

État des lieux de l'intégration du genre au sein de la Police Nationale Congolaise

Une exploration des processus d'intégration du genre en RDC



Remerciements

L'équipe de recherche tient à remercier les nombreuses personnes et les différents groupes qui ont rendu possible la réalisation de cette étude.

Nous aimerions remercier, dans un premier temps, les nombreuses autorités dont le soutien a été essentiel dans la mise en œuvre de cette étude, à savoir : le Ministre de l'Intérieur, Sécurité, Décentralisation et Affaires Coutumières (MISDAC), Richard MUYEJ MANGEZ Mangez, le Commissaire Général de la Police Nationale Congolaise (PNC) , Charles BISENGIMANA RUKIRA, le Commissaire Général Adjoint chargé de la Police Administrative, Charles RÄUS NGWASHI CHALWE ainsi que les officiers de la PNC à Kinshasa, Matadi, Kananga et Bukavu qui ont pris part à cette étude.

Nous tenons également à témoigner toute notre reconnaissance aux membres de la PNC qui ont servi d'informateurs clés. À Matadi, nous remercions particulièrement le Commissaire Supérieur Principal VUMI KIABAHELELE, le Chef d'antenne de l'Inspection Générale (IG) Pascal MUKWETI ALULA, le Commissaire Principal, Madeleine MPEZO KINYAMA Responsable Police Spéciale de Protection de l'Enfant et de la Femme (PSPEF) et le Commissaire Principal Adjoint Pierre KIDOGO. À Kananga, nous adressons nos remerciements spéciaux au Commissaire Divisionnaire Joseph MUSHAIL NTAMBU, au Commissaire Provincial Adjoint, Gérémié NGUSU, au Commandant urbain de la ville Polycarpe TSHIMPANGA KASHIDI, au Commissaire Supérieur Adjoint, Laurent LUPANGU MBANJ et au Commissaire Principal, Thérèse MBUYI. À Bukavu, nous adressons nos sincères remerciements au Commissaire Divisionnaire Adjoint Justin BOLUWA BOKANGA, au Commissaire Supérieur Donatien EKOFO NDJEMBA Chargé de la communication et relations publiques et au Commissaire Principal, Honorine MUNYOLE SIKUZANI Commandant (PSPEF). À Kinshasa, au Commissaire Divisionnaire Adjoint Constantin MUDEKEREZA, ancien Inspecteur Général de la PNC, au Commissaire Divisionnaire Adjoint Odette KAMON MUKAZ, au Commissaire Supérieur Principal Françoise MUNYARUGERERO KABUNDI, ancien point focal chargé de protection enfant, violences sexuelles et genre au Cabinet du Commissaire Général, au Commissaire Supérieur Adjoint Chantal APENDEKI CIHENENE, point focal genre au sein du Cabinet du Commissaire Général, au Commissaire Supérieur Adjoint Sylvie Kayomo, Coordinatrice du Groupe de Travail Violences Sexuelles, Protection de l'Enfant et Droits Humains au sein du Secrétariat Exécutif du Comité de Suivi de la Réforme de la Police. L'on ne pourrait omettre de mentionner que la présente étude a bénéficié des commentaires utiles et productifs des experts techniciens du Commissariat Général de la PNC.

Le temps consacré par ces différents experts, leurs connaissances approfondies de la PNC et sur les différents processus de réforme de la police ont été grandement appréciés.

De la même manière, nos remerciements s'adressent aussi aux composantes Support à la Police (PSP), Contrôle et Coordination du Secteur de la Sécurité (COSS) et Redevabilité externe EA) du programme d'Appui à la Redevabilité et à la réforme du Secteur de la Sécurité et de la Police (SSAPR), dont les connaissances sur la PNC ont été utiles dans l'élaboration de notre approche de recherche et dans la mise en œuvre de l'étude sur toute l'étendue du pays. En outre, nous aimerions remercier Anne-Judith Ndombasi, Gestionnaire des programmes adjoint et Luis Moratinos, Conseiller en sécurité et en justice et Coordinateur du programme SSAPR, à la Coopération britannique en RDC pour leur intérêt soutenu pour les questions de genre au sein de la PNC et leurs contributions combien importantes tout au long de la présente étude.

Plus que tout, nous aimerions remercier les nombreuses femmes qui servent au sein de PNC pour nous avoir aidé à mieux comprendre leurs motivations, leurs vies au quotidien ainsi que leurs expériences au sein de la PNC.

Avertissement:

Cette étude a été réalisée avec le soutien du DFID RDC par la composante Suivi et Evaluation du Programme d'Appui à la Redevabilité du Secteur de Sécurité et à la Réforme de la Police (SSAPR). Ses conclusions ne reflètent pas la position officielle ou la politique du DFID, de la Police Nationale Congolaise (PNC) ou des autres composants du programme.

Acronymes

Art.	Article
CAMO	Cellule d'Appropriation et de Mise en Œuvre
CCOSS	Composante Coordination et Contrôle du Secteur de Sécurité du SSAPR
CSRП	Comité de Suivi de la Réforme de la Police
DFID	Department for International Development (le Département Britannique pour le Développement International)
DHS	Demographic and Health Survey
EDS	Enquête Démographique et de Santé
FARDC	Forces Armées de la RDC
IG	Inspection Générale
INS	l'Institut National de la Statistique
MISDAC	Ministère de l'Intérieur, Sécurité, Décentralisation et Affaires Coutumières
MONUSCO	Mission de de l'organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République Démocratique du Congo
ONG	Organisation non gouvernementale
OPJ	Officier de Police Judiciaire
PAQ	Plan d'Action Quinquennal
PCR	Police de Circulation Routière
PdP	Police de Proximité
PNC	Police Nationale Congolaise
PNG	Politique Nationale Genre
PSP	Composante Support à la Police du SSAPR
PPF	Personnel Policier Féminin
PSPEF	Police Spéciale de Protection de l'Enfant et de la Femme
RDC	République Démocratique du Congo
RE	Composante Redevabilité Externe du SSAPR
S&E	Composante Suivi et Evaluation du SSAPR
SNVBG	Stratégie Nationale de lutte contre les Violences sexuelles et Basées sur le Genre
SSAPR	Security Sector Accountability and Police Reform Programme (Programme d'Appui à la Redevabilité du Secteur de Sécurité et à la Réforme de la Police
SSR	Security Sector Reform (Réforme du Secteur de la Sécurité)
VSBG	Violence Sexuelle et Basée sur le Genre

Résumé Exécutif

Le programme d'Appui à la Redevabilité du Secteur de Sécurité et à la Réforme de la Police (SSAPR) est un programme de cinq ans destiné à aider le gouvernement Congolais à jeter les bases pour le rétablissement de l'État de droit en soutenant les institutions de sécurité et de justice redevables, principalement celles axées sur la Police Nationale Congolaise (PNC). En 2013, la composante de Suivi, Evaluation du programme a conclu un partenariat avec l'Institut National de la Statistique pour explorer l'état du genre au sein de la PNC dans les trois villes pilotes du programme SSAPR dont Kananga (Kasaï Occidental), Bukavu (Sud Kivu), Matadi (Bas Congo), aussi bien que Kinshasa.

Cette étude visait à explorer la manière dont les femmes de la PNC exercent leur rôle en tant que prestataires de services de sécurité, y compris leur progression de carrière ainsi que les efforts d'intégration du genre au sein de la PNC de manière plus large. Cette étude est basée sur des données qualitatives et quantitatives de 513 répondants de la PNC, stratifiés par sexe et par affiliation avec la Police de Proximité (PdP) appuyée par le programme SSAPR. Les autorités politiques aussi bien que politico-administratives ont également servi d'informateurs clés. Les résultats de l'étude ont pour but d'informer la PNC, DFID et le programme SSAPR à mieux comprendre les efforts d'intégration du genre au sein de la PNC, de manière générale, et de manière spécifique pour DFID et SSAPR, de mieux prendre en compte pour ses programmations futures les besoins des femmes et des filles.

Les principales conclusions de cette étude démontrent qu'en dépit des récents progrès législatifs sur l'intégration des femmes, la lutte et la prévention de la violence basée sur le genre au sein de la PNC, il y a beaucoup de pratiques persistantes, de croyances et de normes sociales empêchant les femmes de se joindre à la PNC, de remplir leur mission de la même manière que les hommes. Ces contraintes incluent aussi les faibles salaires, les niveaux élevés des risques du métier et la perception par les deux sexes que la PNC est une profession masculine. En dépit du point de vue des décideurs politiques considérant que les femmes et les hommes exécutent des rôles similaires au sein de la PNC, cette étude a identifié des fortes différences dans les rôles que jouent les femmes, lesquelles se voient le plus souvent déléguées des tâches ménagères. Cette séparation des rôles a des impacts financiers négatifs sur les femmes policières et perpétue les hypothèses selon lesquelles les femmes sont inférieures comme membres de la PNC.

Tirées de ces pratiques avilissantes, le harcèlement systémique a été trouvé comme altérant les expériences et progression des carrières des femmes. En dépit des taux identiques de promotions vécues par les répondants hommes et femmes, plusieurs femmes ont le sentiment de n'avoir pas pu bénéficier de promotions après avoir refusé des avances sexuelles de la part de leurs supérieurs. D'autres répondants femmes ont reporté des stagnations de carrière et des diminutions de salaires après avoir rejeté les avances de leurs supérieurs masculins. Les résultats de l'étude ont également souligné les faibles pourcentages de documentation des cas d'harcèlements. Ceci a permis de signaler la faible confiance dans les systèmes actuels de redevabilité plutôt qu'un manque de conscience.

Ce rapport se termine par des recommandations en vue d'améliorer le vécu des femmes au sein de la PNC en élargissant l'intégration du genre au recrutement, à la rétention et aux formations, ainsi qu'à la sensibilisation des agents de police tant masculins que féminins.

Table des matières

Remerciements	I
Acronymes	IV
Résumé Exécutif	V
Introduction	1
Aperçu du SSAPR	2
Contexte	2
Perspective Genre	4
Définitions clés	5
Intégration de la dimension genre	6
Motifs de l'étude	9
Objectifs de l'étude	10
Méthodes de recherche	12
La portée de l'étude	13
Considérations éthiques	13
Gestion de l'étude	13
Revue de la documentation	14
Collecte des données primaires	14
Saisie et analyse des données	16
Considérations et limitations dans la réalisation de l'étude	17
La Situation des femmes au sein de la PNC	19
Enrôlement au sein de la PNC	20
Les obstacles	20
Antécédents et entrée	22
Motivation	24
Expériences du métier	25
Rôles	26
Avancement	28
Harcèlement	29
Dénonciation	31
Intégration du genre et les politiques	34
L'écart dans la mise en œuvre	36
Conclusions et recommandations	38
Conclusions	39
Recommandations	40
Ressources Humaines	40
Sensibilisation et formation	41
Institutionnel	41
Propositions de recherches ultérieures	42
Annexe A: Répartition des femmes au sein de la PNC par province et montant de la solde par grade (document interne - MONUSCO)	A1
Annexe B : Le Questionnaire	B1
Annexe C : Références bibliographiques	C1

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Introduction

1



Aperçu du SSAPR

Le programme d'Appui à la Redevabilité du Secteur de Sécurité et à la Réforme de la Police (SSAPR) est un programme de cinq ans financé par la Coopération britannique, DFID. Mis sur pied en 2009, le programme vise à assister le gouvernement de la République Démocratique de Congo (RDC) à bâtir les fondations du ré-établissement de la primauté du droit au moyen d'un soutien à la création d'institutions de sécurité et de justice tenues à rendre compte et axées sur des services capables d'améliorer la sécurité et l'accès à la justice pour les citoyens congolais. L'objectif du programme est de promouvoir la redevabilité du secteur de la sécurité et de la justice, et en particulier d'appuyer la mise en oeuvre d'une police nationale qui travaille pour le bénéfice des populations et offre à celles-ci une sécurité et un état de droit améliorés.

Plus particulièrement, le programme SSAPR vise à renforcer la capacité des institutions clés du secteur, étatiques et non-étatiques, y compris: le Ministère de l'Intérieur, Sécurité Décentralisation et Affaires Coutumières (MISDAC) et d'autres Ministères pertinents, l'Inspection Générale (IG) de la Police Nationale Congolaise, le secrétariat du CSRP, le Parlement, la société civile, les médias, les magistrats et les chercheurs congolais. Afin d'atteindre ces objectifs ambitieux, le programme a été constitué de quatre composantes complémentaires:

- **Support à la Police (PSP)** qui vise à améliorer la prestation de services, les politiques, la gestion et la capacité de supervision à l'interne dans le secteur de la police;
- **Contrôle et Coordination du Secteur de la Sécurité (CCOSS)** dont le but est de renforcer la planification, la coordination et les mécanismes internes de supervision;
- **Redevabilité Externe (RE)** dont l'objet est de renforcer la supervision parlementaire et civile pour augmenter la redevabilité de la police; et
- **Suivi et Evaluation (S&E).**

La composante S&E du SSAPR appuie les fonctions de routine du programme, y compris la compilation des rapports trimestriels et annuels ainsi que les mises à jour du cadre logique du programme. Elle mène également des recherches indépendantes et des études d'évaluation, notamment des études sur la perception des citoyens face à la sécurité et des études thématiques sur des sujets tels que la violence sexuelle et basée sur le genre. La présente étude, conçue à titre thématique, a été initiée pour s'enquérir des expériences des officiers masculins et féminins servant au sein de la PNC.

Contexte

Alors qu'une proportion considérable de la population congolaise vit dans de mauvaises conditions économique, social et sanitaire, la situation des femmes et des filles en RDC demeure encore plus préoccupante que celle des hommes. A titre d'exemple, le taux de prévalence du VIH est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes (2,4 % des femmes en milieu urbain comparativement à 1,3 %¹ des hommes dans le milieu urbain, et 1 % des femmes rurales contre 0,6 % des hommes ruraux). La RDC se compte encore parmi les pays ayant un taux plus élevé de mortalité maternelle au monde (549 décès pour 100 000 naissances vivantes), en dépit du fait que ce chiffre a presque diminué de moitié depuis 2001 (soit 1289 décès pour 100 000 naissances vivantes). Ces vulnérabilités physiques sont causées et aggravées par les normes, règles et coutumes discriminatoires qui ont tendance à privilégier les hommes au détriment des femmes simultanément discriminées et marginalisées. En RDC, les disparités entre hommes et femmes, garçons et filles dans le domaine de l'éducation persistent. 37,6 % des femmes rurales n'ont jamais reçu d'éducation primaire contre seulement 15,1 % d'hommes. Ceci est un exemple des manifestations de ces normes sociales dommageables et discriminatoires.

Ces modèles de marginalisation et de victimisation se produisent également dans la nature des violences basées sur le genre. Bien que plus de dix ans se soient écoulés depuis le plus récent conflit en RDC en 2003, une partie de l'Est du pays se bat toujours pour maintenir la sécurité et le niveau de vie minimal. Les populations qui vivent dans cette partie du pays font souvent face aux sévices perpétrés aussi bien par les forces armées loyalistes que

¹ Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe ont été tirés du Rapport National Genre, RDC (2011). Ministère du Genre, de la Famille et de l'Enfant / PNUD (2011) Rapport National Genre (RNG) 2011.

par des groupes rebelles ou milices locales et étrangères. Dans ces circonstances, les femmes souffrent de façon disproportionnée de violences basées sur le genre. On estime que 70,1 % des décès des femmes et enfants sont liés aux conflits en RDC.²

Tableau 1: Profil des femmes de la PNC dans les provinces pilotes du programme SSAPR

	Kinshasa		Bas-Congo		Sud-Kivu		Kasaï-Occidental		Solde Mensuelle
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Commissaire divisionnaire en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	125665
Commissaire divisionnaire principal	0	0	0	0	0	0	0	0	118455
Commissaire divisionnaire	7	0	1	0	0	0	0	0	115989
Commissaire divisionnaire adjoint	20	1	0	0	2	0	0	0	108840
Commissaire supérieur principal	69	5	4	0	7	0	5	0	105501
Commissaire supérieur	133	17	30	0	19	2	17	0	96900
Commissaire supérieur adjoint	237	20	40	1	32	0	36	1	91000
Commissaire principal	1737	171	187	8	88	4	168	8	85581
Commissaire	1810	214	198	10	117	6	186	3	83800
Commissaire adjoint	1514	266	132	9	181	13	125	10	82036
Sous Commissaire principal	2489	374	145	19	193	9	224	6	80940
Sous Commissaire	2429	404	161	21	31	7	232	16	79618
Sous Commissaire adjoint	2915	401	172	12	37	1	287	14	78636
Brigadier-chef	2412	272	209	33	77	4	227	28	76573
Brigadier 1ere classe	4541	562	398	54	143	6	165	10	75483
Brigadier	202	29	542	54	91	4	531	29	74200
Agent de police principal	1803	244	422	18	245	17	1032	56	73100
Agent de police 1ere classe	0	0	0	0	0	0	0	0	7200
Agent de police 2eme classe	4281	786	1258	98	2722	115	2975	271	7200
Total	26599	3766	3899	337	3985	188	6210	452	

Source: MONUSCO

Étant donné que les institutions formelles des États reflètent très souvent les inégalités engrainées dans le moule social, il n'est pas étonnant que les femmes soient aussi marginalisées dans beaucoup d'institutions publiques de la RDC. A titre illustratif, les femmes constituent en moyenne 8,4% des membres du parlement national³ dont 10,6% siègent à l'Assemblée nationale et 5,6% au Sénat.⁴ A ce jour, sur les 117 878 personnels de la PNC recensés au 31/12/2014, 105 255 personnels disposent d'un matricule valide. C'est sur ce nombre que les statistiques ont porté car il n'est pas possible de déterminer le genre du fonctionnaire sans ce nouveau matricule. Ce dernier chiffre se repartit entre 96 925 hommes et 8 330 femmes, soit un taux de féminisation de 7,9%. Si l'on ne tient compte que des policiers de carrière, vivants, en activité (passifs, inactifs exclus) ces chiffres sont respectivement de 88 289 pour les hommes et 7 575 pour les femmes.⁵ Au regard de ces chiffres actualisés, l'on pourrait déduire que la proportion des femmes au sein de la PNC a sensiblement augmenté de 1,8% comparativement au le Rapport National Genre qui relevait cette participation pour la PNC à 6% et 3% pour les FARDC dont la majorité sont basées à Kinshasa.⁶

Le tableau 1 nous donne un aperçu de la proportion de femmes en fonction de leurs rangs au sein de la PNC.

² Steiner B, Benner MT, Sondorp E, Schmitz KP, Mesmer U, Rosenberger S: Sexual violence in the protracted conflict of DRC programming for rape survivors in South Kivu. Conflict and Health. 2009; 2.

³ Rapport National Genre (2011), 33.

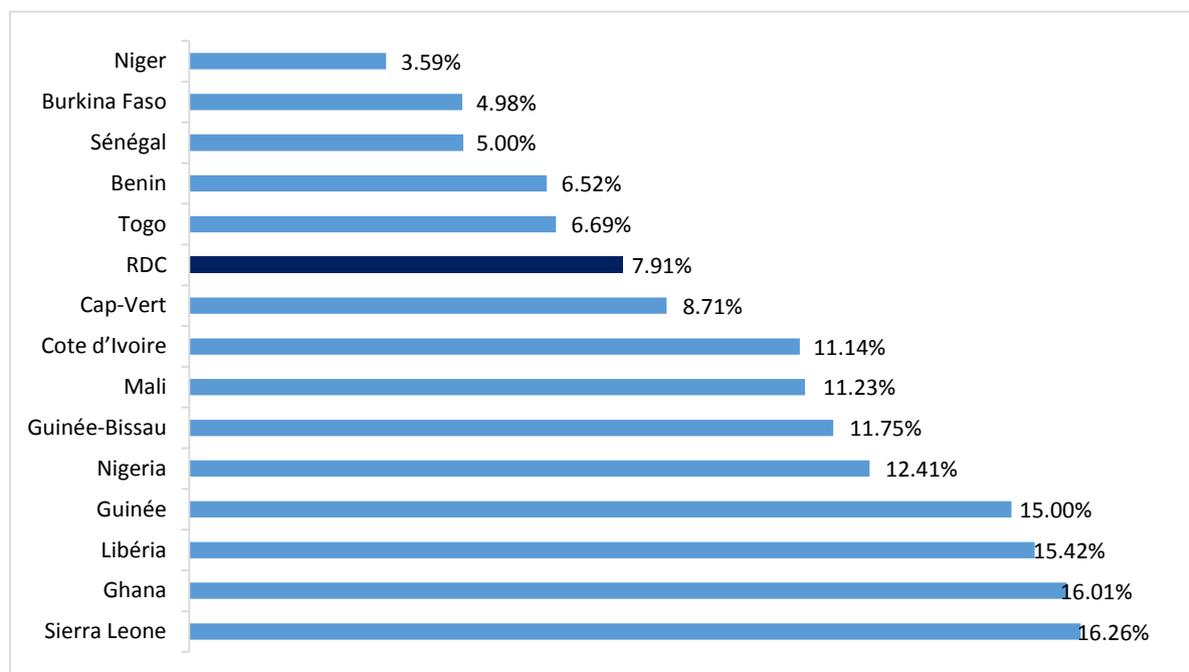
⁴ Les femmes dans les parlements nationaux (la situation au 1 Septembre 2014) disponible au <http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

⁵ MONUSCO, *Coordination de la réforme, de la restructuration et du développement de la PNC* (document interne), disponible en Annexe A.

⁶ Rapport National Genre (2011), 30.

Ce taux moins élevé de la représentation féminine au sein de la PNC est comparable à celui des services de police d'autres pays d'Afrique de l'Ouest et dépasse celui du Cap-Vert, du Togo, du Bénin, du Sénégal, du Burkina Faso ainsi que du Niger. La figure 1 ci-dessous illustre la comparaison des chiffres de la RDC à celles d'autres pays en matière de représentation féminine dans les forces de la police.

Figure 1: Représentation féminine dans la police nationale en Afrique de l'Ouest⁷



Source: *Le Secteur de la Sécurité et le Genre en Afrique de l'Ouest: une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève : DCAF, 2011⁸

Perspective genre

Le genre est basé sur le rôle social plutôt que sur les différences biologiques entre hommes et femmes. Cette perspective reconnaît le rôle essentiel que tous les deux, hommes et les femmes, jouent dans la création de leurs expériences respectives sur le genre et utilisent ces relations comme principal mode d'analyse. Pour y parvenir, il s'est avéré utile de mener séparément une enquête sur les expériences des femmes et des hommes au sein de la PNC, ainsi que sur les conceptions de chaque partie sur le rôle de l'autre. Etant donné que la perspective masculine renforce non seulement l'élément relationnel de cette analyse, cette étude a permis également d'examiner comment *la compréhension et l'expression de la masculinité* influent sur les expériences des femmes dans le cadre de la PNC.

Cette étude a également placé les femmes dans leur rôle d'actrices de la sécurité plutôt que comme bénéficiaires de celle-ci.⁹ Cette approche permet de considérer les femmes officiers de police comme un groupe hétérogène mais également pour l'analyse, de tirer des expériences communes chez les femmes, plutôt que de supposer qu'il existe une expérience unique commune pour toutes les femmes, ou de revenir à des archétypes victimes/pacificatrices.

⁷ Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (Eds), *Le Secteur de la Sécurité et le Genre en Afrique de l'Ouest: une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève : DCAF, 2011.

⁸ Il convient de noter que selon les informations actualisées de 2014, le taux de féminisation au sein de la PNC est de 7,8 %. Le pourcentage est actuellement de 7,91% conformément aux chiffres actualisés en notre possession.

⁹ La différenciation entre les femmes comme actrices et les femmes comme bénéficiaires sera de même essentielle à cette analyse, comme celles-ci sont souvent déconnectées. Jacob. (2008) Engendering SSR – Rapport d'atelier.

Bien que cette étude utilise les lunettes genre pour analyser l'expérience et le traitement des femmes au sein de la PNC, il convient de noter que les entretiens ont également abordé les différences de traitement basées sur l'origine ethnique et l'âge à travers et/ou indépendamment du sexe. Cela est également vrai pour les agents subalternes dans les différentes unités au sein de la PNC, y compris la Police de Proximité (PdP), et la PCR. Bien que cette étude montre que les expressions et les normes de la masculinité et de la féminité dominantes sont de puissants facteurs dans la façon dont les femmes vivent leur rôle au sein de la PNC, elles ne devraient pas être considérées comme un groupe homogène.

Définitions clés

Dans le cadre de cette étude, les termes clés suivants sont utilisés dans le présent rapport avec leurs définitions correspondantes:

- **Genre:** Désigne les rôles et responsabilités des femmes et des hommes qui construisent une société dans une certaine culture, dans un espace donné. Ces rôles sont influencés par les perceptions et les attentes émergeant de facteurs culturels, politiques, écologiques, économiques et religieux, ainsi que des coutumes ethniques, des lois, des classes sociales et des préjugés individuels et institutionnels.¹⁰
- **Sexe:** Les différences biologiques entre les femmes et les hommes. Elles ont de manière générale un caractère permanent et universel chez tout le monde.¹¹
- **Analyse genre:** Une méthode organisée pour tenir compte des questions de genre dans tout le processus de développement d'un programme, depuis la conceptualisation jusqu'à l'évaluation, en passant par l'identification des besoins, de conceptualisation et d'exécution.¹²
- **Sensibilité relative au genre:** Être conscient de la différence entre les besoins, les rôles, les responsabilités et les problèmes des hommes et des femmes, et garder ces différences en tête tout au long des programmes et des activités.¹³
- **Inégalité des chances:** L'existence de barrières fondées sur le sexe, qui créent des obstacles à la participation à la vie économique, politique et sociale.¹⁴
- La prise en compte des sexospécificités ou l'intégration d'une démarche d'équité entre les sexes, est le processus d'évaluation des incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action planifiée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit donc d'une stratégie visant à inclure les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de telle sorte que les hommes et les femmes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime étant d'atteindre l'égalité entre les sexes.¹⁵
- **Réforme de la police:** Processus visant à améliorer la redevabilité, la capacité et la réactivité des forces policières en fonction d'une combinaison de développement des habiletés techniques et de la promotion

¹⁰ Définition tirée de l'extrait du 'La Police Nationale Congolaise et l'Intégration du Genre : Etat d'Expérimentation' dans le cadre de l'Atelier sur la Loi de Programmation PNC et le Genre en Faveur des Députés Nationaux (de la Commission Défense et Sécurité de l'Assemblée Nationale), 2.

¹¹ Ibid.

¹² *Perspective Genre dans la Réforme de la Police et la Redevabilité*, présentation interne DFID par Anne-Judith Ndombasi (Mars 2014)

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Définition tirée de l'extrait du Rapport du Conseil économique et social pour 1997- A/52/3Rev.1.

des valeurs des droits humains et de la primauté du droit. Ces processus posent souvent un lien entre la prestation de sécurité efficace et réactive et la réduction de la pauvreté, la stabilité politique et le développement social.¹⁶

Intégration de la dimension genre

L'importance de l'intégration de la dimension du genre est réaffirmée tant par le droit international que national. Au niveau international, la RDC a ratifié et adhéré à plusieurs instruments juridiques internationaux, régionaux et sous-régionaux dont principalement la Convention contre toutes les formes

des Discriminations à l'égard de la Femme (CEDEF) de 1979, la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (1981) ainsi que son Protocole relatif aux droits de la femme (2003), les Plate-forme de Beijing (1995, 2000, 2005 et 2010), les recommandations de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (1994, 1999, 2004, et 2009), le Protocole d'accord de Maputo (2003), le Protocole d'accord de la SADC sur le genre et le développement (2007), le Pacte régional sur la paix, la sécurité, la démocratie et le développement dans les pays des Grand Lacs (2007), pour ne citer que ceux-là. Mais aussi, les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU 1325, 1820, 1882, 1888.

L'un des domaines de progrès le plus significatif de la RDC pour une meilleure prise en compte du genre et protection des femmes et des filles ces dernières années se traduit par l'amélioration de son cadre juridique.

Dans son préambule, la Constitution du 18 février 2006 réaffirme l'adhésion de la RDC au respect des droits humains, au principe d'égalité, à l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes, à la représentation équitable des femmes au sein des institutions nationales, provinciales et locales et la parité. La même Constitution réaffirme également les principes selon lesquels « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits »¹⁷, « tous les Congolais sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection des lois »¹⁸ et toute mesure discriminatoire en matière d'éducation et d'accès aux fonctions publiques est interdite.¹⁹ L'article 14 de la même Constitution responsabilise les pouvoirs publics à veiller à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et assurer la protection et la promotion de ses droits, de prendre toutes les mesures adéquates pour assurer le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation mais aussi de prendre des mesures pour lutter contre toute forme de violences faites à la femme tant dans la vie publique que privée. Le même article précité reconnaît à la femme le droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales et confère aussi à l'Etat le rôle de garant de la mise en œuvre de la parité homme-femme dans lesdites institutions. Il revient également aux pouvoirs publics de veiller à l'élimination des violences sexuelles.²⁰

Il sied de noter que le pays s'est également doté depuis 2009 de la Politique Nationale Genre (PNG), et son Plan d'action national ainsi que la Stratégie Nationale de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre (SNVBSG), et son Plan d'action national couplé du Plan opérationnel pour les provinces dans la partie Nord-est du Pays sortie des conflits armés.

En ce qui concerne la prise en compte du genre au sein de la PNC, la Loi organique n° 11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la Police Nationale Congolaise reconnaît la lutte contre les violences liées au genre, la surveillance et la protection de l'enfant comme une des missions ordinaires de la police.²¹

¹⁶ (2009). 'Police Reform.' DCAF Backgrounder, 10.

¹⁷ Art. 11.

¹⁸ Art. 12.

¹⁹ Art. 13.

²⁰ Art. 15.

²¹ Art. 16.

Le Commissaire général adjoint en charge de la Police administrative coordonne, sous l'autorité du Commissaire général, les activités concourant à la réalisation des missions préventives de la Police nationale. Il assure également les missions suivantes : « ...la coordination de la lutte contre les violences liées au genre, la surveillance et la protection des enfants ... ». ²² L'Inspection générale quant à elle a pour mission de veiller à l'application stricte des lois et règlements de la République par le personnel de la Police nationale, des directives relatives au fonctionnement de celle-ci, dont : « L'évaluation du respect des droits fondamentaux, des droits de l'homme et de la protection des libertés individuelles et collectives, dans l'exercice de la fonction de Police :

- Le contrôle de la gestion rationnelle des ressources humaines, financière et matérielles mises à la disposition de différentes unités et services de la Police nationale ;
- Le contrôle de l'application du principe genre dans les nominations et affectations au sein de la Police nationale ;
- Le contrôle de la paie et de l'exécution du budget alloué à la Police nationale ;
- Le contrôle de l'adéquation et de la fiabilité de l'équipement et des infrastructures ;
- L'évaluation des performances et des capacités opérationnelles et administratives des unités et services de la Police nationale ;
- Le contrôle et l'évaluation de la formation ;
- Le contrôle de la mise en œuvre du code déontologique de la Police nationale». ²³

S'agissant du personnel, l'article 56 de ladite Loi reconnaît que les effectifs à tous les niveaux, les fonctions de commandement en tout temps et en toute circonstance, se doivent de tenir compte des critères objectifs liés à la fois à l'aptitude physique, à une instruction suffisante, à une moralité prouvée ainsi qu'à une représentation équitable des provinces mais également de la représentation du genre.

Le recrutement au sein de la police nationale a lieu par voie de concours soit interne, soit direct, selon les besoins exprimés au titre du budget annuel, en prenant en compte l'équilibre entre les provinces, du genre et des réévaluations déterminées au sein des services et des unités. ²⁴ Cette disposition relative à la prise en compte du genre dans les processus de recrutement est aussi réaffirmée par la Loi n° 13/013 du 1er juin 2013 portant Statut du personnel de Carrière de la Police Nationale en son article 16. Il faut tout de même noter que les deux Lois susmentionnées ne prévoient aucune disposition pour que l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organes de la PNC soit effectif.

S'agissant de la Loi portant Statut du personnel de Carrière de la Police Nationale, celle-ci réaffirme l'obligation par la police du respect des droits humains et libertés fondamentales.

Aussi, est-elle appelée à n'infliger, à n'encourager ou ni tolérer aucun acte de torture, aucun traitement ou peine inhumain ou dégradant, dans quelque circonstance que ce soit et doit veiller particulièrement à la protection des droits de la personne vulnérable, de la femme et de l'enfant, en tout temps et en tout lieu. ²⁵ Découlant de son obligation de respecter les droits humains et libertés fondamentales, le policier est tenu, en toute circonstance, d'exercer ses fonctions en toute impartialité et sans aucune discrimination à l'égard de toute personne. ²⁶

Il est passible de la révocation s'il est reconnu coupable d'avoir notamment abusé de l'autorité dont il est revêtu ou de sa qualité pour commettre des actes de viol, de torture, de barbarie ou porter atteinte au respect de la personne humaine. ²⁷

²² Art. 35.

²³ Art. 49.

²⁴ Art. 59.

²⁵ Art. 48, 49.

²⁶ Art. 50, 51.

²⁷ Art. 185.

Le Décret n° 13/017 du 06 juin 2013 déterminant l'organisation et le fonctionnement du Commissariat Général de la Police Nationale Congolaise quant à lui spécifie que la direction de la sécurité publique, dépendant de la coordination nationale de la police administrative, a pour mission d'impulser la protection des personnes et des biens. A cet effet, elle est chargée de : « ...proposer et assurer le suivi des mesures relatives à lutte contre les violences sexuelles et la protection de l'enfant; ... ».²⁸ Cette direction est également composée d'un département de protection de l'enfant et de la prévention des violences sexuelles comprenant un bureau surveillance et protection de l'enfant et un bureau violences sexuelles.²⁹ La Coordination nationale de la police judiciaire quant à elle comprend une direction de la lutte contre la criminalité qui a pour mission d'exécuter les actions nécessaires à la répression de la criminalité générale ainsi que la criminalité organisée. Cette direction est constituée de plusieurs départements dont un de criminalité générale comprenant en son sein un bureau atteintes contre les personnes, un bureau atteintes contre les biens, un bureau atteinte aux bonnes mœurs et ordre des familles, un bureau enfant, un bureau de la lutte contre les violences exuelles et un bureau liaison forces armées et autres services de sécurité.³⁰ Le service des statistiques qui a pour mission de codifier, collecter et analyser les données criminelles devrait être en mesure d'interpréter les résultats obtenus pour contribuer à l'élaboration des stratégies en matière de lutte contre la criminalité d'une manière générale et les VSBG d'une manière toute spécifique. Ce dernier est notamment chargé de constituer une plateforme de centralisation des données statistiques de la police judiciaire aux fins d'études, de planification et d'analyse des tendances dont les VSBG.³¹

Le Décret n°13/017 du 16 septembre 2013 portant Code de Déontologie du policier de la Police Nationale Congolaise réaffirme les obligations du policier à respecter et à faire respecter les droits de l'homme mais aussi à agir avec compétence, professionnalisme et probité.³² Il est tenu au respect absolu de la personne humaine et est interdit dans l'exercice de ses fonctions toute discrimination fondée sur l'origine, la race, à la condition sociale, l'éthnie, le sexe, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou toutes autres discriminations liées à la personne³³ mais aussi à tout instant à l'assistance et à la protection des personnes vulnérables, notamment les femmes enceintes, les enfants, les personnes âgées et les personnes vivant avec handicap.³⁴ Il doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec la population et doit notamment s'abstenir de recourir aux menaces, à l'intimidation, au harcèlement, à la violence physique ou morale. Concernant ses relations avec ses subalternes, l'autorité de commandement doit faire montre de courtoisie, de responsabilité et de sens humain et doit s'abstenir de pose des actes attentatoires à la dignité des personnes.³⁵

Le Plan d'Action Quinquennal (PAQ) de la réforme de la Police 2012-2016 dans ses objectifs stratégiques 5 point 2 sur les structures chargées de la lutte contre les violences basées sur le genre et de la protection de l'enfant sont opérationnelles et 8 point 2 sur les commissariats provinciaux et les bâtiments des unités spécialisées sont construits et équipés prend également en compte des activités relatives au genre.

Les différents textes susmentionnés représentent non seulement des progrès considérables pour les femmes et les filles mais pour les policières également. Concernant ces dernières, si l'on se réfère aux lois antérieures telle que la Loi N° 81/003 de juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'État, celle-ci consacrait des traitements discriminatoires à l'endroit des femmes policières. A titre illustratif, l'article 8 point 8 de ladite Loi exigeait qu'une femme obtienne préalablement la permission écrite de son mari avant de se joindre à la police. Cette loi discriminait également les femmes dans les domaines de la compensation et des avantages sociaux. Par exemple, l'agent de sexe féminin ne bénéficiait d'allocations familiales que si son mari n'exerçait aucune activité lucrative.³⁶ Toutefois, l'agent de sexe féminin qui avait bénéficié d'un congé de maternité, au

²⁸ Art.14.

²⁹ Ibid.

³⁰ Art. 23.

³¹ Art. 29.

³² Art. 6.

³³ Art. 9.

³⁴ Art. 10.

³⁵ Art. 34.

³⁶ Art. 41.

cours de la même année, ne pouvait pas faire valoir son droit au congé de reconstitution³⁷ ce qui n'est plus le cas avec la Loi n°13/013 du 1^{er} juin 2013 portant Statut du personnel de Carrière de la Police nationale qui octroie à la femme policière non seulement le droit à un congé maternité mais aussi d'un repos d'allaitement d'une heure par jour pendant la période requise.³⁸ S'agissant des allocations, elles sont octroyées de manière indistincte tant aux policiers qu'aux policières.³⁹

Malgré toutes ces avancées juridiques susmentionnées, il est regrettable de constater qu'il n'y a pas eu d'énormes progrès en ce qui concerne l'intégration d'une démarche d'équité entre les sexes au sein de la PNC.

La nomination des femmes au sein des Forces Armées de la République Démocratique du Congo (FARDC) et de la Police nationale congolaise (PNC) au rang de Général et Commissaire Divisionnaire Adjoint, en juillet 2013) pourrait être également perçue comme un signal fort pour une meilleure intégration du genre au sein des forces de défense et de sécurité de la RDC. A ce jour, il serait trop tôt de savoir quel pourrait être l'impact de ces nominations tant à l'interne qu'à l'externe de ces forces précitées.

Le SSAPR considère le genre comme une priorité de son action. Sa volonté de mieux prendre en compte les besoins sécuritaires des femmes et les filles se base sur sa stratégie et son plan d'action genre, qui identifient l'intégration du genre comme un moyen de contribuer à la constitution d'une police représentative, non-discriminatoire, professionnelle répondant aux aspirations de sa population. Le programme travaille au niveau national et des trois provinces pilotes pour appuyer le gouvernement, la PNC et la société civile à développer des approches pratiques pour améliorer la prévention, le rapportage, les investigations et l'appui aux survivants. Des Officiers de Police Judiciaire (OPJ) ont été dûment formés à traiter les cas de VSBG. Depuis début 2013, le programme renforce les capacités de la société civile à monitorer comment la PNC traite ces différents cas et augmenter les recherches sur cette thématique ainsi que sensibiliser les communautés sur la procédure à suivre en cas de VSBG et comment les prévenir.

Le programme appuie aussi les unités PSEPF chargées spécifiquement de protéger les femmes et les enfants. En ce qui concerne la recherche, le programme considère les points de vue des femmes et des filles et vise à contribuer aux approches basées sur des preuves afin de mieux identifier les besoins de celles-ci en matière de sécurité et mieux y répondre.

Motifs de l'étude

Les considérations genre sont particulièrement pertinentes pour le secteur de la sécurité, qui s'en remet souvent aux hommes pour l'accomplissement de ses tâches et, de ce fait, garde une culture sensiblement virilisée pour soutenir son travail. D'un point de vue théorique, les chercheurs affirment que les organisations sont sexuées par nature, avec la notion du genre « dans les procédés, les pratiques, les images, les idéologies et les distributions du pouvoir. »⁴⁰ Ces procédés compliquent tant l'intégration du genre que les efforts de sensibilisation, et peuvent également poser problème pour les types « plus doux » de travail de la sécurité telle que la police de proximité, qui favorise l'engagement local et le renforcement de la confiance. Ce constat porte à croire que l'intégration des femmes dans la police est particulièrement complexe.

Bien que les agents de police dans des contextes non-occidentaux aient relativement fait objet de peu de recherches de ce type, les recherches existantes démontrent les difficultés professionnelles particulières auxquelles ce groupe doit faire face. Certains défendent le point de vue selon lequel beaucoup de ces difficultés découlent en grande partie de l'aspect traditionaliste des femmes en tant que victimes de l'insécurité plutôt que comme prestataires de sécurité.⁴¹ De la même façon, des études effectuées antérieurement en Sierra Leone et

³⁷ Art. 25.

³⁸ Art. 118.

³⁹ Art. 140

⁴⁰ Ce point de vue est appelé « La perspective des organisations tenant en compte les différences entre les genres ». Voir Ulicki, T. (2012). « New directions or half measures? Organisational response to gender inequity in the South African Police Service ». *Policing & Society*, 22(4) 496-519.

⁴¹ Bendix, D. (2007). "A Review of Gender in Security Sector Reform." *Engendering Security: A Workshop Report*. Free University, Berlin.

au Libéria sur l'intégration du genre dans des initiatives de réforme du secteur de la sécurité (RSS) révèle les difficultés inhérentes au changement des rôles entre différents sexes dans les institutions de sécurité, même dans le contexte d'une initiative plus large d'intégration du genre qui ait bien fonctionné.

En effet, cette étude met l'accent sur les aspects relationnels de l'égalité de genre, soulignant le fait que tout changement dans le rôle de la femme aura naturellement des implications sur celui de l'homme. D'autres études ont fait état des efforts réussis en matière d'intégration du genre dans la police Sud-africaine, tout en précisant que ces efforts demeurent orientés vers la participation féminine plutôt que sur l'opposition des expériences de genre. A cet effet, il existe en général peu d'études disponibles explorant les effets de l'intégration du genre dans les initiatives RSS et particulièrement en matière de police.⁴²

Concernant la RDC, beaucoup d'enquêtes ont été axées sur la dimension du genre au sein de la RSS.⁴³ Cependant, dans ces enquêtes, les femmes étaient perçues comme des « bénéficiaires » de la sécurité, plus particulièrement comme des victimes de VSBG perpétrées principalement par les différents acteurs de sécurité légaux (FARDC, PNC, ...) et illégaux (groupes armés, rebelles, ...).

Le travail de recherche récent mené par la composante S&E du SSAPR sur l'interface entre les secteurs de la sécurité et de la justice dans les villes-pilotes du SSAPR⁴⁴ a permis d'identifier une gamme plus large de préoccupations au sein de la PNC telles que la redevabilité et l'impunité, qui pourraient comporter des implications particulières pour les agents de police et les relations de genre, tant à l'interne qu'à l'externe. Toutefois, les points de vue des agents féminins de la PNC n'avaient pas été suffisamment recueillis sur ce sujet dans l'étude sus mentionnée.⁴⁵ La raison étant le nombre restreint des participants au sondage pour cette catégorie de la population. Il était donc difficile de tirer de quelconques conclusions sur cette population.

Objectifs de l'étude

Le but de cette recherche est de fournir les connaissances nécessaires pour que les composantes du SSAPR et d'autres institutions concernées puissent répondre aux besoins sexospécifiques du personnel de la police et permettre de mieux comprendre les efforts d'intégration de la dimension du genre au sein de la PNC. Cette recherche vise aussi à mettre en lumière les expériences spécifiques liées au genre des membres de la PNC dans le but de fournir des renseignements particuliers pour améliorer le programme du SSAPR ainsi que pour apporter des données qui serviront de connaissances de base globales pour la PNC.

Cette recherche vise à répondre aux questions suivantes:

1. Quelle est la situation des femmes au sein de la PNC?
 - a. Quels sont les obstacles à leur progression et avancement? En quoi leurs expériences diffèrent-elles de celles des hommes?
 - b. Comment vivent-elles leur rôle de prestataires de sécurité au quotidien, notamment les harcèlements et les inégalités de genre?
 - c. Quels sont les besoins non satisfaits des agents de police que le DFID et le SSAPR pourraient contribuer à satisfaire?
2. Comment les femmes et les hommes perçoivent-ils en général les efforts d'intégration de la dimension genre au sein de la PNC, surtout par rapport à la sensibilisation et à l'intégration des femmes?

⁴²Ibid.

⁴³Boshoff, H., Hendrickson, D., More, S., and Vircoulon, T. (2010). *Supporting SSR in the DRC: between a Rock and a Hard Place: An Analysis of the Donor Approach to Supporting Security Sector Reform in the Democratic Republic of Congo*. Clingendael. ; Human Rights Watch (2009). *Soldiers Who Rape, Commanders Who Condone: Sexual Violence and Military Reform in the Democratic Republic of Congo*, New York.

⁴⁴ L'interface entre les secteurs de la sécurité et de la justice dans les provinces pilotes SSAPR (Novembre 2013)

⁴⁵Ibid.

3. Jusqu'à quel niveau le genre influence-t-il le point de vue des membres des forces de sécurité sur les collectivités, les victimes et les infractions en général?
4. Jusqu'à quel point les femmes au sein de la PNC sentent-elles que le cadre juridique actuel du secteur de la police et de la sécurité prend-il en compte la différence des besoins entre les femmes et les hommes?
5. Du point de vue des femmes dans la PNC, quels sont les mythes et les réalités qui empêchent les femmes et les filles de se joindre au secteur de la police et de la sécurité?

Bien que certains constats fournissent des preuves indicatives des réalisations et défis potentiels du programme, cette étude ne vise pas à évaluer les effets des actions menées par les composantes du SSAPR. Seules les questions se référant spécifiquement aux activités du SSAPR peuvent être utilisées en tant que preuve concrète des réalisations du programme. A cet effet, cette étude vise plutôt à mettre en avant un domaine de plus en plus prioritaire pour le programme ainsi que pour les autres acteurs de la réforme du secteur de la sécurité en RDC et ailleurs. C'est ainsi qu'elle vise à repérer les possibilités d'amélioration dans des domaines de programmation, du recrutement, de la formation, de la sensibilisation et de la politique institutionnelle.

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Méthodes de Recherche

2



Pour cette étude, nous avons fait recours à une approche de méthodes mixtes comportant à la fois les méthodes d'étude qualitative et quantitative mais aussi la collecte et l'analyse de données en vue d'aboutir à une compréhension plus exhaustive et plus détaillée de notre sujet d'étude. Les données ont été collectées à partir d'un échantillon représentatif d'agents de police des deux sous-groupes. D'une part, les policiers formés sur l'approche de *Police de Proximité* (PdP) et d'autre part, les policiers non formés sur l'approche PdP. Pour atteindre ces groupes, nous avons procédé à des sondages ainsi qu'à des entretiens qualitatifs portant sur l'histoire de leur carrière. Ce travail a été complété par des entretiens avec les informateurs clés du secteur de la sécurité et de la justice. L'échantillon pour cette étude réunissait au total 513 répondants.

La portée de l'étude

L'équipe de recherche a entrepris une collecte de données dans quatre sites urbains constituant ainsi l'espace géographique de cette étude. Trois de ces lieux d'enquête sont les villes-pilotes du SSAPR, où s'ajoute une quatrième ville, celle de Kinshasa.

Le *Tableau 2* ci-dessous indique chacune des communes sélectionnées au sein de chaque ville:

Tableau 2 : Lieux de l'étude par ville et par commune

Kinshasa	Bukavu	Kananga	Matadi
Selembao Nord	Ibanda	Nganza	Nzanza*
Marché Central (Gombe)	Kadatu	Katoka	Mvuzi
Matete	Bagira	Lukonga	Matadi
		Ndesha	
		Kananga	

Bien que toutes ces communes soient considérées comme des zones urbaines, elles varient considérablement tant sur le plan géographique que de la densité de leur population.

Considérations éthiques

Toutes les mesures ont été prises pour s'assurer que les méthodes de cette étude répondent aux normes d'éthique les plus strictes.⁴⁶ Pour ce faire, nous avons recueilli le consentement verbal et écrit des participants pour la collecte, le traitement et le partage de données. Dans le cadre de ce processus de recueillement de consentement, tous les participants ont été informés de leurs droits concernant leur participation à cette étude et avaient le droit de refuser d'y participer ou d'arrêter d'y participer à tout moment sans qu'ils ne soient inquiétés. En dernier lieu, toutes les données personnelles ont été retirées des données brutes dans le but de permettre une analyse des données anonymes et assurer ainsi la confidentialité et la protection de la vie privée de ceux-ci.

Gestion de l'étude

Cette étude a été menée en partenariat avec l'Institut National de la Statistique (INS) et le personnel de la composante Suivi et Evaluation du programme SSAPR. L'équipe du SSAPR était composée de l'enquêteur principal, d'un directeur de projet et de deux coordonnateurs de terrain. Cette équipe était responsable de la conception de l'étude, de la mise au point de tous les outils de collecte des données, de l'analyse des données et de la production du rapport final. L'équipe de l'INS était composée de quatre superviseurs, de 32 agents de collecte de données (8 par province), d'un informaticien pour le traitement des données et de trois agents de saisie des données. Les responsabilités de l'INS incluaient principalement la collecte de données sur le terrain et le traitement des données à Kinshasa.

⁴⁶ Tel que défini dans DFID *Ethics Principles for Research and Evaluation* (publié le 1er juillet 2011) disponible au <https://www.gov.uk/government/publications/dfid-ethics-principles-for-research-and-evaluation>.

Revue de la documentation

Nous avons commencé par effectuer une revue systématique de la documentation sur le sujet de l'étude. Cet exercice nous a permis d'identifier à la fois les différentes recherches existantes concernant l'intégration du genre dans la réforme de la police en contexte non-occidental, ainsi que les principales lacunes des connaissances.

Cette revue systématique s'est réalisée en trois étapes. Premièrement, une recherche approfondie sur la définition des mots-clés a été effectuée et appliquée dans tout un éventail de moteurs de recherche, de documents académiques et littératures. Le regroupement de la documentation a été constitué en fonction de la pertinence de chaque source relative aux questions de recherche de cette étude. Une attention particulière a été accordée aux études qui reproduisaient les expériences ou les perceptions des policier(è)s parties prenantes au processus de la réforme de la police. En second lieu, des sources pertinentes additionnelles citées dans la littérature de base ont également été identifiées et ajoutées en appui aux sources pertinentes non repérées dans les moteurs de recherche. En dernier lieu, l'équipe de recherche a utilisé ses propres connaissances sur le sujet pour trouver toute source pertinente n'ayant pas été recueillie lors de la première et deuxième étape. Cette documentation de base a ensuite permis d'analyser la pertinence de la réforme de la police dans des contextes des conflits avec un accent particulier sur les perspectives des femmes en tant que prestataires de sécurité.

Les résultats tirés de cette documentation sont venus appuyer l'élaboration des outils de collecte des données et les approches qui devaient être utilisées dans les étapes ultérieures de l'étude. Ces résultats ont également joué un rôle de premier plan pour éclairer l'analyse des résultats tout au long de l'étude. Bien qu'initialement, l'équipe de recherche ait tenté de procéder à une analyse secondaire de l'égalité de genre au sein de la PNC, elle s'est rendue compte par la suite que cet exercice était impossible compte tenu de la documentation quasi-inexistante sur les trajectoires professionnelles de carrières des hommes et des femmes, l'organisation des formations et des écoles préparatoires de la police ainsi que de la faible qualité de la documentation existante. L'équipe de recherche a constaté que les données de base obtenues à partir de Kinshasa concernant la taille et la représentation des genres dans la PNC n'étaient souvent pas mises à jour. Les archives sur les promotions en grades et sur les trajectoires individuelles de carrière des policiers n'étaient pas non plus disponibles. Aussi, les données sur la représentation de genre pour les personnes formées en tant qu'agents de police n'étaient pas non plus disponibles. Par ailleurs, si les données relatives à la représentation de genre au sein des policiers formés en PdP étaient disponibles dans les lieux d'enquête de l'étude, celles liées à d'autres natures de formations ou de sensibilisations ne l'étaient pas.

Collecte des données primaires

La collecte des données primaires a été menée en décembre 2013, pendant une période de quatre semaines. Elle comprenait une phase qualitative et une phase quantitative. L'étude et les outils ont été complètement conçus en français. Néanmoins, les participants au sondage étaient libres de s'exprimer dans n'importe quelle langue. Les agents de collecte de données ont été recrutés dans les zones de l'étude pour s'assurer qu'ils comprennent toutes les langues locales de chaque zone concernée. L'équipe de recherche s'est assurée d'une représentation égale d'hommes et de femmes parmi les agents de collecte de données sur tous les lieux d'enquête.

Phase quantitative

En se basant sur les questions de recherche, les études existantes et les données du programme, l'équipe de recherche a conçu un instrument de sondage qui consiste en un questionnaire structuré et administré lors d'une entrevue. Grâce à l'appui de l'enquêteur principal, le coordonnateur a sur le terrain donné une formation de quatre jours à Kinshasa pour l'équipe de l'INS sur la conception de l'étude, les méthodes et les outils de collecte des données. L'équipe de l'INS, en collaboration avec l'équipe du programme du SSAPR, a à son tour formé huit agents de collecte des données par province. Avant de procéder à la collecte des données proprement dite, tous les outils ont été testés sur le terrain pour s'assurer qu'ils étaient appropriés pour chaque lieu d'enquête et population cible.

Pour chaque lieu d'enquête, les répondants ont été choisis au hasard à partir des listes de policiers dont les données étaient désagrégées par sexe et par policiers formés en PdP ou non, et ce, en fonction des critères d'inclusion ci-dessous, tant pour les hommes que pour les femmes:

- Avoir plus de 18 ans;
- Avoir au moins 3 ans de service au sein de la PNC dans leur ville cible respective.

Dans le cas où le répondant cible initial n'était pas disponible ou était introuvable, un répondant de remplacement était choisi au hasard en suivant la même démarche. Cette possibilité était autant déterminée par la disponibilité des répondants que du temps et des ressources de l'équipe de terrain. Sachant que Kinshasa ne constitue pas encore une entité où la police bénéficie de la formation PdP par le SSAPR, aucun agent PdP, par conséquent, n'a été sélectionné.

Le tableau 3 ci-dessous illustre la répartition par sexe des participants à l'enquête.

Tableau 3 : Répartition des répondants par sexe

	PDP	NON-PDP	TOTAL
HOMMES	128	167	295
FEMMES	92	126	218
TOTAL	220	293	513

Tableau 4 : Répartition des répondants par sexe et par province

	Kinshasa	Bukavu	Matadi	Kananga	Total
Hommes					
PdP	n/a	41	40	47	128
Non-PdP	40	45	40	42	167
Femmes					
PdP	n/a	12	36	44	92
Non-PdP	31	28	27	40	126
Total	71	126	143	173	513

Même si une faible proportion d'hommes non-PdP ont été échantillonnés que ce qui aurait été nécessaire pour représenter pleinement cette population, tous les officiers de sexe féminin (PdP et non-PdP) disponibles pour participer à cette étude ont été inclus dans notre échantillon. De même, une forte proportion de tous les agents de sexe masculin PdP ont été échantillonnés. En tant que tel, les conclusions peuvent être comprises comme fortement représentatives de femmes officiers et des agents de sexe masculin PdP, et indicative d'agents non-PdP masculins.

Tableau 5 : Répartition des répondants par sexe et par grade

	Catégorie de Généraux	Catégorie des Officiers Supérieurs	Catégorie des Officiers Subalternes	Catégorie des sous-officiers de 1ere classe	Catégorie des sous-officiers de 2eme classe	Catégorie des Agents de la Police	Total
Masculin	0.3%	1.4%	9.8%	15.3%	21.0%	52.2%	100%
Féminin	0.0%	1.9%	10.6%	15.7%	19.0%	52.8%	100%

Phase qualitative

La phase de collecte des données qualitatives comprenait deux parties. Pour l'exercice du parcours *de carrière*, il a été demandé aux répondants féminins de la phase quantitative si elles désiraient participer à une discussion plus en profondeur sur leurs expériences. Les femmes qui étaient favorables pour y participer ont été sélectionnées au hasard. Au total, 32 femmes ont fait l'objet de la collecte des données sur le parcours de leur carrière par les coordonnateurs de terrain. Cette entrevue était précédée d'un questionnaire semi-structuré qui permettait aux répondants féminins d'offrir un compte-rendu détaillé de leur carrière au sein de la PNC, des facteurs qui les avaient incitées à s'y joindre et de leurs expériences jusqu'à cette date.

La phase qualitative comprenait également des *entrevues avec les informateurs clés (KIs)* qui étaient au nombre total de 17 cadres dans chaque site.

Tableau 6 : Informateurs clés par Province

	Commissaire Général / Provincial	Comm. Adjoint	Directeur des RH	Point Focal Genre	Élément central du genre PSPEF	CSRP rattaché au GTVSPEDH	Inspcteur Général / Provincial	Commandant de district	Relations publiques	Total
Bukavu		X		X					X	3
Kananga	X	X		X	X			X		5
Matadi		X	X	X			X			4
Kinshasa	X		X	X		X	X			5

Ces individus ont été sélectionnés en fonction de leur implication dans la dynamique d'intégration du genre et de la réforme de la police, leur engagement à la résolution des problèmes des femmes ou leur niveau de leadership au sein de la PNC. Ce groupe d'informateurs a été constitué sur base des suggestions faites par le personnel du programme SSAPR à Kinshasa et dans des sites cibles, DFID/RDC et d'autres entités gouvernementales impliquées dans la réforme du secteur de la sécurité, mais aussi par des partenaires nationaux et locaux du secteur public et de celui des ONG. Ces entrevues ont apporté une perspective supplémentaire sur la PNC, ainsi qu'une perspective des points de vue des décideurs politiques.

Saisie et analyse des données

Toutes les données du sondage ont été saisies deux fois dans un fichier créé à cette fin à l'aide de CS Pro par les analystes de données de l'INS. Ensuite, elles ont été exportées dans SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pour faciliter l'analyse statistique. Une analyse quantitative des données a été conduite par l'enquêteur principal qui a utilisé le logiciel d'analyse SPSS. Toutes les valeurs ont été analysées et désagrégées par genre, selon l'emplacement et le grade du répondant.

Les données qualitatives ont été prélevées au moment de l'entrevue par les preneurs de notes. Les notes étaient immédiatement dactylographiées dans un document en format MS Word après chacune des entrevues pour assurer la fidélité de l'interview. L'analyse des données qualitatives a été réalisée par le chercheur principal suivant l'organisation des données par le coordinateur de terrain. Ceci comprenait un procédé de codage en deux temps conçu pour identifier les sujets principaux qui revenaient à tout l'ensemble de données.

Le cas échéant, les données citées dans le présent rapport seront attribuées directement aux répondants source. Bien qu'elles aient été rendues anonymes, ces citations en pied de page indiquent combien de répondants ont

fourni ces données ainsi que l'endroit où ont eu lieu ces entrevues. Ces identifiants ont été assignés au hasard pour s'assurer qu'aucun informateur n'a pu être identifié après la publication. Toutes les données et tous les documents originaux sont contenus dans le stockage électronique sécurisé. Les informations personnelles de l'intimé ont été remplacées par des identifiants uniques dont les codes ont été stockés séparément.

Tous les résultats et toutes les conclusions de cette étude ont été pré-validés lors du séminaire de renforcement des capacités des hauts cadres de la police administrative tenu du 25 au 28 mars 2014, à Zongo (Bas-Congo).

Considérations et limitations dans la réalisation de l'étude

Bien que l'étude ait été élaborée de façon rigoureuse et cohérente, ses conclusions et son niveau de généralisation doivent tenir compte de certaines considérations méthodologiques particulières et de quelques facteurs limitatifs.

Premièrement, les listes des policiers n'étaient pas à jour, ce qui signifie que beaucoup d'entre eux sélectionnés ne faisaient plus partie de la police ou étaient affectés dans d'autres entités. De la même façon, beaucoup de policiers avaient été choisis à partir des listes existantes qui n'étaient pas disponibles le jour de l'étude. Autant que possible, des listes à jour ont été créées par l'équipe de recherche en collaboration avec les commissariats. Ainsi, de nouveaux répondants étaient choisis au hasard, ce qui constituait un facteur additionnel pour biaiser l'échantillonnage. Deuxièmement, le fait d'échantillonner seulement les membres de la PNC qui étaient au travail ou facilement joignables a introduit un autre biais dans la sélection de l'échantillon. Bien que les équipes de recherche aient effectué des visites dans les commissariats sans avertir le personnel au préalable, trop insister sur cette population a pu causer une surreprésentation des données sur l'expérience de la part des policiers plus impliqués dans la dynamique d'intégration du genre et de la réforme de la police ou plus engagés dans la résolution des problèmes des femmes ou démontrant un niveau élevé de leadership au sein de la PNC.

Troisièmement, la nature sensible des questions de cette étude était également susceptible d'introduire un biais dans les réponses de plusieurs personnes. Les illustrations les plus simples de cette probabilité sont les stigmates, la honte, l'hésitation et la peur de représailles pour avoir rapporté des cas de harcèlement, d'abus ou de mauvais traitement, surtout dans un environnement professionnel. Ces mêmes dynamiques pouvaient également se produire lorsqu'il était question de salaire, de promotion et d'autres sujets pouvant améliorer l'image de quelqu'un, surtout face à des étrangers. Toutefois, étant donné qu'une enquête qualitative approfondie sur un sujet tel que sur le parcours de carrière permettait au chercheur de bâtir un rapport avec le répondant, ce biais pourrait s'avérer moins prévalent dans la documentation qualitative que dans les sondages qui ont été menés sur une plus courte période d'interaction. Cette possibilité de biais pourrait donc être la cause d'un sous-rapportage des abus ou de mauvais traitements graves dans l'ensemble des données, et ont également le potentiel de créer une disjonction et même parfois des réponses contradictoires entre l'ensemble de données quantitatives et qualitatives. En outre, toutes les entrevues qualitatives ont été menées par des chercheurs de sexe masculin, ce qui pourrait ajouter un biais supplémentaire dans les réponses des femmes, en considérant que certains sujets sont sensibles ou difficiles à discuter entre sexes différents.

Quatrièmement, à cause des limitations en termes de ressources, les entrevues sur le parcours de carrière n'ont été menées qu'avec des policiers de sexe féminin. Bien que ces entrevues aient fourni des détails essentiels sur la population cible de l'étude, des données similaires pour la population masculine auraient constitué un complément utile et mieux relativisé les dynamiques importantes de genre. Néanmoins, nous avons fait tout ce que nous pouvions pour contextualiser les parcours de carrière des femmes avec les données quantitatives tant pour les hommes que pour les femmes.

Cinquièmement, considérant toujours les limites de ressources, les conclusions tirées des policiers sont probablement moins représentatives de cette population que celles tirées des policières. Cela peut être expliqué par le fait qu'à tous les lieux d'enquête, il y avait beaucoup plus de policiers que des policières. Ce qui requiert un échantillon plus grand pour une bonne représentativité. Cela dit, la population de l'étude a fourni les renseignements indicatifs essentiels concernant les carrières des hommes et leurs perspectives concernant l'intégration du genre. Ces éléments de réponse ont été utilisés pour contextualiser les réponses des femmes.

Sixièmement, dans beaucoup de domaines, la PNC a relativement peu de policières, surtout celles qui ont reçu la formation de PdP. Tenant compte de ce fait, l'équipe de recherche a enquêté toutes les policières disponibles. En

dépit du fait que ce chiffre soit relativement bas à chaque emplacement, (jusqu'à 12 au maximum), il est tout de même descriptif de tous les points de vue de ce groupe dans ces lieux d'enquête. Bien que cela limite la validité externe de ces constats, le fait d'inclure tous les membres d'un groupe donné augmente la validité interne de ces résultats étant donné qu'ils se rapportent au groupe lui-même.

Septièmement, les entrevues sur le parcours de carrière avec les informateurs clés ont été rapportées au moyen de notes écrites plutôt qu'avec un enregistreur vocal. Bien que les notes étaient prises dans l'optique de récapituler les réponses le plus fidèlement possible, il convient de faire remarquer que toutes les citations reprises dans le présent document sont présentées telles qu'elles ont été notées et pourraient différer légèrement des récits originaux. Toutes les notes ont été prises en français. Aussi pour les fins du présent document, toutes les citations ont été traduites en anglais par l'équipe en charge de l'étude.

Enfin, cette étude portait uniquement sur les hommes et les femmes qui faisaient déjà partie du corps de la police. Bien que ces groupes de population aient fourni des renseignements utiles concernant les obstacles à s'enrôler dans la police, ils pourraient fausser les réponses de ce type de questions par le simple fait qu'ils font déjà partie de ce corps. Les répondants qui n'ont pas encore ou jamais intégré la PNC auraient fourni de meilleurs renseignements sur ces questions, mais ils n'étaient pas couverts par la présente étude.

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Résultats:

La Situation des Femmes au sein de la PNC

3



Constats Principaux

La comparaison des résultats quantitatifs reflète une parité qui se veut surprenante en ce qui concerne la situation hommes-femmes au sein de la PNC. Ceci est reflété par certaines caractéristiques de la population de l'étude, tel qu'illustré dans le tableau 7.

Tableau 7 : Principales caractéristiques de la population de l'étude

	Hommes	Femmes
Âge moyen	30,1	30,1
Revenu moyen (USD)	82,2	72,6
Nombre moyen de promotions	2,5	2,4
Ancienneté moyenne au sein de la PNC en années	11,1	10,5
% ayant un niveau d'éducation secondaire minimale	92,5	90,3
% au-dessus du niveau des sous-officiers de 2ème classe	26,8	29,2

Malgré ces similarités entre les hommes et les femmes, cette étude souligne également la différence entre la parité quantitative et la façon dont les femmes expérimentent réellement cette parité. Cette discussion a commencé par évaluer les obstacles culturels et pratiques auxquels les femmes qui veulent se joindre à la PNC font face, suivi des motivations et des rôles de celles qui s'y sont jointes. Ensuite, sur le progrès et l'avancement des femmes au sein de la PNC, puis sur la notion du harcèlement.

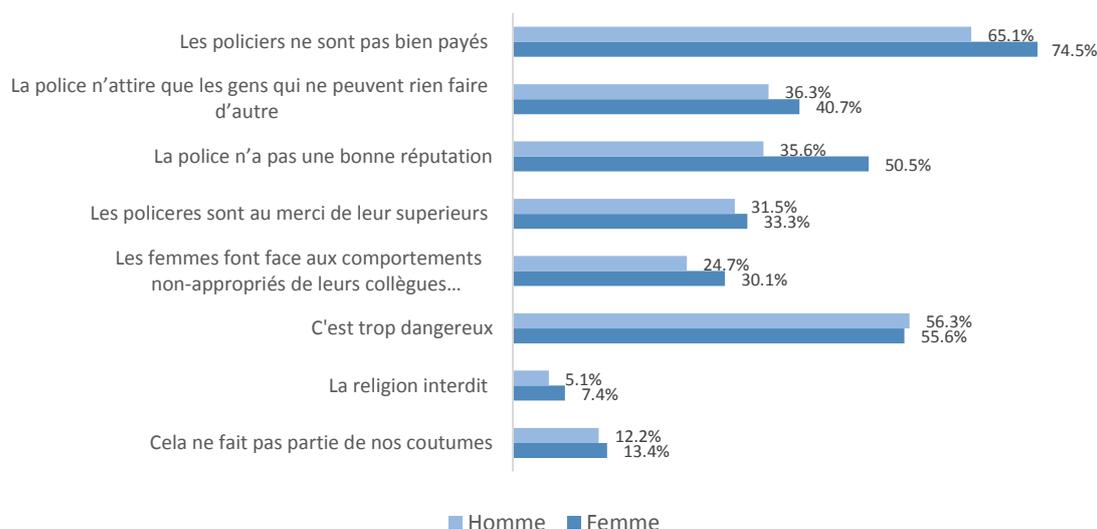
Enrôlement au sein de la PNC

Q: Quels sont les mythes et réalités auxquels doivent faire face les femmes et les filles qui veulent intégrer le secteur de la sécurité et de la police?

Les obstacles

Lorsque l'on a demandé aux hommes et femmes d'expliquer les facteurs sociaux faisant obstacle aux femmes désirant se joindre à la PNC, ceux-ci donnaient des réponses très similaires. Les plus grandes proportions des deux côtés se sont contentées de dire que le salaire médiocre constituait l'obstacle majeur, suivi par le fait que le travail de policier est «risqué» pour une femme. Les hommes et les femmes sont également d'avis que les femmes sont à la merci de leurs supérieurs, avec des chiffres similaires, (31,5 % et 33,8 %, respectivement). Les réponses entre les policiers de sexes différents ont divergé davantage concernant la réputation de la police: 50,5 % des policières considèrent que la mauvaise réputation de la police constituait un facteur d'obstacle aux femmes qui voudraient s'enrôler au sein de la PNC, comparativement à seulement 35,6 % d'hommes. La *figure 2* illustre comment les hommes et les femmes comprennent tout le spectre d'obstacles qui se présentent aux femmes qui veulent se joindre à la PNC

Figure 2 : Les facteurs sociaux faisant obstacle aux femmes désirant se joindre à la PNC



Dans les entretiens avec les informateurs clés, les personnes interviewées avaient plutôt des avis divergents quant aux facteurs sociaux et aux croyances qui font obstacle à l'enrôlement des femmes au sein de la PNC. Tandis qu'une grande proportion défendait que la rémunération jugée médiocre était le facteur le plus important, d'autres ont fait remarquer des problèmes plus graves de vulnérabilité et d'abus sexuels qui guettaient les femmes au sein de la PNC. Un cadre de la PNC, à Kinshasa, a rapporté ce qui suit à ce sujet:

*«Un jour j'ai posé une question à une fille qui avait terminé ses études universitaires: "Mademoiselle, pourquoi ne vous joignez-vous pas à la PNC?" Elle m'a répondu: "Même si je passe le test d'admission, les hommes là-bas (ceux en charge du recrutement) me demanderont de coucher avec eux! Ainsi, je me contente de demeurer sans emploi avec espoir de trouver un travail autrement."».*⁴⁷

Ces raisons ont été largement reprises par les femmes au cours des entrevues. Dans pratiquement tous les cas, leurs familles ont tenté de les décourager de se joindre à la PNC. Certaines ont fait remarquer ce qui suit:

*«Ils [mes parents] n'étaient pas contents d'une fille, surtout la leur, dans une carrière mal payée qui l'expose à toutes sortes de vices, de chantages, aux menaces et aux meurtres. Sans compter le risque de devoir demeurer célibataire ou deuxième femme étant donné qu'elle serait moins fiable pour le mariage.».*⁴⁸

Ceci démontre que l'adhésion à la PNC représente un choix de vie non-traditionnel pour les femmes, un choix dont les implications personnelles sont considérables. En effet, seulement 46,3% des répondants femmes étaient mariées, contre une moyenne de 57,6% des femmes au niveau national.⁴⁹ Bien que beaucoup de répondants femmes ne s'en plaignent pas personnellement, plusieurs d'entre elles ont mentionné que leurs familles ont eu des inquiétudes particulières concernant leurs perspectives de mariage dès lors qu'elles ont rejoint le corps de la PNC.

Beaucoup de femmes ont fait remarquer que leur famille s'opposait à ce qu'elles s'enrôlent dans la PNC à tel point que leurs parents se sont même résolus d'approcher les autorités de la PNC en leur demandant de rejeter

⁴⁷ Entrevue de l'informateur clé, Kinshasa.

⁴⁸ Répondante 4, Kinshasa.

⁴⁹ 2007 DRC DHS, retrievable <http://www.measuredhs.com/pubs/pdf/FR208/FR208.pdf>.

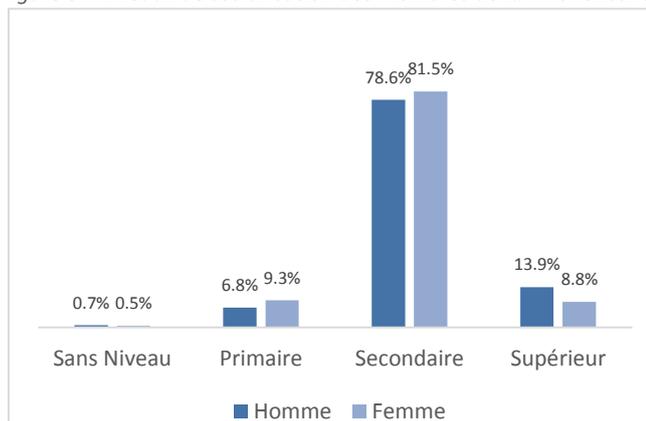
la candidature de leur fille. Une autre femme a été plus explicite, en affirmant que l'objection de sa famille se fondait sur la croyance selon laquelle «*la police est un environnement où il n'y a pas de discipline*». ⁵⁰

Antécédents et entrée

En général, les hommes et femmes répondant au sondage ont indiqué des niveaux de scolarité similaires avant de se joindre à la PNC. Une proportion légèrement plus élevée de femmes échantillonnée avait terminé l'éducation secondaire (81,5 %) par rapport aux hommes (78,6 %).

Malgré les similarités entre les sexes, un certain nombre d'informateurs clés ont plusieurs fois fait remarquer la difficulté de recruter des femmes ayant des niveaux de scolarité et de compétences comparables à ceux des hommes. Selon eux, ce problème est très représentatif des disparités de genre d'accès à l'éducation en RDC. Lorsqu'on observe les résultats du sondage à l'échelle nationale couvrant des groupes d'âge similaires à ceux de la population de l'étude, les concernés s'inscrivaient à l'école secondaire au taux de 38,2 % pour les hommes et de 30,1 % pour les femmes.

Figure 3 : Niveaux de scolarisation des membres de la PNC rencontrés



Cependant, les hommes et les femmes présentaient des différences considérables en ce qui concerne l'obtention des diplômes d'études secondaires: En effet, 20,9% d'hommes de ce groupe d'âge terminaient leurs études secondaires, contre seulement 8,4% de femmes. ⁵¹ Les décideurs nationaux attribuent cet écart de capacités entre les sexes aux pressions auxquelles les femmes font constamment face comme : se marier jeune, avoir des enfants et soutenir leur famille financièrement. Dans cette optique, bien qu'une proportion importante des femmes au sein de la PNC ait au moins terminé son cycle d'études secondaires que la population en général, l'Enquête Démographique et de Santé en RDC (EDS) suggère que la PNC multiplie les efforts pour attirer davantage la faible proportion de femmes ayant un niveau de scolarisation requis. D'autres recherches sont nécessaires pour étudier les facteurs intervenant qui empêchent les femmes, y compris mais non limitées à celles de la PNC, de terminer l'école secondaire.

En termes de formation, 40,7% d'hommes ont fréquenté une école de formation policière, contre 35,6% de répondants femmes. De ces deux groupes de population, les hommes et les femmes (respectivement 67,4% et 57,6%) ont le plus souvent indiqué « ne pas en avoir eu l'opportunité ».

Ceci constitue la première raison pour ne pas avoir reçu de formation. La deuxième raison la plus souvent évoquée était qu'il était trop tôt pour eux (homme/femmes) pour bénéficier de ces formations.

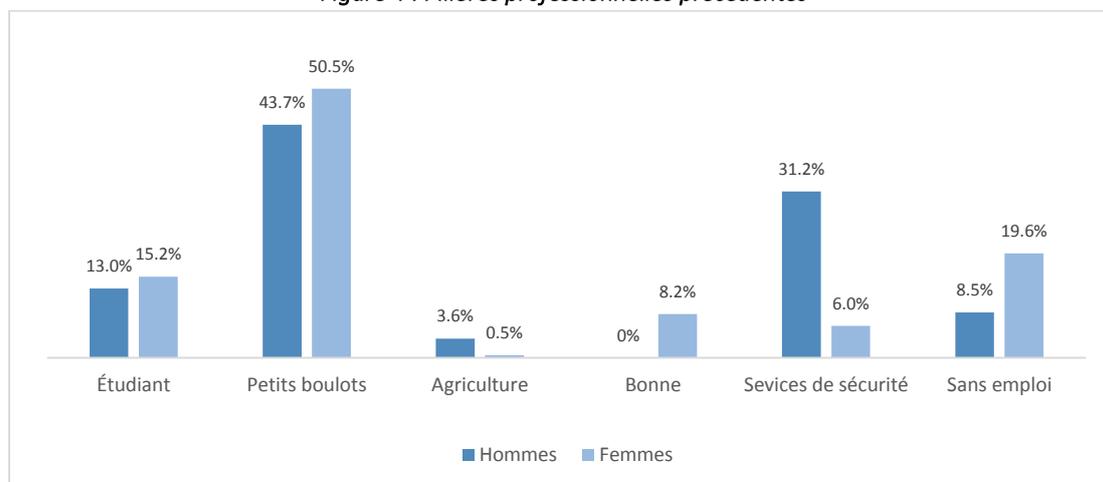
Les hommes et les femmes qui se joignent à la PNC proviennent de diverses filières. La majorité des deux sexes (43,7% d'hommes et 50,5% de femmes) ont exercé des petits métiers ou travaillé pour de petites entreprises avant de se joindre à la police. La deuxième profession en importance pour les hommes était les services de sécurité (31,2%), tandis que la plus grande proportion des femmes (19,6%) était sans emploi avant d'intégrer la PNC.

⁵⁰ Répondante 8, Kinshasa.

⁵¹ 2007 DRC DHS, disponible au <http://www.measuredhs.com/pubs/pdf/FR208/FR208.pdf>.

La figure 4 ci-dessous démontre l'éventail complet des filières.

Figure 4 : Filières professionnelles précédentes



Ce constat s'est reflété dans les entrevues à tous les lieux d'enquête, où les femmes disent qu'intégrer la PNC est souvent motivé par l'idée de survie économique. Beaucoup font remarquer que bien qu'à un moment ou l'autre, elles aient été tentées de démissionner, elles ne l'ont pas fait, car elles n'auraient aucun autre moyen pour subvenir à leurs besoins. Quoique la situation financière des femmes dans beaucoup de professions, en RDC, demeurent précaires,⁵² la dépendance des policières à leur poste au sein de la PNC suggère qu'elles pourraient probablement plus tolérer les abus et les harcèlements de leurs supérieurs. Et, ceci, par crainte de perdre leur poste ou de rater une promotion. Une policière à Bukavu nous a décrit le fait suivant:

«Je pense souvent à démissionner. La vie que je mène dans la police est si difficile que cela commence à me perturber. Si cela n'en tenait qu'à moi, j'aurais déjà démissionné.»

S'agissant toujours de ces difficultés, elle a indiqué avoir été victime d'harcèlement verbal et sexuel de la part de ses supérieurs. Bien que cette question soit traitée plus en détails dans la section « Expériences du métier », les données présentées ci-haut soulignent les considérations d'ordre économiques et pratiques déterminant comment les femmes vivent leur carrière au sein de la PNC, notamment leur tolérance face aux harcèlements et l'abus.

En plus, la proportion des répondants de sexe masculin qui sont passés par d'autres services de sécurité avant d'intégrer la PNC est plus importante. Il était six fois plus probable qu'un homme provienne d'un autre service de sécurité qu'une femme, notamment l'armée régulière (13,8 % d'hommes et 1,1 % des femmes), la gendarmerie (13,8 % d'hommes et 3,8 % de femmes) et les groupes rebelles (3,6 % d'hommes, 1,1 % de femmes). Ce chiffre est probablement indicateur de la composition des groupes de sécurité en matière de genre en RDC ainsi que des options limitées d'emploi disponibles pour les hommes. Cependant, un informateur clé a plutôt décrit les effets institutionnels de recruter plus au sein d'autres services de sécurité:

«Historiquement, la PNC a commencé avec la révolution de l'AFDL et le rassemblement de tous les ex-combattants, tant de l'armée que des rebelles. C'est pour cela qu'aujourd'hui, nous avons la perception que la PNC est un monde d'hommes.»

Bien que cet informateur parle de ces pratiques comme faisant allusion au passé, cette étude laisse croire qu'il existe toujours un lien fort entre le personnel de la PNC et celui des autres services de sécurité. Influencé par son

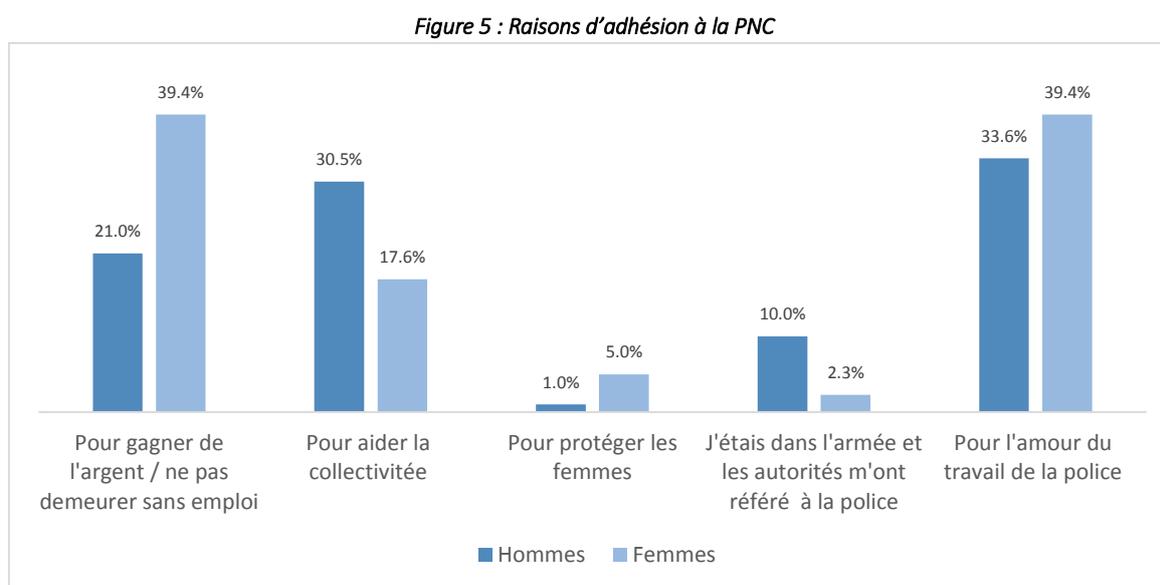
⁵² Ibid.

passé au sein d'autres services de sécurité, ce personnel pourrait avoir amené avec lui l'atmosphère répressive au sein de la PNC, plus particulièrement la répression et la violence envers les femmes. Car, il a été démontré qu'elles étaient très répandues tant dans l'armée formelle que dans les groupes rebelles.⁵³

Motivation

Ces différences se reflètent dans les différentes motivations d'intégrer la PNC telles que citées par les hommes et les femmes. Bien que les répondants des deux sexes aient le plus souvent fait remarquer qu'ils ont adhéré à la PNC par «amour pour le travail de la police», les tendances observées dans les réponses secondaires variaient de façon considérable.

La *Figure 5* ci-dessous illustre la distribution de ces motivations différentes.



Une plus grande proportion d'hommes (30,5 %) que de femmes a fait remarquer qu'ils ont adhéré à la PNC pour «aider la population». Ce chiffre pourrait être en lien avec l'image masculine de la police en tant que protecteur et prestataire de sécurité. De plus, 78,2 % d'hommes qui ont été dans l'armée formelle ont fait remarquer qu'ils ont été référés par leurs anciennes unités pour intégrer la PNC. Quant aux femmes, elles ont souvent rapporté avoir intégré la PNC pour des raisons financières (39,4 % de femmes contre 23,1 % d'hommes). Ceci confirme que la décision des femmes d'intégrer la PNC découle en grande partie de considérations économiques.

Il convient de souligner qu'un pourcent au moins des répondants des deux sexes a évoqué le motif de «protéger les femmes» comme raison particulière d'intégrer la PNC. Quoi que l'on puisse s'y attendre de la part des hommes, ce résultat remet en question notre hypothèse selon laquelle l'intérêt des femmes pour le travail de la police trouve en grande partie sa motivation dans le désir de protéger ou de servir les intérêts des femmes dans les communautés.

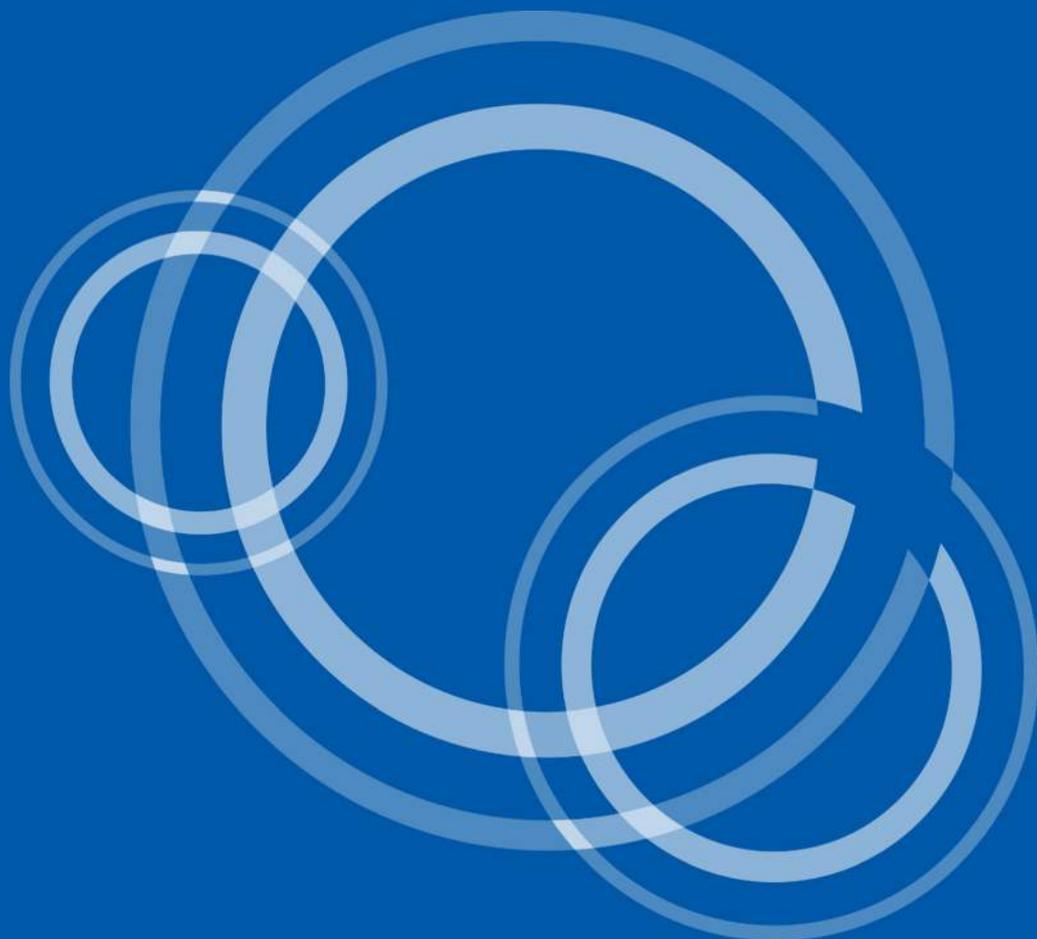
⁵³ Voir par exemple, Baaz, M.E. and Stern, M. (2009). Why do Soldiers Rape? Masculinity, Violence and Sexuality in the Armed Forces in the Congo (DRC). *International Studies Quarterly*, 53(2): 495-518.

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Résultats:

Expériences du Métier

4



Rôles

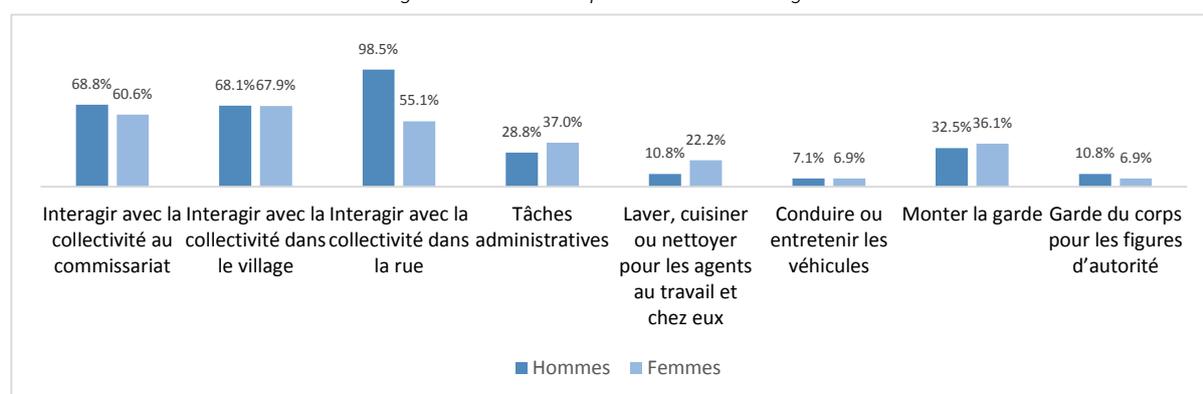
Comment les femmes vivent-elles leur rôle en tant que prestataires de sécurité?

Alors que bon nombre de décideurs ont insisté à travers leurs entretiens sur le fait que les femmes jouent exactement le même rôle que les hommes dans l'exercice de leurs fonctions au sein la PNC, d'autres soulignent des différences majeures entre les rôles de genre. Ces différences sont largement attribuées d'une part à la disponibilité des femmes eu égard à leurs obligations familiales de mères de famille et d'autre part, à leur faible aptitude pour des missions exigeant la force physique et la capacité répressive, mais aussi, aux «mentalités, croyances et idées préconçues» dépassées⁵⁴ telles que :

- « Population ezali bilanga ya policier » : « La population est le champ du policier »
- « Population moto pamba » : « La population n'est rien »
- « Mosala ya policier mosala ya zoba, mosala ya bolole, mosala esanga kombo » : « Le métier du policier est un métier des idiots », « métier inutile, de rien », « métier sans nom »
- « Policier azali moto ya français mukuse » : Le policier est une personne avec un court français, un français limité »
- « Policier aza leta » : « Le policier est l'Etat »
- « Civili mutu pamba » : « Le civil ne vaut rien »

Les informateurs clés ont noté que ces mêmes preneurs de décisions indiquent souvent le niveau de formation trop bas de la majorité des PPF pour leur permettre d'accéder aux postes de responsabilité plus élevés. La Figure 6 ci-dessous montre ces résultats.

Figure 6 : Les tâches quotidiennes selon le genre



Si l'on se fie aux résultats ci-dessus, on se rend compte que les répondants femmes avaient 2,3 fois plus de probabilités que leur soient confiés les tâches de laver, nettoyer les bureaux, maisons, ou cuisiner dans le cadre de leurs fonctions au sein de la PNC par rapport à leurs homologues de sexe masculin. En outre, bien que les hommes et les femmes aient à peu près des chances égales d'interagir avec des membres de la collectivité au commissariat ainsi que dans les villages, les répondants de sexe masculin comptent 1,7 fois plus de probabilités d'interagir avec les membres de la communauté dans la rue que les répondants femmes.

Tous les informateurs clés, ainsi que les femmes elles-mêmes, ont noté que, dans une certaine mesure, les différences des rôles entre les hommes et les femmes au sein de la PNC sont également influencées par les femmes elles-mêmes. Par exemple, les informateurs clés ont fait remarquer que les femmes ont tendance à être «moins disponibles» que les hommes à cause de leurs obligations familiales; ce qui les amène à refuser ou à

⁵⁴ Répondant 5, Bukavu.

manquer à leurs obligations professionnelles. En outre, les répondants femmes ont également rapporté qu'elles avaient parfois refusé de participer aux patrouilles ou autres travaux de nuit, car elles ont l'impression qu'il s'agit là d'un contexte de travail particulièrement dangereux.

Une policière a décrit les implications des facteurs et pratiques discriminatoires qui déterminent les devoirs et rôles particuliers des femmes au sein de la PNC:

«Dans la PCR⁵⁵ de Matamba, j'ai trouvé la population très respectueuse. Mais, dès que j'ai rejoint la PdP, j'ai remarqué que la population nous prend pour des prostituées. Ils nous insultent en disant que "nos enfants seront le produit de notre prostitution." Le fait que nos supérieurs ne nous laissent pas participer et profiter à des missions lucratives, nous nous retrouvons dans l'obligation de demander la nourriture ou de l'argent à la population civile et ainsi, nous rendre coupables de toutes sortes de choses indignes.»⁵⁶

A cet effet, l'inégalité des rôles des femmes a non seulement des conséquences financières pour celles-ci, mais aussi des répercussions négatives sur la manière dont la collectivité perçoit les femmes qui sont dans la PNC. Des sentiments tels que ceux articulés ci-dessus constituent des obstacles considérables, non seulement pour les femmes qui accomplissent bien leur travail de police, mais aussi pour le recrutement de futures policières. Cela porte à croire que donner aux femmes des rôles inférieurs à ceux des hommes au sein de la PNC perpétue également les images destructrices pour les femmes, de façon plus générale, en confirmant les croyances prédominantes de leur valeur relative par rapport à celle des hommes.

Bien que la majorité des répondants féminins rapportent des expériences négatives liées à la collectivité en tant que policières, comme celles mentionnées ci-haut, beaucoup d'entre-elles ont également signalé des expériences positives de leur travail avec la collectivité, notamment leur traitement avec respect et la confiance dont elles bénéficient de celle-ci. Cela étant dû par le fait que les membres de la communauté se sentent plus à l'aise d'exposer leurs problèmes à un PPF.⁵⁷ Une autre participante à l'enquête a souligné que la collectivité faisait davantage confiance aux femmes, contrairement aux hommes, étant donné qu'elles ne se livrent pas aux pratiques de maltraitance, souvent perpétrées par des policiers pendant la nuit à l'encontre des membres de la communauté qu'ils sont censés protéger. Pour certaines femmes, obtenir ce degré de respect de la part de la communauté représente un accomplissement considérable qui, comme l'a indiqué une répondante à Matadi, peut entraîner des effets positifs sur d'autres aspects de leur vie:

«La collectivité nous respecte beaucoup en tant que policières. Je dirais que mon travail m'a aussi apporté une valeur au sein de ma propre famille. Maintenant, dans plusieurs cas, on me consulte avant de prendre une décision.»⁵⁸

Selon bon nombre de répondants, le niveau de respect de la part de la collectivité dépend en bonne partie de la façon dont les policier(è)s se comportent en public. Cependant, certains répondants ont également souligné que la collectivité ne croyait pas en la capacité des femmes de mener des actions de répression ou de procéder à des arrestations.⁵⁹ C'est ainsi que les aspects «durs» ou «doux» du travail de police pourraient constituer un point de rupture dans la perception des policières par la communauté.

⁵⁵ La Police de Circulation Routière, ou PCR, traite les questions liées à la circulation routière.

⁵⁶ Répondants 1 et 2, Kananga.

⁵⁷ Répondant 5, Kinshasa.

⁵⁸ Répondant 6, Matadi.

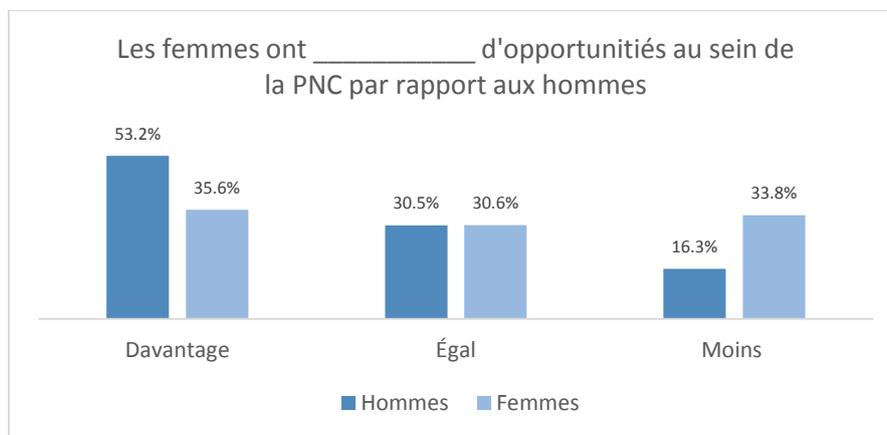
⁵⁹ Répondant 6, Kananga.

Avancement

Quels obstacles s'opposent à la progression et à l'avancement d'une femme au sein de la PNC?

De prime abord, l'histoire des carrières des répondants de sexe tant masculin que féminin semblent très similaires. Parmi les répondants sélectionnés pour cette étude, les hommes ont été promus en moyenne 2.6 fois, contre une moyenne de 2,4 fois pour les femmes avec une moyenne d'âge de 30 ans. Selon les résultats du sondage, les hommes et les femmes avaient des perceptions différentes sur les opportunités de promotion pour les femmes au sein de la PNC. Alors que 53,2 % d'hommes croient que les femmes ont plus de chances d'être promues que les hommes, seulement 33,6 % des femmes partagent cette perception.

Figure 7 : Opportunités de promotion pour les femmes par rapport à celles des hommes, désagrégées par répondant



A travers les réponses obtenues lors des interviews, il semble avoir une confusion importante parmi les répondants femmes sur les critères pour l'obtention d'une promotion. Certains défendent que ces critères se basent sur des principes objectifs qui sont, soit le rendement, soit le nombre d'années d'expérience. D'autres sont d'avis que l'avancement en grades ou postes d'attache se fonde sur des critères subjectifs dont les «décisions personnelles des supérieurs». Il est important de noter cependant, que dans tous les lieux les répondants féminins ont associé le harcèlement sexuel avec leurs probabilités d'obtenir une promotion. Une policière de Bukavu a expliqué cette situation en ces mots:

«Au sein de la PNC, les promotions sont inexplicables: on ne sait jamais sur quoi elles sont basées. Les hommes sont privilégiés, alors pour les femmes, c'est beaucoup plus long pour être promues. Nous acceptons de devenir concubines de nos supérieurs pour monter en grade. Mais moi, je ne peux pas me profaner ainsi; j'attends que Dieu fasse venir ma promotion.»⁶⁰

Bien que beaucoup de femmes aient manifesté une bonne motivation à travailler pour obtenir une promotion, 28 % de celles questionnées lors des entrevues (n=9) ont exprimé avec stupéfaction que les relations sexuelles avec les supérieurs étaient la façon la plus efficace d'obtenir une promotion. Certaines femmes ont également mentionné une préférence aux policières célibataires, étant donné que les hommes recherchent particulièrement des femmes qui sont disposées à «sortir avec eux».⁶¹ Beaucoup de policières, comme les répondants féminins ci-dessus, sont conscientes d'avoir raté une promotion après avoir rejeté les avances de leurs supérieurs, et d'autres

⁶⁰ Répondant 6, Bukavu.

⁶¹ Répondant 5, Kananga.

ont vu leur salaire diminuer ou arriver en retard de plusieurs mois pour la même cause. Un informateur clé nous a raconté ses expériences:

«Lorsqu’une policière refuse les avances de son supérieur, elle court le risque d’être punie, notamment au moyen du blocage d’une promotion ou de l’obtention d’un meilleur emploi. Je connais une femme qui a été dans la PNC pendant 15 ans sans jamais être promue.»

En effet, alors que peu de femmes ont noté avoir été promues après un certain nombre d’années passées à la PNC, beaucoup d’autres ont fustigé la stagnation dans leur carrière après avoir rejeté les avances sexuelles de leurs supérieurs.

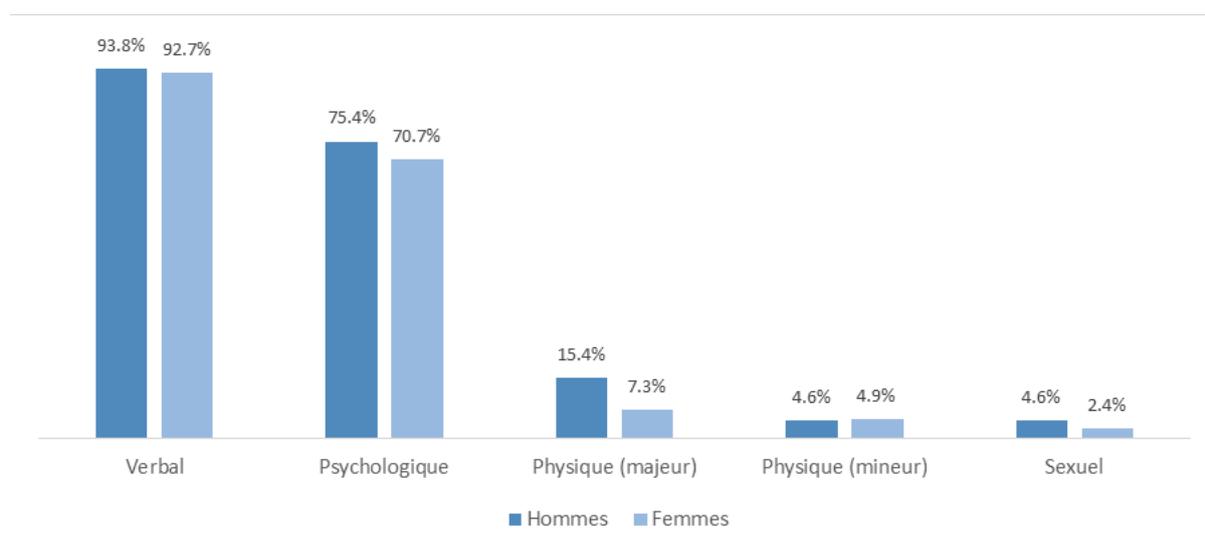
Harcèlement

Comment les femmes vivent-elles leur rôle en tant que prestataires de sécurité au quotidien, notamment le harcèlement et les inégalités entre les genres?

Le harcèlement est un problème considérable tant pour les hommes que pour les femmes. Près de la moitié des répondants (49,6 % d’hommes et 48,7 % de femmes) ont rapporté avoir subi entre un et trois incidents de harcèlement de la part de collègues au cours des 30 derniers jours. En moyenne, les hommes rapportaient 1,4 incident d’abus par des collègues au cours des 30 derniers jours, contre 1,3 incident du côté des femmes.

La Figure 8 ci-dessous illustre les types de harcèlement.

Figure 8 : Incidents de harcèlement de la part des collègues au cours des 30 derniers jours



Bien que les hommes et les femmes aient signalé des niveaux et des types similaires de harcèlement de la part des collègues, l’auto-dénonciation et les biais dans les réponses entraînent probablement des résultats plus bas d’abus physiques et sexuels graves que les niveaux réels. Il est toutefois intéressant de constater que les tendances en matière de dénonciation semblent similaires aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Malgré la tendance à l’omission de dénonciation, il convient de souligner qu’une très grande proportion de policières et policiers ont indiqué avoir subi des abus verbaux et physiques. Ce phénomène pourrait être une manifestation supplémentaire de l’environnement difficile auquel les familles de beaucoup de femmes s’opposent lorsque leurs filles manifestent l’intention de s’enrôler dans la police.

On ne pourrait manquer de relever les discours, représentations et pratiques sexistes véhiculés au sein de la PNC cristallisant ainsi les différentes formes d'harcèlements dont les femmes et filles sont victimes au sein de cette institution étatique, tels que :

Discours et représentations sexistes

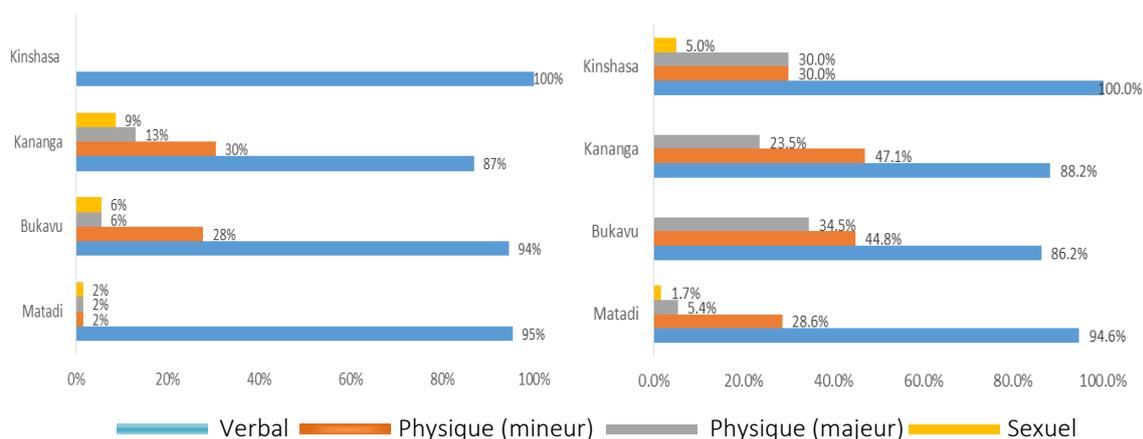
- « Maloba ya mokonzi nde mibeko » : « La parole du chef vaut la loi et le règlement »
- « Discipline ezali kotosa sikasik'oyo mpe kozongisa monoko te » : « La discipline c'est l'obéissance prompte et sans réplique aux ordres du chef »
- « Basalaka na makanisi ya mokonzi nde ayebi nionso » : « On travaille avec la pensée du chef qui connaît tout »
- « Bomba mayele na yo, tia na poche » : « Garde ton intelligence, mets la en poche »
- « Ntaba aliaka na molayi ya singa na ye » : « La chèvre ne peut brouter qu'à la longueur de sa corde »
- « Nzoto ya policier eza ya leta » : « Le corps du/de la policie(è)re appartient à l'Etat »
- « Ba PPF bazali bilei ya policier » : « Le Personnel Policier Féminin est la nourriture du policier »
- « Ba PPF bazali bandumba » : « Les Personnels Policiers Féminins sont des prostituées »
- « Ba PPF bazali biloko ya leta » : « Les Personnels Policiers Féminins sont des objets de l'Etat »
- « Mwasi kitoko nde mibali balulaka mpe balandaka » : « Une belle femme est courtisée et suivie par les hommes »
- « Consommons local »

Pratiques sexistes

- « Promotion canapé » : Promotion obtenue à l'issue des relations sexuelles
- « Bamba meza » : Transaction sexuelle non consentante ou consentante

Malgré ce langage sexiste commun au sein de la PNC, il convient de noter que de fortes proportions d'agents de sexe masculin dans la PNC ont également été victimes de harcèlement par des supérieurs. En tant que tel, ce phénomène affecte un nombre plus large de la PNC et ne se limite pas à la seule expérience des femmes.

Figure 9 : Dénonciation du harcèlement par des collègues Figure 10 : Dénonciation du harcèlement par la collectivité



Les figures ci-dessus démontrent les différences entre les types d'abus rapportés par les répondants, abus perpétrés tant par des collègues que par la communauté, et désagregés par lieux d'enquête.

Bien que dans les deux cas, les dénonciations d'abus verbaux étaient nombreuses sur tous les lieux d'enquête, ils étaient plus élevés à Kinshasa qu'ailleurs. Dans tous les quatre lieux d'enquête, les répondants ont systématiquement signalé un nombre plus petit de cas de harcèlement commis par leurs collègues par rapport à ceux commis par la communauté. Vu que les répondants considèrent la dénonciation d'incidents d'harcèlements

perpétrés par leurs collègues comme potentiellement dommageables à leur carrière ou à leurs relations avec leurs collègues, la dénonciation d'incidents d'harcèlements perpétrés par la collectivité pose probablement moins de risques pour les membres de la PNC, les rendant ainsi plus confortables à les mentionner ces incidents au cours de cette étude.

De plus, bien que la Figure 8 nous permette de constater que seulement 2,4 % des policières étaient prêtes à dénoncer des expériences d'harcèlements ou d'abus sexuels de la part de leurs collègues, lors des entrevues avec un plus petit nombre de femmes, nous avons pu constater une tendance différente. Parmi 32 répondants féminins qui nous ont accordé une entrevue sur leur historique de carrière, 18,8% (n=6) ont fait mention d'expériences d'abus ou d'harcèlements sexuels de la part de supérieurs de sexe masculin. Ces dénonciations impliquaient généralement des avances sexuelles de la part de collègues de sexe masculin, et certains impliquaient des abus sexuels ou physiques plus graves. Une PPF à Kananga a décrit sa situation comme suit:

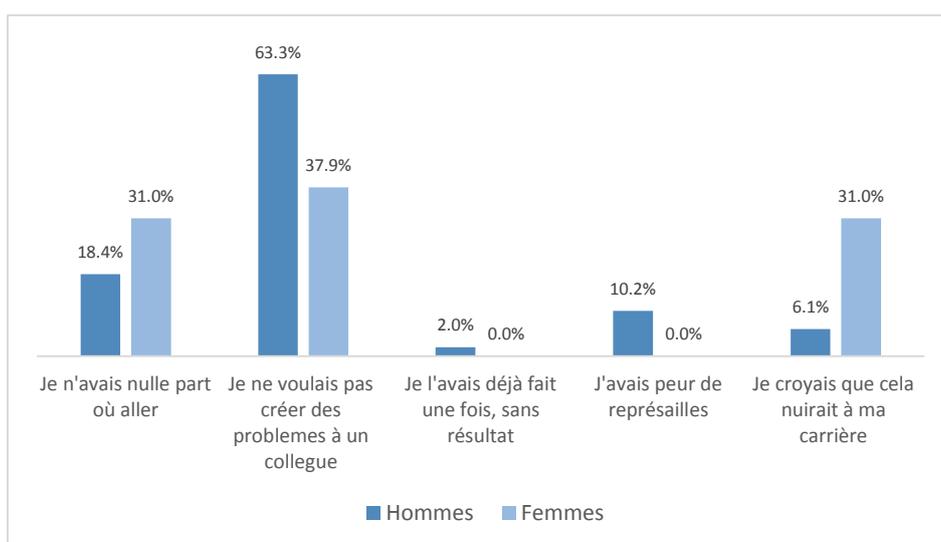
«Un jour, mon chef hiérarchique m'a sévèrement fouettée parce que j'ai refusé d'avoir des relations sexuelles avec lui. C'est arrivé dans sa maison et ses gardes du corps étaient présents. Je n'ai pas osé déposer plainte par peur des représailles de la part d'autres supérieurs.»⁶²

Il est important de souligner que lors des entrevues, presque tous les répondants ont rapporté avoir omis de dénoncer des incidents de harcèlement sexuel par crainte des répercussions négatives de leur carrière et leur avancement. Ainsi, les hausses futures en cas de déclaration pourraient être le signe d'une amélioration de la confiance ou des institutions accessibles faisant rapport, plutôt que d'être simplement en hausse lorsque le harcèlement a lieu.

Dénonciation

Comme il a été décrit précédemment, les possibilités d'avancement des femmes et les soucis de celles-ci quant à leur relation avec leur supérieur jouent souvent un rôle déterminant dans leur niveau de tolérance face au harcèlement et à l'abus. Cette question a fait également surface dans les réponses des sondages expliquant pourquoi les policiers ayant été victimes de harcèlement de la part de leurs collègues n'avaient pas dénoncé ces incidents de façon formelle. La Figure 11 ci-dessous illustre les détails de ces réponses.

Figure 11 : Je ne voulais pas créer des problèmes à un collègue



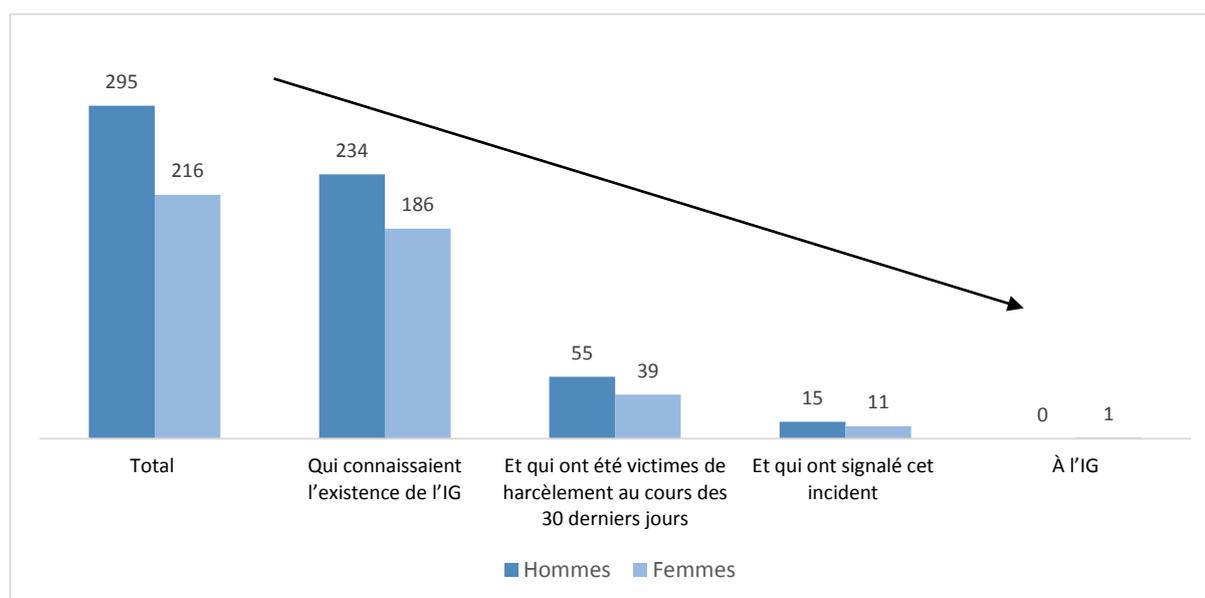
⁶² Répondant 7, Kananga.

Parmi ces réponses, 63,3 % des répondants de sexe masculin et 37,9 % des répondants féminins étaient d'accord que le fait de dénoncer leur harcèlement créerait des problèmes à un collègue. D'une part, la conviction particulièrement élevée des hommes avec cette affirmation pourrait refléter des pressions sociales auxquelles les hommes doivent faire face à supporter relativement l'abus et se conformer aux identités masculines véhiculées par la structure de la PNC en général, et en particulier, à l'abus verbal et à l'abus physique mineur. D'autre part, la conviction des femmes avec cette affirmation laisse deviner un souci particulier en lien avec un supérieur hiérarchique.

Les 18,4 % de répondants de sexe masculin et 31,0 % de répondants féminins qui ont révélé n'avoir «nulle part où aller dénoncer l'abus» ne devraient pas être compris ici comme ne disposant pas d'informations concernant les services et structures en place. En fait, tous les répondants des deux sexes qui n'ont pas dénoncé les incidents subis parce qu'ils n'avaient «nulle part où aller» ont également fait savoir qu'ils étaient au courant d'un «processus formel aux fins que les victimes puissent réclamer réparation pour harcèlement au sein de la PNC». Les cas des répondants ayant affirmé n'avoir nulle part où présenter leur cas pourraient plutôt indiquer que les services actuels à cet effet ne sont donc pas adéquats.

La Figure 12 ci-dessous illustre les nombreux facteurs qui peuvent influencer la non-dénonciation malgré le niveau élevé de conscientisation.

Figure 12 : Dénonciation du harcèlement parmi les personnes informées sur les ressources



En se basant sur le nombre total de répondants au sondage, ce graphique illustre de façon progressive la proportion d'agents qui étaient informés des mécanismes formels mis sur pied pour la dénonciation d'abus à la PNC, suivi de la proportion de ceux qui ont été victimes de n'importe quel type d'abus au cours des trente derniers jours. Puis, approximativement 27,2 % de répondants de sexe masculin et 33,3 % de sexe féminin ont réclamé réparation, de quelque type que ce soit, pour leur cas. Dans un groupe, 68 % d'hommes et 58 % de femmes ont dénoncé leur incident à un supérieur, et une seule femme (et aucun homme) a fait appel aux services de l'Inspection générale, la structure de contrôle, d'audit, d'enquête et d'évaluation des services de la Police nationale ayant pour mission de veiller à l'application stricte des lois et règlements de la République par le personnel de la Police nationale, des directives relatives au fonctionnement de celle-ci.⁶³

⁶³ Art. 48 et 49 de Loi organique n° 11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la Police Nationale Congolaise.

Les dimensions sociales militent à la non dénonciation des cas à l'IG pourraient être encore plus compliquées par sa configuration institutionnelle. Un informateur clé masculin au niveau national a décrit ces barrières, en les termes suivants:

«Le texte qui régit l'IG ne lui fournit pas de moyens suffisants pour punir ceux qui abusent de leur autorité ou qui commettent des viols. De nos jours, l'IG est réduit à émettre des recommandations qui pourraient ou non être suivies. L'IG offre la possibilité d'appliquer des sanctions simplement avec l'objectif de suspendre les auteurs d'un large éventail d'abus. D'un point de vue pratique, pour qu'une sanction soit mise en place, le cas doit être amené devant le Ministre de la Justice, le Ministre de l'Intérieur, et aussi souvent, devant le Commissaire Général, ce dernier étant libre d'accepter ou de rejeter nos recommandations.»

Il convient de noter que, bien que la citation ci-dessus ne soit pas une représentation directe du processus de cas IG, il met néanmoins en lumière les perceptions, même au sein de la PNC, des obstacles, à la fois perçues et réelles, face à des victimes de harcèlement. Un autre membre de l'IG de sexe masculin au niveau provincial est venu appuyer cette affirmation lors d'une entrevue en tant qu'informateur clé. Il a fait remarquer que toutes les fonctions de l'IG, y compris ses divisions judiciaire et disciplinaire qui traitent les plaintes et les allégations de harcèlement, ont tendance à être largement animées par les hommes. Les personnes en charge de ces questions essentielles, a repris l'informateur, étouffent ou banalisent souvent les plaintes des femmes, ce qui non seulement bloque le processus de justice, mais perpétue encore tant les perceptions d'infériorité des femmes par rapport aux hommes au sein de la PNC.⁶⁴

Les entrevues avec les informateurs clés nous ont fourni un exemple spécifique de l'écart entre les décideurs et les victimes de harcèlement. À Kananga, deux hauts-cadres clés de la PNC de sexe masculin ont fait remarquer séparément qu'ils n'avaient jamais reçu de plainte de harcèlement sexuel au sein de la PNC de leur ressort. Bien que techniquement, ces affirmations puissent être vraies, elles contrastent avec l'expérience de huit femmes de la même entité. Quatre d'entre elles ayant affirmé avoir dû refuser des avances sexuelles à répétition de la part de leurs supérieurs, avec comme conséquence pour l'une d'entre elles de voir son salaire suspendu pendant des mois et pour une autre, de se faire battre. Aucune de ces femmes, toutefois, n'a dénoncé ces incidents. L'on suppose que ces supérieurs aient été réellement ignorants ou ont voulu cacher la vérité. Il faut noter que la non-dénonciation du harcèlement sexuel leur permet de demeurer réellement ou presque déconnectés des réalités particulières auxquelles sont confrontées les PPF. Cette situation nous a permis de constater l'écart qui existe entre la protection juridique et son application en vertu de la loi qui, selon un répondant, crée «l'apparence de lois qui protègent les policières qui ne sont pas toujours appliquées sur le terrain.»

⁶⁴ Entrevue avec un informateur clé, Kinshasa.

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Résultats:

Intégration du Genre et les Politiques

5

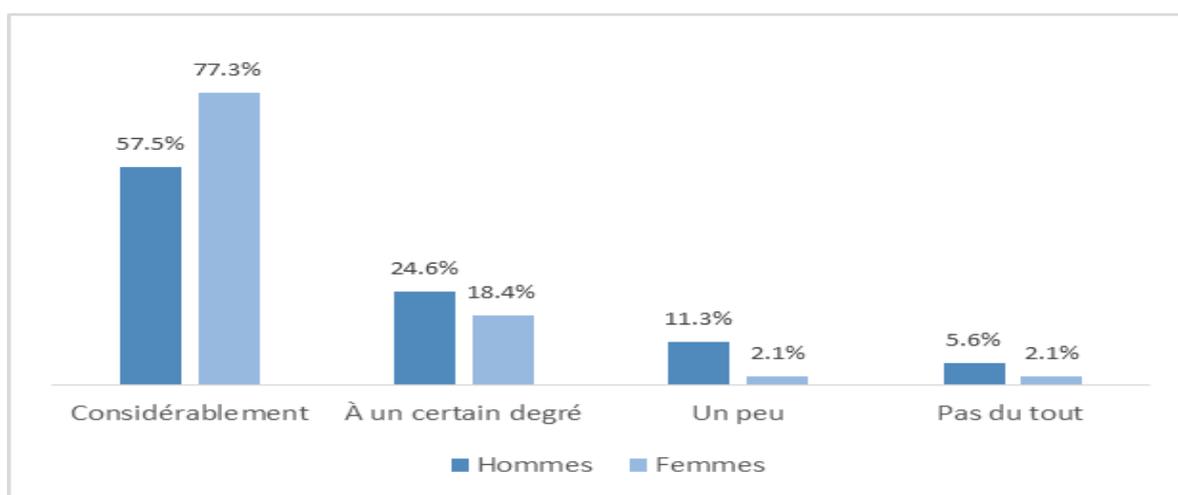


Sensibilisation en matière de genre au sein de la PNC

Comment les femmes et les hommes perçoivent-ils les efforts de prise en compte du genre au sein de la PNC, surtout en ce qui concerne la sensibilisation et l'intégration des femmes?

Parmi la population de l'étude, 54,2 % des répondants de sexe masculin avaient assisté à au moins une session de sensibilisation sur le genre, contre 65,3% des répondants féminins. La figure 13 ci-dessous illustre qu'une plus grande proportion des répondants féminins (77,3 %) estiment que cette sensibilisation a « considérablement » changé leur vision quant à la place des femmes au sein de la PNC contre 57,5 % de répondants de sexe masculin.

Figure 13 : La sensibilisation a-t-elle changé votre opinion sur les femmes au sein de la PNC?



Les répondants féminins aux questions de l'enquête étaient généralement affirmatifs face aux efforts de sensibilisation en matière du genre menés par le SSAPR, par la MONUSCO ainsi que par d'autres ONGs. En outre, 83,7 % de répondants féminins ont affirmé avoir appliqué «souvent» ou «très souvent» ce qu'elles avaient appris lors de ces séances de sensibilisation contre 74,4 % des répondants de sexe masculin. Les déclarations les plus positives provenant des femmes sur ces formations avaient un rapport à leur considération et sur les répercussions personnelles de celles-ci.

«J'ai été sensibilisée sur le rôle des femmes dans la PNC. Cette sensibilisation m'a aidé à me défaire de certains préjugés négatifs à l'égard des femmes, notamment du complexe d'infériorité. Je conduis le véhicule et ainsi, j'aide, entre-autre les hommes au sein de la PNC et je travaille comme eux.»⁶⁵

En considérant les témoignages relatifs aux perceptions négatives de la PNC dont les femmes font mention tant au niveau de leur famille que dans la collectivité (par exemple : qu'elles sont des prostituées, à la merci des caprices de leurs supérieurs ou incapables d'obtenir un autre emploi), il est logique de croire que cette sensibilisation pourrait être plus utile pour transformer la vision des femmes dans leur rôle au sein de la PNC.

En fait, certains répondants féminins se sont montrés particulièrement critiques aux répercussions de cette sensibilisation sur les *hommes*. Une policière de Kananga a expliqué ce qui suit: «Ce qu'ils nous enseignent est différent de ce qu'ils font eux-mêmes. Cette sensibilisation n'a rien changé dans leur façon de traiter les policières.»

⁶⁵ Répondant 6, Kananga.

L'écart dans la mise en œuvre

À quel niveau les femmes au sein de la PNC estiment-elles que le cadre juridique actuel du secteur de la police et de la sécurité tient compte de la différence des besoins des femmes et des hommes?

Alors que certains informateurs clés insistent sur le fait que les femmes et les hommes jouent exactement le même rôle au sein de la PNC, d'autres ont plus tendance à reconnaître la discrimination et le harcèlement auxquels les PPFs sont souvent confrontées. En général, les informateurs clés de sexe féminin ont plus souvent fait allusion aux difficultés que rencontrent les femmes ainsi que leurs problèmes spécifiques qui persistent.

Cette étude a permis de constater que les décideurs et les agents de la PNC des deux sexes ont une opinion positive sur l'état actuel des efforts d'intégration des genres. Comme éléments d'évidence pour cet état des choses, les informateurs clés rappellent des progrès institutionnels, notamment la *Loi Organique*, la création de postes pour les points focaux genre ainsi que l'établissement d'une unité spécifique pour traiter les problèmes des femmes au sein de la PNC. En plus de ces accomplissements en matière de politiques internes, les informateurs clés ont également mentionné le progrès effectué en matière de sensibilisation sur le genre au sein de la PNC. Selon cette étude, 85,8 % d'hommes et 93,1 % de femmes ont appuyé soit pleinement soit partiellement l'idée d'intégration des femmes au sein de la PNC. En outre, une plus grande proportion d'hommes formés en PdP (92 %) sait que la loi plaide en faveur de la représentation égale des femmes dans les institutions publiques de la RDC (contre 86,8 %).

La formation de PdP n'a vraisemblablement pas eu d'effet significatif sur la conscientisation et le soutien à la protection et à la représentation des femmes. Par exemple, 84,1 % des répondants de la PdP de sexe masculin soutiennent l'idée de la protection juridique des femmes contre le harcèlement sexuel dans la PNC, comparativement à 96,7 % de répondants de sexe masculin non formés en PdP.

Les Figures 14 et 15 ci-dessous montrent la distribution de ces réponses.

Figure 14 : % favorable : les femmes doivent être représentées au sein de la PNC contre le harcèlement au sein de la PNC

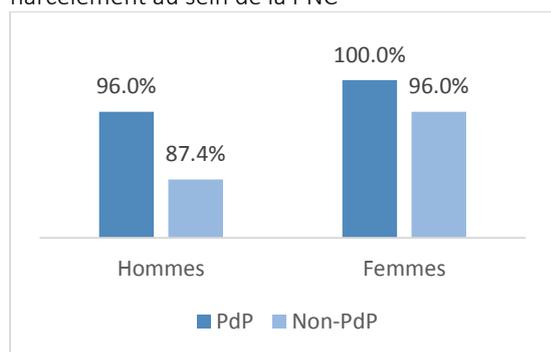
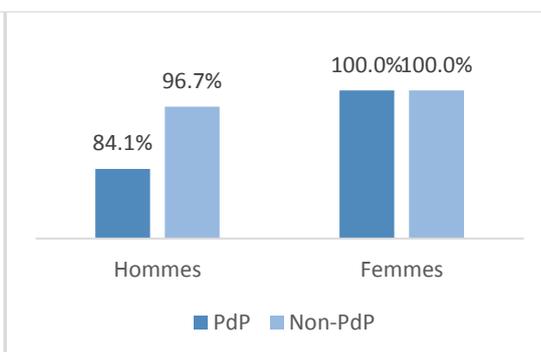


Figure 15 : % favorable : les femmes doivent équitablement être représentées et protégées



Bien que ces niveaux élevés de soutien pour la protection et la représentation des femmes au sein de la PNC soient encourageants, il est important de comprendre ce soutien à l'intégration du genre dans le contexte du reste des expériences des femmes au sein de la PNC. Par exemple, la majorité des participants à l'enquête ont répondu avoir appliqué les leçons apprises lors des sessions de sensibilisation en matière de genre dans leur vie quotidienne. Cependant, beaucoup de femmes ont fait remarquer qu'elles sont souvent obligées de satisfaire les demandes sexuelles de leurs collègues de sexe masculin afin d'être promues. De même, les répondants de sexe masculin ont appuyé presque à l'unanimité l'idée de la représentation équitable des femmes au sein de la PNC et dans d'autres institutions. En même temps, cette étude donne de bonnes raisons de croire que les femmes font face à des obstacles considérables pour bénéficier des chances égales d'accès aux promotions et aux responsabilités du métier. Ces inégalités mettent en relief les divergences de point de vue entre les politiques et la réalité, et soulignent l'importance de faire le suivi des changements de politique et de la sensibilisation sur le plan de leur mise en œuvre.

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Conclusions et Recommandations

6



Conclusions

En dépit des progrès réalisés en matière d'intégration de la notion du genre au sein de la PNC, un écart important semble se dégager entre les politiques conçues au niveau central à Kinshasa et leur mise en œuvre sur le terrain. Cela est particulièrement évident dans les cas d'agressions et d'harcèlements sexuels auxquels les femmes sont souvent plus exposées et pour lesquels elles n'affichent que très peu de courage de dénonciation. Un informateur clé à Kananga a décrit l'état actuel de l'intégration du genre au sein de la PNC en ces termes:

*«Nous sommes au début de la réforme, et avec la réforme, les choses changent. Et elles continueront à changer de mieux en mieux (je suis optimiste). Ce n'est pas seulement la situation des femmes au sein de la PNC qui va changer, mais aussi la situation de la police en général (salaire, etc.). Les mots se traduiront en actions. Et dans ces conditions, les femmes et les filles seront intéressées à rejoindre la police en masse.»*⁶⁶

Étant donné que les institutions publiques constituent souvent le reflet des normes et des dispositions informelles du pays qu'elles servent, cette étude sur la PNC peut être comprise comme une étude de cas plus large des défis de la RDC en matière de genre et développement et, dans une certaine mesure, de l'impact de ces défis sur les femmes. Il faut aussi noter combien les difficultés économiques des femmes ont des répercussions sur leur vie professionnelle, y compris leur engagement au sein de la PNC. Aussi, les résultats de cette étude montrent que l'avancement des femmes est limité par leur faible niveau de scolarisation, et qu'elles sont dans l'obligation d'endurer des conditions de travail difficiles à cause du manque d'options ou de choix pour l'emploi, mais aussi qu'elles ne disposent pas de capacité ou de courage pour réclamer justice aux institutions moins efficaces et dominées par les hommes. Ainsi, cette situation laisse penser que ces résultats peuvent s'appliquer éventuellement aux femmes dans beaucoup d'autres contextes de la vie congolaise. Ceci ne réduit en rien l'importante contribution des femmes au sein de la PNC. Toutefois, il faut aussi souligner que le fait d'avoir des femmes au sein de cette institution ne leur confère pas en soi le statut de fournisseurs de sécurité à la place des bénéficiaires de sécurité. Plutôt, cette étude permet de comprendre que la vie des femmes au sein de la PNC suit les mêmes cycles de victimisation et de désavantage que ceux des civils.

Autres conclusions indicatives:

- Les données quantitatives liées à la situation relative aux hommes et aux femmes au sein de la PNC sont similaires selon qu'il s'agisse du salaire, du degré de scolarité, de l'expérience au sein de la PNC, de l'âge et du nombre de promotions;
- **Rôles:** Les hommes et les femmes ont tendance à jouer des rôles différents au sein de la PNC; les hommes font davantage de patrouilles, d'interventions dans la rue et d'actions répressives, tandis que les femmes sont plus sollicitées pour le travail dans les bureaux des commissariats et, en particulier, le nettoyage et la cuisine;
- **Motivation:** Les femmes sont principalement motivées à intégrer la PNC pour des raisons de survie économique, tandis que les hommes s'y engagent généralement pour aider les membres de la communauté ou comme une étape dans la suite logique de leur carrière qui a commencé dans l'armée ou dans des groupes rebelles. De grandes proportions de répondants des deux sexes ont cependant cité l'«amour du travail de police» comme facteur de motivation principal;
- **Obstacles:** Les répondants considèrent que le maigre salaire, les croyances en un manque de discipline et l'importante vulnérabilité sexuelle pour les femmes constituent des obstacles majeurs à l'enrôlement des femmes au sein de la PNC;
- **Promotion:** Les femmes ont rapporté une forte culture de harcèlement sexuel au sein de la PNC, surtout lorsqu'il s'agit de promotions. Les femmes estiment ainsi que les hommes ont davantage de possibilités de promotions, éventuellement en raison du caractère sexuel de celles-ci;

⁶⁶ Interview informative clé, Kananga.

- **Relations communautaires:** Les répondants féminins ont rapporté des expériences très mitigées dans le travail avec la communauté: certaines considèrent qu'elles bénéficient de beaucoup de respect grâce à leur rôle au sein de la PNC, tandis que d'autres estiment que le public perçoit les femmes au sein de la PNC comme des êtres sans valeur et des objets sexuels;
- **Harcèlement:** Les hommes et les femmes ont rapporté des niveaux similaires de harcèlement à travers l'enquête, notamment le harcèlement verbal, physique et sexuel. Les entrevues avec les femmes suggèrent que l'incidence réelle des abus pourrait être beaucoup plus élevée chez les femmes, bien qu'aucune donnée qualitative comparative n'ait été récoltée pour les hommes.
- **Dénonciation:** Seule une très petite proportion des répondants hommes et femmes qui ont été soumis aux incidents de harcèlement au cours des trente derniers jours avant l'enquête proportion a dénoncé ces incidents. Pour les répondants des deux sexes, ce phénomène a été attribué au désir de ne pas vouloir créer des problèmes à leurs collègues et de l'inquiétude particulière des femmes selon laquelle dénoncer des abus de ce type nuirait à leur carrière. En dépit du fait que tous les répondants ayant affirmé avoir été victimes du harcèlement connaissent les procédures formelles pour réclamer réparation, le taux de dénonciation demeure incroyablement bas. Cet écart entre la connaissance et l'usage des procédures formelles justifie la nécessité d'une enquête plus approfondie sur cette question.
- **Politique:** Les répondants ont fait preuve d'une bonne connaissance et d'un niveau élevé de soutien aux pratiques d'intégration du genre et de la protection juridique des femmes. Les plaintes étaient généralement liées au besoin d'une meilleure mise en œuvre et d'une meilleure application des politiques en vigueur plutôt qu'à la création de nouvelles politiques;
- **Ressources:** Les salaires moins satisfaisants demeurent une préoccupation majeure pour les hommes et les femmes au sein de la PdP. Les femmes interrogées ont fait également remarquer qu'elles sont dans l'incapacité de se payer des uniformes.

Recommandations

Des progrès considérables ont été accomplis dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de la législation qui prend en compte les inégalités de genre et la position des femmes au sein de la PNC. Pour bâtir sur ce progrès, les résultats de cette étude mettent en avant un certain nombre de recommandations pour améliorer la capacité de la PNC, les expériences et la position des femmes à travers les grades.

Ressources Humaines

Le manque de données actualisées concernant les ressources humaines de la PNC a rendu difficile la tâche d'évaluer la situation des femmes et de trouver les répondants pour cette étude. **Il est important que soit établi au sein de la PNC un système plus cohérent d'information sur les ressources humaines permettant d'assurer le suivi de la progression du personnel, de la formation et de la rétention.** Non seulement pour faciliter les recherches ultérieures mais aussi pour aider la PNC, le CSRP et les autres institutions à suivre le progrès des efforts de réforme dans tout le pays. Ces recherches permettront notamment de voir les progrès entrepris en termes de valorisation, d'une meilleure affectation des ressources féminines au sein de la PNC.

Cette étude a identifié des obstacles importants en ce qui concerne l'enrôlement, la rétention et l'avancement des femmes au sein de la PNC. Ceci suggère qu'une structure ou unité au sein de la PNC réfléchisse sur une meilleure intégration du genre dans les aspects précités. Cette structure ou unité aurait pour mission de superviser l'évaluation du personnel féminin, le recrutement, la rétention, la promotion et la proportion de ces femmes. Cette considération devrait s'étendre aussi aux domaines de formation, aux conditions de travail, aux politiques, aux structures institutionnelles, à la logistique, ainsi qu'aux normes sociales prédominantes affectant les femmes au sein de la PNC.

Les femmes interviewées dans cette étude ont remarqué que leurs niveaux d'éducation étaient semblables à ceux de leurs homologues masculins, mais contrairement à leurs collègues hommes, elles ont rapportées avoir été

privées de promotion à cause de leur manque de diplôme les qualifiant. Cela suggère la **nécessité d'un examen systématique et de classement des qualifications pour les membres de la police des deux sexes**, qui peuvent ensuite être liées, indépendamment du sexe, des rôles, des responsabilités et du genre.

Les résultats de cette étude suggèrent que les PPF voient leur rôle au sein de la PNC non plus comme un moyen de survie mais plutôt comme un métier. Bien que l'amélioration des conditions de travail des femmes puisse favoriser une plus grande appropriation de leur rôle au sein de la PNC, **d'avantage d'efforts devraient également se concentrer sur le recrutement de femmes qui éprouvent l'envie d'un engagement à servir et protéger la population.**

Proscrire les discours, représentations et pratiques sexistes véhiculés au sein de la PNC cristallisant les différentes formes d'harcèlements dont les femmes sont victimes au sein de cette institution étatique.

Sensibilisation et formation

Il était clair, d'après nos recherches, que le niveau de compréhension des policiers, hommes et femmes, sur les VSBG est encore faible. Des observations similaires ont été dégagées par une étude réalisée en 2010 sur les VSBG au sein de la PNC.⁶⁷ **L'intensification des séances d'éducation à tous les niveaux de la PNC en faveur de l'amélioration de leur niveau de compréhension des VSBG, d'un comportement professionnel acceptable et des options internes de recours** permettraient aux femmes de prendre position et aider à inciter les auteurs des VBG à rendre des comptes. En plus, les officiers de police devraient également bénéficier de **sensibilisations sur leur rôle au sein de la PNC, leurs droits comme officiers de la police et les procédures de dénonciation et les options de recours dans le cas de harcèlement ou d'abus.**

Au cours des interviews, de nombreuses femmes ont fait preuve d'une confusion ou d'un manque de connaissance du processus de promotion au sein de la PNC ainsi que de la base sur laquelle les promotions sont octroyées. Ce manque de connaissances qui s'ajoute au comportement négatifs de leurs supérieurs conduit de nombreuses femmes à croire que les promotions sont basées uniquement sur l'habileté des femmes à avoir des relations sexuelles avec leurs supérieurs. **Des directives plus claires au sujet de la promotion au sein de la PNC devront être établies et diffusées clairement à travers la PNC.**

Pour une meilleure assimilation des différents textes de lois régissant cette institution par les membres de la PNC, **des sessions de formation et de sensibilisation devraient être organisées et des supports de communication développés.**

Afin de contribuer à l'évolution des pratiques policières et de la culture institutionnelle, organiser **des formations de tous les personnels de la PNC en matière de genre.**

Vu la méconnaissance des différents textes juridiques régissant la PNC par les policiers, il est important qu'ils soient vulgarisés, tels que: la Loi organique n° 11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la Police Nationale Congolaise, la Loi n° 13/013 du 1er juin 2013 portant Statut du personnel de Carrière de la Police Nationale, ...

Pour une plus grande dénonciation des cas de VSBG par les policier(è)s, **organiser des sessions de formation et d'information sur le rôle de l'IG PNC.** Cette structure de contrôle, d'audit, d'enquête et d'évaluation des services de la Police nationale devrait à son tour **mieux prendre en compte la problématique des VSBG qui affectent tant la vie des policier(è)s mais aussi des populations.**

Institutionnel

En vue de s'assurer que la réforme de la PNC ne soit pas aveugle au genre, cette étude suggère **qu'une stratégie genre soit élaborée.** Le dit plan devrait se pencher sur toutes les questions liées au plan de carrière, à savoir : le

⁶⁷ Cfr, Patrick Kayembe., Patricia O'Connor, Anne-Judith Ndombasi, and Manuel Carballo. (2010). Connaissances, perceptions, attitudes et pratiques des membres de la Police Nationale Congolaise en matière de violences sexuelles dans trois provinces de la République Démocratique du Congo. Kinshasa: International Centre for Migration, Health and Development, Police Nationale Congolaise et UNFPA.

recrutement, l'avancement, la rétention et la formation, mais aussi se pencher sur les normes socio-culturelles qui font obstacles à ce que les femmes et les filles majeures rejoignent les rangs de la police mais aussi empêchant un réel épanouissement de celles qui y sont déjà.

Pour assurer la pérennité et la continuité de l'intégration du genre dans le processus de la réforme de la PNC, il serait important que des **champions internes du genre soient désignés. Ceux-ci auraient pour mission de promouvoir le genre au sein de la PNC et veiller à sa prise en compte dans tous les processus décisionnels de l'organisation.**

Obtenir des actes d'engagement des officiers de la PNC et autorités civiles de tutelle pour une meilleure prise en compte du genre au sein de la police. Mais aussi, **une meilleure implication de la société civile pour le suivi et évaluation de l'intégration d'une démarche d'équité entre les sexes de la réforme de la police en cours.**

Une des avancées au niveau institutionnel a relevé est le fait que Le Commissaire Général de la PNC a validé par décision n°51/PNC/CG/COMDT/2014 du 21 novembre 2014, la mise en place d'un « groupe de travail mixte Genre» au sein de la cellule de la Réforme de la Police (CRP), offrant un cadre institutionnel afin de réfléchir aux mécanismes de coordination appropriées entre les différentes administrations de la PNC pour prise en compte du genre au sein de la Réforme et développer une stratégie opérationnelle Genre et appuyer sa mise en œuvre. L'opérationnalité dudit groupe de travail à ce jour demeure encore un défi.

Comblent le manque de données portant sur les PPF et le rôle des femmes en matière de prestation de sécurité constituent une étape importante dans cette entreprise. La présente étude visant ainsi à fournir ces preuves.

Pour une meilleure prise en compte du genre par la PNC, **il serait aussi important que les cadres de la PNC ainsi que les membres de la direction de budget et finances qui dépend de la coordination appui et gestion et a pour mission de préparer, élaborer et exécuter le budget, les opérations relatives aux finances de la PNC, puisse être formés à la budgétisation sensible au genre.**⁶⁸

Une conclusion commune dans ce domaine touche aux préoccupations de tous les membres de la police en ce qui concerne les bas salaires et mauvais équipements pour leur travail. Cela était particulièrement fréquent chez les policières, qui ont souvent souligné la nécessité d'acheter leur propre uniforme et de payer pour les besoins vitaux. Cela suggère la **nécessité spécifique que la PNC prenne en charge son personnel tant en ce qui concerne les équipements mais aussi par une amélioration des conditions salariales tout en gardant à l'esprit que les femmes policières sont plus vulnérables à cette situation de précarité.**

Propositions de recherches ultérieures

Cette étude portait uniquement sur l'état des lieux de l'égalité de genre au sein de la PNC. Davantage d'investigations sur la différence entre les expériences des hommes et celles des femmes au sein de la PNC ainsi que sur leurs besoins en matière de sécurité est nécessaire pour avoir une image plus exhaustive du genre au sein de la PNC.

Une étude qui s'étendrait au-delà de la PNC aux institutions apparentées, pourrait fournir des renseignements utiles sur le recrutement et la rétention, en se concentrant sur les raisons des femmes à ne pas intégrer la PNC ou à quitter le service.

En outre, davantage de recherches basées au niveau de la communauté permettraient d'avoir une vue plus claire des normes et des croyances sociales qui découragent les femmes à s'enrôler dans la PNC et qui influent sur les expériences des femmes en tant que prestataires et bénéficiaires de la sécurité.

⁶⁸ Art.32 du Décret n° 13/017 du 06 juin 2013 déterminant l'organisation et le fonctionnement du Commissariat Général de la Police Nationale Congolaise

État des lieux de l'intégration du genre au sein de la Police Nationale Congolaise

Annexe A

Répartition des femmes au sein de la PNC par province et montant de la solde par grade

7



Annexe A : Répartition des femmes au sein de la PNC par province et montant de la solde par grade.

	Bandundu		Bas-Congo		Equateur		Kasai-Ocrid.		Kasai-Oriental		Katanga		Kinshasa		Nord-Kivu		Sud-Kivu		Maniema		Orientale		solde mensuelle	cout par grade
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Commissaire divisionnaire en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	125 665	0
Commissaire divisionnaire principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	118 455	0
Commissaire divisionnaire	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	115 989	1 159 890
Commissaire divisionnaire adjoint	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	20	1	2	0	2	0	0	0	1	0	108 840	3 156 560
Commissaire supérieur principal	6	0	4	0	3	0	5	0	8	0	8	0	69	5	6	0	7	0	2	0	0	0	105 501	13 820 631
Commissaire supérieur	33	0	30	0	25	1	17	0	27	1	50	5	133	17	41	2	19	2	14	0	0	0	96 930	49 992 600
Commissaire sup adjoint	49	1	40	1	38	0	36	1	43	3	94	4	237	20	73	1	32	0	18	1	80	2	91 000	70 434 000
Commissaire principal	198	4	187	8	167	5	168	8	173	6	351	29	1737	171	194	7	88	4	67	1	287	3	85 381	330 599 403
Commissaire	150	6	198	10	217	8	186	3	221	6	364	27	1810	214	179	5	117	6	107	6	321	0	83 800	346 681 800
Commissaire adjoint	184	12	132	9	213	6	125	10	217	9	386	39	1514	266	233	8	181	13	61	4	324	6	82 086	324 206 272
Sous Commissaire principal	114	10	145	19	103	4	224	6	153	6	298	32	2489	374	78	4	183	9	51	4	267	9	80 940	371 676 480
Sous Commissaire	172	11	161	21	137	6	232	16	259	14	360	30	2429	404	80	6	31	7	74	4	334	15	79 618	382 405 254
Sous Commissaire adjoint	320	32	172	12	117	6	287	14	232	14	349	34	2915	401	99	7	37	1	74	2	355	21	78 666	432 576 636
Brigadier-chef	416	19	209	33	288	5	227	28	259	13	909	73	2412	272	249	10	77	4	80	3	515	12	76 573	468 080 749
Brigadier 1ere classe	412	22	398	54	290	2	165	10	244	13	1120	107	4541	562	163	12	143	6	49	4	443	12	75 483	662 136 676
Brigadier	269	5	542	54	138	5	531	29	400	20	1021	81	202	29	509	17	91	4	256	3	616	15	74 200	360 389 400
Agent de police principal	502	25	422	18	890	22	1032	56	989	39	1502	142	1803	244	861	40	245	17	411	31	332	10	73 100	704 172 300
Agent de police 1ere classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72 000	0
Agent de police 2eme classe	2714	142	1258	98	2502	120	2975	271	4133	238	6905	598	4281	786	4656	261	2722	115	872	76	2359	124	72 000	2 750 832 000
total	5540	289	3889	337	5129	190	6210	452	7379	402	13718	1201	26599	3766	7403	380	3885	188	2137	139	6279	229		7 268 340 651

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Annexe B

Le Questionnaire

8



REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Strictement confidentiel

État des lieux de l'intégration du genre au sein de la Police Nationale Congolaise (PNC)

QUESTIONNAIRE :

Personnel	Nom et Prénoms	Date	signature	Code
Enquêteur				
Superviseur INS				
Expert EDG/SSAPR				
Agent de saisie 1				
Agent de saisie 2				

AGENCE D'EXECUTION: INS

AGENCE DE SUPERVISION: EDG/SSAPR

FINANCEMENT: SSAPR/DFID

Novembre 2013 -Janvier 2014

Je m'appelle.....

Je suis agent de l'Institut National de la Statistique (INS).

Avant de commencer, je voudrais vous expliquer un peu plus en quoi consiste cette étude. En effet, l'objectif de l'étude est de connaître les opinions, les expériences et d'appréhender les efforts visant l'intégration du genre au sein de la PNC. L'étude est effectuée par l'INS (Institut National de Statistique) en collaboration avec le programme d'Appui à la programme d'Appui à la Redevabilité et à la réforme du Secteur de la Sécurité et de la Police (SSAPR).

Nous allons ensemble aborder les sujets liés à l'intégration du genre au sein de la PNC. Je voudrais vous rassurer que toutes les informations que nous recueillons resteront strictement confidentielles ; vos réponses ne seront jamais divulguées ET VOTRE IDENTITE NE SERA MENTIONNEE NULLE PART DANS CE DOCUMENT (MONTREZ LA PAGE PRINCIPALE DU DOCUMENT). Tous les questionnaires et les formulaires de consentement seront classés au bureau SSAPR à Kinshasa dans un coffre fermé, confié au superviseur de l'étude pendant deux ans, période après laquelle toutes les données seront détruites.

Vous n'êtes pas obligé de participer à cette étude et vous êtes libre de nous dire ce que vous pensez en toute sincérité. Vous ne courez aucun risque en refusant de participer à cette étude. L'interview prendra entre 30 à 45 minutes.

Si, pour une raison quelconque et à n'importe quel moment vous jugez bon ne pas répondre à une question; sentez-vous libre de votre choix. Si, à un moment donné du processus, vous désirez d'arrêter de participer; n'hésitez pas à me le signaler. Nous pouvons prendre une pause, arrêter ou prendre un autre rendez-vous ou même, arrêter complètement.

Néanmoins, si vous décidez de répondre aux questions, il est important que vous y répondiez honnêtement. Comprenez que vos réponses sincères aux questions nous permettront de bien comprendre ce que les gens pensent, disent ou font en rapport à certains comportements et vous contribuerez à la possibilité d'améliorer la sécurité et la justice dans votre communauté.

Avez-vous des questions ou des préoccupations?

PAUSE, EN ATTENTE D'UNE REPONSE. S'IL N'Y A PAS DE QUESTIONS OU DE PREOCCUPATIONS – ON AVANCE:

Souhaitez-vous continuer ?

Je témoigne que le participant potentiel a eu l'occasion de poser des questions. J'affirme que le participant a donné son consentement librement.

Nom de l'enquêteur

Signature

Date

[A remplir par l'enquêteur avec l'aide du Contrôleur]

SECTION ID : IDENTIFICATION	
Cette partie ne fait pas partie des questions. Informations à remplir par l'enquêteur avant l'interview.	
ID1. Ville/ Province : Bas-Congo/ Matadi 1 Sud Kivu/ Bukavu 2 Kasai Occidental Kananga 3 Kinshasa/ Kinshasa 4	/ ___ /
ID2. Commune /Territoire: [Affectation actuelle] / ___ // ___ /	ID3. Commissariat: / ___ / ___ /

[A remplir par l'enquêteur avec l'aide du Contrôleur]

DEBUT DE L'ENTRETIEN				
Entourez le code :				
		Jour	Mois	Année
L1. Date de l'entretien [Enquêteur : Inscrivez jour, mois et année]				
		Heure	Minute	
L2. Heure de début de l'entretien [Enquêteur : Inscrivez les heures et les minutes en utilisant un format 24 hr]				
L3. Langue de l'entretien ?	FRANÇAIS 01 LINGALA 02 TSHILUBA 03 KIKONGO 04 SWAHILI 05 AUTRE 96	/ ___ / Autre (à Préciser) : _____		

INFORMATION DE BASE

SECTION 1: PROFIL DU REpondANT											
1. Sexe (Enregistrer l'observation) [UNE SEULE REponse]	1. Masculin 2. Féminin	/ ___									
2. Dans quelle tranche d'âges retrouvez-vous ? [UNE SEULE REponse]	<table border="1"> <tr> <td>18 - 24 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>25 - 29 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30 - 34 ans</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>35 ans et Plus</td> <td>4</td> </tr> </table>	18 - 24 ans	1	25 - 29 ans	2	30 - 34 ans	3	35 ans et Plus	4	/ ___	
18 - 24 ans	1										
25 - 29 ans	2										
30 - 34 ans	3										
35 ans et Plus	4										
3. Avez-vous participé à la formation Police de proximité (PdP) ? [UNE SEULE REponse] [LISEZ LES REponses]	Oui Non	1 2	/ ___								
3.1 Appartenez-vous à un cadre PdP maintenant ?	Oui Non	1 2	/ ___								
4. Dans quelle catégorie de grade vous situez-vous ? [UNE REponse, LISEZ LES REponses]	A. Catégorie de Généraux B. Catégorie des Officiers Supérieurs C. Catégorie des Officiers Subalternes D. Catégorie des sous-officiers de 1ere classe E. Catégorie des sous-officiers de 2eme classe F. Catégorie des Agents de la Police	1 2 3 4 5 6	/ ___								
5. Quelle est votre situation matrimoniale ? [UNE SEULE REponse] [NE LISEZ PAS LES REponses]	A. Célibataire B. Marié (e) C. Veuf (vé) D. Divorcé (e) E. Union de fait (libre) F. Autre (à Préciser)	1 2 3 4 5 98	/ ___ /								

6. Quel est votre niveau de revenu mensuel ?	A. Moins de 50 \$	1	_	
	B. 51 à 100 \$	2		
	C. 101 à 150 \$	3		
	D. 151 à 200 \$	4		
	E. Plus de 200 \$	5		
7. Quel est votre niveau d'études [UNE SEULE REPONSE] [LISEZ PAS LES REPONSES]	A. Sans niveau	1	_	
	B. Primaire	2		
	C. Secondaire	3		
	D. Supérieur/ Graduat	4		
	E. Universitaire/ Licence	5		
	F. Post-Universitaire	6		
8. Quelle est la classe achevée à ce niveau?	A. Première	1	_	
	B. Deuxième	2		
	C. Troisième	3		
	D. Quatrième	4		
	E. Cinquième	5		
	F. Sixième	6		
9. Avez-vous fréquenté une école de formation de la Police ? (Académie...)	Oui	1	_	
	Non	2		
9.1. Si non pourquoi (Raison principale)? >Si Oui, passer à Q10 [UNE SEULE REPONSE] [LISEZ LES REPONSES]	A. Je n'ai jamais eu cette occasion	01	_ _	
	B. On privilégie les autres	02		
	C. On privilégie les hommes	03		
	D. On privilégie les femmes	04		
	E. Je n'ai pas de niveau requis pour la formation	05		
	F. Je n'ai pas le temps à cause de mon travail	06		
	G. Je n'ai pas le temps à cause de mes obligations familiales	07		
	H. Autre, à préciser	98		
10. Avez-vous déjà bénéficié d'une formation de renforcement des capacités (à l'exclusion de la formation PdP)	Oui	1	_	
	Non	2		
10.1. Si non Pourquoi (Raison majeure)? >Si Oui, passer à Q11 [UNE SEULE REPONSE] [LISEZ LES REPONSES]	A. Je n'ai jamais eu cette occasion	01	_ _	
	B. On privilégie les autres	02		
	C. On privilégie les hommes	03		
	D. On privilégie les femmes	04		
	E. Je n'ai pas de niveau requis pour les formations	05		
	F. Je n'ai pas le temps à cause de mon travail	06		
	G. Je n'ai pas le temps à cause de mes obligations familiales	07		
	H. Autre, à préciser	98		
11. Habituellement, quelles sont vos tâches quotidiennes au sein de la PNC? [PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES] [LISEZ LES REPONSES]		Oui	Non	
	A. Interagir avec les membres de la communauté dans le commissariat	1	2	_
	B. Interagir avec les membres de la communauté dans leurs villages/ quartiers	1	2	_
	C. Interagir avec les membres de la communauté dans la rue	1	2	_
	D. Personnel Administratif	1	2	_
	E. conduire ou entretenir les véhicules de la police	1	2	_
	F. Laver, cuisinier ou nettoyer les bureaux ou domicile des membres de la police	1	2	_
	G. Gardiennage (Maison, bureau...)	1	2	_
	H. Garde du corps d'une autorité	1	2	_
	I. Autre, à préciser		98	_ _

INTEGRATION DANS LA PNC

SECTION 2: MOTIVATION			
12. Quelle était votre occupation avant d'intégrer la PNC ? (dernière occupation) [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	A. Étudiant (école de police)	01	_ _
	B. Étudiant (autre)	02	
	C. Petit commerce/ petit métier	03	
	D. Agriculteur/ Eleveur	04	
	E. Ménagère/ Domestique	05	
	F. Armée Régulière	06	
	G. Gendarme/ Garde civile	07	
	H. Membre d'un groupe rebelle	08	
	I. En chômage	09	
	J. Autre, à préciser	98	
13. Combien d'années d'ancienneté avez-vous au sein de la PNC? [UNE SEULE REPONSES] [NE PAS LIRE LES REPONSES]	A. 0 à 3 ans	1	_
	B. 4 à 5 ans	2	
	C. 6 à 9 ans	3	
	D. 10 à 12 ans	4	
	E. 13 à 15 ans	5	
	F. 16 à 20 ans	6	
	G. 21 à 24 ans	7	
	H. Plus de 24 ans	8	
14. Pourquoi avez-vous préféré vous enrôler au sein de la PNC [UNE SEULE REPONSES] [NE PAS LIRE LES REPONSES]	A. A la recherche d'argent	01	_ _
	B. Pour trouver le travail et échapper au chômage	02	
	C. Pour aider ma communauté	03	
	D. Pour protéger les femmes	04	
	E. J'étais militaire et j'ai été référé dans la police par les autorités	05	
	F. Par amour du métier	06	
	G. Autre, à préciser	98	
	A. <i>Autre, à préciser</i>	98	

OBSTACLES

SECTION 3: OBSTACLES				
15. Selon vous, quelles sont les raisons qui empêchent les femmes/ filles à intégrer (en grand nombre) la PNC [PLUSIEURS REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]		Oui	Non	
	A. Les policiers ne sont pas bien payés ;	1	2	_
	B. La police est un métier qui n'attirent que ceux qui ne trouvent rien d'autre à faire;	1	2	_
	C. Les policiers n'ont pas une bonne réputation ;	1	2	_
	D. Les femmes policières sont à la merci de leurs supérieurs (harcèlement ou exploitation sexuelle);	1	2	_
	E. Les femmes policières font face aux comportements inappropriés de leurs collègues hommes (harcèlement, mépris...);	1	2	_
	F. La Police est un métier à risque qui ne convient pas aux femmes (arrêter les gens violents, réprimer les manifestants, etc.);	1	2	_
	G. La religion l'interdit	1	2	_
	H. La coutume ne le permet pas	1	2	_
I. Autre, à préciser	98		_ _	
16. Votre grade actuel est-il différent de celui que vous aviez au recrutement/ intégration ?	Oui	1		_
	Non	2		
16.1. si oui, quel était votre grade au recrutement/ intégration ? > si Non, passer à Q16.3	A préciser.....			
16.2 Combien de fois avez-vous été avancé/e en	A. Une fois	1		_
	B. Deux fois	2		
	C. Trois fois	3		

grade depuis que vous êtes dans la PNC? [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	D. Plus de trois fois	4	
		5	
16.3 Si non, Pourquoi? [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	E. J'ai été dégradée		/ _ / _ /
	A. A cause de mon âge	01	
	B. A cause de mon sexe	02	
	C. A cause de mon bas niveau d'Études	03	
	D. A cause de ma faible performance	04	
	E. A cause de mes années d'expérience	05	
	F. A cause de mon appartenance ethnique/ tribale	06	
	G. Je ne sais pas	07	
	H. Autre, à préciser	98	
17. Parlant de la promotion: A votre avis, pensez-vous que les femmes ont, pour être promues ont [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	A. Plus d'opportunités que les hommes	1	/ _ /
	B. Autant d'opportunités que les hommes	2	
	C. Moins d'opportunités que les hommes	3	

INTEGRATION DES FEMMES AU SEIN DE LA PNC

SECTION 4: INTEGRATION			
18. Quelle est votre opinion vis-à-vis de l'intégration des femmes au sein de la PNC [UNE SEULE REPONSE] [LISEZ LES REPONSES] >(si Q 19 = 3 ou 4, passer à Q19.2) >(Q19 = 5, Passer à Q20)	A. Je suis entièrement d'accord	1	/ _ /
	B. Je suis assez d'accord	2	
	C. Assez en désaccord	3	
	D. Pas du tout d'accord	4	
	E. Ça m'est égal	5	
19.1. si Q19 = 1 ou 2 Pourquoi ?	A. Les femmes ont des compétences utiles à la police	1	/ _ /
	B. Les femmes aident la police à interagir avec la communauté	2	
	C. Les femmes sont moins corrompues que les hommes	3	
19.2. Si pas d'accord Pourquoi pas ?	A. Les femmes sont trop faibles ou vulnérables	11	/ _ / _ /
	B. Les femmes sont moins efficaces dans les opérations de terrain	12	
	C. Les femmes ont trop d'obligations familiales	12	
	D. Les femmes policières sont méprisées par la communauté	13	
19. Avez-vous déjà assisté à une séance de sensibilisation sur le "genre"?	Oui	1	/ _ /
	Non	2	
20.1. si oui, Qui vous a sensibilisé? > si Non, passer à Q23	A. La PNC	01	/ _ / _ /
	B. SSAPR	02	
	C. Autre, à préciser.....	98	
21. Avez-vous mis en pratique les notions apprises dans votre travail? [UNE SEULE REPONSE] [LISEZ LES REPONSES]	A. Très souvent	1	/ _ /
	B. Peu souvent	2	
	C. De temps en temps	3	
	D. Pas du tout	4	
22. Est-ce que cette sensibilisation a changé votre opinion par rapport au rôle des femmes dans la PNC	Oui	1	/ _ /
	Non	2	
22.1. Si Oui, [Si non, Passer à Q23] [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	A. Beaucoup	1	/ _ /
	B. Assez	2	
	C. Légèrement	3	
	D. Pas du tout	4	

EXPERIENCE

SECTION 5: EXPERIENCES PERSONNELLES				
24. Y a-t-il une procédure formelle au sein de la PNC pour que les victimes d'harcèlement soient rétablies dans leurs droits ?	Oui	1	_	
	Non	2		
23. Avez-vous déjà été victime d'une violence ou d'un traitement humiliant par des collègues en milieu professionnel? > (si non, passer à Q24)	Oui	1	_	
	Non	2		
24.1. si Oui, dans les 30 derniers jours, combien de fois avez-vous été harcelé par des collègues	A. Aucune fois	1	_	
	B. 1 à 3 fois	2		
	C. 4 à 6 fois	3		
	D. Plus de 6 fois	4		
24.2. Pendant cette période, avez-vous été une victime de de ces types de violence par des collègues? [LISEZ LES REPONSES]		Oui	Non	_
	A. La violence verbale	1	2	
	B. La violence morale et/ ou psychologique	1	2	
	C. La violence physique (mineure)	1	2	
	D. La violence physique (grave)	1	2	
	E. Le harcèlement sexuel (verbale)	1	2	
	F. Les abus sexuels (mineurs)	1	2	
	G. Les abus sexuels (graves)	1	2	
24.3 Avez-vous initié une action? > si Non, passer à Q24.6	Oui	1		_
	Non	2		
24.4 si oui, à qui l'avez-vous vous adressé ? [PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES] [LISEZ LES REPONSES]	A. À un officier supérieur	1		_ _
	B. À un collègue			
	C. A l'IG	2		
	D. Au parquet	3		
	E. Au Forum des Quartiers	4		
	F. Aux autorités communautaires (non-FQ)	5		
	G. Aux institutions religieuses	6		
	H. Autres à préciser.....	98		
24.5 Qu'est ce qui s'est passé' après être vous adressé/e?	A. Abus sexuels (graves)	01		_ _
	B. Rien n'a encore été fait, je suis toujours en attente d'une réaction			
	C. La personne a été punie	02		
	D. J'ai été reprochée/ blâmée	98		
24.6 Si non, Pourquoi? [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	A. Je n'ai eu personne à qui adresser mon problème	1		_
	B. Je n'ai pas voulu créé des problèmes à mon collègue	2		
	C. Je l'ai fait dans le passé sans résultat	3		
	D. J'ai eu peur de représailles	4		
	E. Je crois que cela jouerait en défaveur de mes perspectives de carrière	5		
25. Avez-vous déjà été victime d'une violence ou d'un traitement humiliant par les membres de la communauté dans l'exercice de votre fonction? > si Non, passer à Q25	Oui	1		_
	Non	2		
25.1 Dans les 30 derniers jours, combien de fois avez-vous été humilié(e) par des membres de la communauté?	A. Aucune fois	1		_
	B. 1 à 3 fois	2		
	C. 4 à 6 fois	3.		
	D. plus de 6 fois	4.		
25.2. Si Oui, quels types d'humiliation? [PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES] [LISEZ LES REPONSES]		Oui	Non	_
	A. La violence verbale	1	2	
	B. La violence morale et/ ou psychologique	1	2	
	C. La violence physique (mineure)	1	2	
	D. La violence physique (grave)	1	2	
	E. Le harcèlement sexuel (verbal)	1	2	
F. Les abus sexuels (mineurs)	1	2		

	G. Les abus sexuels (graves)	1	2	/__/_/
--	------------------------------	---	---	--------

SECTION 7: VALEUR AJOUTEE				
26. Quel est le rôle de la PNC dans la communauté?		Oui	Non	
	A. Sécuriser la population et ses biens	1	2	/__/_/
	B. Prévenir les infractions	1	2	/__/_/
	C. Identifier et arrêter les coupables d'infractions	1	2	/__/_/
	D. Punir les coupables d'infractions	1	2	/__/_/
	E. Récupérer les biens volés ou pillés	1	2	/__/_/
	F. Réprimer les manifestations	1	2	/__/_/
	G. Résoudre les conflits	1	2	/__/_/
	H. Autre, à préciser...	98		/__/_/
27. Quelle est la principale cause d'insécurité dans votre circonscription [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	A. La pauvreté	01		/__/_/
	B. Le manque des options productives et l'ennui	02		
	C. L'alcool ou les drogues	03		
	D. La présence des rebelles	04		
	E. L'obscurité pendant la nuit	05		
	F. L'impunité	06		
	G. La délinquance juvénile	07		
	H. Autre, à préciser.....	98		
28. Quel est le type d'infraction le plus fréquent dans votre circonscription? [UNE SEULE REPONSES] [LISEZ LES REPONSES]	A. Le Vol	1		/__/_/
	B. Le viol et la violence sexuelle	2		
	C. L'agression (verbale ou physique)	3		
	D. La violence par les rebelles	4		
	E. Le vol à main armée	5		
	F. L'abus de confiance/ escroquerie	6		

CONNAISSANCE DES LOIS

SECTION 8: CONNAISSANCE DU CADRE JURIDIQUE				
29. Selon la loi congolaise, les femmes devraient être représentées de manière égale dans les institutions publiques, y compris la PNC?	Oui	1		/__/_/
	Non	2		
29.1 Si oui, êtes-vous d'accord avec cette provision ?	Oui	1		/__/_/
	Non	2		
30 Les femmes sont protégées contre le harcèlement sexuel dans la police → Si non terminer	Oui	1		/__/_/
	Non	2		
30.1 Si oui, êtes-vous d'accord avec cette provision ?	Oui	1		/__/_/
	Non	2		

FIN DU QUESTIONNAIRE

État des lieux de l'intégration du genre au sein
de la Police Nationale Congolaise

Annexe C

Références bibliographiques

9



Références bibliographiques

- (n.d.) Problématique du genre au sein de la Police Nationale Congolaise, document interne de la PNC.
- (2007). Demographic and Health Survey, DRC. The DHS Program. Disponible au <<http://dhsprogram.com/whatwedo/survey/survey-display-239.cfm>
- (2009). 'Police Reform.' » DCAF Backgrounder, 10.
- (2011). Rapport National Genre, Ministère du Genre, de la Famille et de l'Enfant. République démocratique du Congo.
- (2011). 'DFID ethics principles for research and evaluation' disponible au <https://www.gov.uk/government/publications/dfid-ethics-principles-for-research-and-evaluation>.
- (2011). Loi Organique, en lien avec l'organisation et la planification de la Police Nationale Congolaise. No. 11/013, 11 Août : République Démocratique du Congo.
- (2013). 'La Police Nationale Congolaise et l'Intégration du Genre : État d'Expérimentation.' A Workshop report. Atelier sur la Loi de Programmation PNC et le Genre en Faveur des Députés Nationaux (de la Commission Défense et Sécurité de l'Assemblée Nationale), document interne de DFID.
- Anunga Ndjeka (2010), Analyse des réactions des policières face à la pratique "bamba meza" dans la transaction sexuelle avec la hiérarchie policière, Mémoire en criminologie, Ecole de Criminologie, UNILU.
- Baaz, M.E. et Stern, M. (2009). Why do Soldiers Rape? Masculinity, Violence and Sexuality in the Armed Forces in the Congo (DRC). *International Studies Quarterly*, 53(2): 495-518.
- Bendix, D. (2007). 'A Review of Gender in Security Sector Reform.' *Engendering Security: A Workshop Report*. Free University, Berlin.
- Boshoff, H., Hendrickson, D., More, S., et Vircoulon, T. (2010). *Supporting SSR in the DRC: between a Rock and a Hard Place: An Analysis of the Donor Approach to Supporting Security Sector Reform in the Democratic Republic of Congo*. Clingendael
- Gaanderse, M. et Valasek, K. (2011). Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest. Geneva: DCAF.
- Human Rights Watch (2009). *Soldiers Who Rape, Commanders Who Condone: Sexual Violence and Military Reform in the Democratic Republic of Congo*, New York.
- Jacob. (2008) *Engendering SSR – A Workshop Report*
- Patrick Kayembe, Patricia O'Connor, Anne-Judith Ndombasi, et Manuel Carballo. (2010). Connaissances, perceptions, attitudes et pratiques des membres de la Police Nationale Congolaise en matière de violences sexuelles dans trois provinces de la République Démocratique du Congo. Kinshasa: International Centre for Migration, Health and Development, Police Nationale Congolaise and UNFPA.

SSAPR Contact Information:

Security Sector & Police Reform Programme (SSAPR)

11 avenue des Cocotiers
Gombe / Kinshasa DRC

Tel : +234 (0) 82 07 62 080

