

**Université Gaston Berger de Saint-Louis**  
**UFR des Lettres et Sciences Humaines(LSH)**  
**Section de Sociologie**  
**Maîtrise Classique**



# MEMOIRE DE MAITRISE

**SUJET : L'intégration des femmes dans l'institution paramilitaire  
Sénégalaise : *Etude des conditions d'intégration des femmes dans la  
Compagnie de Circulation de Dakar (C.C.D) et de la Brigade  
d'Intervention Polyvalent (B.I.P) en rapport avec l'accès égal au  
grade.***

Présenté Par:

**M<sup>lle</sup> Fatou DIENG**

Sous la Direction de :

**M<sup>me</sup> Fatou Diop SALL**

**Année Universitaire  
2010-2011**

## DEDICACES

Ce travail est dédié à :

- Mon cher père Ismaïla Faye pour l'éducation qu'il m'a donnée, son amour et son soutien ;
- Ma chère mère Mama Ndour toujours infatigable et endurente au service de ses enfants. Tu m'as appris la largesse du cœur et le sacrifice pour autrui. Mon ~~vœux~~ <sup>vœux</sup> le plus cher est de voir vieillir à nos cotés ;
- Mon grand frère Pape Malick Dieng pour son soutien infaillible ;
- Mes petits frères et sœurs Ameth, Latsouck, Dabakh, Lamine, Raoul, Djiby, Mariama, Diolé, Ramatoulaye, Seynabou, Ndèye Awa, puisse ce travaille vous servir de modèle de référence dans la persévérance ;
- Mes cousins et cousines Abdou Aziz Ndour, Fallou, Merry Sarr, Amy Ndour, Khady Sall ;
- Mes chères amies Oumou Ndao, Fina, Corine, Ndèye Gaye, Astou Diop, Ndèye coumba Ndiaye, Khady Ndiaye, Nafi Dicko, Daba Ndione ,Mame Boye, Antiou, Abibatou Mboup, EVA, Thérèse Ndiaye ;
- Mes chers amis Pa Mo, Abdoul Aziz Kane, Alphonse, Racine, Ameth Ndao, Cheikh hubert ; Vieux Insa Sané,
- Ma famille de Sanar Aby Thiam ma voise, Rougui ma 2° voise, Awa Lo, Mame Coumba Fall, Oumou Fall, Adja Khady ,Maty Thior;
- Tous mes camarades de promotion ;

## REMERCIEMENTS

Nous rendons grâce à Allah le tout puissant et à son prophète (PSL)

Au terme de ce travail de recherche, qu' il nous soit permis de remercier ceux qui nous ont aidé , encouragé, conseillé et encadré dans sa réalisation.

Nous voulons adresser nos sincères remerciements à :

Madame Fatou Diop Sall pour son encadrement, ses suggestions et conseils et pour tout son appui. Merci d'avoir accepté de diriger ce travail malgré votre indisponibilité et votre emploi du temps chargé,

L'ensemble du corps professoral de la section de sociologie : M. Amédine Ba, Pr Gora Mbodj, Pr Mamadou Balla Traoré, Mr BAO, M. Alfred Inis Ndiaye, M. Sambou Ndiaye, M. Mor Faye et M. Aly Tandian

Alpha Ba qui nous a beaucoup motivé et soutenu pour la réalisation de ce travail

M. Sény Ndao ingénieur à la SAED pour son soutien ;

Sara Ndiaye pour ses conseils ;

Colonel Diène de la compagnie de circulation de Dakar ;

Commandant Ma Serigne Faye de la brigade d'intervention polyvalente ;

M. Sakho de l'école nationale de police ;

M. Bassirou Sarr du commissariat de Thiaroye,

Abdoul Aziz Kane qui m'a beaucoup soutenu et motivé pour la réalisation de ce travail ;

Toute ma famille ;

Toutes ces personnes qui de près ou de loin ont apporté leur soutien à la réalisation de ce modeste travail.

## LISTE DES ACRONYMES

<b>AP :</b>	Administration Pénitentiaire
<b>BEMS :</b>	Bibliothèque de l'Enseignement Militaire Sénégalais
<b>BIP :</b>	Brigade d'Intervention Polyvalente
<b>CEDEF :</b>	Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination à L'Égard des Femmes
<b>CIERVAL :</b>	Centre Interdisciplinaire d'Étude et de Recherche de la Vallée
<b>DGF :</b>	Division Gestion et Formation
<b>DIRPA :</b>	Direction de l'Information et des Relations Publiques des Armées
<b>ENP :</b>	École Nationale de Police
<b>EMS :</b>	École Militaire de Santé
<b>GMI :</b>	Groupement Mobile d'Intervention
<b>IRD :</b>	Institut de Recherche pour le Développement
<b>ONG :</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>RAFET :</b>	Réseau Africain des Femmes Travailleuses
<b>UFR :</b>	Unité de Formation et de Recherche
<b>UNIFEM :</b>	Organisation des Nations Unis pour la Femme

## **LISTE DES FIGURES**

Figure 1 : Récapitulatif du modèle théorique.

Figure 2 : L'appartenance religieuse.

Figure 3 : L'épreuve qui a plus causé de problèmes.

Figure 4 : La profession policière est elle difficile.

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : opérationnalisation du concept condition d'intégration.

Tableau 2 : opérationnalisation du concept formation policière.

Tableau 3 : opérationnalisation du concept égalité.

Tableau 4 : récapitulation des équivalences contextuelles du Schème fonctionnel.

Tableau 5 : Répartition des enquêtées selon le groupe d'âge.

Tableau 6 : Répartition des enquêtées selon le niveau d'étude et les fonctions actuelles.

Tableau 7 : Répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale.

Tableau 8 : Répartition des réponses selon qu'on ait renvoyé ou pas des femmes durant la formation.

Tableau 9 : Répartition des réponses selon la difficulté de la profession policière.

Tableau 10 : Répartition des réponses selon l'existence ou non d'un moyen de transport professionnel.

Tableau 11 : Répartition des réponses selon qu'elles aient ou non d'un moyen de transport personnel.

Tableau 12 : Répartition des réponses selon si la profession policière permet de faire d'autres activités supplémentaires.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	1
<b>PREMIERE PARTIE :</b> .....	3
<b>CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE</b> .....	3
CHAPITRE I : CADE THEORIQUE.....	4
I.1- PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE.....	4
I.2. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE .....	24
I.3 DÉLIMITATION DU CHAMP D'INVESTIGATION.....	25
I.4 INTÉRÊT DU SUJET.....	25
I.5 HYPOTHÈSE DE RECHERCHE : .....	26
I.6 LA CONSTRUCTION DU MODÈLE D'ANALYSE : .....	26
CHAPITRE II : APPROCHE METHODOLOGIQUE .....	35
II.1. LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE .....	35
II. 2 LES ENTRETIENS EXPLORATOIRES.....	36
II. 3 LES TECHNIQUES TRIANGULEES.....	37
II.4 L'ECHANTILLONNAGE .....	38
II. 5 LES DIFFICULTES RENCONTREES .....	38
<b>DEUXIEME PARTIE :</b> .....	40
<b>PRESENTATION DU CADRE D'ETUDE</b> .....	40
CHAPITRE III : PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE .....	41
III.1 LA COMPAGNIE DE CIRCULATION DE DAKAR.....	42
III. 2 LA BRIGADE D'INTERVENTION POLYVALENTE .....	43
CHAPITRE IV : PRESENTATION GENERALE DE L'ECOLE NATIONALE DE POLICE .....	46
IV. 1 STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT.....	46
IV. 2 LA FORMATION.....	47
<b>TROISIEME PARTIE :</b> .....	50
<b>ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS</b> .....	50
CHAPITRE V : IDENTIFICATION SOCIOLOGIQUE...	51

V-1 LES AGES.....	51
V-2 LE NIVEAU D'ETUDE DES ENQUETES ET LES FONCTIONS ACTUELLES.....	52
V-3 LA SITUATION MATRIMONIALE DES ENQUETES.....	53
V-4 L'APPARTENANCE RELIGIEUSE.....	55
CHAPITRE VI : LA FORMATION POLICIERE.....	56
VI-1 LE LIEU DE LA FORMATION POLICIERE.....	56
VI-2 LA DUREE DE LA FORMATION.....	56
VI-3 L'EPREUVE LA PLUS DIFFICILE.....	57
VI-4 : LE RENVOI DURANT LA FORMATION.....	59
CHAPITRE VII : LA RELATION ENTRE LA FORMATION POLICIERE ET L'ACCES EGAL AU GRADE60	
VII. 1 LA PROFESSION ET CARRIERE POLICIERE.....	60
VII.2 APPRECIATION DE LA RELATION HOMME /FEMME DANS LA POLICE.....	64
VII.3 APPRECIATION DU TRAVAIL DES FEMMES PAR LES CHEFS DE LA POLICE NATIONALE.....	65
CONCLUSION.....	66
BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE.....	67

## INTRODUCTION

La question de l'intégration des femmes dans le secteur militaire et paramilitaire sénégalais est de nos jours au cœur des débats. En effet, depuis la première conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Mexico en 1975 et qui a abouti à la « Déclaration de la Décennie des Nations Unis pour la femme et son intégration dans le processus de développement (1975-1985) »<sup>1</sup> l'intérêt pour la composante « femme » s'est accru. A cette première conférence, firent suites, outre les conférences régionales, d'autres conférences mondiales : celles de Copenhague au Danemark en 1980, de Nairobi au Kenya en 1985 et celle de Beijing en Chine en 1995. La communauté internationale ainsi que les gouvernements et ONG partout jugent commode d'afficher un certain attachement à la participation des femmes au développement économique et social.

Selon l'UNIFEM<sup>2</sup>, la participation des femmes a évolué dans de nombreuses régions du monde tant au Nord qu'au Sud. Les mouvements, les réseaux et organisations de femmes ont vu leur nombre s'accroître et ont commencé à exercer une influence sur la politique internationale, nationale et locale.

Le Sénégal est connu en tant que pays signataire de plusieurs conventions sur les droits de la femme. De même, il fait parti des participants les plus assidus aux rencontres nationales et internationales portant sur le thème « *des femmes* »<sup>3</sup>. Cette préoccupation de la protection de celles -ci se traduit au plan national par la célébration chaque année de la quinzaine de la femme et de la journée internationale de la femme. Par ailleurs, au moment où le concept genre est de plus en plus brandit, il a jugé nécessaire d'intégrer massivement les femmes dans l'armée qui, il faut le reconnaître, ont pendant longtemps été exclues des cadres de revendication. A cet effet, l'armée apparaît comme une véritable aubaine pour celles-ci qui, revendiquent l'égalité entre les sexes et veulent montrer que cette égalité est belle et bien possible et réalisable. En ce sens Khary SIDIBE dit : « *L'armée est pensée au Sénégal comme étant à la fois un bouclier mais aussi le glaive qui incarne à l'extérieur le prestige et*

---

<sup>1</sup> 1975-1985 UNI FEM

<sup>2</sup> Fonds de développement des nations unis pour la femme.

<sup>3</sup> Mexico(1975), Copenhague(1980), Nairobi (1985) et Beijing(1995) après avoir abrité en 1994 à Dakar la rencontre panafricaine des femmes.

la puissance du pays. Elle transmet les valeurs cardinales de la nation sénégalaise partout où les militaires se battent pour la paix. Elle a un rôle d'aide à la collectivité nationale (intervention sur les lieux de catastrophe, sauvetage) ». <sup>4</sup>De ce fait, l'armée pourrait constituer une véritable plate forme revendicative permettant de traduire une volonté ardente des femmes qui ont des compétences à faire valoir et de montrer qu'elles ont leur place dans ce secteur longtemps réservé aux hommes.

Dés lors, dans le cadre de ce mémoire de maîtrise, notre ambition de rendre compte des conditions d'intégration des femmes dans l'institution paramilitaire notamment dans la police nationale devient alors un sujet stimulant

Notre ambition ici n'est pas de faire le procès des femmes ou du retard accusé quant à leur intégration dans ce secteur encore inexploré, mais de réfléchir sur la nature de cette relation « femme-police » avec comme préoccupation spécifique de comprendre et d'expliquer les mécanismes à la base de l'intégration des femmes dans la police sénégalaise dans la région de Dakar et la perception que cette population a de ces femmes.

Cette étude s'articule autour de trois principales parties.

La première est réservée à l'inventaire théorique et méthodologique de la recherche. Elle a pour objet de présenter la littérature sur la problématique des femmes de façon générale et spécifiquement sur les femmes dans l'armée ainsi que la démarche théorique et méthodologique adoptée dans l'étude.

La deuxième partie présente quant à elle, la zone d'étude notamment l'école nationale de police, la compagnie de circulation de Dakar et la brigade d'intervention polyvalente.

La troisième et dernière partie traitera hormis l'identification sociologique, la formation policière et la profession et carrière policière.

---

<sup>4</sup> Khary Sidibé. « femmes sous le drapeau : le cas des femmes de la police nationale », in Revue trimestrielle de réflexion des forces Armées Sénégalaises. n°38 Mars 2007 P.12.

**PREMIERE PARTIE :**

**CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE**

## CHAPITRE I : CADE THEORIQUE

### I.1- PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

#### I.1.1- État de la question

La problématique de l'égalité entre les sexes est une question largement abordée par plusieurs auteurs. Mais il faut reconnaître, qu'il n'y a pas eu beaucoup d'ouvrages traitant spécifiquement de la féminisation dans les forces armées. Seuls les journaux, les revues et la télévision en font état.

Il n'y a pas de littératures critiques d'où l'intérêt pour nous de proposer un regard sociologique.

Depuis quelques années, la question des relations entre les hommes et les femmes dans la société est revenue sur le devant de la scène. Plutôt tombée en désuétude dans les années 1980, elle est redevenue une question socialement vive, c'est à dire donnant lieu à un vif débat dans le grand public comme dans le champ scientifique. Dès qu'on l'aborde, elle laisse bien peu de personnes indifférentes. Comme le dit Christian BAUDELLOT : « *le genre est aujourd'hui le clivage le plus vivant de notre société* »<sup>5</sup> il ne cesse de se transformer, de se recomposer, de se développer là où on l'entendait pas.

Au Sénégal, la question de l'égalité entre les sexes est devenue un débat très poignant. C'est qu'en fait, la question est liée à des aspects délicats de la vie des individus, en l'occurrence : la religion et les pesanteurs culturelles. La religion islamique assigne à la femme un statut et des rôles bien définis qui dans certains cas, faut il le reconnaître, restreignent la liberté d'agir et de décider de la femme en subordonnant cette liberté à la volonté du mari ou à celle du père. C'est pourquoi le prophète Mohamed (PSL) a beaucoup insisté sur le rôle et la place de la femme. C'est d'ailleurs tout le sens de nos traditions pour qui, l'un des principaux rôles de celle-ci est celui d'épouse. Il en parle en ces termes : « *la meilleure femme*

---

<sup>5</sup> Christian BAUDELLOT. « Quand les femmes s'en mêlent », la Martinière, 2004

*vous réjouit quand vous la regardez, vous obéit si vous lui demander quelque chose, respecte votre serment quand vous jurez et préserve vos biens et sa chasteté quand vous absentez »<sup>6</sup>.*

Eu égard à cela, on assiste depuis bientôt deux décennies à un regain d'intérêt sur le sujet, intérêt qui s'est traduit par la publication d'articles, et l'organisation des débats portant sur le sujet.

Certains auteurs ont essayé de décrire l'image de la femme dans la société traditionnelle. Pour ce faire, ils rappellent sa place dans notre histoire et son rôle dans les différents domaines de la société.

En effet, jusqu'au XIX<sup>ème</sup> siècle<sup>7</sup>, la femme a souvent été réduite en esclavage ou présentée comme une idole : c'est le cas de certaines civilisations orientales. On trouve des traces de cette attitude de vénération dans la poésie hindoue ou dans la mystique amoureuse de certains poèmes arabes où la femme apparaît comme un très bel objet de nature, en harmonie avec les plantes, les fleurs, mais d'une manière qui reste matérielle et qui ne tient pas compte de l'essence même de tout être humain. Ou bien encore elle est respectée et vénérée, mais en tant que mère et comme mère seulement. C'est le cas pour la plupart des pays islamiques et pour l'Afrique noire dans les régions à cultes animistes.

Dans d'autres civilisations, comme celle de l'Antiquité grecque, la femme est respectée mais reléguée au gynécée<sup>8</sup> c'est-à-dire dans un monde à elle, sans participation à la vie de la cité.

---

<sup>6</sup> Rapporté par Annassai

<sup>7</sup> Source : extrait d'un dossier d'ICHTUS- Au Service De la Cité sur le rôle éducateur de la femme. Septembre 2001, [www. Google. Fr.](http://www.Google.Fr)

<sup>8</sup> Partie des demeures grecques réservée aux femmes.

Le Moyen-âge, quant à lui, a accordé à la femme une place centrale. Dans cette période, le rôle de la femme ne se limitait pas au foyer, elle gérait les affaires et exerçait un rôle politique.

C'est plutôt au XVIème siècle, sous l'influence d'une série de facteurs que la femme s'est retirée de la vie sociale et politique, suivant en cela le mouvement de repli de la famille sur elle-même.

Contrairement aux autres époques, c'est à l'époque contemporaine que s'est développée, dans les milieux bourgeois, une conception de la femme qui tendait à la fragiliser. Jeune fille, elle était très protégée des influences extérieures néfastes. Plus tard, au moment où la femme était mariée et apte à exercer ses responsabilités, on avait tendance à ne concevoir son rôle qu'à l'intérieur du foyer.

Les femmes qui, au début du XXème siècle, faisaient des études supérieures étaient, par exemple considérées comme des êtres secs, en tout cas vouées aux bibliothèques jusqu'à la fin de leurs jours. Celles qui avaient des dispositions particulières pour exercer un rôle scientifique se heurtaient à un barrage plus marqué encore que du côté des lettres.

Cette exagération a donné lieu, par contrecoup, au féminisme du début du XXème siècle.

Le premier théoricien du féminisme est John Stuart Mill qui, dans son livre *l'asservissement de la femme*, paru en 1863, revendique pour celle-ci, le droit au divorce et au contrôle des naissances.

Mais c'est sans conteste dans le contexte de la Révolution Industrielle qu'est née en Grande Bretagne l'action pour la libération de la femme. Paradoxalement, le fait pour la femme de devoir travailler hors de son foyer dans les nouvelles entreprises, dans des conditions difficiles et avec une situation inférieure à celle des hommes, lui a ouvert les yeux sur sa condition en même temps qu'il lui prouvait une certaine indépendance pécuniaire. Les femmes réclamaient à la fois une meilleure instruction et l'abolition de l'infériorité légale de leur sexe. Cette longue campagne aboutit d'abord à l'obtention du droit de posséder et au droit de vote, au lendemain d'une guerre

mondiale où l'engagement des femmes dans tous les secteurs avait permis la survie du pays, à la capacité d'accéder à tous les emplois en 1919.

Ainsi, les femmes commencent à octroyer certaines places longtemps privées. Ce nouveau souffle leur permet de passer de l'aliénation à l'émancipation. C'est dans ce cadre que l'adoption de mesures gouvernementales en leur faveur est essentielle, les femmes africaines par exemple sont déterminées à se mobiliser pour faire avancer leur cause. D'ailleurs, si nous prenons l'exemple du continent africain, nous assistons au développement croissant de la production féminine. Si pendant les années 70, elle était inexistante ou était en balbutiement, c'est le contraire aujourd'hui. Ainsi, des femmes comme Colette HOUETTO accentuent leurs études sur l'intérêt de l'action féminine dans la société traditionnelle. Trois axes majeurs font l'objet de son travail : d'abord « *la femme, cette vie qui ne s'éteint jamais...* », Ensuite « *l'homme et la femme une complémentarité inlassable qui se forge ...* » et enfin « *les femmes africaines, ces grandes discrètes qui savaient influencer les hommes et les faits historiques...* »<sup>9</sup>.

Ici HOUETTO met en exergue l'importance de la femme mais aussi l'apport féminin dans la réalisation d'une Afrique qui est en voie de développement. A ce titre elle critique les préjugés qui contribuent à discréditer la femme et sa place dans le socle d'infériorité. Son analyse est basée sur la marginalisation de la femme à cause de son sexe qu'ils (les hommes) considèrent comme inférieur. De plus, Colette exalte la chance que la femme a pour influencer l'homme.

La même remarque a été faite par Assane SECK<sup>10</sup> qui affirme que la femme au Sénégal, comme d'ailleurs dans presque toute l'Afrique noire, est au centre de la vie sociale. Elle domine à la maison, elle est gardienne des traditions civiques, morales et même religieuses, elle oriente également les activités fondamentales du groupe par les exigences de la vie familiale qu'elle exprime, elle détermine directement ou indirectement les activités secondaires par les besoins discrets qu'elle suggère, elle

---

<sup>9</sup> Colette HOUETTO : « la femme, source de vie dans l'Afrique traditionnelle ». La cavillation de la femme in colloque d'Abidjan, 3-8 Juillet, Paris. Présence Africaine, P 51.

<sup>10</sup> Assane SECK, ministre d'état chargé de la culture de la république du Sénégal, Mars 1980 in préface du livre de Raphael NDIAYE « La place de la femme dans les rites au Sénégal », page 6 -7

apporte la joie et l'équilibre dans la cellule familiale et dans la société, enfin elle incarne la dignité du groupe, par sa capacité de résistance silencieuse et méprisante devant la force aveugle et l'injustice, et aussi par sa capacité à donner sans réserve et parfois dans la souffrance.

Marie DIALLO<sup>11</sup> poursuit en soulignant qu'en Afrique la femme est non seulement la gardienne de la tradition ayant donc un savoir à transmettre, mais elle est aussi gestionnaire de son foyer, chargée de l'éducation, de la santé et du bien être de sa famille. Elle possède donc un savoir-faire, l'intuition, le pouvoir et des capacités managériales qui ne datent pas aujourd'hui. Si l'on s'en tient aux données religieuses, ne dit-on pas qu'EVE est à l'origine de notre « *descente sur terre* ».

D'autres comme A. BEUGRE et D. SERY sont largement revenus sur la place prépondérante qu'elles occupent dans l'arène économique dans l'Afrique noire précoloniale. D'après leur analyse, les rapports de productions qui existent entre l'homme et la femme dans l'agriculture et dans les autres modes de production sont des rapports de complémentarité, mais avec la prédominance de la femme. L'homme et la femme travaillent certes, mais la femme y consacre plus d'énergie et de temps<sup>12</sup>. C'est dans cette optique que Madeleine DEVES souligne que l'agriculture aurait été découverte par une femme. Mais ce qui est sûr, c'est que se sont-elles qui, les premières ont sélectionné les herbes nécessaires à la confection des repas. A travers ces analyses, nous comprenons le rôle fondamental que jouaient les femmes dans la sphère économique en Afrique noire traditionnelle<sup>13,2</sup>.

Il faut dire que leurs initiatives ne se limitaient pas seulement au domaine économique. Sur le plan socioculturel, leurs actions étaient également non

---

<sup>11</sup> Marie DIALLO. « Forum sur l'entrepreneuriat féminin et micro-finance : enjeux et perspectives au Sénégal et dans le NEPAD » in Femmes et développements durables et solidaires, savoirs, sciences, entrepreneuriat sous la direction de Fatou SARR et Georges THILL 2006. Presse universitaires de Namur, Unesco. Sous l'égide de la chaire UNESCO /UNITWIN. Prélude du développement.

<sup>12</sup> A BEUGRE et D SERY 1975. « *La civilisation de la femme dans la tradition africaine* ». In Kandji SSM et Camara FK. 2000. p152.

<sup>13</sup> Madeleine DEVES 1975. « *Le rôle de la femme dans la pratique du droit coutumier. Exemple du Sénégal* ». Colloque d'Abidjan. 1972. Présence Africaine. P31

négligeables. En raison du pouvoir mystique dont elles disposaient, les femmes étaient aussi considérées comme les gardiennes des cultes. C'est tout le sens des propos d'Abdoulaye Bara DIOP qui affirme : « *les cultes relatifs au « rab » et aux « tuurs » sont célébrés aujourd'hui principalement par des femmes appartenant à des familles détentrices de cultes qui sont transmis héréditairement par la voie matrilineaire. Les femmes apparaissent comme les meilleures gardiennes de ces croyances et pratiques dont elles sont les prêtresses, les officiantes plus que les hommes* »<sup>14</sup>. Ainsi grâce à ces pouvoirs occultes, elles procédaient généralement à la bénédiction du sol avant et après les semailles.

Sur le plan politique, l'histoire africaine est pleine d'exemples qui montrent que dans des circonstances exceptionnelles, les femmes ont pu accéder à une place prépondérante là où les hommes détenaient le monopole du savoir. Ces exemples tendent à prouver que, lorsque les Africains se tournent vers leur passé, ils ne rejettent pas les femmes dans l'oubli, mais au contraire leur octroient une place.

Les pouvoirs politiques des femmes étaient donc indubitablement importants en Afrique traditionnelle. Même en dehors de ces situations, la coutume a réservé à la femme un rôle politique. Mais l'administration coloniale est venue et a plutôt renforcé l'exclusion des femmes sur ce plan. Les femmes n'obtiendront le droit de vote qu'après la seconde guerre mondiale. Il existe une thèse d'après l'étude de Yoro BA sur les déterminants sociétaux du comportement politique des femmes qui utilise l'argument selon lequel, l'Etat colonial Européen constituait un obstacle pour les femmes Africaines de jouer des rôles importants et appréciés dans la vie politique. Il y avait même des auteurs comme Joséphine DIKEBLE et Madeleine HIBA qui, n'ont pas hésité à pointer un doigt accusateur sur l'occident pour avoir favorisé leur marginalisation durant l'époque coloniale. Pour elles, « *l'élimination de la femme de la vie politique à l'époque coloniale est une méconnaissance de nos coutumes et une transplantation de la politique européenne* »<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Abdoulaye Bara DIOP. « *La famille wolof. Tradition et changements. Les systèmes d'inégalité et de domination* ». Ed Karthala Paris 1985. p.156.

<sup>15</sup> Joséphine DIKEBLE et Madeleine HIBA. « *la civilisation de la femme dans la tradition Africaine* », colloque d'Abidjan de 1972, KANDJI S.S.M et CAMARA F.K 2000 p159.

Nous pouvons donc noter que c'est avec l'avènement de la colonisation et ses conséquences que la population féminine a perdu la plupart des pouvoirs et des rôles qui lui étaient dévolus. Au Sénégal par exemple, les femmes occupent une place marginale dans le processus de prise de décision. C'est ainsi que dans les structures politiques, syndicales ou administratives, elles sont sous représentées alors qu'elles constituent pourtant d'après Fatou DIOP SALL<sup>16</sup> plus de la moitié de la population Sénégalaise, et représentent un potentiel déterminant pour l'électorat Sénégalais.

C'est pour cela que certains acteurs vont exposer, en partant des recherches de terrain, le rôle fondamental et souvent sous-estimé qu'elles continuent de jouer présentement dans nos sociétés. C'est à ce titre que Rita COORDONNIER déclare : « avec ou sans enfants, avec ou sans formation, la femme africaine travaille souvent et beaucoup »<sup>17</sup>. Sa problématique tourne autour de l'intérêt nouveau porté sur la femme considérée non plus comme objet dans une relation déterminée, mais comme un acteur social, agent économique et acteur de changement. Ce point de vue de COORDONNIER confirme l'avis de Willy RADIN qui ne manquera pas d'affirmer : « on ne peut pas se passer des femmes dans le processus de développement. Elles ont un rôle déterminant à jouer au sein de toute société et de leur rôle, dépend l'avenir de l'humanité toute entière »<sup>18</sup>.

Il en va de même pour le philosophe anglais James SMILL qui affirme : « le degré d'évolution d'une société dépend de la place faite aux femmes dans cette société »<sup>19</sup>.

En effet, au cours des deux dernières décennies, des avancées significatives ont été notées dans les politiques et les programmes relatifs à la promotion des femmes. Les partenaires multilatéraux, bilatéraux et les ONG se sont associés à ces efforts qui

---

<sup>16</sup> Fatou DIOP SALL. « Femmes et Pouvoir : Quel accès aux Sphères de Décision ? In Revue Sénégalaise de Sociologie n°4-5, janvier 2000-2001.

<sup>17</sup> Rita COORDONNIER. « Femmes Africaines et Commerce » – les revendeuses de tissu de la ville de Lomé, Paris, 1987, l'harmattan, p17

<sup>18</sup> Willy RADIN, Développement. « L'avenir des femmes », Suisse, Favre, 1998, p8

<sup>19</sup> James SMILL - Marlene ZEBANGO. « L'accès aux sphères de décision. Burkina Fasso » in UNIFEM- IAD Femmes en Politique : Sénégal- Benin- Burkina- Cameroun- Mali- Dakar, coll. Démocraties Africaines, p151

ont permis l'amélioration du statut des femmes. Tout cela a amené Fatou SOW à dire : « *les pouvoirs politiques africains ont été contraints d'agir sous la pression nationale et internationale. Ils ont créé des structures gouvernementales, élaboré des plans, adopté des conventions internationales, promulgué des lois et même procédé à des réformes constitutionnelles pour améliorer les conditions des femmes, à défaut de promouvoir l'égalité entre les sexes. Les femmes en ont tiré parti de diverses manières. Aujourd'hui, en raison de la portée des débats internationaux, on discute de la question des femmes, de leur entrée en politique, de la parité, de leur niveau d'instruction et de formation et de leur pouvoir économique, de leur accès à la terre et aux ressources matérielles et financières... on requiert des quotas féminins dans les sphères élevées des parties politiques de l'Etat et dans autres hiérarchies institutionnelles. On vote des lois contre les discriminations sexistes, les mutilations génitales ou d'autres violences faites aux femmes. On reconnaît leur rôle croissant comme chef de ménage et leur contribution à l'économie nationale* »<sup>20</sup>.

Gerti HESSELING et Thérèse LECOQ<sup>21</sup>, pour leur part retracent dans *femmes, pouvoir et société*, les différences phases de l'ascension de la lutte pour la cause des femmes en Afrique. En effet, elles montrent comment les organisations internationales, à travers des manifestations de même rayonnement ont influé sur l'inscription du genre dans le champ politique des pays africains mais surtout dans leurs programmes de développement. En effet, nous disent-elles « *les tentatives de démocratisation vécues dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne à l'aube des années 90 ont également manifesté une forte détermination des femmes à s'impliquer dans des changements. A l'occasion de la libéralisation de la parole qu'ont entraîné la tenue de conférences nationales et l'explosion de la presse indépendante dans plusieurs pays, les femmes et leurs associations se sont exprimées comme jamais auparavant* »

D'ailleurs, sur le plan religieux et culturel, des changements sont entrainés de s'opérer. En effet, Penda Mbow qui a accentué son travail sur le génie créateur de la

---

<sup>20</sup> Fatou SOW. « Sexe, Genre et Société. Engendrer les sciences sociales africaine », Codesria-Karthala, colloque, Bibliothèque du Codesria, 2004, p72.

<sup>21</sup> Gerti HESSELING, Thérèse LECOQ. « Femmes, Pouvoir et Société » in *Politique Africaine* n°65, Paris. Karthala, mars 1997, p6-7

femme et sa capacité à intégrer l'abstraction montre le rapport qui existe entre la religion, les femmes et leur refus de manipulation. C'est ainsi, qu'un pays comme le Sénégal dès son ascension à sa souveraineté internationale en 1960 a rehaussé la culture. Le 1<sup>er</sup> festival des Arts nègres de 1966 en est une parfaite illustration. C'est à son issu que la gente féminine a montré sa capacité artistique au niveau du cinéma en particulier et de l'art en général. Ainsi, la cinématographie devient dès lors un moyen de diffusion des idées féministes.

Poser la problématique de « *femme et image* »<sup>22</sup>, selon Penda Mbow, revient à s'interroger sur ses conditions d'émergence, de sa production culturelle. D'ailleurs, par un style simple, elle fait la comparaison entre la femme occidentale et la femme africaine. Elle donne l'exemple de ces femmes battantes qui ont pu obtenir dans leur lutte dans les années 60 différentes conférences dédiées aux femmes sur le plan international. C'est à l'issu de cette lutte qu'elles ont commencé à prendre conscience de leur force et à s'imposer. La femme qui était jadis un objet de distraction devient aujourd'hui la force du peuple.

Certains auteurs par contre, nous parlent de la place qu'occupent les femmes dans le monde du travail, c'est le cas de Margaret MARUANI<sup>23</sup> qui nous dresse un tableau assez riche de la féminisation du monde du travail. En effet, pour elle la féminisation a continué en dépit de la crise économique et de la montée du chômage : 6,7 millions de femmes étaient actives en 1962, elles sont 12,1 millions aujourd'hui. Dans le même espace de temps, le nombre d'hommes salariés n'est passé que de 12,6 à 14,2 millions<sup>24</sup>. On a donc assisté en quarante ans à un rééquilibrage quantitatif : les femmes représentent aujourd'hui 52 % de la population active, contre 34 % dans les années 60<sup>25</sup>. Mais cette quasi-parité arithmétique ne signifie aucunement l'égalité. Malgré une présence très forte dans le monde du travail, les femmes ont toujours une place très inégale par rapport aux hommes.

---

<sup>22</sup> Penda MBOW, « La production culturelle chez elle » Femmes et images 19-2001, p122.

<sup>23</sup> Margaret MARUANI, est directrice de recherche au CNRS, responsable du groupement de recherche « *Marché du travail et genre en Europe* » et directrice de la revue Travail, « *Genre et Sociétés* ».

<sup>24</sup> Margaret Maruani « *Hommes et Femmes au Travail* », Ceras- revue Projet n 287. Juillet 1992.URL : <http://www.Ceras-projet.Com>.

<sup>25</sup> *Idem*.

Pourtant, les scolarités féminines ont beaucoup progressé depuis les années 1970. En effet, les filles ont rattrapé, puis dépassé les garçons : plus de bachelières que de bacheliers et, quelques années plus tard, plus de filles diplômées de l'université que de garçons. Les travaux de BAUDELLOT et ESTABLET, tout comme ceux de Marie DURU BELLAT<sup>26</sup> l'ont parfaitement montré et démontré par des statistiques mondiales. Les jeunes femmes sont désormais plus diplômées que leurs homologues masculins, mais sur le marché du travail, leurs diplômes n'ont pas la même valeur.

La seconde inégalité touche à l'emploi. Malgré qu'elles soient plus diplômées que les hommes, le chômage est plus accentué chez elle. Ce problème touche le plus les moins de 25 ans, ce qui laisse tout à fait perplexe : dans des générations où les filles sont plus diplômées que les garçons, à des âges où « l'effet famille » ne joue pas (l'âge moyen actuel à la première maternité est de 29 ans), comment expliquer que les jeunes femmes soient bien plus au chômage que leurs homologues masculins ? On touche là à l'un des noyaux durs de la discrimination.

Cette disparité existe tout autant dans le monde familial et domestique. Le rapport de l'ONU en vue de la Conférence de Pékin en 1995 a démontré que les femmes sont largement victimes de la « double journée ». En moyenne, elles consacrent au travail familial et domestique, « invisible » et non rémunéré, beaucoup plus de temps que leurs compagnons. Ce cumul de labeur effectué à l'extérieur et à la demeure conduit les femmes à travailler en moyenne 13 % de plus que les hommes. La masse mondiale du seul travail domestique féminin, gratuit et indispensable au fonctionnement d'une société, représentait, en 1995, onze milliards de dollars et les deux tiers du seul travail féminin. Les femmes travaillent donc plus et gagnent moins que les hommes.

Toutefois, on peut noter la déclaration qui suit du Ministère de la famille et du développement social sur la question du genre : « *comme il a été spécifié dans le programme de Beijing l'égalité entre les sexes est un aspect des droits de l'homme et constitue même une des conditions de l'égalisation de la justice sociale. Vue sous cet angle l'égalité entre les sexes signifie que les hommes et les femmes ont le même statut et doivent jouir des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains,*

---

<sup>26</sup> Christian BAUDELLOT, et Roger ESTABLET: « *Allez les filles!* », Seuil, 1992 ; Marie DURU-BELLAT, « *l'école des filles* », l' Harmattan, 1990. In ceras-projet.com.

*des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, sociale et culturelle de la nation. C'est ainsi que l'égalité entre les sexes à la différence des rôles biologiques doit être perçue comme une égalité des chances face aux opportunités qu'offrent la vie de tous les jours »<sup>27</sup>.*

C'est pourquoi le problème de l'égalité entre les sexes pose comme préalable la question de l'équité dont l'objectif est de corriger la disparité et les discriminations engendrées par la perception que la société nourrit à l'égard du statut des hommes et des femmes.

Cette définition fait apparaître deux faits intéressants :

Le premier est que l'égalité entre les sexes est au cœur des préoccupations du gouvernement sénégalais. D'ailleurs certaines dispositions de la constitution sénégalaise en sont la preuve de ce souci d'établir cette égalité. Ainsi, l'article 7 du Titre III relatif aux libertés publiques et de la personne humaine, des droits économiques et sociaux et des droits collectifs spécifiques dispose : *« tous les êtres humains sont égaux devant la loi, les hommes et les femmes sont égaux en droit »<sup>28</sup>*. Dans le même sillage l'État Sénégalais a affirmé son adhésion à la Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). Celle-ci définit la discrimination à l'égard des femmes qui comprend toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui empêche les femmes d'exercer pleinement leurs droits et aussi d'assurer leurs devoirs.

De même le 7 Novembre 1967 dans la résolution 2263(XXII), l'Assemblée générale des Nations Unies (ONU) où le Sénégal fait parti depuis son accession à la souveraineté internationale a adopté et proclamé ces déclarations suivantes :

- ✓ Considérant que les peuples des Nations Unies ont, dans la Charte, réaffirmé leur foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes,

---

<sup>27</sup>République du Sénégal, ministre de la femme et du développement social, déclaration du ministre sur la question genre

<sup>28</sup> République du Sénégal, article 7 du Titre III relatif aux libertés publiques et de la personne humaine, des droits économiques et sociaux et des droits collectifs spécifiques.

- ✓ Préoccupée de constater que, en dépit de la Charte des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et d'autres instruments de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et en dépit des progrès accomplis en ce qui concerne l'égalité des droits, les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,
- ✓ Considérant que la discrimination qui s'exerce contre les femmes est incompatible avec la dignité humaine et avec le bien-être de la famille et celui de la société, et empêche les femmes de participer à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays à égalité avec les hommes et de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités,
- ✓ Ayant en vue l'importance de la contribution des femmes à la vie sociale, politique, économique et culturelle ainsi que leur rôle dans la famille et particulièrement dans l'éducation des enfants,
- ✓ Convaincue que le complet développement d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes aussi bien que des hommes dans tous les domaines,
- ✓ Considérant qu'il est nécessaire de faire reconnaître universellement, en droit et en fait, le principe de l'égalité des hommes et des femmes, a proclamé solennellement la Déclaration sur les droits de la femme.

Le deuxième est l'idée de «*disparité et de discrimination engendré par la perception que la société développe à l'égard du statut des hommes et des femmes*»<sup>29</sup>. Il en ressort que la société et plus précisément la culture (entendu comme système de normes et de valeurs qui définissent les différents statuts et rôles de ses membres) produit les facteurs qui sont à la base de la discrimination des femmes. A ce sujet l'article 5 de la CEDEF reconnaît que la culture et la tradition sont de véritables freins à l'exercice par les modalités de comportement sociaux culturelles de l'homme et de la femme.

---

<sup>29</sup> République du Sénégal, définition portant sur la question genre du ministère de la famille et du développement social.

Dans cette même optique Fatou SOW qui, a travaillé sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le domaine politique, montrait « *les africains dans leurs revendications pour plus d'égalité et de prise en compte de leurs droits dans la constitution de la démocratie font face à l'obstacle culturelle et religieux. Une bonne part des discours culturels et religieux contemporains sont des discours d'empêchements et d'enfermement des femmes, de leur soumission à un ordre culturel, religieux qu'aucun homme ne s'impose* »<sup>30</sup>.

Mais en plus de cela il faut dire que parfois c'est l'État même qui institue ou renforce ces inégalités. Au Sénégal, ce fait est d'autant plus notable dans le domaine de la fonction publique. En effet, la législation sénégalaise en même temps qu'elle affirme le droit des femmes au travail, et à une formation professionnelle égalitaire prévoit des dispositions qui limitent et interdisent l'accès des femmes à certaines professions.

Toujours dans ce sens Fatou SOW citée plus haut affirmait : « *les inégalités sont incrustées au cœur de la culture et du politique. L'État, par ses législations et ses programmes, les entérine ou les renforce sur bien des plans malgré toutes les déclarations nationales et internationales de levée des discriminations en direction des femmes et les contextes de démocratisation propices à ces mesures* ». Tel est le cas de l'accès au corps de l'armée.

Ce n'est en effet, que plusieurs années après sa création que l'armée a posé les premiers jalons de la féminisation. C'est en 1982, pour la première fois dans l'histoire du Sénégal que des femmes vont intégrer la police nationale après une formation théorique et pratique à l'école nationale de police. Mais les conditions de leur sélection qui requéraient un certain niveau intellectuel faisaient qu'elles étaient en nombre restreint. Deux ans après la police nationale, se sera autour du corps de l'administration pénitentiaire (AP) créée en 1972, d'initier une grande première en recrutant six femmes en 1984, suivi de l'École Militaire de Sante (EMS). Mais le recrutement au niveau de ces corps connut une certaine stagnation depuis 1987. Il a fallu l'avènement de l'alternance pour que certains verrous sautent. Ainsi, la douane

---

<sup>30</sup> Fatou SOW. « *Les femmes, le sexe de l'État et les enjeux du politique : l'exemple de la régionalisation au Sénégal* ». Paru dans CLIO n° 6. 1997. P 45.

ouvrit ses portes à la gent féminine de même que le corps de la gendarmerie où plus de 50 jeunes filles ont déjà terminé leur formation. Et en 2007, la composante féminine a été autorisée à concourir dans les grandes écoles militaires.

Sur la même lancée, le recrutement par appel du contingent a été ouvert aux jeunes filles de nationalité sénégalaise. C'est ainsi que le 7 janvier 2008 cent soixante douze (172) filles reconnues aptes ont été retenues pour la première fraction du contingent 2001/1 à l'issue des opérations de recrutement qui se sont déroulées sur l'ensemble du territoire nationale dans la période du 25 octobre au 10 décembre 2007.

Le chef de l'État Me Abdoulaye Wade, Chef suprême des armées a eu l'idée d'inscrire cette féminisation dans le possible : « *en effet le devoir de défense nationale incombe à tous. La place réservée traditionnellement aux femmes au sein de la nation ne peut être plus limitée lorsqu'il s'agit de la défense nationale. Lorsque la vie même de la nation est en jeu, le devoir de tous hommes et femmes est d'accepter stoïquement le sacrifice suprême pour la survie de nation (...) Bien attendu même dans les cas extrêmes il est tenu compte de la spécificité de la femme pour lui assigner des tâches conformes à sa nature* »<sup>31</sup> a-t-il fait remarqué. La féminisation dans les forces armées se fera ainsi sans heurter certaines convictions religieuses. Pour Me Wade, il se pourrait que la présence de femmes auprès d'hommes soit peu acceptée par certains « *Le mouvement national, même en pays musulman, n'est pas dans le sens de l'exclusion* »<sup>32</sup>.

Amsatou SOW SIDIBE<sup>33</sup> présidente du Réseau Africain des Femmes Travailleuses (RAFET) estime: « *intégrer les femmes dans l'armée est une excellente chose mais les futures soldates doivent jouer le rôle noble. Elles doivent être engagées pour le maintien et la consolidation de la paix, la résolution des conflits. Parce qu'elles sont où seront mères elles ne doivent pas détruire des vies* ».

---

<sup>31</sup> Me Abdoulaye WADE aux journées des forces armées qui commémorait la remise du drapeau au premier Bataillon Sénégalais en 1960. Cette édition était placée sous le signe de la féminisation. In article publié par Ibrahima Lissa Faye / Sud Quotidien/ vendredi 6 Avril 2007.

<sup>32</sup> *Idem.*

<sup>33</sup> Amsatou Sow SIDIBE. « *Quel peut être le rôle des femmes en matière de gestion de conflit ?* » in Revue trimestrielle de réflexion des forces Armées Sénégalaises Armée- Nation n° 37 p. 30.

Une telle perspective n'a rien d'étonnant puisque dans beaucoup de pays y compris en Afrique, l'intégration des femmes au sein de l'armée a déjà été réalisée avec les mêmes possibilités d'ascension offertes tant aux hommes qu'aux femmes.

En France par exemple, leur entrée dans les armées a commencé en 1914 avec le recrutement des premières femmes au Service de Santé des Armées. Ce n'est qu'à partir de 1939 que les femmes sont autorisées à s'engager dans les différents corps d'armées, et en 1972 qu'elles acquièrent le même statut militaire que les hommes. Depuis, le nombre de femmes dans les armées n'a cessé de croître, notamment avec l'évolution de la place de la femme dans la société civile, la suspension du service national et l'intensification des besoins de recrutement qui en a découlé. A partir 2000, elles ont accès à tous les postes, à l'exception des emplois impliquant un embarquement à bord des sous-marins et ceux en escadrons de Gendarmerie Mobile.

Ainsi, près de 13% des militaires sont aujourd'hui des femmes, même si leur présence est très inégale selon les catégories, très minoritaire au sein de l'armée de terre (10,3%). Elles constituent plus de 17% du personnel de l'armée de l'air et près de 32% de celui des services communs. Leur grade reste évidemment modeste, elle ne représente que 7,5% des officiers de guerre plus de 11% des sous officiers. En même temps la proportion de femmes parmi les volontaires ne cesse d'augmenter puisqu'elles en représentent près d'un tiers. Elles sont même majoritaires au sein de l'armée de l'air (51%). C'est dire que le service militaire à l'origine, exclusivement masculin est bien défini, puisque les très jeunes femmes sont toutes proportionnellement gradées, plus nombreuse à vouloir s'engager dans les armées que les hommes du même âge. Elles participent également plus souvent aux opérations extérieures (OPEX).

En Afrique on peut noter le cas du Maroc, de l'Algérie, l'Afrique de sud, de la Libye. Un autre exemple nous vient du Pakistan où les forces aériennes ont accueilli officiellement en leur sein les quatre (4) premières femmes pilotes de l'histoire du pays. C'est dans la ville de Risalpour, siège de l'académie des forces aériennes pakistanaises que Saba, Mariam, Nadia et Saira ont obtenu en même temps que trente six (36) de leurs camarades hommes les insignes de pilote sanctionnant ainsi trois années d'enseignement intensifs. L'armée pakistanaise a à ce jour (Avril 2007) une

femme générale et de nombreux officiers féminins. Dans tous les pays où ces progrès ont été réalisés les femmes voient leur statut évoluer positivement.

Au demeurant, en interrogeant l'histoire on constate que l'engagement de la femme sénégalaise dans la défense nationale ne date pas d'aujourd'hui. En effet, l'histoire du Sénégal, à travers la conquête de l'Afrique par l'occident et le commerce transsaharien, a été fortement impactée par la bravoure de la femme noire. Elle a joué un rôle honorable dans la défense territoriale à travers son engagement physique très tôt face à l'envahisseur. Certaines, de part leur charisme et leur attachement aux vertus ancestrales, ont fini par pendre le commandement de leur royaume face à l'ennemie c'est le cas des femmes de Nder, de Ndaté Yalla et d'Aline Sitoé Diatta.

La conduite héroïque de ces femmes contre l'empire colonial dans la défense des vertus de « jom », du sens de la responsabilité, de «ngor », de valeur d'intégrité et du « kaddu », la puissance de la parole donnée sont autant d'actes qui honorent le rôle joué par la femme dans le cadre de la défense nationale.

Ce legs encore vivant dans la mémoire des sénégalais constitue une référence et un stimulant pour la gente féminine dans son combat quotidien pour gagner sa place dans le cercle réservé des décideurs de la République afin de rester fidèle aux idéaux longtemps défendu par leurs aînées.

### **1.1.2 Position du problème**

La féminisation de l'armée est un phénomène inédit pas encore théorisé. Les cadres d'analyse sociologique existant ne prennent pas en compte ce phénomène. D'où la méconnaissance des logiques qui sous-tendent la législation de l'armée.

En effet, l'intégration des femmes dans l'institution paramilitaire s'inscrit dans le but de régler un retard historique. Bien qu'ayant une tradition relativement ancienne, le Sénégal n'a entamé la féminisation qu'en 1982, c'est à cette date qu'il a tenté cette expérience à l'instar de certains pays d'Afrique. Il s'agissait de mettre en œuvre le recrutement des femmes dans la police, l'administration pénitentiaire et l'école militaire de santé.

Quelques recrutements suivirent et malheureusement les décideurs fermaient cette parenthèse fructueuse sans qu'une difficulté d'intégration n'ait été décriée.

Mais aujourd'hui, le recrutement des femmes dans tous les corps militaires et paramilitaires s'impose à notre société. Car, c'est inéluctablement la marche vers le progrès et la reconnaissance de la pleine participation des femmes dans tous les secteurs d'activités.

Comment comprendre que des citoyennes à part entière soient exclues de l'effort de développement à cause de leur sexe, tout en constituant la majorité de la population ?

L'expérience de la police et celle des forces armées (avec les médecins militaires femmes doivent servir d'exemple, car il convient de constater que ces premiers corps se sont beaucoup enrichis de la touche féminine : en fait, ils se sont humanisés nous apprennent les officiers. Ainsi, comme le souligne Johanna VALENIUS : « *la présence des femmes dans l'armée contribue à véhiculer une autre image de ce que peut être la place des femmes dans la société, dans des pays ou le respect des droits de l'homme, et plus particulièrement des femmes, n'est pas une priorité* »<sup>34</sup>. En effet, selon elle, les forces armées de la communauté internationale, que ce soit celles de l'union européenne, des États-Unis d'Amérique, ou de l'Afrique doivent continuer de faire figurer de plus en plus de femmes dans le personnel militaire. C'est une façon efficace de mettre en avant le respect des droits humains et l'égalité entre les sexes.

Ce retard n'était du qu'à un préjugé social. L'intégration des femmes dans les forces armées a démontré qu'il ne s'agissait point de vivre un complexe, mais de traiter les hommes comme des partenaires, des égaux.

L'armée se départit ainsi d'un système de répartition d'inégalités injustifiées entre les hommes et les femmes. Il ne s'agit cependant non plus de créer une armée à deux vitesses car l'objectif de la féminisation n'est pas de créer des militaires du rang

---

<sup>34</sup> Johanna VALENIUS. « *La participation des femmes aux opérations extérieures* » : ESDP Missions Institut d'étude de sécurité de l'union européenne in *Revue Armées d'aujourd'hui*, n328, Mars 2008.

dans l'institut mais d'en faire des militaires à part entières, en évitant les frustrations que peuvent sentir les hommes devant une inégalité de traitement.

Le commandement à tous les échelons devra donc veiller au respect de l'équité et de la justice Dans la gestion du personnel. Ainsi, comme le souligne le colonel Ibrahima DIOUF : « *La cohésion et l'esprit de corps trouvent leur essence dans les conditions d'existence et les règles de service. La discrimination positive, mesure politique par nature pour régler une question de minorité en vue de sa meilleur représentation pourrait être difficilement envisageable, lié à la nature même des armées* »<sup>35</sup>.

A ce niveau l'apport d'un expert externe serait indispensable pour atteindre les résultats escomptés.

L'on pourrait alors se poser la question de savoir si au sein de l'armée existe t-il des ateliers ou des séminaires de sensibilisation pour encourager l'intégration des femmes ?

Les initiatives de la DIRPA<sup>36</sup> prennent en compte cette préoccupation.

En effet, la DIRPA qui a organisé le 22 Février 2008 un voyage de presse sur Saint-Louis au centre d'Instruction Dakar-Bango, suite à la décision des autorités politiques d'inscrire les forces de sécurité dans la dynamique de l'approche genre, nous apprend qu'une cellule de suivi de la féminisation a été crée pour suivre le processus d'intégration des femmes au centre d'instruction (ce centre jusqu'alors bastion masculin et creusé d'une certaine forme de virilité) et en tirés les enseignements.

Travaillant en synergie avec les commandants d'unité et d'instruction, elle oriente son action vers l'incorporation et la formation suivant les conditions

---

<sup>35</sup> Ibrahima DIOUF. « *La problématique genre* » in Revue trimestrielle de réflexion des forces Sénégalaises ARMEES-NATION, n 38, mars 2007, p.29.

<sup>36</sup>DIRPA (direction de l'information et des relations publiques des Armées) in déclaration de la DIRPA lors du voyage de presse fait à Saint- Louis au centre d'instruction Dakar- Bango suite à la décision des autorités politiques d'inscrire les forces de sécurité dans la dynamique de l'approche genre.

d'hébergements, la cohabitation, les rapports entre stagiaires femmes / hommes, mais aussi l'encadrement, les questions d'intégration et de santé.

Interpellé sur ces questions d'intégration, les chefs affirment que les filles sont incorporées dans des conditions normales. La cohabitation ne souffre d'aucun impair et ils ajoutent que durant les activités d'instruction de la journée, les femmes restent dans les compagnies avec les hommes sous la supervision des cadres. Ils prennent le déjeuner et le dîner ensemble dans les réfectoires des compagnies. Ce n'est qu'à la fin de l'instruction, le soir que les femmes regagnent leur quartier sous la supervision cette fois des femmes gendarmes.

Cependant, des problèmes liés à la féminisation restent à souligner. Le principal problème est celui de la mixité. En effet, les raisons qui font d'un métier, un obstacle à sa mixité, surtout pour des métiers d'hommes, sont la pénibilité physique, la disponibilité (car les femmes étant réputées moins disponibles que les hommes car elles doivent assumer leur rôle de mère) et le fait que dans notre société, les hommes et les femmes « ne sont pas faits » pour faire le même métier du fait de leur rôle social. Ceci, peut entraîner une réaction de rejet par les collègues aboutissant à du dédain. En plus de ce rejet, une forme de concurrence se fait ressentir. La femme devra alors faire preuve d'acharnement pour montrer aux hommes qu'elle est leur égale.

Dans de nombreux cas, ce n'est pas tant la discrimination volontaire de la part de leurs collègues ou supérieurs masculins qui rentrent en jeu aujourd'hui. D'une part, le monde du travail est structuré de façon trop rigide en dépit de quelques lois permettant certains aménagements horaires ; vu les travaux domestiques qui leur incombent et les enfants à charge, il est difficile pour les femmes de s'y adapter. D'autre part, il semble que les femmes ne disposent pas de certaines ressources sociales nécessaires dans une stratégie de projet et de carrière qui sont toutes basées sur des mécanismes de cooptation de la part du groupe dominant masculin, souvent réticents à accepter leurs collègues féminines, ou tout simplement parce qu'ils s'attendent à ce que celles-ci réagissent comme eux.

Les sociologues parlent de l'effet Token qui analyse les règles générales de la stratification du pouvoir, selon les trames Token Ring parcourant l'anneau dans un sens qui est toujours le même. Il semble que les femmes tendent à assumer des

comportements qui ne leur sont pas naturels, et qui à la longue jouent en leur défaveur, lorsqu'elles entrent en contact avec un milieu essentiellement masculin. Ne se sentant pas vraiment acceptées mais confrontées aux pressions du groupe masculin dominant attendant d'elles qu'elles changent leur manière d'être, un grand nombre de femmes réagissent par deux types de réactions défensives qui jouent contre elles.

Un autre problème vient des mutations importantes que peut engendrer la féminisation dans l'univers professionnels des armées. Nous pouvons citer l'exemple des USA, malgré une longue tradition de féminisation, il n'en demeure pas moins vrai que des problèmes d'intégration persistent. Des séances de sensibilisation sur le respect du genre appelées « equal opportunity » sont tenues trimestriellement dans toutes les unités pour prévenir et changer les comportements déviants des hommes aussi bien que des jeunes filles. De nos jours, le harcèlement sexuel demeure le problème le plus récurrent de l'armée américaine. L'affaire du Texas d'un viol suivi de meurtre d'une recrue par un caporal largement diffusés par les médias en Décembre dernier en est un exemple,

De même, le règlement de discipline générale, le référentiel de base de l'armée n'ayant pas pris en compte le concept genre se conjugue toujours au masculin. Ainsi, comme le souligne le Colonel Ibrahima DIOUF c'est un défi de taille à relever compte tenu de l'implication juridique, financière et sociale qu'entraîne cette intégration.

Toutefois, les études montrent que les femmes doivent acquérir en plus de la maîtrise du métier pour résoudre le problème, une série de compétences qui ne sont ni techniques, ni intellectuelles. En plus elles doivent mettre en place des stratégies pour trouver un équilibre qui leur permet de s'intégrer dans leur milieu de travail.

De même, tout un ensemble de mesures doivent être pris pour créer la condition de vie harmonieuse dans le respect des « sœurs d'armes ». L'urgence de l'heure réside dans l'élaboration d'une instruction provisoire car les recrues font face à un vide juridique.

Dans ce sillage, le personnel féminin a un règlement spécifique qui prend en compte certains cas :

- ✓ Barème pour le sport
- ✓ Statut global, condition du mariage, congé de maternité, port de l'uniforme
- ✓ Condition de logement en garnison et /ou en campagne
- ✓ Les punitions en cas de fautes graves liées au concept genre (harcèlement sexuel, viol, auteur de grossesse).

C'est ainsi qu'un certain nombre de questions demeurent sans réponses : faut-il former les hommes et les femmes de la même façon ? Doit-on exiger des uns et des autres qu'ils passent les mêmes exercices ? Ou plutôt faudrait-il tenir compte de ces différences qui impliqueraient que les femmes bénéficient d'une formation spéciale ? Et dans ce cas on pourrait assister à la démolition de toute l'idéologie de l'égalité entre les sexes revendiquées par les femmes ou tout du moins ne seraient obligés de redéfinir les termes de cette égalité. D'où la question de recherche suivante : les conditions d'intégration des femmes dans la police ont-elles un impact sur l'accès égal au grade ?

## ***1.2. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE***

### **1.2 .1 Objectif général**

Cette recherche est une occasion de comprendre les mécanismes de l'intégration des femmes sénégalaises dans l'institution paramilitaire.

### **1.2.2 Objectifs spécifiques**

L'étude vise également à :

- ✓ Elucider le rapport entre femmes et armée dans un contexte de réforme de celle-ci.
- ✓ Analyser les conditions d'intégration des femmes en se basant sur la relation entre formation militaire et l'accès égal au grade.
- ✓ Et de contribuer à l'approfondissement de la réflexion sociologique sur la problématique genre.

### ***1.3 DÉLIMITATION DU CHAMP D'INVESTIGATION***

Prenant conscience du fait que le sujet de la problématique genre est aujourd'hui d'une actualité inépuisable, nous sommes naturellement médités sur la place des femmes dans l'institution paramilitaire sénégalaise.

Ainsi, cette étude portant sur l'intégration des femmes dans l'institution paramilitaire au Sénégal sur tout le processus de la formation à l'exercice professionnelle, se fera au niveau des services où il y a plus de femmes. Notre cadre d'analyse sera donc la police nationale.

D'abord, il y a le fait que c'est la police qui a ouvert la danse en intégrant dans les rangs des femmes en 1982. Ensuite, elles sont centaines de policières à servir dans plusieurs domaines comme : la compagnie de circulation, la brigade d'intervention polyvalente (gardes rapprochées), des motards cyclistes (pour des escortes d'officiels).

Nous avons donc décidé d'axer notre recherche sur ces femmes policières et sur leur chef de corps, les superviseurs. Aussi, nous allons suivre les subdivisions administratives en retenant deux brigades :

- ✓ La compagnie circulation de Dakar
- ✓ La brigade d'intervention polyvalente

### ***1.4 INTÉRÊT DU SUJET***

Le choix du thème qui relie l'armée et les femmes comme sujet de recherche n'est pas gratuit. Il entre dans le cadre des préoccupations intellectuelles qui ont été les nôtres depuis le début de notre formation. Ces préoccupations qui se sont raffermies et approfondies avec notre spécialisation en sociologie de l'éducation et de la famille (notamment dans les cours de Famille, conflit de statuts et des rôles sociaux de sexe).

L'intérêt qu'il suscite est à situer cependant par rapport au fait qu'il est un sujet tout à fait inédit qui engage une réflexion sociologique dans un contexte dominé par les journaux, les magazines et les supports médiatiques.

En effet, cette réflexion sociologique cherchera à rompre la lecture dominante enchantée pour exposer les influences et répercussions sociales.

En outre, l'importance de cette étude en sociologie de la famille réside dans le fait qu'elle s'intéresse aux femmes.

### ***1.5 HYPOTHÈSE DE RECHERCHE :***

Les conditions d'intégration des femmes dans la police ne garantissent pas la même égalité d'accès au grade entre homme et femme.

### ***1.6 LA CONSTRUCTION DU MODÈLE D'ANALYSE :***

#### **1.6.1 Éclairage conceptuel :**

Les concepts qu'il convient d'éclairer sont : *condition d'intégration, formation policière et égalité.*

#### **Condition d'intégration :**

Dans le dictionnaire de sociologie, André AKOUN<sup>37</sup> définit le terme de condition comme étant un ensemble de caractéristiques sociales qui ne se limitent pas aux traits économiques d'une catégorie sociale. Il évoque simultanément les mœurs, les représentations sociales les mentalités : la « condition féminine », la « condition ouvrière ». Le terme est cependant peu employé et n'est retenu le plus souvent que pour annoncer le domaine à étudier.

Dans la sociologie Durkheimienne<sup>38</sup>, le concept d'intégration par contre désigne le processus par lequel un groupe social, quelles que soient ses dimensions (de la famille à la Nation), s'approprie l'individu pour assurer la cohésion du groupe. Autrement dit, c'est une intériorisation des normes et valeurs dominantes, un sentiment d'identification au groupe. Même s'il s'agit d'une relation entre le groupe et l'individu, l'intégration définit une caractéristique du premier et non pas du second.

---

<sup>37</sup> André AKOUN et Pierre ANSART. « *Dictionnaire de sociologie* » le ROBERT SEUIL. p. 101.

<sup>38</sup> Gilles FERREOL et ALLI. « *Dictionnaire de sociologie* » éd Armand Colin/ Masson. Paris: 1991/1995. p. 124.

Chez PARSONS<sup>39</sup> le concept d'intégration a servi à désigner soit le processus de socialisation dans son ensemble soit une des composantes de ce processus. Un groupe est fortement intégré lorsque ses membres sont en interaction fréquente, qu'ils ont des passions identiques et partagent des buts communs ( par symétrie on peut dire que le groupe est fortement régulé lorsque les interactions se déroulent dans un cadre hiérarchique, que les passions sont différenciées selon la place occupée dans la hiérarchie et qu'il existe des idéaux communs).

Jumelés, ces deux concepts qui étaient initialement séparés, produisent une nouvelle réalité : la manière dont se fait l'intégration. En effet, dans notre mémoire, le concept de condition d'intégration renvoi au mécanisme par lequel se fait la formation dans le but d'intégrer ces femmes. Autrement dit, il renvoi au comment se fait la formation et par quel moyen. Le terme de condition d'intégration renvoi donc finalement à la socialisation policière.

**Tableau 1 : Opérationnalisation du concept condition d'intégration :**

CONCEPT	DIMENSION	INDICATEURS
<b>Conditions d'intégration</b>	Epreuve	Physique
		Intellectuelle

<sup>39</sup> Talcott PARSONS. « Durkheim's Contribution to the theory of integration of Social Systems ». in dictionnaire de sociologie, le Robert SEUIL p. 288.

### **Formation policière :**

Selon le dictionnaire de sociologie le Robert, une formation est une mise en œuvre de moyens visant à accroître les capacités intellectuelles et morales des individus.

Il n'est pas aisé de distinguer la formation de l'éducation, termes qui désignent tous deux la mise en œuvre de moyens visant à accroître les capacités intellectuelles et morales des individus. Par convention, on considérera que la ou les formations renvoient à des dispositifs pédagogiques, précis mais partiels dans le cadre d'un plan général d'éducation de la personne ou de la population.

Ainsi la formation policière renvoie aux mécanismes par lesquels les jeunes recrues apprennent et mettent en pratique le savoir policier, autrement dit c'est l'apprentissage au métier de policier.

**Tableau 2 : Opérationnalisation du concept de formation policière**

<b>CONCEPT</b>	<b>DIMENSIONS</b>	<b>INDICATEURS</b>
<b>Formation policière</b>	Instruction	Enseignement
		Stage
	Application	Séminaires

### **Egalité :**

L'égalité conçue comme civique et politique, consiste à considérer que chacun égale chacun en tant que citoyen. C'est évidemment une égalité symbolique, qui n'implique pas une égalité réelle des conditions sociales, des « chances » de départ etc.

Quand il est déclaré à la face du monde que les hommes naissent libres et demeurent égaux en droit. Il s'agit non pas d'une égalité abstraite, comme MARX en fait le reproche (dans la question juive) mais d'une égalité symbolique : l'égalité qui fait que chacun est législateur et sujet. Car chacun est également libre, une égalité originaire qui ne peut définir, ni satisfaire aucune positivité et qui laisse ouverte la différenciation de chacun dans l'espace social (qui est espace des inégalités sociales). Mais puisque désormais l'homme se pense source de son propre état civique et social, toutes les inégalités réelles, et en particulier l'inégalité qui fait qu'il y a des riches et des pauvres, changent de sens.

Hier considérées comme relevant de la nature des choses, de la volonté de Dieu ou du simple mauvais sort, elles n'étaient pas politisées à priori. Désormais, elles le sont comme le dit ARENDT (*Essai sur la révolution*, 1963), il y a politisation de la misère. Désormais naît un mouvement social qui organise son utopie autour de la revendication d'une égalité sociale, concrète. Notons cependant que cette dynamique de la revendication sociale implique le préalable de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui fait de l'homme la source de l'homme et donc ayant droit à avoir des droits<sup>40</sup>.

Dans le dictionnaire de sociologie, l'égalité est un concept selon laquelle les hommes doivent être traités de la même façon parce qu'étant égaux. Seul le talent prime et non le privilège de la naissance. Référence aux mérites, aux besoins et aux solidarités. Dénonciation des passes droits et des rentes de situation. Principale revendication : de nombreuses ambiguïtés subsistent : équité et efficacité par exemple vont-elle de pair?

Toujours est-il que le problème de l'égalité des sexes est d'actualité. En effet, il est à la base des mouvements féministes pour qui, l'homme et la femme doivent être égaux en droit et en traitement. C'est pourquoi, dans ce mémoire le concept renvoie au même traitement qui ne prend pas compte des différences de sexe aussi bien dans le cadre de la formation que dans l'accès au grade.

---

<sup>40</sup> André AKOUN et Pierre ANSART. « *Dictionnaire de sociologie* » le Robert SEUIL pp. 175.

**Tableau 3 : Opérationnalisation du concept d'égalité**

CONCEPT	DIMENSIONS	INDICATEURS
<b>Egalité</b>	Discrimination	Différences de traitement dans les épreuves
	Recrutement	Accès au grade Conditions d'entrée

### **I.6.2 Le model d'analyse :**

Nous venons de définir les concepts clés de notre hypothèse et de construire le cadre opérationnel qui nous a permis de spécifier les éléments précis que nous observerons ultérieurement pour mieux tester l'hypothèse. Cependant jusqu'à présent celle-ci n'a pas été traduite en terme qui la rendent suffisamment opérationnelle pour se prêter aisément à la vérification. Pour ce faire, nous allons mettre à contribution les « schèmes d'intelligibilité » de Jean Michel BERTELOT.

En effet, dans l'optique de classer définitivement le fait débat classique qui a longtemps mis aux prises les ardents défenseurs des approches dualistes théorie /empirie , méthode qualitative/méthode quantitative...qui posent l'opposition classique entre l'explication et la compréhension c'est-à-dire la causalité et le sens , Jean Michel Berthelot a mis en avant la notion de schème qu'il définit comme étant « un principe d'intelligibilité des opérations d'analyse concrètes à l'œuvre dans le social »<sup>41</sup>. Dans ce double effort d'explication et de compréhension du social, Jean Michel Berthelot a distingué trois schèmes : les schèmes de dépendance, de

---

<sup>41</sup> Jean-Michel BERTHELOT. 1990 « L'intelligence du social : le pluralisme explicatif en sociologie ». Paris : PUF. p. 63.

signification et de composition qui permettent de concevoir l'ensemble des programmes et démarches sociologiques centrés respectivement sur les structures, le sens et le procès.

Dans la présente étude nous avons fait appel au schème fonctionnel qui, avec le schème causal constituent les schèmes de dépendances. Aussi, nous ne manquerons de nous appuyer sur l'analyse fonctionnaliste de Merton.

**Schème fonctionnel :**

$$[[A \text{ p } B] = B \in S ; \{S \rightarrow B \rightarrow S\}]$$

Composants fonctionnel	du schème	Equivalence contextuelle
A	<b>Le phénomène générateur de B :</b>	<i>La réforme de l'institution paramilitaire</i>
	<b>Le phénomène dépendant: B</b>	<i>L'intégration des femmes dans l'institution</i>
	<b>Le système : S</b>	<i>L'institution paramilitaire</i>

**Tableau 4 : récapitulation des équivalences contextuelles du schème fonctionnel**

(B E S) dans la mesure où B est un élément de S qui lui est antérieure logiquement : « seulement la présence de B va bien au delà de la simple appartenance à S ».

En effet, B exerce des actions sur S qui telles que si elles cessaient, le fonctionnement de S serait perturbé. Sous ce rapport nous pouvons dire que B est une

nécessite fonctionnelle de S. Autrement dit, B joue une fonction nécessaire au bon fonctionnement de S.

Ainsi, les conditions d'intégration des femmes jouent un rôle important dans l'accès égal au grade.

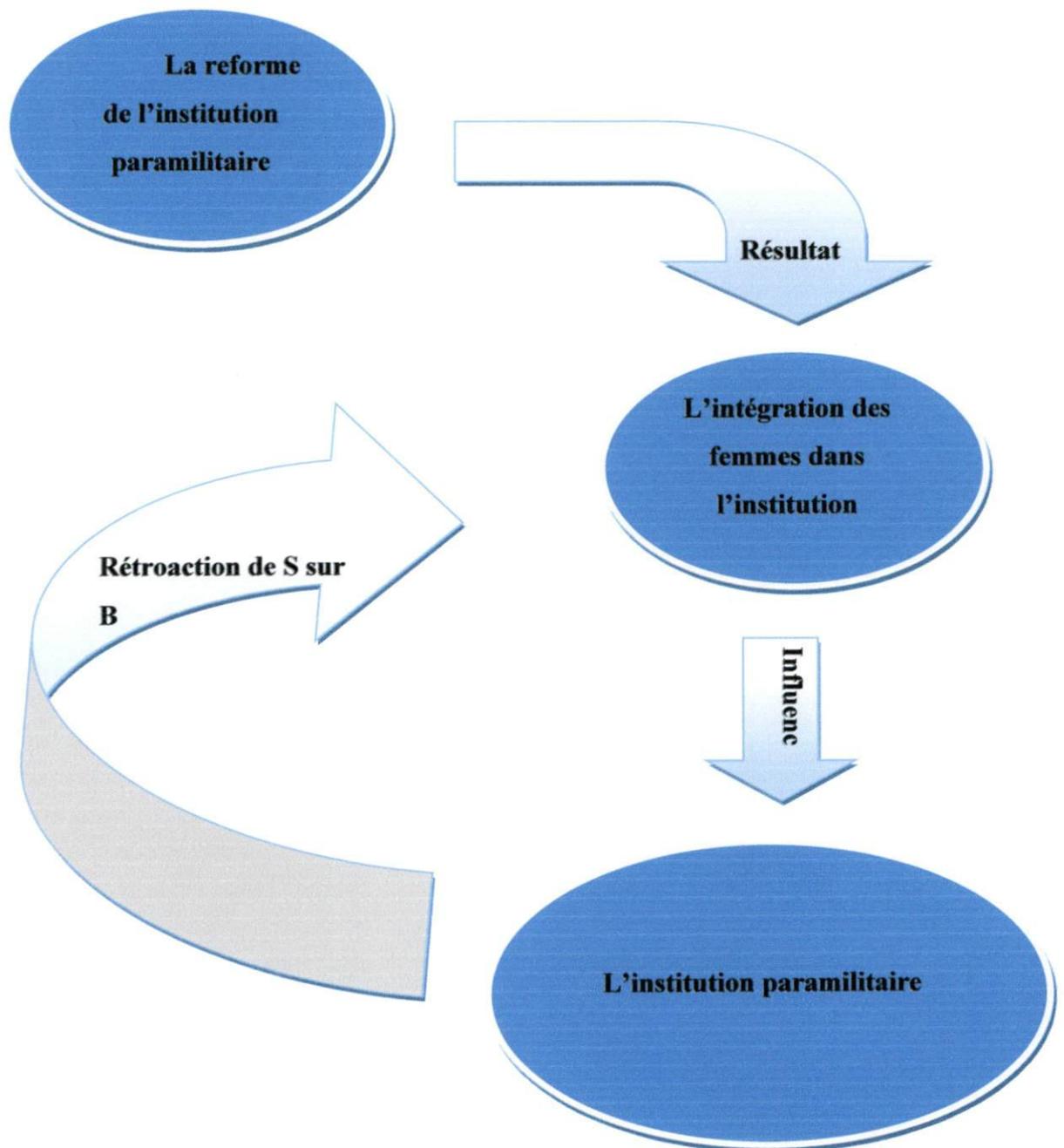


Schéma récapitulatif du modèle théorique

Le schème fonctionnel est constitué de programme de recherche telle que l'analyse fonctionnelle et l'analyse systémique cependant c'est l'analyse fonctionnelle est plus adéquat pour notre étude dans la mesure où elle nous permet de rendre compte de l'incidence des conditions d'intégration des femmes sur l'égal accès au grade.

En effet, Robert King MERTON contrairement à PARSONS évite de s'enfermer dans une théorie générale du système social et plaide pour l'élaboration de « théories intermédiaires » (middle range théorie), étroitement articulée aux recherches empiriques. Ardent défenseur de l'analyse fonctionnaliste qui cherche les relations entre les structures d'un groupe social et les fonctions qu'il remplit, Merton s'est toujours interrogé sur les phénomènes suivants : pourquoi certains individus dans certaines situations se définissent-ils ou se réfèrent-ils positivement à un groupe social qui n'est pas leur groupe d'appartenance ?

Une esquisse de réponses est apportée par Merton avec la notion de socialisation anticipatrice. Il s'agit d'un processus par lequel un individu apprend et intériorise les valeurs d'un groupe (de référence) auquel il désire appartenir. C'est l'exemple des femmes qui désirent être militaires de rang à l'image des hommes. Cette socialisation les aide selon l'auteur à atteindre les grades les plus élevés dans l'armée. Il s'agit d'apprendre, par avance les normes, valeurs, modèles d'un groupe auquel on n'appartient pas. Cette notion est logiquement reliée à celle de « *groupe de référence* » et de « *frustration relative* » : c'est parce que les femmes se sont frustrées par le fait que l'armée soient généralement réservée aux hommes qu'elles ont décidé de l'intégrer enfin d'atteindre ces plus hautes sphères et montrer qu'elles n'ont rien à envier aux hommes. En effet, selon : Merton « *la socialisation anticipatrice n'est pas didactique : l'individu répond aux situations et en tire des conséquences pour son comportement ultérieur, qu'il s'oriente ainsi vers une position qu'il n'occupe pas encore, mais il ne codifie pas expressément les valeurs et les exigences du rôle qu'il apprend* »<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Robert King MERTON. « *Éléments de théories et de méthode sociologique* » 1957 Ed Plon. 1965. p 223.

Dans notre étude il s'agira d'analyser cette appropriation de l'institution paramilitaire par les femmes afin de présenter les mécanismes par lequel s'effectue leur condition d'intégration dans la police.

Puisque nous sommes dans une perspective mertonienne ces mécanismes sont des règles de jeu définies avant l'intégration des femmes. Ces dernières ne font que s'y conformer. D'où toutes les difficultés que va poser cette intégration car ces règles ne prennent pas en compte leur statut de femme.

## **CHAPITRE II : APPROCHE METHODOLOGIQUE**

Dans cette partie, il sera question de présenter les voies et moyens ayant permis d'aboutir aux résultats. Nous exposerons d'abord le protocole expérimental de la recherche (l'histoire de la collecte), et ensuite les principes méthodologiques qui ont prédéterminées le choix des unités d'observation et les instruments de collecte dans le processus de construction du corpus empirique (l'échantillonnage et les techniques utilisées) et nous terminerons par les difficultés rencontrées.

### ***II.1. LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE***

La recherche documentaire permet au chercheur de consulter des documents traitant directement ou indirectement de son thème de recherche à partir desquels il va extraire des informations qui lui serviront à mieux d'étoffer son argumentation. C'est pourquoi dès le choix de notre thème, nous nous sommes attelés à la recherche bibliographique afin d'avoir le maximum d'informations nécessaires pour cerner l'objet de la recherche.

Ainsi, nous nous sommes intéressés dans la recherche documentaire aux documents, ouvrages, articles, mémoires portant sur la problématique genre, sur l'armée et surtout les femmes dans l'institution militaire et paramilitaire et sur notre cadre d'étude c'est-à-dire la police nationale sénégalaise. La recherche documentaire s'est effectuée au niveau de la bibliothèque du bureau de l'enseignement militaire sénégalais (BEMS), de la bibliothèque de l'université Gaston Berger de Saint Louis et celle de l'université Cheikh Anta Diop de Dakar, des centres de documentation socio / Géo de l'UFR des lettres et sciences humaines de saint louis, de l'institut de recherche pour le développement (IRD) et au laboratoire du centre interdisciplinaire d'études et de recherches de la vallée (CIERVAL). La recherche documentaire a débuté au cours de l'année scolaire 2009- 2010 au niveau de l'université Gaston Berger de Saint Louis et s'est terminé en fin Octobre de la même année.

## **II. 2 LES ENTRETIENS EXPLORATOIRES**

Pour les enquêtes exploratoires, elles ont été faites avec les personnes ressources en l'occurrence les responsables des armées chargés du recrutement et de la formation ainsi que les femmes policières chef de corps.

Ces derniers ont été interrogés car ils sont mieux placés pour nous donner plus d'informations sur l'intégration des femmes dans l'institut paramilitaire. Les entretiens se sont tenus d'abord à la direction de l'information et des relations publiques des armées (DIRPA) ou nous avons été reçu par le colonel Ma BOYE, Chef de la division de gestion et formation (DGF). Ensuite nous nous sommes entretenus avec les femmes policières en l'occurrence Agnès NDIOGOYE, Chef de service chargé de la communication des armées et l'officier de police principal de classe exceptionnelle Khary Sidibé.

L'enjeu fondamental de ces entretiens exploratoires était de recueillir des informations de manière générale sur l'intégration des femmes dans la police, le recrutement et la formation.

Ainsi donc, ces entretiens ont permis de recueillir des informations plus ponctuelles sur le problème de recherche et, par conséquent avoir une idée plus claire sur les techniques d'investigation les plus adaptées pour l'enquête. Ils permettent au chercheur de rompre avec les préjugés de la connaissance spontanée et souvent tronquée qu'il peut avoir a priori de son objet de recherche.

Par ailleurs, il fallait faire l'inventaire de tous les corps paramilitaires ou l'intégration des femmes a été effectuée.

Durant toute la phase exploratoire, seul l'entretien semi-structuré était utilisé comme technique d'investigation. Autrement dit, nous avons laissé aux personnes ressources la latitude de s'exprimer librement sur la participation des femmes dans la défense nationale, du rôle des dirigeants dans la conduite de ce projet d'intégrer les femmes dans l'armée. Les entretiens exploratoires ont eu lieu dans la période du 20 Mars au 31 Mars 2010 à Dakar.

## **II. 3 LES TECHNIQUES TRIANGULEES**

Nous avons opté pour une triangulation des techniques c'est-à-dire une combinaison de plusieurs techniques de recueil des données. Ainsi, nous avons utilisé des méthodes qualitatives et quantitatives afin de compenser les biais inhérents à chaque approche et nous conformé aux réalités de l'objet étudié. Dans cette optique nous avons conçu un questionnaire et un guide d'entretien.

### **II.3.1 L'enquête par questionnaire**

Le questionnaire est un instrument qui traduit les objectifs d'une étude en des variables mesurables.

Dans cette étude il fallait approcher deux commissariats : la compagnie de circulation et la brigade d'intervention polyvalente. Les interrogations portaient après l'identification sociologique sur la formation policière, sur la profession et carrière policière, l'accès égal au grade. Les questionnaires ont été remplis durant la matinée au niveau de chaque service.

### **II.3.2 L'entretien**

Pour une bonne appréhension de notre objet d'étude, nous avons usé des techniques d'investigations diversifiées. En plus du questionnaire, nous avons aussi utilisé l'entretien, une technique qualitative de recueil des informations auprès des chefs de chaque commissariat étudié. Nous avons ainsi choisi un guide d'entretien semi-directif. En effet, notre rôle dans la discussion se limitait à faire des relances et à demander des clarifications sur les propositions peu claires.

Le débat tournait au tour des thèmes suivants : mécanismes de fonctionnement de chaque service, les conditions de formation, l'accès au grade, le niveau d'appréciation du travail des femmes, la relation entre collègues policiers/ femmes/. La durée des entretiens ne dépassait pas 45 minutes et ceux-ci se déroulaient dans leur bureau.

## ***II.4 L'ECHANTILLONNAGE***

Cette étape de la recherche est délicate et nécessite beaucoup de temps pour pouvoir adopter la méthode qui sera appropriée à l'étude. Parmi les techniques de sondage, la méthode Boule De Neige qui consiste à demander aux enquêtés de nous indiquer d'autres personnes qui ont des connaissances sur notre objet d'étude nous semble la plus appropriée. La maîtrise de l'information étant le critère pour faire parti de l'échantillon, tous les membres avaient la probabilité d'être interrogé parce que détenant tous des informations relatives à notre objet d'étude.

Pour cette étude sur l'intégration des femmes dans l'institution paramilitaire Sénégalaise nous avons eu du mal à connaître le nombre exact de femmes qui sont actives. Nous avons basé notre échantillonnage sur les membres actifs mais aussi sur ceux qui ont des connaissances sur le sujet. C'est ainsi que sur la base d'une demande, l'école nationale de police nous a mis en rapport avec certains de ses éléments ceux-ci aussi nous ont mis en rapport avec d'autres collègues.

Nous tenons à signaler que nous n'avons utilisé l'échantillonnage que pour le questionnaire. En effet, pour le guide d'entretien soumis aux chefs de services de chaque police, nous avons usé du principe de saturation. Ce dernier indique que la collecte peut être arrêtée lorsqu'on a une redondance des données. C'est-à-dire que les informateurs n'apprennent rien de nouveaux. Les entretiens ont été faits avec dix (10) chefs dont cinq (5) pour chaque police. Ce qui fait un total de dix (10) enquêtées.

## ***II. 5 LES DIFFICULTES RENCONTREES***

Une des difficultés rencontrée durant le processus de la recherche concerne la rareté des documents sur la question femme-armée, même si par ailleurs on rencontre des travaux sur le comportement genre (femme-pouvoir, femme-développement).

L'impossibilité d'accès aux fichiers de l'armée nous faisait par fois défaut. Chez les militaires le respect de la confidentialité est une règle appliquée par tous. C'est d'ailleurs, ce qui fait qu'on les appelle la « grande muette ».

Une autre difficulté concerne l'indisponibilité de nos enquêtés. Certaines interviewées s'impatientaient même si nous étions fixés un timing et une durée de

quarante cinq minutes à ne pas dépasser pour éviter la lassitude. En effet ; il était très difficile de rencontrer les cadres qui chaque fois disent qu'ils sont occupés ou n'ont pas beaucoup de temps.

L'étendu du cadre d'étude (deux services) et l'éloignement de la zone a nécessité des déplacements multiples répétés surtout quand les répondants personnes ressources étaient incontournables pour l'information recherchées.

A cela, s'ajoute le fait que la plupart de nos enquêtées refusent et montrent souvent une peur de parler de leur travail et d'eux même. Ainsi, bien que nous prenions la peine d'expliquer l'objet de notre visite et leur montrer l'autorisation de recherche, elles vérifient ou appellent leurs supérieurs avant de dévoiler quoique se soit.

Toutefois l'autorisation que nous avons obtenue au Ministère de l'intérieur et le soutien de certaine bonne volonté nous a allégé la tâche .En effet, cela nous a facilité le contact avec certains cadres à l'image des commandants et colonels de chaque division administratives étudiées.

**DEUXIEME PARTIE :**

**PRESENTATION DU CADRE D'ETUDE**

### CHAPITRE III : PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE

La région de Dakar, localisée dans une presqu'île, couvre une superficie de 550km<sup>2</sup> soit 0,3 du territoire national avec une population estimée à 2.267356 habitants soit 22,86 de la population nationale en 2002. Elle a été fondée en 1857 et est située à l'extrême ouest sur la presqu'île du cap vert. Ville centrale lors de la traite négrière, comptoir commerciale lors de la colonisation du fait de son ouverture sur l'océan atlantique, Dakar est la capitale du Sénégal au lendemain des indépendances et elle est la région la plus peuplée du pays malgré sa petite taille.

A l'image des grandes villes des pays sous développés, Dakar connaît une croissance démographique exponentielle. Elle polarise l'ensemble des fonctions économiques, administratives, politiques, culturels etc.

En outre, comme Dakar dans le Sénégal, Plateau contenu dans les limites communales de Dakar est la principale espace de convergence. Il polarise l'essentiel des activités économiques, administratives que commerciales.

*« Situé à la pointe de la presqu'île du Cap-Vert, le plateau, espace polarisant, représente un site privilégié dans la distribution des lignes de transport avec le port de Dakar, infrastructure de première importance dans l'accession aux échanges et commerces internationaux »<sup>43</sup>.*

Par ailleurs, très actif du point de vue commercial, grâce à la présence de nombreux commerces tournés vers l'habillement, l'alimentation, la vente de gros et détails...ainsi que les grands marchés de Sandaga et de Kermel entre autre, le plateau n'en demeure pas moins le centre viruleux et centralisateur de l'administration Sénégalaise.

Reconnaissable à travers son architecture imposante héritée de la colonisation, il regroupe quasiment tous les services administratifs de première ordre avec la présidence, l'assemblée nationale, palais de justice, Quarter Dial Diop de l'Etat Major

---

<sup>43</sup>Aichetou SECK. « Dynamique et mobilité urbaine à Dakar : Enjeux et perspectives ». Mémoire de maitrise. UGB. 2006. 127p.

Général des Armées, les divers ministères, les ambassades et organismes internationaux ainsi que les établissements sanitaires, religieux et scolaires.

A ce titre, il doit faire face à une importante convergence des populations de la périphérie et donc à un taux de mobilité élevé. En effet, cet état de fait se lie à travers le trafic routier qui laisse voir durant les heures de pointes une trainée de voitures infinies longeant aussi bien les grandes que les petites. Les embouteillages caractérisent la circulation avec un bourdonnement insupportable.

Cependant cette problématique est accentuée par une indiscipline notoire de la part des usagers de la route tant en termes de non respect du code de la route que des agissements récurrents notés dans la circulation, d'où l'importance de la présence de structures régulatrices telles que la compagnie de circulation.

### ***III.1 LA COMPAGNIE DE CIRCULATION DE DAKAR***

La compagnie de circulation a été créée en 2005 au sein de la direction générale de la sûreté nationale et placée sous l'autorité directe du directeur de la sécurité publique. Située au cœur du plateau en face du commissariat central de Dakar derrière la chambre de commerce, la compagnie de circulation est basée à Dakar et sa zone de compétence peut couvrir l'ensemble du territoire national.

Elle est composée de trois sections que sont :

- ✓ La section régulation
- ✓ La section des accidents
- ✓ La section des motocyclistes

La section régulation est chargée :

- ✓ D'assurer la régulation et de permettre la fluidité de la circulation
- ✓ De veiller au respect du code de la route par les usagers
- ✓ De sanctionner les auteurs des infractions au code de la route

La section des accidents est chargée :

- ✓ D'effectuer les constats et les procédures relatifs aux accidents de la route

La section des motocyclistes est chargée :

- ✓ D'effectuer les services d'escorte
- ✓ D'appuyer la section régulation dans leur mission de régulation de la circulation

La compagnie de circulation a pour principale mission donc d'assurer la régulation du constat de la circulation. Elle est le lieu de prédilection des femmes. Elles sont nombreuses les femmes qui travaillent à la compagnie de circulation, elles sont plus d'une trentaine.

Appelées communément gardiennes de la paix, les filles de la compagnie de circulation travaillent en compagnie des hommes et ne souffrent d'aucun handicap ou complexe vis-à-vis de leurs camarades garçons. Mieux, leur comportement a créé une réelle harmonie au sein du groupe.

### ***III. 2 LA BRIGADE D'INTERVENTION POLYVALENTE***

Portée sur les fonts baptismaux par Arrêté n° 71 du 19 Août 1975, au lendemain des attentats terroristes des jeux olympiques de 1972, la brigade d'intervention polyvalente de la police (B.I.P) est la doyenne de toutes les unités de lutte contre le terrorisme.<sup>44</sup>

La brigade d'intervention polyvalente est peu connue des Sénégalais. C'est avec l'affaire Kambel Dieng qu'elle s'est réveillée au grand jour. Elle est spécialisée dans la lutte anti- terroriste, le grand banditisme et la protection rapprochée des personnalités.

---

<sup>44</sup> Source : présentation sommaire de la brigade d'intervention polyvalente Avril 2007

Juste à l'entrée du camp Abdou Diassé est nichée une imposante bâtisse de trois étages peinte en jaune. C'est là que se trouve le quartier général (Q.G.) de la brigade d'intervention polyvalente. Dirigé par un colonel des Armées formé au centre d'instruction Dakar-Bango et façonné par l'École Nationale de Police, la BIP compte à ce jour un effectif d'un peu plus de 100 éléments composés d'hommes et de femmes ; même si par ailleurs le nombre de femmes est très inférieur à celui des hommes.

### **III.2.1 Les méthodes de travail de la Brigade d'Intervention Polyvalente**

Les éléments qui composent cette unité d'élite de la police sont d'une dextérité sans commune mesure. Ils manient les armes avec brio et excellent dans les tirs de précision. Spécialiste d'arts martiaux, la plupart sont des ceintures noires en karaté et taekwondo, ils sont également formés dans les techniques de déminage, d'ouverture et destruction de colis piégé.

Les policiers de la brigade d'intervention polyvalente sont opérationnels et polyvalents et sont très souvent habillés de combinaisons noires avec cagoule lorsqu'ils sont sur la brèche. Ce n'est que lorsqu'ils en contact avec les foules, lors des missions de maintien de l'ordre qu'ils habillés en tenue Saharienne.

### **III. 2. 2 Sa Mission**

La B.I.P n'a pas compétence à faire des enquêtes, encore moins des recherches, sa mission se limite en cas d'assaut et de concert avec des corps de recherche et d'enquête comme la division des investigations criminels (D.I.C), à attaquer les bandits ou les hors la loi, à les neutraliser, les menotter et les mettre à la disposition des officiers de police judiciaire.

Si une autorité mise sur leur protection est attaquée, les éléments de la BIP ont le devoir de se sacrifier en servant de bouclier humain et/ou apporter une riposte nourrie aux assaillant avant de se replier avec l'autorité et l'évacué vers un endroit sur. Cependant, entré dans la brigade d'intervention polyvalente n'est pas donner à tous les policiers. Il faut d'abord être policier, être volontaire et avoir fait cinq ans de service dans un corps de la police. Ceux qui remplissent ces critères sont ensuite soumis à des tests physiques, intellectuels, mais aussi de moralité. Aussi comme tout corps, les éléments de la BIP sont soumis à l'obligation de réserve .Un élément de la BIP n'a pas

le droit de révéler le contenu d'une mission, ni les éléments qui doivent intervenir. Ils sont toujours encagoulés lorsqu'ils font un assaut pour éviter d'être identifiés.

## **CHAPITRE IV : PRESENTATION GENERALE DE L'ECOLE NATIONALE DE POLICE**

La police sénégalaise est créée en 1872 à Saint-Louis. Sa première école de formation nommée l'école fédérale regroupant et la sous région avant de devenir l'École Nationale de Police.

L'Ecole Nationale de Police fut créée par l'arrêté 93.90 du 27 Août 1990 portant organisation de la direction générale de la sûreté nationale. Elle est chargée de la formation des hommes de loi dans le but d'assurer la sécurité, l'ordre, la tranquillité et la salubrité publique.

### ***IV. 1 STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT***

Chargée de toutes les actions concourant à la formation professionnelle du personnel de la sûreté nationale, de l'administration pénitentiaire et éventuellement des stagiaires étrangers ; la Direction de l'Ecole Nationale de Police et de la formation Permanente (D.E.N.P .F.P) comprend pour son fonctionnement :

- ✓ Un secrétariat du directeur qui s'occupe de la préparation, de l'enregistrement et de l'acheminement du courrier et de la tenue des archives.
- ✓ Une division des services(DS) spécialement chargée de tout ce qui concerne le bon fonctionnement de l'Ecole. Elle est composée d'un bureau du personnel qui s'occupe de la gestion du personnel affecté à l'Ecole (Instituteurs, encadreurs d'éducation physique, Agents de service) et de la tenue des dossiers de chaque élève. Il y'a aussi le bureau du matériel et de l'organisation qui fait le billettage de la solde du personnel, s'occupe de la gestion des cuisines, de l'établissement des menus, contrôle les stocks et commandes de vives, commande le matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'école et gère le foyer et la caisse d'avance.

Toujours parmi les composants de la DS, il y a le bureau du service générale de la sécurité chargée de veiller à la discipline au niveau de l'école, à l'assiduité des

élèves et encadreurs et à la délivrance des bulletins de sortie, d'absence ou de consultation médicale des élèves avec l'appui de la division de formation professionnelle, il assure ainsi la sécurité de l'établissement, le fonctionnement du poste de police et l'organisation de ronde de surveillance, contrôle l'exécution des tâches de maintien, de l'ordre confié aux éléments de l'école et assure l'entretien et la propreté des bâtiments de leurs équipements et des alentours de l'école, il s'occupe en même temps de la formation militaire des élèves.

- ✓ Une division de la Formation Professionnelle chargée de l'enseignement et l'organisation de stage ou colloque dans le cadre de la formation contenu. Elle comprend entre autres un bureau pédagogique chargé de la mise au point des programmes d'enseignement, de la recherche en matière pédagogique active appliqué à la formation policière, de la division des notes de cours, de la centralisation des informations intéressant les instructeurs, de l'établissement des horaires de travail des élèves, de la centralisation des notes de contrôle des connaissances, du contrôle des instructeurs, il gère aussi le cinéma et la bibliothèque.

A coté de ce bureau pédagogique, il y a le bureau des stages qui est chargé de tout ce qui concerne l'accueil et la formation des stagiaires étrangers, de l'organisation de colloques et séminaires destinées aux cadres de la sureté nationale et de la l'administration pénitentiaire, de l'organisation des stages de recyclages et de spécialisation.

#### ***IV. 2 LA FORMATION***

La formation à l'Ecole Nationale de Police est entièrement théorique. Il y existe trois sections d'un niveau de recrutement inférieur au BAC :

- ✓ **La section gardiens de la paix et gardiens de prison :** Elle est sous la tutelle des ministères de l'intérieur et des collectivités locales et de la justice. Son but est de former en neuf (9) mois des gardiens de la paix (Ministère de l'intérieur et des collectivités) et des gardiens de prison (ministère de la justice). Au terme on reçoit le diplôme de gardien de la

paix ou de prison. Le régime de l'école est l'internat avec allocation du salaire de base indiciaire de début (élève fonctionnaire). Pour y être admis, il faut entre autres qualités : la discipline, la résistance physique, le sens de l'autorité et la justice... On enseigne aux élèves la réglementation (sûreté et bon ordre, sécurité, salubrité, tranquillité, atteintes à la personne, à la famille, aux biens, à l'autorité et à la justice, à la paix et à l'ordre public...). Après, cette première étape, les élèves vont à Thiès pour la formation pratique qui dure un an. A la sortie de chaque promotion, la précédente est ventilée dans les différents services. Les gardiens de paix et de prison sont automatiquement embauchés. Ceux qui ne sont pas admis à l'examen de sortie ne peuvent se présenter à d'autres sessions, sauf si l'échec est du à une maladie (chose très rare). La capacité d'accueil de la section est largement supérieur au nombre d'admis. Le concours a lieu selon les besoins du service.

Par voie de concours professionnel, les gardiens de prison peuvent accéder au rang d'agents administratif et les gardiens de paix à celui d'inspecteurs ou sous-officié de paix.

- ✓ **la section des inspecteurs et sous-officiers de paix** a pour but de former en neuf mois des inspecteurs de police et sous-officiers de paix. Elle a aussi le régime de l'internat avec un présalaire équivalent au salaire de base de l'indice sans indemnités (statut d'élève fonctionnaire). Les qualités requises sont le sens de l'autorité, la discipline, la résistance physique, la probité morale et intellectuelle, jouir de ses droits civiques et être de bonnes mœurs et de construction robuste...

Pour les inspecteurs de police, il faut avoir au minimum 1,65m de taille pour les hommes et 1,60m pour les femmes. Pour les officiers de paix, il faut au moins 1,75m et une acuité de 15 /10 pour les deuxièmes et être reconnu indemnes de toutes affectation cliniquement ou radiologiquement décelables, donnant droit à un congé de longue durée. Seul le ministère de l'intérieur peut accorder une dispense d'âge, il y a pas d'admission sur titre. Il faut noter qu'il est nécessaire d'avoir accompli le service

militaire, donc il y a recrutement. A cette section, on enseigne la police administrative, scientifique, judiciaire, police de la circulation, le droit pénal, la criminologie, l'instruction militaire et le self- défense- sport. La capacité d'accueil est toujours largement supérieur au nombre d'admis. Et toujours par voie de concours professionnel au bout de quatre ans de pratique, les inspecteurs peuvent devenir officier de police et les sous-officiers des officiers de paix.

- ✓ **La section des agents administratifs de l'administration pénitentiaire :** Elle est sous la tutelle du ministère de la justice et un objectif de former pendant neuf(9) mois des agents de l'administration pénitentiaire. Le régime de l'école est toujours l'internat avec un présalaire équivalent au salaire de base de l'indice sans indemnité. Il y a entre autre qualités requises : le sens de l'autorité, la discipline, la résistance physique, la probité morale et intellectuelle. Pour pouvoir s'y inscrire, il faut être Sénégalais, avoir le BFEM ou un diplôme équivalent, avoir 21ans et 28ans, avoir 1,65m de taille pour les hommes et 1,60m pour les femmes, être reconnu cliniquement et radiologiquement apte, jouir de ses droit civiques et être de bonne mœurs, être de constitution robuste, avoir fait le service militaire légal (pour les hommes).il y a pas d'admission sur titre. On y enseigne le rapport administratif, l'initiation à la statique, la science pénitentiaire, le droit pénal général, la police scientifique, le secourisme, la dactylographie, la comptabilité...

La capacité d'accueil est comme de coutume supérieur au nombre d'admis et le concours a lieu suivant les besoins du service.

Les agents peuvent élever leur rang par voie de concours au bout de 15 ans de service, sans aucune punition, avec une moyenne de 12 /20 et en réussissant au concours institué dans ce sens.

**TROISIEME PARTIE :**

**ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS**

## CHAPITRE V : IDENTIFICATION SOCIOLOGIQUE

Dans cette partie, il s'agit de mettre l'accent sur les caractéristiques sociodémographiques des enquêtées. En effet, l'enquête par questionnaire s'est intéressée à quarante femmes policières choisies par hasard et dont le seul critère est la maîtrise de l'information sur le sujet.

Dans le cadre de cette enquête, nous avons acquis des données sur leur âge, leur niveau d'étude, les années de services, la situation matrimoniale et leur appartenance religieuse.

### V-1 LES AGES

**Tableau 5 : répartition des enquêtées selon le groupe d'âge**

Nombre d'années de service	[0-3	[3-6	[6-9	[9-12	[12-15	[15 et plus	Total
Classe d'âge							
[25-30	30	00	00	00	5	7,5	42,5
[30-35	22,5	00	00	00	2,5	7,5	32,5
[35-40	10	00	00	00	2,5	2,5	15
[40-45	7,5	00	00	00	00	2,5	10
Total	<b>70</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sources : enquête 2009

La répartition par classe d'âge de nos enquêtées montre une présence très marquée de femmes ayant un âge compris entre [25-35ans]. Avec un taux de 42.5% elles occupent une place prépondérante dans l'échantillon. Le fort taux de représentativité de celles-ci est lié aux politiques de recrutement des femmes dans la police. En effet, si les premières à intégrer la police l'ont fait en 1982, la rupture notée dans la continuité de leur intégration, justifie le faible taux de pourcentage des femmes âgées de plus de 40 ans dans la police. Avec la conditionnalité de l'âge minimale

d'entrée dans la police fixée à 21ans, c'est donc tout à fait logique que la cohorte expérimentale de 1982 occupe en 2009 un taux de 10%.

Comparé au nombre d'années de service des femmes enquêtées, on note un fort pourcentage de femmes qui ont fait trois(3) années de service. Ce taux de 70%, montre qu'elles font parties de la classe la plus représentative comprise entre [25-30] et [30-35]. Ceci pourrait s'expliquer par le fait qu'elles appartiennent à la vague des femmes recrutées en 2006. Recrutement par ailleurs ne concernant que les femmes contrairement autres années où il se faisait par système de quota. C'est donc durant cette période que l'on a obtenu un plus fort pourcentage de femme dans la police.

Par contre, celles qui ont entre [35 et 40ans] représentent le plus faible taux pour ce qui est du nombre d'année de service. Ce fait peut être justifié par rapport à la rupture de la politique d'insertion des femmes dans la police. Rupture allant de 1987 à 2005. Cependant, celle-ci n'empêche pas qu'on remarque un assez important taux de nombre d'années de service 20% qui pourrait se justifier d'une part par le fait que parmi les femmes les plus représentées dans l'enquête il y a 10% qui ont fait 15 ans de plus dont 5% qui font partie de la classe de [30-35 ans] et 5% de la classe d'âge [35-40].

## ***V-2 LE NIVEAU D'ETUDE DES ENQUETEES ET LES FONCTIONS ACTUELLES***

**Tableau 6 : répartition des enquêtées selon le niveau d'étude et selon les fonctions actuelles.**

<b>Postes actuelles</b>	<b>Témoins gradées</b>	<b>Inspectrices</b>	<b>Commissaires</b>	<b>Total</b>
<b>Niveau d'étude</b>				
<b>Primaire</b>	00	00	00	<b>00</b>
<b>Secondaire</b>	26	5	2,5	<b>33,5</b>
<b>Supérieure</b>	49	10	7,5	<b>66,5</b>
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Sources : enquête 2009

La lecture de ce tableau montre l'importance que la police accorde aux études. En effet, 66,5% de nos enquêtées ont fait des études supérieures. D'ailleurs, comparé aux postes actuels de nos enquêtées, on remarque que les 75% de notre échantillon sont des témoins gradées dont les 49%, ont fait des études supérieures. C'est dire donc qu'au niveau de la police même les moins gradées font des études supérieures c'est-à-dire elles ont au moins un Bac plus deux(2) ou un Bac plus trois(3). Par ailleurs faut-il rappeler que le diplôme minimum d'entrée dans la police est le BEFM. Et les 25% restants représentent les gradées (commissaires-inspectrices) et l'on sait que pour accéder à certains grades il faut obligatoirement faire des études supérieures.

Ces propos de M. D, appuient notre réflexion : « *Dans la police, l'accent est mis sur les qualités intellectuelles car il y a certaines spécificités de la profession comme les enquêtes et les recherches qui ne se font qu'avec des personnes professionnellement qualifiées* ». Avec ces propos de M.D nous comprenons facilement le pourcentage assez important de femmes ayant fait des études secondaires (35%). Toutefois ce ne sont pas seulement les qualités intellectuelles qui sont primées mais encore les qualités physiques sont aussi prises en considérations.

### **V-3 LA SITUATION MATRIMONIALE DES ENQUETEES**

**Tableau 7 : répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale**

<b>Situation</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentages</b>
<b>matrimoniale</b>		
<b>Mariées</b>	25	62.5
<b>Célibataires</b>	13	32.5
<b>Divorcées</b>	2	05
<b>Veuves</b>	00	00
<b>Total</b>	40	100

**Sources : enquête 2009**

Il ressort de cet tableau que la majorité des femmes enquêtées sont mariées. Avec un taux de 62.5% elles occupent une place considérable dans notre enquête. En effet, ce phénomène pourrait s'interpréter par le fait que dans l'armée, être marié peut

être avantageux pour la femme parce que le fait d'avoir beaucoup d'enfants est toujours source de revenu pour la femme militaire contrairement aux autres métiers où l'enfant constitue un facteur bloquant. Néanmoins, il faut signaler que même si le mariage est un avantage pour les femmes qui intègrent les armées il n'en demeure pas moins qu'elles ont été très tôt socialisées pour être des épouses, des mères de famille. En plus de cela toute femme aspire au mariage, qui offre en quelque sorte à la femme une certaine sécurité sociale. Les propos de K. S appuient notre réflexion :

*« Une femme ne peut trouver le respect et le salut qu'à travers le mariage. Si on n'est pas mariée on ne peut rien construire de solide, on a beau avoir une occupation ou une responsabilité dans une société mais tant qu'on n'est pas mariée on n'a pas le respect. Une femme doit avant tout se marier et fonder une famille ».*

Ces propos de K.S permettent de dire que le culte du mariage est toujours dans la mentalité des femmes, ce qui fait qu'elles ne se révoltent pas contre leurs maris. Et ceci explique la faiblesse du taux de divorce (5%). Cependant, ce culte du mariage n'empêche pas qu'on remarque un assez important taux de célibataires. Ce fait social peut être justifié d'une part par le fait que l'entrée dans la police offre une autonomie financière à la femme qui peut se passer de l'homme. D'autre part, il y a le risque d'incompréhension du mari fragilisant ainsi le lien matrimonial.

#### V-4 L'APPARTENANCE RELIGIEUSE

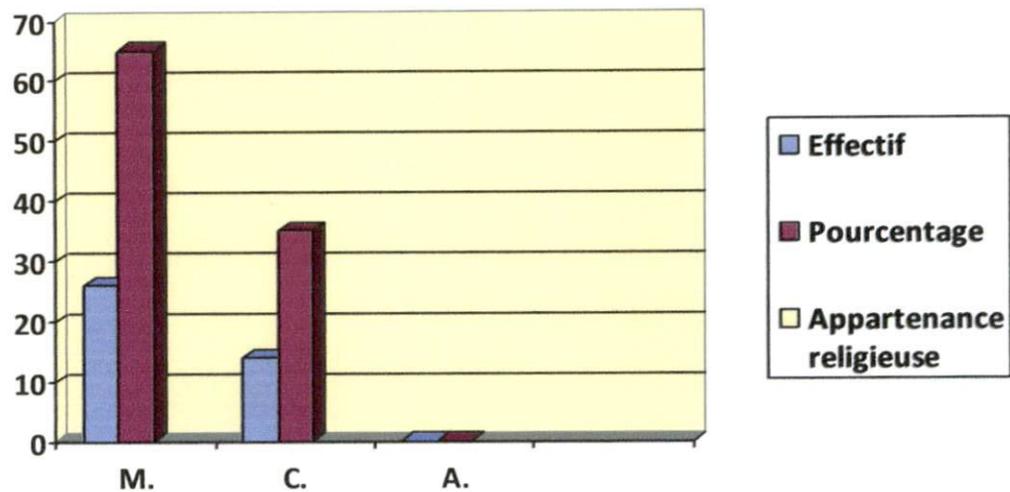


Figure : répartition des réponses selon l'appartenance religieuse.

Cette figure nous renseigne sur l'appartenance religieuse de nos enquêtées. Ainsi, la majorité des enquêtées (80% sont des musulmanes. Le reste des enquêtées 20%) sont des chrétiennes. Ce phénomène s'explique par le fait qu'au Sénégal les musulmanes sont majoritairement représentées. Dans tous les secteurs d'activités on remarque pratiquement un faible pourcentage de chrétiens. Donc c'est une question de minorité qui se pose.

## **CHAPITRE VI : LA FORMATION POLICIERE**

Dans ce chapitre, il sera question d'identifier les conditions dans lesquelles la formation a été faite.

### ***VI-1 LE LIEU DE LA FORMATION POLICIERE***

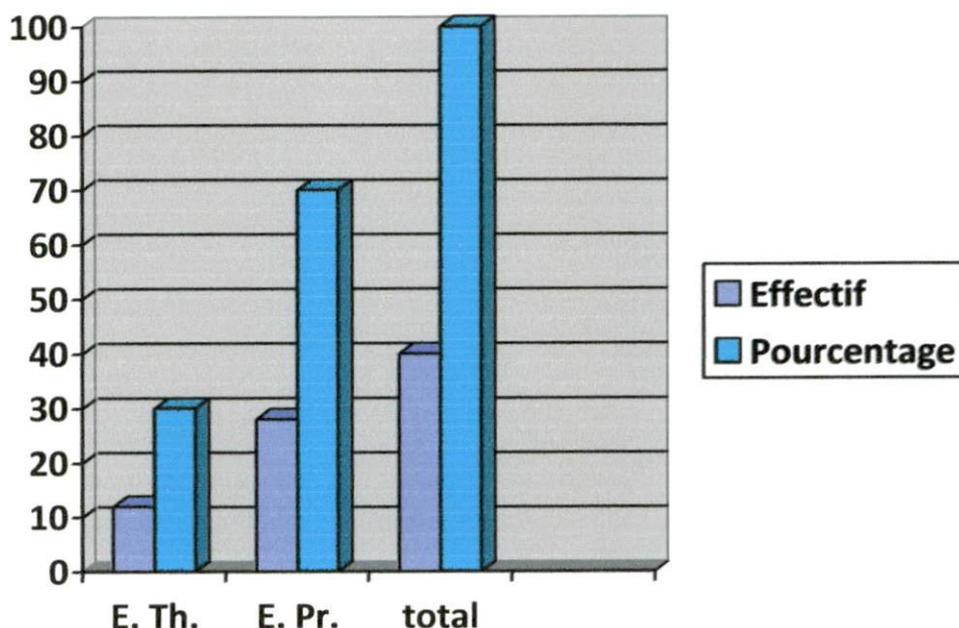
A la question de savoir *où est ce que vous avez fait votre formation ?* Les réponses restent les mêmes. Toutes les femmes policières enquêtées ont fait leur formation à l'école nationale de police (E.N.P). Ceci nous paraît logique quand on sait qu'au Sénégal il n'existe qu'un centre de formation pour les policiers. En effet, ce centre créé en 1990, dépend du Ministère de l'intérieur et a pour objectif de former les policiers à l'exercice de leur fonction. Au début, la sélection se faisait par un concours généralisé c'est-à-dire ouvert aux hommes et aux femmes, dans les mêmes conditions sans que des places ne soient réservées aux femmes au préalable. Durant tous ce temps, aucune femme n'a réussie au différents concours. Ce n'est qu'en 2006 que le recrutement séparé a été réintroduit et les femmes obtinrent leur quota.

### ***VI-2 LA DUREE DE LA FORMATION***

Toujours dans le cadre de la formation paramilitaire, nous avons voulu connaître durée de celle-ci. Ainsi, les réponses obtenues nous permis de savoir qu'elle dure un an dont six(6) mois de théorie et six(6) mois de pratique, exceptés les commissaires pour qui la formation dure deux(2) ans maximum, dont un(1) an de théorie et un(1) an de pratique. D'ailleurs, certains chefs affirment à ce propos, que pour des raisons de coûts, il est essentiel que cette formation soit de courte durée. Aussi, faut-il signaler que toutes femmes enquêtées ont été recrutées aussitôt après leur formation. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que l'offre est supérieure à la demande.

### VI-3 L'ÉPREUVE LA PLUS DIFFICILE

Figure 10 : Répartition des réponses selon l'épreuve qui leur a le plus causé de problème.



Sources : Enquête 2009

La lecture de cette figure montre que l'épreuve pratique est un véritable casse-tête pour la plus large proportion de notre échantillon qui est de 70%, puisque représentant ainsi leur phase initial. C'est dans ce sens que M.N déclare : « Dans cette phase appelée dans le jargon militaire la FIC (Formation Initiale du Combattant), beaucoup de collègues femmes n'y réussissent pas. En fait, les « rouler », « ramper », les « japp nopp », les « tas sa yaram » les « marches canards », n'étaient pas facile à maîtriser car ce sont des activités inconnues dans la vie civile ». Cela montre les différences autant du point de vue psychologique que physique qui existent entre les hommes et les femmes qui exercent ce métier. Donc on voit nettement qu'il y a une discrimination à ce niveau et le taux élevé de pourcentage (70%) en est la preuve. En effet, les conditions sont très difficiles pour la majorité de nos enquêtées et ceci s'explique par le fait que l'institution policière n'a pas en compte le statut de femme dans le règlement.

Cependant 30% de nos enquêtées ont affirmé que c'est l'épreuve théorique qui est la plus difficile parce que là l'accent est mis sur les capacités intellectuelles de l'élève d'où l'importance de faire des études supérieures avant d'intégrer la police. Donc c'était un peu difficile pour celles qui n'avaient pas fait des études supérieures. Néanmoins, elles ont pu se rattraper après trois mois de formation avec bien sûr l'aide des élèves qui ont un niveau d'instruction plus élevé.

Toute fois, il faut rappeler que les femmes ont subi la même formation que les hommes. Les entretiens montrent à cet effet qu'il n'a pas eu de dichotomie dans la formation. Elles ont fait les mêmes leçons avec la même rigueur. On les a formé et instruit avec les meilleurs outils. A ce propos un chef déclare :

*« On a d'abord considéré les femmes comme les filles à la maison, ensuite on les a formé au niveau de leur caractère, de leur capacité à décider, de les engagement, de leur dévouement et de leur esprit de dépassement ».*

*Une autre K.S renchérit en déclarant que : « la formation consiste à les pousser jusque dans leur limite tout comme pour les hommes afin qu'elles se découvrent, se mesurent à elles mêmes dans les situations difficiles ».*

Ainsi, les chefs de corps pensent que la formation policière a une particularité qui est de forger l'homme ou la femme et de le façonner afin de lui permettre d'exercer les obligations statutaires et morales attachées à son état. C'est ainsi que le colonel Dieng ajoute pour montrer que : *« c'est par le biais de la formation et de l'inscription que la policière prend mesure de ses responsabilités, conçoit son rôle dans sa hiérarchie et donne leur meilleur d'elle-même ».*

## VI-4 : LE RENVOI DURANT LA FORMATION

**Tableau 8 : répartition des réponses selon qu'on ait renvoyé ou pas des femmes durant la formation.**

Réponses	Effectifs	Pourcentage
OUI	00	00
NON	40	100
Total	40	100

**Sources : Enquête 2009**

Toujours dans le cadre de la formation policière, nous avons tenté de savoir si oui ou non il y a eu des renvois durant la formation. Toutes les femmes enquêtées ont répondu par la négative. Ceci pourrait être justifié par le fait que la majorité des femmes policières enquêtées font partie de la dernière promotion de femmes recrutées dans la police. Les entretiens faits à ce niveau nous ont permis de savoir qu'il n'y a pas eu de renvoi parce que le recrutement de ces dernières coïncidait avec la volonté manifeste des autorités d'intégrer les femmes dans la police. C'est pour dire que même s'il y avait eu des femmes qui ne réussissaient pas dans les épreuves physiques on a pas tenu compte de cela donc il y a avait une sorte de dichotomie dans la formation. A ce propos un chef déclare :

*« L'importance de la formation est de savoir pourquoi on les a recrutés et où est ce qu'on pourra mieux les utiliser. Dès lors, on les forme et les instruit avec les mêmes outils, en oubliant que la formation obéit à certains impératifs ».*

## CHAPITRE VII : LA RELATION ENTRE LA FORMATION POLICIÈRE ET L'ACCES EGAL AU GRADE

### VII. 1 LA PROFESSION ET CARRIERE POLICIÈRE

Dans ce chapitre, il sera question d'analyser la profession et la carrière policière, les aspirations et les contraintes.

#### VII.1.1 : La profession policière est difficile ou pas.

Tableau 9 : répartition des réponses selon que la profession policière est difficile ou non

Réponses	Effectifs	Pourcentage
Difficile	11	27,5
Très difficile	12	30
Pas difficile	17	42,5
Total	40	100

Sources : Enquête 2009

Le tableau ci-dessus nous édifie sur les difficultés de la profession policière. Ainsi ? les réponses diverses obtenues à savoir difficile (27,5%), très difficile (30%), pas difficile (42,5%) montrent que la perception des femmes à l'égard de la profession policière est très diversifiée. Celles qui affirment que la profession policière est très difficile mettent en exergue le fait qu'elles n'ont plus le temps de s'occuper de leurs familles, ce qui entrave quelque fois le bon équilibre du couple et engendre une certaine instabilité chez les enfants. De même celles qui déclarent que la profession policière est difficile mettent l'accent sur les conditions de la formation où les épreuves physiques étaient très dures et de ce fait, beaucoup de femmes n'y réussissaient pas. Au total le pourcentage de femmes déclarant que ces épreuves étaient difficiles, très difficile (57,5%) déplorent le fait que la formation ne soit pas adaptée aux femmes parce qu'ayant pas pris en compte leur statut de femme. Les

épreuves par exemple les font souffrir plus que les hommes. Ce qui entrave en quelque sorte l'accès au grade. M. L. révèle : « *la profession policière est très difficile pour une femme surtout durant la formation où les femmes ont beaucoup de difficultés à surpasser les hommes. En fait, les hommes sont les mieux adaptés aux épreuves physiques vues les différences physiques et psychologiques qui existent entre hommes et femmes. Car quoi qu'on dise ses différences existent bel et bien* ».

Par contre celles qui pensent qu'il n'est pas du tout difficile (42,5%) montre l'importance que peut avoir la profession policière pour une femme et le fort taux de réponses obtenues à ce niveau en est la preuve. A ce propos, A.ND affirme : « *l'appartenance à l'institution policière donne une certaine fierté à la femme. En fait, la profession policière nous permet de rationaliser notre existence, on devient utile à la société en assurant bien notre rôle de régulateur social. Aussi, c'est un métier très passionnant et très noble* ».

### **VII.1.2 : L'obtention de moyen de transport professionnel**

**Tableau 10 : répartition des réponses selon l'existence ou non d'un moyen de transport professionnel.**

Réponses	Effectifs	Pourcentage
OUI	40	100
NON	00	00
TOTAL	40	100

**Sources : enquête 2009**

Le tableau ci-dessus nous édifie sur l'existence d'un moyen de transport professionnel au sein de chaque brigade étudiée. Ainsi, la totalité des enquêtées déclarent avoir un moyen de transport professionnel qu'elles utilisent seulement pour les besoins du service et que c'est généralement un homme qui conduit à l'exception des motocyclistes où c'est elles qui conduisent. Cependant, pour plus de sécurité on a renforcé les moyens de transports des femmes dans la police et elles travaillent toujours accompagnées d'hommes valeureux qui les aident en cas de problèmes. C'est comme pour dire que la femme seule ne peut pas travailler il faut qu'on lui donne un coup de

main. Ce qui remet en cause sa capacité à être policière à l'instar des hommes. Donc il y a discrimination.

**Tableau 11 : répartition des réponses selon qu'elles aient ou non un moyen**

Réponses	Effectifs	Pourcentage
OUI	06	15
NON	34	85
Total	40	100

**Sources : enquête 2009**

Si la police dispose d'un moyen de transport professionnel en son sein, tel n'est pas le cas en ce qui concerne l'existence d'un moyen de transport personnel. Avec un taux de 85% de nos réponses, on voit nettement que la quasi totalité de nos enquêtées ne disposent pas de moyen de transport personnel. Ce taux élevé de nos réponses est lié au grade et à l'ancienneté. En effet, si les premières femmes à intégrer la police sont d'un nombre restreint et sont les plus gradées, la faiblesse du taux de réponses positives se justifie (15%), par le fait qu'au niveau de la police, seuls les gradés peuvent disposer d'un moyen de transport personnel.

#### **VII-1.4 : La conciliation entre vie conjugale et vie professionnelle**

On a voulu savoir comment les femmes mariées parviennent à concilier vie privée et vie professionnelle. Ainsi, pour la majeure partie de nos enquêtées, concilier vie de couple et vie professionnelle est difficile pour une femme qui travaille que ce soit les militaires ou les non militaires car toute femme qui travaille à certaines difficultés pour s'occuper de la maison, des enfants, et de son mari et sa vie professionnelle. Toutefois, elles affirment s'en sortir grâce à la compréhension du mari et de la famille.

Par contre, d'autres enquêtées déclarent n'avoir aucun problème à concilier leur vie de couple et leur vie professionnelle, elles disent qu'il faut juste donner à chaque obligation la place qui est la sienne. Sur ce point, ND. M nous apprend : « *les deux ne sont pas du tout difficile à concilier. Il faut juste faire la part des choses en donnant à chaque obligation la place qu'elle occupe. Ainsi dès que je quitte le travail, je suis sous les ordres de mon mari* ».

Dans ce même ordre d'idées, on a voulu savoir aussi si une femme policière peut être soumise au même titre qu'une femme civile. Ainsi, elles ont toutes affirmé être très soumises. En effet, pour elles il n'y a pas de femme civile ou militaire, une femme est une femme et elles ne mettent pas leurs maris au garde-à-vous, elles font comme toutes les bonnes femmes c'est-à-dire bien s'occuper du mari et de sa famille.

A la question de savoir à quel grade aspirez-vous, nous avons des réponses variées. La plupart de nos enquêtées aspirent à devenir commissaires (75%). Se sont surtout les inspectrices qui veulent devenir chefs de corps voire officiers de classe exceptionnelle. Elles déclarent que pour une femme, le fait d'être commissaire est un challenge.

Ces propos de F.F. appuient notre réflexion :

*« Je veux être commissaire de police à l'instar de la première femme commissaire au Sénégal qui a su se battre et donner d'elle-même pour pouvoir accéder à ce prestige. Cela permettra aussi de relever le défi contre quelques malins d'esprit qui se plaisent de ramener la femme au second rang soutenant que la place de la femme est uniquement au foyer ».*

Pour ces enquêtées, il faut néanmoins travailler dure et se battre pour y accéder. En plus, il faut noter qu'il y a parmi ces femmes certaines qui veulent non seulement gravir les échelons mais encore atteindre le summum et pourquoi pas être la première femme générale du Sénégal.

### VII.1.5 La possibilité de faire des activités supplémentaires.

**Tableau 12 : Répartition des réponses selon si la profession policière permet de faire d'autres activités supplémentaires.**

<i>Réponses</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
<b>Oui</b>	40	<b>100</b>
<b>Non</b>	00	<b>00</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sources : enquête 2009

Ce tableau nous permet de savoir s'il y a possibilité de faire une activité supplémentaire dans la police. Ainsi, les réponses obtenues montrent qu'il est en effet possible pour certaines d'exercer dans la police et de faire d'avoir activités voisines et même de les perfectionner. IL est possible aussi pour d'autres appelés à devenir gradés au cours du service de faire carrière ailleurs et de s'élever dans la hiérarchie tout en reconnaissant qu'elles ne faisaient que passer dans l'armée.

## ***VII.2 APPRECIATION DE LA RELATION HOMME /FEMME DANS LA POLICE***

L'analyse de la relation homme / femme dans la police montre qu'elle est bonne et ne souffre d'aucun impair. M .S un chef explique à ce propos :

*« Les rapports avec les collègues femmes loin de s'imprimer dans un esprit de concurrence, nourrissent un partenariat, une collégialité dans le travail de sécurisation. L'esprit de complémentarité est pleinement vécu. Le commandement se fait sans aucun complexe, mais avec beaucoup de fermeté et de clairvoyance ».*

Toutefois, un autre collègue ajoute : *« on n'a pas de problème parce que la discipline policière a participé pour beaucoup à faciliter les relations dans la mesure où chacun est conscient du respect du à l'autre ».*

Par rapport aux relations qu'elles entretiennent avec leurs collègues hommes et les chefs, les femmes affirment que c'est une relation de complémentarité et de partenariat. Ces propos de F.F l'illustrent bien :

*« Certains hommes fussent-ils nos chefs ou nos collègues ont du reconsidérer une certaine attitude qu'ils avaient envers leurs épouses. Ils nous considèrent comme leurs sœurs et nous traitent avec respect et clairvoyance ».*

Cependant, une autre chef femme A. M. affirme : *« On n'a pas de problème avec nos collègues, on s'entraide. Les difficultés se situent par contre dans leurs rapports avec la société car certains esprits mal préparés peinaient à voir une femme leur donner des instructions dans certaines situations. D'autres leur jettent parfois des regards moqueurs, des quolibets ».* En plus des difficultés précitées, elles affirment que leurs occupations actuelles ne leur permettent plus de répondre correctement à tout

ce qui semble être des préoccupations de leur entourage. Pour elles, ce qui devient le plus souvent difficile dans leurs vies est de répondre à toutes les sollicitudes sociales, signe de mondanité.

### **VII.3 APPRECIATION DU TRAVAIL DES FEMMES PAR LES CHEFS DE LA POLICE NATIONALE**

Le travail qu'abattent en général les femmes de la police est très bien apprécié du reste par leurs chefs de corps. Par ailleurs, ces derniers affirment être très fiers d'elles et reconnaissent qu'elles ont effectivement leur place dans ce corps rétablissant ainsi l'équilibre dans le combat de la parité. M.S déclare : *« les femmes policières de par leur sens de l'organisation et leur aptitude au management elles sont très engagées pour la défense de la Nation »*.

Il continue en affirmant : *« il y a certaines spécificités de la profession comme les enquêtes requérant des fouilles corporelles de femmes suspectes, qu'il est plus judicieux de faire faire par des femmes professionnellement qualifiées. Aussi, nous avons les abus sexuels et viols ou les victimes se confient mieux aux personnes de même sexe »*.

Dès lors, il apparaît nettement que les femmes sont bel et bien à leur place dans la police. Les femmes ont des compétences à faire valoir, leur bravoure n'est plus à prouver et le Sénégal a accusé du retard pour procéder à cette intégration qui est très bénéfique ajoute un chef A.K.

## CONCLUSION

La principale question dans cette étude était de savoir si les conditions d'intégration des femmes dans la police avaient un impact sur l'accès égal au grade. Dès lors, notre objectif était de déterminer les mécanismes de l'intégration des femmes dans la police nationale Sénégalaise (Compagnie de circulation, BIP) dans la région de Dakar notamment dans la ville de Dakar- Plateau.

Pour atteindre cet objectif, nous avons formulé une hypothèse de recherche, selon laquelle les conditions d'intégration des femmes dans la police ne garantissent pas la même égalité d'accès au grade entre homme et femme.

Cette hypothèse a été confrontée aux réalités des faits. Pour ce faire, nous avons construit d'une part un cadre d'analyse se référant aux modèles fonctionnelle et à la méthodologie de l'analyse fonctionnelle ; d'autre part nous avons élaboré un ensemble de techniques de recueil des données composé à la fois des analyses qualitatives et quantitatives. La combinaison de ces méthodes nous a permis d'aboutir à un certain nombre de résultats confirmant notre hypothèse de recherche.

Cette étude nous a donc permis de savoir que les conditions d'intégration étaient très difficiles pour les femmes du point de vue physique ce qui influe sur l'accès égal au grade parce que beaucoup de femmes ne réussissaient pas aux épreuves physique. Cependant, même s'il n'y a pas eu de renvoi durant cette phase il faut rappeler que c'est parce que cela a coïncidé avec la volonté manifeste des autorités d'intégrer les femmes dans la police.

En outre, elle nous a aussi permis de montrer que la relation femme policière / homme est bâti sur une réelle harmonie et sur un partenariat. En fait, le travail d'équipe a facilité la relation dans la mesure où chacun est conscient du respect dû à l'autre. Loin de s'imprimer dans un esprit de revanche, la relation nourri une solidarité dans le travail. Le commandement se fait sans indulgence, sans aucun complexe mais avec beaucoup de fermeté et de clairvoyance.

A travers cette étude, nous avons compris de par l'avis des administrés que l'intervention des femmes dans l'ordre policier a amené une dose d'humanisme et

d'efficacité. La fermeté et la promptitude dans le respect des procédures comme une réponse à la demande sociale, ont ramené la confiance de la population. Ainsi, la société sénégalaise n'a pas mis beaucoup de temps pour s'adapter à leur intégration même si la relation a été difficile au début. En effet, certains ne leur donner pas le respect qui leur été dû. Mais loin d'être méchant, le comportement du public s'est vite transformé en sympathie.

Dans cette logique, cette réflexion à la fois théorique et pratique nous a donné l'opportunité d'apprécier le suivi et la considération que les chefs de service développent à l'égard des femmes policières. Le travail de ces dernières est salué par l'ensemble des cadres de chaque service étudié. Pour eux, les femmes ne participent pas à la corruption, elles sont règlementatrices et ne sont pas facile d'approche. Leur nature de femme d'honneur et d'orgueil attaché a leurs propres valeurs les ont galvanisées pour les amener à relever le défi du sang et de la liberté. Partout où elles exercent, elles font preuves d'une conscience et d'une compétence avérée.

Ceci fonde la conviction que la femme a toujours eu bel et bien sa place dans l'institution paramilitaire sénégalaise. Le retard n'était dû qu'à un préjugé social.

Retenons principalement que si l'état veut abolir les inégalités de sexe il ne suffit pas d'intégrer les femmes dans la police mais il faut au delà de ça, adapté le règlement paramilitaire à leur statut de femme afin de pouvoir corriger les inégalités de nature et garantir ainsi l'accès égal au grade.

Loin d'être exhaustive cette étude a posé les jalons d'une réflexion qui ne manquera pas d'être l'objet d'une investigation plus large dans le cadre de nos recherches futures.

## BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

1. **ALMEIDA Irena Assiba.** « Femme, féminisme, Misovire ?, les romancières Africaines au féminisme ». Noire librairie, n°117. 1994 p 49-51.
2. **AKOUN André et Pierre ANSART.** « Dictionnaire de sociologie. Le Robert Seuil. 591pageSs
3. **BARD C, BAUDELLOT ET MOSSUZ- LAVAUX J** (dire). « Quand les femmes s'en mêlent », la Martiniere, 2004
4. **BERTHELOT Jean-Michel.** « L'intelligence du social : le pluralisme explicatif en sociologie ». Paris : PUF, 1990, 294 pages.
5. **BEUGRE. A et SERY. D.** 1975 : « la civilisation de la femme dans la tradition africaine ». In Kandji S.S .M et Camara F.K. 2000, 152 pages.
6. **COORDONNIER Rita.** « Femmes Africaines et Commerce » – les revendeuses de tissu de la ville de Lomé, Paris, 1987, l'harmattan.
7. **DIAW Aminata.** « Les femmes à l'épreuve du politique : Permanences et changements », in Momar Coumba Diop (direction). Gouverner le Sénégal, entre ajustement structurel et développement durable, Paris, Karthala, coll. Homme et Société, 2004, 245 pages
8. **DENIEL Raymond.** « Femmes des villes Africaines », collection INADE- Edition, 1985, 220 pages.
9. **DE SINGLY Francois.** « L'enquête et ses méthodes : le questionnaire ». Nathan, Paris, 1992,... pages
10. **DIOP Abdoulaye Bara.** « La famille wolof. Tradition et changements. Les systèmes d'inégalités et de domination » Paris : Ed Karthala, 1985, 346 pages
11. **DJIBO Hadija.** « La participation des femmes Africaines à la vie politique ». Les exemples du Sénégal et du Niger. Collection Société Africaine et Diaspora. Ed l'harmattan, 2001, 419 pages

- 12. DROY Isabelle.** « Femmes et développement », Paris, éditions Karthala, 182 pages.
- 13. EVANS Zarah M.** « les Américaines », Histoire des femmes aux Etats. Traduit de l'américain par Brigitte DELORME, BELIN 8, rue Feron 75006, paris 604 pages.
- 14. Femmes et Développements durables et solidaires.** Savoirs, sciences, entrepreneuriat. Sous la direction de **Fatou SARR et Georges THILL** 2006. Presse Universitaires de Namur, Unesco. Sous l'égide de la chaire UNESCO/UNITWIN. Prélude du développement durable, 333 pages.
- 15. FERRÉOL Gilles et Alli.** « Dictionnaire de sociologie ». Paris : Ed Armand Colin / Masson, 1991/1995, 315 pages.
- 16. GRAVITZ Madeleine.** « Méthodes des sciences sociales », éditions....., Paris, 920 pages.
- 17. GUBIN Eliane.** « Choisir l'histoire des femmes » préface de Michelle PERROT Editions de l'Université de Bruxelles, 2007, 604 pages
- 18. HESSELING Gerti LECOH Therese.** « Femmes, Pouvoir et sociétés » in Politique Africaine
- 19. HUGON Anne.** « Histoire des femmes en situation coloniale ». Afrique et Asie. XXe siècle. Editions Karthala Paris 237 pages
- 20. IMAN, Ayesha M, Amina MAMA et Fatou SOW.** « sexe, genre et société » engendrer les sciences sociales africaines, Codesria Karthala 467 pages
- 21. KANDJI S.S.M et CAMARA F .K .** 2002. « l'union matrimoniale dans la tradition des peuples noirs ». Paris : l'harmattan, 309 pages.
- 22. MBOW Penda.** « La production culturelle chez elles : femmes et images ». 19-2001, 129 pages.
- 23. MERTON Robert King.** « Éléments de théorie et de méthode sociologique ». (1957), Ed Plon, 1963, 307 pages.

**24. MEZIAS Jane.** « Sexe et Société ». La question du genre en sociologie. Ed Bréal, 125 pages.

**25. MICHEL Andrée.** « Le féminisme ». 4<sup>e</sup> édition, collection « Que sais-je » Paris l'harmattan, 1995, 127 pages.

**26. NDIAYE A Raphael.** « Archives culturelles du Sénégal ». La place de la femme dans les rites au Sénégal, NEA, Dakar- Abidjan –Lomé, 1986, 143 pages

**27. PARSONS Talcott.** « Durkheim's contribution to the theory and Modern Society ». New York: Free, Press, 1967.

**28. RADIN Willy.** « Développement : l'avenir des femmes », Suisse, Favre, 1998, 133 pages.

#### ARTICLES ET REVUES

- 1. BAUDELLOT Christian et ESTABLET Roger :** « A les filles ». Seuil, 1992.  
Marie **DURU- BELLAT :** « L'école des filles ». l'harmattan, 1990, in ceras projet n° 237.
- 2. DEVES Madeleine. 1975 :** « le rôle de la femme dans le politique du droit coutumier : exemple du Sénégal » colloque d'Abidjan, 1972, Présence Africaine.
- 3. DIKEBLE Joséphine et HIBA Madeleine :** « La civilisation de la femme dans la tradition Africaine », colloque d'Abidjan de 1972, KANDJI S.S.M et CAMARA F.K 2000, 159 pages.
- 4. DIOP Fatou. 2000 :** « femmes et pouvoirs ». quel accès aux sphères de décision ? in revue sénégalaise de sociologie n. 4/5, janvier 2000-2001 UG, 475 pages
- 5. DIOUF Ibrahima :** « la problématique genre », in revue trimestrielle des armées Sénégalaises Armée- Nation n°38 mars 2007, p 29.
- 6. DIRPA.** Document portant sur la visite de presse organisé au centre d'instruction Dakar-Bango de Saint-Louis, suite à la décision des autorités politiques d'inscrire les forces armées dans la dynamique de l'approche genre.

7. **FALL Seynabou GUEYE** : « Évolution des dispositions conçues pour et par les femmes », in séminaire AFALD, avril 1994, p23.
8. **HOUETTO Colette**: « la femme, source de vie dans l'Afrique traditionnelle ». la cavillation de la femme. In colloque d'Abidjan, 8 juillet, Paris, Présence Africaine, 51 pages.
9. **HESSELING Gerti, LECOH Thérèse** : « Femmes, Pouvoir et sociétés » in Politique Africaine n°65, Paris : Karthala, mars 1997, p20.
10. **Margaret Maruani** : « Hommes et femmes au travail » ceras-revues projet n°237, juillet 2006.
11. **Ngakoutou Thérèse** : « femmes Africaines et Démocratie » Dakar, UNESCO, 1995, 48 pages.
12. **PAYEN Pascal** : « Femmes, armées civiques et fonction combattante en Grèce ancienne (VIIe Ive siècle avant J.C) in Clio numéro 20, 2004.
13. **SAVANE Marie Angélique** : « Les femmes en première ligne ».Africa forum, volume 1, numéro2, 70 pages
14. **SMILL James - Marlene ZEBANGO** : « L'accès aux sphères de décision Burkina Fasso » in UNIFEM- IAD Femmes en Politique ; Sénégal- Benin- Burkina- Cameroun- Mali- Dakar, coll. Démocraties Africaines, 151 pages
15. **SOW Fatou** : « Sexe, Genre et Société ». Engendrer les sciences sociales africaine- Codesria- Karthala, colloque, Bibliothèque du Codesria, 2004, 72pages.
16. **SOW Fatou** : « Les femmes, le sexe et l'État et les enjeux du politique  
L'exemple de la régionalisation au Sénégal ». Paru dans CLIO n° 6 1997.
17. **SOW Fatou et DIOUF Mamadou** : « Femmes sénégalaises à l'horizon 2015 ». Ministère de la femme, de l'enfant et de la famille, Dakar, version abrégée, 1993, 82 pages.
18. **République du Sénégal**, ministère de la famille et du développement social  
déclaration du ministre sur la question genre

19. **République du Sénégal**, article 7 du Titre III relatif aux Libertés publiques et de la personne humaine, des droits économiques et sociaux et des droits collectifs spécifiques.
20. **SIDIBÉ Amsatou Sow** : « Quel peut être le rôle des femmes en matière de gestion de conflits ? » In revue trimestrielle des armées sénégalaises Armée Nation n° 37 p 30.
21. **SIDIBÉ Khary** : « Femmes sous le drapeau : l'exemple des femmes dans la police nationale », in revue Armée Nation, n° 38, p10.
22. **UNIFEM**, convention sur l'élimination sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, UNIFEM 1999
23. **UNIFEM**, femme et démocratisation en Afrique, en jeux et perspectives, juin 1996, publié par le bureau régional de l'UNIFEM, Dakar 19 rue parchap.
24. **VALENIUS Johanna** : « la participation des femmes aux opérations extérieures », in revue Armée d'aujourd'hui, n° 328, p23.

## MEMOIRES

1. **BA Yoro**, les déterminants sociétaux du comportement politique des femmes de la commune de Tambacounda : contraintes et stratégies pour l'accès au pouvoir politique, mémoire de maitrise U.G.B Saint- louis, 1998-1999.
2. **DIOP Maguette Seydou** : « occupation et utilisation des espaces urbains. Approche socio-spatiale de l'encombrement des rues de Dakar : cas du quartier Plateau mémoire de maitrise de géographie, FLSH, 1989-90.
3. **DIOUF Oumar** : « genre et décentralisation : analyse des facteurs explicatifs de la sous- représentation des femmes dans un environnement en mutation, le cas des femmes de Ross-Béthio ». *Mémoire de maitrise 2003-2004. UGB, Saint-Louis : 147pages*
4. **DRAME Fatou** : « genre et changement social : le leadership féminin au Sénégal ou le bouleversement de l'asymétrie dans les rapports sociaux de ». Mémoire de DEA 2005-2006, UGB, Saint Louis

**5. Mme Marie Faye :** « Les femmes entrepreneurs et la micro finance. Autonomisation ou dépendance ? Exemple du G.E.C et de CEMCAT dans la commune de Tambacounda » 2007-2008 UGB, Saint Louis, p 57.

**4. SAGNA Marie Rosalie :** « Femmes et banques villageoises : dynamique en entrepreneuriat et dynamique organisationnelle : l'exemple des B.V de Ndoucoumane et de Peykouk-Lélo dans le Diocèse de Thiès ». Mémoire de maîtrise U.G.B/ Saint louis, 2000-2001.

**5. SECK Aichetou :** « Dynamique et mobilité urbaine à Dakar : enjeux et perspectives » Mémoire de maîtrise, UGB. 2000.127 pages.

#### **WEBOGRAPHIE**

**W.W.W** Google. Com

**W.W.W** Ceras- projet. Com.

[WWW.wikipédia.com](http://WWW.wikipédia.com)

# ANNEXES

## **QUESTIONNAIRE SOUMIS AUX POLICIÈRES**

### Section I : Identification sociologique

1-Groupe d'âge

[25-30[, [30-35[ , [35-40[, [40-45[

2-Niveau d'étude

Primaire Secondaire Supérieures

3- Années de service

[0-3 ans[, [ 3- 6 ans[ , [ 6-9 ans[ , [ 9- 12 ans[, [12 et plus

4- Situation matrimoniale

Mariées Célibataires Divorcées Veuves

5- Appartenance religieuse

Musulmanes Chrétiennes Autres

### Section II : La formation policière

6- Où est ce que vous avez fait votre formation

7- Combien de temps a duré votre formation

8- Durant la formation quelle est l'épreuve qui a plus posé de problèmes

Épreuve théorique Épreuve pratique

9- Expliquez votre réponse

10- Durant votre formation a-t-on renvoyé définitivement des collègues

Oui Non

11- Si comment

12- Si non pourquoi

Section III : La relation entre la formation policière et l'accès au grade

- 13- Quelle est votre fonction
- 14- Quelles sont vos horaires de travail
- 15- Avez- vous un moyen de transport professionnel
- 16- Si oui qui conduit généralement
- 17- Avez –vous un moyen de transport personnel
- 18- Est-ce la profession policière est  
Difficile      Très difficile      Pas difficile
- 19- Quelles sont vos justifications
- 20- Si vous êtes mariées comment concilier vie de couple et vie professionnelle
- 21- Une femme policière peut être soumise au même titre qu'une femme civile
- 22- Quelle sorte de relation entretenez- vous avec vos collègues homme
- 23- Quelle grades aspirez- vous
- 24- Comment pouvez- vous y arriver
- 25- Votre profession vous permet elle de faire d'autres activités supplémentaires

## **GUIDE D'ENTRETIEN SOUMIS AUX CHEFS**

Thème I / : Appréciation du travail des femmes

Thème II : Évaluation de la condition d'intégration des femmes dans la police

## **GUIDE D'ENTRETIEN SOUS AUX COLLÈGUES HOMMES**

Thème I : Appréciation du travail des femmes

Thème II : Appréciation de la relation hommes / femmes

## TRANSCRIPTION ENTRETIEN

### Femme 1 : Madame S 36 ans Inspectrice

Mariée, mère de 2 enfants, habite à Kaolack servant à Dakar, inspectrice à la brigade des mœurs

« Née d'un père gendarme et d'une mère infirmière, j'ai toujours voulu suivre la trace de mon père mais comme à l'époque la gendarmerie n'ouvrait pas ces portes aux femmes j'ai finalement décidé de continuer mes études jusqu' au baccalauréat. »

« Après mon Bac j'ai été orienté à la faculté de droit à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar où j'ai fait trois ans. Cependant, après ma licence j'ai finalement arrêté les études. »

« Avec les conseils de mon père j'ai finalement fait le concours d'inspectorat à l'ENP que j'ai réussi brillamment. Et j'avoue que je ne l'ai pas regretté. »

« Ce qui m'a surtout marqué à l'ENP c'était cet esprit de fraternité. Nous étions vraiment comme des frères et il y avait une grande solidarité entre nous. Et cela a beaucoup influé sur mon caractère. Ce sont vraiment des moments inoubliables. »

« Ma carrière je l'ai passée presque en général à l'extérieur. Je suis spécialisé en police des mœurs donc la majeure partie du temps je suis dehors entre les enquêtes en matière de viol, délits sexuels etc.»

« C'est un travail dangereux pour une femme mais le fait toujours entourée d'officiers et d'homme de troupe valeureux qui nous aide en cas de problème. »

« En ce qui concerne mes obligations professionnelles et conjugales, je m'y prends comme toutes les femmes qui travaillent. Après le travail je regagne la maison et je m'occupe de mon mari et de mes enfants. Parfois j'ai des difficultés à le faire mais grâce à la compréhension de mon mari j'arrive à s'en sortir. »

« Le seul message que je lancerai à la gente féminine c'est de se battre. Dans cette armée nous avons notre place et nous femmes nous devons, l'occuper pleinement. »

**Femme 2 : Madame Ba 46 ans commissaire**

Mariée, mère de 6 enfants, habite à Gueule Tapée

« Née à Saint-Louis et grandi à Dakar, mon père est infirmier et ma mère institutrice, épouse Bâ. »

« Mon cursus s'est pour l'essentiel déroulé dans la ville de Dakar où j'ai fréquenté l'école primaire Saint Jean d'arc, secondaire au lycée VanVollenhoven devenu Lamine Gueye et à l'Université de Dakar d'où je suis sortie avec un diplôme de maîtrise en géographie. J'ai par la suite faite le concours de commissariat. »

« Je faisais partie des premières femmes commissaire au Sénégal à l'époque et c'était une grande fierté. Le fait d'être la seule dans un milieu que je ne dirai pas hostile mais juste réservé aux hommes était une source supplémentaire de motivation dans la mesure où mon comportement peut être déterminant pour la place qui sera accordée à mes futures collègues femmes. Je devais me surpasser à tous point de vue et c'est ce que j'ai fait. »

« J'ai choisi ce métier parce que je voulais relever le défi et montrer à certains mal préparé que la place de la femme n'est pas seulement à la maison où elle doit s'occuper des enfants et du mari mais qu'elle a bel et bien sa place dans l'armée. »

« Mon intégration a été un peu difficile au début mais je me suis tombé sur une équipe formidable qui m'ont facilité l'intégration et avec l'aide de mes supérieures et du bon dieu je me suis vite familiarisée avec le métier qui est trop passionnant et noble. »

« Le seul problème de ce métier est le fait qu'on peut plus répondre à certaines préoccupations familiales. C'est un peu difficile de concilier vie de couple et vie professionnelle. Mais je crois qu'il faut juste faire la part des choses en donnant à chaque obligation la place qui est la sienne. Ainsi, dès que je quitte le travail, je suis sur les ordres de mon mari. »

« Je lance un appel à tous les femmes d'intégrer massivement l'armée plus particulièrement la police qui est un corps noble et nous avons un rôle déterminant à jouer dans l'édifice de la nation. Nous devons nous battre pour l'assumer pleinement. »

**Femme 3** : Madame N 47 ans

Mariée, mère d'un enfant, habite à Mermoz épouse Ndao

« Je suis une femme Sénégalaise bon teint, sérère née à Fatick et qui a grandi à Kaolack. »

« J'ai fait mes études primaires et secondaires à Kaolack et celles supérieures à l'UCAD plus précisément à la faculté de lettres. »

« Après ma licence en géographie j'ai décidé d'arrêter et faire une carrière professionnelle pour subvenir aux besoins de mes parents. »

« Informée par une amie dont le père est inspecteur du concours de commissariat qui durait maximum deux ans, j'ai fait le concours que j'ai réussi avec succès. »

« Mon intégration a été difficile au début, j'ai eu pas mal de problème au début de ma formation. Je tombais souvent malade mais j'avais de très bonnes notes en théorie. Avec l'encouragement de mes encadreurs je me suis battu et être parmi les meilleurs. »

« Être une femme policière est la chose la plus merveilleuse qui m'est arrivé. En effet, la police m'a donné une vie professionnelle très avantageuse. »

« Le métier de commissaire est très lourde pour une femme. Certains ne veulent pas que les femmes leur donne des ordres. Mais la formation déjà à l'école nous prépare à discerner l'autorité dont nous sommes investies qu'est la mission qui nous assignée. »

« Je n'ai pas de problème coté vie de famille, je concilie vie privé et vie professionnelle sans problème. J'ai un mari compréhensible et une fille grande qui m'aide à la maison. Le seul problème se trouve au niveau de mon entourage ou je peux plus me présenter dans les cérémonies de la famille par faute de temps. »

« Je lance un appel aux femmes de ce pays d'intégrer la police nationale nous y avons notre place et nous devons nous devons nous battre pour l'assumer pleinement. »



This work is licensed under a  
Creative Commons  
Attribution – NonCommercial - NoDerivs 3.0 License.

To view a copy of the license please see:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

This is a download from the BLDS Digital Library on OpenDocs  
<http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/>