

FICHE D'ANALYSE GENRE SECTORIELLE:

FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ
INTÉRIEURE AU TCHAD



2022



Projet réalisé par DAI Global Belgium



Projet financé par l'Union européenne

SOMMAIRE

1.
**Présentation de la
fiche**

P.04

2.
Cadre politique

P.09

3.
**Cartographie des
acteurs**

P.11

4.
**Recommandations
pour mieux intégrer
l'approche genre dans
les projets
de biodiversité des fsi**

5.
Annexes

P.14

P.12

1. PRÉSENTATION DE LA FICHE

Cette fiche présente les principaux enjeux de genre dans le secteur des Forces de Sécurité Intérieures (FSI) au Tchad. Elle vise à guider le personnel opérationnel de la Délégation de l'Union Européenne (DUE) pour intégrer la dimension genre dans les programmes en cours et/ou l'élaboration des nouveaux programmes et garantir leur alignement avec les domaines thématiques du Plan d'Action Genre (GAP) III de l'UE et les priorités du gouvernement tchadien tout en répondant aux principaux problèmes identifiés par l'Analyse Sectorielle de Genre. Cette fiche technique suit la structure du modèle de document d'action de l'UE. S'agissant d'un secteur sensible, pour lequel peu de documents sont disponibles, elle a été élaborée en s'appuyant sur le Profil Genre de la DUE au Tchad dans sa version actualisée, une revue de documents partagés par la DUE et des entretiens auprès de personnes clés.

1. INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE SECTEUR DES FORCES DE SÉCURITÉ INTÉRIEURE AU TCHAD

1.1 Enjeu n° 1 - Un difficile accès des femmes aux emplois dans les secteurs de la sécurité intérieure au Tchad

- Une faible représentation des femmes dans le secteur des Forces de Sécurité Intérieure (FSI) au Tchad :

	Nombre total	Nombre de femmes	de % femmes
Police	11 650	1 080	9,28 %
Garde Nationale et Nomade du Tchad	8 000	Environ 100	1,25 %
Gendarmerie	12 000	Environ 316 femmes	2,63 %

Source : Rapport « Gender et sécurité » Assistance technique pour le Projet d'appui à la sécurité intérieure au Tchad - PAASIT (avril 2021).

- Un accès limité en raison des préjugés socioculturels et des stéréotypes sexistes :

- Les femmes sont toujours considérées, tant par les décideurs politiques que par les sociétés, comme ayant besoin de protection plutôt que comme des protectrices¹.
- En outre, les rôles sexospécifiques établis par la société et les attentes envers les femmes (en tant que femmes au foyer, gardiennes, enseignantes, infirmières) empêchent de nombreuses femmes de rejoindre les forces de sécurité.

« Dans le domaine de la sécurité, on estime que la femme gêne plus qu'elle n'aide. Elle n'a pas simplement sa place. Lorsqu'elle arrive, on trouve tous les moyens pour la décourager pour qu'elle ne revienne pas. »

1- Source personnes interviewées.

- Les heures de travail longues et irrégulières et la nature physique du travail créent une conception culturelle du maintien de l'ordre comme une profession « masculine », considérée comme inconciliable avec le fait d'être une femme.
- Les femmes font face à des risques de stigmatisation de la part de leurs familles parce qu'elles sortent des rôles sexuels attendus par la société.

► **Un faible niveau d'éducation et un difficile accès à l'information qui freinent leur accès aux emplois dans le secteur des FSI :**

	<p>Accès à la formation et l'éducation</p>	<p>Selon l'EDS-MISC 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le taux d'analphabétisme est très élevé, avec un taux de 99,4 % chez les femmes et 61,7 % pour les hommes de 15 à 49 ans. • Alors que l'analphabétisme chez les hommes est plus grave en milieu rural (69 %) qu'en milieu urbain (38 %), celui des femmes est à 99 % tant en milieu rural qu'urbain. • Le taux net de fréquentation scolaire a largement diminué au cours des dernières années. Il est passé de 54 % (2015) à 45 % (2019) pour les garçons et de 48 % (2015) à 40 % (2019) pour les filles. • Le taux d'achèvement de l'école primaire est de 27 % (30 % pour les garçons et 23 % pour les filles). • Seulement 12 % des femmes ont un niveau d'instruction au moins secondaire (contre 30 % des hommes).
	<p>Accès à l'information</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 1% des femmes au Tchad sont exposées aux médias de masse. • 1 % utilisent un ordinateur. • 32 % possèdent un téléphone mobile (contre 70 % des hommes)².

1.2 Enjeu de genre n° 2 - Discriminations et inégalités de genre entre les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs fonctions au sein des FSI au Tchad

► **Ségrégation horizontale et discrimination dans la distribution des rôles entre les femmes et les hommes dans le secteur des FSI au Tchad :**

- Dans la pratique, il existe souvent une distinction entre les tâches assignées aux femmes et aux hommes, en fonction de leur sexe plutôt que de leurs qualifications ou performances. Les hommes sont souvent placés dans des positions d'action en première ligne et les femmes à des tâches considérées comme traditionnellement « féminines »³ dans les unités de soutien. Les supérieurs ont tendance à être moins enclins à leur confier des tâches dangereuses.

« Du plus gradé au moins gradé, les hommes ne semblent pas prêts à admettre que la compétence est une capacité qui ne connaît pas de sexe. »

2- EDS-MICS 2019

3- IPI (June 2021) *Perceptions and lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations* <https://www.ipihst.org/wp-content/uploads/2021/06/IPI-E-RPT-Perceptions-and-Lived-Realities.pdf>

Par exemple :

- Les femmes au sein de la GNNT sont davantage cloisonnées aux métiers de gardiennes d'édifices publics, d'infirmières et d'assistance⁴.
- Au sein de la Police, selon les témoignages des personnes rencontrées, les femmes commissaires sont présentes comme des agents en complément d'effectif, leur rôle est minime.

• **Les préjugés socioculturels et les stéréotypes sexistes influencent cette situation.** La perception de la société, qui considère que les femmes ont de faibles « capacités physiques et n'aiment pas travailler », influence la valeur accordée au travail des femmes dans les FSI et influencent les femmes elles-mêmes, qui intériorisent ces perceptions⁵. Ainsi, souvent, elles choisissent d'être au second rang et d'assurer des tâches de moindre envergure.

« Les inégalités entre les femmes et les hommes au Tchad sont perceptibles à tous les niveaux en raison des règles culturelles qui n'accordent pas la même place à l'homme qu'à la femme. Pour ces raisons, les femmes sont souvent reléguées au second rang. »

- La force physique peut être utilisée comme un élément pour mettre de côté les femmes. Les hommes estiment que les femmes retardent les opérations. Les hommes préfèrent donner des rôles qui n'ont rien à voir avec leur travail initial.
- Les femmes peuvent être utilisées à mauvais escient, étant obligées de nettoyer le poste de police et de cuisiner pour les autres officiers plutôt que d'effectuer leur travail de police.
- Les femmes sont souvent obligées d'adopter un comportement masculin.
- De nombreuses femmes disent ressentir le besoin d'adopter un comportement dur et violent pour être acceptées, recevoir un travail de police plus opérationnel et accéder à des postes de décision plus élevés au sein de l'institution.
- En raison des normes sociales et des comportements sexistes, les hommes peuvent agir comme des « leaders de facto », même s'ils ne sont pas responsables des opérations et/ou certains essaient de protéger les collègues féminines.
- Il est également supposé que la présence des femmes permette aux missions de mieux prévenir, répondre et réduire les VBG. **Ces stéréotypes et hypothèses peuvent faire peser un fardeau supplémentaire sur les femmes officières.**

« Une fois, j'ai ordonné à un homme de faire une activité et à ma grande surprise il a refusé d'exécuter la tâche prétextant que je ne suis « seulement qu'une femme » et qu'il ne va pas se rabaisser. Pour le punir, j'ai été obligée de le brutaliser physiquement afin qu'il sache que je ne suis pas « seulement une femme. »

➤ **Des risques de violences sont assez permanents, les femmes travaillant dans les FSI peuvent être confrontées à la sexualisation et aux abus sexuels de leurs pairs et du grand public. Dans certains pays, il est également fait état de femmes policières violées et victimes de la traite des êtres humains.**

- Selon une personne interviewée « Les risques de violence sont assez permanents dans les FSI au Tchad (violence verbale, psychologique). Le terme « mara sakit » (ce n'est qu'une femme) est utilisé pour désigner les femmes même lorsque celles-ci sont des responsables⁶ .
- Les femmes sont victimes de préjugés et de violences dès leur entrée dans les centres de formation. Comme le souligne une personne interviewée « elles ne sont pas les bienvenues, elles subissent des traitements humiliants, dégradants et insultants. Elles sont vues comme des femmes et non comme des agents censés apporter leurs savoir-faire ».

4- Rapport « Gender et sécurité » Assistance technique pour le Projet d'appui à la sécurité Intérieure au Tchad- PAASIT (Avril 2021).

5- Source: personne interviewée

6- Rapport « Gender et sécurité » Assistance technique pour le Projet d'appui à la sécurité Intérieure au Tchad- PAASIT (Avril 2021).

- Cette difficulté d'acceptation des femmes va se traduire comme le témoigne une personne rencontrée « lors des missions où dans les déploiements, les femmes sont soumises aux conditions de vie exécrales et apparaissent comme objets sexuels, comme domestiques (tâches appréhendées comme naturelles), porteuses de malheur, etc... »
- En outre, le simple fait d'augmenter le nombre de femmes dans les FSI ne réduira pas nécessairement l'exploitation et les abus sexuels. D'autres actions sont nécessaires.

► **Des conditions de travail et des infrastructures inadaptées pour les femmes dans les FSI :**

- L'égalité de salaire est appliquée, mais il n'existe pas de mesures particulières en place, surtout dans les situations de grossesse.
- Beaucoup se heurtent à des obstacles pour dénoncer le harcèlement sexuel et trouvent que les installations et les fournitures ne répondent pas à leurs besoins.

Par exemple⁷ :

- Il n'existe pas de mécanismes indépendants de gestion des cas de harcèlement. Ces situations sont gérées au niveau de la hiérarchie directe et font l'objet de silence.
- Dans le cas des sanitaires, souvent il n'y a pas de structures spécifiques pour les femmes. Les femmes utilisent les mêmes toilettes que les hommes et sont exposées aux risques de viol.

► **Des procédures de recrutement inadaptées :**

- Des mécanismes de recrutement inadaptés, qui reposent sur des critères restreignant l'accès des femmes (par exemple un critère de taille 1,70m et certaines épreuves physiques).
- Inexistence de mécanisme en faveur d'une discrimination positive sur le recrutement des femmes. Cela réduit considérablement les chances d'atteintes d'une parité et ralentit également la possibilité d'atteinte de 30 %⁸.
- Par exemple, en ce qui concerne l'accès aux tenues, il y a une discrimination positive, car les femmes ont gratuitement accès aux tenues alors que les hommes doivent payer, mais cela frustre les hommes⁹.
- Les moyens de recrutement ne sont pas suffisamment uniformisés et il n'existe pas de mécanismes d'analyse et de gestion des candidatures féminines. Les données des postulantes ne sont pas nécessairement ségréguées, analysées ou mises en perspective pour une possible analyse et une meilleure projection dans l'avenir¹⁰.

1.3 Enjeu de genre n° 3 - Un faible accès des femmes aux postes à responsabilités et à la prise de décision dans le secteur FSI au Tchad

► **Difficile accès des femmes aux postes à responsabilités et à la prise de décision dans le secteur des FSI au Tchad :**

- Répartition très inégalitaire des femmes qui disparaissent au fur et à mesure que l'on augmente en grade. Le secteur de la sécurité intérieure est un secteur masculin. Les femmes n'accèdent pas facilement à des postes de responsabilité dans le domaine de la sécurité. Quel que soit leur niveau d'étude, on pense qu'elles ne sont pas à la hauteur des responsabilités qui leur seront confiées.

7- Ibidem

8- Ibidem

9- Rapport « Gender et sécurité » Assistance technique pour le Projet d'appui à la sécurité intérieure au Tchad- PAASIT (Avril 2021).

10- Ibidem

	Place des femmes dans les postes de décision dans le secteur des FSI au Tchad
Police	En février 2022 nomination d'une femme au poste de Directrice Générale Adjointe de la Police Nationale ¹¹
Garde Nationale et Nomade du Tchad	1 officier supérieure au grade de colonelle
Gendarmerie	2 femmes lieutenant-colonelles 2 femmes lieutenantes 3 sous-lieutenants

« Quand on est une femme, peu importe le grade, on n'est jamais respectée. Les hommes peuvent même envoyer chercher de l'eau ou leur préparer du thé, mais jamais ils n'associent les femmes aux prises de décision. »

► **De nombreuses contraintes freinent l'accès des femmes aux postes à responsabilités :**

- Méconnaissance du cadre légal et faible niveau de sensibilisation sur les instruments juridiques relatifs aux droits humains, au genre et aux besoins spécifiques et stratégiques des femmes et des hommes dans le secteur de la sécurité intérieure.
- Des préjugés socioculturels et des stéréotypes sexistes.

« On préfère nommer un homme analphabète à un poste de responsabilité plutôt qu'une femme instruite et capable. »

« Pour certains, les questions de sécurité requièrent une certaine discrétion que la femme n'a pas. »

- Des contraintes liées à la division sexuelle du travail et l'assignation des travaux domestiques et du « care » aux femmes :



Les femmes rurales sont responsables des tâches « reproductives »¹² auxquelles elles dédient en moyenne 63 heures par semaine¹³.

- Un difficile accès à l'information.
- Des formations non adaptées et difficilement accessibles :
 - D'après une personne rencontrée, il existe des opportunités de formation, mais les problèmes liés à l'accès sont considérables. Cette personne précise que « Le plus souvent, ce sont les hommes qui sont envoyés aux formations, même quand il s'agit d'une formation sur le genre ».
 - Par exemple, le genre n'est pas forcément intégré dans les formations qui mettent en avant les traits masculins. Les femmes sont censées s'intégrer dans ces systèmes masculins existants plutôt que les systèmes se transforment ou s'adaptent¹⁴.
- Des mécanismes internes de promotions inadaptés¹⁵ : non-mouvement (plusieurs années au même poste, parfois sans fonction, sans avancement, etc.), un sentiment de cloisonnement où l'on alloue des femmes à des postes spécifiques et pas autrement.

11- « Tchad : une femme nommée directrice générale adjointe de la police » <https://www.toumaiwebmedias.com/2022/02/25/tchad-une-femme-nommee-directrice-generale-adjointe-de-la-police/>

12- Les tâches reproductives incluent : la cuisine, le ménage, les soins aux personnes âgées ou malades, la lessive, les corvées d'eau et de bois de chauffe.

13- Oxfam (2013), Six réalités sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde rural au Tchad

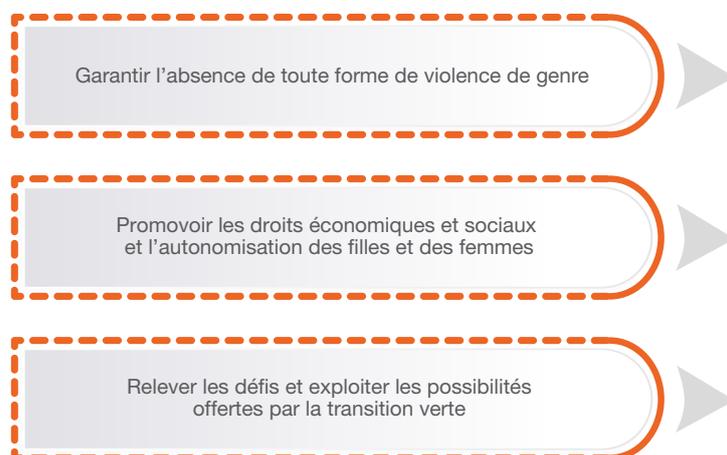
14- IPI (June 2021) Perceptions and lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2021/06/IPI-E-RPT-Perceptions-and-Lived-Realities.pdf>

15- Rapport « Gender et sécurité » Assistance technique pour le Projet d'appui à la sécurité Intérieure au Tchad- PAASIT (Avril 2021).

2. CADRE POLITIQUE

2.1 Cadre politique de l'UE en matière de genre

Le GAP III de l'UE contient trois domaines thématiques en lien avec la thématique de cette fiche :



► Le Gap III contient les indicateurs spécifiques suivants :

Objectif thématique spécifique 6 (résultat)	Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont mieux protégés contre les violences sexuelles et fondées sur le genre dans les situations de crise humanitaire sensibles
Indicateurs de résultats thématiques clés	<ul style="list-style-type: none"> Mesure dans laquelle les homologues locaux (notamment les institutions compétentes en matière de justice et de sécurité) agissent afin de prévenir et de lutter contre les violences sexuelles et fondées sur le genre
Autres indicateurs de résultats thématiques	<ul style="list-style-type: none"> Mesure dans laquelle les autorités répressives, les forces de sécurité ou les institutions judiciaires reconnaissent et intègrent une perspective de genre dans leurs réponses. Mesure dans laquelle les politiques ou actions des homologues locaux contribuent à accroître le nombre de femmes travaillant au sein des autorités répressives, des forces de sécurité ou des institutions judiciaires

2.2 Cadre politique national

2.2.1 La politique nationale de genre et sa cohérence avec la protection de la biodiversité

POLITIQUE/ PROGRAMME	CONTENU
Indicateurs de résultats thématiques clés	<ul style="list-style-type: none"> Adoptée par Décret n° 2035/PR/MFPPESEN en 2017 et son plan national d'action 2019–2023 validé en décembre 2018. La PNG est assortie d'une Stratégie Nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (République du Tchad, 2014). La vision de la PNG est : « d'ici à 2030, le Tchad sera un pays débarrassé de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de Genre, de toutes les formes de violences où les hommes et les femmes ont la même chance d'accès et de contrôle des ressources et participent de façon équitable au niveau des instances de prise des décisions en vue d'un développement durable ». L'objectif de la PNG est de : « Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement durable ». Elle traite de la thématique genre sans faire mention des FSI au Tchad. La catégorisation socioprofessionnelle ne semblait pas être la priorité lors de la rédaction de ces deux documents (rapport PAASIT).

<p>Loi 022/PR/2018 du 5 novembre 2018 portant ratification de l'Ordonnance 012/PR/2018 du 22 mai 2018 et un décret récent N0433/PR/MFPPE/2021 portant application de l'Ordonnance sur la .parité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ni l'ordonnance, ni la loi et encore moins le Décret ne font mention des FSI.
---	---

2.2.2 Le cadre de la planification du développement du pays

POLITIQUE/ PROGRAMME	CONTENU
<p>Visions 2030, le Tchad que nous voulons</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Document politique qui encadre les plans quinquennaux du gouvernement jusqu'en 2030. • 4 axes principaux : I) le renforcement de l'unité nationale, II) le renforcement de la bonne gouvernance et de l'État de droit, III) le développement d'une économie forte et compétitive, IV) l'amélioration de la qualité de vie des Tchadiens. • Le point fort de ce document par rapport à l'égalité de genre est sa prise en compte dans le 4ème axe : Améliorer les conditions de vie de la population et réduire les inégalités sociales. À cette fin, deux de ces objectifs spécifiques sont relatifs à la réduction de deux disparités de genre : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre une politique éducative pour atteindre la parité filles/garçons - Adopter un texte relatif au quota (45 % en 2030) pour la promotion des femmes dans les instances de prise de décisions du pays. • Le point faible est la tendance à considérer la question « genre » seulement comme une question d'équité et donc d'inclusion des femmes et des filles en tant que groupe vulnérable. Il n'y a pas une considération des inégalités de genre en tant qu'obstacles à la croissance économique, à la gestion des ressources naturelles et à la réalisation de l'état de droit et de la bonne gouvernance. Les trois autres axes sont donc aveugles au genre : ils ne considèrent pas comment les rôles et les relations de genre et les modèles de féminité et de masculinité influencent les différents secteurs. En outre, aucune des orientations stratégiques des trois premiers axes n'intègre la valorisation du rôle et de la participation des femmes et la réduction des inégalités de genre.
<p>Plan National de Développement (2017-2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Premier document de planification opérationnelle de la Vision 2030. • Sa mise en œuvre vise à accélérer la transformation structurelle dans les domaines sociaux, de la gouvernance et de l'État de droit, de l'économie et de l'environnement. Son objectif général est de « jeter les bases d'un Tchad émergent dans un climat de stabilité ». Il comprend quatre axes stratégiques : le renforcement de l'unité nationale ; le renforcement de la bonne gouvernance et de l'État de droit ; le développement d'une économie diversifiée et compétitive ; l'amélioration de la qualité de vie de la population tchadienne. • Au niveau du genre, le PND stipule que « le principe cardinal de l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas occulté grâce aux efforts d'insertion des femmes aux plans économiques, sociaux et politiques qui seront réalisés »¹⁶. • Néanmoins, le PND ne semble pas outillé pour répondre adéquatement aux enjeux de l'inégalité de genre : <ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic stratégique occulte plusieurs enjeux critiques à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes. - Dans les résultats, les questions d'inégalités de genre sont peu représentées ou présentées de façon trop générale. - Cette politique ne répond pas à l'axe 4 de la Vision 2030 et n'est pas alignée avec la PNG.

16- PND 2017-2021, p. 10.

3. CARTOGRAPHIE DES ACTEURS

Le tableau ci-dessous présente les acteurs nationaux concernés.

Catégorie d'Acteur	Présentation et analyse
Département ministériel	<p>Ministère de la Femme et de la Protection de la Petite Enfance (MFPPE):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordination des interventions en matière d'égalité et d'équité de genre, d'autonomisation de la femme, d'appui-conseil, de suivi-évaluation et de plaidoyer pour l'égalité et l'équité de genre, ainsi que de la mobilisation des ressources destinées à financer la mise en œuvre des politiques et des programmes de développement. • Ce ministère est chargé de la mise en œuvre de la PNG et de son plan d'action (PA-PNG). Pourtant, ses actions se limitent généralement à l'amélioration des conditions de vie des femmes sans contribuer à changer leur position dans la société. • Il ne dispose pas des moyens adéquats pour lui permettre de remplir convenablement ses fonctions. <p>Les points focaux genre (PFG) des autres administrations publiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnaire nommé.e et mis.e en place par chaque ministère, à la demande du ministère chargé des questions de genre, afin de veiller à l'intégration des questions de genre dans les politiques, les stratégies, les programmes et les projets ou toute autre intervention de leurs administrations. • Les points focaux genre n'ont pas la capacité d'influer véritablement sur les décisions au sein de leurs administrations, du fait de leur profil, de leur position peu stratégique et souvent cloisonnée, et de leur manque d'institutionnalisation (inexistence de ce poste dans l'organigramme du ministère). • Elles/ils ne disposent pas non plus des moyens, des ressources financières et des outils techniques nécessaires pour jouer pleinement leurs rôles en vue de l'effectivité de l'intégration du genre et de son institutionnalisation. • Roulement élevé du personnel chez les PFG, ce qui coupe les canaux de communication et il n'existe pas un mécanisme de suivi-évaluation des activités de ceux-ci par le ministère de la Femme ou leur administration. Les nouveaux PFG ne sont pas toujours mis en contact avec le MFPPE¹⁷. • La collaboration entre ce ministère et les autres départements sectoriels n'est pas suffisamment développée pour susciter une pleine appropriation des engagements en la matière par tous les secteurs. En amont et à l'aval des politiques sectorielles, les outils d'analyse de genre ne sont pas systématisés à travers les systèmes de planification, de mise en œuvre et de redevabilité, pour inspirer les bases d'informations ventilées par sexe¹⁸. <p>Selon le rapport genre et sécurité réalisée en 2021 dans le cadre du Programme d'Appui à la Sécurité intérieure au Tchad, les départements ministériels concernés par les FSI n'ont pas de plan d'action pour une meilleure intégration de la femme. Aucune stratégie n'est en place pour les forces de l'ordre (Police Nationale, Gendarmerie Nationale et la Garde nationale et nomade). Cela pose le problème de l'application des dispositions prises jusque-là en ce qui concerne le Genre. La non-mention des FSI de façon claire dans les différentes Lois, Ordonnances et Décrets, laisse un vide qui est exploité par des jugements personnels sur les recrutements.</p>
Société civile	<ul style="list-style-type: none"> • La société civile, en particulier les associations féminines, joue un rôle essentiel dans la réalisation des changements et des engagements en faveur des résolutions sur la femme, la paix et la sécurité, mais est souvent exclue des processus formels de résolution des conflits, des systèmes de consolidation de la paix et des institutions et responsables de la mise en œuvre de paix et de sécurité¹⁹. • Le Tchad compte actuellement un nombre élevé d'OSC qui contribue à la réalisation des objectifs de l'égalité et de l'équité entre les sexes. • Pourtant, la majorité de ces organisations répond aux besoins pratiques des femmes, plutôt que de promouvoir leurs intérêts stratégiques et les questions d'égalité. • Rôle important des groupements de femmes. Elles ont également une forte implication dans les activités d'alphabétisation et de sensibilisation — notamment en ce qui concerne la santé et l'assainissement. Cependant, ces initiatives souffrent souvent d'un manque de ressources financières et de compétences techniques ainsi que d'une faible structure organisationnelle. • Les associations féminines font face à plusieurs défis. Lors d'un sondage mené en 2021²⁰, les OSC ont indiqué les principaux obstacles/besoins à l'intégration de l'approche genre dans leurs projets : (1) le manque de ressources financières (67 %) ; (2) les besoins de formation en intégration du genre (61 %) ; (3) les besoins d'outils et de guides (56 %) ; (4) le manque de données désagrégées par sexe.

17 - Rencontre avec le ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfance, 29 juin 2021, N'Djamena, Tchad.

18 - FAO (2021). Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural. République du Tchad <https://www.fao.org/3/cb3046fr/cb3046fr.pdf>

19 - Global Network of women peacebuilders GNWP. Cartographie des acteurs de la consolidation de la paix et des femmes, de la paix et de la sécurité au Tchad.

20 - DUE Tchad (2021). Profil genre.

4. RECOMMANDATIONS POUR MIEUX INTEGRER L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS DANS LES SECTEURS DES FSI

Domaine	Recommandations pour la DUE
Politique (Macro)	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des actions afin de renforcer la prise en compte des femmes dans le secteur des FSI dans les lois, les décrets et les instruments nationaux en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. • Sensibiliser les institutions du secteur de la sécurité sur l'importance d'avoir des données ventilées selon le sexe et des données qualitatives sur la situation des femmes et les contraintes et les obstacles qu'elles rencontrent dans le recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes. • Intégrer des actions de renforcement des capacités en approche genre des ministères responsables des FSI : sensibilisation au genre à tous les niveaux afin de comprendre que cette question est une responsabilité de toutes et de tous, qu'il ne s'agit pas d'une charge qui incombe aux femmes; développement d'outils, échange d'expérience, etc. • Associer les FSI aux activités organisées par le MFPPE sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au Tchad. • Aider les FSI dans le développement d'approches de concertation multi acteurs notamment afin d'aborder les enjeux de genre dans le secteur.
Soutenir l'intégration de l'approche genre dans les politiques de recrutement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la mise en place des campagnes de diffusion de l'information adaptées aux femmes concernant les offres d'emploi dans le secteur: favoriser les radios, les chaînes nationales de télévision, les réseaux sociaux, les journaux, les affiches pour annoncer des appels à candidatures pour les FSI en multipliant les messages pour les femmes. Créer une base de données du personnel féminin FSI et former le personnel pour sa bonne exploitation et sa mise à jour régulière. • Analyser les informations statistiques notamment des taux de recrutement et de sélection. • Développer des mesures pour augmenter les recrutements féminins et renforcer les mesures facilitant la vie familiale (aménagement des horaires de travail flexibles pour les femmes en situation de grossesse, révision des congés de maternité ou de paternité pour les rendre adéquats, définition d'une politique de maternité adaptée à la fonction régaliennne, avec allègement ou modification des tâches, etc.)
Soutenir la mise en place de mécanismes favorisant l'augmentation du taux de rétention des Femmes dans les FSI :	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la mise en place d'un plan de gestion des carrières spécifiques aux femmes pour assurer leur promotion au sein du FSI. • Engager un examen des politiques et des procédures de ressources humaines, en particulier celles ayant un trait au harcèlement sexuel. • Revoir les formations physiques actuellement pour qu'elles soient sexospécifiques et former les instructrices et instructeurs dans ce sens. • Définir des cibles ou des quotas dans les formations et pour les postes. • Appuyer la mise en place de politiques pour la prévention et le traitement de la discrimination, du harcèlement sexuel et de la violence sexiste — avec formation obligatoire aux sexo-spécificités et à la prévention du harcèlement sexuel. Ces formations doivent également être dispensées lors du passage aux différentes écoles de formation des FSI ainsi que lors des formations continues. • Appuyer la mise en place d'un mécanisme disciplinaire indépendant pour l'application des sanctions liées aux cas de harcèlement au sein des FSI. • Prévoir des actions afin de sensibiliser les femmes FSI à dénoncer les cas de harcèlement. • Instaurer une formation obligatoire pour les chefs d'équipe sur le genre et sur les questions liées au harcèlement sexuel. • Mettre en place un point focal genre ayant les compétences pour écouter et aider les victimes de harcèlement. • Prévoir les actions et le budget afin que les femmes disposent d'un soutien adéquat, des services et des installations adéquates pour favoriser un environnement de travail favorable. • Soutenir le renforcement des capacités de communication et diffusion de l'information auprès des femmes afin qu'elles soient informées des possibilités de formation, de missions, etc., dans les FSI.

Soutenir l'accès des femmes à la prise de décision dans les FSI	<ul style="list-style-type: none">• Appuyer la création de réseaux informels de femmes dans les FSI et appuyer les actions de plaidoyer en faveur de l'application du Décret 0433, de l'amélioration des conditions de travail et de la prise en compte de l'approche genre au sein des FSI.• Promouvoir des actions afin d'améliorer l'accès des femmes aux postes de prise de décision : sensibilisation des hommes et des décideurs ; renforcement des capacités des femmes, coaching, échange d'expérience, etc.
Société civile	<ul style="list-style-type: none">• Soutenir la création de partenariat avec les réseaux de femmes existants (REFAMPPT, CONAF, CELIAF etc.)
Travail sur les normes et le changement social	<ul style="list-style-type: none">• Organiser des activités de vulgarisation auprès des FSI des textes qui traitent de l'égalité et des droits des femmes au Tchad.• Introduire des actions pour changer des normes sociales concernant la place des femmes dans les FSI dirigées aux hommes et aux femmes à travers : visites, échanges d'expériences, réalisation de documentaires, mise en avant de femmes leaders, etc.

5. BIBLIOGRAPHIE RESSOURCES UTILES :

DCAF, Geneva centre for security sector Governance, qui contient de nombreuses publications sur la question :

<https://www.dcaf.ch/about-us>

Gouvernement du Canada (2017) : L'initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fra

Nato, women peace and security:

https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm

Rédigé par : Dr. Sepideh Labani Motlagh, Cheffe d'Équipe, Experte Genre, et Virginie Poupenev,
Experte Genre, avec l'assistance de Mme Colette Benoudji, Experte Locale Genre

Cette publication a été produite avec l'assistance de la Commission européenne. Le contenu de
ce rapport ne reflète pas nécessairement la position de l'Union européenne, et n'engage que la
responsabilité de DAI.



Projet réalisé par DAI Global Belgium



Projet financé par l'Union européenne