

# Supports de formation sur la place du genre dans la réforme de la défense

**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 riche expérience dans les domaines de la consolidation de la paix, du genre et de la transition postconflit. Agneta a été conseillère et consultante auprès de plusieurs organisations internationales, dont le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut Commissariat pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Programme des Nations Unies pour les établissements humains et l'Agence japonaise de coopération internationale. Elle a été adjointe au directeur du Projet de reconstruction des sociétés déchirées par la guerre à l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et a dirigé une équipe de recherche, de formation et d'évaluation pour le compte de l'organisation ayant succédé au projet, WSP International. Elle a également travaillé pour diverses 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 : Lesley Abdela (Shevolution), Maria Ela Atienza (Institute for Strategic and Development Studies), Annick Bergmans (Forces de défense belges), Colonel Kani Coulibaly Diabaté (Forces armées maliennes), Sarah Farnsworth (InterAction), Cheryl Hendricks et Lauren Hutton (Institut d'études de sécurité), Linda Ohman (OSCE-BIDDH), Tobias Pietz (Centre for International Peace Operations, Berlin), Albrecht Schnabel (DCAF) 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/gender-security-sector-reform/\\_gssrtoolfr.cfm?navsub1=37&navsub2=2&nav1=3](http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform/_gssrtoolfr.cfm?navsub1=37&navsub2=2&nav1=3)

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 supports 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 du *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).



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

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

Extraits à citer comme suit: Agneta M. Johannsen, « Supports de formation sur la place du genre dans la réforme de la police », extrait du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. 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 DANS LA RSS .....</b>	<b>1</b>
<b>MESSAGES IMPORTANTS .....</b>	<b>5</b>
<b>EXERCICES DE FORMATION .....</b>	<b>8</b>
Exercice 1 Place du genre dans la réforme de la défense : critique des supports du secteur de la sécurité.....	8
Exercice 2 Application des recommandations principales dans les institutions de défense .....	9
Exercice 3 Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense .....	16
Exercice 4 Schématisation des leaders d'opinion .....	22
Exercice 5 Place du genre dans la schématisation du concept de sécurité nationale .....	27
Exercice 6 Analyse des champs de force : budgétisation sensible au genre.....	29
Exercice 7 Conception d'un argument .....	33
Exercice 8 Conception de codes de conduite .....	37
Exercice 9 Jeu de rôles : intégration des femmes aux forces armées.....	42
Exercice 10 Intégration de la perspective du genre dans les politiques de défense en Afrique du Sud .....	44
<b>DISCUSSIONS.....</b>	<b>49</b>
<b>PROBLÈMES DE FORMATION À CONSIDÉRER.....</b>	<b>51</b>
<b>EXEMPLES PRATIQUES.....</b>	<b>52</b>
<b>SUPPORTS DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>59</b>

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

Une réforme de la défense respectueuse de l'égalité des sexes poursuit les objectifs suivants :

- » Satisfaire les différents besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles en matière de sécurité ;
- » Créer la capacité d'aborder les questions de genre, notamment la violence sexiste, dans les opérations ;
- » Assurer la pleine intégration des femmes dans les forces armées, les ministères de la Défense et les organes de contrôle de la défense ;
- » Mettre un terme à la discrimination et aux violations de droits humains commises par le personnel des forces armées ;
- » Renforcer les relations entre les forces armées et la société civile ;
- » Respecter les lois, réglementations et normes internationales et régionales en matière de sécurité et d'égalité des sexes, à savoir le Programme d'action de Beijing et les Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU.

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/gender-security-sector-reform\\_gsrtoolfr.cfm?navsub1=37&navsub2=2&nav1=3](http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform_gsrtoolfr.cfm?navsub1=37&navsub2=2&nav1=3)

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 des femmes, des hommes, des garçons et des filles en termes de sécurité et de justice 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 une introduction pratique aux questions de genre et de RSS, destinée aux décideurs et aux praticiens. 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 à la place du genre dans la RSS* est divisé en plusieurs groupes de supports consacrés à différents thèmes spécifiques de la RSS :

\* 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 groupe 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 présenter, 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, nationales et locales et des organismes de recherche spécialisés dans le contrôle du

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

- secteur de la sécurité et/ou les questions de 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 rôles, d'analyses des parties prenantes, d'analyses SWOT, d'études de cas, d'analyses des écarts, de schématisation 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 liées au genre (par exemple, le recrutement de femmes ou l'action face à la violence sexiste), 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 sous forme de module. 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 répond 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 ?

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

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

- 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 connaissent rien aux 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 de la défense* ». 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 de la défense* » et/ou la *Note pratique* correspondante avant de commencer la formation.

### En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la défense ?

- L'intégration de la perspective du genre dans le secteur de la défense suppose la prise en compte des expériences, des connaissances et des intérêts des femmes et des hommes dans les politiques et structures de défense nationale. Les politiques et structures pourront ainsi devenir plus efficaces, plus solides et plus réactives.

### Satisfaire les différents besoins relatifs à la sécurité présents dans la société

- La réforme de la défense doit satisfaire les besoins de l'État, mais aussi ceux de la population. Pour pouvoir prétendre être exhaustive et durable, la réforme de la défense doit satisfaire les besoins des individus en matière de sécurité, lesquels varient en fonction de plusieurs facteurs, comme le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'aptitude physique, l'orientation sexuelle, la situation économique, la religion et le statut de citoyeneté. La question du genre en est donc une composante nécessaire.
- La violence sexiste demeure une lourde menace à la sécurité humaine dans le monde. La protection des femmes, des hommes, des filles et des garçons contre la violence sexiste devrait constituer une priorité de toute réforme du secteur de la défense, aussi bien pendant qu'après un conflit.
- Les membres des forces armées peuvent se rendre coupables de violence sexiste à l'encontre de civils et/ou d'autres membres des forces armées. Une approche de la promotion des droits humains qui tient compte de la perspective du genre, par exemple par des formations aux sexospécificités et l'application de codes de conduite, peut renforcer la prévention, la mise en place de mesures concrètes et la responsabilisation.

### Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense

- Les forces de défense participent souvent à des missions de maintien de la paix et de reconstruction qui exigent des compétences complexes, notamment en matière de communication, de facilitation et de coopération avec les populations civiles. La diversité dans la composition des forces et la prise en compte des sexospécificités dans le cadre de ces opérations permettent au secteur de la défense de mieux s'acquitter de ses nouvelles tâches.
- Dans certains contextes, l'inclusion de femmes dans les forces de défense est un impératif opérationnel. Outre les tâches réalisables par des hommes et par des femmes, les femmes s'acquittent de missions essentielles que les hommes ne peuvent prendre en charge qu'avec difficulté, pour autant qu'ils le puissent. Dans le contexte des opérations multidimensionnelles de maintien de la paix, ces tâches sont, entre autres :

Voir le Dossier « *Place du genre dans la réforme de la défense* », page 3.

Voir le Dossier « *Place du genre dans la réforme de la défense* », page 3-4

## Messages importants

- Le dépistage des ex-combattantes ;
- L'élargissement de la collecte de renseignements ;
- La fouille de femmes ;
- L'assistance suite à des violences sexuelles.

Dans certains cas, il apparaît également que les femmes soldats de la paix sont mieux à même de :

- Gagner la confiance des civils ;
- Favoriser la pleine participation de femmes locales ;
- Communiquer et gérer des foules.

### *Créer des forces de défense et des organisations de sécurité représentatives*

- Les forces de défense devraient être représentatives de la société qu'elles protègent. Les femmes sont sous-représentées dans les forces armées, les ministères de la Défense et les organismes de contrôle de la défense. Même sans barrières formelles, leur avancement professionnel est souvent plafonné.
- La pleine intégration des femmes dans les forces armées maximise la capacité des armées à honorer leur mission de protection des sociétés démocratiques, qui suppose aussi la défense de valeurs fondamentales telles la citoyenneté et l'égalité.

### *Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense*

- L'un des aspects majeurs de la réforme de la défense est le renforcement du contrôle civil. L'incorporation de femmes et d'experts en sexospécificités dans les organismes de contrôle de la défense permet de mieux adapter les politiques et programmes de défense aux besoins particuliers des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les organisations de femmes de la société civile peuvent apporter une perspective holistique de la sécurité aux processus de contrôle civil.

### *Honorer les obligations internationales*

- Des lois et instruments internationaux, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Programme d'action de Beijing, engagent les États à réformer leurs institutions – dans le secteur de la défense notamment – afin de garantir l'égalité entre hommes et femmes. La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies demande ainsi aux États d'aborder des questions de genre dans un certain nombre de domaines spécifiques de la réforme de la défense. Il est aussi des lois et politiques nationales sur l'égalité des sexes pour légitimer les efforts de réforme du secteur de la défense, de manière à ce que les institutions de défense garantissent une parfaite égalité entre hommes et femmes.

## **Stratégies pour l'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense**

### *Au niveau politique de la réforme de la défense*

- *Examen de la défense centré sur les questions de genre* : les organes d'examen de la défense doivent compter parmi leurs membres des experts en sexospécificités.
- *Processus participatifs d'examen de la défense* : les organisations de la société civile (dont les organisations de femmes) doivent être formées aux questions de politique de défense et de contrôle du secteur de la sécurité, de manière à accroître leur capacité à participer aux processus de réforme de la défense.
- *Engagement de la société civile et du parlement* : les consultations avec la société civile, l'engagement auprès des médias et les séances parlementaires sont autant d'occasions de stimuler le débat sur l'avenir de la sécurité.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », pages 4-5.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », pages 5-6.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », page 7 à 11.

## **Messages importants**

### *Au niveau institutionnel de la réforme de la défense*

- Inclure des femmes et des experts en sexospécificités dans les organismes de contrôle de la défense. Les organisations de la société civile spécialisées dans les questions de genre peuvent amener une nouvelle façon de concevoir les besoins liés à la sécurité.
- Éliminer tous les obstacles à la participation des femmes et des hommes aux forces armées, par exemple aux postes de combat.
- Recruter activement des femmes.
- Prévoir des structures d'appui pour le recrutement et l'avancement des femmes, par exemple des politiques favorisant la vie de famille, les associations de personnel féminin.
- Intégrer les droits humains et l'égalité des sexes à la formation et à l'instruction militaires.
- Définir, appliquer et contrôler des codes de conduite interdisant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels.
- Faire évoluer la culture organisationnelle des institutions de défense en y intégrant la perspective du genre et la prise en charge des questions de genre.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », page 14 à 19.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », pages 12-14).

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », page 19.

Voir le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », pages 19-20.

### *Au niveau économique de la réforme de la défense*

- Conduire une analyse des budgets de défense sous la perspective du genre, avec renforcement des capacités des spécialistes en charge de ces analyses.

### *Au niveau sociétal de la réforme de la défense*

- Travailler à développer des attitudes davantage positives envers les femmes des forces de défense et des stéréotypes et des modèles davantage positifs pour les hommes des forces de défense.
- Nouer des relations de collaboration avec des organisations de la société civile, dont des organisations de femmes.

## **Dans les pays sortant d'un conflit**

- Consulter tout au long de la RSS des groupes de femmes et autres groupes traitant de la problématique du genre, de manière à ce que les besoins et rôles particuliers des femmes et des filles soient dûment pris en compte et traités. Inclure une analyse des masculinités, notamment des masculinités associées à des comportements violents.
- Des groupes de femmes devraient être spécifiquement intégrés aux processus de paix, de DDR et de vérification des antécédents.

## 1

# Place du genre dans la réforme de la défense : critique des supports du secteur de la sécurité

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Public peu familiarisé avec le sujet  
**Durée :** 10 à 15 minutes

**Taille du groupe** Tous

**Fournitures** Un lot de brochures/supports d'application fournis par les services de recrutement de forces armées du monde entier. Clips vidéo, si possible.

**Conseils aux formateurs** Cet exercice permet de plonger les stagiaires directement dans le sujet, puisqu'il emploie des supports visuels bien concrets. Il n'a pas vocation à susciter un débat sur les meilleures stratégies publicitaires pour les forces armées, mais à leur montrer comment des stéréotypes masculins et féminins sont employés et/ou mis à mal dans les supports publicitaires. Veillez à les laisser exprimer leurs réactions émotionnelles vis-à-vis de ces stéréotypes. Étant donné sa nature visuelle et le peu de temps qu'il exige, cet exercice est parfait comme exercice d'introduction.

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

- Déceler la présentation stéréotypée de la masculinité et de la féminité dans les supports publicitaires des forces armées.

**Instructions de l'exercice** Montrez les supports au groupe et invitez les stagiaires à commenter/critiquer la présentation stéréotypée de la masculinité et de la féminité dans les forces armées. Engagez une discussion libre. Concentrez-vous sur les réactions émotionnelles du groupe et démontrez à quel point il peut être facile de créer des stéréotypes. Indiquez au groupe que toutes les émotions exprimées feront l'objet d'un suivi à l'occasion de séances ultérieures, au cours desquelles les questions soulevées seront plus amplement discutées.

**Variantes possibles** En lieu et place des brochures, vous pouvez vous appuyer sur une dizaine ou une vingtaine d'affirmations sur la masculinité et la féminité dans les forces armées. Vous pouvez utiliser le format « promenade » de l'Exercice 7 des *Supports de formation sur la place du genre dans la RSS* pour discuter de ces stéréotypes.

# 2 Application des recommandations principales dans les institutions de défense

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Personnel affecté à un programme  
**Durée :** Environ 70 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires) [Possibilité d'adapter à un groupe plus important. 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 défense »*  
 (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 de la défense »* en les appliquant à un contexte réel. 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.

Cet exercice fonctionne moins bien avec un groupe mixte (ex. : un seul représentant par institution). En ce cas, et si votre groupe n'est pas trop nombreux, laissez chaque personne travailler individuellement.

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

- Démontrer qu'ils comprennent les recommandations principales relatives à la réforme de la défense et au genre ;
- Identifier des lacunes dans l'intégration de la perspective du genre à leur propre contexte de défense ;
- Reconnaître les avantages et les inconvénients des recommandations principales appliquées à leur propre organisation ;
- Reconnaître les avantages et les inconvénients des éléments qui sont au cœur de l'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense : satisfaire les différents besoins en matière de sécurité présents dans la société, satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense, améliorer l'efficacité opérationnelle, créer des forces de défense et des organisations de sécurité représentatives et renforcer le contrôle démocratique et civil des forces de défense.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires, où sont reprises les « Recommandations principales » figurant à la page 24 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*. Répartissez les stagiaires en petits groupes en fonction de leur organisation et demandez-leur de discuter de chacune des recommandations appliquées dans leur contexte (ex. : leur ministère, institution de défense, école militaire ou comité de sécurité nationale). Chaque groupe détermine d'abord si la recommandation peut faire fonction d'objectif pour son organisation (ex. : « cette recommandation convient-elle à notre organisation ? »). Puis il décide si l'objectif est réalisable (ex. : « quelles sont les chances de voir cette recommandation appliquée dans notre organisation ? »).

## Application des recommandations principales dans les institutions de défense

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. Procédez ensuite à un débriefing en pratiquant un examen par les pairs : appariez des groupes différents et demandez-leur de synthétiser entre eux les obstacles et les avantages (15 minutes). 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 étoffé, demandez aux stagiaires de travailler indépendamment et de noter leurs résultats individuels dans le polycopié. En ce cas, évaluez, pour chaque élément, l'étendue des réponses trouvées par l'ensemble du groupe par un vote à main levée ou une autre méthode dépouillement. Animez une discussion sur les trois principaux obstacles, essayez de déterminer pourquoi ils ont été choisis et concentrez-vous sur quelques idées proposées pour les surmonter.

L'exercice des « Recommandations principales » peut aisément être appliqué à n'importe quel ensemble 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 :

- *Intégrer la perspective du genre au processus d'examen de la réforme* (« 4.1 Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense », page 9) ;
- *Organiser des formations en matière de genre préalables au déploiement pour les personnels de maintien de la paix* (« Code de conduite », page 18) ;
- *Intégrer la perspective du genre à la gouvernance démocratique de la défense* (« 4.1 Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense », page 10).

Si pour quelque raison, votre groupe ne peut pas ou ne veut pas analyser son organisation ou contexte, il est possible d'inventer un scénario hypothétique pour y appliquer les recommandations principales.

## POLYCOPIÉ

# Application des recommandations principales dans les institutions de défense

Recommandations principales pour une réforme sexospécifique de la défense, énoncées à la page 24 du *Dossier « Place du genre dans la Réforme du secteur de la défense »* :

1. **Veiller à ce que la réforme de la défense promeuve l'égalité des sexes** : s'assurer que la réforme de la défense reflète le caractère démocratique de la société et comporte des mesures pour la promotion de relations égalitaires entre sexes, par exemple en recrutant davantage de femmes et en optimisant leur potentiel et leur contribution aux forces de défense.
2. **Pratiquer un examen de la défense de façon inclusive** : s'appuyer sur le processus d'examen de la défense afin de formuler une vision démocratique des forces de sécurité. Garantir la participation d'une large variété d'acteurs, parmi lesquels des organisations de femmes et d'autres groupes spécialisés dans les sexospécificités.
3. **Intégrer des femmes dans les forces de défense et les institutions de sécurité** : recruter activement des femmes dans les structures de défense et garantir leur représentation dans les organes décisionnels de la défense. Fixer des objectifs, contrôler l'intégration des femmes et gérer les obstacles à leur rétention et à leur avancement.
4. **Intégrer la question du genre dans les forces de défense** : dispenser des formations en matière de genre à tous les niveaux et à tous les personnels des forces de défense. Reconnaître les droits égaux et les besoins distincts des hommes, des femmes, des lesbiennes et des gays, aussi bien dans les forces de défense que dans les communautés qu'ils servent.
5. **Prévenir et punir la violence sexiste exercée par des personnels des forces de défense** : définir un code de conduite interdisant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels. Veiller à ce qu'il n'y ait jamais d'impunité en cas d'inconduite.
6. **Renforcer le contrôle parlementaire sur les questions de genre dans la réforme de la défense** : les parlements doivent contrôler les rapports annuels des ministères de la Défense et les déploiements du maintien de la paix et veiller à ce que des politiques et des mécanismes soient appliqués pour l'égalité des sexes. Désigner des hommes et des femmes sensibilisés aux sexospécificités dans des commissions parlementaires permanentes sur la défense.
7. **Renforcer le contrôle de la société civile sur les questions de genre dans la réforme de la défense** : promouvoir la capacité des organisations de la société civile, dont des organisations de femmes et d'autres groupes spécialisés dans les sexospécificités, à engager des débats productifs sur la défense. Garantir leur inclusion dans les processus de réforme de la défense.
8. **Pratiquer une analyse du budget de la défense sous la perspective du genre** : améliorer la capacité parlementaire et la capacité de la société civile à interroger les budgets de défense et à garantir une budgétisation sensible au genre.

## POLYCOPIÉ

# Application des recommandations principales dans les institutions de défense

Membres du groupe :

Nom de l'organisation :

Date :

**Instructions**

Examinez chaque recommandation principale du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »* dans le contexte de votre organisation.

Si un élément convient comme objectif dans votre contexte, cochez-le.

Si un élément constitue un objectif réalisable dans votre contexte, cochez-le.

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 convenable et 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 inconvénients potentiels que chaque élément supposerait s'il était mis en œuvre.

Si un élément ne convient pas ou n'est pas réalisable dans votre organisation, discutez des raisons et, le cas échéant, notez les obstacles à sa mise en œuvre.

**POLYCOPIÉ****Application des recommandations principales dans  
les institutions de défense**

1. Veiller à ce que la réforme de la défense promeuve l'égalité des sexes :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

2. Pratiquer un examen de la défense inclusif :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

3. Intégrer des femmes dans les forces de défense et les institutions de sécurité :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

**POLYCOPIÉ****Application des recommandations principales dans  
les institutions de défense**

4. Intégrer la question  
du genre dans les  
forces de défense :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise  
en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

5. Prévenir et punir  
la violence sexiste  
exercée par des  
personnels des forces  
de défense :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise  
en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

6. Renforcer le contrôle  
parlementaire sur les  
questions de genre  
dans la réforme de la  
défense :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise  
en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

# POLYCOPIÉ

## Application des recommandations principales dans les institutions de défense

7. Renforcer le contrôle de la société civile sur les questions de genre dans la réforme de la défense :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

8. Pratiquer une analyse du budget de la défense sous la perspective du genre :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1    2    3    4    5

Avantages

Obstacles

## 3

## Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 75 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires) – l'idéal étant d'avoir des stagiaires provenant de la même organisation

**Fournitures** Tableaux et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*  
 (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'illustrer/explorer les problèmes de politique et de mise en œuvre associés à la réforme de la défense 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.

Cet exercice peut être couplé à d'autres, de manière à ce que les stagiaires puissent élaborer des plans d'action plus complexes et réalistes à partir des résultats des précédents exercices d'application en contexte. Les stagiaires peuvent, par exemple :

- Évaluer les recommandations du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »* sur la réforme sexospécifique des formations (voir la page 18 du Dossier) ;
- Utiliser le format d'exercice « Recommandations principales » de l'Exercice 2
  - Application des recommandations principales dans les institutions de défense, pour déterminer des stratégies convenables et réalisables dans leurs propres organisations;
- Conduire des analyses des champs de force, comme à l'Exercice 6 – Analyse des champs de force : budgétisation sensible au genre, afin de déterminer les forces utiles et les forces contraires ;
- Concevoir un plan d'action (sur la base des recommandations identifiées comme convenables et réalisables d'après les « Recommandations principales ») dans le contexte des forces utiles et des forces contraires (identifiées dans les analyses des champs de force) en vue d'accomplir les objectifs.

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

- Démontrer qu'ils comprennent un ou deux objectifs liés à l'un des thèmes secondaires de l'intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense : (1) examen de la défense abordant les questions de genre, (2) processus de démocratisation de la défense, (3) contrôle du secteur de la défense par la société civile et (4) contrôle parlementaire du secteur de la défense ;
- Concevoir des stratégies adaptées au contexte pour intégrer la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires. Des informations de fond récapitulant les principaux points du *Dossier* figurent dans le polycopié. Laissez dix minutes aux stagiaires pour lire ces informations. Répartissez les stagiaires en plusieurs groupes, en fonction de leur organisation. Si vous avez un public mixte, groupez les stagiaires en fonction de leur pays ou de leur type d'organisation (ministères, organismes donateurs, etc.).

## Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

### Instructions de l'exercice

Demandez à chaque groupe de définir un objectif lié à « l'intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense » qui soit convenable et réalisable dans son contexte (en fonction de votre public, les objectifs peuvent porter sur la mise en œuvre de la réforme, l'aide à la mise en œuvre de la réforme, la constitution d'un appui à la réforme, etc.). Il est important que les groupes choisissent un objectif ayant trait au genre, et non pas seulement à la réforme du secteur de la défense, de manière plus générale, de manière à ce que les objectifs soient véritablement appropriés. En petits groupes, les stagiaires mettront au point des plans d'action simples spécifiant « ce » qui va être fait, « qui » en est responsable et « quand » cela va se produire.

Par exemple, si le but choisi est « l'intégration de la perspective du genre dans le processus d'examen de la défense », les stratégies pourront consister à : (1) faire en sorte que les organes formels d'examen soient composés d'un nombre représentatif de femmes, d'experts en sexospécificités et de représentants gouvernementaux en charge des affaires de genre, (2) renforcer les capacités des organes d'examen et (3) consulter des femmes et autres éléments des forces de défense sur les obstacles à leur pleine intégration et à leur promotion équitable. Selon l'organisation représentée par le groupe, les tâches relevant de la première stratégie pourraient être les suivantes : mobilisation, lobbying, proposition de candidats, etc. Un responsable devrait être désigné – dans tous les cas, les dirigeants et administrateurs devraient assumer une certaine responsabilité. Les délais sont tout aussi importants à estimer.

Les plans d'action doivent être spécifiques au contexte, à partir d'organisations et de lieux réels.

Les groupes ont quarante-cinq minutes pour compléter le polycopié. Si vous ne disposez pas d'autant 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 ».

Si cela vous apparaît faisable, dans le contexte de la formation, demandez à tous les participants de signer le plan d'action qu'ils ont élaboré afin de démontrer qu'ils s'engagent à poursuivre l'objectif spécifié.

Pendant votre débriefing, prêtez attention aux aspects suivants :

**Délais irréalistes** : il faut beaucoup de temps et d'efforts 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 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 lié au genre, 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 ou à leur faire pratiquer une mini-analyse des champs de force afin de les aider à inclure des aspects contextuels dans leurs plans.

**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

## Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

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 avec les stagiaires les parties concernées dans le *Dossier* « *Place du genre dans la réforme de la défense* ».

### Variantes possibles

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

- *Stimuler un débat sur la vision nationale de la sécurité* (référez-vous à « Stimuler un débat sur la vision nationale de la sécurité », page 9) ;
- *Impliquer le parlement dans la prise en charge des questions de genre dans le contexte de la réforme de la défense* (référez-vous à la rubrique « Contrôle parlementaire du secteur de la défense », pages 11-12) ;
- *Mettre en œuvre des codes de conduite sensible au genre dans la défense* (référez-vous à la rubrique « Codes de conduite », page 16).

## POLYCOPIÉ

# Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

### Instructions de l'exercice

Désignez un animateur et un rapporteur pour chaque groupe. L'animateur a pour charge de diriger la discussion, le rapporteur de noter les principaux points soulevés (en complétant le tableau ci-après) et de rendre compte en séance collective.

Lisez les informations de fond ci-dessous. Ces informations vous sont fournies pour récapituler les possibilités que vous avez de trouver un objectif particulier autour duquel élaborer votre plan d'action. Choisissez un objectif ayant trait à « l'intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense » qui soit convenable et réalisable dans le contexte de votre organisation ou pays. Il est important de choisir un objectif ayant trait au genre, et non pas seulement à la réforme de la défense, de manière plus générale. Si vous avez besoin d'aide pour choisir un objectif, n'hésitez pas à demander à votre formateur.

Votre plan d'action spécifiera ce qui va être fait (les stratégies et les tâches), qui en est responsable et quand cela va se produire. Limitez-vous à trois stratégies au maximum pour éviter que votre plan d'action ne devienne trop complexe. Examinez différents points, par exemple l'actuel degré de réalisation de l'objectif choisi, les priorités relatives et l'adéquation entre les stratégies pour atteindre l'objectif, les facteurs utiles et défavorables, les forces internes et externes spécifiques et les acteurs concernés.

Par la suite, votre groupe présentera 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

## Informations de fond

Extrait des pages 7-10 du Dossier  
« Place du genre dans la réforme  
de la défense » :

## Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

La réforme de la défense et, par conséquent, la prise en compte de la perspective du genre doivent être « guidées par une mission précise, issue des plus hauts niveaux politiques, et transparente dans la vision et les politiques de leadership ». Son succès est subordonné à l'adhésion des responsables supérieurs à la tête du processus et des personnels, qui ont besoin de connaître précisément les stratégies et les directives applicables. Elle exige également un renforcement du contrôle civil et démocratique. Les processus qui conduisent à ces résultats – examens de la défense, processus de démocratisation, contrôle de la société civile et contrôle parlementaire – font fonction de point de départ à l'intégration des questions de genre.

### *Comment intégrer la perspective du genre au processus d'examen de la défense*

- Assurer la participation de femmes, d'experts en sexospécificités et de représentants des ministères en charge des droits des femmes, des questions de genre et de la jeunesse aux organes d'examen de la défense
- Renforcer les capacités des organes formels d'examen en matière de genre par des formations, des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité, des programmes de tutorat et d'autres initiatives
- Consulter des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans les forces armées sur les obstacles à leur pleine intégration et à leur avancement équitable
- Consulter des parlementaires, dont des coalitions/groupes de femmes parlementaires
- Stimuler un débat sur la vision nationale de la sécurité par :
  - des consultations avec la société civile, dont des organisations urbaines et rurales et des organisations de femmes
  - des réunions municipales avec interaction directe entre les instances de l'examen de la réforme et le public
  - des audiences parlementaires et des débats ouverts
  - des appels à soumissions auprès de la société civile à l'intention de la commission en charge de l'examen
  - le recours aux médias pour mobiliser un débat public sur les questions de défense et de sécurité par des articles dans la presse et des émissions radio
- Aborder explicitement les questions de genre dans l'examen et employer une terminologie respectueuse de l'égalité des sexes

### *Comment intégrer la perspective du genre à la gouvernance démocratique de la défense*

- Effectuer des audits du personnel pour déterminer les postes qui n'ont pas à être occupés par du personnel militaire (les personnels civils coûtent en effet moins cher que les militaires)
- Recourir à la discrimination positive pour pourvoir des postes dans les structures de la défense civile et promouvoir le recrutement de femmes au secrétariat de la défense

### *Comment intégrer la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la défense par la société civile*

- Faciliter les interactions entre les groupes de femmes et les prestataires locaux de services de sécurité, par exemple par leur inclusion dans des comités locaux de sécurité
- Renforcer les capacités des organisations de femmes sur les politiques de sécurité, notamment en matière de conseil et de contrôle
- Les organisations de la société civile peuvent aussi intervenir en sensibilisant les parlementaires et d'autres acteurs du contrôle du secteur de la défense afin d'améliorer leur capacité à intégrer les perspectives du genre dans les activités de contrôle

# POLYCOPIÉ

## Plan d'action : intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

<p><b>OBJECTIF</b></p>	<p><b>STRATÉGIES</b> (Comment ?) (Recenser trois stratégies au maximum)</p>	<p>DÉLAI (Quand ?)</p>	
		<p>RESPONSABILITÉ (Qui ?)</p>	
		<p>TÂCHES (Quoi ?)</p>	

# 4 Schématisation des leaders d'opinion

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Personnel affecté à un programme  
**Durée :** Environ 90 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires) [Possibilité d'adapter à un groupe d'une vingtaine de stagiaires si le formateur facilite le processus de schématisation]

**Fournitures** Tableau et marqueurs  
 Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*  
 (Salles supplémentaires pour permettre aux groupes de travail de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice offre un bon moyen d'aborder systématiquement la question de l'intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense (traitée à la page 19 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*). C'est aussi une méthode utile pour explorer les rôles de la coopération entre civils et militaires (dont les organisations de femmes) et du contrôle par la société civile des questions de genre dans le secteur de la défense.

Les instructions fournies aux stagiaires sont délibérément vagues, de manière à autoriser différentes interprétations entre les groupes. Le but est de renforcer la valeur des discussions sur les processus et les définitions employés par chaque groupe et d'inciter ainsi les stagiaires à adopter d'autres angles de vue sur le sujet.

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

- Démontrer qu'ils comprennent l'importance que revêt l'intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense ;
- Identifier des cibles/partenaires potentiels, adaptés au contexte, pour collaborer à l'intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint aux stagiaires. Répartis en petits groupes, les stagiaires doivent concevoir des schémas « leaders d'opinion ». Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour consigner les conclusions dans le polycopié ci-joint. S'il le faut, expliquez le concept de la méthode de schématisation à l'ensemble des groupes avant de commencer l'exercice.

Le travail de groupe dure cinquante minutes. À titre indicatif, la séance peut être organisée comme suit :

- Délibérations sur l'organisation (5 minutes)
- Discussion en groupes et conception des schémas (45 minutes)
- Discussion collective sur les résultats de chaque groupe et leurs éventuelles implications (40 minutes)

La discussion doit être axée sur les processus employés par chaque groupe pour prendre ses décisions, plutôt que sur les décisions elles-mêmes. (Par exemple, comment ont-ils identifié leurs « leaders d'opinion » et comment ont-ils déterminé leur importance relative ? Quel sens ont-ils attribué au terme « importance » ?)

**Variantes possibles** Bien que l'exercice de « schématisation des leaders d'opinion » ne convienne qu'à l'analyse de niveau sociétal, il peut aussi être axé sur des objectifs politiques et des principes spécifiques à la place du genre dans la réforme de la défense. Par exemple, il est possible de demander aux stagiaires de schématiser les forces sociales et les leaders d'opinion pour les sujets suivants :

## Schématisation des leaders d'opinion

- *Processus de démocratisation de la défense* (page 10 du Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense ») ;
- *Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense* (page 12 du Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense ») ;
- *Renforcement de l'insertion des femmes dans les processus de DDR* (page 19 du Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »).

## POLYCOPIÉ

# Schématisation des leaders d'opinion

**Informations de fond**

Extrait de la page 19 du Dossier  
« Place du genre dans la réforme  
de la défense ».

Les changements au niveau sociétal de la réforme de la défense doivent tenir compte de l'évolution des mentalités de la société vis-à-vis des forces de défense et de la coopération accrue entre les forces de défense et la société civile.

La participation des femmes aux forces de défense a toujours été assujettie à la perception qu'avait la société dans son ensemble du secteur de la défense : un lieu entièrement dédié à la masculinité, qui ne laisse aucune place aux femmes. Le changement social est donc une condition préalable au recrutement et à la rétention des femmes dans ce secteur. Ce changement, toutefois, n'est pas séquentiel : il ne suffit pas de l'amorcer d'abord dans la société pour qu'il gagne ensuite les armées. L'évolution de la culture militaire et la participation accrue des femmes se traduisent aussi par des changements dans la manière dont la société voit l'institution.

Les forces armées d'Afrique du Sud publient un magazine intitulé *Soldier* qui illustre régulièrement les différents rôles joués par les femmes dans l'armée. Le but est de faire tomber les stéréotypes sur les femmes dans les armées. La visibilité des femmes dans les forces de défense doit être régulièrement représentée dans les médias pour faire évoluer les mentalités. Chacun doit pouvoir voir sans difficulté la valeur que peuvent ajouter les femmes à la réforme de la défense.

Les forces de défense doivent s'associer aux organisations de la société civile qui œuvrent pour la paix et la sécurité afin de renforcer leur capacité à contrecarrer les menaces à la sécurité en s'appuyant sur la participation de la communauté. Dans les pays sortant d'un conflit, les nouvelles forces de sécurité devraient exploiter l'expertise des groupes de femmes, qui sont souvent restés actifs tout au long du conflit, pour garantir la sécurité des femmes et des enfants et construire la paix. Ces groupes peuvent en effet fournir de précieuses informations sur les difficultés de la communauté, en particulier celles des femmes et des enfants, et font ainsi fonction de mécanisme de contrôle quant à la mise en œuvre effective des stratégies convenues. Ces engagements confèrent une légitimité aux forces de défense et promeuvent les pratiques démocratiques dans le secteur.

# POLYCOPIÉ

## Schématisation des leaders d'opinion

### Instructions de l'exercice

Vous avez été désignés pour coordonner une campagne de sensibilisation publique visant à renforcer le soutien public pour l'intégration de la perspective du genre à la réforme de défense et à faire évoluer les attitudes sociales susceptibles de faire obstacle à cette réforme. En première étape, pour comprendre les complexités du paysage sociétal et planifier la stratégie globale, votre groupe a décidé de concevoir une représentation visuelle des leaders d'opinion locaux, fondée sur des critères d'importance et d'attitude envers la prise en charge des questions de genre dans le cadre de la réforme de la défense.

Utilisez le tableau ci-dessous pour identifier au moins cinq forces/valeurs/opinions sociales susceptibles de faire obstacle à la réforme dans votre pays. Pour chaque élément identifié, déterminez au moins trois leaders/organisations/groupes sociaux/ etc. qui sont en position d'influencer les autres au regard de la valeur sociale retenue. Il s'agit des « leaders d'opinion », que toute campagne de sensibilisation se doit de cibler. À la fin, revoyez votre liste complète de « leaders d'opinion » et classez-les par ordre d'importance par rapport à l'objectif.

Sur une feuille de papier, portant en son centre la mention de votre objectif, représentez visuellement vos « leaders d'opinion ». Notez les noms de vos « leaders d'opinion » autour de l'objectif central. Déterminez leur emplacement en fonction de l'évaluation que vous faites de leur attitude envers la prise en charge des questions de genre dans le cadre de la réforme de la défense (plus ils l'approuvent, plus ils doivent être proches de votre objectif sur le dessin) et déterminez leur taille en fonction de leur importance relative par rapport à la réalisation de l'objectif.

Par exemple, si quelqu'un a retenu l'objectif de l'intégration des femmes dans les forces armées, les forces faisant obstacle à la réforme pourront être les rôles culturels joués traditionnellement par les femmes dans cette société particulière, les perceptions (féminines et masculines) des rôles que devraient jouer les femmes et les considérations pratiques du manque d'installations de garde d'enfants. Il est possible d'identifier pour chaque élément recensé des leaders d'opinion, par exemple les institutions militaires, les anciens et les responsables politiques conservateurs. Cela dit, il peut aussi y avoir des leaders d'opinion pour entraver ces forces par leurs activités : une association de parents d'élèves et d'enseignants s'intéresse aux opportunités d'emploi et de carrière des filles, une organisation de défense des droits des femmes lutte pour l'égalité de traitement, une commission pour l'égalité des chances promeut des normes professionnelles respectueuses de l'égalité des sexes. Disposez ces leaders d'opinion sur le schéma, comme indiqué plus haut.

# POLYCOPIÉ

## Schématisation des leaders d'opinion

Forces/Valeurs sociales susceptibles de faire obstacle à la réforme	Qui partage/influence ces valeurs ?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

## 5

Place du genre dans la schématisation  
du concept de sécurité nationale

Type d'exercice :	Conceptuel
Public :	Tous
Durée :	Environ 30 à 60 minutes (en fonction des circonstances)

## Taille du groupe

Indéterminée. Cet exercice peut être effectué avec un groupe d'une trentaine de stagiaires en séance collective mais, pour autoriser une discussion approfondie, il est préférable de travailler en groupes de quatre à six stagiaires. S'il est effectué en petits groupes, chaque groupe doit avoir un animateur qualifié.

## Fournitures

Tableau et marqueurs  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*

## Conseils aux formateurs

Un schéma conceptuel est un dessin représentant les relations entre différents facteurs ou concepts qui ont une influence sur le concept plus large que vous vous efforcez d'isoler (la « sécurité nationale », en l'occurrence). Les exercices de schématisation conceptuelle sont souvent excellents pour tester la compréhension d'un sujet donné et/ou pour réviser le sujet sans avoir à poser des questions directes ou à fournir des explications supplémentaires. Si vous n'avez que peu de temps pour les exercices, ce format sera utile pour tester et renforcer la vision globale du concept de « sécurité nationale ». Comme la discussion peut facilement partir dans plusieurs directions, concentrez la discussion finale sur l'influence qu'exerce le genre sur la sécurité nationale.

## Objectifs pédagogiques

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

- Déterminer l'influence qu'exerce le genre sur différents facteurs contribuant à la sécurité nationale et les liens entre eux.

## Instructions de l'exercice

Notez ou dessinez le concept de « sécurité nationale » au centre d'une large surface. Animez une séance collective de réflexion visant à identifier les facteurs qui exercent une influence sur la sécurité nationale et les concepts liés à la sécurité nationale. Ajoutez-les au schéma et reliez-les par des lignes et des flèches. Attribuez des titres aux lignes et aux flèches afin d'explicitier les liens, par exemple « contribue à », « conduit à », « renforce » ou « est menacé par ».

Notez vous-même les suggestions sur le schéma ou demandez à un stagiaire de le faire. Consultez la fiche ci-jointe pour avoir quelques idées sur ce que le concept peut recouper avant de tracer la moindre ligne ou flèche.

À la fin de l'exercice, le groupe doit avoir dessiné un réseau complexe de facteurs et de concepts intercorrélés, démontrant sa compréhension du sujet. N'oubliez pas, à mesure que vous progressez, de focaliser l'attention sur la perspective du genre. Terminez l'exercice en faisant en sorte que tous les membres du groupe soient d'accord sur le fait que l'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense contribue à la sécurité nationale. Pour ce faire, mettez en lumière les connexions représentées dans votre schéma conceptuel et récapitulez ainsi les principaux points du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*.

## Variantes possibles

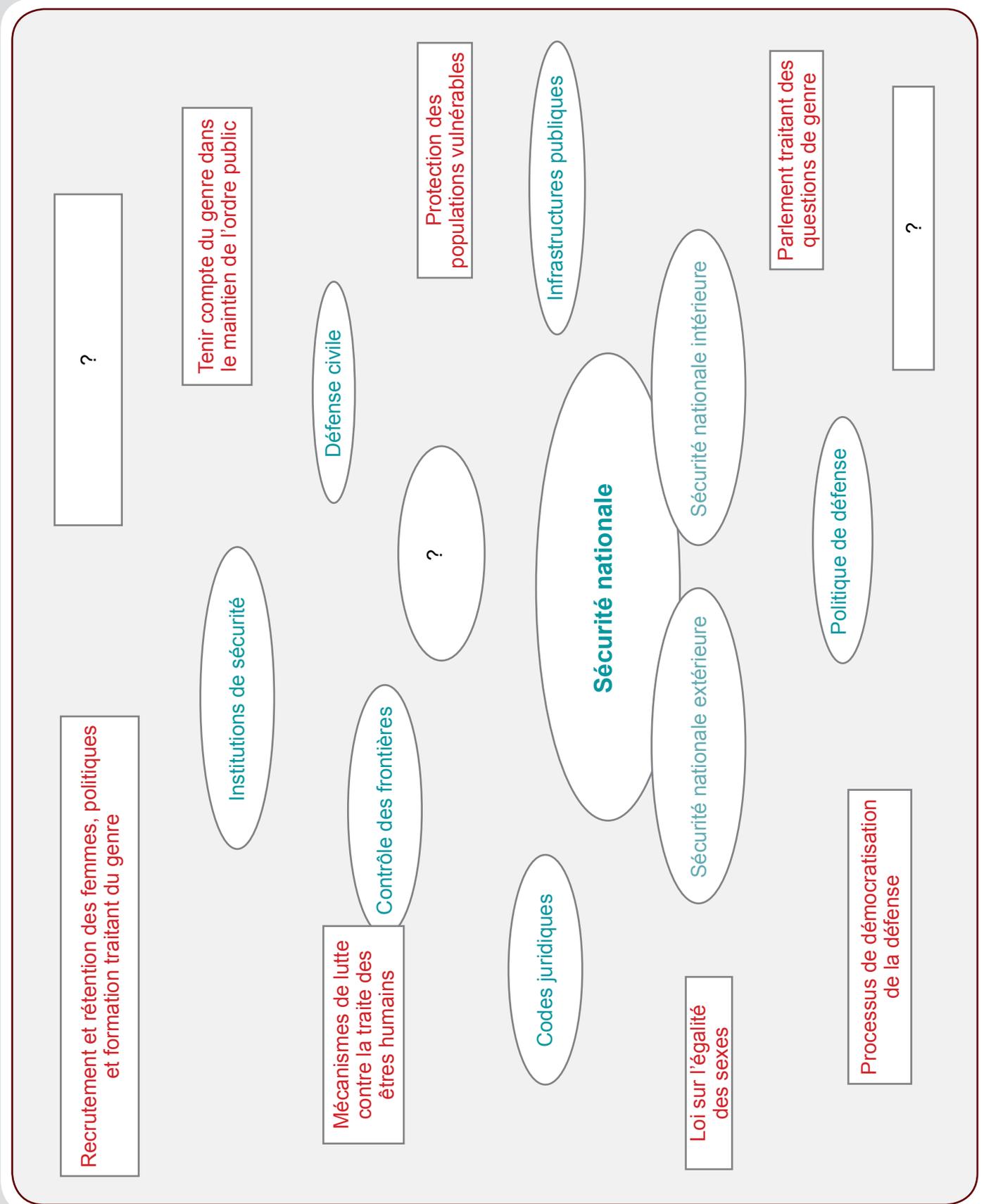
Cet exercice peut être adapté à de nombreux concepts distincts. Par exemple :

- *Qu'est-ce que la réforme de la défense ?*
- *Place du genre dans la réforme de la défense : en quoi la perspective du genre est-elle importante ?*

Une variante méthodologique peut consister à diviser vos stagiaires en plus petits groupes et à donner à chaque groupe des « bulles » sur lesquelles des concepts seront écrits. Ils devront alors découper des flèches et leur attribuer des titres pour décrire les relations. Invitez-les ensuite à dessiner un schéma conceptuel en disposant les différentes pièces, puis à présenter leur schéma en séance collective. Comparez les différents schémas en séance collective et discutez des différences. Avec cette méthodologie, vous devez prévoir au moins trente minutes supplémentaires et préparer à l'avance les pièces à disposer dans les schémas.

POLYCOPIÉ

# Place du genre dans la schématisation du concept de sécurité nationale



## 6

# Analyse des champs de force: budgétisation sensible au genre

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Personnel politique
Durée :	De 60 à 90 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 défense »*  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** L'analyse des champs de force constitue une excellente méthode pour inciter les stagiaires à explorer les facteurs ayant une incidence sur les options politiques, en particulier en ce qui concerne les grandes politiques nationales, telles celles liées à la défense nationale. Cet exercice stimule les débats entre stagiaires au sujet de la faisabilité de la mise en œuvre effective d'une stratégie de budgétisation sensible au genre dans un contexte donné. C'est aussi un bon exercice à faire avant d'élaborer un plan d'action, puisque celui-ci doit prendre en compte toutes les forces identifiées (voir l'Exercice 3 pour voir un exemple d'exercice d'élaboration d'un plan d'action).

Reportez-vous aux pages 12 à 14 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »* pour obtenir des informations de fond sur la budgétisation sensible au genre.

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

- Démontrer qu'ils comprennent le concept de « budgétisation sensible au genre » ;
- Identifier des facteurs favorables et défavorables à la mise en œuvre de la stratégie de « budgétisation sensible au genre » pour l'intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense ;
- Présenter des arguments convaincants pour et contre l'application de la budgétisation sensible au genre dans le contexte de leur propre nation, à l'appui de facteurs favorables et défavorables.

**Instructions de l'exercice** Expliquez qu'une analyse des champs de force a pour but d'examiner uniformément toutes les forces pour et contre une option politique. En substance, il s'agit d'une méthode qui permet de peser le pour et le contre avant de prendre une décision. S'il le faut, expliquez le concept à la base de l'analyse des champs de force à l'ensemble du groupe avant de commencer l'exercice.

Distribuez le polycopié. Répartis en petits groupes, les stagiaires doivent concevoir des analyses des champs de force et formuler des arguments pour le débat. Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour consigner les conclusions sur la fiche.

Le travail de groupe dure trente minutes. Consacrez le temps restant à la discussion. À titre indicatif, la séance peut être organisée comme suit :

- Délibérations sur l'organisation (5 minutes)
- Discussion collective et renseignement de la fiche (25 minutes)

Demandez à un volontaire dans chaque groupe d'effectuer un jeu de rôles pour la discussion. Deux des volontaires doivent expliquer pourquoi le gouvernement doit poursuivre ses plans de budgétisation sensible au genre et deux autres pourquoi il ne le peut pas. Procédez à un débriefing en demandant aux groupes quels arguments ils ont trouvé les plus convaincants (30 à 60 minutes). Si vos stagiaires parviennent à la conclusion qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre une budgétisation sexospécifique pour le moment, demandez-leur pourquoi et invitez-les à proposer des moyens de surmonter les obstacles.

## Analyse des champs de force: budgétisation sensible au genre

### Variantes possibles

L'exercice de l'analyse des champs de force peut être employé pour explorer et débattre de n'importe quel ensemble d'options politiques. Par exemple :

- *Recourir à la discrimination positive pour pourvoir des postes dans les structures de la défense civile et promouvoir le recrutement de femmes au secrétariat de la défense* (« Comment intégrer la perspective du genre à la gouvernance démocratique de la défense », page 10) ;
- *Éliminer les restrictions imposées aux rôles dévolus aux femmes – postes de combat, instances supérieures* (« Avancement », page 15).

## POLYCOPIÉ

# Analyse des champs de force: budgétisation sensible au genre

## Informations de fond

Source : Conseil de l'Europe, Direction générale des droits de l'homme, *L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire*, Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une approche de genre dans le processus budgétaire (EG-S-GB), 2005, [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_EG-S-GB\(2004\)RAPFIN\\_F.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-GB(2004)RAPFIN_F.pdf) (dernière consultation : 5 mars 2009).

## Instructions de l'exercice

Les budgets publics ne sont pas uniquement des outils économiques ; ils traduisent des politiques en termes monétaires et expriment des priorités politiques. Cependant ils ne sont pas neutres quant au genre. Ils ont des conséquences différentes pour les femmes et les hommes et reflètent ainsi les rapports de force existants dans la société : disparités économiques, conditions de vie différentes et attribution de rôles sociaux. L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire cherche à mettre en évidence cet impact selon le genre sur les budgets et à les transformer en instrument pour le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire implique normalement tous les niveaux du gouvernement, national, régional et local. C'est pourquoi l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire concerne toutes les étapes du processus budgétaire et requiert une analyse sensible au genre, l'évaluation et la restructuration des budgets.

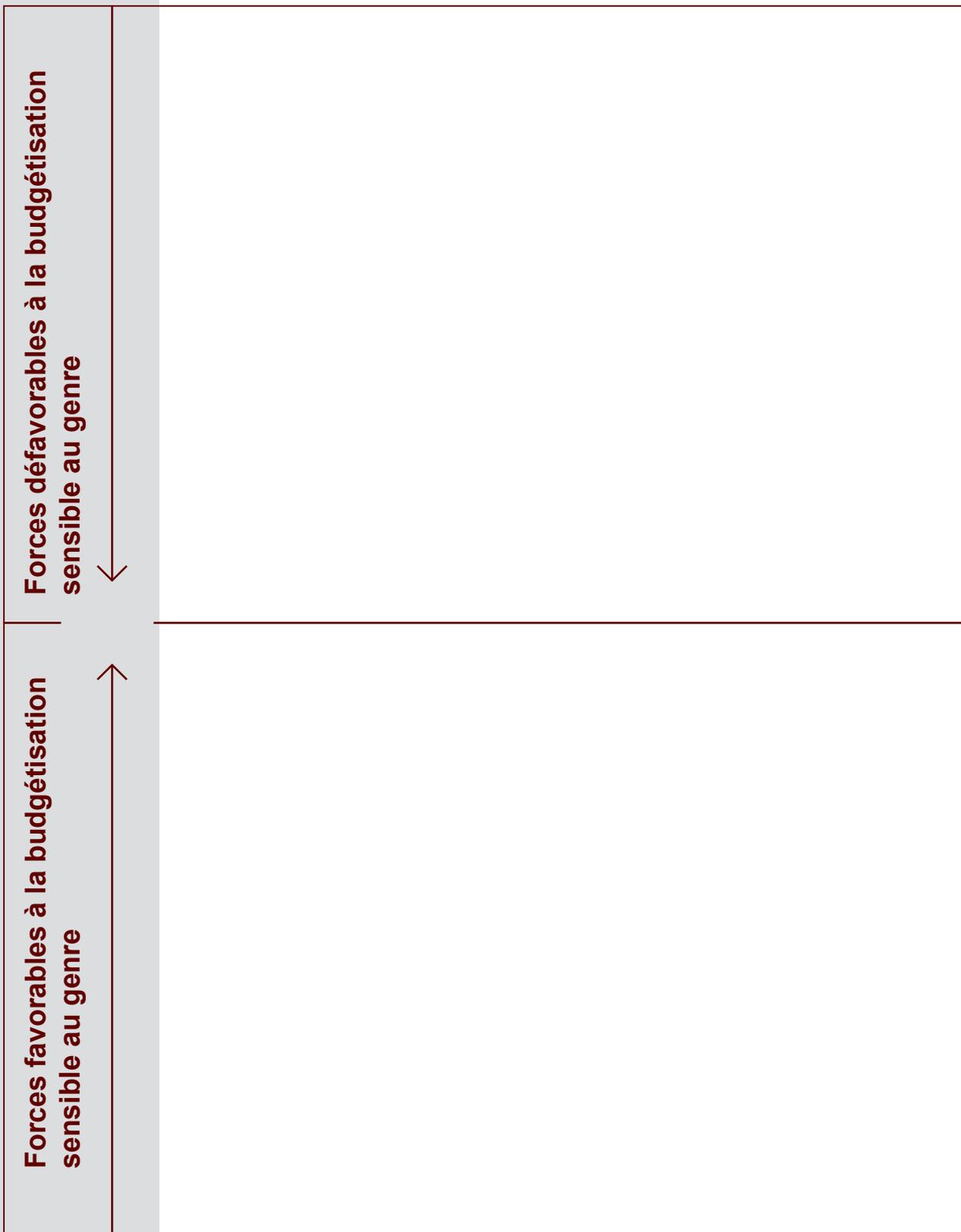
Imaginons que votre gouvernement vous ait demandé d'évaluer la faisabilité de l'application des principes de budgétisation sensible au genre aux dépenses de défense nationale de votre pays. Si cette budgétisation sensible au genre est mise en œuvre, il s'ensuivra une révision drastique des priorités en termes de dépenses de défense, avec le risque de voir la réduction ou la restructuration de nombreux programmes en cours. Bien que la budgétisation sensible au genre ait été identifiée en interne par quelques hauts responsables gouvernementaux comme une composante importante du processus de réforme du secteur de la sécurité du pays, on observe une forte opposition au plan. Votre gouvernement n'est disposé à engager des ressources dans l'analyse du budget de défense sous une perspective de genre que si la mise en œuvre des recommandations en termes de budgétisation sensible au genre constitue une réelle possibilité.

Identifiez les forces (parties prenantes, valeurs culturelles/sociales, sources de financement, expertise, aspects politiques, etc.) qui vont dans le sens d'une budgétisation sensible au genre dans votre pays et celles qui s'y opposent. Notez ces forces de part et d'autre de l'objectif et disposez des flèches pour indiquer si elles constituent des facteurs favorables ou des facteurs défavorables. Classez chaque élément en fonction de sa puissance et de son importance.

Examinez le résultat et formulez une argumentation convaincante pour inciter votre gouvernement à déployer ses plans de budgétisation sensible au genre à l'appui des avantages relatifs des forces que vous avez identifiées. Vous devez appuyer votre argumentation sur les résultats de votre analyse des champs de force.

# POLYCOPIÉ

## Analyse des champs de force: budgétisation sensible au genre



# 7 Conception d'un argument

**Type d'exercice :** Application en contexte, conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 70 à 80 minutes

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

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

**Conseils aux formateurs** Cet exercice tout simple suppose que les stagiaires connaissent et comprennent les principes énoncés dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*. Il constitue de fait une excellente activité pour expliquer le pourquoi et le comment de la prise en compte du genre dans la réforme de la défense. Les stagiaires sont invités à considérer le contenu du *Dossier* tout entier du point de vue des différentes parties prenantes (à savoir les forces armées, la bureaucratie, le corps législatif et le public) et à formuler un argument concis et ciblé. Cet exercice peut aussi être utilisé pour attirer l'attention des stagiaires sur des sujets particuliers.

Cet exercice a pour but d'éviter que les stagiaires ne s'étendent sur des arguments trop longs et trop complexes pour exposer tous les avantages de la prise en compte du genre dans le contexte de la réforme de la défense. En les forçant à développer un argument concis (une vingtaine de mots au maximum), ils sont en mesure d'identifier les avantages les plus importants et les plus convaincants de la réforme, dans n'importe quel contexte.

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

- Formuler un argument adapté à leur auditoire pour promouvoir l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la défense aux niveaux politique, institutionnel, économique et sociétal.

**Instructions de l'exercice** Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires (en quatre exemplaires, à distribuer à chaque groupe) et plusieurs grandes feuilles. Répartis en petits groupes, les stagiaires doivent formuler des arguments concis pour des publics spécifiques. Vous pouvez répartir les charges de travail en assignant un « public cible » différent à chaque groupe ou en demandant à chaque groupe de ne se pencher que sur l'un des niveaux de la réforme (politique, économique, institutionnel ou sociétal).

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour compléter la fiche ci-jointe. Les groupes travaillent ensuite tous ensemble pour sélectionner un ou deux arguments à noter sur des banderoles (les feuilles de papier, en l'occurrence). Chaque groupe présente ensuite ses banderoles en séance collective.

Expliquez qu'un argument est une courte phrase (une vingtaine de mots au maximum) qui s'adresse à un public défini et qui a pour but de le convaincre sur un point particulier. Si quelqu'un du public cible lit ou entend cette phrase, sans autre information supplémentaire, il doit comprendre tout de suite ce qu'il est supposé faire et pourquoi il doit le faire. S'il le faut, fournissez quelques exemples d'arguments efficaces et d'arguments inefficaces avant de commencer l'exercice.

Le but est de comprendre quel aspect d'un sujet particulier est le plus pertinent, positif et convaincant pour un public déterminé et pourquoi. Par exemple, imaginons que vous voulez persuader un groupe d'adultes et un groupe d'enfants de porter un nouveau type

## Conception d'un argument

de vêtement parce que le processus de fabrication de ce vêtement est très efficace. Votre public a besoin d'en savoir plus sur le processus de fabrication : les adultes veulent savoir en quoi ce vêtement leur convient mieux (moins cher, plus résistant, etc.), tout comme les enfants (plus coloré, plus à la mode, etc.). Chaque public a besoin d'avoir un argument spécifique qui satisfait ses propres intérêts. De plus, personne n'a le temps d'écouter un argumentaire de dix minutes. Si vous voulez avoir des chances de convaincre quelqu'un, votre argumentaire doit être bref et positif !

Le travail de groupe dure quarante minutes. Consacrez le temps restant à la présentation et à la critique des banderoles. Invitez les stagiaires à être créatifs dans leur présentation. Par exemple, ils peuvent chanter leur slogan, effectuer une petite chorégraphie ou trouver n'importe quel autre moyen d'étayer visuellement leur message. Enfin, si leur culture le leur autorise, les stagiaires peuvent voter pour élire l'argument le plus convaincant.

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

- Délibérations sur l'organisation (5 minutes)
- Discussion collective, renseignement des fiches et préparation des banderoles (35 minutes)
- Présentation des banderoles et critique (30 à 40 minutes)

### Variantes possibles

L'exercice de conception d'un argument convient à n'importe quel thème soulevé dans le Dossier « *Place du genre dans la réforme de la défense* ». Il fait fonction d'activité de présentation et de renforcement, puisqu'il exige une analyse d'un thème de réforme du point de vue des forces armées, des membres de l'appareil exécutif, du corps législatif et du public. Dans le contexte de l'exercice, les sujets possibles sont les suivants :

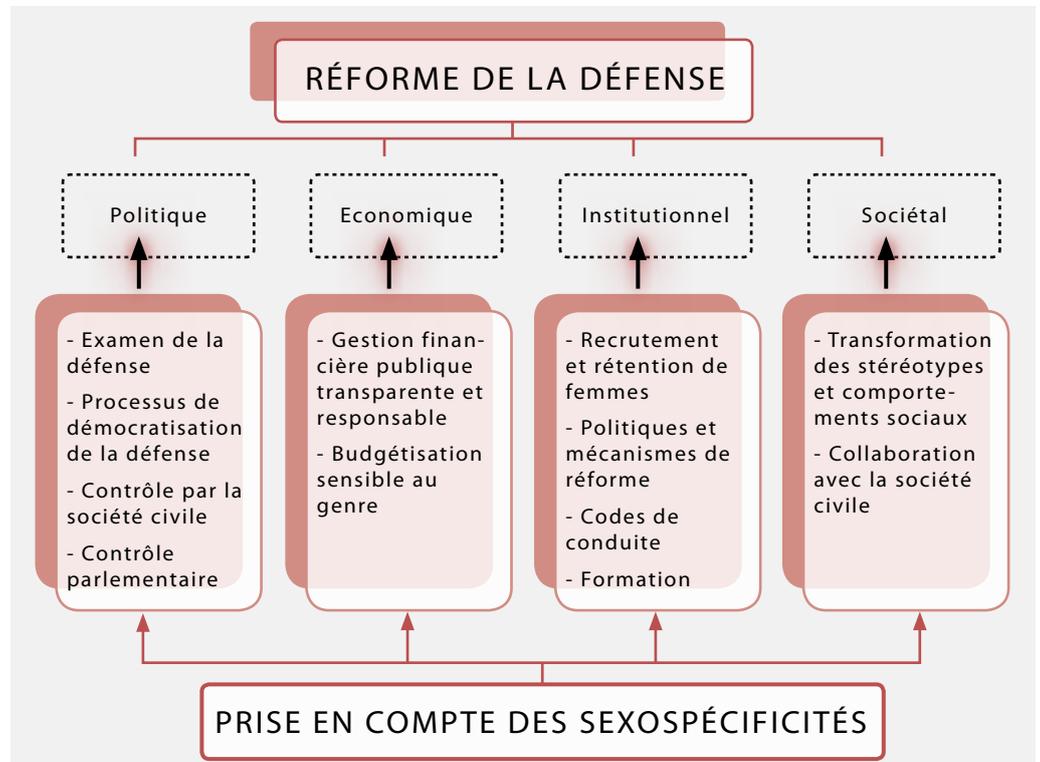
- *Formuler un argumentaire adapté à chaque public pour expliquer les avantages de l'insertion des femmes dans des missions de maintien de la paix* (référez-vous à la rubrique « Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense », page 4) ;
- *Formuler un argumentaire adapté à chaque public pour expliquer les avantages d'un puissant contrôle parlementaire du secteur de la défense* (référez-vous à la rubrique « Contrôle parlementaire du secteur de la défense », pages 11-12) ;
- *Formuler un argumentaire adapté à chaque public pour expliquer les avantages pour les forces de défense d'un environnement de travail respectueux de l'égalité des sexes* (référez-vous à la rubrique « Instauration d'un environnement favorable », pages 15-16).

## POLYCOPIÉ

## Conception d'un argument

## Informations de fond

Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense », page 8) :



**Schéma 3 : Intégration de la perspective du genre aux quatre niveaux de la réforme de la défense**

## Instructions de l'exercice

En votre qualité de principal défenseur de la prise en compte des sexospécificités dans le cadre de la réforme de la défense dans votre pays, vous devez convaincre les parties concernées de la nécessité et de l'intérêt de la prise en charge des questions de genre. À cette fin, vous décidez de tenir une série de réunions avec des responsables et des dirigeants importants des forces armées, de l'appareil exécutif, du corps législatif et des médias. Malheureusement, ces gens étant tous très pris, vous n'avez que cinq minutes à consacrer à chacun d'eux.

Pour maximiser l'impact de ces courtes entrevues, vous décidez de concevoir un argumentaire bref, ciblé et percutant, adapté à chaque public, reposant sur les quatre grands niveaux de la réforme : politique, économique, institutionnel et sociétal.

Avec chaque public (forces armées, appareil exécutif, corps législatif et médias), reprenez les aspects de la prise en compte du genre dans chaque secteur (politique, économique, institutionnel et sociétal) qui vous apparaissent les plus pertinents et les plus intéressants. Ensuite, en vous appuyant sur les fiches ci-jointes (une pour chaque public) et en procédant le plus rapidement possible, intéressez-vous à la question « qu'ont-ils à en tirer ? » et formulez un bref argument autour de l'objectif que vous poursuivez et des principaux avantages que pourra en tirer votre public. Votre argument doit être spécifique pour être efficace ! Notez un ou deux de vos arguments sur une banderole, que vous présenterez ensuite en séance collective. Vous avez quarante minutes pour ce travail.

Vos arguments ne doivent pas compter plus d'une vingtaine de mots – mieux on s'en souviendra, mieux ce sera !

## POLYCOPIÉ

## Conception d'un argument

	Qu'ont-ils à en tirer ?	
Public : forces armées / bureaucratie / corps législatif / médias (entourer la mention choisie)	Intégration de la perspective du genre au niveau <b>politique</b>	Intégration de la perspective du genre au niveau <b>économique</b>
	Intégration de la perspective du genre au niveau <b>institutionnel</b>	Intégration de la perspective du genre au niveau <b>sociétal</b>

## 8

## Conception de codes de conduite

<b>Type d'exercice :</b>	Conceptuel
<b>Public :</b>	Personnel affecté à un programme
<b>Durée :</b>	Environ 50 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en plus petits groupes (quatre à six stagiaires) [Possibilité d'adapter à un groupe plus important. 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 défense* »  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice demande un examen approfondi du sujet et de son application à un contexte réel. Il générera de meilleurs résultats avec des stagiaires qui sont déjà sensibilisés au sujet et disposés à apporter des changements dans leur organisation.

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

- Démontrer l'utilité d'un code de conduite pour garantir une plus grande égalité des sexes dans la réforme de la défense ;
- Élaborer des idées à inclure dans les codes de conduite de leur organisation/agence.

**Instructions de l'exercice** Répartissez les stagiaires en trois groupes. Demandez à chaque groupe de concevoir un code de conduite conformément au polycopié ci-joint.

Aux fins des présentes, le code de conduite se définit ainsi : « Principes, valeurs, normes ou règles de comportement qui régissent les décisions, les procédures et les systèmes d'une organisation de façon à (a) contribuer au bien-être de ses principaux agents et (b) respecter les droits de tous les membres touchés par ses opérations » (d'après l'International Federation of Accountants, <http://www.ifac.org/>).

Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi vous référer aux « Dix règles du code de conduite personnelle des casques bleus » du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, qui fournit un exemple concis de code de conduite (voir [http://www.genderandpeacekeeping.org/resources/5\\_Code\\_de\\_conduite\\_personnelle\\_des\\_casques\\_bleus.pdf](http://www.genderandpeacekeeping.org/resources/5_Code_de_conduite_personnelle_des_casques_bleus.pdf), dernière consultation : 5 mars 2009).

Chaque groupe a cinq minutes pour s'organiser et quinze minutes pour formuler ses premières idées. Expliquez aux groupes qu'ils ne doivent pas perdre de temps à essayer de trouver la formulation parfaite, ce n'est pas le but de l'exercice. Le Groupe A transmet ensuite ses idées au Groupe B, puis le Groupe B au Groupe C et enfin le Groupe C au Groupe A.

Chaque groupe a ensuite dix minutes pour dresser la liste des valeurs principales dont s'inspirent les stipulations du code qu'ils sont en train de lire, puis en faire le compte rendu en séance collective. Consacrez encore dix minutes en séance collective pour la comparaison des valeurs :

- Ces valeurs sont-elles les mêmes d'un code à l'autre ?
- Si non, pourquoi ?
- Ont-elles trait aux questions de genre que le code doit traiter ?

## Conception de codes de conduite

Enfin, consacrez les dix dernières minutes à une discussion plus générale sur les sujets suivants :

- Comment certaines stipulations profitent-elles aux femmes ?
- Comment certaines stipulations profitent-elles aux hommes ?
- Quelle fonction les codes de conduite remplissent-ils ?
- Que peuvent réaliser ou ne peuvent pas réaliser les codes de conduite (en l'absence de mécanismes d'application, par exemple) ?
- Comment les codes de conduite doivent-ils être renforcés (par la formation, par exemple) ?
- Comment les codes de conduite complètent-ils d'autres activités pour garantir la prise en compte du genre dans la réforme de la défense ?

### Variantes possibles

Si vous disposez de davantage de temps, il peut être utile de prévoir une discussion sur le mode de mise en œuvre et de contrôle des codes de conduite. Quelles structures pourraient convenir au contrôle de la mise en œuvre et au suivi ? Comment former les gens de manière à ce qu'ils respectent le code ? etc. Vous pouvez prévoir vingt minutes supplémentaires pour une discussion approfondie sur ce sujet.

# POLYCOPIÉ

# A

## Conception de codes de conduite

Imaginons que vous êtes membres d'un groupe de travail institué pour prodiguer des conseils aux structures de commandement supérieur des forces de défense dans votre pays sur la sensibilité au genre des normes d'opérations militaires. En particulier, il vous a été demandé de vous intéresser au traitement de la violence sexiste lors des conflits et aux relations avec les femmes dans les communautés où sont déployées des opérations militaires.

Élaborez un code de conduite destiné au personnel militaire où vous traiterez de la violence sexiste et des relations avec les femmes dans les communautés où sont déployées des opérations militaires. Ne formulez que cinq à dix principes fondamentaux. N'essayez pas de trouver la formulation parfaite.

Vous avez cinq minutes pour vous organiser et quinze minutes pour formuler vos premières idées.

# POLYCOPIÉ

# B

## Conception de codes de conduite

Imaginons que vous faites partie du service des ressources humaines du ministère de la Défense de votre pays. Le ministère souhaite accroître le nombre de femmes employées dans ses services.

Élaborez un code de conduite pour le recrutement, la rétention et l'avancement des personnels féminins dans les institutions du secteur de la sécurité. Ne formulez que cinq à dix principes fondamentaux. N'essayez pas de trouver la formulation parfaite.

Vous avez cinq minutes pour vous organiser et quinze minutes pour formuler vos premières idées.

# POLYCOPIÉ

# C

## Conception de codes de conduite

Imaginons que vous êtes coordonateurs pour les questions relatives au genre et que vous travaillez pour les forces armées de votre pays. Vous avez reçu beaucoup de plaintes pour harcèlement sexuel, tant de la part de femmes que d'hommes. Il a été demandé à votre service d'élaborer un code de conduite pour résoudre ce problème.

Élaborez un code de conduite sur la question du harcèlement sexuel. Ne formulez que cinq à dix principes fondamentaux. N'essayez pas de trouver la formulation parfaite.

Vous avez cinq minutes pour vous organiser et quinze minutes pour formuler vos premières idées.

# 9 Jeu de rôles : intégration des femmes aux forces armées

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 80 minutes

**Taille du groupe** Quatorze stagiaires minimum

**Fournitures** Un grand tableau et des marqueurs  
*Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*

**Conseils aux formateurs** Les jeux de rôles plaisent souvent aux stagiaires et créent une bonne ambiance. Veillez à ce que vos stagiaires soient suffisamment au fait du contexte pour pouvoir jouer correctement leur rôle. Vous pouvez faire appel à des spécialistes extérieurs pour fournir des informations sur les rôles à jouer.

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

- Énumérer les défis et les opportunités concernant l'intégration des femmes dans les forces armées ;
- Admettre la nécessité d'adopter une approche proactive de l'intégration des femmes aux forces armées ;
- Fournir des exemples spécifiques de politiques de ressources humaines favorisant l'égalité des sexes dans les forces armées.

**Instructions de l'exercice** Expliquez qu'il s'agit d'un jeu de rôles. Il vous faut sept volontaires pour simuler des présentations s'adressant à des commissions du ministère de la Défense. Les autres stagiaires joueront des membres de la commission.

Des informations de fond figurent dans le polycopié ci-joint. Distribuez le polycopié aux stagiaires et laissez-leur dix minutes pour le lire. Une fois qu'ils ont lu le polycopié, demandez à chaque volontaire de choisir l'un des sept rôles de représentant.

Chacun des sept représentants doit ensuite former un petit groupe autour de lui, de façon à ce qu'il y ait au total sept groupes. Chaque groupe doit préparer pour la commission une présentation recensant ses principaux soucis en matière de recrutement, de développement et d'avancement des femmes dans les forces armées (20 minutes). Puis le groupe tout entier (représentant la commission) écoute les présentations (30 minutes).

En votre qualité de formateur, vous présidez la réunion. À la fin des présentations, incitez les membres de la commission à poser des questions aux représentants (10 minutes). Clôturez la réunion de la commission en remerciant les représentants de leurs interventions et en récapitulant les principaux points d'accord et d'achoppement des présentations (10 minutes).

**Variantes possibles** Vous pouvez prendre n'importe quelle situation et n'importe quels rôles, dans la mesure où ils se prêtent au contexte en question.

## POLYCOPIÉ

# Jeu de rôles : intégration des femmes aux forces armées

## Informations de fond

Dans le pays de Batanabo, les factions en guerre ont fini par signer un accord de paix il y a deux ans.

Tant les hommes que les femmes ont pris part à cette guerre, ainsi qu'aux efforts de règlement des conflits, mais de différentes manières et à différents degrés. D'une certaine façon, les femmes ont été intégrées aux stratégies décisionnelles militaires, par exemple par la constitution d'un bataillon de femmes formées pour combattre aux côtés d'hommes. Cependant, la proportion globale de femmes dans l'armée au cours de la guerre est toujours restée négligeable, à 2 %. Pendant la guerre, le viol a été utilisé comme arme de guerre par certains membres de l'armée et des milices. Résultat : beaucoup de femmes se méfient désormais des hommes en uniforme.

En général, les femmes de Batanabo ont l'habitude de partager les responsabilités avec les hommes dans tous les aspects de la vie, mais ne jouissent pas des mêmes droits. Elles ont toujours subi une discrimination institutionnalisée dans la société et dans leur famille en faveur des hommes et sont cantonnées à leur rôle social, qui consiste à s'occuper des enfants et satisfaire leurs maris. Les femmes n'ont jamais pu accéder pleinement aux programmes éducatifs et sanitaires et, même lorsque leurs droits étaient clairement stipulés par la loi, elles ont toujours dû se plier à la domination des hommes.

Sous la pression des organisations locales de femmes et des acteurs internationaux, invoquant la Résolution 1325 des Nations Unies, le nouveau président a été amené à tenir compte des sexospécificités dans le processus de consolidation de la paix. Peu après la signature des accords de paix, le président a amorcé un processus de réforme de la défense, comprenant un examen de l'intégration des femmes dans les forces armées.

Suite à ce processus de réforme de la défense, le président a demandé aux forces armées d'accroître leur capacité d'intégration des femmes. Une commission est chargée, au sein du ministère de la Défense, d'élaborer une nouvelle politique et de nouvelles procédures à ces fins. Cette politique poursuit les objectifs suivants :

- Recruter davantage de femmes dans les forces armées ;
- Multiplier les débouchés professionnels des femmes dans les forces armées ;
- Favoriser le développement et l'avancement des femmes dans les forces armées ;
- Garantir le traitement égalitaire des hommes et des femmes dans les forces armées ;
- Renforcer l'assistance à la vie de famille ;
- Sensibiliser les forces armées aux questions d'égalité des sexes.

Pour commencer, la commission du ministère de la Défense a invité plusieurs représentants de départements gouvernementaux, du parlement, de la société civile et d'organisations internationales afin qu'ils expriment leurs attentes concernant la nouvelle politique. La réunion du jour rassemble sept représentants :

1. Un administrateur du ministère de l'Éducation
2. Un administrateur du ministère de la Condition féminine et de la Famille
3. Un membre du parlement
4. Un représentant des services de recrutement des forces armées
5. Un représentant de l'association nationale des parents d'élèves et enseignants
6. Un représentant d'une organisation locale de femmes
7. Un représentant du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

## 10

# Intégration de la perspective du genre dans les politiques de défense en Afrique du Sud

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 60 minutes

**Taille du groupe** 15 stagiaires maximum

**Fournitures** Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »  
 Cartes de couleurs (cinq couleurs, de préférence vives)  
 Pâte adhésive ou ruban adhésif  
 Un grand panneau ou un pan de mur vierge

**Conseils aux formateurs** Cet exercice est plus efficace lorsque des exercices d'introduction sont préalablement effectués.

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

- Tirer des enseignements du processus sud-africain d'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la défense ;
- Appliquer ces enseignements à leur propre contexte.

**Instructions de l'exercice** Distribuez cinq cartes de couleurs différentes à chacun des stagiaires. Après avoir lu le rapport de situation ci-joint, les stagiaires notent sur chaque carte un enseignement tiré de l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la défense, comme suit :

- du point de vue du ministère de la Défense ;
- du point de vue des forces armées ;
- du point de vue de la société civile ;
- du point de vue du parlement ;
- du point de vue personnel du stagiaire.

Assignez une couleur à chacune des catégories ci-dessus, de façon à pouvoir classer ensuite les cartes.

Prévoyez trente minutes pour ce travail, car le rapport de situation est long. Une fois les cartes complétées, les stagiaires les collent sur un grand tableau, en fonction de leur couleur. Au besoin, demandez aux stagiaires de classer les cartes.

Prenez un moment pour rechercher les points communs entre les cartes pendant que vous les lisez en séance collective. Entamez ensuite une discussion (25 minutes) en insistant sur la manière dont ces enseignements pourraient être appliqués dans les pays des stagiaires. Il est peut-être plus efficace de demander à deux ou trois volontaires de commenter leur propre situation, puisqu'ils sont les mieux placés pour la décrire. Il s'agit certes d'une discussion libre sans conclusions, mais qui peut générer de considérables enseignements par une simple comparaison de situations réelles.

**Variantes possibles** Si vous disposez de plus de temps ou si votre groupe est plus important, vous pouvez le diviser en plusieurs petits groupes pour identifier les enseignements du rapport de situation. Vous devrez éviter les réflexions personnelles, à moins que chacun des groupes ne s'accorde sur un ensemble d'observations. Vous devrez aussi tenir compte du fait que de nombreux enseignements vont plus émaner des différents groupes que de la séance collective, ce qui peut être dommage puisque chacun ne profitera pas des idées formulées. La séance collective peut donc être raccourcie d'une dizaine de minutes et le travail en groupes allongé de trente minutes.

## POLYCOPIÉ

# Rapport de situation sur la réforme de la défense en Afrique du Sud

## Contexte

Pendant l'apartheid, l'Afrique du Sud était essentiellement une société militarisée, avec une politique étrangère et de défense régionale fondée sur l'antagonisme et la déstabilisation. Le secteur de la défense était extrêmement fragmenté. La Force de défense sud-africaine (*SAFD, South African Defence Force*) coexistait avec les forces de défense de bantoustans indépendants et différentes armées de guérilla, engendrant un environnement caractérisé par la politisation, la corruption et la violence généralisée. La politique de sécurité nationale avait pour priorité de lutter contre la violence politique, de sorte que la criminalité et les autres formes de violence étaient négligées, en particulier dans les communes habitées par les Noirs. Les femmes ont été autorisées à servir dans la SADF à partir de 1970, du fait de la pénurie d'hommes soldats blancs qualifiés et de l'affectation des hommes blancs à des fonctions opérationnelles, mais étaient cantonnées à des fonctions d'appui. Le gouvernement de l'apartheid manquait aussi cruellement de femmes aux postes de haut niveau. Avant 1994, les femmes ne représentaient que 2,8 % des représentants parlementaires.

En 1994, l'Afrique du Sud a entrepris une transition entre son ancien régime autoritaire et un gouvernement démocratique. Dans ce nouvel environnement, largement modifié, il est clairement apparu que la défense devait fondamentalement changer pour s'adapter aux nouvelles réalités sud-africaines. La première nécessité était d'intégrer les forces militaires de tous les anciens groupes armés en une nouvelle force de défense, la Force de défense nationale sud-africaine (*SANDF, South African National Defence Force*). Ensuite, il fallait radicalement changer la politique de défense sud-africaine. Le pays, sortant de l'isolement dans lequel l'avait placé l'apartheid, se devait maintenant de jouer un rôle bien plus important dans le monde, en particulier sur le continent africain. Les anciennes conceptualisations de la sécurité d'État ont été révisées pour privilégier la sécurité humaine, avec une approche participative du processus d'examen de la défense impliquant la société civile. Troisièmement, comme les priorités gouvernementales et sociétales de la reconstruction et du développement exigeaient des dépenses de défense plus efficaces, des ressources ont été puisées dans les institutions de sécurité et réaffectées dans d'autres secteurs, par exemple la lutte contre la pauvreté, le chômage, le logement, les services de santé et l'autonomisation des femmes.

## Le processus d'examen de la défense

Tous les aspects de la réforme de la défense sud-africaine ont été traités en étroite coopération et collaboration entre les principales parties prenantes, à savoir la Commission paritaire permanente parlementaire sur la défense (CPPPD), le ministère de la Défense (MD) et le département de la Défense (DD), aux côtés d'organisations de la société civile.

Le processus politique, principalement conduit par l'élaboration d'un livre blanc sur la défense et l'examen de la défense, a été hautement collaboratif. Premièrement, un projet de livre blanc a été élaboré en juin 1995. Le projet a été distribué au public pour commentaire et a reçu plus de quatre-vingt-dix soumissions ; il a ensuite été révisé par la CPPPD et les membres du DD. Les principaux objectifs du livre blanc étaient d'aligner la politique de défense sur la nouvelle constitution démocratique et l'environnement de sécurité post-apartheid et de forger un consensus national autour de la politique de défense, de manière à légitimer la police et la SANDF.

Concernant l'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense, plusieurs initiatives notables ont été prises : le DD s'est explicitement engagé à éliminer la discrimination sexiste et à accroître la représentation des femmes. La discrimination positive a été instituée en tant que politique et des programmes d'égalité des chances ont été mis en place. Le droit des femmes à servir à tous

## POLYCOPIÉ

Rapport de situation sur la réforme de la défense  
en Afrique du SudLes femmes et le  
processus d'examen de  
la défense

les rangs et à tous les postes, y compris aux postes de combat, a été affirmé et une directive politique a été promulguée pour instaurer une « culture institutionnelle non raciale, non sexiste et non discriminatoire » dans les nouvelles forces armées. Enfin, obligation a été faite au ministère de la Défense d'identifier et d'éliminer les pratiques et attitudes discriminatoires dans la SANDF.

Un examen de la défense a été pratiqué entre 1996 et 1998 par une commission nommée par le MD. Ce Groupe de travail sur l'examen de la défense (GTED) était constitué de membres du MD, de conseillers ministériels et de représentants de la CPPPD, ainsi que de représentants de la communauté universitaire et d'ONG spécialisées dans la défense. Il a déterminé les besoins militaires du pays et spécifié certains détails opérationnels, comme la doctrine, la nature des forces, la logistique, les armements, les ressources humaines et les équipements. Adoptant la perspective de la sécurité humaine, il a établi le cadre global du contrôle démocratique des forces armées : le ministre de la Défense serait responsable devant le Parlement ; le Parlement devrait approuver le budget annuel de défense et une Commission parlementaire permanente sur la défense serait instituée par le Parlement pour exercer un contrôle.

Malgré la diversité de leurs vues et de leurs valeurs, les femmes sud-africaines – les pacifistes, les militaristes, les féministes et les activistes locales, notamment – ont été aux avant-postes de la lutte contre l'apartheid. En 1992, des femmes de l'ANC ont présidé à la formation de la Coalition nationale des femmes (WNC, Women's National Coalition), plateforme constituée d'une centaine d'organisations, afin de mettre au point un programme commun pour la défense des droits des femmes et se faire entendre activement lors des pourparlers de paix. Après les élections de 1994, les femmes représentaient 28 % de l'Assemblée nationale et occupaient des postes dans des commissions parlementaires, notamment celle consacrée à la défense. La nouvelle Constitution sud-africaine, promulguée en 1996, mentionnait l'égalité des sexes dans les principes fondateurs.

Les femmes ont apporté une importante contribution au processus de réforme de la défense en Afrique du Sud. C'est grâce à l'insistance de femmes parlementaires que l'examen de la défense a été entrepris sous la forme d'un processus consultatif d'envergure nationale. Les organisations locales de femmes ont joué un rôle important pour attirer l'attention sur des problèmes jusque là ignorés, comme la très grande précarité des communautés dont les terres ont été confisquées à des fins militaires, l'impact environnemental des activités militaires et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes commis par personnel des armées. En réponse, des sous-commissions ont été instituées au sein du Secrétariat du département de la Défense pour étudier l'impact des activités militaires sur l'environnement et résoudre le problème de harcèlement sexuel commis par le personnel des forces armées.

Des politiques ont été promulguées au sein de la SANDF pour accroître les niveaux de recrutement et de promotion des femmes à tous les échelons et dans toutes les structures, dispenser des formations communes et égalitaires aux hommes et aux femmes, informer et former les personnels aux questions de genre, harmoniser les insignes militaires, interdire la grossesse comme motif de licenciement et autoriser les promotions de femmes en congé maternité.

La désignation d'une femme quaker, Nozizwe Madlala-Routledge, au poste d'adjointe au ministre de la Défense, entre 1999 et 2004, ainsi que l'arrivée d'autres femmes dans les instances supérieures du Secrétariat à la défense, ont puissamment démontré l'engagement sincère du gouvernement à intégrer la perspective du genre dans la politique de défense sud-africaine. La loi de 2002 sur la défense classe le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle au rang de délit pénal.

**POLYCOPIÉ****Rapport de situation sur la réforme de la défense  
en Afrique du Sud**

Après la publication du livre blanc, le ministère de la Défense a mis en place plusieurs mécanismes favorables à l'intégration du genre, par exemple la désignation d'un point de contact au sein de la Direction de l'égalité des chances, dont les fonctions couvrent d'autres services et divisions, un forum sur l'égalité des sexes pour la mise en œuvre de politiques relatives au genre aux niveaux inférieurs du département, une ligne d'assistance téléphonique dédiée à la dénonciation de cas de harcèlement sexuel et de violence sexiste et des programmes de sensibilisation aux sexospécificités pour une meilleure compréhension des politiques en matière de genre. En outre, l'adjointe au ministre de la Défense a organisé chaque année une assemblée « Les femmes à la table des négociations pour la paix », réunissant des femmes des forces armées et de la société civile pour explorer et traiter des questions de paix et de sécurité.

Après la mise en place de ces différents politiques et mécanismes, les femmes constituaient 23,8 % de la SANDF et représentaient 11,6 % de sa structure de direction supérieure. En mars 2006, le ministère de la Défense employait 17 780 femmes sur un total de 77 858 employés (22,8 %). Les femmes occupaient 20,8 % des postes de niveau intermédiaire et représentaient 29,5 % des cadres fonctionnels.

## POLYCOPIÉ

Rapport de situation sur la réforme de la défense  
en Afrique du Sud

## Sources:

- Kristin Valasek, *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
- Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme de la défense »*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
- Peter Albrecht et Karen Barnes, « *Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale* », extrait de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
- Département de la Défense, République d'Afrique du Sud, Rapport annuel 2005-2006 : *Age of Hope – A National Effort for Faster and Shared Growth*, Pretoria, <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=67633> (dernière consultation : 5 mars 2009).
- Ellen Molekane, *The Role of Women in the South African National Defence Force (SANDF)*. *African Security Review* 5, n° 5, 1996.
- S.N. Anderlini et C.P. Conaway, *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*. Washington DC, Women Waging Peace, 2004.
- Ministère de la Défense, *Defence in Democracy: White Paper on National Defence for the Republic of South Africa*. Mai 1996. <http://www.info.gov.za/whitepapers/1996/defencwp.htm> (dernière consultation : 5 mars 2009).
- Len Le Roux, *Defence Sector Transformation: Challenges for Sub-Saharan Africa*. *African Security Review* 12, n° 3, 2003. <http://www.iss.co.za/pubs/asr/12No3/F1.html> (dernière consultation : 5 mars 2009).
- Jeffrey Isima, *Security Reform and the Privatisation of Violence in South Africa: 1994-2000*. Keynote 07/07, Cranfield Centre for Security Sector Management (CSSM) Case Study Series, Cranfield University, février 2007. <http://www.ssronline.org/edocs/keynote0707southafrica.pdf> (dernière consultation : 5 mars 2009).
- Jakkie Cilliers, Charl Schutte, Lindy Heineken, Ian Liebenberg et Bill Sass, *Public Attitudes Regarding Women in the Security Forces and Language Usage in the SANDF*. *African Security Review* 6, n° 3, 1997.
- Col. N. Motumi, *Gender Equality: A Challenge for the Department of Defence*. *African Security Review* 8, n° 3, 1999.

# Discussions

## Procédures suggérées pour les discussions

Certaines séances de formation peuvent être accompagnées d'une discussion dirigée par un animateur, dans le cadre ou à la place d'exercices. Ci-dessous figurent quelques exemples pour engager activement un groupe de stagiaires dans une discussion.

- Chaque stagiaire réfléchit individuellement et note ses réflexions sur une fiche. Les fiches sont ensuite collées sur un grand tableau et soumises à discussion.
- Répartissez les stagiaires en groupes de deux à trois personnes. Plus souvent employée pour les exercices d'introduction, la technique de la discussion en petits groupes permet d'accomplir une tâche spécifique, par exemple de susciter des idées ou d'atteindre un point de vue commun sur un sujet donné en un certain laps de temps. Vous pouvez donc l'appliquer pour discuter du sujet choisi dans des délais prédéfinis, puis demander aux différents groupes de dresser un compte rendu en séance collective.
- Notez quatre réponses différentes à une question sur quatre grandes feuilles de papier et affichez chacune des feuilles dans un coin de la salle. 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.
- Notez quatre citations synthétisant les aspects particuliers de la question discutée sur quatre grandes feuilles et affichez chacune des feuilles dans un coin de la salle. Attribuez aux stagiaires des numéros 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 se retrouve face à 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 comparer ces réponses 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 leurs idées/réflexions sur 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

Ci-dessous sont proposés, en vrac, dix-huit sujets de discussion possible autour des principaux thèmes traités dans le *Dossier*.

1. Pourquoi la réforme de la défense devrait-elle prendre en charge les questions relatives au genre ? Quels arguments convaincants pouvez-vous avancer ?
2. Quels sont les besoins évolutifs du secteur de la défense et en quoi ces changements ouvrent-ils la porte à un recrutement accru de femmes ?
3. Discutez de trois exemples de menaces à la sécurité fondées sur le genre dans votre société et proposez des politiques et des mesures à prendre pour que les institutions de sécurité démontrent une certaine sensibilité vis-à-vis des problèmes et des besoins des deux sexes.
4. Quels effets positifs pour la prévention et la détection des insécurités liées au genre résultent d'une représentation plus équilibrée des deux sexes dans les forces armées ?
5. Comment de plus hauts niveaux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes pourraient-ils modifier la performance des forces armées ?
6. Expliquez brièvement pourquoi un examen de la défense sous une perspective de genre pourrait être requis. Pourquoi et quand préconiseriez-vous cet examen dans votre pays ?
7. Comment une « vision nationale de la sécurité » pourrait-elle être imposée ?
8. Quels sont les avantages potentiels de la représentation de différents groupes de population dans les organes de contrôle de la défense civile ?
9. Comment définiriez-vous le processus de contrôle de la défense pour garantir l'inclusion de tous les groupes dans votre communauté/société ?
10. Quelles stratégies proposeriez-vous pour transformer les forces de défense de manière à ce qu'elles respectent les normes établies en matière de droits humains nationaux et internationaux ?
11. 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 défis cela pose-t-il au recrutement dans les forces armées ? Comment ces défis peuvent-ils être relevés ?
12. Comment instaurer un climat de confiance entre la population et une force de maintien de la paix ? Que faire pour garantir aux femmes qui affirment avoir subi des sévices sexuels que leur cas sera dûment traité ?
13. Comment renforcer le respect entre les membres hommes et femmes des forces armées et entre eux et les communautés multiculturelles qu'ils desservent ?
14. Quels progrès sociaux faut-il mettre en place pour que les forces armées ne soient plus considérées comme un bastion de la masculinité ?
15. Votre gouvernement s'est-il formellement engagé, par le biais de politiques, à accroître le nombre de femmes dans les armées nationales? Pourquoi ?
16. De quelles manières un code de conduite définissant les comportements vis-à-vis de la discrimination sexuelle et du harcèlement sexuel pourrait-il aider les forces armées à agir face à ces problèmes ?
17. De quelles manières les forces armées aident-elle les gens à faire valoir leur droit à la sécurité humaine ?
18. Discutez des différents modes de contribution que les forces armées pourraient apporter aux programmes de recherche sur les menaces à la sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles. 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 ?

## Problèmes de formation à considérer

Le *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS* traite des problèmes faisant obstacle à la mise en œuvre d'une formation sexospécifique à la RSS. La formation sexospécifique à la réforme de la défense peut aussi poser les problèmes suivants :

- Certains de vos stagiaires peuvent être d'avis que les femmes auront toujours une fonction restreinte dans les forces armées pour des raisons biologiques et que, de ce fait, la perspective du genre ne présente qu'un intérêt limité pour la réforme de la défense. Vous pouvez mettre en avant la nécessité opérationnelle d'inclure des femmes dans les forces armées modernes et démontrer que la proportion de femmes dans les forces armées augmente régulièrement dans de nombreux pays (voir le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*, pages 3-6). De plus, cela vous laisse aussi l'occasion d'expliquer que le but ultime de la discussion sur la place du genre dans la réforme de la défense est de répondre à cette question : « la sécurité pour qui et comment ? ». (voir le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*, page 3). Ce n'est pas tant une question numérique concernant les personnels masculins et féminins des forces de défense, il s'agit aussi de déterminer comment la réforme de la défense peut satisfaire les besoins de tous dans la société.
- Des stagiaires peuvent évoquer les coûts induits par le recrutement de femmes dans les forces de défense (mise à disposition de vestiaires et de dortoirs séparés, etc.) en objection à leur intégration. Lorsque les avantages opérationnels que présente le personnel féminin sont bien compris, il est possible de démontrer que les coûts de recrutement – qui sont souvent très ponctuels – ne sont pas seulement justifiés, mais aussi marginaux par rapport à d'autres domaines de dépenses militaires.
- Il se peut que certains stagiaires essaient de détourner une discussion constructive en insistant sur les aspects les plus controversés de l'intégration des femmes aux forces armées. Par exemple, la présence de femmes enceintes dans un sous-marin est certes une question relative au genre, mais ne doit pas pour autant accaparer toute la discussion sur l'intégration des femmes aux forces armées. L'enjeu de la présence de gays et lesbiennes dans les forces armées (évoqués dans la recommandation n° 4 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense »*) peuvent prêter à controverse si les stagiaires proviennent de milieux culturels qui acceptent l'homophobie. Les politiques de discrimination positive qui promeuvent de manière accélérée les femmes sont parfois mal perçues par les hommes. Essayez de trouver un espace de dialogue autour de ces problèmes controversés, en veillant à ce qu'ils ne viennent pas dominer votre formation au détriment des autres questions. Pour ce faire, vous pouvez toujours demander à reporter la discussion ou faire en sorte que les stagiaires ne fassent part de leur opinion sur ces sujets qu'au moment du déjeuner ou à tout autre moment de la sorte.

## ROYAUME- UNI

# Mesures prises face au harcèlement sexuel dans les forces armées

En 2004, après avoir constaté plusieurs affaires majeures de harcèlement sexuel et un nombre croissant de plaintes, la Commission pour l'égalité des chances du Royaume-Uni (qui fait désormais partie de la Commission pour l'égalité et les droits humains) a ouvert une enquête officielle sur le harcèlement sexuel que livrent des membres des forces armées à l'encontre de femmes. L'enquête a été interrompue en juin 2005 à la condition que les forces armées honorent un « Accord et plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées »<sup>1</sup>.

Ce Plan d'action avait pour but de s'assurer que le ministère de la Défense, avec le soutien et l'assistance de la Commission pour l'égalité des chances, prenne des mesures pratiques et concrètes, dans des délais raisonnables, pour prévenir et traiter efficacement le problème du harcèlement sexuel. Ces mesures étaient les suivantes :

- Instaurer un environnement de travail dans lequel le harcèlement sexuel est jugé inadmissible ;
- Veiller à ce que les victimes de harcèlement sexuel osent porter plainte et aient confiance dans les procédures ;
- Veiller à ce que les moyens de recours et les procédures administratives en matière de harcèlement sexuel permettent effectivement aux victimes d'obtenir réparation et les protègent contre toute victimisation future ;
- Garantir des sanctions effectives pour décourager et prévenir le harcèlement sexuel<sup>2</sup>.

Le Plan d'action comporte trois phases et se déroule sur trois ans :

1. Diagnostic et collecte de données ;
2. Période d'examen par le ministère de la Défense des informations collectées, puis proposition à la Commission d'un programme de travaux futurs, spécifiant les résultats et les cibles à atteindre ;
3. Mise en œuvre et suivi.

En 2005, pour la première phase, le ministère a commandé une vaste étude indépendante sur la nature et l'ampleur du harcèlement sexuel dans les forces armées. Cette étude était la plus importante de la sorte au Royaume-Uni, tant en termes quantitatifs (sondage) qu'en termes qualitatifs (groupes de discussion). Un questionnaire a été envoyé aux 18 178 femmes membres des forces armées britanniques et 9 384 réponses ont été reçues (52 %). En tout, 29 groupes de discussion ont été organisés – 19 avec des femmes et 10 avec des hommes – et 9 entretiens individuels ont été tenus avec des femmes militaires victimes de harcèlement sexuel.

L'étude a révélé que les comportements à connotation sexuelle (plaisanteries, histoires, propos et objets) étaient monnaie courante dans les trois services des forces armées. 99 % des femmes ayant répondu à l'enquête s'étaient déjà trouvées, au cours des douze derniers mois, dans des situations où elles avaient pu observer de tels comportements. Ces comportements étaient généralement tolérés, mais plus de la moitié des personnes interrogées les trouvaient offensants. D'après les données qualitatives, les hommes semblent ignorer que les femmes peuvent être vexées ou blessées par leurs propos ou leur comportement.

Deux tiers des personnes ayant répondu au questionnaire ont affirmé avoir été personnellement visées par des comportements à connotation sexuelle dans les douze derniers mois. Parmi ces comportements figuraient des commentaires malveillants, l'envoi

1 *Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées (2006).*  
[http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod\\_eoc\\_agreement.pdf](http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf) (dernière consultation : 7 avril 2009).

2 *Ibid.*

ROYAUME-  
UNITraitement du harcèlement sexuel dans les forces  
armées

d'objets sexuellement explicites, des attouchements et des agressions sexuelles. 15 % ont affirmé avoir vécu une expérience « particulièrement blessante ». La plus grande proportion était des femmes jeunes et des personnes occupant des postes de grade inférieur<sup>3</sup>.

Plus de la moitié des personnes ayant porté plainte ont indiqué que leur plainte avait été suivie de conséquences négatives et 64 % envisageaient de démissionner. Les personnes interrogées étaient majoritairement d'accord pour que leurs supérieurs hiérarchiques suivent des formations sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel. Les supérieurs hiérarchiques étaient considérés comme des éléments importants dans la prévention et le traitement du harcèlement sexuel, mais tout autant que les conseils et l'aide pouvant être obtenus en dehors de la chaîne de commandement.

Suite à l'examen de ces données, le ministère de la Défense a formulé un plan d'action en trois phases dans le but de « créer un climat dans les forces armées qui préviendrait le harcèlement sexuel, et le reconnaîtrait comme inacceptable, en : faisant en sorte que les dirigeants des forces armées assument sérieusement leurs responsabilités au regard de la prévention et du traitement du harcèlement, garantissant la résolution active, transparente et appropriée de toute plainte déposée et mettant en place des processus robustes et constants pour contrôler la nature et l'ampleur du harcèlement »<sup>4</sup>. Les mesures prises à cette fin ont été les suivantes :

- Implication du personnel à tous les niveaux ;
- Sensibilisation au problème du harcèlement sexuel ;
- Examen de la formation à l'égalité et à la diversité ;
- Pratique d'évaluations pour renforcer les comportements acceptables ;
- Examen de procédures de traitement des plaintes pour harcèlement ;
- Aide aux personnes victimes de harcèlement sexuel ;
- Contrôle professionnel des « harceleurs » ;
- Études constantes sur le harcèlement sexuel ;
- Contrôle formel et informel des plaintes pour harcèlement ;
- Sanctions.

Le calendrier des mesures a été établi et les principaux résultats attendus, modes de mesure des progrès et mécanismes de contrôle ont été identifiés. L'équipe de projet dirigeant les travaux a été mise en liaison avec un groupe de travail de parties prenantes, constitué de représentants des différents services. La responsabilité générale de la mise en œuvre des différentes étapes a été dévolue aux plus hauts niveaux : au secrétaire d'État de la défense, au chef des personnels de défense et aux chefs des trois armées (*Army, Navy et Royal Air Force*).

En juin 2008, la Commission pour l'égalité et les droits humains a pratiqué un examen final de la performance du ministère de la Défense et des forces armées afin de déterminer si ceux-ci avaient dûment mis en œuvre la réforme prévue par l'accord et atteint les résultats

3 Equal Opportunities Commission, Communiqué de presse : *EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces*, 25 mai 2006, <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultbdc1.html?page=18793> (dernière consultation: 27 avril 2009).

4 Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées : État d'avancement et Plan d'action en trois phases (2005). [http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Docs/Actionplan\\_25\\_May\\_2006.doc?page=18801](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Docs/Actionplan_25_May_2006.doc?page=18801) (dernière consultation : 27avril 2009).

## ROYAUME- UNI

### Traitement du harcèlement sexuel dans les forces armées

prescrits. Le suivi des études sur le harcèlement sexuel a révélé quelques résultats positifs :

- 63 % des personnes interrogées pensaient que le traitement des plaintes pour harcèlement sexuel n'était pas biaisé ;
- 98 % des personnels de défense pensaient que chacun avait la responsabilité d'agir face au harcèlement.

La Commission a conclu que le ministère de la Défense avait fait un effort concerté pour pallier au manque d'aide officielle apportée aux personnels qui souhaitaient porter plainte pour harcèlement sexuel, avait mis en place un système robuste et équitable de traitement des plaintes et avait clairement fait savoir que le harcèlement ne serait pas toléré. Cependant, la Commission a également remarqué que, bien que de bons processus soient désormais en place, il restait des problèmes de harcèlement sexuel dans les forces de défense, des problèmes principalement dus à la persistance de certaines tendances culturelles concernant l'adoption de comportements inappropriés envers les femmes.

Après que la Commission a conduit son enquête officielle sur le harcèlement des femmes dans les forces armées, elle s'est engagée à poursuivre sa collaboration avec le ministère de la Défense pour traiter des problèmes de culture. La Commission et le ministère ont également décidé d'entamer un nouveau partenariat pour régler les problèmes des brimades et des comportements inappropriés en matière de race, de sexualité et de religion, ainsi que de genre<sup>5</sup>.

► Les mesures contre le harcèlement sexuel sont traitées dans les *Dossiers « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*, pages 15-16, et « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* », pages 8 à 12.

<sup>5</sup> Commission pour l'égalité et les droits humains, *Commission Ends Investigation into Sexual Harassment in the Armed Forces and Begins Partnership on Culture Change as Problems Persist*, 5 juillet 2008.  
<http://www.equalityhumanrights.com/en/newsandcomment/Pages/Investigationintosexualharassmentinthearmed-forcesends.aspx> (dernière consultation : 27 avril 2009).

## HONGRIE

## Hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les forces armées

Entre 2005 et 2006, la Hongrie a accru la représentation des femmes dans ses forces armées, de 4,3 % à 17,56 %. En 2007, la Hongrie présentait (avec le Canada) le deuxième plus haut taux de participation féminine de tous les pays de l'OTAN, avec 17,3%<sup>1</sup>.

La Hongrie est parvenue à augmenter le recrutement, la rétention, la promotion et le déploiement des femmes par une série d'initiatives, notamment :

- La loi hongroise sur le service militaire 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. Les postes de combat ont été ouverts aux femmes en 1996 et celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées. Les critères de sélection pour l'emploi sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes.
- Un Comité du personnel féminin des forces de défense hongroises a été institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les forces de défense, par le biais de recherches, d'analyses et de recommandations politiques. Ce Comité organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il dresse un rapport sur le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations pour le changement. Les membres de ce Comité sont désignés par les instances supérieures du ministère de la Défense et des Forces de défense hongroises et représentent tous les personnels féminins servant dans des organisations et des unités des Forces de défense hongroises. Un réseau de responsables de la situation des femmes a en outre été établi au niveau des unités, en concertation avec le comité.
- Une Équipe d'égalité des chances de cinq personnes a été mise sur pied, représentant les échelons intermédiaires de chaque service. Cette équipe, qui en réfère au chef de la défense, est chargée de fournir des informations et d'échanger des idées avec la direction et le personnel des unités inférieures ; pour ce faire, elle assiste à des conférences visant à collecter et échanger des informations sur l'intégration de la perspective du genre et diffuse ses travaux dans les médias et auprès d'organisations de civils<sup>2</sup>.

Les femmes militaires sont intégrées aux Forces de défense hongroises : elles travaillent et se forment aux côtés de leurs collègues masculins et sont soumises à la même chaîne de commandement et aux mêmes normes de performance et de discipline. Les nouvelles recrues féminines sont tenues de suivre la même formation intégrée que leurs homologues masculins, quoique selon des normes physiques distinctes. Elles ont le droit de prendre des congés maternité. Des changements ont en outre été introduits dans la formation préalable au déploiement pour y inclure certaines problématiques relatives au genre, comme l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels, et des informations sur la situation des femmes dans des cultures données.

Étant donné le vif intérêt que montrent les femmes envers la carrière militaire, la Hongrie a entrepris de concevoir des programmes spéciaux de recrutement pour les femmes.

► La nécessité d'accroître la représentativité des institutions du secteur de la sécurité est analysée aux pages 7 à 9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*.

► Les questions du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes sont examinées aux pages 14-15 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*.

1 La Lettonie avait le plus haut taux de participation féminine, avec 23 %. Comité du personnel féminin dans les forces de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces: 2001-2006*. Bruxelles, OTAN, 2006. [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2001\\_2006.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf) et [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2007.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2007.pdf) (dernière consultation : 27 avril 2009).

2 Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Hungarian National Report for 2006*. Bruxelles, OTAN, 2006, [http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian\\_report\\_2006.pdf](http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf) (dernière consultation : 27 avril 2009).

## LIBÉRIA

Désarmement, démobilisation et  
réintégration sexospécifiques

## Activisme des femmes pour la paix et le désarmement

À la fin de la guerre civile libérienne en 1993, le Conseil de sécurité a autorisé la Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (MINUL) à contrôler le cessez-le-feu entre les parties belligérantes et à aider au cantonnement, au désarmement et à la démobilisation des combattants. Pendant le mandat de la MINUL, des groupes de femmes ont activement participé à l'organisation du désarmement. L'ONG *Liberian Women's Initiative* (LWI) a entamé une campagne en 1993 appelant au désarmement des factions avant la mise en place du gouvernement de transition<sup>1</sup>. En mars 1994, LWI et d'autres groupes de femmes ont organisé une marche et ont écrit une lettre ouverte au représentant spécial de l'ONU pour demander la mise en œuvre du désarmement avant l'investiture du gouvernement de transition. Des groupes de femmes ont également créé une organisation baptisée *Funds for Disarmament*, qui est parvenue à collecter des fonds visant à acheter des armes auprès des combattants pour les détruire ensuite<sup>2</sup>.

L'insécurité persistante, la médiocre gouvernance et un développement lent ont de nouveau plongé le Libéria dans la tourmente en 1997 et de nouveaux conflits ont éclaté entre le Gouvernement libérien, les Libériens unis pour la réconciliation et la démocratie (LURD) et le Mouvement pour la démocratie au Libéria (MODEL). Des femmes et des filles ont activement participé à tous les stades du conflit armé en tant que combattantes, partisanes, pacifistes et actrices politiques. Elles ont rejoint des groupes armés, tantôt volontairement, tantôt de force, pour fuir les dures réalités économiques ou, simplement, parce qu'elles croyaient à la cause défendue par les forces dans lesquelles elles s'engageaient. Au total, les femmes et les enfants semblent avoir constitué jusqu'à 38 % des 38 000 à 53 000 combattants libériens ayant droit aux mesures de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) en 2004.

En avril 2003, des Libériennes ont entamé une campagne d'action massive en faveur de la paix, attirant des « femmes des marchés, des églises, des mosquées, de la société civile, des camps de réfugiés et du gouvernement »<sup>3</sup>. Le président Charles Taylor leur a accordé une audience et les a autorisées à lui lire leur déclaration. Lorsque les factions ont signé un accord de paix complet au Ghana le 18 août 2003, les femmes ont déplacé leur action massive à Accra, « bloquant physiquement les délégués dans le hall et obstruant l'entrée » lorsque des chefs rebelles ont menacé de quitter les lieux<sup>4</sup>. Grâce à ces actions, elles sont parvenues à assister aux principales réunions. En conséquence, l'Accord d'Accra, entré en vigueur le 18 août 2003, n'a pas seulement insisté sur la mise en place d'un programme de DDR, mais a également inclus des dispositions sur la protection et la promotion des droits humains des femmes<sup>5</sup>.

## Le processus de désarmement, démobilisation et réintégration

**Planification d'un processus de DDR intégrant les questions relatives au genre :** La Banque mondiale, les Nations Unies et d'autres acteurs ont mis au point un Cadre de transition axé sur les résultats (CTAR) afin de mettre en œuvre les objectifs politiques et de développement des Accords d'Accra. Le CTAR n'a pas seulement fait du DDR une priorité, mais il a également spécifié la nécessité de désarmement et de démobilisation des femmes et des hommes ex-combattants, enfants et handicapés compris. Le CTAR a fixé un objectif initial de seulement 2 000 femmes combattantes à démobiliser. Quoi qu'il en soit, le fait de fixer clairement un nombre de bénéficiaires a marqué une grande avancée par

1 African Women and Peace Support Group, *Liberian Women Peacemakers: Fighting for the Right to be Seen, Heard and Counted*. Africa World Press, New Jersey, 2004.

2 UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire : Genre et Désarmement, Démobilisation et Réintégration*, New York, octobre 2004.

3 *Liberian Women Mass Action for Peace*. WIPNET Journal, 12 décembre 2003.

4 *Ibid.*

5 PNUD, *Strategic and Operational Framework of Reintegration Support of Ex-Combatants*, Monrovia, 20 avril 2004.

## LIBÉRIA

Désarmement, démobilisation et réintégration  
sexospécifiques

rapport aux précédents processus de DDR, qui ne tenaient pas même compte des femmes combattantes, des femmes jouant des rôles de soutien et des femmes à charge dans les groupes cibles<sup>6</sup>.

Le 19 septembre 2003, le Conseil de sécurité a adopté la Résolution 1509, instituant la Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (MINUL). La Résolution chargeait la MINUL d'incorporer une perspective sexospécifique à ses activités, conformément à la Résolution 1325 des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité<sup>7</sup>. De même, elle imposait à la MINUL de concevoir un plan d'action de DDR portant « une attention particulière aux besoins des enfants et des femmes combattants »<sup>8</sup>. Tout comme le CTAR était parvenu à fixer pour la première fois des objectifs sexospécifiques, le mandat et la portée de la MINUL ont eux aussi constitué une grande avancée par rapport à d'autres missions, puisque la MINUL a reconnu la nécessité de prévoir des installations distinctes pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes dans le processus de DDR.

**Un mauvais départ :** En dépit du mandat de la MINUL et du plan d'action de DDR, le processus de DDR au Libéria a pris un mauvais départ. Plus de 12 000 combattants se sont présentés d'eux-mêmes pour être démobilisés à un site de cantonnement à Monrovia, qui ne pouvait en loger qu'un millier. De fait, le camp ne pouvait accueillir convenablement tous ces combattants. Débordée par les milliers de combattants venus échanger leurs armes contre 300 dollars en espèces, la MINUL était incapable de procéder aux paiements<sup>9</sup>. Ainsi, les combattants, qui étaient venus pleins d'espoir, n'ont jamais pu satisfaire leurs besoins fondamentaux, pas plus qu'ils n'ont pu bénéficier des avantages promis. Des émeutes ont alors éclaté et de nombreux combattants, femmes et hommes, ont été blessés.

Le premier processus de DDR a été officiellement suspendu le 17 décembre 2003, après le désarmement de 12 664 combattants et la collecte de 8 686 armes.

**Soutien d'organisations de la société civile au DDR :** Le *Liberian Women in Peacebuilding Network* (WIPNET) a été invité à aider la MINUL à gérer les conditions chaotiques du site de cantonnement. Des femmes se sont rendues sur le site pour calmer les combattants, leur dispenser des services essentiels et protéger les combattants mineurs. Des membres et des bénévoles de WIPNET, consistant essentiellement en femmes civiles sans formation ni équipement, ont exécuté des tâches essentielles sur le site de cantonnement relevant normalement de la responsabilité des forces armées.

Peu avant la suspension du programme de DDR, des groupes de femmes libériennes avaient tenu une conférence de presse pour dénoncer les graves manquements qu'elles avaient observés dans le processus de DDR. WIPNET, conjointement avec LWI, la communauté chrétienne, le Gouvernement libérien et des ONG locales, a agi sous la bannière « Femmes concernées du Libéria » pour identifier les problèmes à l'origine du chaos dans les sites de cantonnement. Ces problèmes étaient notamment les suivants :

- Manque de clarté entourant la diffusion des informations sur les offres de désarmement aux combattants ;
- Transport et dispositions logistiques inadaptées, avec pénurie de véhicules et d'installations d'hébergement ;
- Processus de DDR insuffisamment adapté aux conditions locales, à l'origine d'obstacles culturels et linguistiques entre les combattants et les soldats de la paix<sup>10</sup>.

6 UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire : Genre et Désarmement, Démobilisation et Réintégration*.

7 La Résolution 1509 du Conseil de sécurité (S/RES/2003/1509) « réaffirme l'importance d'une perspective du genre dans les opérations de maintien de la paix et de consolidation de la paix après un conflit, conformément à la Résolution 1325 (2000) » et « rappelle la nécessité de traiter la violence exercée comme arme de guerre contre les femmes et les fillettes et encourage la MINUL, ainsi que les partis libériens, à traiter activement ces problèmes ».

8 *Ibid.*

9 *Deuxième État d'avancement du Secrétaire général sur la Mission des Nations Unies au Libéria*, 22 mars 2004 (S/2004/229), et IRIN News, *Liberia: Former Fighters in Second Day of Riots, UNMIL Offers Initial Payment*, 9 décembre 2003, [http://www.irinnews.org/report.asp?ReportID=38318&SelectRegion=West\\_Africa&SelectCountry=LIBERIA](http://www.irinnews.org/report.asp?ReportID=38318&SelectRegion=West_Africa&SelectCountry=LIBERIA).

10 Nelson, Estella, *Women Identify Flaws in DDR Program, Want to Assist*, The NEWS, Monrovia, 12 décembre 2003,

## LIBÉRIA

Désarmement, démobilisation et réintégration  
sexospécifiques

Les groupes de femmes ont adopté une attitude pragmatique, précisant que les lacunes susmentionnées auraient pu être atténuées si des citoyens spécialisés et expérimentés, dont des femmes, avaient pu participer au processus<sup>11</sup>. Grâce aux travaux des Femmes concernées du Libéria, des femmes libériennes ont collaboré avec le ministère du Genre et du Développement pour concevoir une campagne de sensibilisation, via la presse écrite et la radio, incitant les femmes et les filles à participer au processus de DDR<sup>12</sup>.

**Relance du processus de DDR :** Le processus de DDR a été officiellement relancé le 15 avril 2004<sup>13</sup>. Entre-temps, en partie à cause des problèmes identifiés par les Femmes concernées du Libéria, la MINUL a conçu un plan opérationnel conjoint, définissant des dispositions et services spécifiques à proposer aux femmes et aux filles dans le cadre du processus de DDR. Il était ainsi prévu de dissocier les modes de transport, les files d'inscription, les examens médicaux et les restaurants, les dortoirs et les aires de loisir pour femmes et pour hommes. De plus, des activités prioritaires ont été définies pour établir des mécanismes de dépistage de la violence sexiste et dispenser des services de santé en matière de sexualité aux combattants pendant leur séjour dans les camps<sup>14</sup>. L'accès au programme de DDR n'était pas subordonné à la détention d'armes : les « Femmes associées aux forces combattantes » pouvaient en bénéficier. Chargé d'intégrer la perspective du genre à toutes les activités de la Mission, le Bureau du Conseiller pour la parité des sexes a entrepris une évaluation complète des opportunités de réinsertion pour les hommes et les femmes et a défini des conditions et besoins spécifiquement féminins dans le cadre du processus.

En dépit de ces préparatifs, IRIN News a indiqué que, au cours de la première semaine du processus, la MINUL avait désarmé et démobilisé moins de 130 femmes, sur un total de 1 789 femmes. Cependant, au fil des semaines, davantage de femmes se sont présentées pour être désarmées et démobilisées<sup>15</sup>. En février 2005, ce sont ainsi 22 370 femmes et 2 440 fillettes qui avaient été désarmées et démobilisées (24 % de l'ensemble les participants au programme de DDR). À la fin de l'année 2006, 13 223 de ces femmes avaient été « réinsérées », principalement dans l'agriculture, l'éducation ou la formation professionnelle<sup>16</sup>.

► Les questions de genre et de désarmement, de démobilisation et de réintégration (DDR) sont traitées à la section 5.1 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »* et à la section 7.1 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*.

---

<http://allafrica.com/stories/printable/200312120184.html>.

11 *Ibid.*

12 DOMP, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report*. New York, 2005, <http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/PBPS/Library/Gender%20Mainstreaming%20Progress%20report.pdf>.

13 *Deuxième État d'avancement du Secrétaire général sur la Mission des Nations Unies au Libéria* et IRIN News, *Liberia: Former Fighters in Second Day of Riots, UNMIL Offers Initial Payment*

14 Bureau de l'Adjoint du Représentant spécial du Secrétaire général, Plan opérationnel conjoint, MINUL, 15 avril 2004.

15 *Troisième État d'avancement du Secrétaire général sur la Mission des Nations Unies au Libéria*, 26 mai 2004 (S/2003/430).

16 Site Internet de la MINUL, <http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddrr>.

## Supports de formation supplémentaires

Crisis and Transition Toolkit (CERTI), **HIV Prevention and Behavior Change in International Military Populations, Training Module 7- HIV Prevention in Crisis Settings**, 2000.  
[http://www.certitoolkit.org/publications/Manuals/HIV\\_Prevention-2-exec.htm](http://www.certitoolkit.org/publications/Manuals/HIV_Prevention-2-exec.htm)

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

International Alert, **Gender Mainstreaming in Peace Support Operations: Moving Beyond Rhetoric to Practice**, 2002.  
[http://www.international-alert.org/pdfs/Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_PSO\\_Beyond\\_Rhetoric\\_to\\_Practice.pdf](http://www.international-alert.org/pdfs/Gender_Mainstreaming_in_PSO_Beyond_Rhetoric_to_Practice.pdf)

Lyytikäinen, Minna, **Gender Training for Peacekeepers: Preliminary Overview of United Nations Peace Support Operations**, UN-INSTRAW, 2007.  
<http://www.un-instraw.org/en/publications/gender-peace-and-security/gender-training-for-peacekeepers-working-paper/view.html>

Coordination civilo-militaire des Nations Unies (MANUA), **UN-CMCoord Training Programme – Gender Action Plan**, 2008.  
<http://ochaonline.un.org/OchaLinkClick.aspx?link=ocha&docId=1088888>

Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, **Gender and Peacekeeping Operations In-Mission Training**, 2001.  
[http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/NVEA-5ULKCH/\\$File/dpko-gender.pdf?OpenElement](http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/NVEA-5ULKCH/$File/dpko-gender.pdf?OpenElement)

Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations**, 2004.  
<http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/PBPS/Pages/Public/viewprimarydoc.aspx?docid=449>