

# Supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Dossier de supports de formation sur la  
place du genre dans la RSS



Centre pour le contrôle  
démocratique des forces  
armées – Genève (DCAF)

### Auteurs

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS est édité par Megan Bastick et Kristin Valasek, du DCAF.

Les Exercices de formation et les Sujets de discussion sont conçus par Agneta M. Johannsen. Agneta M. Johannsen possède une expérience considérable dans les domaines de la consolidation de la paix, du genre et de la période de transition suivant la fin d'un conflit. Agneta a travaillé comme conseillère, employée et consultante pour plusieurs organisations internationales, incluant le Programme des Nations Unies pour le développement, le Programme des Nations Unies pour les établissements humains et l'Agence japonaise de coopération internationale. Elle a occupé le poste de directrice adjointe du Projet de reconstruction des sociétés déchirées par la guerre de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et a dirigé une équipe spécialisée en recherche, formation et évaluation pour l'organisation ayant succédé au projet, WSP International. Elle a aussi travaillé pour plusieurs organisations non-gouvernementales.

En outre, Agneta a été professeure à l'Université Webster de Genève et est actuellement conseillère en psychologie. Forte de ses connaissances en relations internationales, en psychologie et en anthropologie, Agneta s'est spécialisée depuis peu dans la communication interculturelle, la formation/apprentissage et le traitement des traumatismes.

Les Exemples pratiques sont compilés par Beatrice Mosello, du DCAF.

### Remerciements

Le DCAF remercie les membres suivants du Comité consultatif du projet de supports de formation sur la place du genre dans la RSS pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ces supports : Maria Ela Atienza (Institute for Strategic and Development Studies), Zinthiya Ganeshpanchan (Homeless International), Ute Hegener (International IDEA), Cheryl Hendricks (Institut d'études de sécurité), Linda Ohman (OSCE/BIDDH), Anna Orrnert (Réseau mondial pour la facilitation des réformes dans le secteur de la sécurité), Nicola Popovic (UN-INSTRAW), Daniel de Torres (DCAF), Anne-Kristin Treiber (UNIFEM) et Helena Vazquez (Folke Bernadotte Academy).

Il adresse aussi ses remerciements à Benjamin Buckland pour l'aide apportée à l'édition.

Conception graphique : Alice Lake-Hammond.

### Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS vient en complément de la Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » (DCAF, OSCE/BIDDH et UN-INSTRAW, 2008). Des copies de la Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » peuvent être téléchargées ou commandées sur le site <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS est un ensemble de supports pratiques de formation conçu pour aider les formateurs à intégrer les questions de genre dans leurs formations à la RSS et à dispenser des formations efficaces en matière de genre à des spécialistes de la RSS.

La première partie du Dossier de formation est un « Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS », qui fournit toute sorte d'informations utiles pour apprendre à intégrer les questions de genre tout au long d'un cycle de formation à la RSS.

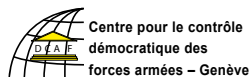
Le reste du Dossier de supports de formation s'intéresse à différents thèmes spécifiques de la RSS :

- **Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité**
- Place du genre dans la réforme de la police
- Place du genre dans la réforme de la défense
- Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
- Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
- Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
- Place du genre dans la réforme de la justice
- Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la gestion des frontières
- Place du genre dans la réforme pénale

Le DCAF remercie vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de ce *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS*.

### DCAF

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).



© DCAF, 2009.  
Tous droits réservés.  
ISBN 978-92-9222-100-3

Extraits cités : Agneta M. Johannsen, « Training Resources on Security Sector Reform and Gender », extrait de Gender and Security Sector Reform Training Resource Package, édité par Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève, DCAF, 2009.

# Table des matières

<b>UTILISATION DU DOSSIER DE SUPPORTS DE FORMATION SUR LA PLACE DU GENRE</b>	
<b>DANS LA RSS</b> .....	<b>1</b>
<b>MESSAGES IMPORTANTS</b> .....	<b>5</b>
<b>EXERCICES DE FORMATION</b> .....	<b>8</b>
Exercice 1 Découverte : stéréotypes sexistes .....	8
Exercice 2 Découverte : la valise et la poubelle .....	9
Exercice 3 Découverte : le genre a-t-il de l'importance ? .....	10
Exercice 4 Découverte : débat accéléré .....	12
Exercice 5 Esprit d'équipe : jonglage .....	13
Exercice 6 Motivation : dessin collectif .....	14
Exercice 7 Promenade dans le genre .....	15
Exercice 8 Gérer la résistance aux questions de genre .....	16
Exercice 9 Application des recommandations principales sur la place du genre dans la RSS ..	18
Exercice 10 Préparation d'études d'impact sur les sexospécificités .....	25
Exercice 11 Intégrer la perspective du genre aux programmes de RSS .....	31
Exercice 12 Carte d'engagement communautaire .....	33
Exercice 13 Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes .....	35
Exercice 14 Formulation de projet de RSS prenant en charge des questions de genre .....	43
Exercice 15 Plan d'action : prise en compte de la perspective du genre dans la RSS ...	45
Exercice 16 Jeu de rôles : promotion de la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité .....	49
Exercice 17 Suivi et évaluation d'un projet de RSS favorisant l'égalité des sexes .....	51
Exercice 18 Prise de perspective .....	56
Exercice 19 Masculinités .....	60
<b>DISCUSSIONS</b> .....	<b>63</b>
<b>EXEMPLES PRATIQUES</b> .....	<b>66</b>
<b>SUPPORTS DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRES</b> .....	<b>74</b>

## Utilisation du dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS

Une RSS respectueuse de l'égalité des sexes poursuit les objectifs suivants:

- » Traiter des différents besoins et priorités des hommes et des femmes en matière de sécurité
- » Dénoncer la violence sexiste à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles
- » Promouvoir la participation égale des hommes et des femmes à la prise de décisions dans le secteur de la sécurité
- » Créer des institutions de sécurité représentatives de l'ensemble de la société et, partant, plus fiables et efficaces
- » Garantir un contrôle exhaustif et efficace du secteur de la sécurité
- » Établir une RSS localement appropriée et sensible aux besoins de toutes les composantes de la communauté
- » Respecter les lois, réglementations et normes internationales et régionales en matière de sécurité et d'égalité des sexes, à savoir la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Programme d'action de Beijing et les Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU

La réforme du secteur de la sécurité (RSS) transforme les politiques, les institutions et les programmes de sécurité. L'intégration des questions de genre à la RSS – en prenant en compte les différents besoins sécuritaires et judiciaires des femmes, des hommes, des garçons et des filles et en renforçant la participation des femmes et des hommes aux prises de décisions en matière de sécurité – est de plus en plus considérée comme une condition essentielle à l'efficacité opérationnelle, à l'appropriation locale et au contrôle. C'est pourquoi les pays qui entreprennent des RSS, ainsi que les États donateurs et les organisations internationales qui soutiennent des processus de RSS, se sont engagés à mettre leur RSS en œuvre dans le souci de l'égalité des sexes.

Afin d'apporter leur soutien aux RSS respectueuses de l'égalité des sexes, le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW ont publié en 2008 la **Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »\***. Cette *Boîte à outils* constitue pour les décideurs et les praticiens une introduction pratique aux questions de genre et de RSS. Elle explique en quoi la perspective du genre est importante pour les processus de RSS, à l'appui de recommandations et d'exemples. La *Boîte à outils* se compose de douze Dossiers et de douze Notes pratiques consacrés à différents thèmes de la RSS comme, par exemple, la réforme de la police, la réforme de la défense, le contrôle parlementaire et le contrôle par la société civile.

La publication de la *Boîte à outils « Place du genre dans la RSS »* a suscité une forte demande en supports de formation et autres éléments d'aide à la formation aux questions de genre et de RSS. Le présent **Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS** a donc été conçu en complément de la *Boîte à outils « Place du genre dans la RSS »*. Le *Dossier de supports de formation* est un ensemble de supports pratiques de formation conçu pour aider les formateurs à intégrer la perspective du genre dans les formations à la RSS et à dispenser des formations efficaces aux questions de genre à des spécialistes de la RSS.

### Le Dossier de supports de formation

La première partie du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* est le **Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS**. Ce *Guide* fournit toute sorte d'informations utiles pour apprendre à intégrer la perspective du genre tout au long d'un cycle de formation à la RSS, à savoir : évaluation des besoins en formation, objectifs pédagogiques, conception de la formation, exécution, contrôle, évaluation et suivi.

Le reste du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* est divisé en plusieurs groupes de supports consacrés à différents thèmes spécifiques de la RSS:

Des copies de la Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » peuvent être téléchargées ou commandées, sur CD-ROM ou en version papier, sur le site : <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

\* Le DCAF est le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève

\* L'OSCE/BIDDH est le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'Homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe

\* L'UN-INSTRAW est l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies

## Utilisation du Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS

- Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la réforme de la police
- Place du genre dans la réforme de la défense
- Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
- Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
- Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
- Place du genre dans la réforme de la justice
- Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la gestion des frontières
- Place du genre dans la réforme pénale

Chaque lot de supports de formation contient les éléments suivants :

**Messages importants** : extraits de la *Boîte à outils* « Place du genre dans la RSS ».

**Exercices de formation** : 10 à 19 exercices couvrant un large éventail de sujets, de méthodologies et de publics, de durées variables. Tous les exercices sont organisés autour des rubriques suivantes :

- *Type d'exercice* ;
- *Public* ;
- *Durée* ;
- *Taille du groupe* ;
- *Fournitures* ;
- *Conseils aux formateurs* ;
- *Objectifs pédagogiques* ;
- *Instructions de l'exercice* ;
- *Polycopiés, fiches et registre des triches du formateur (le cas échéant)* ;
- *Variantes possibles (le cas échéant)*.

**Exemples pratiques** : brèves études de cas pouvant être utilisées en support de la formation.

**Discussions** : sujets de discussion possibles sur la RSS et la place du genre et conseils pour optimiser l'efficacité de ces discussions.

**Problèmes de formation à considérer** : problèmes susceptibles de se poser, en plus de ceux recensés dans le *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS*.

**Supports de formation supplémentaires.**

### Les stagiaires

Ces supports de formation tiennent compte du fait que les publics auxquels s'adressent les formations à la RSS sont extrêmement variés. Vos stagiaires peuvent en effet provenir d'un pays qui applique une RSS, d'un pays donateur qui soutient une RSS ou d'un tout autre pays encore. Ils peuvent appartenir à une seule et même institution ou à plusieurs. Ils peuvent avoir de l'expérience dans le domaine de la RSS ou être totalement novices.

Vos stagiaires peuvent consister, par exemple, en représentants des institutions suivantes :

- Ministères de la Défense, de la Justice, de l'Intérieur ou des Affaires étrangères ;
- Institutions du secteur de la sécurité – ex. : forces de police, forces armées, services de gestion des frontières et organismes pénitentiaires ;
- Parlements, dont les parlementaires eux-mêmes et leurs personnels associés ;
- Organes de contrôle du secteur de la sécurité – ex. : médiateurs et organes consultatifs sur la sécurité nationale ;
- Organisations de la société civile (OSC), dont des organisations internationales,

## Utilisation du Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS

nationales et locales et des organismes de recherche spécialisés dans le contrôle du secteur de la sécurité et/ou la problématique du genre (ex. : organisations de femmes) ;

- Donateurs, organisations internationales et régionales – ex. : Nations Unies, Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, Union européenne ou Union africaine.

Chaque lot de supports de formation contient des exercices adaptés à différents types de public. Bon nombre de ces exercices peuvent aussi être spécifiquement adaptés à votre groupe de stagiaires.

### Utilisation des exercices de formation

La plus grande partie du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* est constituée d'exercices de formation. Ces exercices sont conçus pour vous aider à dispenser des formations sur les questions de genre et de RSS de manière engageante et interactive. Ces exercices se présentent sous la forme de plans d'action, de jeux de rôle, d'analyses des parties prenantes, d'analyses SWOT, d'études de cas, d'analyses des écarts, de schématisations et bien d'autres formats encore. Le *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* comporte également des exercices de découverte, de motivation et d'introduction.

Les exercices se focalisent sur un ou plusieurs aspects de la RSS. Certains traitent de questions propres au genre (par exemple, le recrutement de femmes ou l'action contre la violence sexiste), tandis que d'autres abordent des aspects plus généraux de la RSS, pour lesquels il apparaît nécessaire d'intégrer la perspective du genre (par exemple, la consultation ou la planification de projets). Ces exercices peuvent donc être utilisés dans l'un ou l'autre des cadres suivants :

- Séance de formation sur la place du genre dans la RSS – ex. : place du genre dans la réforme de la police, place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ;
- Séance de formation sur la RSS, qui ne soit pas spécialement axée sur les questions de genre.

Un exemple de séance de formation sur la place du genre dans la RSS et un échantillon de programme de formation de deux jours sur la place du genre dans la RSS sont fournis dans le *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS*.

Le format des exercices n'est nullement prescriptif, mais a vocation à libérer votre créativité de formateur. Nous vous encourageons à les adapter à votre guise en fonction de vos objectifs de formation, de votre public, des sujets que vous souhaitez mettre en valeur, du temps dont vous disposez et de vos propres besoins. Vous pouvez vous servir de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme de la RSS »* pour présenter des informations de fond sur une grande variété de sujets liés au genre et à la RSS.

Les exercices ne sont pas conçus pour être utilisés en série ou de manière linéaire. Au contraire, le *Dossier de supports de formation* a été conçu pour mettre à votre disposition un ensemble diversifié d'exercices que vous pouvez combiner et adapter à loisir en fonction des besoins de votre formation.

Aussi, avant de sélectionner un exercice, nous invitons-vous à vous poser les questions suivantes :

- Quels sont vos objectifs pédagogiques? Quel exercice correspond le mieux à ces objectifs?
- Qui sont vos stagiaires? Combien sont-ils? Cet exercice convient-il à leur niveau d'expérience?
- Avez-vous le temps de le mener à bien?
- Comment pourriez-vous modifier l'exercice de manière à ce qu'il soit mieux adapté à vos objectifs pédagogiques, à vos stagiaires et au temps dont vous disposez?

## Utilisation du Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS

Les exercices sont organisés en trois catégories : (1) application en contexte, (2) conceptuel et (3) thématique.

- *Les exercices d'application en contexte* permettent aux stagiaires de mettre les principes de la RSS et de l'égalité des sexes en application dans leur propre organisation ou dans des cas réels ou simulés étudiés en aide à l'apprentissage. En général, ces exercices conviennent mieux aux stagiaires qui assument des responsabilités politiques de haut niveau et qui possèdent de l'expérience en ce domaine ; toutefois, selon le thème, les besoins et les objectifs de la formation, tout stagiaire a à gagner en participant à ce type d'exercice. D'un point de vue pédagogique, ces exercices sont probablement les plus efficaces (apprentissage rapide), puisque le but premier de chaque exercice est de laisser les stagiaires explorer et s'approprier les principaux concepts en les appliquant à leur propre contexte.
- *Les exercices conceptuels* s'intéressent davantage aux concepts et aux théories, le but étant de bien faire comprendre le message important qui est livré. Ces exercices conviennent mieux aux stagiaires qui assument des responsabilités précises dans certains programmes et qui possèdent de l'expérience en ce domaine (afin d'élargir leur point de vue) et à ceux qui assument des responsabilités politiques de plus haut niveau.
- *Les exercices thématiques* se focalisent sur un point précis exigeant une formation. Ces types d'exercices conviennent normalement mieux aux stagiaires qui ont besoin d'une formation spécifique ou qui ne sont pas familiarisés avec les concepts de genre et de RSS.

Le but de ce *Dossier de supports de formation* est de vous aider à améliorer votre formation en matière de genre et de RSS tout en vous laissant donner libre cours à votre créativité à partir des supports présentés. Nous vous invitons à vous en servir conjointement avec la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* et nous ne doutons pas que cela vous aidera à inclure la perspective du genre en tant qu'aspect clé de votre formation à la RSS.

## Messages importants

En votre qualité de formateur, vous devez savoir comment livrer au mieux le contenu fondamental de votre formation à votre public. Tout exercice de formation devra généralement être précédé d'un bref topo, où vous recenserez les principaux points qui seront traités afin de vous assurer que votre public possède bien les connaissances de base requises. Référez-vous pour ce faire à l'exemple de séance de formation fourni dans le *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS*.

Les messages importants ci-dessous sont extraits du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Lorsque vous préparerez votre séance, pensez à sélectionner quelques messages importants, à les reformuler et à les synthétiser au moyen de diapositives PowerPoint ou d'autres aides à la formation.

Ces messages importants sont conçus pour vous aider à formuler le contenu de votre formation. Ils ne doivent cependant pas vous empêcher de lire les supports de votre formation. Chaque stagiaire doit être invité à lire le *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* et/ou la *Note pratique* correspondante avant de commencer la formation.

*Le genre* renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le terme « genre » renvoie donc aux différences apprises entre les hommes et les femmes (alors que le terme « sexe » renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes). De fait, le genre ne se rapporte pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais également aux relations entre les femmes et les hommes.

Les rôles liés au genre varient grandement d'une culture à l'autre et évoluent au fil du temps. Les catégories « hommes », « femmes », « garçons » et « filles » ne sont ni unitaires, ni cohésives. L'expérience d'être une « femme », par exemple, et les aspects qui y sont associés en ce qui a trait à la sécurité dépendent de l'âge de la personne, de son origine ethnique, de sa religion, de sa classe sociale, etc.

L'intégration de la perspective du genre dans la réforme du secteur de la sécurité suppose de :

- *Reconnaître et traiter les besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en ce qui a trait à la sécurité* : les gens ont des besoins distincts du fait de leur genre, de leur origine ethnique, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur caste, de leur religion et d'autres facteurs. Par exemple, les femmes sont davantage exposées au risque de violence domestique, alors que les hommes sont davantage exposés à la violence armée. La RSS doit tenir compte de ces différences pour améliorer la sécurité et la justice des hommes, des femmes, des garçons et des filles en parfaite égalité.
- *Promouvoir une pleine et égale participation des hommes et des femmes à la prise de décisions et aux institutions du secteur de la sécurité* : dans de nombreux pays, les femmes demeurent exclues des processus décisionnels et sont sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité. La RSS devrait prévoir des mesures visant à promouvoir une représentation équitable des hommes et des femmes à tous les niveaux des institutions de sécurité et à garantir que les hommes comme les femmes seront consultés sur les questions de sécurité et de justice et impliqués dans le contrôle du secteur de la sécurité.

### En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la RSS ?

L'intégration de la perspective du genre dans la réforme du secteur de la sécurité permet de renforcer les aspects suivants :

- *Appropriation locale* : la consultation d'hommes et de femmes de différents groupes sociaux et de différentes tranches d'âges renforce la légitimité et la viabilité d'un processus de RSS. Les organisations de femmes de la société civile (OSC) peuvent

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 3-5.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 6-11.



## Messages importants

faire fonction de passerelle vitale entre les communautés locales et les responsables politiques de la sécurité.

- *Prestations de sécurité et de justice* : le fait d'inclure des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité optimise l'efficacité opérationnelle et renforce la confiance des civils. Il est capital, pour la sécurité des individus et des communautés, d'accroître les compétences et les capacités du secteur de la sécurité en matière d'action contre la violence sexiste.
- *Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité* : la participation accrue des femmes et des spécialistes des questions de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité rend les organes de contrôle plus représentatifs et plus efficaces. Par ricochet, la responsabilité renforcée du secteur de la sécurité permet de mieux agir face à la violence sexiste et la discrimination dans le secteur de la sécurité.
- *Respect des lois, réglementations et normes internationales et régionales et sur la sécurité et le genre* : certains instruments internationaux, comme les Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, imposent l'intégration de la perspective du genre dans les institutions du secteur de la sécurité. Des instruments régionaux, notamment en Afrique, en Europe et en Amérique du Sud, imposent d'autres obligations spécifiques (voir l'*Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la réforme du secteur de la sécurité et à la parité hommes-femmes*).

## Stratégies pour l'intégration de la perspective du genre à la RSS

Les principales stratégies conduisant à l'intégration de la perspective du genre à la RSS sont les suivantes :

- *Conduire un examen préliminaire à la RSS centré sur le genre*, par les moyens suivants, par exemple :
  - Mandat d'examen couvrant les sexes spécifiques ;
  - Équipes d'examen dotées d'expertise sur les questions de genre ;
  - Données ventilées par sexe ;
  - Entretiens avec des femmes issues d'institutions du secteur de la sécurité et d'organisations de la société civile et avec des spécialistes des questions de genre ;
  - Groupes de réflexion réunissant des hommes, des femmes, des garçons ou des filles ;
  - Examen du degré de prise en charge des questions de genre par les lois, politiques et institutions de sécurité et de justice existantes.
- *Veiller à ce que la politique de RSS favorise l'égalité des sexes*, par les moyens suivants, par exemple :
  - Implanter la RSS dans un processus participatif de consultation, couvrant la société civile ;
  - Garantir l'expertise en matière de genre et la représentation des deux sexes dans les équipes chargées de l'examen, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques de RSS ;
  - Suivre et évaluer l'impact de la politique sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.
- *Intégrer les questions de genre à la programmation de la RSS*, en posant les questions suivantes relativement aux programmes de RSS :
  - Comment les besoins spécifiques en matière de sécurité des femmes et des filles et des hommes et des garçons marginalisés sont-ils traités ?
  - Des activités sont-elles prévues pour accroître la participation des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité ?

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 11-14.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 13-15.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 14-15.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 15-20.

## Messages importants

- Y a-t-il des indicateurs spécifiques pour faire le suivi des objectifs liés au genre et l'impact des activités portant sur le genre?
- Des fonds spécifiques sont-ils affectés aux objectifs, activités et démarches portant sur le genre?
- Des organisations de femmes et des organisations spécialisées dans les questions de genre sont-elles retenues comme partenaires?

## Dans les pays sortant d'un conflit

- Des *opportunités* peuvent être présentées par une réforme à pleine échelle des institutions du secteur de la sécurité, qui peut être l'occasion, par exemple, de réviser les politiques de sécurité et les protocoles afin qu'ils prennent en compte des sexospécificités, de vérifier les antécédents des personnels afin de s'assurer qu'ils n'ont pas violé des droits humains (violence sexiste comprise), de former les nouveaux personnels aux sexospécificités et de définir des objectifs précis pour le recrutement et la rétention de femmes.
- Les rôles liés au genre sont totalement bouleversés lors d'un conflit, puisque les hommes et les femmes sont amenés à assumer de nouvelles responsabilités. Ces mutations peuvent *ouvrir la porte à une plus grande participation des femmes à la vie publique*, que ce soit dans les institutions de sécurité ou dans les processus décisionnels.
- La participation des organisations de femmes aux *processus de paix* peut jeter les bases de l'intégration de la perspective du genre dans la RSS. Les *organisations de femmes* impliquées dans les processus de sécurité au niveau communautaire peuvent constituer de précieux partenaires pour l'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS.
- Les *processus de DDR* peuvent éventuellement faire fonction de point d'entrée pour traiter des questions de genre – et doivent d'ailleurs, pour réussir, tenir compte des sexospécificités.
- Les *mécanismes de justice transitionnelle* (tribunaux ad hoc, commissions vérité et réconciliation et programmes de réparations) devraient instituer des mesures pour traiter des besoins judiciaires particuliers des victimes d'actes de violence sexiste ou d'autres formes de violence.
- Les processus de RSS devraient s'efforcer de traiter la forte incidence de *violence sexiste qui s'observe après un conflit*.
- Une *opération de soutien à la paix* pourrait avoir pour mission de soutenir une RSS respectueuse de la parité, avec les moyens correspondants. Les opérations d'appui à la paix devraient d'ailleurs garantir une représentation féminine parmi les personnels militaires, policiers et civils et appliquer des normes de conduite sensibles au genre.

## Dans des pays en développement

- Les *initiatives de développement* peuvent servir de point de départ pour accroître la sécurité et l'accès des hommes, des femmes, des filles et des garçons à la justice, en s'intéressant à la violence sexiste et en impliquant des organisations de femmes et d'hommes de la société civile.
- Les *organisations de la société civile* peuvent combler les lacunes de l'État en matière de sécurité, par exemple en portant assistance aux détenus et en dispensant des services communautaires de police et de justice. Elles peuvent en effet s'associer à l'État pour identifier et traiter les besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 21-22.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 23-24.

## 1

## Découverte : stéréotypes sexistes

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 20 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Une feuille de papier pour chaque stagiaire

**Conseils aux formateurs** Cet exercice est un exercice de découverte, simple et rapide. Il permet aux stagiaires de faire connaissance avec leurs voisins tout en prenant conscience de la manière dont ils reproduisent eux-mêmes divers stéréotypes sexistes. La discussion collective ne doit pas être trop longue, car cet exercice a une portée quelque peu limitée et il vaut peut-être mieux consacrer davantage de temps aux exercices plus axés vers le développement des capacités.

Comme certains points de vue peuvent être très personnels, invitez les stagiaires à ne participer que s'ils le souhaitent à la discussion collective à la fin de l'exercice.

### Objectifs pédagogiques

À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Apprécier à quel point les stéréotypes peuvent persister, même au niveau personnel.

### Instructions de l'exercice

Demandez aux stagiaires de noter sur leur feuille de papier :

- Un(e) à trois comportements, attitudes ou caractéristiques qui pourraient être considéré(e)s « typiques » de leur genre ;
- Un(e) à trois comportements, attitudes ou caractéristiques qui ne pourraient pas être considéré(e)s « typiques » de leur genre.

Demandez aux stagiaires de former des groupes de deux (avec leur voisin) et de discuter de ces comportements, attitudes ou caractéristiques, sur le modèle suivant : « En quoi sont-elles typiques ? La personne concernée a-t-elle eu conscience d'avoir manifesté ces comportements, attitudes et caractéristiques sexospécifiques ? Des jugements sont-ils portés sur ces comportements, attitudes et caractéristiques ? Si oui, par qui ? », etc.

Attendez une dizaine de minutes, puis invitez les groupes à partager leurs points de vue dans le cadre d'une discussion collective. Limitez les interventions à sept minutes au maximum. Concluez en faisant remarquer que les stéréotypes sexistes n'existent pas uniquement dans l'absolu, mais qu'on les trouve partout, même au niveau personnel.

### Variantes possibles

Pour compliquer un peu cet exercice, vous pouvez ajouter les questions suivantes à la discussion (à deux ou collective) :

- Quel(le) comportement, attitude ou caractéristique typique à mon genre aimerais-je manifester sans m'en sentir capable ?
- Quel(le) comportement, attitude ou caractéristique atypique à mon genre aimerais-je manifester sans m'en sentir capable ?

Pour approfondir la discussion collective, vous pouvez demander aux stagiaires d'expliquer ce que sont les stéréotypes et s'ils pensent que l'on peut s'en affranchir totalement.

## 2

## Découverte : la valise et la poubelle

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 20 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Une valise vide et une grande poubelle  
Une pile de fiches

**Conseils aux formateurs** Cet exercice est très utile pour commencer un atelier car il vous permet de saisir immédiatement les besoins de votre public. Il aide aussi les personnes les plus réfractaires à comprendre que leurs soucis peuvent être formulés, entendus et résolus.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Identifier les craintes et les attentes concernant un atelier sur les questions de genre ;
- Oublier quelques-unes de ces craintes au profit des attentes positives.

**Instructions de l'exercice** Placez une valise ouverte et une poubelle au milieu de la salle, à environ un mètre de distance l'une de l'autre. Distribuez une pile de fiches aux stagiaires et demandez-leur d'identifier les sentiments négatifs que leur inspire le traitement des questions de genre dans cet atelier sur un groupe de fiches et, sur l'autre, leurs attentes positives. Ils peuvent remplir autant de fiches qu'ils le souhaitent. Expliquez que le jeu qu'ils sont sur le point de jouer suppose de partir en voyage. Comme la place est limitée, ils doivent faire le tri dans leurs affaires et n'emporter que ce dont ils ont strictement besoin. Ils ne doivent emporter que ce qui leur plaît et leur est utile (leurs attentes positives en matière de genre) et laisser les choses usées et inutiles (leurs sentiments négatifs à l'égard du genre). Demandez aux participants de se lever et de placer leurs fiches positives dans la valise et leurs fiches négatives dans la poubelle, en lisant à voix haute ce qu'ils emportent et ce qu'ils jettent. Notez au tableau les principaux éléments évoqués. À la fin, faites une synthèse des différents sentiments qui ont été identifiés. Veillez à bien expliquer comment certains des thèmes mentionnés seront traités au cours de l'atelier.

**Variantes possibles** Vous pouvez limiter cet exercice à une fiche négative et une fiche positive par personne si vous ne disposez que de très peu de temps. Si vous n'avez pas de valise ou de poubelle à disposition, vous pouvez utiliser n'importe quel récipient suffisamment grand.

## 3

## Découverte : le genre a-t-il de l'importance?

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 90 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Un jeu de cartes (sans les jokers)  
Un tableau et des marqueurs

**Conseils aux formateurs** Cet exercice exige d'importants préparatifs et beaucoup de coordination et ne convient pas nécessairement à tous les contextes et à tous les publics. Cependant, si le but de la formation est d'expliquer les principaux concepts de la RSS et du genre, ce type d'exercice offre beaucoup de possibilités, car il permet aux stagiaires d'aborder les questions de genre en dehors des contraintes inhérentes au genre.

Les deux couleurs du jeu de cartes (le rouge et le noir) servent à désigner une discrimination sexuelle arbitraire et/ou un traitement différencié. De plus, il y a quatre « groupes de talent » (compétences spéciales identifiées par les stagiaires) pour désigner les différences sexuelles apprises et les ensembles de compétences qui diffèrent entre les hommes et les femmes.

Comme on utilise un talon abstrait de cartes et des groupes tout aussi abstraits pour représenter les différences sexuelles et la discrimination associée, la discussion autour de cet exercice est de la plus haute importance pour s'assurer que les stagiaires identifient les bons points et interprètent correctement les faits. En tant que formateur, vous devez observer les stagiaires dans les groupes discriminés et éviter qu'ils deviennent trop mal à l'aise, ce qui leur donnerait un sentiment d'aliénation et les détournerait du sujet. Si vous sentez que cela risque d'arriver, abrégez l'exercice et prenez le temps d'organiser un petit débriefing, au cours duquel les stagiaires évoqueront les sentiments que leur a inspirés l'exercice.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Décrire les différences apprises et les différences arbitraires entre les hommes et les femmes;
- Faire l'expérience pratique de la discrimination sexiste.

**Instructions de l'exercice** Les stagiaires sont assis en cercle. Le formateur distribue une carte à chaque stagiaire. Le formateur se présente en mentionnant son nom, en montrant sa carte et en citant un talent ou une compétence spécial(e) qu'il pense avoir, puis demande aux stagiaires, à tour de rôle, de faire pareil. Le formateur note au tableau chaque talent ou compétence spécial(e) de manière à ce que tout le monde le/la voie.

Après ces présentations, les stagiaires doivent se mettre tous ensemble d'accord sur le système de catégorisation à adopter pour dresser la liste des talents et compétences. Le formateur anime une très brève séance de réflexion afin de déterminer quatre (4) catégories pour tous les talents et compétences recensés (les catégories choisies seront probablement floues et peu pertinentes, il s'agira souvent de « talents artistiques » ou de « compétences qui commencent par une lettre de la première moitié de l'alphabet »). Les catégories doivent contenir plus ou moins le même nombre de talents. Le groupe aura ainsi créé un système « d'auto-catégorisation » qui pourra servir de point de départ à une discussion dirigée et à une simulation/illustration limitée des principaux points.

Les stagiaires sont ensuite invités à noter, au dos de leur carte, le nom de la catégorie dans laquelle leur compétence ou talent a été classé(e). Ils doivent alors se déplacer pour aller s'asseoir dans le « groupe de talent » auquel ils ont ainsi été affectés.

## Découverte : le genre a-t-il de l'importance ?

### Instructions de l'exercice

Pour illustrer les principaux concepts du genre, le formateur peut concevoir des activités illustratives à partir de ce traitement et de ce statut différenciés. Par exemple, il peut attribuer des récompenses/compliments/privileges aux stagiaires qui ont une carte de la même couleur que lui. Par ailleurs, tous les stagiaires doivent avoir une tâche simple à accomplir (par exemple, « dessiner une jolie fleur au tableau » ou « compter à rebours de 100 à 90 »). Cependant, peu importe que les groupes de talent s'acquittent correctement de leurs tâches ou non, le formateur ne doit arbitrairement récompenser qu'un seul groupe de talent, comme si le talent mis en œuvre avait plus de valeur que les autres pour l'accomplissement de la tâche.

Le formateur doit ensuite diriger une discussion autour des résultats des nouveaux groupements. Il peut demander aux stagiaires de mentionner les sentiments que leur inspire le fait d'être ainsi groupés et jugés par ces strictes catégorisations et de dire s'ils pensent que les catégories convenues traduisent précisément et universellement la diversité des compétences et des talents représentés dans le groupe. Quelles conclusions peuvent être tirées de cet exercice ? Quels problèmes pose-t-il au regard du concept de genre dans la société, au vu des différents ensembles de compétences assignés aux groupes et des étiquettes souvent arbitraires assignées au genre ?

À titre indicatif, la séance peut être organisée comme suit :

Présentation de tous les stagiaires (vingt minutes)

Catégorisation des groupes (trente minutes)

Discussion collective (quarante minutes).

### Variantes possibles

Vous pouvez abréger et simplifier cet exercice en ne formant que deux groupes de talent et en n'accordant de privilèges qu'à un seul de ces groupes.

## 4

## Découverte : débat accéléré

<b>Type d'exercice :</b>	Conceptuel
<b>Public :</b>	Tous, mais il vaut mieux avoir un public mixte (hommes/femmes, civils/militaires)
<b>Durée :</b>	20 minutes

**Taille du groupe** Il vaut mieux avoir un groupe assez nombreux, avec une vingtaine de stagiaires environ (nombre pair)

**Fournitures** Un chronomètre

**Conseils aux formateurs** Cet exercice est conçu pour mettre les stagiaires en condition de discuter des questions de genre et pour permettre au formateur de jauger l'ambiance dans la salle. C'est aussi un bon exercice de découverte : les stagiaires se déplacent dans la salle et multiplient les contacts, au-delà de leurs voisins. En même temps, ces interactions en tête-à-tête autorisent une certaine intimité, qui peut aider les participants les plus timides à exprimer leurs opinions.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Identifier et expliquer leurs convictions en matière de genre ;
- Comprendre la manière dont le genre influence les décisions et les politiques ;
- Envisager différentes manières de comprendre le genre et ses implications.

**Instructions de l'exercice** Numérotez tous les stagiaires, alternativement, de 1 à 2. Les stagiaires qui ont le numéro 1 s'assoient à table en face des stagiaires au numéro 2. Lisez une affirmation sur le genre aux stagiaires et demandez-leur d'en discuter avec leur partenaire en face d'eux, pendant deux minutes seulement. Au bout des deux minutes, interrompez les discussions et demandez aux stagiaires de se décaler d'un siège sur leur gauche. Lisez une autre affirmation et laissez encore deux minutes aux stagiaires pour qu'ils en discutent. Répétez l'exercice plusieurs fois (cinq à six affirmations au total). Après la dernière discussion de deux minutes, remerciez les stagiaires et demandez-leur de retourner à leur place initiale.

Le but de cette séance est de créer chez les stagiaires un état d'esprit sensible aux dynamiques de genre, sans qu'ils ne réagissent aux affirmations lues ou qu'ils n'expriment une opinion à ce sujet. Il n'est donc pas nécessaire de procéder à un débriefing.

Il vaut mieux utiliser des affirmations, de préférence à des questions ouvertes. Les affirmations permettent aux stagiaires de prendre clairement position et de nourrir des débats de manière plus vivante. Il importe que les affirmations soient absolues, et non pas relatives, et qu'elles soient provocantes sans être outrancières, de manière à ce que les stagiaires puissent raisonnablement se confronter les uns aux autres. Par exemple, une affirmation du genre « les femmes sont inférieures aux hommes » ne convient pas, parce qu'aucune personne sensée ne défendrait une telle thèse.

Ci-dessous figurent quelques exemples d'affirmations, mais les formateurs ont intérêt à concevoir leurs propres affirmations en fonction des intérêts de leurs stagiaires :

- Il suffit de recruter plus de femmes policières pour garantir le respect de l'égalité des sexes dans la police.
- Lorsqu'ils travaillent à l'étranger, les acteurs internationaux doivent respecter la culture et les traditions locales, et non pas imposer des notions occidentales des droits et du progrès social.
- Un homme ne pleure pas.
- En général, les femmes ont moins de force physique que les hommes ; partant, il devrait être interdit aux femmes soldats d'occuper des postes de combat, car elles seraient incapables de transporter un camarade blessé s'il le fallait.
- Le système des quotas est le meilleur moyen d'assurer une « masse critique » de personnel féminin dans les institutions du secteur de la sécurité, les gouvernements et les parlements.

## 5

## Esprit d'équipe : jonglage

Type d'exercice : Conceptuel

Public : Tous

Durée : 30 minutes

**Taille du groupe**

Il vaut mieux avoir un groupe assez important : une vingtaine de stagiaires au moins.

**Fournitures**

Au moins trois balles (elles peuvent varier en taille, poids, couleur, etc., mais il vaut mieux qu'elles soient molles, de façon à ce que personne ne se blesse)

**Conseils aux formateurs**

Cet exercice a pour but d'apprendre à résoudre des problèmes en équipe, de manière pratique et ludique. Il explique comment jongler avec plusieurs tâches, tout en assumant des responsabilités en matière de genre.

**Objectifs pédagogiques**

À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Rire tous ensemble de leurs compétences de jongleurs ;
- Prendre conscience qu'il faut avoir des partenaires pour résoudre des problèmes ;
- Savoir regarder devant eux (et derrière eux) lorsqu'ils ont de multiples tâches distinctes à effectuer (dont l'intégration de la perspective du genre).

**Instructions de l'exercice**

Demandez aux stagiaires de se tenir en cercle, côte à côte. Expliquez que chaque balle sera lancée à quelqu'un du cercle qui, à son tour, la relancera à quelqu'un d'autre. Tous les membres du groupe doivent lancer la balle au moins une fois. Commencez avec une balle. Demandez au groupe de répéter l'exercice, mais en sens inverse. Au tour suivant, lorsque la balle est reçue par la troisième personne, ajoutez une deuxième balle, puis une troisième, etc., en fonction de la taille du groupe et du nombre de balles dont vous disposez. Ensuite, expliquez au groupe qu'il va maintenant y avoir une limite de temps (limite que vous déterminerez en fonction de la durée de ce premier tour). Au tour suivant, raccourcissez la durée. Arrêtez le jeu et demandez aux stagiaires comment ils ont fait pour accomplir la tâche mieux et plus vite. Demandez-leur à quelle vitesse ils peuvent aller. Faites-leur pratiquer le jeu à cette vitesse.

Poursuivez l'exercice en demandant aux stagiaires de mettre cela en rapport avec les tâches qu'ils accomplissent dans leur organisation, notamment en expliquant comment ils jonglent avec le thème du genre. Demandez-leur s'ils peuvent le mettre en rapport avec « parfois, vous ne savez pas ce qui vous arrive », « parfois, la personne vous lance quelque chose sans que vous sachiez comment le recevoir », « parfois, les choses vont trop vite et vous laissez tomber la balle », etc.



## 6

## Motivation : dessin collectif

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** 30 à 40 minutes

**Taille du groupe** Dix à vingt stagiaires, ou plus (nombre pair).

**Fournitures** Grandes feuilles  
Crayons  
Ruban adhésif opaque

**Conseils aux formateurs** Cet exercice peut être pratiqué quand les stagiaires commencent à fatiguer. Le principal est qu'ils repartent avec un message (sur les stéréotypes sexistes, en l'occurrence) qui soit plus ou moins humoristique. C'est donc avant tout par le rire que vous parviendrez à remotiver vos stagiaires.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Reprendre des forces après une séance lente ou une séance qui a suscité de profondes divergences d'opinions;
- Prendre conscience de ce qu'ils ressentiraient s'ils ne parvenaient pas à avoir la maîtrise d'une représentation stéréotypée.

**Instructions de l'exercice** Divisez le groupe en équipes de deux et distribuez à chaque équipe une grande feuille de papier et un crayon. Chaque équipe ne doit avoir qu'un crayon pour deux.

Un membre de l'équipe (n'importe lequel) dessine une ligne horizontale au travers de la feuille, à 5 cm environ du bas. Au-dessus de cette ligne, l'autre membre de l'équipe dessine un grand ovale au milieu de la feuille. (Vous avez intérêt à vous munir d'une feuille préalablement dessinée pour la montrer en exemple au groupe.)

Demandez à chaque équipe de dessiner le visage stéréotypé d'une femme. Expliquez qu'un seul membre de chaque équipe va avoir le crayon et NE FAIRE QU'UNE LIGNE OU MARQUE sur la feuille, puis passer le crayon à l'autre membre de son équipe. En d'autres termes, une personne pourra dessiner un sourcil, mais pas les deux sourcils. Personne ne doit PARLER, RIRE ou communiquer ses intentions. Veillez à bien répéter qu'il ne faut TRACER QU'UNE LIGNE, puis passer le crayon à l'autre. Au bout d'un certain temps, lorsque les équipes sont parvenues à dessiner quelque chose qui ressemble à un visage, demandez à chacune d'entre elles d'attribuer une légende ou un titre à son dessin et de le noter dans l'espace vierge sous le visage. Le titre doit être écrit en MAJUSCULES. SANS PARLER, chaque équipe note une légende en se passant le crayon – chaque personne ne doit écrire QU'UNE LETTRE. Une fois que les légendes sont écrites, stoppez l'activité. Ramassez les dessins et disposez-les au mur à la façon d'une « exposition artistique », de manière à ce que tout le monde puisse voir les dessins et en rire. Expliquez que les dessins finissent toujours par être amusants. Les légendes ont rarement du sens. Expliquez au groupe que c'est exactement ce qui devait arriver. Entamez ensuite une discussion. Demandez aux stagiaires ce que ça leur a fait de créer quelque chose sans rien contrôler et, en particulier, d'avoir à négocier des stéréotypes sans pouvoir communiquer à leur sujet. Demandez-leur s'ils ont accepté de « faire avec » les idées de leur partenaire ou de leur résister, et pourquoi ?

# 7 Promenade dans le genre

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 20 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Aucune

**Conseils aux formateurs** La « promenade dans le genre » est un exercice simple et rapide, qui sert aussi bien à proposer une activité d'introduction qu'à établir le cadre d'une discussion. Le principal avantage de cet exercice est son dynamisme, car les stagiaires sont invités à se déplacer dans la salle.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Reconnaître quelques-uns de leurs propres préjugés/idées préconçues sur le genre ;
- Affronter quelques stéréotypes sexistes.

**Instructions de l'exercice** Divisez les stagiaires en deux groupes et demandez-leur de se placer en rang de part et d'autre de la salle. Demandez à chaque groupe de commencer à marcher en rang en direction opposée jusqu'à ce que vous disiez « stop ». À ce stade, la première personne de chaque rangée se trouve face à la dernière personne de la rangée opposée. Invitez les stagiaires à pivoter d'un quart de tour de manière à se retrouver face à face les uns avec les autres. Demandez-leur d'engager une discussion, pendant environ une minute, sur une affirmation que vous avez lue à voix haute (voir ci-dessous). Répétez l'exercice jusqu'à ce que toutes les affirmations aient ainsi fait l'objet d'une brève discussion. Demandez ensuite aux participants de retourner à leur siège et de commenter ce qu'ils ont appris (dix minutes). À titre indicatif, les affirmations suivantes peuvent être utilisées :

- Il y a une raison biologique à ce que l'armée recrute plus d'hommes que de femmes.
- Le domaine de la sécurité convient mieux aux hommes ; traditionnellement, ils ont toujours eu pour fonction de défendre le foyer, alors que les femmes s'occupaient de la maison et des enfants.
- Les observateurs mettent moins de temps à voir de la colère sur le visage d'un homme et du bonheur sur celui d'une femme.
- Une discussion sur l'égalité des sexes doit toujours respecter le contexte social et culturel dans lequel elle se tient.
- Nous parlons beaucoup d'égalité des sexes dans mon organisation/agence, mais tous les postes décisionnels de haut niveau sont occupés par des hommes.
- Comme les femmes et les hommes représentent chacun une moitié de la population, tout(e) politique ou programme qui ne reconnaît pas et ne traite pas les deux sexes à égalité est inévitablement voué(e) à l'échec.

**Variantes possibles** Vous pouvez utiliser beaucoup d'affirmations différentes pour cet exercice, en fonction de votre public, du thème précis de votre formation et de ce que vous avez appris sur les convictions de vos stagiaires. Néanmoins, si vous devez inventer de nouvelles affirmations, veillez à ce qu'elles ne prêtent pas trop à controverse, faute de quoi vous risquez de déchaîner les passions!

## 8

Gérer la résistance aux  
questions de genre

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 110 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Un grand tableau blanc ou à feuilles

**Conseils aux formateurs** Cet exercice met à jour la résistance qui se dissimule souvent dans des approches aux questions de genre, apparemment bien intentionnées, et met les stagiaires au défi de trouver des réponses constructives à cette résistance.

Il est recommandé de laisser les stagiaires choisir eux-mêmes les affirmations de résistance avec lesquelles ils vont travailler, de manière à vous éviter de les embarrasser involontairement ou de les vexer si l'affirmation que vous leur soumettez est trop proche de la réalité. Si vous constatez un tel malaise chez un stagiaire, essayez d'entraîner la discussion à un niveau plus général ou faites en sorte qu'il puisse exprimer ses opinions sans se sentir menacé.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Identifier la résistance (cachée) au traitement des questions de genre ;
- Répondre de manière constructive à cette résistance.

**Instructions de l'exercice** Expliquez à votre groupe que cet exercice consiste à comparer différentes affirmations sur la manière d'aborder les questions de genre. Présentez à votre groupe les neuf « affirmations de résistance » suivantes, que vous aurez préalablement notées au tableau :

- « Il est inutile de se préoccuper de l'égalité des sexes dans mon organisation/société/culture. Nous connaissons le problème mais, dans notre contexte, les femmes ont les mêmes droits que les hommes. »
- « Le projet spécifique auquel je participe est axé sur un problème très distinct, nous sommes neutres vis-à-vis des questions de parité. »
- « Mon organisation applique de puissantes politiques en matière d'égalité des sexes, c'est pourquoi nous n'avons pas de problèmes dans ce domaine (sophisme de « l'application automatique »). »
- « Je conviens qu'il faudrait faire quelque chose pour l'égalité des sexes, alors peut-être vaut-il mieux concevoir un projet et laisser une organisation de femmes le mettre en œuvre. »
- « Nous avons fait notre possible pour recruter des femmes, mais n'avons reçu aucune candidature féminine qualifiée. »
- « Nous avons planifié les activités de notre projet de manière à ce qu'elle profite aux hommes et aux femmes à pied d'égalité, si bien que nous n'avons plus besoin de nous intéresser à la problématique du genre. »
- « Dès que nous aurons achevé notre vaste programme, nous nous concentrerons sur les questions d'égalité des sexes. »
- « Eh bien, nous avons Mme X qui siège à notre conseil. Elle est responsable des questions de genre. »
- Autre forme de résistance.

## Gérer la résistance aux questions de genre

### Instructions de l'exercice

Laissez chaque participant choisir lui-même l'affirmation qui lui parle le plus et celle sur laquelle il veut travailler. Normalement, si vous avez un groupe de taille relativement grande, toutes les affirmations seront choisies par deux personnes au moins. Dans le cas contraire, dites-leur que toutes les affirmations doivent obligatoirement être traitées par au moins deux personnes. Certains de vos stagiaires pourront choisir « autre forme de résistance », en fonction de leur propre expérience.

Répartissez vos stagiaires en neuf groupes et demandez à chacun des groupes de discuter des éléments suivants :

- (1) l'affirmation choisie ;
- (2) leurs expériences personnelles à ce sujet ;
- (3) les réponses qu'ils pourraient apporter.

Allouez quinze minutes à cette tâche.

Ensuite, réunissez les neuf groupes et passez les affirmations en revue, en demandant à chaque groupe de présenter ses idées et d'écouter les commentaires des autres. Prévoyez quatre-vingt-dix minutes pour cette tâche. S'il vous reste du temps, demandez aux stagiaires de commenter sur la prévalence de chaque attitude. Terminez en remerciant les stagiaires pour le travail fourni.

### Variantes possibles

Adaptez les affirmations au contexte et aux types de résistance que vous devinez chez vos stagiaires.

## 9

## Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Audience :</b>	Personnel affecté à un programme
<b>Durée :</b>	Environ 70 minutes

**Taille du groupe**

Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires). Cet exercice peut être modifié pour de plus grands groupes. L'idéal est d'avoir un groupe de vingt stagiaires, le maximum possible étant de trente.

**Fournitures**

Tableau et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs**

Cet exercice est excellent pour amorcer des discussions, car il exige des stagiaires qu'ils examinent les recommandations principales énoncées dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*, dans le contexte de leur organisation (ou dans un autre contexte comparable, en fonction du groupe de stagiaires). Avant de commencer l'exercice, assurez-vous que les stagiaires comprennent bien les recommandations principales. Si votre groupe est familiarisé avec le contenu du *Dossier*, vérifiez rapidement qu'il comprend bien chacune des recommandations principales. Dans le cas contraire, expliquez chacune des recommandations en donnant un exemple ou en démontrant son importance par un autre procédé aisément compréhensible. Pendant l'exercice, vous découvrirez peut-être des lacunes dans la compréhension qu'ont les stagiaires des recommandations, lacunes qui devront être suivies et contrôlées tout au long de la formation.

**Objectifs pédagogiques**

À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Démontrer qu'ils comprennent les recommandations principales énoncées dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* ;
- Reconnaître les avantages et les inconvénients des recommandations principales telles qu'elles sont appliquées dans leur organisation ;
- Reconnaître les avantages et les inconvénients des éléments qui sont au cœur de l'intégration de la perspective du genre à la RSS : appropriation locale, prestation efficace de services et contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité.

**Instructions de l'exercice**

Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires, où sont reprises les « Recommandations principales » figurant à la page 22 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Répartissez les stagiaires en petits groupes en fonction de la nature de leur organisation et demandez-leur de discuter de chacune des recommandations appliquées dans leur contexte (ex. : leur ministère, leur poste de police, leur école militaire). Chaque groupe doit être composé de membres de la même organisation. Les groupes doivent ensuite déterminer si l'objectif est réalisable (ex. : « quelles sont les chances de le voir appliqué dans notre organisation ? »).

Lorsque vous expliquerez les instructions détaillées sur le polycopié, vous pourrez préciser que le fait de cocher la case « réalisable » ne signifie pas nécessairement « réalisable à 100 % ». Encouragez les stagiaires à examiner les obstacles à la mise en œuvre. Si, pour quelque raison que ce soit, la recommandation ne s'applique pas à une organisation particulière, dites aux stagiaires de passer à la recommandation suivante.

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour consigner les conclusions dans le polycopié ci-joint. Laissez quarante-cinq minutes aux stagiaires pour compléter les polycopiés.

## Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS

Procédez ensuite à un débriefing en pratiquant un examen par les pairs, puisque les stagiaires peuvent rechigner à exposer les obstacles que rencontre leur organisation dans une discussion collective (quinze minutes). L'examen par les pairs consiste à appairer des groupes différents en leur demandant de synthétiser les obstacles et les avantages les uns aux autres, plutôt qu'en séance collective. Laissez dix minutes à la fin pour que chaque groupe recense son principal obstacle et, si possible, énonce une mesure à prendre pour le surmonter.

### Variantes possibles

Pour adapter l'exercice à un groupe plus restreint ou si les stagiaires proviennent de plusieurs organisations distinctes, demandez aux stagiaires de travailler indépendamment et de noter leurs résultats individuels dans le polycopié. Déterminez, pour chaque élément, l'étendue des résultats du groupe en faisant un décompte à main levée ou en utilisant tout autre procédé de comptage. Animez une discussion sur les trois principaux obstacles, essayez de déterminer en quoi ils posent problème et concentrez-vous sur quelques idées proposées pour les surmonter.

L'exercice des «Recommandations principales» peut aisément être appliqué à n'importe quelle série de conseils, de recommandations ou de plans d'action afin de nourrir une discussion ou de renforcer l'apprentissage par l'application en contexte. Ces «Recommandations principales» sont, entre autres, les suivantes:

- *Promouvoir une participation égale des hommes et des femmes à la RSS* (paragraphe 4.2 du Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », page 6)
- *Conception d'un programme de RSS favorisant l'égalité des sexes* (paragraphe 6.2 du Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 15-20)
- *Prise en compte des sexospécificités* (paragraphe 4.1 du Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », pages 5-6).

## POLYCOPIÉ

# Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS

Recommandations principales énoncées à la page 25 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* :

1. Renforcer l'appropriation locale en autorisant la **pleine participation des organisations de la société civile, y compris les organisations nationales et locales de femmes**, aux activités d'examen, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et programmes de RSS.
2. Examiner et **réviser les législations, politiques et protocoles existants en matière de sécurité** afin de s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires et prendre en compte les besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles en matière de sécurité.
3. Mettre en œuvre des **politiques, mécanismes et programmes spécifiques de prévention, de traitement et de sanction de la violence sexiste** à l'égard des femmes, des filles, des hommes et des garçons dans le cadre de la RSS.
4. Établir des **codes de conduite** et d'autres politiques et mécanismes internes imposant une tolérance zéro de la violence sexiste, ainsi que du harcèlement sexuel, de la part des personnels du secteur de la sécurité.
5. Définir des objectifs stratégiques et des initiatives spécifiques pour accroître le **recrutement, la rétention et l'avancement des femmes** et d'autres catégories sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité.
6. Inclure une **formation aux sexospécificités** dans la formation de base dispensée aux personnels du secteur de la sécurité, à tous les niveaux. Intégrer la perspective du genre dans la formation des personnels du secteur de la sécurité.
7. Renforcer le contrôle des processus de RSS et veiller à ce que les **organes de contrôle du secteur de la sécurité** appliquent une démarche qui prend en charge les questions de genre et collaborent avec des organisations de femmes de la société civile.
8. Inclure des **données ventilées par sexe et des questions sur les sexospécificités**, notamment sur les besoins, les priorités et les capacités des hommes, des femmes, des filles et des garçons en matière de sécurité, dans les examens, les recherches et les activités de suivi/évaluation de la RSS.
9. **Sensibiliser** les personnels de la RSS aux sexospécificités et **renforcer leurs capacités** dans ce domaine en leur dispensant des formations en matière de genre, en collaborant avec des experts en sexospécificités et en mentionnant explicitement l'égalité des sexes dans les descriptifs de postes et dans les évaluations du personnel.

# POLYCOPIÉ

## Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS

Membres du groupe :

Nom de l'organisation :

Date :

### Instructions

Examinez chacune des recommandations principales du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* dans le contexte de votre organisation.

Si une recommandation constitue un objectif réalisable dans votre organisation, cochez-la. Sur une échelle de 1 à 5, évaluez l'actuel degré de mise en œuvre de cette recommandation dans votre organisation. (1 = l'objectif est réalisable, mais aucune mesure décisive n'a encore été prise ; 5 = l'objectif a été totalement mis en œuvre, avec succès). Entourez la note que vous décidez d'attribuer à chaque élément.

Dans l'espace prévu à cet effet, notez les avantages et les obstacles potentiels que cette recommandation supposerait si elle était mise en œuvre.

Si une recommandation n'est pas réalisable dans votre organisation, notez les obstacles à sa mise en œuvre.

Si la recommandation ne s'applique pas, passez à l'élément suivant, mais préparez-vous à expliquer les raisons.



## POLYCOPIÉ

Application de recommandations principales sur la  
place du genre dans la RSS

1. Pleine participation  
des organisations  
de la société  
civile, y compris  
les organisations  
nationales et locales de  
femmes, à la RSS :

Réalisable

Actuel degré de mise  
en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

2. Réviser les  
législations, politiques et  
protocoles existants en  
matière de sécurité :

Réalisable

Actuel degré de mise  
en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

3. Politiques,  
mécanismes et  
programmes spécifiques  
de prévention, de  
traitement et de sanction  
de la violence sexiste :

Réalisable

Actuel degré de mise  
en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

# POLYCOPIÉ

## Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS

4. Codes de conduite :

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

5. Recrutement, rétention et avancement des femmes :

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

6. Formation en matière de genre :

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

# POLYCOPIÉ

## Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS

7. Organes de contrôle du secteur de la sécurité prenant en charge les questions de genre :

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

8. Données ventilées par sexe et questions sur les sexospécificités :

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

9. Sensibilisation des personnels de la RSS aux sexospécificités et renforcement de leurs capacités :

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

## 10

Préparation d'études d'impact sur  
les sexospécificités

<b>Type d'exercice :</b>	Conceptuel
<b>Public :</b>	Personnel affecté à un programme (avec quelques connaissances/expériences en études d'impact)
<b>Durée :</b>	Environ 80 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes

**Fournitures** Tableau et marqueurs  
Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*  
(Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice exige des connaissances sur les études d'impact sexospécifique. Si vous travaillez avec un groupe de novices, vous pouvez vous référer à l'Encadré 11 figurant à la page 13 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* pour expliquer les différentes étapes de l'étude d'impact sur les sexospécificités.

La difficulté, dans cette formation aux études d'impact, est qu'il est impossible de fournir suffisamment d'informations détaillées sur une quelconque politique et son application pour pouvoir procéder à une étude d'impact simulée réaliste. Ainsi, cet exercice se concentre avant tout sur les préparatifs à effectuer pour planifier une étude d'impact. Veillez à ce que les stagiaires forment bien leurs questions sur l'étude d'impact, en particulier en ce qui concerne le genre.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Analyser les politiques de sécurité sous la perspective du genre;
- Évaluer l'impact des politiques de sécurité sur les questions de genre.

**Instructions de l'exercice** Les études d'impact sur les sexospécificités des politiques de sécurité sont devenues d'importants outils pour identifier les besoins et les lacunes en matière de genre et pour élaborer de meilleures stratégies de mise en œuvre.

Les stagiaires sont divisés en quatre groupes. À chaque groupe est assigné un objectif de politique de sécurité nationale, issu de la liste ci-dessous (voir aussi les photocopies ci-joints) :

- Dépenses de défense** : l'État prévoira la validation législative des dépenses de défense. Honorant ses obligations de sécurité nationale, il contrôlera également ses dépenses militaires et garantira la transparence et l'accès public aux informations sur les forces armées.
- Recrutement pour service** : l'État s'assurera que le recrutement ou l'appel de personnel pour ses forces militaires, paramilitaires et de sécurité est conforme à ses obligations et engagements vis-à-vis du droit international.
- Formation des personnels en droit national et international** : l'État informera les personnels de ses forces armées sur les règles, conventions et engagements du droit humanitaire international régissant les conflits armés et s'assurera qu'ils ont conscience d'être individuellement responsables de leurs actes en vertu du droit national et international.
- Contrôle de la sécurité** : l'État fera constamment exercer une surveillance et un contrôle efficaces de ses forces militaires, paramilitaires et de sécurité par des autorités constitutionnellement établies et démocratiquement légitimes.

## Préparation d'études d'impact sur les sexospécificités

### Instructions de l'exercice

Chaque groupe sélectionne un animateur pour diriger les travaux. La suite se déroule en deux phases.

Dans la première phase, chaque groupe formule autant de questions qu'il le peut pour examiner l'impact de la politique (dix au minimum). Les questions peuvent, par exemple, être de ce type : que prétend réaliser la politique et qui en profitera ? La politique a-t-elle vocation à éliminer la discrimination sexuelle ? Si oui, comment est-ce exprimé ? Les hommes et les femmes sont-ils distinctement concernés ?

Dans la deuxième phase, le groupe étudie COMMENT poser ces questions. Il se penche alors sur les aspects suivants :

- Nature et composition de l'équipe d'examen ;
- Méthodes de collecte et d'analyse des données ;
- Mesures des données ;
- Diffusion, communication et suivi.

Laissez cinq minutes aux stagiaires pour lire les photocopiés et organiser le groupe. Les travaux du groupe doivent durer vingt-cinq minutes.

Ensuite, en séance collective, chaque groupe fait comme s'il était une équipe d'examen. Chaque équipe d'examen expose la manière dont elle va effectuer son étude et les questions qu'elle souhaite poser. Chaque groupe a dix minutes pour sa présentation. Le formateur conclut par une brève synthèse des idées exposées.

### Variantes possibles

Vous pouvez modifier cet exercice pour y inclure différentes politiques, par exemple au niveau institutionnel ou municipal, en fonction de vos besoins.

POLYCOPIÉ  
A

## Préparation d'études d'impact sur les sexospécificités

Votre groupe examine l'objectif de politique de sécurité nationale suivant :

- **Dépenses de défense** : l'État prévoira la validation législative des dépenses de défense. Honorant ses obligations de sécurité nationale, il contrôlera également ses dépenses militaires et garantira la transparence et l'accès public aux informations sur les forces armées.

Vos travaux se déroulent en deux phases. Dans la première phase, formulez autant de questions que vous le pouvez pour examiner l'impact de la politique (dix au minimum).

Dans la deuxième phase, étudiez COMMENT vous pouvez poser ces questions. Examinez brièvement les aspects suivants :

- Nature et composition de l'équipe d'examen ;
- Méthodes de collecte et d'analyse des données ;
- Mesures des données ;
- Diffusion, communication et suivi.

En séance collective, faites comme si vous étiez une équipe d'examen et exposez la manière dont vous allez effectuer votre étude et les questions que vous souhaitez poser.

# POLYCOPIÉ

## B

# Préparation d'études d'impact sur les sexospécificités

Votre groupe examine l'objectif de politique de sécurité nationale suivant :

- **Recrutement pour service** : l'État s'assurera que le recrutement ou l'appel de personnel pour ses forces militaires, paramilitaires et de sécurité est conforme à ses obligations et engagements vis-à-vis du droit international.

Vos travaux se déroulent en deux phases. Dans la première phase, formulez autant de questions que vous le pouvez pour examiner l'impact de la politique (dix au minimum).

Dans la deuxième phase, étudiez COMMENT vous pouvez poser ces questions. Examinez brièvement les aspects suivants :

- Nature et composition de l'équipe d'examen ;
- Méthodes de collecte et d'analyse des données ;
- Mesures des données ;
- Diffusion, communication et suivi.

En séance collective, faites comme si vous étiez une équipe d'examen et exposez la manière dont vous allez effectuer votre étude et les questions que vous souhaitez poser.

POLYCOPIÉ  
C

## Préparation d'études d'impact sur les sexospécificités

Votre groupe examine l'objectif de politique de sécurité nationale suivant :

- **Formation des personnels en droit national et international** : l'État informera les personnels de ses forces armées sur les règles, conventions et engagements du droit humanitaire international régissant les conflits armés et s'assurera qu'ils ont conscience d'être individuellement responsables de leurs actes en vertu du droit national et international.

Vos travaux se déroulent en deux phases. Dans la première phase, formulez autant de questions que vous le pouvez pour examiner l'impact de la politique (dix au minimum).

Dans la deuxième phase, étudiez COMMENT vous pouvez poser ces questions. Examinez brièvement les aspects suivants :

- Nature et composition de l'équipe d'examen ;
- Méthodes de collecte et d'analyse des données ;
- Mesures des données ;
- Diffusion, communication et suivi.

En séance collective, faites comme si vous étiez une équipe d'examen et exposez la manière dont vous allez effectuer votre étude et les questions que vous souhaitez poser.



POLYCOPIÉ  
DPréparation d'études d'impact  
sur les sexospécificités

Votre groupe examine l'objectif de politique de sécurité nationale suivant :

- **Contrôle de la sécurité** : l'État fera constamment exercer une surveillance et un contrôle efficaces de ses forces militaires, paramilitaires et de sécurité par des autorités constitutionnellement établies et démocratiquement légitimes.

Vos travaux se déroulent en deux phases. Dans la première phase, formulez autant de questions que vous le pouvez pour examiner l'impact de la politique (dix au minimum).

Dans la deuxième phase, étudiez COMMENT vous pouvez poser ces questions. Examinez brièvement les aspects suivants :

- Nature et composition de l'équipe d'examen ;
- Méthodes de collecte et d'analyse des données ;
- Mesures des données ;
- Diffusion, communication et suivi.

En séance collective, faites comme si vous étiez une équipe d'examen et exposez la manière dont vous allez effectuer votre étude et les questions que vous souhaitez poser.

## 11

Intégrer la perspective du genre  
aux programmes de RSS

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Personnel affecté à un programme
<b>Durée :</b>	Environ 35 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en groupes de deux personnes.

**Fournitures** Tableau et marqueurs  
Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice examine les arguments invoqués pour inclure la perspective du genre dans les programmes de RSS. Le but est de faire en sorte que les stagiaires manient ces arguments avec aisance, en particulier ceux qui connaissent mal les avantages que présente l'intégration de la perspective du genre dans les programmes de RSS. Le travail en groupes de deux est donc particulièrement important. Il faut toutefois veiller à ce que les stagiaires n'en viennent pas à se comparer les uns les autres pour voir qui a les meilleurs arguments.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Définir les questions de genre dans les programmes de RSS ;
- Expliquer de façon convaincante pourquoi la perspective du genre doit être intégrée aux programmes de RSS.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint au groupe. Laissez dix minutes pour que les stagiaires préparent l'exercice, en travaillant individuellement. Répartissez ensuite les stagiaires par groupes de deux. Sous forme de jeux de rôle, organisez des réunions superviseur-supervisé pendant dix minutes. Alternez ensuite les rôles, de façon à ce que chaque superviseur puisse jouer le rôle de supervisé avec un partenaire différent, pendant dix minutes aussi. Terminez l'exercice par une discussion collective de cinq minutes, où chacun formulera des commentaires sur les enseignements tirés.

**Variantes possibles** Vous pouvez vous servir du même format d'exercice autour de différents thèmes, par exemple :

- *Pourquoi la perspective du genre doit être prise en compte dans les institutions de sécurité ?*
- *En quoi le contrôle démocratique et la responsabilité du secteur de la sécurité sont importants ?*
- *Pourquoi les organes de contrôle doivent instituer des mécanismes d'enquête sur les violations de droits humains ?*

## POLYCOPIÉ

## Intégrer la perspective de genre aux programmes de RSS

Vous avez dix minutes pour formuler des arguments qui vont convaincre votre superviseur qu'il est nécessaire de tenir compte de la perspective du genre dans la planification de vos programmes de sécurité. Quels arguments allez-vous lui présenter pour le convaincre d'accorder de l'importance à cette question ? Donnez au moins un exemple clair et convaincant, illustrant les problèmes qui pourraient se poser si la perspective du genre n'était pas prise en compte.

Un partenaire va vous être assigné pour un jeu de rôle. Ensemble, vous allez jouer une rencontre superviseur-supervisé. Au bout de dix minutes, tous les superviseurs changent de partenaire et jouent le rôle de supervisé pour dix nouvelles minutes.

En séance collective de débriefing, en cinq minutes, vous pourrez ensuite formuler des commentaires sur les enseignements tirés.

## 12

Carte d'engagement  
communautaire

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Personnel affecté à un programme
<b>Durée :</b>	Environ 25 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires).

**Fournitures** Tableaux et marqueurs de différentes couleurs  
Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* »  
(Des salles supplémentaires peuvent être prévues pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice montre comment gagner le soutien d'acteurs communautaires autour d'un but commun. Il met donc en jeu des compétences très pratiques en matière de communication et de stratégie. Les formateurs voudront peut-être avoir des groupes mixtes, avec des stagiaires plus expérimentés que d'autres, de manière à ce qu'ils puissent apprendre les uns des autres.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Identifier les ressources communautaires pertinentes ;
- Rassembler ces ressources autour d'un but commun.

**Instructions de l'exercice** Répartissez les stagiaires en groupes de quatre à six personnes. Demandez à chaque groupe de dessiner sur un tableau une « carte d'engagement communautaire » avec des activités liées à la prévention, au traitement et à la sanction de la violence sexiste. Chaque groupe sait seulement que l'incidence de la violence sexiste est très forte et qu'il n'y a actuellement aucun mécanisme approprié pour la traiter.

La carte n'a pas à être géographiquement précise, mais doit montrer physiquement les grands lieux et centres d'activités communautaires et représenter symboliquement les principales organisations locales, centres médias, etc., de manière à étayer les efforts visant à intensifier l'engagement communautaire. Les groupes emploient des marqueurs de couleurs différentes pour distinguer les lieux/groupes qui ont une influence sur chacun des trois aspects de l'action contre la violence sexiste (prévention, traitement et sanction).

Par exemple, si vous aviez le problème de la « prolifération d'armes légères » à traiter sous la forme de carte d'engagement communautaire, votre carte contiendrait probablement des symboles représentant les principaux acteurs, à savoir des groupes militarisés, des groupes de victimes, des ONG locales, des ONG internationales, des églises, des forces armées et des forces de police, ainsi que, peut-être, un journal local, une station de radio, des écoles, des groupes de jeunes, des groupes de mères et des groupes privés de surveillance du voisinage. Des flèches et d'autres symboles peuvent être utilisés pour indiquer les relations entre les différents groupes.

Au bout de quinze minutes, réunissez tous les groupes et demandez à un rapporteur de chaque groupe de présenter les cartes d'engagement communautaire. Prenez dix minutes pour animer un débriefing sur les ressources disponibles, les activités à engager pour agir face à la violence sexiste et les raisons de leur succès.

**Variantes possibles** Possibilité de dessiner une carte d'engagement communautaire sur les aspects suivants:

- *Prévention et traitement des violations des droits humains par les institutions et les personnels du secteur de la sécurité* (page 12 du Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* ») ;

## Carte d'engagement communautaire

### Variantes possibles

- *Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité* (pages 11-12 du Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »).

Dans le second cas, la discussion serait davantage axée sur les organes chargés du contrôle, alors que, dans le premier, elle s'intéresserait plus aux ressources engagées dans la prévention et le traitement des violations des droits humains.

## 13

## Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Personnel affecté à un programme
<b>Durée :</b>	Environ 90 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires).

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
 (Des salles supplémentaires peuvent être prévues pour permettre aux stagiaires de s'isoler)  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*

**Conseils aux formateurs** Dans les pays sortant d'un conflit et autres contextes de RSS, la coordination ou la cohérence des interventions de différents acteurs est souvent médiocre. Cet exercice aide les stagiaires à voir à vol d'oiseau<sup>1</sup> le degré de coordination des différents acteurs dans les interventions qu'ils mènent pour traiter les dimensions sexospécifiques d'une situation sécuritaire délicate. L'exercice ne vise nullement à présenter un modèle d'action, mais simplement à aider les stagiaires à adopter une perspective leur permettant d'identifier les acteurs principaux, les activités qu'ils déploient et la pertinence de ces activités au regard des besoins.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Identifier les lacunes ou les redondances dans les activités de RSS favorisant l'égalité des sexes menées par les acteurs impliqués dans une la situation d'un hypothétique pays sortant d'un conflit ;
- Trouver des solutions à ces lacunes ou redondances.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint aux stagiaires. Dans l'idéal, cet exercice doit être organisé avant la pause déjeuner ou la veille au soir, de façon à ce que les stagiaires se familiarisent avec le contexte avant de commencer.

Répartissez les stagiaires en groupes de quatre à six personnes. Chaque groupe désigne un animateur et un rapporteur. L'animateur dirige la discussion collective et le rapporteur complète les fiches au nom du groupe et rend compte au groupe tout entier.

Demandez aux groupes de compléter les fiches ci-dessous :

Fiche 1 : identification des acteurs et de leur implication dans les principales activités de RSS ;

Fiche 2 : identification des lacunes ou des redondances apparentes dans la prise en charge des questions de genre dans le cadre de la RSS déployée en Zupatanie et réponse apportée à ces lacunes et redondances.

Veuillez noter que cet exercice vise à élucider les lacunes possibles dans la réponse GÉNÉRALE apportée à la situation, et non pas les lacunes détaillées observées dans certaines activités. Recherchez des solutions possibles à ces lacunes/redondances en adoptant la perspective de quelqu'un qui souhaite coordonner une politique cohérente de RSS qui prenne en charge les questions de genre.

Allouez une heure complète pour le travail en groupes et trente minutes pour discuter des résultats de ce travail. Les présentations de chaque groupe doivent porter sur deux lacunes/redondances et leurs solutions possibles.

<sup>1</sup> La « vue à vol d'oiseau » est une expression utilisée pour décrire une situation comme si elle était vue en altitude ou à distance. Si vous travaillez avec un groupe qui risque de ne pas comprendre cette expression, abstenez-vous de l'employer.

## Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes

Pendant la synthèse, comparez les suggestions et formulez les idées qui se présentent – par exemple, les lacunes particulièrement voyantes ou le fait que de nombreux acteurs différents effectuent un travail analogue sans exploiter leurs atouts mutuels.

### Variantes possibles

Si le rapport qui est fait de la situation énonce plusieurs lacunes ou redondances, les fiches peuvent être aisément utilisées dans une large gamme de contextes, réels ou hypothétiques.

# POLYCOPIÉ

# A

## Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes

### Contexte

### Exposé de la situation : problèmes du secteur de la sécurité en Zupatanie

La Zupatanie est en passe de tourner la page sur deux décennies de violence ethnique. Au milieu de l'année 2006, avec la médiation des gouvernements d'Australie et des Philippines, les trois belligérants ont convenu d'un cessez-le-feu. Quelques mois plus tard, un accord de paix a été signé à Manille.

L'Accord de paix de Manille prévoyait la création d'un gouvernement provisoire d'unité nationale jusqu'à la promulgation d'une nouvelle constitution et la tenue d'élections libres et équitables. L'ancien chef de l'opposition a été désigné président par intérim et un chef rebelle a été nommé vice-président par intérim. La représentation politique dans les institutions gouvernementales est masculine à 90 %. Cependant, le ministère des Affaires sociales et de la Condition féminine est dirigé par une ex-combattante, Mme Mandanabia. La nouvelle constitution n'a pas encore été adoptée et les élections sont encore à l'état de projet. Comme prévu dans l'Accord de paix de Manille, le gouvernement provisoire d'unité nationale a invité les Nations Unies à appuyer et à contrôler la mise en œuvre de l'accord de paix et à assurer deux « zones de sécurité ». En 2007, le Conseil de sécurité des Nations Unies a institué la Mission des Nations Unies en Zupatanie (MNUZ), qui a pour mission de porter assistance aux processus de démobilisation, de désarmement et de réintégration et de réformer le secteur de la sécurité.

### Problèmes de sécurité

Bien que le conflit armé soit officiellement terminé, la vie en Zupatanie demeure difficile. Il y a très peu d'emplois, même pour les combattants et les réfugiés qui reviennent dans les villes. Dans les campagnes, la présence de mines rend les travaux agricoles particulièrement dangereux. De nombreuses personnes qui ont été déplacées occupent le logement d'autres déplacés. Malgré l'afflux d'agences internationales et les promesses d'assistance, la plupart des écoles restent fermées ou manquent régulièrement de personnel, tandis que les fournitures font défaut aux centres de santé. Le crime et la violence envahissent les rues. Des organisations de la société civile font état d'une hausse de la violence à l'égard des femmes et des enfants.

La République fédérale d'Allemagne a fait don d'un million d'euros pour la formation des services de police zupatanienne. D'après le rapport de la MNUZ de juin 2008, 3 600 policiers sont sortis diplômés de l'École de police nationale, dont 760 femmes. Quarante-cinq d'entre elles ont été formées à l'administration de niveau supérieur. Cependant, les abus de pouvoir commis dans le passé par les policiers font que les Zupataniens ont encore peur de leurs forces de police. Même si la formation des nouveaux policiers couvre les droits humains, l'égalité des sexes et la protection des femmes et des enfants, les relations entre la police et la population demeurent difficiles. Il n'y a pas de postes de police entièrement constitués de personnel féminin, ni d'unités spécialisées sur la violence sexuelle. L'UNIFEM s'emploie pourtant à promouvoir la mise en place de telles unités.

Bien que les services de police parviennent lentement à conforter leurs capacités, les institutions privées, de même que les institutions publiques, ont de plus en plus recours à des sociétés de sécurité privées. Beaucoup d'ex-combattants sont désormais employés dans cette industrie de la sécurité privée. Des groupes de la société civile ont dénoncé des abus commis par des agents privés de sécurité – abus allant de l'usage de la force pour protéger des biens jusqu'à l'agression sexuelle –, mais la police ne semble pas avoir les moyens d'intervenir et les porte-paroles du gouvernement prétendent qu'ils ne sont pas responsables des actes d'agents privés.

Quand bien même la police serait plus efficace, les tribunaux sont rarement en état de fonctionner. Souvent bombardés pendant le conflit ethnique, les édifices des tribunaux restent délabrés et manquent de systèmes de gestion de l'information.



## POLYCOPIÉ

## A

## Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes

Plusieurs organisations internationales ont parrainé des voyages d'étude pour des juges zupataniens, mais cela n'a eu pour d'autre effet que d'amenuiser davantage encore la capacité des tribunaux, qui se retrouvent ainsi privés de juges. Le Tribunal pénal international dispense des formations sur la poursuite en justice des crimes internationaux commis pendant le conflit, mais l'opinion publique semble être opposée à tout jugement de crimes de guerre.

Les prisons sont certes opérationnelles, mais fortement surpeuplées. Parfois, des familles entières sont en prison parce que le chef de famille a été condamné. Des enfants grandissent ainsi en prison, où la prostitution masculine et féminine est légion.

Les forces armées sont aussi en cours de reconstruction, mais pâtiennent d'une réputation entachée par toute sorte d'abus de droits humains. Les procédures de recrutement sont lentes et, à tous les niveaux, une grande attention est accordée à la représentation ethnique. Un programme de formation de quinze semaines est dispensé aux nouvelles recrues, dont trois semaines consacrées à un cours d'instruction civique et d'histoire zupatanienne, ainsi que de droits humains. Le ministère de la Défense a convenu d'intégrer un atelier sur le genre à cette formation, mais ne l'a pas encore mise au point. Néanmoins, les débouchés qu'offre l'armée semblent séduire quelque peu les femmes, sur un plan professionnel. Il y a en Zupatanie une longue tradition de femmes combattantes et les femmes officiers de la MNUZ ont indéniablement servi de modèles.

Des analystes de la sécurité de la région affirment que les forces armées zupataniennes sont reconstituées sans aucune intervention parlementaire, ni même civile. Le gouvernement, sous la pression de plusieurs agences d'assistance, a entrepris une analyse des menaces à la sécurité nationale dans le but de définir une doctrine de la sécurité nationale. Cette analyse a été exécutée par un groupe de travail composé de membres supérieurs des armées, d'experts universitaires en questions de sécurité et de représentants gouvernementaux. Le gouvernement a annoncé que l'élaboration d'une doctrine de sécurité nationale impliquerait, entre autres, la commission parlementaire sur la défense, le ministère de la Défense et des organisations de la société civile sélectionnées.

L'année dernière, les initiatives visant à désarmer, démobiliser et réintégrer d'anciens combattants de la liberté ont été difficiles à mettre en œuvre. D'après la MNUZ, jusqu'à présent 25 151 ex-combattants ont été désarmés et démobilisés, dont 19 477 hommes, 1 054 femmes, 4 523 garçons et 97 filles. Leur réintégration, en revanche, n'a guère progressé. Les communautés absorbent les anciens combattants à différents degrés.

Les institutions exécutives, législatives et judiciaires manquent cruellement de personnel formé et compétent, ce qui continue de freiner leur développement. Bien que l'élite instruite et éduquée de Zupatanie soit massivement revenue de l'étranger pour occuper des postes de haut niveau, il y a pénurie de professionnels formés pour exécuter des tâches administratives essentielles. En dépit de l'aide des donateurs, les ministères, le Parlement et les tribunaux manquent de matériel de base.

Heureusement, il existe en Zupatanie une puissante tradition de participation féminine aux affaires civiles. La Coalition nationale des organisations de femmes (plateforme d'action constituée d'une cinquantaine d'organisations locales) a mis au point un programme commun pour la défense des droits des femmes et a fait pression pour que ce programme soit partiellement repris dans les dispositions relatives aux relations entre hommes et femmes des accords de paix. Depuis les accords de paix, le mouvement des femmes s'est quelque peu fragmenté, faute d'orientation stratégique établie. Cependant, de nombreuses organisations de femmes dispensent des services de sécurité de base dans leurs communautés, documentent les abus

## POLYCOPIÉ

## A

## Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes

de droits humains et font pression sur le gouvernement et le Parlement dans des affaires de sécurité. Le fonctionnaire aux questions relatives à l'égalité des sexes de la MNUZ s'efforce de soutenir les organisations de femmes, mais son maigre budget ne lui permet guère de faire progresser les volets, par exemple, de la formation ou de l'assistance technique.

# POLYCOPIÉ

# B

## Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes

### Instructions de l'exercice

Le président vous a demandé de vous joindre au Comité de coordination de la réforme du secteur de la sécurité, conçu pour réformer plusieurs institutions et processus de sécurité en Zupatanie sous une seule et même bannière. Après que plusieurs groupes locaux de la société civile ont attiré son attention sur les questions de genre, le président s'est engagé à mettre en place une réforme du secteur de la sécurité qui prenne en charge les questions de genre.

Le Comité de coordination de la réforme du secteur de la sécurité a pour mission d'évaluer la participation de différents acteurs aux activités de RSS en Zupatanie, d'identifier les lacunes et les redondances dans la RSS et de trouver des solutions à ces lacunes et redondances. Afin de vous assurer l'accord du président, vous allez vous concentrer sur les questions de genre pour identifier les lacunes et redondances de la RSS et trouver des solutions.

Les fiches ci-jointes vous faciliteront la tâche. Veuillez d'abord compléter le tableau des acteurs et activités de la RSS sur la fiche 1, puis identifier les lacunes/redondances dans le cadre de la RSS prenant en charge les questions de genre et les solutions sur la fiche 2.

En séance collective, vous serez ensuite invités à présenter les principales lacunes et redondances que vous aurez découvertes et à exposer les solutions que vous préconisez.

# FICHE

# 1

## Identification des acteurs

Utilisez cette fiche pour établir la participation d'acteurs particuliers aux activités de RSS en Zupatanie.

Activité	Acteur de la RSS								
	Ministères	Parlement	Police	Tribunaux	Prisons	Organisations de la société civile	Donateurs	?	?
<i>Exemple</i> • Formation de policiers	X		X				X		

**FICHE**  
**2****Lacunes ou redondances de la RSS favorisant l'égalité  
des sexes et solutions possibles**

<b>LACUNES ou REDONDANCES</b>	<b>SOLUTIONS</b>
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

## 14

Formulation de projet de RSS  
favorisant l'égalité des sexes

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Personnel affecté à un programme
<b>Durée :</b>	Environ 90 minutes

<b>Taille du groupe</b>	Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires).
<b>Fournitures</b>	Tableaux et marqueurs Polycopiés des stagiaires (Des salles supplémentaires peuvent être prévues pour permettre aux stagiaires de s'isoler) <i>Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »</i>
<b>Conseils aux formateurs</b>	Cet exercice peut très bien être effectué conjointement avec l'Exercice 13 – Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes, avec la même étude de cas hypothétique.  Il pourrait être utile d'aider les stagiaires en les référant aux pages 15-20 du <i>Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »</i> sur l'examen, le suivi et l'évaluation de projets prenant en charge des questions de genre. Si vos participants ont du mal à identifier un tel projet, récapitulez les recommandations principales figurant à la page 25 du <i>Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »</i> ou énoncez quelques opportunités ou conseils pour l'intégration de la perspective du genre dans les pays en situation postconflictuelle, à la page 21 du <i>Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »</i> .
<b>Objectifs pédagogiques</b>	À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les questions de genre dans un rapport sur les problèmes liés à la sécurité ;</li> <li>• Examiner une les problèmes de sécurité dans une situation donnée, réfléchir aux objectifs de la prise en compte des sexospécificités et prioriser un projet particulier ;</li> <li>• Énumérer les principaux éléments d'un projet de RSS favorisant l'égalité des sexes.</li> </ul>
<b>Instructions de l'exercice</b>	Présentez brièvement aux stagiaires une situation hypothétique, comme par exemple celle de l'Exercice 13 – Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes. Dans l'idéal, cet exercice doit être organisé avant la pause déjeuner ou la veille au soir, de façon à ce que les stagiaires se familiarisent avec le contexte avant de commencer. En séance collective, répartissez les stagiaires en groupes de quatre à six personnes (quatre groupes, de préférence). Laissez quarante minutes aux stagiaires pour répondre aux deux questions du polycopié ci-joint.  En séance collective, donnez dix minutes à chaque groupe pour présenter ses propositions. Pendant les dix dernières minutes, discutez des mérites et des inconvénients de chacune des propositions exposées.
<b>Variantes possibles</b>	Cet exercice se prête à n'importe quel type de « rapport de situation », réelle ou hypothétique.

## POLYCOPIÉ

## Formulation de projet de RSS favorisant l'égalité des sexes

Vous avez lu le rapport de situation hypothétique qui vous a été remis.

1. Dans quelle mesure le rapport de situation prend-il en compte les inégalités et les différences entre les sexes? Procédez à un examen critique.
2. Imaginez que vous avez pour responsabilité de mettre en œuvre un projet de RSS de votre choix centré sur des questions de genre. Expliquez brièvement pourquoi vous avez choisi ce projet. Formulez une brève proposition de projet en précisant les différentes mesures que vous devez prendre pour que vos phases d'examen, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation prennent en charge les questions de genre.

Chaque groupe désigne un animateur et un rapporteur. L'animateur est chargé d'organiser la discussion collective, en veillant à respecter les délais assignés et à garantir la participation de tous les membres du groupe. Le rapporteur prend des notes et présente les résultats à l'ensemble du groupe de stagiaires.

## 15

Plan d'action : prise en compte de la  
perspective du genre dans la RSS

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 65 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires)

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
 Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* »  
 Note pratique « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* »  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** La conception d'un plan d'action constitue un bon exercice de créativité pour n'importe quel public et permet, par exemple, d'explorer les problèmes de politique et de mise en œuvre associés à la réforme du secteur de la sécurité et à la prise en compte de la perspective du genre. Les plans d'action élaborés par les personnels en charge de politiques seront plus larges et auront tendance à référencer des types d'actions et d'acteurs, alors que ceux produits par les personnels affectés à des programmes seront plus précis, référençant des actions détaillées et les noms des acteurs.

En fonction des besoins des stagiaires et des connaissances qu'ils auront acquises avant cet exercice, la *Note pratique* « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* » peut être distribuée pour fournir des informations de fond. Si vous choisissez de procéder de la sorte, prévoyez un peu plus de temps pour que les stagiaires lisent et assimilent la *Note pratique*.

Il peut être utile, avant l'exercice, de partager quelques exemples de plans d'action ciblant les sexospécificités avec les stagiaires. Si nécessaire, expliquez la différence entre les projets visant à envisager la perspective de genre et les projets de « droits des femmes ».

Cet exercice peut être couplé à d'autres (par exemple, l'Exercice 9 – Application de recommandations principales sur la place du genre dans la RSS) de manière à ce que les stagiaires puissent élaborer des plans d'action plus complexes et réalistes à partir des résultats de précédents exercices d'application en contexte.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Démontrer qu'ils comprennent la prise en compte de la perspective du genre dans la RSS;
- Concevoir des stratégies et des activités adaptées au contexte pour la prise en compte de la perspective du genre dans la RSS.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires. Répartissez les stagiaires en plusieurs groupes, en fonction de leur organisation. Si vous avez un public mixte, avec un seul représentant par organisation, groupez les stagiaires en fonction de leur pays ou de la nature de leur organisation (ministères, organismes donateurs, etc.).

Demandez à chaque groupe de définir un objectif lié à la « prise en compte de la perspective du genre dans la RSS » qui soit réalisable dans le contexte de son organisation (si vos stagiaires sont groupés par pays, type d'organisation ou autre contexte, ils doivent tout de même se définir un objectif commun. Vous devrez alors probablement modifier les instructions du polycopié en conséquence). Il est important que les groupes choisissent un objectif ayant trait au genre, et non pas seulement à la réforme du secteur de la sécurité de manière plus générale. Les groupes élaboreront des plans d'action simples, avec un



## Action plan: mainstreaming gender into SSR

### Instructions de l'exercice

objectif, jusqu'à trois stratégies, puis ce qui va être fait, qui en est responsable et quand cela va se produire.

Par exemple, si l'objectif identifié exige que des experts en sexospécificités participent à l'élaboration de la politique de sécurité, une stratégie visant à atteindre cet objectif pourrait être l'identification de ces experts en sexospécificités. Les tâches à réaliser dans le cadre de cette stratégie pourraient consister en ce qui suit : mener des recherches documentaires, demander aux groupes de femmes de soumettre des noms possibles, contacter les experts identifiés, solliciter leur participation, etc. Dans chaque cas, il faudrait déterminer un responsable possible. Il importe en effet d'assigner les fonctions adéquates aux niveaux supérieurs de l'administration. De même, des délais doivent être précisément établis.

Les groupes ont quarante-cinq minutes pour compléter le polycopié. Si vous ne disposez pas de tant de temps, utilisez tout de même le polycopié, mais préparez-vous à avoir des plans moins complets. Pendant les trente minutes de débriefing suivantes, demandez à chaque groupe de présenter l'ensemble de tâches qui lui paraît le plus faisable (en précisant qui et quand, dans le cadre de la stratégie visant à réaliser l'objectif) au reste des groupes. Veillez à formuler toute sorte d'encouragements positifs. Si cela vous semble culturellement approprié, décernez des prix aux plans d'action « gagnants ».

S'il vous apparaît faisable, dans le contexte de la formation, de transposer cet exercice en une activité de la « vie réelle », demandez à tous les participants de signer le plan d'action qu'ils ont élaboré afin de démontrer qu'ils s'engagent à le mettre en œuvre.

Pendant votre débriefing, prêtez attention aux aspects suivants :

**Délais irréalistes** : il faut généralement beaucoup de temps pour entreprendre une réforme. Si les stagiaires produisent des plans d'action assortis de délais qui sous-estiment grandement le temps qu'il faut pour mener à bien les tâches spécifiées, cela peut indiquer qu'ils ne comprennent pas suffisamment le contexte local. Si vous n'êtes vous-même pas sûr(e) de pouvoir apprécier le délai, pensez à contacter une personne familiarisée avec le contexte en question.

**Acteurs et contexte non pris en compte** : un plan d'action ne se déploie pas dans le néant. De ce fait, un plan d'action bien conçu est un plan d'action qui prend parfaitement en compte les acteurs concernés et d'autres facteurs utiles ou obstacles. En particulier, comme le plan d'action doit se concentrer sur un objectif sexospécifique, voyez si les acteurs concernés ne doivent pas inclure des femmes et des hommes de la communauté et si des groupes de femmes de la société civile ne peuvent pas être pris comme partenaires.

Si vous estimez que des stagiaires fondent leurs plans d'action sur des objectifs politiques sans tenir compte de facteurs contextuels, peut-être avez-vous intérêt à les faire réfléchir sur ces questions.

**Manque de données détaillées** : examinez le degré de détail des plans d'action. Si des tâches spécifiées apparaissent trop imprécises, travaillez avec les stagiaires pour transformer ces tâches en composantes réalistes. Si des stagiaires ne parviennent pas à élaborer des stratégies et des tâches suffisamment détaillées pour atteindre leurs objectifs, cela signifie probablement qu'ils ne sont pas assez familiarisés avec les stratégies sexospécifiques de réforme du secteur de la sécurité. Vous avez alors intérêt à revoir les parties concernées dans le Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité » avec les stagiaires.

### Variantes possibles

D'autres thèmes peuvent se prêter à l'élaboration de plans d'action, parmi lesquels :

- *Promotion d'une participation égale des hommes et des femmes* (page 6 du Dossier);
- *Politique de RSS favorisant l'égalité des sexes* (pages 14-15 du Dossier).

# POLYCOPIÉ

## Plan d'action – prise en compte de la perspective du genre dans la RSS

### Instructions de l'exercice

Chaque groupe désigne un animateur et un rapporteur. L'animateur a pour charge de diriger la discussion, le rapporteur de compléter le tableau du plan d'action et de rendre compte en séance collective.

En groupe, choisissez un objectif ayant trait à la « prise en compte de la perspective du genre dans la RSS » qui soit réalisable dans le contexte de votre organisation. Si vous avez besoin d'aide pour choisir un objectif, n'hésitez pas à demander à votre formateur.

Votre plan d'action doit définir des stratégies et des tâches. Limitez-vous à trois stratégies pour éviter que votre plan d'action ne devienne trop complexe. Puis déterminez ce qui va être fait, qui en est responsable et quand cela va se produire. Examinez différents points, par exemple l'actuel degré de réalisation de l'objectif dans votre organisation, les priorités relatives, dans les stratégies, pour atteindre l'objectif, les facteurs utiles et défavorables, les forces internes et externes spécifiques et les acteurs concernés.

En séance collective, votre rapporteur présente ensuite l'ensemble de tâches qui lui paraît le plus faisable (en précisant par qui et quand elles seront exécutées, dans le cadre de la stratégie visant à réaliser l'objectif).

# POLYCOPIÉ

## Plan d'action – prise en compte de la perspective du genre dans la RSS

<p><b>OBJECTIF</b></p> <p><b>STRATÉGIES</b> (Comment ?)</p>	<p>DÉLAI (Quand ?)</p>	
	<p>RESPONSABILITÉ (Qui ?)</p>	
	<p>TÂCHES (Quoi ?)</p>	

## 16

## Jeu de rôles : promotion de la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Tous, bien que cet exercice fonctionne mieux si le public est composé de représentants internationaux, de façon à ce que le jeu de rôles ait l'air plus réel.
<b>Durée :</b>	Environ 90 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires)

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice suppose que les stagiaires « jouent », ce qu'ils apprécient souvent, en particulier l'après-midi. Dans le même temps, l'exercice démontre à quel point il est important de formuler des demandes d'aide de manière sensible et donc acceptable, tout en respectant les normes éthiques.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Expliquer les notions d'appropriation locale et de contrôle du secteur de la sécurité par la société civile ;
- Formuler des arguments en faveur de la participation des organisations de la société civile dans la RSS ;
- Tenir compte des contributions spéciales des organisations de femmes de la société civile et des organisations spécialisées dans les sexospécificités à la RSS ;
- Se figurer l'influence des priorités et intérêts personnels de certains individus au regard des processus de RSS.

**Instructions de l'exercice** Les stagiaires sont répartis en quatre petits groupes. Chaque groupe a quarante minutes pour lire l'exercice sur le polycopié ci-joint, désigner un animateur pour l'exercice et deux acteurs pour le jeu de rôles et préparer une réunion entre le représentant de l'organisme donateur et le président, suivant les instructions de l'exercice. En séance collective, deux acteurs issus de deux groupes distincts jouent respectivement les rôles du représentant de l'organisme donateur et du président en simulant une réunion de dix minutes. Toujours en séance collective, discutez pendant les dix dernières minutes des arguments les plus convaincants avancés par les représentants des organismes donateurs et les présidents.

La discussion peut porter sur les aspects politiques qui décident si les propositions d'aide sont acceptables ou non et sur la manière dont des relations de pouvoir asymétriques (le donateur offrant son aide et le président recevant cette aide) influencent la formulation de projets.

**Variantes possibles** L'exercice peut être adapté à différents contextes, en fonction des besoins de votre public, mais toujours sous forme de jeux de rôles entre un organisme donateur et un représentant gouvernemental.

## POLYCOPIÉ

# Jeu de rôles : promotion de la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité

## Instructions de l'exercice

Vous allez travailler en petits groupes pour organiser une réunion. Chaque groupe a deux rôles à préparer pour cet exercice : premièrement, le rôle du donateur chargé d'effectuer une présentation à l'attention du président de Zupatanie ; deuxièmement, le rôle du représentant du Cabinet du président qui élabore une réponse à la présentation. Le groupe a vingt minutes pour préparer chaque rôle (quarante minutes au total).

Les groupes choisissent ensuite deux acteurs pour jouer le donateur et le président dans une réunion simulée de dix minutes, jouée en séance collective. Cependant (pour être plus proche de la réalité, où les demandes et les réponses sont rarement préparées par les mêmes personnes), chaque donateur doit rencontrer un président issu d'un autre groupe.

Les dix dernières minutes de cet exercice sont réservées à une évaluation collective des arguments les plus convaincants avancés par les représentants des organismes donateurs et les présidents.

## Exercice

Du point de vue de la gouvernance démocratique, les caractéristiques suivantes résument la situation actuelle en Zupatanie :

- Faible culture démocratique ;
- 70 % d'hommes dans le gouvernement et le Parlement par intérim, mais une femme ministre des Affaires sociales et des de la Condition féminine et une forte représentation de femmes parlementaires dans au moins deux commissions ;
- Participation publique limitée à la prise de décisions en RSS ;
- En général, société civile peu organisée, malgré une longue tradition de groupes de femmes influents.

Vous représentez un *important organisme donateur* implanté en Zupatanie et, en cette qualité, avez la sympathie du président. On vous a accordé une entrevue avec le président afin de le conseiller sur des questions de gouvernance démocratique, en particulier le rôle que les organisations de femmes de la société civile et les organisations spécialisées dans les sexospécificités peuvent jouer vis-à-vis de la réforme du secteur de la sécurité. Vous allez traiter deux grands sujets lors de cette entrevue et faire une proposition concrète :

### Sujets :

- 1) Vous souhaitez mentionner quelques principes fondamentaux de gouvernance démocratique, à savoir : transparence, responsabilité, égalité dans la dignité et les droits et participation, et évoquer les avantages de l'appropriation locale de la RSS.
- 2) Vous voulez soulever les problèmes de la corruption, du népotisme et de l'insuffisance des capacités actuelles à imposer une culture démocratique.

*Proposition* : votre idée est de travailler avec le gouvernement afin de sélectionner environ 200 personnes pour suivre dans votre capitale un cours de formation à la place du genre dans la RSS. Cette formation est conçue pour renforcer les capacités des organisations de femmes dans le secteur de la sécurité et, en particulier, pour expliquer ce que peut vouloir dire le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.

Le *président*, pour sa part, croit que la « gouvernance démocratique » est un concept manipulé par la communauté internationale dans ses efforts de développement, qui fait peu cas des conditions prévalant dans son pays. De par son expérience de plusieurs années en tant que chef de l'opposition, il pense que la structure administrative de son parti peut aisément prendre la direction du pays et, en particulier, du secteur de la sécurité. Il est prudent face aux interventions externes, notamment si elles supposent que l'aide soit subordonnée à certaines conditions de progrès. Parallèlement, il a conscience que cette aide est nécessaire pour montrer rapidement à la population mécontente que la sécurité progresse dans le pays et pour financer ses propres réformes de sécurité. Sa fille dirige la Commission sur la femme de son parti politique.

## 17

Suivi et évaluation d'un projet de  
RSS favorisant l'égalité des sexes

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Tous
Durée :	Environ 45 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (deux à trois stagiaires)

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
Polycopiés des stagiaires  
*Dossiers « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité » et « Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité »*  
(Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice peut être utile pour voir comment suivre et évaluer des projets et comment collaborer dans ces domaines du suivi et de l'évaluation. Les pages 18-20 des dossiers « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* » et « *Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité* » constituent de précieuses références. L'exercice exige que les stagiaires soient plus ou moins familiarisés avec le suivi et l'évaluation. Dans le cas contraire, une explication sera requise en introduction. Vous pouvez aussi donner quelques exemples d'indicateurs sensibles aux sexospécificités.

Si vous avez à former un groupe très aguerri aux procédures de suivi et d'évaluation, vous pouvez expliquer que l'objet de cet exercice est d'aider les stagiaires à comprendre l'importance du suivi et de l'évaluation pour une mise en œuvre efficace des projets de RSS favorisant l'égalité des sexes. Le but N'EST PAS d'apprendre à concevoir des indicateurs adaptés à certains résultats prédéterminés. Voilà qui explique pourquoi les exemples fournis sont brefs, sans grande indication des résultats escomptés. Répétez les objectifs pédagogiques avec votre groupe si vous avez des doutes quant à ses attentes.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Comprendre l'importance du suivi et de l'évaluation pour une mise en œuvre réussie des projets de RSS favorisant l'égalité des sexes ;
- Démontrer que les processus de suivi et d'évaluation doivent eux-mêmes être sensibles au genre pour être efficaces ;
- Définir quelques indicateurs sensibles aux sexospécificités.

**Instructions de l'exercice** Répartissez les stagiaires en groupes de deux ou de trois et demandez-leur de compléter les espaces vierges sur le Tableau de suivi et d'évaluation (A, B ou C) figurant sur les fiches ci-jointes. Les stagiaires identifient quelques objectifs de suivi (plutôt évidents), pour lesquels ils définissent des indicateurs. Ils ont vingt-cinq minutes pour ce faire. Le suivi porte sur trois projets mais, s'il le faut, plusieurs groupes peuvent travailler sur le même projet.

En séance collective, demandez à un volontaire de lire à voix haute les réponses de son groupe concernant les catégories de la fiche. Demandez aux autres s'ils ont quelque chose à ajouter. Procédez de même pour chaque élément de la liste. Certaines réponses seront données plus ou moins au hasard, mais elles doivent indiquer que les gens comprennent la nécessité de mettre en place un suivi fréquent, de recourir à de multiples sources de données, de suivre à la fois la situation et le projet et d'affecter quelqu'un à la collecte des données, ainsi qu'à leur traitement.

À l'issue de la séance, si vous ne l'avez pas suffisamment mentionnée auparavant, insistez sur l'importance des aspects suivants : données ventilées par sexe, composition mixte de l'équipe d'évaluation, résultats concernant les besoins distincts des hommes et des

## Suivi et évaluation d'un projet de RSS favorisant l'égalité des sexes

femmes, contribution des femmes et des hommes, etc.

### Variantes possibles

Cet exercice peut être adapté à différents exemples de projets, se rapprochant peut-être plus du contexte de la formation. Si vous souhaitez pratiquer un exercice davantage technique, vous pouvez décrire en détail un projet, en mentionnant les résultats escomptés et les indicateurs à définir ensuite. Différents groupes peuvent ensuite se voir assigner des résultats distincts, avec pour mission de définir les indicateurs correspondants. Vous pouvez aussi considérer cet exercice comme une suite à l'Exercice 14 – Formulation de projet de RSS favorisant l'égalité des sexes.

# POLYCOPIÉ

## Tableau de suivi et d'évaluation A

**Project 1:**

**Intitulé du projet :** « Combattre la violence à l'égard des femmes en Zupatania », subvention d'un million de dollars américains à l'ONG Helping Hands, en Zupatania.

**Description :** la Zupatania connaît une forte incidence de violence sexiste. Le projet appelle au vote du projet de loi de 2008 sur la violence à l'égard des femmes et, dès son adoption, à l'appui de sa mise en œuvre. La loi prévoit la formation d'officiers de police, de militaires, de membres des forces de l'ordre, de groupes de femmes et des médias, ainsi que la création de centres de violence sexiste dans certaines provinces afin d'apporter protection et conseils aux victimes. En outre, un programme de télévision sur les droits des femmes sera produit et une base de données sur les affaires de violence à l'égard des femmes sera constituée.

Objectifs du suivi	Indicateurs suggérés	Sources de données situation, référence,	Méthode de collecte des données	Fréquence de la collecte de données liées au projet	Responsabilités :
<b>EXEMPLE :</b> Caractère effectif de la formation des officiers de police	Hausse du nombre d'affaires de violence à l'égard des femmes traduites en justice	Comparaison des données de référence avec les données situationnelles	Statistique	Une fois	1. Directeur 2. Chercheur



## POLYCOPIÉ

## Tableau de suivi et d'évaluation B

## Projet 2:

**Intitulé du projet :** « Mise en œuvre de la loi sur le service militaire (2006) », subvention de 550 000 dollars américains à une ONG de surveillance.

**Description:** après l'ouverture des postes de combat aux femmes en 2007, celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées zupataniennes. La loi sur le service militaire de 2007 affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non-discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté. Des questions ont été posées au Parlement pour déterminer si les femmes bénéficient effectivement de ces dispositions. Le projet examinera l'application de la nouvelle loi afin de déceler les lacunes de mise en œuvre et d'examiner le système de promotion effectivement appliqué dans les forces armées..

Objectifs du suivi	Indicateurs suggérés	Sources de données : situation, référence, suivi de projet	Méthode de collecte des données	Fréquence de la collecte de données liées au projet	Responsabilités : 1. contrôle 2. collecte de données
EXEMPLE: Caractère effectif de la mise en œuvre de la nouvelle loi	Proportion homme/femme du recrutement dans les forces armées	Comparaison des données de référence avec les données situationnelles	Statistique	Une fois	1. Directeur 2. Chercheur

# POLYCOPIÉ

## Tableau de suivi et d'évaluation C

**Projet 3:**

**Intitulé du projet :** « Engagement de la société civile au regard de la RSS et des sexes/sensibilités », subvention de 1,4 million de dollars à un institut de recherche

**Description:** en Zupatania, le gouvernement a fait savoir son intention d'élaborer une politique nationale d'égalité des sexes. Cependant, la Zupatania a du mal à mettre cette politique en œuvre, car les autorités locales, les chefs communautaires et le public possèdent peu de connaissances sur les questions de genre ainsi que sur les lois appropriées, sans parler de l'insuffisance des données. Il a donc été décidé d'entamer une consultation nationale sur la nouvelle politique d'égalité des sexes afin de sensibiliser les acteurs susnommés à la problématique du genre, d'élaborer le contenu de la politique et de collecter des données. Des représentants d'organisations de femmes et d'hommes, de groupes urbains et ruraux, d'églises, de minorités, d'associations d'immigrés et de jeunes seront ainsi consultés. Les autorités locales aideront à la mise en œuvre de ces consultations, qui permettront de collecter des données sur diverses questions d'ordre sexospécifique.

Objectifs du suivi	Indicateurs suggérés	Sources de données: situation, référence, suivi de projet	Méthode de collecte des données	Fréquence de la collecte de données liées au projet	Responsabilités :
<p><b>EXEMPLE:</b> Caractère effectif de la sensibilisation aux questions de genre</p>	<p>Participation de x personnes à la consultation sur la politique d'égalité des sexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liste des invités, liste des personnes présentes</li> <li>- Comparaison des questionnaires/entretiens avant et après</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparaison des listes d'invités et de personnes présentes</li> <li>- Questionnaires/entretiens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deux fois : Comparaison des listes d'invités et de personnes présentes</li> <li>- Une fois : analyse des questionnaires/entretiens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Directeur</li> <li>2. Chercheur</li> </ul>

## 18

## Prise de perspective

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 45 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
 Extraits issus des polycopiés ou préparés par des personnes

**Conseils aux formateurs** Il est utile, pour réfréner les points de vue intéressés, étroits ou supérieurs, d'identifier simultanément plusieurs perspectives à un certain degré de profondeur. C'est là une compétence fondamentale que les stagiaires se doivent d'avoir. L'objet de cet exercice est d'aider les stagiaires à abandonner leurs perceptions pures et dures pour adopter un point de vue davantage empathique. Cet exercice est plus efficace s'il s'appuie sur une question prêtant à controverse, sur laquelle les gens ont des opinions divergentes. Dans le contexte de la RSS et du genre, il est donc préférable de choisir dans la presse quotidienne une politique controversée. Voir l'exercice ci-dessous, qui propose quelques idées. Si l'actualité est trop explosive, l'idée choisie peut être historique ou fictive.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Écouter activement des points de vue inédits ou déplaisants ;
- Examiner de manière critique leurs propres points de vue ou les points de vue exposés ;
- Identifier des points communs.

**Instructions de l'exercice** L'exercice<sup>1</sup> est fondé sur le concept de « croyance méthodologique », mis au point par l'éducateur Peter Elbow<sup>2</sup>. Elbow affirme que le raisonnement critique et déductif promeut la foi en une bonne réponse, une conclusion « vraie ». De plus, le processus d'argumentation peut fermer les portes à une écoute approfondie, à un questionnement dénué de jugement et à une disposition à apprendre davantage sur les raisons qui font que les gens pensent et se comportent comme ils le font. La croyance méthodologique, par ailleurs, incite les gens à suspendre leur jugement et leurs critiques lorsqu'ils entendent pour la première fois un nouveau point de vue ou un point de vue qu'ils jugeraient au premier abord en contradiction avec le leur.

Pour cet exercice, il est demandé aux stagiaires de faire comme si les idées qui leur sont soumises étaient vraies. Plutôt que de mettre tout de suite en doute le point de vue qui leur est proposé, les stagiaires sont invités à poser d'abord des questions afin de mieux comprendre les idées soumises et d'y adhérer plus pleinement.

Les stagiaires doivent ensuite synthétiser les principaux points de la présentation en mettant en avant les croyances auxquelles ils s'identifient ou celles avec lesquelles ils sont d'accord. Ce n'est qu'alors qu'ils peuvent commencer à formuler des doutes et des objections quant aux points de vue présentés, par le biais d'une analyse critique.

Le formateur, pour sa part, procède comme suit :

- Présentez cet exercice comme un moyen de démontrer comment des points de vue différents révèlent les complexités d'un sujet particulier et de faire prendre conscience aux stagiaires que chaque point de vue a toujours une « part de vérité ». Cet exercice aide les stagiaires à tenir compte systématiquement et respectueusement d'autres points de vue que les leurs sans les rejeter immédiatement, ainsi qu'à réfléchir sur leurs propres hypothèses et opinions dans le processus.

<sup>1</sup> Adapté de Gayle Mertz and Carol Miller Lieber, *Conflict in Context: Understanding Local to Global Security* (Cambridge, MA: Educators for Social Responsibility (ESR), 2001).

<sup>2</sup> Voir, par exemple, Peter Elbow, "The Uses of Binary Thinking", *Journal of Advanced Composition* 13, no.1 (1993): 51-78.

## Prise de perspective

### Instructions de l'exercice

- Présentez le premier point de vue à l'aide d'un haut-parleur, d'une coupure de presse, d'un texte préparé ou d'un clip vidéo. Vous pouvez vous aider des extraits ci-dessous. Rappelez aux stagiaires qu'ils doivent aborder la présentation en levant tout doute et en considérant comme vrai ce qu'ils entendent, voient ou lisent.
- Invitez les stagiaires à poser des questions afin de mieux comprendre le point de vue présenté et de pouvoir le considérer comme vrai, du moins en partie.
- Demandez aux stagiaires de résumer brièvement ce point de vue et d'indiquer ce avec quoi ils sont d'accord ou ce en quoi ils croient. Discutez tous ensemble. Y a-t-il des éléments sur lesquels les stagiaires sont majoritairement d'accord ?
- Effectuez ensuite un débriefing. Le point de vue n° 1 était-il difficile à croire ? Quelles conséquences a eues le fait qu'ils n'aient pas émis de jugement sur ce point de vue ?
- Examinez maintenant les faits et procédez à une analyse critique. Peut-on déceler des omissions, des distorsions ou des connotations ? Quels sont les problèmes et les objections ? Quelles sont les valeurs qui sous-tendent ce point de vue ? Y a-t-il moyen de peaufiner ce point de vue n° 1 ?

Présentez le point de vue n° 2 de la même manière que le point de vue n° 1.  
Si vous décidez de soumettre un troisième point de vue, procédez de même.

Une fois que tous les points de vue ont été présentés, procédez à un débriefing et examinez tout le processus. Questions susceptibles d'être posées aux stagiaires :

- Qu'ont-ils appris qu'ils ignoraient auparavant ou dont ils n'avaient pas conscience ?
- Quelles surprises ont aidé les stagiaires à abandonner leurs vieux stéréotypes ou des hypothèses exagérées ?
- Le langage a-t-il influencé les stagiaires (ex. : comment les choses ont été dites et ce qui a été dit) ?
- Y a-t-il, dans tout ce qui a été présenté, des valeurs ou des problèmes qui sont communs à tous les points de vue ?

Essayez maintenant de déterminer si le processus a aidé les stagiaires à s'ouvrir l'esprit aux positions et opinions distinctes des leurs.

Prévoyez une dizaine de minutes pour chaque point de vue et quinze minutes pour la discussion.

### Variantes possibles

Cet exercice vise à résoudre les dilemmes de la formation en matière de genre dispensée dans des contextes culturels peu propices à la promotion du féminisme. Il n'est donc pas tiré du contexte de la sécurité. Cependant, de nombreux thèmes peuvent être traités, par exemple :

- Les femmes dans les armées ;
- Les homosexuels dans les armées.

## POLYCOPIÉ

## Prise de perspective

## Extrait 1

Source: Jay Tolson, "Can Women's Rights Coexist With the Tenets of Islamic Law? Lifting the Veil", *US News and World Report*, April 7, 2008, <http://www.usnews.com/articles/news/religion/2008/04/07/can-womens-rights-coexist-with-the-tenets-of-islamic-law.html?PageNr=2> (dernière consultation: 17 février 2009).

Les droits des femmes ont un avenir des plus incertains dans une grande partie du monde islamique, en particulier en Afghanistan et en Iraq, malgré les efforts constitutionnels déployés dans ces pays. Dans ces deux nations qui sont communément perçues comme un laboratoire d'essai pour la compatibilité des valeurs islamiques et des valeurs universelles, il reste encore à déterminer comment les principes de la charia (loi islamique) vont être intégrés à leurs futures lois.

Au-delà de ces incertitudes, de lourdes questions se posent aux femmes musulmanes dans tous les domaines. Par exemple, les activistes se demandent si les fondations de la loi et de la théologie islamiques sont compatibles avec les normes internationales des droits humains en général et des droits des femmes en particulier. Et, si tel est le cas, que faut-il faire pour surmonter les obstacles – notamment la question cruciale de savoir qui interprète la loi – qui empêchent de réconcilier l'Islam avec les principes universels des droits des femmes ? [...]

Commentant la décision des mullahs iraniens de révoquer le prix Nobel Ebadi de son poste de juge, Wadud note : « Nulle part il n'est dit que des femmes ne peuvent pas interpréter la loi ». Ebadi elle-même, lors d'une interview conduite par l'auteur émigré iranien Amir Taheri, défend la même thèse dans les conseils qu'elle prodigue aux femmes musulmanes : « Ne croyez pas que vous êtes condamnées à occuper une position inférieure. Lisez attentivement le Coran, de façon à ce que les oppresseurs ne puissent plus vous impressionner par des citations et des interprétations. Ne laissez pas des individus se déguiser en théologiens et prétendre qu'ils sont les seuls à comprendre l'Islam... ».

## Extrait 2

Source: Source : Ministère des Femmes en Afghanistan,, "Gender in Afghanistan", ministère des Affaires féminines, [http://www.mowa.gov.af/content/about\\_mowa/gender/gender\\_in\\_afghanistan/gender\\_in\\_afghanistan\\_eng.pdf](http://www.mowa.gov.af/content/about_mowa/gender/gender_in_afghanistan/gender_in_afghanistan_eng.pdf) (dernière consultation: 17 février 2009).

La question des relations entre sexes devrait être étudiée sous la perspective traditionnelle et culturelle du peuple afghan, qui baigne dans une culture patriarcale, à prédominance masculine. Il faut savoir que la famille constitue l'unité structurelle de la société, à partir de laquelle se développent le tissu social et les tribus. La plupart des femmes afghanes refusent d'être isolées de leur famille et de perdre leur intégrité familiale. Partant, si un certain groupe communautaire – comme les femmes – est choisi comme cible de l'assistance, son intégrité familiale doit être prise en compte dans tous les cas. La culture des Afghans est fondée sur l'honneur et la dignité, ce qui transparaît dans les actes des femmes.

Les rôles sexospécifiques reposent sur la division des lieux de travail et la répartition du pouvoir entre hommes et femmes. La position des hommes est générale et sociale, tandis que la position des femmes est spécifique et familiale. À ces deux positions correspondent des rôles et des responsabilités distincts.

La majorité des hommes, notamment dans les zones rurales pauvres, se satisfait de ces rôles, responsabilités et relations. En revanche, ils n'acceptent pas leurs actuelles conditions sociales. Les besoins fondamentaux, comme l'alimentation, le logement, la santé et l'éducation, ne sont pas satisfaits et les attentes à cet égard ne font qu'accentuer la discrimination sexiste. L'absence d'infrastructures basiques porte préjudice à tous, c'est-à-dire aux hommes, aux femmes et aux enfants. Deux grands phénomènes défient les rôles sexospécifiques traditionnels, des phénomènes qui conditionnent pourtant le progrès :

1. L'inévitable mondialisation, associée à un afflux massif d'aide, et la liberté des médias, qui contraignent l'Afghanistan à rejoindre la communauté internationale. Tout laisse donc à penser que les rôles traditionnels vont évoluer.
2. Des années de conflit ont forcé les femmes à diriger leur foyer en l'absence des hommes qui étaient soit tués, soit contraints d'émigrer, ce qui a fait évoluer les rôles sexospécifiques. Ces femmes ont dû pratiquer des activités agricoles, s'occuper des terres, gérer des biens immobiliers et subvenir aux besoins de leur

## POLYCOPIÉ

## Prise de perspective

famille. Quiconque voit les femmes d'Afghanistan comme des victimes du conflit sous-estime assurément leurs progrès et leur contribution au développement...

## Extrait 3

Source: Danny Wood, "Islam Feminists Urge Gender Jihad", *BBC News*, October 31, 2005, <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4384512.stm> (dernière consultation : 17 février 2009).

Je suis une femme musulmane, d'aucuns diraient une « féministe islamique ». Contrairement aux idées reçues, les islamistes radicaux, comme les Frères musulmans ou Hizb-ut-tahrir, à l'inverse des traditionalistes ou des mouvements culturalistes comme les Talibans, constituent souvent une puissante source d'inspiration pour les femmes musulmanes et nourrissent leur sens de l'émancipation islamique ou de la libération islamique, loin des principes du mariage forcé, de la garde des enfants, de l'avortement, de la violence conjugale, de l'exploitation sexuelle, etc. Ce sont ces mouvements qui ont, au niveau local, fait progresser le message de la réinterprétation du Coran et ont permis de prendre conscience que la loi coranique n'avalise nullement ces pratiques oppressives. C'est pourquoi ces mouvements bénéficient d'un appui généralisé. Malheureusement, ils sont perçus comme des « extrémistes », et sont donc mal vus de l'Occident, parce qu'ils sont aussi féroce-ment opposés à la politique étrangère occidentale et au capitalisme pur et dur.

*Dr Habibah Ellahee, Londres, Royaume-Uni*

## Extrait 4

Source: Danny Wood, "Islam Feminists Urge Gender Jihad", *BBC News*, October 31, 2005, <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4384512.stm> (dernière consultation : 17 février 2009).

Par définition, le féminisme occidental est incompatible avec le féminisme islamique. Quoi qu'il en soit, de jeunes femmes occidentales éduquées (souvent nées en Occident) n'hésitent pas à prendre le voile islamique. Le féminisme occidental n'est pas parvenu à donner aux femmes ce qu'elles voulaient, bien que les pays occidentaux soient des démocraties très développées, bénéficiant d'un haut niveau d'éducation. Les droits des femmes dans les pays moins développés ne sont pas pires. Il est encore très rare qu'un gouvernement ou un parti politique occidental soit dirigé par une femme. En revanche, des pays musulmans comme le Pakistan, le Bangladesh, la Turquie et l'Indonésie ont eu des femmes au pouvoir. L'Iran a eu une femme vice-présidente et le Pakistan, l'Iran, les Émirats arabes unis et quelques autres pays réservent dans leur parlement une proportion de sièges pour les femmes, qui ont un droit de contestation. Ces faits sont cruellement négligés par l'Occident.

*Shoukat, London, UK*

# 19 Masculinités

**Type d'exercice :** Thématique  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 45 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
 Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* »

**Conseils aux formateurs** Cet exercice exige une gestion soigneuse du temps : si vous avez un groupe de grande taille, veillez à ne pas dépasser les délais impartis. Les idées créatives sont souvent populaires et chaque stagiaire aura une contribution à apporter. Mettez donc en avant la faisabilité et faites réfléchir les stagiaires à la manière dont ils peuvent contribuer au progrès culturel.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :

- Examiner de manière critique la corrélation entre certains stéréotypes masculins et leur contribution à la violence ;
- Proposer des aspects de changement à cet égard.

**Instructions de l'exercice** Les stagiaires travailleront d'abord individuellement, puis procéderont à un débriefing avec leur voisin, par groupes de deux, à partir de l'extrait sur les rôles masculins et les masculinités du polycopié ci-joint. Les stagiaires doivent identifier un aspect spécifique sur lequel ils aimeraient mener des recherches, expliquer en quoi cet aspect importe pour la discussion générale sur le genre et la RSS et décrire les résultats qu'ils escomptent. Laissez cinquante minutes aux stagiaires pour répondre aux questions et quinze minutes pour travailler en groupes de deux.

Prévoyez encore quinze minutes pour que les stagiaires formulent des commentaires ou donnent des exemples. Expliquez, lors du débriefing, comment les recherches peuvent inciter au progrès culturel, pourquoi cela peut être bénéfique et comment chaque individu peut contribuer à ce progrès.

**Variantes possibles** Vous pouvez raccourcir ou allonger cet exercice en prévoyant des questions plus courtes ou plus longues ou en les modifiant. Par exemple, vous pouvez demander si l'organisation du stagiaire a la possibilité de contribuer à un programme de recherche et, si tel est le cas, comment cette contribution pourrait être mise en œuvre.

## POLYCOPIÉ

## Masculinités

## Instructions de l'exercice

Vous travaillerez par groupes de deux personnes. Après avoir lu l'extrait ci-dessous, répondez aux questions suivantes:

- Sur quel(s) aspect(s) des points mentionnés dans l'extrait souhaiteriez-vous entreprendre des recherches ? Pourquoi ?
- En quoi cela a à voir avec la RSS favorisant l'égalité des sexes ?
- Quels seraient, selon vous, les résultats de ces recherches ?

Tournez-vous ensuite vers votre voisin et faites-lui un débriefing. Ces discussions par paires seront suivies d'une discussion générale, au cours de laquelle vous pourrez vous porter volontaire pour exposer quelques-unes de vos idées sur les recherches à entreprendre ou formuler des commentaires sur ce qui aura été dit quant à l'importance de ces recherches pour une RSS prenant en charge les questions de genre.

## Extrait

[Bien que de nombreux facteurs distincts soient à l'origine de la violence], on observe des liens persistants avec les masculinités, notamment sur les points suivants :

- Les structures sociales placent souvent les moyens de la violence – armes, compétences militaires, etc. – entre les mains des hommes, et non pas des femmes. Cette règle vaut aussi bien pour les armes privées que pour les armes militaires.
- La vie collective entre hommes de même condition, l'entraînement militaire et les médias de masse promeuvent souvent un lien direct entre l'aspiration à être « un homme, un vrai » et la pratique de la domination et de la violence.
- Lorsque les hommes se sentent en droit d'accéder à un certain pouvoir et à un certain statut (notamment à l'égard des femmes), ils acceptent mal de ne pas pouvoir jouir de ces « droits ». Les réactions à ce sentiment d'impuissance peuvent alors prendre la forme de violence à l'égard des femmes ou de l'adhésion à un gang, à un mouvement raciste, à une armée ou à un mouvement révolutionnaire armé, dans le but de retrouver un certain contrôle.
- Les mouvements racistes, ethniques nationalistes et extrémistes expriment souvent un « besoin de domination » centré sur l'homme, pendant que la femme est confinée à un rôle de soutien ou de « mère de guerriers ». La pression psychologique qui incite un homme à devenir un guerrier ou un chasseur peut être intense.
- Le maintien d'une masculinité hégémonique suppose un irrespect pour d'autres formes de masculinité et pour l'autonomisation des femmes. Cela prend souvent la forme de harcèlement mutuel entre hommes et de violence aggravée à l'égard des homosexuels.

Les masculinités agressives et dominatrices peuvent constituer une source directe de violence. Dans bien des cas, toutefois, les idéologies sexistes se font l'instrument qui va convertir d'autres causes de conflit en violence. Dès lors que des masculinités violentes se font ainsi jour, le recrutement d'hommes peut prolonger ou intensifier les conflits armés. Dans tous ces cas, la meilleure stratégie de paix consiste à prendre des mesures pour changer ces masculinités.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour concevoir un programme exhaustif de changement, quelques principes importants se sont d'ores et déjà fait jour dans ce travail:

- Il est important de rompre l'isolement en matière de genre. Si certaines activités doivent certes être axées sur des groupes unisexes, les programmes doivent pour leur part être planifiés par des hommes et par des femmes, dans le cadre

Source: adapté de l'UNESCO, "Expert Group Meeting on Male Roles and Masculinities in the Perspective of a Culture of Peace", 24-28 septembre 1997, <http://www.unesco.org/cpp/uk/declarations/oslorapp.htm> (dernière consultation : 17 février 2009).



## POLYCOPIÉ

## Masculinités

d'une consultation.

- Il est capital de trouver des moyens respectueux de travailler avec des hommes et des garçons. La condamnation et l'antagonisme ne font rien pour consolider la paix.
- Les causes institutionnelles et structurelles de la violence doivent être soigneusement prises en compte. Par exemple, s'il y a des troubles économiques, les mesures à prendre doivent se porter sur des modes de subsistance alternatifs.
- Les problèmes éducatifs sur la paix et le genre apparaissent dans les programmes scolaires et dans la formation des adultes. Ils ne doivent pas être trop étroitement définis, ni rester confinés à un seul programme éducatif

## Discussions

### Procédures suggérées pour les discussions

Certaines séances de formation sont conçues de telle sorte qu'elles autorisent seulement une discussion sous l'égide d'un animateur, que ce soit dans le cadre de et/ou à la place d'exercices. Il y a quelques exemples à disposition pour expliquer comment engager activement un groupe de stagiaires dans une discussion.

- Chaque stagiaire réfléchit individuellement et note ses réflexions sur une fiche. Les fiches sont ensuite exposées sur un grand tableau et soumises à discussion.
- Répartissez les stagiaires en groupes de deux à trois personnes. Demandez à chaque groupe de discuter un sujet en particulier et de dresser ensuite un compte-rendu de leur discussion en séance collective.
- Quatre différentes réponses ont été préalablement notées sur quatre grandes feuilles de papier. Chaque réponse est affichée dans un coin de la pièce. Demandez à chaque stagiaire de se diriger vers la réponse avec laquelle il est le plus d'accord, puis à chaque groupe de présenter son point de vue de la manière la plus convaincante possible.
- Préparez quatre citations synthétisant les aspects particuliers de la question discutée et notez-les sur quatre grandes feuilles. Vous pouvez aussi noter la question sur un tableau blanc ou sur un autre tableau placé en évidence, de manière à ce que tout le monde le voie. Disposez les quatre feuilles de papier autour de la pièce, en veillant à bien les espacer. Assignez des numéros aux stagiaires, de 1 à 4. Demandez-leur de se déplacer jusqu'à la feuille où est inscrit leur numéro. Demandez-leur de discuter de la citation de leur groupe et de noter des réponses au tableau. Interrompez la discussion au bout de quelques minutes. Demandez ensuite aux stagiaires d'aller jusqu'à la feuille suivante, de façon à ce que chaque groupe ait une nouvelle citation. Poursuivez ainsi jusqu'à ce que tous les groupes aient discuté et répondu à toutes les citations, puis demandez-leur de revenir à leur citation originale. Demandez alors à chaque groupe de lire les réponses des autres groupes et de les comparer avec leurs propres réponses.
- Recensez quatre à six affirmations ayant trait à un thème que vous discutez et notez-les sur une grande feuille ou sur un tableau blanc. Distribuez des cartes aux stagiaires pour qu'ils y notent les idées/réflexions que leur inspire chaque affirmation. Ramassez les cartes et classez-les en fonction de l'affirmation à laquelle elles ont trait. Assignez une pile de cartes à chaque groupe. Demandez ensuite aux stagiaires de : (a) procéder à une présentation en séance collective, (b) classer les cartes en « défis » et « opportunités » ou (c) trouver n'importe quel autre moyen de rendre compte de manière créative de ce qu'ils lisent sur les cartes.

### Sujets de discussion

## Discussions

Ci-dessous sont proposés, en vrac, quelques suggestions autour des principaux thèmes traités dans le *Dossier* « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* ».

1. Le genre renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Donnez trois exemples de la manière dont les « rôles sexospécifiques » dans votre culture diffèrent de ceux dans une autre culture, de la manière dont les rôles sexospécifiques varient dans votre culture et de la manière dont ils ont évolué dans votre culture au cours du dernier siècle (ou, dans le cas d'un pays sortant d'un conflit, de la manière dont ils ont évolué dans votre culture depuis le début du conflit).
2. Identifiez des exemples de menaces à la sécurité ayant un caractère sexospécifique dans votre société, concernant spécifiquement les hommes, les femmes, les garçons et les filles. Proposez des mesures à prendre pour que les organisations de sécurité démontrent une certaine sensibilité vis-à-vis des problèmes et des besoins des différents sexes.
3. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes oblige tous les États parties à s'assurer que les femmes ont les mêmes chances que les hommes en matière d'emploi, y compris par l'application des mêmes critères de sélection. Quels obstacles cela pose-t-il au recrutement dans les institutions du secteur de la sécurité? Comment ces obstacles peuvent-ils être surmontés?
4. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la RSS? Quels arguments convaincants pouvez-vous avancer?
5. Comment une « vision nationale de la sécurité » pourrait-elle être réalisée? Quels seraient les principaux éléments d'une telle vision dans votre pays? Pensez-vous que les hommes et les femmes produiraient des éléments distincts?
6. Quels rôles la société civile peut-elle assumer pour promouvoir une meilleure prise en compte des sexospécificités dans le secteur de la sécurité?
7. Quels effets positifs pour la prévention et la détection des insécurités liées au genre peut avoir une représentation plus équilibrée des deux sexes dans les processus de RSS et les institutions du secteur de la sécurité?
8. Comment pourriez-vous vous assurer que la problématique du genre est prise en compte dans le contrôle du système militaire/policier/judiciaire/pénitentiaire?
9. Identifiez trois mesures pratiques à prendre pour évaluer et déterminer si les hommes et les femmes participent à pied d'égalité au processus d'élaboration de politiques de sécurité et à l'examen de la RSS.
10. Quel est le profil idéal d'une personne chargée de l'examen de la RSS? Importe-t-il qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme?
11. Proposez trois manières d'intégrer les questions de genre à l'élaboration de politiques de RSS.
12. Qui pourrait être « expert en questions de genre » dans votre communauté?
13. Concernant les programmes de RSS liés à (insérer le nom d'un programme), trouvez dix activités possibles qui permettraient à votre programme de prendre en charge les questions de genre?
14. Qu'est-ce qui peut être fait pour prévenir, traiter et sanctionner efficacement la violence sexuelle? Quel rôle peut jouer chaque agent de sécurité? Quel rôle peuvent jouer les institutions?

## Discussions

15. Essayez d'expliquer pourquoi l'intégration de la perspective du genre dans le secteur de la sécurité peut contribuer au renforcement des capacités humaines et institutionnelles.
16. Discutez des différentes façons dont les institutions de sécurité pourraient contribuer aux programmes de recherche sur les questions de sécurité. Sur quels aspects voudriez-vous que des recherches soient conduites ? Comment les recherches sur ces aspects pourraient-elles être entamées et comment votre organisation pourrait-elle y contribuer ?

## AFRIQUE

## Évaluation de l'intégration des perspectives du genre et du VIH/sida aux programmes de sécurité et de justice par le DFID

Le ministère britannique du Développement international (DFID, Department for International Development), en collaboration avec l'Office des Affaires étrangères et du Commonwealth et le ministère de la Défense, a demandé à quatre experts de la RSS de conduire une évaluation indépendante de la programmation de la réforme de la sécurité et de la justice en Afrique, en particulier en Sierra Leone, en République démocratique du Congo et au Nigéria<sup>1</sup>. Cette évaluation poursuivait deux grands objectifs:

1. Examiner la cohérence, l'efficacité et l'impact des programmes britanniques de RSS en Afrique au cours des quatre dernières années;
2. Identifier des leçons et des recommandations pour la direction et la gestion stratégiques des futurs programmes de RSS en Afrique et ailleurs.

Cette évaluation a examiné l'intégration des questions de genre et de VIH/sida dans la programmation de la réforme de sécurité et de la justice, questions qui étaient au cœur des programmes bilatéraux du DFID<sup>2</sup>.

L'évaluation a révélé que les perspectives du genre et du VIH/sida sont fortement représentées dans les programmes de sûreté, de sécurité et d'accès à la justice, mais sont largement absentes des programmes qui traitent de la défense et de la police ou de ceux qui ont de plus vastes attributions, comme le programme de RSS de la Sierra Leone. En dépit de la priorité dont elle bénéficie sur le papier, les perspectives du genre et du VIH/sida ne transparaissent guère dans les considérations stratégiques qui gouvernent les programmes britanniques de réforme de la sécurité et de la justice.

Pourtant, la mise en œuvre efficace de politiques et de programmes de réforme de la sécurité et de la justice pourrait avoir des résultats tout à fait positifs pour les questions de genre et de VIH/sida. Dans l'état de Jigawa, au nord du Nigéria, des initiatives de police de proximité semblent avoir élargi l'accès des femmes au secteur de la justice. De même, tout laisse à croire qu'un nouveau système de règlement des litiges mis en œuvre dans le cadre du programme de sécurité, de justice et de croissance est parvenu à élargir l'accès des femmes et à les sensibiliser. Dans la même veine, la professionnalisation des forces armées, par exemple par la formation au maintien de la paix, a permis aux personnels militaires de suivre des programmes de sensibilisation au VIH/sida, ainsi que des formations au genre et à la protection de l'enfance. Ces avantages seraient bien mieux exploités si les perspectives du genre et du VIH/sida faisaient partie intégrante de la stratégie de réforme de la sécurité et de la justice. L'examen a recommandé, entre autres, que « les perspectives du VIH/sida et du genre soient prises en compte dans toutes les interventions [de réforme de la sécurité et de la justice], et non pas seulement dans celles qui traitent spécifiquement de la sécurité, de la sûreté et de l'accès à la justice... »<sup>3</sup>.

L'évaluation a ensuite révélé que, comme dans le cas du VIH/sida, l'un des principaux obstacles posés à une approche efficace en matière de genre des programmes et politiques de RSS est le refus des partenaires locaux d'admettre ces problèmes et d'en discuter. Le Royaume-Uni devrait s'appuyer davantage sur son expérience réussie dans le domaine de l'intégration des questions de genre dans les programmes de sécurité, de sûreté et d'accès à la justice, développer la coopération et multiplier les accords de collaboration entre équipes nationales pour une meilleure inclusion de la perspective du genre dans tous les futurs programmes de réforme de la sécurité et de la justice.

1 Nicole Ball, et al., "Security and Justice Sector Reform Programming in Africa" (Document de travail d'évaluation n° 23, DFID, Londres, avril 2007), <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf> (dernière consultation : 17 février 2009). L'examen a été commandé par l'Unité humanitaire et des conflits d'Afrique du Groupe d'experts pour la prévention des conflits en Afrique du DFID et a été supervisé par un comité de direction représentant le Département des évaluations du DFID, le ministère de la Défense/Direction des relations et politiques de défense Sud et le ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth/Unité de politique panafricaine

2 Ibid., 59.

3 Ibid., xiv.

## AFRIQUE

### Évaluation de l'intégration des perspectives du genre et du VIH/sida aux programmes de sécurité et de justice par le DFID

► L'examen et l'évaluation sexospécifiques de la problématique du genre sont discutés aux pages 15-20 du *Dossier* « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* » et aux pages 6-14 du *Dossier* « *Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité* ».

AFRIQUE  
DU SUDRéforme de la défense prenant en  
charge les questions de genre

En 1994, pendant sa transition démocratique, l'Afrique du Sud s'est lancée dans un vaste processus de RSS. Étant donné le puissant militarisme qui avait caractérisé l'ancien régime de l'apartheid, une priorité absolue a été conférée à la réforme du secteur de la sécurité. Le Congrès national africain (ANC, *African National Congress*) a alors lancé un processus inclusif et participatif pour définir le nouveau visage de la sécurité nationale sud-africaine. Le processus a commencé par la rédaction d'un livre blanc sur la défense, suivie d'un examen de la défense nationale mené pour déterminer les besoins militaires du pays. Entre 1996 et 1998, des conseillers ministériels et des membres de la Commission paritaire permanente parlementaire sur la défense, ainsi que des représentants des milieux universitaires et des organisations non gouvernementales spécialisées dans les affaires de défense, ont constitué un groupe de travail sur l'examen de la défense chargé de débattre de la doctrine, de la conception des forces, de la logistique, des armements, des ressources humaines et des équipements de défense.

Des femmes ont activement participé à ce processus en exigeant du gouvernement et des institutions militaires qu'ils assument leurs responsabilités, mais aussi en revendiquant un système ouvert et transparent et l'engagement de la société civile. C'est sur l'insistance de femmes parlementaires que l'examen de la défense a été entrepris sous la forme d'un processus consultatif d'envergure nationale. Diverses mesures ont été prises pour garantir la participation du public. Des avions et des autobus militaires ont ainsi été mis à disposition pour transporter des chefs religieux et communautaires, des activistes d'ONG et des représentants de groupes de femmes jusqu'aux lieux des réunions et ateliers régionaux. Dans toute sorte d'installations locales – des établissements scolaires, notamment –, le ministère de la Défense a organisé des dialogues publics, au cours desquels chacun pouvait librement exprimer ses opinions et ses besoins. De nouveaux thèmes d'intérêt ont ainsi pu se faire jour. Des femmes représentant des communautés rurales, par exemple, ont soulevé les problèmes des communautés dépossédées dont les terres avaient été confisquées à des fins militaires, de l'impact environnemental des activités militaires et du harcèlement sexuel de la part du personnel des armées<sup>1</sup>.

Le processus d'examen participatif de la défense sud-africaine, qui a duré plus de deux ans, a permis d'établir un consensus national autour des questions de défense et de conférer une légitimité publique aux nouvelles structures de sécurité. L'inclusion de la société civile, en particulier des organisations de femmes, ainsi que la participation de femmes parlementaires, ont contribué à la création de structures de sécurité relativement respectueuses de l'égalité hommes-femmes.

Des efforts particuliers ont été déployés pour intégrer une perspective de genre au secteur de la défense. La désignation de Nozizwe Madlala-Routledge au poste d'adjointe au ministre de la Défense, entre 1999 et 2004, a puissamment démontré l'engagement du gouvernement à imposer une plus grande égalité des sexes au sein des forces de défense. Des efforts concertés, axés sur l'égalité et la représentativité, continuent d'être déployés pour accroître le nombre de femmes aux postes de niveau supérieur et à tous les échelons décisionnels des services de défense. À cette fin, plusieurs mécanismes ont été mis en place au sein du ministère de la Défense, notamment<sup>2</sup> :

- Un **point de contact pour l'égalité des sexes** au sein de la Direction de la gestion des transformations, chargé de :
  - faire le suivi de l'avancement des femmes et garantir leur représentation équilibrée,
  - promouvoir la prise en compte des questions de genre au sein du ministère de la Défense (ex. : en matière de harcèlement sexuel, de violence sexiste, d'égalité des sexes et de droit),

<sup>1</sup> Sanam Naraghi Anderlini, *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, (Washington D.C.: Hunt Alternatives, 2004), 23–24.

<sup>2</sup> de plus amples informations, voir le site Web du ministère sud-africain de la Défense à l'adresse, <http://www.dod.mil.za/> (dernière consultation : 9 mars 2009).

AFRIQUE  
DU SUDRéforme de la défense prenant en charge les questions  
de genre

- dispenser et coordonner des formations en matière de genre,
  - contrôler les statistiques du ministère de la Défense en termes de représentation hommes-femmes,
  - établir des contacts avec des organisations de la société civile et d'autres organisations internationales ;
- Un **forum dédié à l'égalité des sexes**, afin d'appliquer des politiques sur les questions de genre aux niveaux inférieurs du ministère de la Défense et de dispenser des formations en matière de genre aux personnels de tous les niveaux ;
  - Une **ligne d'assistance téléphonique**, pour la dénonciation d'affaires de harcèlement sexuel et de violence sexiste au sein des forces de défense ;
  - Des **programmes de sensibilisation au genre**, pour sensibiliser tous les membres du ministère de la Défense et les aider à comprendre les politiques de genre ;
  - L'**initiative des tables de femmes pour la paix**, forum rassemblant plus d'une centaine de femmes issues des services de défense et de la société civile pour discuter et définir un programme commun de paix. Cette initiative vise également à nouer des liens et des partenariats entre militaires et civils<sup>3</sup>.

Ces mécanismes de promotion de l'égalité des sexes ont fortement aidé la mise en œuvre de politiques et programmes sexospécifiques. La participation des femmes aux forces de défense a en outre été renforcée, grâce à l'évolution des mentalités autour du rôle des femmes dans les forces armées. Le magazine des armées, *Soldier*, a indéniablement contribué, au fil des années, à mettre à mal les stéréotypes sexistes dans les forces de défense. De plus, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur de la défense a favorisé la promotion et l'adoption de lois garantissant une rémunération égale pour un travail égal et l'accès aux mêmes avantages, ainsi que des politiques favorables aux femmes et à la vie de famille, accordant aux parents une plus grande flexibilité des horaires de travail et autorisant les congés maternité et paternité. En 2006, les femmes constituaient 23,8 % de la Force de défense nationale sud-africaine et représentaient 11,6 % de sa structure de la haute direction. Le ministère de la Défense employait 17 780 femmes sur un total de 77 858 employés (22,8 %).

► Les questions de genre et de réforme de la défense sont traitées dans les Dossiers « *Place du genre dans la réforme du secteur de la défense* » et « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* ».

► Les processus sexospécifiques d'examen de la défense sont expliqués aux pages 7-9 du Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la défense* ».

► Les politiques et mécanismes de réforme institutionnelle du secteur de la défense sont évoqués à la page 16 du Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la défense* ».

► L'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense dans les pays sortant d'un conflit est traitée aux pages 19-20 du Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la défense* ».

3

Sanam Naraghi Anderlini, *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector*, 27.



## PÉROU

# Évaluation du secteur de la justice centrée sur le genre

La Banque mondiale a conduit une évaluation centrée sur le genre en 2001/2002 dans le cadre des préparatifs du projet « Amélioration des services judiciaires » au Pérou<sup>1</sup>.

En 2001, le gouvernement péruvien était en transition, son secteur de la justice était affaibli et avait besoin d'être réformé. L'accès très restreint à la justice avait toujours posé problème au Pérou, en raison d'institutions inefficaces, de services onéreux et de l'absence de corrélation entre l'offre et la demande en services. Alors que se préparait le projet d'amélioration des services judiciaires, il est clairement apparu à l'équipe de la Banque mondiale que la plupart de ces obstacles touchait bien plus les femmes que les hommes. Comme les Péruviennes sont, en général, beaucoup moins éduquées que les hommes, elles sont moins informées de la loi et de leurs droits légaux. Leur dépendance économique vis-à-vis de leur partenaire masculin les éloigne aussi des tribunaux, même dans les cas de violence conjugale. De par leurs responsabilités familiales, le système de justice familiale – qui régit notamment la garde des enfants, la dissolution des mariages ou les pensions alimentaires – revêt pour elles une importance primordiale. Mais le système de justice familiale était jusque là totalement dysfonctionnel, avec des procès traînant en longueur et des décisions judiciaires mal informées<sup>2</sup>. Sur la base de ces premières constatations, l'équipe de la Banque mondiale a décidé de pratiquer une évaluation centrée sur le genre dans le cadre des préparatifs du projet, en s'intéressant en particulier à l'identification des problèmes d'accès et des obstacles.

L'évaluation centrée sur le genre de la Banque mondiale s'est appuyée sur des analyses de l'accès à la justice pratiquées par des organisations gouvernementales et non gouvernementales. Ces analyses ont ensuite été complétées par une analyse statistique, parrainée par la Banque mondiale, conduite auprès des usagers de la justice dans 1 250 affaires gérées par le district judiciaire de Lima<sup>3</sup>. La définition du secteur de la justice et de ses institutions a été cruciale pour déterminer la portée de l'évaluation centrée sur le genre. Quoique l'appareil judiciaire ait joué un rôle important dans la fourniture de statistiques et autres recherches, l'étude ne s'est pas contentée d'examiner la prise en compte du genre au sein d'un organe en particulier, mais a embrassé le système tout entier.

L'évaluation a fait les constats suivants:

- Les hommes ont plus tendance à recourir aux services judiciaires, que ce soit dans l'enceinte de tribunaux spécialisés ou dans celle de tribunaux de type communautaire, présidés par des « juges de paix ».
- Les femmes et les hommes ont des besoins judiciaires distincts et ont tendance à recourir aux services judiciaires en fonction de leurs rôles sociétaux.
  - Les hommes recourent activement à la justice dans des affaires de commerce, de contrat et de crédit.
  - Concernant les litiges familiaux, les femmes sont généralement les plaignantes dans les affaires de pension alimentaire, de violence domestique et de dissolution de mariage, alors que les hommes sont généralement les accusés dans les affaires de criminalité juvénile et de garde d'enfants. 83 % des affaires de pension alimentaire et 80 % des affaires de violence domestique sont déclenchées à l'initiative de femmes.

1 Pour un complément d'information, voir : Banque mondiale, *Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design (PremNotes on the Public Sector and Gender 98)*. Banque mondiale, Washington D.C., mai 2005, <http://www1.worldbank.org/prem/PREMNotes/premnote98.pdf> (dernière consultation : 16 mars 2009). Pour un complément d'information sur le projet, voir : Banque mondiale, *Justice Services Improvement: Peru*. Banque mondiale, <http://web.worldbank.org/external/projects/main?enableDHL=TRUE&menuPK=2805043&pagePK=64283627&piPK=64624210&theSitePK=2748750&Projectid=P073438> (dernière consultation : 9 mars 2009).

2 Banque mondiale, "Reducing Violence Against Women: Justice Sector Perspective" (Document de travail élaboré pour le Groupe « Genre et Développement » du Réseau Lutte contre la pauvreté et gestion économique, Banque mondiale, Washington D.C., juin 2005).

3 González Mantilla, G.J.C. Serván, L. López, and H. Burgos, *El sistema judicial en el Perú: un enfoque analítico a partir de sus usos y usuarios*, (Lima: Informe de Consultoría para el Banco Mundial, 2002).

## PÉROU

## Évaluation sexospécifique du secteur de la justice

- Étant donné l'usage différencié des services de justice par les hommes et les femmes, les lacunes institutionnelles des tribunaux familiaux n'ont fait qu'exacerber les inégalités entre les sexes dans le secteur, et les femmes en sont évidemment les premières victimes.
- Lorsqu'elles cherchent réparation dans des affaires de violence domestique, les femmes sont confrontées à plusieurs obstacles – mauvais traitements de la part des autorités, ignorance des lois applicables, absence de conseils juridiques et comportement sexiste des officiers de police, des procureurs et des juges, qui refusent de considérer la violence domestique comme un grave délit.

Les conclusions de l'évaluation centrée sur le genre ont été telles que la conception du projet « Amélioration des services judiciaires au Pérou » a été modifiée et qu'une composante sur l'accès à la justice y a été ajoutée. Dans cette composante, des mécanismes ont été proposés pour rendre le système de justice péruvien plus accessible et équitable, avec un intérêt particulier pour les disparités entre les sexes dans les prestations judiciaires, tant au niveau formel qu'au niveau informel. Ces mécanismes étaient les suivants, entre autres:

- Formation des « juges de paix » et des chefs communautaires aux techniques de médiation et au traitement des conflits familiaux, avec des discussions sur les questions de genre ;
- Assistance technique à la conception et à la mise en œuvre d'un système d'inventaire et d'orientation destiné à renforcer les capacités opérationnelles du système de justice familiale afin qu'il gère plus efficacement les affaires de violence domestique, de dissolution de mariages et de pensions alimentaires.

Plus largement, l'équipe du projet de la Banque mondiale a entrepris de faire participer des spécialistes des sexospécificités à diverses activités tout au long de la mise en œuvre du projet « Amélioration des services judiciaires » au Pérou.

► Les évaluations centrées sur le genre sont traitées aux pages 15-16 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* et aux pages 5-10 du *Dossier « Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité »*.

► L'intégration de la perspective du genre à la réforme du secteur de la justice, pour sa part, est examinée dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*. L'évaluation du secteur de la justice centrée sur le genre est discutée aux pages 7-8.

## BRÉSIL

## Lutte des organisations de la société civile contre la violence armée

À Rio de Janeiro, au Brésil, les jeunes hommes sont plus exposés au risque de mort par balle qu'à toutes les autres causes de décès confondues, y compris les accidents de la route, les maladies et autres types de blessures. Le Brésil affiche l'un des taux d'homicide les plus élevés au monde, avec chaque année plus de 39 000 décès par balle. Les Brésiliens ont près de quatre fois plus de risques d'être tués par une arme à feu que l'ensemble de la population mondiale<sup>1</sup>.

Viva Rio est une organisation non gouvernementale basée à Rio de Janeiro qui œuvre dans les domaines de la violence armée, de la jeunesse et du développement communautaire. Créée en 1993 en réponse à l'escalade de la violence urbaine, elle a pour but de promouvoir une culture de paix et de développement social. Aujourd'hui, Viva Rio déploie plus de 500 projets. Certains de ces projets sont axés sur la prévention de la violence des gangs et de la violence armée parmi les jeunes par le biais de diverses activités, parmi lesquelles:

- Campagnes de sensibilisation publique à la réduction de la demande en armes ;
- Campagnes de collecte volontaire d'armes à feu ;
- Destruction des surplus d'armes, en collaboration avec la police, les armées et les collectivités locales ;
- Sécurisation des dépôts d'armes ;
- Promotion de lois plus strictes sur le port d'armes ;
- Centres de conseils juridiques gratuits ;
- Autres activités : cours de musique, installations sportives, cours de formation professionnelle, microcrédit, projets de jardins citadins, centres informatiques, enseignement primaire et secondaire, centres de conseils juridiques gratuits ;
- Le projet « Lutte pour la paix », par exemple, a permis à quarante jeunes hommes de la favela Maré de suivre des cours d'éducation civique et de boxe et de participer à un groupe de discussion avec un travailleur social sur différents thèmes, allant de la gestion de la colère à la construction de l'estime de soi, en passant par les maladies sexuellement transmissibles.

En collaboration avec la police militaire de l'état de Rio de Janeiro, Viva Rio a également mis au point à l'intention de la police un programme de formation de formateurs autour des thèmes des droits des citoyens, de l'éthique et des relations communautaires. Près de deux cents policiers ont d'ores et déjà été formés et devraient prochainement former à leur tour quelques 10 000 autres policiers au total<sup>2</sup>.

Les femmes ont joué un formidable rôle dans les efforts communautaires de désarmement. En mai 2001, les femmes de Viva Rio ont lancé la campagne « Libère-toi des armes ! C'est ton arme ou moi ». Des dizaines de milliers de femmes, dont beaucoup organisées en groupes de soutien aux victimes, ont défilé dans les rues et sont parvenues à faire intensifier les lois nationales sur le port d'armes. En décembre 2003, elles ont de nouveau manifesté pour défendre la loi nationale sur le désarmement. Tenant compte de l'importante contribution des femmes à la prévention de la violence, Viva Rio a récemment réévalué tous ses projets en cours et en a conçu de nouveaux qui abordent des questions de genre.

► La violence sexiste est traitée dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*, page 4.

► Le rôle des organisations de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité est abordé dans le *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*, pages 2-3.

1 UNESCO, "Mortes Matadas Por Armas de Fogo no Brazil – 1979/2003," Julio Jacobo Waiselfisz, <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139949POR.pdf> (dernière consultation : 9 mars 2009).

2 IANSA, "NGO Profile: Viva Rio, Brazil," International Action Network on Small Arms, [http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo\\_profile\\_viva\\_rio.htm](http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm) (dernière consultation : 9 mars 2009).

## BRÉSIL

### Lutte des organisations de la société civile contre la violence armée

► La question de l'implication des hommes dans la lutte contre la violence dans les sociétés est étudiée dans le *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*, page 10.

## Supports de formation supplémentaires

Action for Development, **Gender Budget Training Manual**, 2005.  
[http://www.gender-budgets.org/component/option,com\\_docman/task,doc\\_view/gid,89/](http://www.gender-budgets.org/component/option,com_docman/task,doc_view/gid,89/)

Réseau des femmes africaines pour le développement et la communication (FEMNET), **Manuel de formation de FEMNET sur la violence fondée sur le sexe**, 2005.  
<http://www.femnet.or.ke/viewdocument.asp?ID=67>

Chege, Rose, and Patel Alpana, **A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming**, Réseau des femmes africaines pour le développement et la communication (FEMNET), 2000.  
<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20OT.pdf>

DFID/DFAIT, **Formation virtuelle sur la problématique homme-femme et les opérations de la paix**, 2002.  
<http://www.genderandpeacekeeping.org>

Communautés européennes, **Compilation of Relevant Documents: Mainstreaming Human Rights and Gender into European Security and Defence Policy**, 2008.  
[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/hr/news144.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf)

Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes et consolidation de la paix, **Gender Training and Fragile States: What Works?**, (Rapport de l'atelier tenu les 20-21 janvier 2008).  
<http://www.peacebuild.ca/documents/Gender%20Training%20and%20Fragile%20States%20Workshop%20Report.final.pdf>

GTZ, **Módulo de Capacitación Regional: Género y Seguridad Ciudadana (texte principal, guide méthodologique et supports – en espagnol)**, 2005.  
<http://www.gtzgenero.org.ni/publicaciones.php?idorigen=1>

International Alert and Women Waging Peace, **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action**, 2004.  
<http://www.international-alert.org/publications/pub.php?p=41>

KIT (Royal Tropical Institute) et Oxfam GB, **Revisiting Gender Training: The Making and Remaking of Gender Knowledge: A Global Sourcebook**, 2007.  
[http://www.kit.nl/smartsite.shtml?ch=FAB&id=PUBLISHERS\\_CATALOGUE&ItemID=2074&RecordTitle=Revisiting%20gender%20training%20-%20the%20making%20and%20remaking%20of%20gender%20knowledge](http://www.kit.nl/smartsite.shtml?ch=FAB&id=PUBLISHERS_CATALOGUE&ItemID=2074&RecordTitle=Revisiting%20gender%20training%20-%20the%20making%20and%20remaking%20of%20gender%20knowledge)

OCDE, **Module de formation sur la réforme des systèmes de sécurité et la gouvernance – Cahier du stagiaire**, 2007.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/17/32/42244204.pdf>

Direction du développement et de la coopération du Département fédéral suisse des affaires étrangères, **Gender & Training: Mainstreaming Gender Equality and the Planning, Realisation and Evaluation of Training Programmes**, 2005.  
[http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General\\_and\\_thematic\\_tools/ressources/resource\\_en\\_24712.pdf](http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General_and_thematic_tools/ressources/resource_en_24712.pdf)

PNUD, **Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff**, 2001.  
<http://arabstates.undp.org/contents/file/GenderMainstreamingTraining.pdf>

## Supports de formation supplémentaires

UNICEF, **Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse**, 2004.

[http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/NVEA-5ULKLS/\\$File/unicef-totgender.pdf?OpenElement](http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/NVEA-5ULKLS/$File/unicef-totgender.pdf?OpenElement)

Vann, Beth, **Training Manual Facilitator's Guide: Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations affected by Armed Conflict**, JSI Research and Training Institute, Consortium sur la santé reproductive des réfugiés en situation de conflit (RHRC), 2004.

<http://www.gbv.ie/wp-content/uploads/2007/12/61-training-manual-facilitators-guide-interagency-and-multisectoral-prevention-and-response-to-gbv-in-populations-affected-by-armed-conflict.pdf>

World IWCA and UNFPA, **Empowering Young Women to Lead the Change**, 2006.

[http://www.worldywca.org/world\\_ywca/communications/resources/empowering\\_young\\_women\\_to\\_lead\\_change](http://www.worldywca.org/world_ywca/communications/resources/empowering_young_women_to_lead_change)