

La maternité des femmes dans les Forces de Défense et de Sécurité au Sénégal

El Hadji Malick Sy CAMARA*,
Samba DIOUF*,
Ousmane BA*,
Selly BA*
Université Cheikh Anta Diop de Dakar

Résumé : Instrument privilégié de souveraineté nationale, les forces de défense et de sécurité (FDS) ont connu des mutations profondes dans leurs structures et au sein de leurs capacités avec l'intégration massive des femmes. La police a été la première institution à intégrer les femmes. En effet, dès 1981, les femmes sont intégrées et la première promotion de femmes diplômées de la police a concerné quatre (4) inspecteurs et cinq (5) officiers de police au sein de la 16^e promotion en 1982. Cette ouverture est considérée comme « une grande et particulière réforme ». Cependant, cette réforme n'a pas convenablement intégré les spécificités des femmes telles que la grossesse, les congés de maternité, l'accouchement, l'allaitement, etc. De tels événements semblent réduire drastiquement l'opérationnalité des femmes mères dans les FDS. Si des femmes se plaisent dans des activités ou fonctions qui les sédentarisent, d'autres, pour rester opérationnelles le plus longtemps possible pendant la grossesse et surtout pouvoir s'occuper de leurs enfants par la suite, optent pour des affectations moins éprouvantes physiquement ou du moins qui leur donnent plus de disponibilité pour leurs enfants. Fruit d'une approche qualitative basée sur l'exploitation d'une trentaine d'entretiens semi-directifs et de la littérature grise, cet article montre comment la question de la maternité est vécue par les femmes agents des FDS, d'une part. D'autre part, il montre comment les femmes négocient-elles entre exigences professionnelles et rôle sociaux dont l'un des plus importants est de se marier et faire des enfants.

Abstract: As a privileged instrument of national sovereignty, the defense and security forces (FDS) have undergone profound changes in their structures and capabilities, with the massive integration of women. The police were the first institution to integrate women. Indeed, women were integrated as early as 1981, and the first graduating class of women police officers included four (4)

* Socio-anthropologue, enseignant-chercheur, Département de sociologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, chercheur à l'IRL3189, CNRS-UCAD, Équipe SETA.

* Sociologue, enseignant-chercheur, Département de sociologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar

* Sociologue, enseignant-chercheur, Département de sociologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar

* Sociologue, Coordonnatrice de programme à la Fondation Heinrich Böll Stiftung Dakar

inspectors and five (5) officers in the 16th class of 1982. This opening is considered "a great and special reform". However, this reform did not adequately take into account the specificities of women, such as pregnancy, maternity leave, childbirth, breastfeeding, etc. Such events seem to drastically reduce the number of police officers. Such events seem to drastically reduce the operability of women mothers in the FDS. While some women enjoy sedentary activities or functions, others, in order to remain operational for as long as possible during pregnancy, and above all to be able to look after their children afterwards, opt for less physically demanding assignments, or at least ones that give them more time for their children. Using a qualitative approach based on some thirty semi-structured interviews and grey literature, this article shows how the issue of maternity is experienced by female agents of the FDS, on the one hand. On the other hand, it shows how women negotiate with their husbands and their wives.

Mots clés : femmes, maternité, force de défense et de sécurité, enfant, allaitement

Keywords: women, maternity, defense and security force, child, breastfeeding

Introduction

D'un point de vue institutionnel et organisationnel, l'appareil sécuritaire sénégalais, largement hérité de la colonisation, s'inspire beaucoup du dispositif qui prévaut en France. La politique de sécurité est définie par le président de la République qui assure la direction générale ainsi que la direction militaire de la défense, conformément à l'article 45 de la Constitution, adoptée par référendum le 7 janvier 2001. Les forces de défense et de sécurité sénégalaises (FDS), créées en 1960¹ à la suite de l'éclatement de la Fédération du Mali, elles disposent d'une longue expérience en matière de guerre et de règlement de conflits armés. Instrument privilégié de souveraineté nationale, ces forces de défense et de sécurité (FDS) ont connu des mutations profondes dans leurs structures et au sein de leurs capacités avec l'intégration massive des femmes. En effet, l'entrée des femmes dans ce qu'il est convenu d'appeler la force publique est, dans une large mesure, le fruit des luttes des organisations de femmes, puis des États suivant les orientations des Nations Unies pour assurer l'égalité des hommes et des femmes dans tous les domaines (Sarr 2010).

Depuis son indépendance en 1960, le Sénégal n'a commencé à recevoir des femmes dans les instances de sécurité et de défense que dans les années 1980. La police a été la première institution à intégrer les femmes. En effet, dès 1981, les femmes sont intégrées et la première promotion de femmes diplômées de la police a concerné quatre (4) inspecteurs et cinq (5) officiers de police au sein de la 16^e promotion en 1982. La modification de la loi n° 70-23 par la loi n° 82-17 du 23 juillet 1982 autorisait l'accès des femmes aux écoles et emplois militaires dans des conditions fixées par décret. C'est cette ouverture qui a permis à l'école militaire de santé d'accueillir les premières jeunes filles en 1984 (Sady 2011). Le recrutement général, entamé en 2006 avec l'admission de jeunes filles à l'école de la gendarmerie, sera poursuivi avec l'accueil de personnels féminins au centre d'instruction de Saint-Louis en 2008².

Cette ouverture est considérée par Sady (2011) comme « une grande et particulière réforme ». Cependant, cette réforme n'a pas suffisamment intégré les spécificités féminines telles que la grossesse, les congés de maternité, l'accouchement, l'allaitement, etc. De tels événements semblent réduire drastiquement l'opérationnalité des femmes mères dans les FDS. Selon Marie-Dominique Colas et Virginie Vautier (2011), les femmes mères de jeune enfant sont moins opérationnelles dans les forces armées. Si des femmes se plaisent dans des activités ou fonctions qui les sédentarisent, d'autres, pour rester opérationnelles le

¹ Stratégie Sectorielle genre des forces armées : SSG/FA 2012-2022, ministère des Forces armées, novembre 2011.

² En 2018 par exemple, la 45^e promotion de la police est composée de 1 275 élèves agents de police dont 92 femmes, 7 élèves commissaires spéciaux dont 2 femmes, 5 élèves commissaires directs, 5 élèves commissaires gabonais dont une femme, 13 élèves sous-officiers dont une femme, 33 élèves sous-officiers professionnels dont 2 femmes, 34 sous-officiers issus du concours spécial dont 4 femmes, 33 sous-officiers dont 2 femmes issus du concours professionnel, 65 sous-officiers dont 5 femmes issus du concours direct, 24 élèves agents issus du concours spécial dont une femme et 30 élèves ayant réussi le concours, source : Enquête, <https://www.enqueteplus.com/content/45e-promotion-de-la-police-nationale-1-486-%C3%A91%C3%A8ves-entrent-%E2%80%98%E2%80%99dans-la-communaut%C3%A9-polici%C3%A8re%E2%80%99%E2%80%99>, consulté le 29 octobre 2023.

plus longtemps possible pendant la grossesse et surtout pouvoir s'occuper de leurs enfants par la suite, optent pour des affectations moins éprouvantes physiquement ou du moins qui leur donnent pour de disponibilité pour leurs enfants.

Cet article s'inscrit dans le prolongement d'enquêtes menées entre 2015 et 2016 dans les FDS. Nous avons principalement ciblé trois (3) sous-secteur des FDS. Il s'agit de la Police, la Gendarmerie et l'Armée. Fruit d'une approche qualitative basées sur l'exploitation d'une trentaine d'entretiens semi-directifs et de la littérature grise, notre étude montre comment la question de la maternité est vécue par les femmes agents des FDS, d'une part. D'autre part, il montre comment les femmes négocient-elles entre exigences professionnelles et rôle sociaux dont l'un des plus important est se marier et faire des enfants.

1. Les FDS : un secteur masculin ?

La tradition, les normes qui fondent et organisent les forces de défense et de sécurité reposent sur une vision masculine. Initialement, la culture militaire promeut des valeurs et qualités militaires idéales, notamment l'aptitude physique, l'endurance, la maîtrise de soi, le professionnalisme, la sociabilité. Ces caractéristiques glorifient la performance masculine en la mettant en contraste avec des images de la féminité. C'est d'ailleurs ce qui motive les réactions souvent négatives de l'entourage à l'égard de la femme agent des forces de défense et de sécurité.

À certains égards, la prise en compte « des questions de genre dans le système de défense et de sécurité du Sénégal montre encore une fois la capacité qu'a notre pays d'identifier et d'analyser ses propres tendances et germes de changements pour un meilleur développement » (Sarr 2010: 9)

En termes de politique publique, le discours d'Abdoulaye Wade, président de la République d'alors, à la veille de la célébration de l'accession du pays à l'indépendance, définit des orientations sur la mobilisation de ressources humaines et le renforcement moral des personnels pour les préparer aux défis sécuritaires. Ce que confirment les derniers discours du président de la République allant dans le sens de la féminisation de la force publique sénégalaise qui a débuté en 2007 : « Je me réjouis particulièrement du thème pour le défilé de cette année : 'Femme et défense nationale'. Il est en parfaite symbiose avec la politique du gouvernement en matière de promotion de la condition féminine pour effacer les inégalités historiques secrétées par nos sociétés » (Sady 2011).

Servir dans les forces de défense et de sécurité est un devoir de défense nationale qui incombe à tous les genres. Les femmes ont leur place dans tous les secteurs d'activité de la nation.

Selon Sady (2011), « chaque pays a ses valeurs qu'il doit sauvegarder et préserver. De ce point de vue, l'intégration des femmes devra veiller à l'équilibre national encore fragile ». C'est peut-être l'une des raisons de la réticence de certaines familles à l'accession de la femme dans les FDS. Ainsi, dans son intention porter l'uniforme, la femme devra négocier avec l'entourage familial.

Au début, ma famille ne l'a pas accepté. Comme je vivais avec ma grand-mère, elle a refusé ma première proposition. Cela faisait plusieurs années que je leur réitérais mon souhait d'être militaire. Ma mère, à un moment donné, a accepté mon souhait puisqu'elle savait que c'était ma passion. Elle voulait que je poursuive les études, qu'elle pensait être moins dures que l'armée pour une fille (une militaire du rang).

Officieusement, la domination masculine est institutionnalisée, voire légitimée dans les forces de défense et de sécurité. Ainsi, les femmes se voient souvent confinées le plus souvent à des travaux domestiques, limitant leur participation dans le dispositif. Cependant, des femmes s'offusquent du dévoiement du rôle de la femme dans certains services. Les propos de cette commissaire de police sont assez révélateurs de cette lutte interne que mènent des femmes occupant des fonctions de commandement :

Il y avait une secrétaire et quand je suis venu, je l'ai trouvée au poste de police. Et j'ai dit au commandant : « Mais la dame qui est au poste, pourquoi vous l'avez mise là ? », et il m'a dit qu'on l'a mise à ma disposition parce que c'est la seule dame de service. Comme je ne sais pas quoi faire, je la laisse à sa place. Et à l'heure du déjeuner, c'est elle qui va me chercher les cuillères et qui va s'occuper de moi. Je lui ai dit que cela soit la dernière fois. J'ai dit à la dame : « C'est vous qui devez refuser. Et vu que c'est une jeune timide qui vient de sortir, elle me dit : "Commissaire, qu'est-ce que je vais lui dire". Je lui dis : tu n'es pas venue ici pour ça. Je ne suis pas venue à la police pour servir qui que ce soit, s'ils ont besoin de serveuse, ils n'ont qu'à aller appeler leurs épouses ; que cela soit la dernière fois ! Je lui ai trouvé un bureau et un ordinateur qui était dans mon bureau. Même ce matin, j'étais là-bas pour les besoins de la cérémonie de passation de service du nouveau commissaire. Quand je l'ai aperçue lors de cette cérémonie, j'étais très fière de voir mon élève gravir les échelons.

Il apparaît une volonté de lutter contre la reproduction des pratiques de la société générale (rôle dans l'espace domestique) dans les FDS bien que le respect de la hiérarchie (subordination) reste une règle fondamentale dans l'administration, notamment dans celle de la force publique. Fortes de leur position dans la hiérarchie, les femmes qui sont dans le commandement tentent de briser toutes tentatives de reproduction des normes sociales et culturelles dans les sous-secteurs de la force publique.

Aussi, le mode d'accès aux forces de sécurité, qui s'est construit sur une vision masculine du monde qui met en exergue la force musculaire, explique-t-il l'importance accordée aux épreuves physiques. Ainsi, le fait de subordonner l'accès aux services de défense et de sécurité à la force physique n'a pas facilité le recrutement des femmes. La force physique régit les différentes perceptions relatives à la pertinence de l'intégration des femmes dans ce secteur. Comme le déclare ce capitaine de police : « Quand on dit les forces de défense et de sécurité, cela sous-entend l'effort physique ; l'effort physique que l'administration de la force de défense attend. Les femmes ne peuvent pas l'honorer au pourcentage demandé ».

Cette perception semble privilégier la force physique considérée comme le symbole de virilité ; un attribut exclusivement masculin. Vu sous cet angle, les femmes seraient donc disqualifiées d'office à accomplir la mission première d'un agent des FDS : « être en mesure de fournir un effort physique comme un homme ». Cette vision très pesante dans la hiérarchie tend non seulement à essentialiser les aptitudes d'un agent des FDS mais aussi à sous-estimer les capacités intellectuelles des femmes dans ce secteur. D'ailleurs, la question des barèmes sportifs différenciés selon le sexe est parfois évoquée pour remettre en cause l'équité des règles du jeu (Colas et Vautier, 2011). De ce point de vue, dans un contexte où les FDS véhiculent les stéréotypes de l'identité masculine l'imaginaire collectif, être femme dans la police, la gendarmerie ou dans l'armée apparaît comme une anomalie (Toulgoat 2002).

Concernant l'ouverture de la FDS aux femmes et leur promotion, l'ancien président, Abdoulaye Wade, est considéré comme celui qui a permis l'accès des femmes à des espaces et instances qui leur étaient privés ou peu accessibles. C'est sous son magistère que le Sénégal a connu, pour la première fois de son histoire, un Premier ministre femme, en l'occurrence Mame Madior Boye³. Mais cette « sympathie » a été boostée par le dynamisme des mouvements de femmes qui, sous la houlette de grandes figures féminines, ont pu convaincre Wade de l'avantage comparatif des femmes dans la gouvernance. Comme au Cameroun, la décision d'intégrer les femmes dans les forces de défense et de sécurité a été prise par les politiques, souvent sans l'aval des autorités de la force publique (Koungou 2010). L'intégration des femmes dans les FDS relève d'une option politique. En réalité, l'engagement politique pour l'égalité homme-femme est corroboré par la promotion des droits fondamentaux des hommes et des femmes à travers la Constitution qui, dans son préambule, « proclame l'accès de tous les citoyens, sans discrimination, à l'exercice du pouvoir à tous les niveaux, l'égal accès de tous les citoyens aux services publics, le rejet et l'élimination, sous toutes les formes, de l'injustice, des inégalités et des discriminations ». Toutefois, même si les questions d'équité et d'égalité de genre ont été adoptées sur le plan national, mais leur application fait défaut. De fait, dans un espace de compétition (les FDS) traditionnellement réservés aux hommes, il ne manque pas d'attitudes discriminatoires dirigées contre celles qui sont considérées comme des « intruses » (Toulgoat 2002).

2. Être mère et être opérationnelle dans les FDS

La réconciliation entre activités professionnelles et activités domestiques revient fréquemment dans les discours quand il s'agit de parler de la femme. Considérée comme un intru dans les FDS, la femme subit, dans certaines situations, un traitement peu soucieux de son rôle de reproduction. À bien des égards, l'intégration des femmes dans les forces de défense et de sécurité a été mal préparée. Cette impréparation renvoie à la non définition préalable du statut de la femme, à la non prise en compte de la maternité (rôle biologique des femmes) avant leur intégration dans les FDS. L'entrée « massive » des femmes dans les sous-secteurs de la police, de la gendarmerie et de l'armée a été brutale.

Jusqu'en 2009, on nous disait que nous ne sommes régies par aucun statut. On est venu comme ça et jusqu'à présent les notes viennent par compte-gouttes, peut-être au fur et à mesure ça sera complet. Mais par rapport à notre vécu, nos logements, notre maternité, parce que j'ai vu qu'ils ne règlent les problèmes que s'il y en a, tant qu'on n'a pas de problèmes, ils ne réagissent pas. Alors qu'ils devraient faire en amont une table ronde pour étudier nos conditions (une gendarme, sous-lieutenant).

En fait, il n'existe aucune disposition spécifique pour le congé de maternité et la garde des enfants, la permanence dans les forces de défense et de sécurité. Les permissions, les récompenses et les sanctions ne semblent pas adaptées aux spécificités féminines. Ainsi que le fait que le souligne, cette sergente mère :

³ Le 3 mars 2001, le président Wade nomme Mame Madior Boye qui devient ainsi la première femme Premier ministre du Sénégal.

Dès l'instant que la femme est mariée, on doit en tenir compte. Parce que si chez toi ça ne va pas, forcément ça va se déteindre sur ton travail. Pour celles qui ont des enfants, c'est difficile. Je vous dis, je suis tenue de rester dans le camp une semaine durant. Est-ce que vous croyez que je pourrais faire ça ? Je suis obligée avec l'aide de mes collègues de rentrer chez moi vers 18 heures et de venir très tôt le lendemain. Rester dans un camp pendant une semaine et laisser un mari et un enfant à la maison, ça ce n'est pas évident. Pour les célibataires, ce n'est pas un problème de passer la nuit, donc on peut leur donner le service et laisser les mariées rentrer, surtout celles qui ont des enfants.

Cette femme militaire mariée raconte son vécu de mère et d'agent devant être opérationnelle :

En venant au camp, j'amenaï mon enfant. Au début, c'était difficile, j'étais obligée de l'amener au camp. Mais dans notre camp des mariés, il y avait les femmes de mes supérieurs qui, sincèrement, m'ont aidée. Je leur confiaï mon enfant. Je faisais des va-et-vient dans le camp lorsqu'il pleurait et durant la pause pour son allaitement. En venant au camp, je mettais le bébé sur mon dos et je portais nos affaires à la main. Imagine ça ! Une fois arrivée, je mets ma tenue et je commence le travail dans le service. C'est dur, mais que faire puisque nous avons opté d'intégrer le secteur. [...] Une fois à la maison, j'enlève ma tenue, je mets une belle taille-basse avec un foulard et je rentre avec (une militaire adjudant-chef).

Écartelées entre responsabilités maternelles et celles professionnelles, les femmes mettent parfois en berne les logiques de compétition et de leur propre promotion. De ce fait, elles limitent leurs possibilités d'être dans des sphères de commandement :

Il y a beaucoup de femmes qui se sont mariées, mais elles ont perdu leur punch militaire parce que c'est lié aux problèmes de ménages, des enfants, etc. Dans la société sénégalaise, c'est un peu compliqué. Donc, il faut qu'elles soient un peu plus gradées, c'est ça qui leur permet de se soustraire aux contraintes. Mais dans le cas contraire, elles sont sous commandement et ça pose beaucoup de contraintes (un lieutenant-colonel de l'armée de terre).

Être mère dans les FDS, c'est être en perpétuelle négociation entre rôle professionnel et rôle de mère et d'épouse. Toutefois, malgré les maternités, la femme peut recouvrer sa stature de militaire selon ce caporale :

Il suffit de continuer l'entraînement progressivement, mais si on se laisse aller après les maternités, on risque d'aller vite à la retraite. Et il faudra étudier les limites d'âge à la retraite pour certaines catégories de femmes avec enfants et procéder peut-être à des orientations vers les services administratifs par exemple puisqu'il sera difficile pour elles de se réadapter et d'aller sur le terrain.

La maternité semblent créer des moments de flottement, voire d'indisponibilité chez les femmes. C'est peut-être une des raisons de la limitation de leur quota dans la force publique. D'ailleurs, certaines femmes trouvent que ce déséquilibre entre les effectifs masculins et féminins est normal :

D'un côté, je dirai que c'est bien parce qu'au fur et à mesure, nous les filles déjà, nous serons confrontées à un problème de grossesse. On va se marier, on sera moins productive dans le boulot avec le mariage, la grossesse et l'enfant. Au lieu de prendre plus de filles, vaut mieux prendre plus de garçons parce qu'eux, on

n'aura pas de problèmes de grossesse, d'indisponibilité (une adjudante gendarme).

Ce sergent-chef ajoute :

La durée d'une femme dans l'armée c'est 10 ans maxi (apport physique) parce que la femme qui est incorporée, elle fait 5 ans elle se marie ; 2 ans après, elle accouche ; donc elle perd sa valeur, c'est différent de l'homme. C'est-à-dire, elle n'est plus active comme auparavant, elle n'est plus fonctionnelle aussi. [...] Donc si c'était dans les services, elles peuvent faire 25 à 35 ans. Il n'y a pas de problème parce que l'on voit des femmes qui font toute leur carrière dans les services ; il n'y a pas de problème. Mais sur le terrain, c'est autre chose, parce qu'il y a la fatigue, il y a d'autant plus les marches, la circulation et consorts.

La maternité est perçue comme un handicap à l'opérationnalité et à la promotion de la femme, notamment dans les forces armées. Ainsi, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement sont considérés comme des événements occasionnant des ruptures biographiques chez les femmes en uniforme. Au niveau du commandement, ces événements susmentionnés sont synonymes de baisse de rendement voire de manque d'opérationnalité dans les FDS. Si les célibataires n'ont pas encore expérimenté la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, d'autres (des mariés) en revanche font face à la difficulté d'être mère et d'accomplir leurs obligations professionnelles. Samba Diouf et Paul Diédhiou (2022) expliquent que pour ce qui est du cadre familial, la femme a un rôle important à jouer pour mériter son statut de bonne épouse. Néanmoins, il est important de noter que le rôle de la femme a évolué. Nous assistons à l'émergence de « nouveaux statuts féminins » (Antoine et Nanitélamio, 1988) dans un contexte marqué par forte scolarisation des filles qui ne cessent d'occuper les premiers dans beaucoup de concours très sélectifs.

3. Réussir l'épreuve de la mixité dans les FDS...

La division sexuelle du travail semble produire une situation inattendue dans les espaces en voie de mixité comme les forces armées, la gendarmerie et la police. La mixité est « un construit social et historique qui renvoie à la façon dont la société traite la question de la différence des sexes (Fortino 2002). Assurément, « les armées ont traditionnellement été perçues comme des espaces privilégiés pour que les jeunes hommes deviennent des hommes adultes par l'apprentissage de la violence et du contrôle des émotions, la socialisation de leur force corporelle et l'incorporation à leurs comportements de catégories morales telles que l'ordre, la discipline et l'honneur » (Badaro 2010 : 60). Dès lors, pour réussir l'épreuve de la mixité dans les sous-secteurs de la force publique, il convient de travailler sur la nécessité de bâtir un environnement inclusif. Il s'agira de non seulement d'adapter les uniformes à la morphologie des femmes dont beaucoup se plaignent des effets négatifs de celles-ci (des uniformes) sur leurs performances.

Par ailleurs, aussi la grossesse, l'arrivée d'un enfant, la situation professionnelle du conjoint constituent-ils des freins à la conciliation entre vie professionnelle et rôle de mère (Badinter 2010).

J'ai remarqué que depuis qu'elles ont commencé à se marier, il y en a certaines que l'on est en train de perdre. La conciliation reste difficile, très difficile, il y en a même qui ont complètement abandonné. Car quand je les croise, je leur dis, je ne vois plus

la militaire, mais c'est la femme civile que je vois. Certaines qui ont vite compris ont commencé à quitter le corps militaire pour aller embrasser les autres corps, parce qu'être dans la gendarmerie, c'est plus souple, la police est plus souple, mais il est plus difficile de maintenir une fille dans l'armée. [...] Imagine- toi une femme qui a un enfant à allaiter et là elle est obligée de passer la nuit pour monter la garde, il y a beaucoup d'éléments. Je me rappelle, il y a de cela deux semaines, je les taquinai en leur disant que je vais construire une nurserie pour au moins celles qui vont monter la garde, d'amener leurs enfants pour les allaiter, sinon vous allez avoir des enfants très malnutris.

Il apparaît que les forces secteurs des FDS ne prennent compte de la situation des femmes enceintes et des femmes mères. Ces dernières souffrent de l'indifférence de l'institution qui ne prend pas en charge leurs besoins inhérents à leur situation. Aussi les entretiens révèlent-ils que « monter la garde » est un véritable supplice pour les femmes mères. Des femmes enceintes subissent parfois des conséquences de cette indifférence à leur situation, comme le révèlent Fatou Sarr(2010) ; à plus de grossesse, une policière faisait des interventions la nuit et que le chef n'a pris en compte son état que sur l'insistance du médecin. Le droit de la femme à une période de repos à l'occasion de la naissance est nécessaire à la protection de la santé de toute femme qui travaille et de son enfant. Ce droit permet à la femme de retrouver son emploi et de concilier rôle de procréation et activité professionnelle⁴.

Par ailleurs, le refus de la mixité se traduit dans la relation hiérarchique. Ainsi, beaucoup d'hommes préfèrent sous le commandement d'un homme que celui d'une femme.

Je préfère qu'un homme me forme au lieu d'une femme, sincèrement. Oui je suis plus à l'aise quand un homme me forme militairement au lieu d'une femme. [...] Par exemple, ce que je peux faire moi, en tant qu'homme, elles ne peuvent pas le faire. Qui parle de l'armée parle de physique en quelque sorte.

Pour des tenues et infrastructures sensibles au genre féminin

Les dotations en logistiques ne prennent souvent pas en charge la spécificité féminine. Dans l'armée, par exemple, les sous-vêtements offerts sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Très souvent, une fois que les femmes reçoivent les leurs, elles les offrent aussitôt à d'autres personnes. Aux yeux de ces femmes, « l'armée ne fait pas des efforts, les sous-vêtements (slips) qu'ils donnent aux hommes sont les mêmes que ceux qu'ils donnent à nous les femmes et ce n'est pas normal, ces slips nous les offrons à d'autres personnes » (une caporale de l'armée de terre, Dakar). Les uniformes ne prennent pas entièrement en charge la spécificité de la femme, hormis l'uniformisation des tailles. En fait, les tenues ne se font pas « sur mesure » ; il y a une dotation générale avec plusieurs dimensions. Par conséquent, des femmes, avec l'aide d'un tailleur, font elles-mêmes, à leurs propres frais, des retouches pour réadapter ou réajuster leurs tenues. En effet, la mise à disposition d'infrastructures adaptées est fortement liée au degré

⁴ Organisation Internationale du Travail, source : <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm#Le%20cong%C3%A9%20de%20maternit%C3%A9>, consulté le 03 novembre 2023.

d'intégration aux différents corps. Un capitaine nous a confié que c'est la même situation dans les forces navales :

Les infrastructures étaient limitées avant dans l'embarcation des unités navales parce qu'il faut créer de l'espace, des toilettes séparées pour elles. Maintenant, dans les nouvelles acquisitions d'unités navales, ces conditions sont prises en compte ; maintenant, elles ne peuvent embarquer que sur deux bateaux. On est en train d'adapter les autres bateaux pour les prendre en compte.

L'intégration réussie des femmes dans les forces de défense et de sécurité implique des mesures d'accompagnement. Aujourd'hui, la réflexion est entamée sur les tenues adaptées à l'état de grossesse. Ainsi que nous le déclare un commandant de la gendarmerie, « la hiérarchie est en train de réajuster pour des tenues plus adaptées au personnel féminin ».

Conclusion

Les femmes, si elles peuvent exercer les mêmes professions que les hommes, gardent une spécificité qui est la maternité ; une autre fonction sociale tout aussi importante pour la société que celle d'agent de sécurité. Aucune disposition spéciale n'est prévue pour leur congé de maternité et la garde des enfants dans la police. Conscientes des contraintes liées à la maternité par rapport à leur opérationnalité et parfois des éventuelles conséquences des interruptions de leur activité sur leur carrière, certaines femmes n'hésitent pas à retarder la naissance de leur premier enfant pour ne pas briser leur carrière (Colas et Vautier, 2011). En réalité, si tous les progrès ont sensiblement fait évoluer les rapports entre les femmes et les hommes, ils ne les ont pas totalement bouleversés. Sans nul doute, les attitudes discriminatoires et l'expression des préjugés sexistes, parfois volontaire, sont encore visibles dans les sous-secteurs des FDS. Assurément, l'accès des femmes aux droits et le plein exercice de ces droits, ainsi que leur droit à la dignité, au respect de leur corps et de leur intégrité, qui sont les conditions nécessaires pour qu'elles soient, à égalité avec les hommes, sujets de droit, ne sont pas effectifs dans les forces publiques. Les efforts pour améliorer l'accès de toutes les femmes aux droits doivent être soutenus et amplifiés, mais il est tout aussi important pour les hommes et les femmes de partager et d'accomplir l'espérance d'une relation renouvelée, d'un nouveau contrat social de liberté personnelle et de respect réciproque.

Références bibliographiques

- Agier M., 2005, « Ce qui rend les terrains sensibles... et l'anthropologie inquiète », dans F. Bouillon, M. Fresia & V. Tallio (Dir.), *Terrains sensibles, expériences actuelles de l'anthropologie*, p. 175-184.
- Azmat G. & B. Petrongolo, 2014, « Genre et marché du travail : les apports de l'approche expérimentale », dans *Peut-on faire l'économie du genre ?*, Paris, La Découverte, *Regards croisés sur l'économie*, n° 15, p. 215-229.
- Badinter, E., 2010, *Le conflit : la femme et la mère*, Paris, Flammarion,
- Badji D., 2014, L'hybridation policière : l'exemple du Sénégal, thèse de doctorat, science politique, Université de Toulouse.
- Bard C., 2010, *Une histoire politique du pantalon*, Paris, Seuil.

- Becker A., 2011, « La spécificité du sort des femmes lors de l'occupation allemande du nord de la France 1914-1918 », dans Anna Bellavitis & Nicole Edelman (Dir.), *Genre, femmes, histoire en Europe*, Paris, Presses Universitaires de Paris Ouest, p. 349-364.
- CAFRAD 1993, La place et le rôle des femmes dans les administrations africaines : Côte d'Ivoire, Ghana, Kenya, Mali, Maroc, Nigeria, Sénégal, Soudan, Tunisie, Rapport de synthèse.
- Capdevila L.F. Rouquet, F. Virgili & D. Voldman, 2010, *Sexes, genre et guerres*, Paris, Payot.
- Colas M-D., Vautier Virginie, 2011/2., « Être mère et être opérationnelle », *Inflexions*, n° 17, p. 71-81.
- Delcourt B., 2013, « La sécurité, un concept polysémique », dans Dario Battistella (dir.), *Manuel de relations internationales*, Paris, Ellipses, p. 215-235.
- Dieu, F., 2008, *Sociologie de la Gendarmerie*, Paris, L'Harmattan.
- Epstein C. F., 2010, « Recherche, militantisme et politique sociale : réflexions sur les femmes et le droit aux États-Unis », dans *Les Droits des femmes, militantisme, recherche et politique*, RISS 191, UNESCO, p. 23-24.
- Fontaine J.-Y., 2007, *Socio-anthropologie du gendarme. Gendarmerie et démocratie*, Paris, L'Harmattan.
- Fortino, S., 2002, *La mixité au travail*, Paris, Dispute.
- Héritier F., 2012, *Hommes, femmes : la construction de la différence*, France, Le Pommier.
- Imam A., A. Mama & Sow F., 2004, *Sexe, genre et société : engendrer les sciences sociales africaines*, Paris/Dakar, Karthala/Codesria.
- International Journal of Canadian Studies* – www.erudit.org.
- Kaufmann J.-C., 2010, *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, Pluriel.
- Koungou L., 2010, *Défense et sécurité nationale en mouvement. Dynamique des réformes, mutations institutionnelles en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan.
- Malabou C., 2009, *Changer de différence : Le féminin et la question philosophique*, Paris, Éditions Galilée.
- Maruani M., 2005, *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Sady S., 2011, *La Gendarmerie nationale sénégalaise : Son rôle dans la consolidation de l'État*, Paris, L'Harmattan.
- Sarr F., 2010, *Genre et Sécurité au Sénégal : une intégration à poursuivre*, DCAF.
- Sow F. 2009, *La recherche féministe francophone : Langue, identités et enjeux*, Paris, Karthala.
- Stratégie sectorielle genre des forces armées : SSG/FA 2012-2022, ministère des Forces armées, novembre 2011.
- Toulgoat M-J. 2002, « Les femmes militaires : une reconnaissance à conquérir au quotidien *Les Champs de Mars*, 1, n° 11), p. 205-215.