					
	2.1.6.3 : Former les personnels sélectionnés ou désignés pour les opérations de paix en pré déploiement					
AXE PRIORITAIRE 2.2 : Amélioration de la communication en direction de tous les acteurs et actrices pour un changement de mentalité et de comportement						
Résultat 2.2.1 : Un large public est sensibilisé sur la nécessité pour le Burkina Faso de participer aux missions de maintien de paix et de déployer les personnels féminins	2.2.1.1: Mener une campagne de sensibilisation sur l'utilité de la participation du Burkina Faso aux opérations de paix	Nombre de campagnes réalisées	MDNAC, MDNAC, MPFG	3 ans	Financières, Matérielles et Humaines	Perspective d'un déploiement

30

Résultat 1.2.1 : Une stratégie de communication est élaborée et mise en œuvre	1.2.1.1 Rédiger une stratégie de communication spécifique pour la Police nationale et la Gendarmerie nationale	Un document de stratégie spécifique	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN, MPFG	5 000 000		5 000 000		
	1.2.1.2 Organiser une campagne de sensibilisations en direction des populations	Une campagne réalisée Nombre de personnes cibles atteintes par la campagne (H/F) Taux d'accroissement de filles / femmes se présentant au concours de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN, MPFG	20 000 000	20 000 000	20 000 000	60 000 000	
	1.2.1.3 Organiser des journées portes ouvertes :	Au moins deux journées organisées par chaque structure	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN	30 000 000	30 000 000	30 000 000	90 000 000	
	1.2.2 Diffuser les arguments des conditions d'accès à la Police nationale et à la Gendarmerie nationale	Nombre de dépliant ou de flyers, affiches, produits et diffusés Nombre de diffusions dans la presse écrite et audio visuelle Publication dans les sites web des institutions	DCPM/MDNAC, DCRP/EMGN, DCPM/MATS, DCRP/DGPN	20 000 000	20 000 000	20 000 000	60 000 000	
OBJECTIF 2.2 : Réduire les hélices de violence et améliorer les conditions de vie des populations								
AXE PRIORITAIRE 2.1 : Renforcement des capacités institutionnelles et individuelles pour une approche systématique sensible au genre								
Résultat 2.1.1 : La capacité du personnel en leadership est accrue	2.1.1.1 : Former des leaders en développement personnel	Au moins 30 Leaders (H/F) formés par an	EMGN, DCRH/MDNAC et DGPN, DIRM/MATS, Cellules genre, MPFG	8 000 000	8 000 000	8 000 000	24 000 000	
	2.1.1.2 : Former le personnel féminin en leadership et en développement personnel	Au moins 200 personnels féminins formés par an		10 000 000	10 000 000	10 000 000	30 000 000	
Résultat 2.1.2 : La compréhension par les acteurs de l'approche sensible au genre en opération de paix est accrue	2.1.2.1 : Introduire la formation sur les thématiques du genre dans les opérations de paix au sein des écoles et centres de formation de la police nationale et de la Gendarmerie nationale	Existence et utilisation des modules sur le genre		5 000 000	5 000 000	5 000 000	15 000 000	
	2.1.2.2 : Former le personnel (H/F) en technique de montage de projets et en plaidoyer pour la mobilisation de ressources	25 personnels (H/F) formés par an	DEP/MATS, DEP/MDNAC	7 000 000	7 000 000	7 000 000	21 000 000	
Résultat 2.1.3 : Le taux de réussite du personnel féminin	2.1.3.1 : Former et recycler 200 femmes par an pour les tests	Evolution de la réussite des femmes aux tests	MATS/DGPN, MDNAC/CEMGA/CEMGN	30 000 000	30 000 000	30 000 000	90 000 000	

