



GENRE ET REFORME DU SECTEUR DE LA SECURITE AU MALI

DIARRA Ibrahim Siratigui
SIDIBE Kalilou

Mars 2022



African Security Sector Network (ASSN)

Fondé en 2003, l'**African Security Sector Network (ASSN)**, dont le siège se situe à Accra (Ghana), est un réseau panafricain d'experts et d'organisations travaillant pour promouvoir une gouvernance plus démocratique de la sécurité sur le continent africain.

Pour plus d'informations, veuillez contacter l'équipe de l'**ASSN** par courrier électronique:
info@africansecuritynetwork.org

ou consulter le site web de l'**ASSN**:
<http://africansecuritynetwork.org/assn/>

Article disponible en ligne à l'adresse :

[Bit.ly/ASSN20](https://bit.ly/ASSN20)

Pour citer cette publication:

DIARRA IBRAHIM (S.), SIDIBE (K.), « **Genre et réforme du secteur de la sécurité au Mali.** », ASSN, Mars 2022.



Table des matières

SIGLES ET ABREVIATIONS.....	4
INTRODUCTION	5
COMPRENDRE LES DIFFERENTS CONCEPTS	6
LE GENRE OU LA SEXO-SPECIFICITE	6
LE SECTEUR DE LA SECURITE AU MALI ET SA REFORME	6
LA METHODOLOGIE DE L'ETUDE	7
APERÇU HISTORIQUE DU ROLE DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE AU MALI	7
FEMME ET EMANCIPATION AU MALI	7
FEMMES, DEFENSE ET SECURITE.....	9
<i>L'armée</i>	9
<i>La Police</i>	10
<i>La Gendarmerie Nationale</i>	10
<i>Les autres forces paramilitaires</i>	10
EFFECTIFS FEMININS GLOBAUX AU SEIN DES FDS.....	10
LA DYNAMIQUE D'INTEGRATION DU PERSONNEL FEMININ DANS LES DIFFERENTS CORPS DU SECTEUR DE LA SECURITE AU MALI	11
LES MESURES SPECIFIQUES ADOPTEES POUR ACCROITRE L'INTEGRATION DES FEMMES	11
L'INTEGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION	12
ANALYSE DU GENRE AU SEIN DU SECTEUR MALIEN DE LA SECURITE	13
ÉTAT DES LIEUX DE LA DIMENSION GENRE DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE	13
UNE FAIBLE REPRESENTATIVITE DU GENRE DANS LE SECTEUR DE LA DEFENSE ET DE LA SECURITE	13
<i>Au niveau des Forces Armées</i>	13
<i>Au niveau des Forces de Sécurité</i>	14
<i>Au niveau de la Justice</i>	14
ANALYSE DU ROLE DES FEMMES DANS LE PROCESSUS DE REFORME DU SECTEUR DE LA SECURITE.....	15
LA REFORME DU SECTEUR DE LA SECURITE AU MALI.....	15
PRISE EN COMPTE DU GENRE PAR LES STRUCTURES EXISTANTES DE RSS.....	16
REFORME DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES : PISTES D'AMELIORATION ET MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION « GENRE » AU SEIN DES FDS.....	17
<i>La formation en genre</i>	17
<i>Réforme des structures organisationnelles : pistes d'amélioration et meilleure prise en compte de la dimension « Genre » au sein des FDS</i>	18
CONCLUSION	19
REFERENCES.....	20

Sigles et abréviations

CAFO	: Coordination des Associations et ONG Féminines du Mali
CEDEAO	: Communauté économique des États de l’Afrique de l’Ouest
CSA	: Comité de Suivi de l’Accord
CNRSS	: Conseil National pour la Réforme du Secteur de la Sécurité
CRSS	: Commissariat à la Réforme du Secteur de la Sécurité
DCAF	: Democratic Control of Armed Forces
DNAJ	: Direction Nationale de l’Administration de la Justice
EUTM	: European Union Training Mission
EUCAP-SAHEL MALI	: Mission de l’Union Européenne de formation des forces de sécurité intérieure
FAMa	: Forces Armées Maliennes
FDS	: Forces de Défense et de Sécurité
FCG5	: Force Conjointe du G5 Sahel
ISSAT	: International Security Sector Advisory Team
IMRAP	: Institut Malien de Recherche Action pour la Paix
MATD	: Ministère de l’Administration Territoriale et de la Décentralisation
MCSPRN	: Ministère de la Cohésion Sociale, de la Paix et de la Réconciliation Nationale
MDAC	: Ministère de la Défense et des Anciens Combattants
MJDH	: Ministère de la Justice et des Droits de l’Homme
MINUSMA	: Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali
PNG	: Politique Nationale du Genre du Mali
LPSI	: Loi de Programmation relative à la Sécurité Intérieure
RSS	: Réforme du Secteur de la Sécurité
R 1325	: Résolution 1325
R 2250	: Résolution 2250

Introduction

Le Mali fait face depuis 2012 à une instabilité sécuritaire, politique et institutionnelle, accentuée par plusieurs soubresauts dont deux coups d'Etat survenus respectivement le 22 mars 2012 et le 18 août 2020, puis un nouveau coup de force institutionnel survenu le 24 mai 2021. A la crise du Nord et aux rébellions récurrentes depuis 1963, s'est ainsi greffée une crise multidimensionnelle complexe. En effet, aujourd'hui le pays est divisé en plusieurs espaces territoriaux *de facto* contrôlés par les rebelles autonomistes au Nord ; les terroristes et djihadistes au Nord et au Centre ; et au Sud du pays par une élite politico-militaire et religieuse hétéroclite qui ne parvient pas à stabiliser le pays. Le pays traverse ainsi depuis près de 10 ans une véritable tourmente, caractérisée par une transition politique chaotique dont l'issue pourrait permettre de jeter les bases d'un nouveau Mali ou à l'inverse le faire sombrer davantage dans la désolation.

Le pays est par ailleurs secoué par des difficultés qui ont tendance à devenir structurelles comme la pauvreté, la fragilité des institutions, la corruption, le chômage, les inégalités sociales, l'analphabétisme, le difficile accès aux services sociaux de base comme l'eau, l'électricité et la santé, la crise éducative et syndicale. Ces phénomènes influencent la situation sécuritaire du pays qui se caractérise par une montée vertigineuse de l'insécurité et de la criminalité : dans les villes, les agressions à main armée, les braquages de jour comme de nuit, les crimes rituels et les viols se multiplient et se banalisent ; dans les campagnes et sur les grands axes routiers, sévissent les coupeurs de route et les braqueurs d'autocars. Les autorités peinent aussi à faire face aux nombreux accidents de la route et à la prolifération illégale d'armes légères et de petit calibre

Selon l'Institut National de Statistiques et la Direction Nationale de la Population, au Mali les femmes représentent 54,5 % de la population totale estimée en 2013 à environ 16 810 000 habitants. 73,4 % d'entre elles vivent en zone rurale, 82,3 % n'ont jamais été scolarisées, 14 % n'ont pas dépassé le niveau de l'école primaire, 0,1 % ont un niveau universitaire ou postuniversitaire. La population féminine est jeune : 44,9 % des femmes ont moins de 15 ans. Elle est active, particulièrement dans l'agriculture (83,7 %), le commerce (8 %) et l'artisanat (4,1 %). Plus de 80 % des femmes travaillant dans l'agriculture et le commerce vivent en milieu rural, celles qui travaillent dans l'administration générale et publique et dans les entreprises privées sont employées à 90 % en milieu urbain. Les salariées représentent 0,7 % de la population féminine active.

L'insécurité rampante et la criminalité endémique affectent de plus en plus les femmes et les filles qui commencent à en être les premières victimes, car elles sont de plus en plus impliquées dans le commerce transfrontalier ainsi que dans divers négoce et petites activités génératrices de revenus.

Par ailleurs, l'intégration des femmes dans les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) s'est faite au fil de l'évolution de la société malienne : le personnel féminin participe aujourd'hui à tous les échelons du commandement et est assigné à toutes les tâches de la même manière que les hommes. Cependant, le constat demeure mitigé car la prise en compte du Genre reste encore timide et la Réforme du Secteur de Sécurité (RSS) au Mali devrait s'atteler à combler les différentes lacunes à travers des instruments et des mécanismes innovants.

Comprendre les différents concepts

Le Genre ou la sexo-spécificité

Le Genre est lié aux rôles, attitudes, comportements et valeurs sociétales attribués aux hommes et aux femmes. Le concept de « Genre » fait référence aux différences acquises par les hommes et les femmes, qui sont déterminées par la société, alors que le « sexe » est lié aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, qui sont déterminées par la nature. Par ailleurs, la sexo-spécificité définit la capacité des femmes et hommes à accomplir les tâches et activités indifféremment de leur « sexe ».

Le secteur de la sécurité au Mali et sa réforme

Dans cette étude, le secteur de la sécurité inclut les forces militaires, la Gendarmerie, la Police, les services de renseignements, ceux des douanes, le secteur judiciaire et pénitentiaire. Les États généraux de la sécurité et de la paix tenus en novembre 2005 ¹ont modelé une vision inclusive de la sécurité au Mali : l'humain devient essentiel et la prévention comme la sensibilisation sont mises en avant ; de plus de nouveaux intervenants (secteur public, secteur privé, société politique, société civile, collectivités locales, communautés, partenaires techniques et financiers) viennent s'ajouter aux acteurs traditionnels.

La Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) se définit comme un processus politique et technique qui consiste à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine à travers la prestation, la gestion et le contrôle efficaces et responsables des services de sécurité, dans le cadre d'un contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains.²

La Stratégie Nationale de la Réforme du Secteur de la Sécurité du Mali, adoptée en 2018, définit la vision malienne en ces termes : « *La RSS vise, de façon générale, à mettre en place des institutions de sécurité et de justice efficaces, redevables, respectueuses des droits de l'Homme et de l'état de droit et attentives aux besoins essentiels du citoyen et à la réalisation d'un développement durable. Elle est axée sur le long terme et met l'accent sur la réforme des institutions de sécurité et de justice dans le cadre de la réforme globale de l'État. Elle vise à procurer à l'homme des conditions de vie honorables et décentes, à garantir la satisfaction des besoins essentiels pour tous* ». ³

Cette Stratégie nationale adoptée par le Mali, qui se veut inclusive, vise à :

- promouvoir la bonne gouvernance dans le secteur de la sécurité et de la justice ;
- renforcer les capacités de l'État à répondre aux attentes des populations en matière de défense, de sécurité et de justice ;

¹Moulaye Z. et Niakate M. (2011), « Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix », Friedrich-Ebert-Stiftung, Bureau Régional, Abuja, 25 p.

² DCAF RSS, Document d'information | la Réforme du Secteur de la Sécurité : appliquer les principes de bonne gouvernance au secteur de la sécurité, RSS, document d'information, DCAF, Genève, 2015.

³ La Stratégie Nationale de la Réforme du Secteur de la Sécurité du Mali du 6 juillet 2018 et son Plan d'action.

- renforcer la confiance entre les populations et les institutions de défense, de sécurité et de justice.

Les questions relatives au genre sont abordées dans cette Stratégie Nationale RSS en s'inspirant du document de Stratégie Genre du Mali⁴ qui prévoit une meilleure implication des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques, ainsi que leur accès accru aux postes de responsabilité et leur promotion.⁵

La méthodologie de l'étude

Portant sur le Genre et la Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS), cette étude s'est consacrée au recueil de données qualitatives et quantitatives, principalement auprès du personnel féminin du secteur de la justice, de la sécurité intérieure et de la défense. Pour les besoins de l'enquête, des entretiens ont été menés auprès de 75 personnes (28 femmes) réparties entre les ministères de la Justice : 25 personnes dont 1 conseillère techniques, 5 femmes juges, 5 greffières, 3 avocats ; 25 de la Sécurité et de la Protection Civile dont 5 commissaires-femmes, 3 garde nationale-femmes) et 25 au ministère de la Défense et des Anciens Combattants dont 3 femmes gendarmes, 3 femmes militaires commandants et lieutenants. D'autres sources documentaires - à l'instar de textes normatifs et de sources secondaires- ont aussi été mises à contribution pour les besoins de l'analyse.

Ainsi, le présent travail présente-t-il tout d'abord le rôle historique des femmes dans l'évolution du secteur de la sécurité au Mali ; il produit ensuite une analyse visant à identifier les obstacles et les pesanteurs sociales qui s'opposent à l'intégration des femmes dans les FDS ; enfin, il s'intéresse au rôle des femmes dans le processus de RSS, y compris au sein des structures de planification, d'exécution et de contrôle.

Aperçu historique du rôle des femmes dans le secteur de la sécurité au Mali

Femme et émancipation au Mali

L'émancipation et l'autonomisation de la femme malienne sont liées à l'évolution politique du pays. Au Mali, le statut de la femme a connu plusieurs changements. Déjà en 1963, juste après les indépendances, la Commission Sociale des Femmes fut créée par le Président Modibo Keita, premier Président du Mali indépendant, pour œuvrer en faveur de la mise en œuvre d'une politique de promotion de la femme. Cette Commission, directement rattachée à l'instance dirigeante du Parti Union Soudanaise-Rassemblement Démocratique Africain (US-RDA) fut la première structure nationale à initier une rupture avec les aspects les plus rétrogrades du statut traditionnel de la femme au Mali (RECOFEM-Mali, 2007). C'est ce

⁴ PNUD- Mali : Stratégie Genre et Plan d'Action 2019 – 2022 ; <https://www.ml.undp.org/mali/docs/femmes>

⁵ La loi N° 2015-052 du 18 décembre 2015 garantit par ailleurs 30% de femmes dans les nominations au sein des institutions publiques du pays.

statut qui a amorcé le processus d'émancipation de la femme malienne, qui souffrait particulièrement à cette époque d'un handicap majeur lié à l'analphabétisme. En dépit de celui-ci, certaines femmes ont pu émerger et ont milité au sein du Parti Progressiste Soudanais (PSP) et de l'US-RDA. D'autres, particulièrement brillantes à l'instar de Sira Diop, institutrice et première bachelière soudanaise et Aoua Keita, sage-femme sortie de l'École de médecine et de pharmacie de Dakar en 1933, ont pu accéder à des fonctions administratives et électives.

Le premier gouvernement dirigé par les militaires à l'issue du coup d'Etat de 1968 conduit par Moussa Traoré, comptait déjà la présence de Madame Inna Sissoko Cissé comme Secrétaire d'État aux Affaires Sociales. Cependant, seulement trois femmes entreront dans les gouvernements successifs de 1982 à 1991 aux portefeuilles de l'Information, de la Santé et de l'Emploi et de la Fonction Publique.

Il faut attendre 1974 pour voir sur le plan institutionnel la gestion des problèmes des femmes confiée à un Secrétariat d'État aux Affaires Sociales dont la disparition a coïncidé avec la création de l'UNFM (Union Nationale des Femmes du Mali), affiliée au parti unique de l'époque, l'UDPM (Union Démocratique du Peuple Malien). Ce statut évoluera positivement après la révolution de 1991 avec l'élaboration de stratégies d'intervention pour la promotion de la femme : la Constitution du Mali du 25 février 1992 consacrera ainsi des avancées notables dont la défense des droits de la femme et de l'enfant : en effet, sont alors mis en exergue le principe de l'égalité, de la non-discrimination et l'affirmation de l'égalité des droits et libertés individuels entre l'homme et la femme dans tous les domaines.

En outre, l'adoption d'une Politique Nationale Genre en 2011 a offert un cadre conceptuel et opérationnel qui vise à assurer la cohérence des actions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes au travers des réformes nationales et des politiques sectorielles.⁶

Enfin, la Loi N°2015-052/ du 18 décembre 2015 est venue renforcer cette dynamique de prise en compte du genre en instituant des mesures pour le promouvoir dans l'accès aux fonctions nominatives et électives, avec un quota de 30% alloué aux femmes. Cette loi a été diversement critiquée comme étant une manière pour la classe politique de conquérir l'électorat féminin, sans pour autant permettre d'impulser de réelles réformes.

Ces divers efforts s'inscrivent dans la droite ligne des instruments internationaux de l'intégration du genre à travers la Plateforme d'Actions de Beijing de 1995 dont le point 5 prône la protection des femmes contre les abus sexuels en période de conflit armé ; l'agenda 2030 des Nations Unies, notamment en ses points 5 et 16 qui exhortent à l'égalité dans l'emploi des femmes ainsi qu'à la promotion et l'inclusion de tous dans les processus de paix et les résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies (ONU, 2000). Au niveau africain, on peut citer l'Acte Constitutif de l'Union Africaine (2000) ; le Cadre d'Orientation de l'UA sur la RSS; l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité de l'Union Africaine; la Note d'Orientation Opérationnelle de l'UA sur le Genre, le Cadre d'orientation de l'Union africaine sur la Réforme du Secteur de la Sécurité adopté en 2013 (section E)⁷ et le Cadre politique de la CEDEAO pour la Réforme et la Gouvernance du Secteur de la Sécurité, adopté en 2016 (principe F)⁸.

Pourtant, malgré toutes ces dispositions normatives, législatives et réglementaires, la présence des femmes est encore très timide au Mali dans les instances de décision au niveau

⁶ Politique Nationale Genre du Mali, 2011, document du ministère de la Femme, de l'Enfant et la Famille <https://www.ilo.org/ELECTRONIC/MLI-103727>

⁷ <http://www.peaceau.org/uploads/ua-cadre-d-orientation-sur-la-reforme-du-secteur-de-la-securite.pdf>

⁸ <https://www.ecowas.int/wp-content/uploads/2018/08/ecowas-policy-framework-on-ssrg-french-adopted.pdf>

national et dans les représentations diplomatiques. L'analyse des différentes données reflète ainsi la faible présence des femmes dans la vie publique : une seule femme a pu accéder au poste de Premier ministre au Mali en 2012, Madame Cisse Mariam Sidibé. En 2017, après 57 ans d'indépendance, le Mali a connu 57 femmes ministres⁹. Sur un total de 25 ministres, six femmes siègent au gouvernement de transition mis en place le 11 juin 2021.

Femmes, Défense et Sécurité

L'armée

Les difficultés liées au processus de féminisation des forces de défense et de sécurité sont intimement liées aux différents obstacles à l'émancipation de la femme au sein de la société malienne. En effet, depuis sa création le 10 Octobre 1960, l'armée malienne a surtout vu s'enrôler des hommes, le métier des armes étant considéré comme leur apanage, car viril. Ainsi, l'intégration du personnel féminin au sein des différents corps du secteur de la défense et de la sécurité a-t-elle commencé timidement au début des années 1970.

Les premières femmes à intégrer les forces de défense et de sécurité sont celles qui ont été recrutées pour le compte du Service de Santé des Armées. Il s'agissait de deux femmes médecins engagées en 1974 et envoyées en formation à l'étranger au compte de l'Armée malienne : Kani Diabaté et Fanta Konipo. Aujourd'hui, le Général à la retraite Kani Diabaté est la femme la plus gradée de l'histoire des Forces de Défense et de Sécurité du Mali.

D'autres visages féminins sont cependant progressivement apparus dans les rangs dans les années 1980 : en 1985, 19 jeunes femmes forment le premier contingent du personnel féminin, puis en 1986, une deuxième cohorte de 21 personnels féminins viendra justifier la création du corps du Personnel Féminin de l'Armée de Terre (PFAT). Ces pionnières suivent la même formation militaire que les hommes, même si celle-ci est parfois allégée, compte tenu des différences physiques et d'endurance. Ainsi, sont dispensés des enseignements sur les modes de comportement et les valeurs à acquérir pour un soldat.

Aujourd'hui, les personnels féminins représentent 6,7% des effectifs mais très peu de PFATs sont engagés sur le théâtre des opérations. Ainsi, même si certaines femmes sont conductrices de chars, d'engins lourds et de transport de matériels militaires, ou bien mécaniciennes, la plupart d'entre elles sont reléguées à des tâches subalternes et de soutien : secrétariat, bureautique, infirmerie, gestion, journalisme entre autres. Très peu sont engagées dans les unités combattantes. Seules deux femmes ont ainsi participé activement à toutes les missions militaires et ont pris part directement au combat : d'une part, le Colonel-major Néma Sagara en 2013, dans le cadre de l'opération de reconquête des régions du Nord, dont la bravoure a été déterminante pour maintenir le moral des hommes ; d'autre part, le Commandant Fatoumata Berthé-Koné qui a quant à elle été engagée, à sa propre demande, sur la ligne du front dans l'opération Faso de 1994 à 1996 au Nord du Mali. L'histoire retiendra également que cette officier, issue du deuxième contingent de l'Armée de Terre, est la première femme opératrice de radio à la Direction des Télécommunications et des Transmissions des Armées.

⁹<https://www.maliweb.net/histoire-politique/57-ans-dindependance-mali-a-connu-57-femmes-ministres-2427272.html>

Parmi les personnels féminins, certains ont gravi tous les échelons au sein des FAMa. Aujourd'hui, l'effectif des PFATs permet de constituer un régiment autonome.

La Police

Les premières femmes ont été recrutées au sein de la Police malienne entre 1965 et 1969 sur initiative de Tiécoro Bagayoko, alors Directeur de la sûreté nationale et des services de renseignements. Il avait pour dessein secret de faire participer les femmes à la mise en place d'une police politique très répressive. Ainsi, les premières policières ont-elles été formées entre 1970 et 1972 et sont arrivées dans la production en 1973. Comme pionnières, nous pouvons citer entre autres l'Inspectrice Générale de Police Marie-Claire Diallo et le Major Kandia Kouyaté.

Les femmes ont depuis occupé tous les postes de police y compris ceux liés au maintien de l'ordre et à la Police judiciaire. Selon les données disponibles à la Direction des Ressources Humaines de la Police Nationale, elles comptent pour 12% des effectifs policiers actuels et participent activement aux missions de Maintien de la Paix.(7,9%)¹⁰. Les officiers féminins constituent 45 officiers généraux et supérieurs, 50 officiers (inspecteurs) et 764 sous-officiers.

La Gendarmerie Nationale

La Gendarmerie Nationale a accepté les premières gendarmettes en 2003. Aujourd'hui, les plus gradées sont Lieutenants-colonels. Elles sont employées à la fois dans les services d'enquête et dans les unités de maintien de l'ordre.

Les autres forces paramilitaires

Les autres forces paramilitaires ont suivi un développement similaire aux Forces de Défense et de Sécurité. Les femmes sont mieux représentées dans le corps des douanes, où elles comptent pour 22% des effectifs totaux. Environ 15 % du personnel des services pénitentiaires sont des femmes dont 12,28 % des gardiens de prison¹¹.

Effectifs féminins globaux au sein des FDS

Aujourd'hui, les femmes représentent au total 6,7% des effectifs des Forces de Défense et de Sécurité, selon la Direction des Ressources Humaines des Armées¹². Ces chiffres restent encore timides, d'où la nécessité de les accroître en intensifiant et en rendant plus attractifs les recrutements au sein des FDS.

¹⁰ Veerle Triquet et Lorraine Serrano (éds.), *Le genre et le secteur de la sécurité : une étude de la police nationale, de la protection civile, des Forces armées et de sécurité, du système judiciaire et des services pénitentiaires au Mali*, DCAF, Genève, 2011.

¹¹ Données de l'Administration pénitentiaire.

¹² Données recueillies auprès de la DRH des Armées.

La dynamique d'intégration du personnel féminin dans les différents corps du secteur de la sécurité au Mali

Au sein des Forces de Défense et de Sécurité, les hommes et les femmes sont traités sur le même pied d'égalité et tous considérés comme des soldats à part entière. Ainsi, les capacités professionnelles et la compétence sont-elles en principe valorisées au détriment des considérations biologiques. Les critères d'avancement sont homogènes pour les femmes et les hommes. Seul le choix de l'engagement au combat est laissé au personnel féminin.

Toutefois, bien que l'importance du Genre soit reconnue par toutes les personnes rencontrées, le manque de moyens humains, matériels et financiers freine son essor. En réalité, certains préjugés et pesanteurs sociales comme la faible éducation de la petite fille, le mariage précoce, le manque de planification familiale, les mutilations génitales féminines, l'analphabétisme et l'extrémisme religieux freinent une véritable intégration du genre dans les politiques publiques en matière de défense et de sécurité. Ainsi, une meilleure sensibilisation s'avère indispensable afin de faire face aux phénomènes énumérés précédemment.

Par ailleurs, on assiste aujourd'hui à une féminisation de la criminalité : des femmes plus nombreuses se rendent coupables de crimes et de délits graves, à la fois comme autrices ou complices. Pour faire face à cette nouvelle criminalité féminine, les FDS ont jugé pertinent d'augmenter le nombre de personnels féminins dans leurs rangs, afin d'apporter une réponse appropriée à la criminalité féminine à travers des moyens de coercition féminine.

Cependant, la réalité de la condition féminine se révèle parfois difficile au quotidien. Des différents entretiens conduits dans le cadre de la présente étude, il ressort que les femmes sont fréquemment affectées à des postes subalternes et à des unités situées en général dans les grands centres urbains pour ne pas subir les difficultés du terrain, à l'instar de leurs collègues masculins. Les affectations et les promotions des femmes recrutées sont plus souvent faites en échange de faveurs et/ou à la demande des intéressées contre des avantages en nature. Certaines femmes recrutées subissent – trop souvent sans pouvoir rechigner – les harcèlements et abus, souvent sexuels de leurs supérieurs masculins qui pensent qu'elles ne devraient servir qu'à leur « entretien ». Certains personnels féminins affirment aussi avoir rejoint les rangs des FDS davantage par nécessité, que par vocation ou par passion : quelques femmes interrogées disent avoir intégré les FDS juste pour la sécurité du travail.

Les mesures spécifiques adoptées pour accroître l'intégration des femmes

Au Mali, il n'existe pas de politique spécifique de recrutement du personnel féminin, cependant la tradition¹³ a été instaurée de recruter environ 10% de femmes lors de chaque recrutement au sein des différentes Forces de Défense et de Sécurité. La prise en compte de la dimension « Genre » est aussi liée à l'adaptation des FDS aux nouveaux défis sociétaux et à l'environnement sécuritaire actuel : criminalité féminine, violences à caractère sexuel, agressions et exactions commises par les porteurs d'uniforme. Des quotas spécifiques sont alloués lors des recrutements et les candidatures féminines sont fortement encouragées afin d'inciter les femmes à rejoindre les rangs des FDS. Même si ces dispositions sont souvent

¹³ Tradition ni formalisée, ni écrite : il s'agit d'un gentleman agreement.

interprétées comme de la discrimination positive au profit de la gent féminine, elles sont indispensables afin d'accroître rapidement la représentativité des femmes au sein des forces militaires et paramilitaires du Mali.

Malgré ces efforts, les femmes sont quasiment absentes au sommet de la hiérarchie militaire et dans les hautes sphères des services de sécurité.

En outre, le système d'intégration souffre cependant de quelques lacunes car lors du recrutement de personnel, féminin comme masculin, les antécédents de violation des droits humains fondés sur le genre ne sont pas vérifiés. Une timide enquête de moralité ainsi qu'un examen du casier judiciaire suffisent comme justificatifs de bonne moralité. Ainsi les nouvelles recrues ayant déjà commis ou subi des Violences Basées sur le Genre ne sont pas automatiquement identifiées et/ou discriminées.

Certains militaires masculins rencontrés lors de nos recherches¹⁴ pensent qu'il faut recruter des personnels féminins, mais en insistant sur leur parcours, valeur et moralité afin que les femmes recrutées puissent « donner le meilleur d'elles-mêmes au quotidien, tant dans le travail que le comportement, et avoir un modèle de réussite de carrière dans leurs différentes missions »¹⁵.

L'intégration de la dimension genre dans les programmes de formation

Les institutions du système des Nations Unies au Mali, de l'Union Européenne (UE) à savoir les missions EUCAP et EUTM, le DCAF, l'EMP Alioune Blondin Beye, ainsi que plusieurs partenaires bilatéraux appuient le renforcement des capacités sur base de la résolution (UNSC) 1325 et autres textes subséquents des Nations Unies. Si beaucoup de partenaires s'intéressent davantage aux violences basées sur le genre, l'essentiel du travail spécifiquement lié au genre en contexte RSS relève de la MINUSMA et de l'UE (EUCAP notamment) dans les domaines relatifs aux ressources humaines, aux droits de l'Homme, aux prises de décisions notamment. Ces partenaires aident l'État malien à rechercher les voies et moyens d'une insertion harmonieuse des éléments féminins au sein des Forces de Défense et de Sécurité, sans discrimination.

A cet effet, lors de sessions de renforcement des capacités sur la question de genre, des éléments féminins ont été formés et installés comme points focaux « genre » dans des commissariats de police¹⁶, par exemple pour traiter des aspects sexo-spécifiques de la carrière des éléments féminins et des violences basées sur le genre. On peut également relever la prise en compte des considérations sexo-spécifiques dans le cadre du processus de DDR accéléré, notamment à travers le plan de la formation des éléments des groupes armés, dans le cadre des MOC¹⁷, en vue de leur intégration au sein des forces armées maliennes reconstituées.

¹⁴ Entretien réalisé avec des sous-officiers masculins le 18 novembre 2020 au Génie militaire.

¹⁵ Rencontres des 17 et 22 novembre 2020.

¹⁶ Décision prise par la Direction Générale de la Police Nationale.

¹⁷ L'Accord pour la Paix et la Réconciliation au Mali issu du processus d'Alger prévoit la mise en place du Mécanisme Opérationnel de Coordination (MOC). Il est créé sous l'égide de la Commission Technique de Sécurité (CTS). Le MOC conduit le redéploiement progressif des Forces de Défense et de Sécurité du Mali dans l'ensemble des régions du Nord. Ces forces redéployées doivent en principe inclure un nombre significatif de personnes originaires des régions du Nord, y compris dans le commandement, de façon à conforter le retour de la confiance et faciliter la sécurisation progressive de ces régions. Le MOC est chargé de planifier et de conduire les patrouilles mixtes (FAMAs, éléments de la CMA et de la Plateforme) si nécessaire et si possible avec l'appui de la MINUSMA et des forces internationales en présence. Le décret n° 0894/P-RM du 31 décembre 2015 crée la Commission Nationale du Désarmement, Démobilisation et Réinsertion (DDR) avec pour mandat

La formation du personnel masculin et féminin aborde d'une manière générale assez peu les questions liées au Genre¹⁸. Plusieurs nouvelles initiatives sont en cours en termes de formation : en effet, le ministère de la Sécurité Intérieure et de la Protection Civile (MSIPC) projette de créer un Centre de Renforcement des Capacités des Forces de Sécurité (Police, Gendarmerie, Garde). Ce centre développera un module de sensibilisation à la dimension Genre¹⁹. Ainsi plusieurs programmes seront dispensés dont celui du développement des compétences, l'accompagnement dans le processus opérationnel et la prise en charge des besoins organisationnels.

Plusieurs autres programmes de formation et de sensibilisation sont en outre élaborés et mis en œuvre dans le cadre du processus de RSS : ils visent essentiellement à influencer positivement la prise de décision et les politiques publiques. Des sessions de formation des formateurs sur l'intégration de la dimension genre dans le contexte de la mise en œuvre de la Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) au Mali sont dans cette perspective organisées par le Commissariat à la Réforme du Secteur de la Sécurité en collaboration avec et avec l'appui des partenaires internationaux. Des mesures spécifiques ont ainsi été adoptées pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin au travers de l'intégration de la dimension genre dans les programmes de formation. Les institutions telles l'EMP (Ecole de Maintien de la Paix) Alioune Blondin Bèye, ainsi que plusieurs partenaires bilatéraux ou OSC parmi lesquelles le REPSFECO, WANEP etc. apportent un appui dans des domaines de renforcement des capacités sur la base de la résolution 1325 et autres textes subséquents des Nations unies.

Analyse du genre au sein du secteur malien de la sécurité

État des lieux de la dimension genre dans le secteur de la sécurité

De nos jours, les femmes occupent toutes les fonctions et se trouvent à tous les échelons de la hiérarchie au sein des Forces de Défense et de Sécurité du Mali. Cependant, leur nombre demeure encore peu important.

Une faible représentativité du genre dans le secteur de la défense et de la sécurité

Au niveau des Forces Armées

Depuis les réformes engagées à partir de 2013, l'Armée malienne compte environ 40.000 personnels (34.000 militaires et 6000 gendarmes)²⁰. Le pourcentage des femmes dans l'Armée, selon les données disponibles à la DRH des Armées²¹, se présente comme suit :

de procéder aux opérations de désarmement, démobilisation et réinsertion socio-économique des ex-combattants, dans le cadre du processus RSS/DDR au Mali.

¹⁸ En effet, vu la situation sécuritaire actuelle plusieurs formations militaires ont été tronquées afin de mettre les nouvelles recrues rapidement dans la production.

¹⁹ Entretien réalisé au MSIPC, le 22 Novembre 2020.

²⁰ Voir : <https://www.france24.com/fr/%C3%A9missions/l-entretien/20220217-colonel-pascal-ianni-les-arm%C3%A9es-fran%C3%A7aises-ont-rempli-leur-mission-au-mali>

²¹ Direction des Ressources Humaines des Armées, Rencontre du 23 Novembre 2020.

- Armée de Terre (7%), Armée de l’Air (6%), Génie militaire (6%), Régiment des commandos parachutistes (0%).
- Gendarmerie Nationale : environ 8 000 agents dont 200 femmes. Sur les 400 officiers, 12 sont des femmes.
- Garde Nationale : environ 4 000 membres, dont 100 femmes selon les estimations (3,33 %), 3 officiers féminins.
- Écoles militaires : sur les 262 enseignants, instructeurs et formateurs dans les écoles militaires, 28 sont des femmes (10,69 %).
- Nombre de membres²² du personnel masculin et féminin participent aux missions de maintien de la paix : sur les 40 officiers ayant suivi une formation de préparation aux missions de maintien de la paix, environ 10 sont des femmes²³.

Au niveau des Forces de Sécurité²⁴

Au sein des Forces de Sécurité, la place des femmes se présente comme suit :

- Protection Civile : 9% de femmes, 2 fonctionnaires femmes de la catégorie A, 10 fonctionnaires femmes de la catégorie B, 58 fonctionnaires femmes de la catégorie C.
- Police Nationale : 12% de femmes forment les effectifs policiers.
- Un chargé de mission au ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile s’occupe des questions relatives au genre.
- 86,22 % de policières occupent des fonctions à faible responsabilité (agents non-gradés), soit un taux légèrement plus élevé que les hommes (81,82 %).
- Grades du personnel féminin et masculin. Commissaires : 35 femmes sur 426 (8,22 %) ; inspecteurs : 50 femmes sur 517 (9,67 %) ; sous-officiers : 532 femmes sur 4 393 (12,11 %).
- Aujourd’hui, 6 commissariats sur les 17 de Bamako sont gérés par des femmes selon les données recueillies auprès de la Police Nationale.
- La Police Nationale a fait beaucoup d’efforts pour la prise en compte du Genre. pour lutter contre les violences basées sur le genre. Des centres de prise en charge holistique des personnes victimes de VBG, ont été construits et équipés, à l’instar de « DJIGUIYA ».

Mais d'autres efforts doivent encore être consentis notamment l’élaboration d’une politique spécifique sur le genre ou le harcèlement sexuel, la mise en place d’une politique ou procédure spécifique en matière de discrimination ou de violence sexiste, et l’adoption de mesures attractives de recrutement ou de promotion des femmes.

Au niveau de la Justice

Dans le secteur de la justice, le genre est moins pris en compte : il y a en effet un nombre très insuffisant de femmes dans ce secteur. Il ressort en effet des données de base de la Direction Nationale de l’Administration de la Justice (DNAJ) que le personnel féminin est de

²² Nous n’avons pas pu avoir accès aux effectifs déployés dans les missions de maintien de la paix !

²³ « D’un coup d’essai, un véritable coup de maître » *Participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité au Mali : un vecteur de confiance*, Rapport de recherche-action participative, IMRAP, Octobre 2018.

²⁴ Les chiffres ci-dessous proviennent de la Direction des Ressources Humaines du MSIPC.

56 Femmes Magistrats au Mali. Elles sont 4 présidentes de juridiction et il n’y a pas de Procureure de la République²⁵.

En fonction des grades, on compte 3 Femmes Magistrats de grade exceptionnel, 18 au premier grade et 35 au deuxième grade. Elles sont par ailleurs réparties comme suit : 44 dans les juridictions et 12 en détachement²⁶. Celles qui sont dans les juridictions se répartissent au nombre de 2 à la Cour constitutionnelle, 3 à la Cour d’Appel de Bamako, 1 au tribunal de commerce, 35 dans les tribunaux de grande instance et d’instance, 2 au tribunal administratif de Bamako, 1 au tribunal de Travail de Bamako. Celles en détachement sont au nombre de 8 dans les différents départements ministériels, 4 dans les cabinets et services centraux du secteur de la justice. Enfin, il est important que cette étude sur le genre prenne également en compte le greffe qui est la cheville ouvrière d’une juridiction. Le personnel féminin du greffe est de 376 dont 76 Greffières en Chef, 180 Greffières et 120 Secrétaires de greffe et de parquet.

Analyse du rôle des femmes dans le processus de Réforme du Secteur de la Sécurité

Les femmes sont de plus en plus impliquées dans le processus de RSS au Mali. Elles participent ainsi à plusieurs initiatives, même si elles restent diversement marginalisées.

La Réforme du Secteur de la Sécurité au MALI

La Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) a véritablement débuté au Mali avec la mise en place du Groupe Pluridisciplinaire de Réflexion sur la Réforme du Secteur de la Sécurité (GPRSS) à travers l’arrêté n° 4444/MS-SG du 22 novembre 2013 du ministre de la Sécurité. Ce groupe a ensuite proposé la création du Conseil National pour la Réforme du Secteur de la Sécurité (CNRSS), effectivement créé par le décret n°2014-0609/ P-RM du 14 août 2014 et placé sous l’autorité du Président de la République.

Après la signature de l’Accord pour la Paix et la Réconciliation au Mali, issu du processus d’Alger, le décret n°2016-0401/ P-RM du 9 juin 2016 a été signé pour prendre en compte le contenu de l’Accord afférent à la RSS. Le cadre institutionnel de la RSS au Mali a été fixé par ce décret n°2016-0401/ P-RM du 09 juin 2016 qui a mis en place l’architecture institutionnelle suivante :

- Le Conseil National pour la Réforme du Secteur de la Sécurité /CNRSS (instance politique), placé sous l’autorité du Premier ministre. Organe stratégique d’orientation et de décision, le Conseil national pour la Réforme du Secteur de la Sécurité fixe, entre autres, les priorités nationales en matière de réforme du secteur de la sécurité et valide les projets de stratégie nationale et de plans à court, moyen et long termes élaborés par le Commissariat à la RSS, son organe d’exécution.
- Le Commissariat à la Réforme du Secteur de la Sécurité /CRSS (instance technique). Pour mener à bien ses missions, le Commissariat dispose de trois Cellules qui sont : la

²⁵ Entretiens au Tribunal administratif de Bamako.

²⁶ Entretiens à la Direction Nationale de l’Administration de la Justice (DNAJ) le 19 novembre 2020 et au Tribunal administratif de Bamako le 23 novembre 2020.

Cellule de Défense, Sécurité et Relations Internationales ; la Cellule Gouvernance politique, État de droit, Contrôle démocratique et Genre et enfin la Cellule Gouvernance économique, sociale et culturelle. Depuis septembre 2017, les chefs ainsi que les membres de ces cellules ont tous été désignés. En outre, le Commissariat est doté d'un secrétariat comprenant un chef de secrétariat et des secrétaires et d'une Unité technique constituée d'un Cabinet, d'un Bureau chargé de l'Administration et des Finances, d'un Bureau chargé de la Planification et du suivi/ évaluation et enfin d'un Bureau chargé de la Communication. Le Commissariat à la RSS a contribué à la mise en place du Conseil de Sécurité nationale²⁷.

- Les Comités Consultatifs de Sécurité (instances de base). L'Annexe 2 « Défense et Sécurité », de l'Accord pour la Paix et la Réconciliation prévoit la mise en place de ce dispositif au niveau régional, en priorité, et au niveau communal ensuite. Il s'agira de mettre un CCLS dans chaque région qui sera basé dans la capitale régionale, et un CCLS dans chaque commune. Ces CCLS incluront les acteurs de la sécurité et de la justice au niveau local, y compris les représentants de la nouvelle police territoriale et des représentants des communautés et des autorités traditionnelles, religieuses et coutumières, des membres de la société civile y compris les associations de femmes et de jeunes. Les CCLS émettront des avis et recommandations à l'endroit de l'exécutif local et des acteurs de la sécurité, et contribueront à l'échange d'informations, à la sensibilisation et à une meilleure prise en compte des préoccupations de ces populations.

Prise en compte du Genre par les structures existantes de RSS

Les structures institutionnelles investies dans le processus RSS participent à des degrés différents et selon leurs priorités à l'intégration de la dimension Genre à la Réforme du Secteur de la Sécurité,

La Police nationale a élaboré un plan triennal d'action nationale en matière de genre (2018-2020) et apparaît très avancée. Des points focaux « Genre » ont été désignés au sein de plusieurs entités dont le ministère de la Sécurité Intérieure et de la Protection Civile et celui de la Justice qui lui aussi a élaboré une politique spécifique sur le genre. Des efforts ont ainsi été consentis afin de faciliter l'accès à la justice des femmes et hommes victimes d'abus sexuels ainsi qu'aux détenues et aux détenus mineurs des centres pénitentiaires : dortoirs séparés pour les détenus mineurs, femmes et hommes. Dans le secteur judiciaire, la représentation des femmes a augmenté, principalement dans les fonctions à faible responsabilité.

Par ailleurs, en marge du processus RSS lui-même, la prise en compte du genre dans le processus de mise en œuvre de l'Accord pour la paix et la réconciliation au Mali de 2015 - surtout concernant la Commission Vérité, Justice et Réconciliation (CVJR) - a permis de rassurer les femmes afin d'obtenir massivement leurs dépositions.

Enfin, afin de réduire les violences basées sur le genre, un avant-projet de loi et une stratégie nationale ont été élaborés en 2018 mais leur adoption définitive est attendue. Sous

²⁷ Créé par ordonnance n° 2019-007/P-RM du 8 mars 2019, le Conseil National de Sécurité (CNS) a pour mandat d'assurer la prospective sur les questions de défense et de sécurité ainsi que la coordination de la gestion des crises au plan national. Il est doté d'un Secrétariat Permanent de dix (10) membres dont un (1) Secrétaire Permanent, un (1) Secrétaire Général et huit (8) experts, pour l'exécution des missions qui lui incombent.

la pression des organisations religieuses islamiques notamment le Haut Conseil Islamique, le gouvernement de la Transition sous Moctar Ouane a renoncé à l'adoption du projet.

En revanche, le CNRSS inclut très peu de personnels féminins et n'a pas de politique spécifique visant à promouvoir les carrières féminines. Les Gouvernements successifs ont impliqué très peu de femmes dans le processus RSS. Seule l'Assemblée Nationale, lors de la législature s'étant achevée en mars 2020, à travers sa Commission de la Défense Nationale, de la Sécurité et de la Protection civile, a consenti à faire quelques efforts pour relever timidement les faibles proportions. Malgré cela, les femmes ont été peu représentées dans les fonctions de contrôle : sur les 13 membres de la Commission parlementaire de la Défense nationale, de la Sécurité et de la Protection civile, il n'y avait qu'une seule femme (7,69 %) en 2020. Il faut noter aussi que l'Inspection Générale des Services de Sécurité regroupant la Police, la Gendarmerie et la Garde nationale, ne comprend aucune femme.

La Politique Nationale du Genre²⁸ et les structures nationales adéquates visent à lutter contre la violence faite aux femmes et aux enfants. Cependant, certains groupes de pression freinent l'élaboration d'une législation inclusive permettant de protéger les femmes et les filles : à titre d'exemple, le premier gouvernement de transition dirigé par le Premier ministre Moctar Ouane avait dû retirer le projet du texte de loi relatif au genre sous la pression du Haut Conseil Islamique (HCI).

Les autres structures sont très peu avancées : absence de point focal « Genre », absence de politique de lutte contre les VBG, faible appropriation des instruments relatifs au Genre, le harcèlement sexuel et la violence sexiste commis par le personnel.

Réforme des structures organisationnelles : Pistes d'amélioration et meilleure prise en compte de la dimension « Genre » au sein des FDS

Afin de mieux prendre en compte la dimension Genre il serait souhaitable d'envisager certaines dispositions :

La formation en genre

Elle devrait être systématique et inclusive dans toutes formations des forces armées et de sécurité, pour une meilleure appropriation à tous les niveaux. Depuis 2000, les formations en genre ont été dispensées dans le cadre des formations en maintien de la paix soutenues par le Centre Pearson du Canada, avant sa disparition. Le relais a été pris par l'École de Maintien de la Paix de Bamako. Cette formation traite de la sensibilisation des forces armées et de sécurité à la thématique du genre dans les opérations de maintien de la paix.

Aujourd'hui, la plupart des centres de formation militaire offrent une formation sur les droits humains et le droit international humanitaire. A cette formation devraient être greffés des modules en Genre.

²⁸http://www.passip.org/passip_intranet/pdf-intranet/Politique/9-41%20Politique%20Nationale%20Genre_2011.pdf

Réforme des structures organisationnelles : pistes d'amélioration et meilleure prise en compte de la dimension « Genre » au sein des FDS

L'intégration de la dimension Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité est indispensable. Elle permettra de renforcer l'efficacité opérationnelle des Forces de Défense et de Sécurité ainsi que celle de la Justice en facilitant son accès. Par ailleurs, elle accroîtra la représentativité féminine et permettra de démocratiser le secteur dans le respect de la diversité. Pour ce faire, il convient d'entamer une réforme spécifique, visant à inciter la société malienne à se défaire de ses préjugés et à changer les mentalités et les comportements en :

- sensibilisant les élites politiques et militaires à une appropriation globale et affirmée du Genre ;
- développant une politique nationale et des stratégies sectorielles spécifiques sur le Genre ;
- dotant les structures chargées du Genre en ressources humaines et matérielles adéquates;
- initiant une politique de recrutement massif du personnel féminin dans tous les pans du Secteur de la Sécurité ;
- moralisant et en harmonisant les modes de recrutement des femmes au sein des Forces de Défense et de Sécurité ;
- développant un plan de carrière spécifique pour le personnel féminin ;
- pénalisant les Violences Basées sur le Genre.

CONCLUSION

La féminisation et l'intégration de la dimension Genre dans les Forces de Défense et de Sécurité sont des processus longs et graduels. Ils se font au rythme de l'autonomisation et de l'émancipation de la femme malienne et de la compréhension et de l'acceptation du concept de genre au sein de la société. L'intégration de la dimension Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité requiert encore une forte sensibilisation des pouvoirs publics ainsi que de nos concitoyens. D'importants défis tenant au contexte socio-culturel entourant la question du genre, de manière générale, doivent être courageusement relevés en ce qui concerne le secteur de la sécurité.

Les structures chargées de la RSS doivent s'atteler à développer des programmes et des projets inclusifs permettant d'accélérer la prise en compte de l'égalité homme-femme à tous les niveaux de la vie publique y compris au sein du secteur de la sécurité. A ce propos, à l'issue de sessions de renforcement des capacités sur la question du genre, des éléments féminins ont été formés et installés comme points focaux genre dans un certain nombre de commissariats de police, par exemple pour traiter des aspects sexo-spécifiques de la carrière des éléments féminins et des violences basées sur le genre. Par-delà le faible nombre d'éléments féminins concernés, on peut aussi saluer la prise en compte des considérations sexo-spécifiques dans le cadre du processus de DDR accéléré, notamment au plan de la formation des éléments des groupes armés, dans le cadre des MOC, en vue de leur intégration au sein des forces armées maliennes reconstituées. Ce type d'initiatives devrait à l'avenir être vivement encouragé.

REFERENCES

Ouvrages et articles

- Dr Bagayoko Niagalé, Dr Sidibé Kalilou, *La Réforme et la Gouvernance démocratique du Système de Sécurité malien : les rôles des organisations de la société civile (OSC)*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.
- DCAF RSS, Document d'information | *La Réforme du Secteur de la Sécurité : appliquer les principes de bonne gouvernance au secteur de la sécurité*, RSS, document d'information, Genève, DCAF, 2015.
- Gaanderse, M. Valasek, K. (Eds.), *Le Secteur de la Sécurité et le Genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève, DCAF, 2011.
- Dicko-Zouboye Fatimata et Sangaré-Coulibaly Kadidia, *Genre et sécurité au Mali : état des lieux et nouvelles perspectives*, Genève et Bamako, DCAF et PGPSP, 2011.
- IMRAP, « D'un coup d'essai, un véritable coup de maître » *Participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité au Mali : un vecteur de confiance*, Rapport de recherche-action participative, Octobre 2018.
- Interpeace et IMRAP « Au-delà des préjugés : femmes, actrices de changement : Bonnes pratiques et recommandations », Septembre 2018.
- Interpeace et IMRAP, « Mutation des valeurs sociétales : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali », Juin 2016.
- Interpeace et IMRAP, « Renforcement de la confiance entre les populations civiles et les forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali », Juin 2016.
- Maiga, M D, *Genre, Paix, Sécurité et Stabilité au Mali*. 2011.
- Ministère de la Protection de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, *Plan d'Actions de la Politique Nationale Genre*, 2013.
- Foaleng Mpako et Mahamane Ousmane Amadou, « La programmation de la Réforme du Secteur de la Sécurité », in Ornella Moderan (dir.), *Boîte à outils pour la Réforme et la Gouvernance du Secteur de la Sécurité en Afrique de l'Ouest*, Genève, DCAF, 2015.
- PNUD- Mali : *Stratégie Genre et Plan d'Action 2019 – 2022*.
- Doumbia Seydou et Dakouo Ambroise, *Etude du secteur de la sécurité au Mali : Analyse et recueil des textes applicables à la Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS)*, 2016.
- Répertoire National des organisations de la société civile féminine du Mali , sept. 2004.
- Stratégie Genre SNU (UN Mali) , Plan d'opérationnalisation d'Octobre 2016.
- Triquet Veerle et Serrano Lorraine (éds.), « *Le genre et le secteur de la sécurité : une étude de la police nationale, de la protection civile, des forces armées et de sécurité, du système judiciaire et des services pénitentiaires au Mali* », Genève, DCAF, 2011.

Vision stratégique de la société civile pour la paix et l'unité nationale au Mali, CONACIPAL, juin 2015.

Textes législatifs et réglementaires

- Loi N°2015-008 du 5 mars 2015 portant Loi d'orientation et de programmation militaire.
- Décret n° 2014-0609/P-RM du 14 août 2014 portant création d'un Conseil National pour la Réforme du Secteur de la Sécurité (CNRSS).
- Décret N°527/MDAC du 21 juin 2013 déterminant le cadre organique de la Direction des Ressources Humaines du ministère de la Défense et des Anciens Combattants.
- Arrêté n°2013-0985/MSIPC-SG du 18 mars 2013 portant nomination des membres de la Commission de réforme des fonctionnaires de la Police Nationale.
- Arrêté N°2013-4444/MS-SG du 22 novembre 2013 portant mise en place d'un groupe pluridisciplinaire de réflexion sur la Réforme du Secteur de la Sécurité.
- Code de conduite des forces armées et de sécurité du Mali, élaboré en Octobre 1997.

Documents officiels de l'UA et de la CEDEAO

- Cadre d'orientation de l'Union africaine sur la Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS), Janvier 2013, Addis-Abeba.
- Cadre de politique régissant la Réforme et la Gouvernance du Secteur de la Sécurité (RGSS) – Projet de document, Abuja : CEDEAO, 2015.
Protocole A/SP1/12/01 sur la démocratie et la bonne gouvernance, additionnel au Protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité, Abuja : CEDEAO, 2001.
www.dcaf.ch/content/download/252623/3969130/version/1/file/
www.dcaf.ch/content/download/252623/3969130/version/1/file/
- Protocole-sur-la-democratie-et-la-bonne-gouvernance.pdf., 2001.
- Protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité Abuja : CEDEAO, 1999.
- www.dcaf.ch/content/download/252622/3969128/

- Version/1/file/CEDEAO_1999_Protocole-m%C3%A9canisme-de-prevention-des-conflits.pdf.
- Code de conduite des forces armées et services de sécurité de la CEDEAO, Abuja : CEDEAO, 2011.

Résolutions du Conseil de Sécurité des Nations unies

- Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité du 31 octobre 2000 relative aux femmes, à la paix et à la sécurité.
- Résolution 1820 (2008) du Conseil de Sécurité du 19 juin 2008 relative à l'élimination de toutes formes de violences sexuelles à l'égard des femmes.
- Résolution 1888 (2009) du Conseil de Sécurité du 30 septembre 2009, les femmes, la paix et la sécurité.
- Résolution 1960 (2010) du Conseil de Sécurité du 16 décembre 2010, femme, paix et sécurité.
- Résolution 2106 (2013) du Conseil de Sécurité du 24 juin 2013, femmes, paix et sécurité.
- Résolution 2122 (2013) du Conseil de Sécurité du 18 octobre 2013, femmes, paix et sécurité.
- Résolution 2467 (2019) du Conseil de Sécurité du 23 avril 2019 relative aux violences sexuelles en période de conflit.