

Supports de formation sur la place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

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 : Hilary Anderson et Nicola Popovic (UN-INSTRAW), Michael Ashkenazi (Bonn International Centre for Conversion), Maria Ela Atienza (Institute for Strategic and Development Studies), Klelija Balta (PNUD Bratislava), Lucia Dammert (FLACSO Chili), Vanessa Farr (PNUD), Zinithya Ganeshpanchan (Homeless International), Ute Hegener (International IDEA), Minna Lykinnäianan (International Alert), Sandra Oder (Institut d'études de sécurité), Daniel de Torres (DCAF) et Anne-Kristin Treiber (UNIFEM).

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

Conception graphique : Alice Lake-Hammond.

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

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

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

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

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

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

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

DCAF

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



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 le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », 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

UTILISATION DU DOSSIER DE SUPPORTS DE FORMATION SUR LA PLACE DU GENRE DANS LA RSS	1
MESSAGES IMPORTANTS	5
EXERCICES DE FORMATION	8
Exercice 1 Réflexion : contrôle du secteur de la sécurité par la société civile	8
Exercice 2 Implication de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité....	9
Exercice 3 Réflexion : les craintes suscitées par la participation d'organisations de femmes	10
Exercice 4 Jeu de rôles : une organisation de femmes dans un conseil de police	11
Exercice 5 Application de recommandations pour un contrôle sexospécifique des OSC.....	14
Exercice 6 Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC ..	23
Exercice 7 Plan d'action : rendre son organisation plus sexospécifique	28
Exercice 8 Jeu de rôles : engagement auprès des médias	32
Exercice 9 Conception d'un argumentaire	34
Exercice 10 Conception d'une formation en matière de genre pour un organe de surveillance du secteur de la sécurité	38
Exercice 11 Conception de propositions politiques à partir d'un audit sexospécifique ..	40
Exercice 12 Jeu du puzzle : les atouts et les besoins des organisations de femmes	47
Exercice 13 Récompense aux meilleurs défenseurs de l'égalité des sexes	49
DISCUSSIONS.....	54
PROBLEMES DE FORMATION A CONSIDERER.....	56
EXEMPLES PRATIQUES.....	57
SUPPORTS DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRES	65

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

Un contrôle du secteur de la sécurité par la société civile respectueux 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 ;
- » Inclure des femmes et des hommes, ainsi que des organisations de femmes dans les processus de contrôle ;
- » Documenter la façon dont les institutions du secteur de la sécurité font face à la violence sexiste ;
- » Responsabiliser les institutions de sécurité vis-à-vis des violations des droits humains et de la discrimination ;
- » Plaider pour une participation égale des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité ;
- » Promouvoir 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/gssrtoolkit>

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

Afin d'apporter leur soutien aux RSS respectueuses de l'égalité des sexes, le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW ont publié en 2008 la **Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »**. Cette *Boîte à outils* constitue 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 toutes sortes 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,

* 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

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 :

- **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

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

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 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 propres au genre (par exemple, le recrutement de femmes ou le traitement de 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

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

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.

- 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 le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile* ». 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 le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile* » et/ou la *Note pratique* correspondante avant de commencer la formation.

Contrôle de la société civile

Le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile suppose l'implication active des organisations de la société civile (OSC) dans les activités suivantes :

- Définition de politiques de sécurité ;
- Surveillance des structures et pratiques des acteurs du secteur de la sécurité ;
- Adoption d'une perspective communautaire et locale à tous les niveaux de la prise de décisions ayant trait à la sécurité ;
- Renforcement de l'appropriation locale et de la durabilité des processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS).

Les principales fonctions des OSC dans le contrôle du secteur de la sécurité sont les suivantes :

- Prodiguer des conseils politiques et apporter une expertise technique ;
- Faire fonction de « gardien vigilant » ;
- Suivre les développements politiques ;
- Sensibiliser ;
- Mettre des résultats d'études et d'analyses à disposition.

Avantages de l'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité

Le contrôle du secteur de la sécurité qui fait preuve de sensibilité face au genre se doit de considérer les femmes et les hommes comme des partenaires à pied d'égalité dans la définition et la mise en œuvre de la RSS. Il ouvre la voie à un processus consultatif inclusif, où peuvent être formulées et appliquées différentes idées autour du concept de la sécurité.

Les questions de genre, comme la prévention de la violence sexiste ou la hausse des recrutements de femmes, doivent constituer des thèmes prioritaires pour les organes de surveillance du secteur de la sécurité.

- Un contrôle du secteur de la sécurité qui documente les mesures prises contre la violence sexiste par les institutions et les politiques de sécurité et de justice *peut renforcer la prestation des services de sécurité et de justice*.
- Un contrôle du secteur de la sécurité qui contraint les institutions du secteur de la sécurité à prohiber la discrimination sur le lieu de travail, à prévenir la violence sexiste et à accroître les taux de recrutement de femmes et d'autres groupes sous-représentés, *peut améliorer la productivité et l'efficacité opérationnelle*.

Voir le Dossier « *Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile* », pages 1-3.

Voir le Dossier « *Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile* », page 3.

Voir le Dossier « *Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile* », page 4.

Messages importants

Tout État a besoin de ces deux éléments pour honorer les obligations que lui impose le droit international, à savoir, notamment, les obligations de prévenir et de traiter la violence commise à l'égard des femmes et de garantir l'égalité des chances aux hommes et aux femmes en matière d'emploi.

Avantages de l'inclusion d'organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité

Des organisations de femmes devraient être incluses dans des organes de contrôle du secteur de la sécurité, comme les comités d'examen civil, les commissions publiques de traitement de plaintes, les équipes techniques d'experts et les groupes de surveillance indépendants.

Les organisations de femmes sont en effet en mesure de renforcer ce contrôle des façons suivantes :

- en dispensant des conseils politiques en vue d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité ;
- en contrôlant et évaluant la mise en œuvre des politiques et stratégies du secteur de la sécurité ;
- en renforçant les capacités des organes de contrôle et des personnels du secteur de la sécurité dans le domaine du genre ;
- en identifiant les menaces à la sécurité pesant sur les individus et les communautés ;
- en facilitant le dialogue entre les communautés locales et les organes de contrôle du secteur de la sécurité ;
- en sensibilisant le public et en lui expliquant comment responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité.

L'incorporation d'organisations de femmes dans le contrôle de la sécurité et la RSS consolide l'appropriation locale en garantissant l'implication des hommes et des femmes, qui ont ainsi l'occasion d'exprimer leurs besoins, opinions et priorités distincts. L'avantage associé à la prise de mesures visant à garantir la prise en compte des sexospécificités dans les processus de contrôle est que les institutions de sécurité ne peuvent s'en trouver que plus représentatives, plus efficaces et plus légitimes aux yeux de la population.

Stratégies pour l'intégration de la perspective du genre dans les activités de contrôle des organisations de la société civile

Les organisations de la société civile engagées dans le contrôle du secteur de la sécurité peuvent intégrer la perspective du genre dans leurs activités suivantes :

- **Collecte de données et de recherches** : par exemple, inclusion de questions touchant le genre dans les évaluations des institutions et politiques du secteur de la sécurité, exploitation de données ventilées par sexe, analyse des processus de RSS sous une perspective de genre et collaboration avec des femmes et des organisations de femmes.
- **Mobilisation et sensibilisation** : par exemple, campagnes publiques d'information et de mobilisation sur des problèmes de sécurité liés au genre et implication d'hommes dans ces campagnes, sensibilisation des journalistes aux dimensions sexospécifiques de la sécurité et de la justice.
- **Dans leur propre organisation** : par exemple, en s'assurant que leurs propres politiques internes et pratiques promeuvent l'égalité des sexes et qu'elles disposent des capacités nécessaires pour aborder les questions de genre à l'interne.

Voir le Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », pages 5-6.

Voir le Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », pages 7-12.)

Voir le Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », pages 15-17.

Messages importants

Dans les pays sortant d'un conflit

Les OSC peuvent contribuer au contrôle de la RSS et des questions de genre dans les éléments suivants :

- processus de paix ;
- processus de désarmement, démobilisation et réintégration ;
- mécanismes de justice transitionnels (tribunaux ad hoc, commissions vérité et réconciliation et programmes de réparations) ;
- opérations de paix ;
- réforme et/ou reconstruction de forces de police, de forces militaires, de services pénitentiaires et d'autres institutions de sécurité.

Les OSC peuvent promouvoir le débat aux niveaux national et communautaire, pendant ce processus de réforme et/ou de reconstruction des acteurs du secteur de la sécurité, afin de placer les questions de genre au cœur même du processus.

Les OSC peuvent s'appuyer sur des structures informelles et traditionnelles qui permettent aux femmes d'exercer une influence sur les responsables politiques.

Certains acteurs non étatiques peuvent constituer d'importants prestataires de services de sécurité et de justice (ex. : tribunaux traditionnels, unités locales de défense et sociétés de sécurité privées). Les OSC qui œuvrent au niveau local peuvent avoir un rôle majeur à jouer pour surveiller leurs actions, notamment les impacts spécifiques sur les hommes et les femmes.

Il est bien connu que la violence sexiste est employée comme arme de guerre pendant les conflits et, très souvent, le nombre de cas continue d'augmenter après la fin des hostilités. Les OSC peuvent documenter les mesures prises par les acteurs du secteur de la sécurité face à la violence sexiste et même vérifier s'ils ne sont pas eux-mêmes auteurs de violence sexiste.

Voir le Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », page 19

1

Réflexion : contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

Type d'exercice : Thématique
Public : Tous
Durée : Environ 30 minutes

Taille du groupe Indéterminée

Fournitures Tableaux et marqueurs

Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs

Il s'agit d'un exercice d'échauffement qui permet aux stagiaires de se concentrer immédiatement sur la valeur du contrôle de la société civile. C'est un exercice ludique, ouvert à une large gamme de réponses. À ce stade initial, il ne fait qu'aborder les dimensions de genre en divisant les stagiaires en fonction de leur sexe et en attribuant un thème lié au genre à chaque fiche.

Certains stagiaires pourront déplorer que les fiches ne contiennent pas suffisamment d'informations pour spécifier les fonctions de contrôle de la société civile. Si tel est le cas, expliquez-leur qu'un minimum d'informations leur est délibérément fourni, car leurs réactions immédiates peuvent se révéler tout aussi intéressantes que leurs réactions mûrement réfléchies. Il se peut que vous ayez à présenter cet exercice comme un exercice de réflexion, et non pas comme un test, et les stagiaires ne doivent pas hésiter à exprimer leurs points de vue de prime abord.

Objectifs pédagogiques

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

- Expliquer le lien entre des systèmes de gouvernance démocratiques et responsables et les fonctions de contrôle exercées par la société civile ;
- Démontrer la valeur du contrôle exercé par la société civile dans la RSS.

Instructions de l'exercice

Les expressions suivantes sont notées sur de grandes fiches réparties tout autour de la salle :

« gouvernement antidémocratique », « abus de droits humains », « gaspillage de l'argent public », « corruption », « violence sexiste », « dépenses militaires excessives », « stratégie de défense fondée sur des menaces exagérées », « mesures de sécurité intérieure répressives ».

Répartissez vos stagiaires en deux groupes : un groupe de femmes et un groupe d'hommes. Peu importe si un groupe est supérieur en nombre à l'autre. Chaque groupe a dix minutes pour lire les expressions au mur et réfléchir au rôle que le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile pourrait jouer pour améliorer les conditions. Comme beaucoup de ces expressions peuvent relever d'un seul et même scénario, il n'est absolument pas nécessaire de discuter de chaque expression/situation séparément, quand bien même vous en auriez le temps. Dites aux groupes d'envisager le plus d'opportunités possible pour l'engagement/contrôle de la société civile. Chaque groupe présente ensuite ses résultats en séance collective (dix minutes de plus pour chaque groupe). Comparez les réponses fournies et voyez si le sexe peut expliquer certaines différences. Discutez de toutes les différences importantes que vous constatez.

Variantes possibles

Vous pouvez adapter les expressions à votre contexte de formation. Si vous avez peu de temps, vous pouvez en réduire le nombre et ne consacrer que cinq minutes à la réflexion.

2

Implication de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité

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

Taille du groupe Indéterminée

Fournitures Tableaux et marqueurs

Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs

Il s'agit d'un exercice « précoce », qui s'intéresse directement à l'épineuse question des obstacles à la participation de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité. Il part donc du principe qu'une discussion de base a déjà été tenue autour du concept de la société civile : en quoi elle consiste et comment elle participe au contrôle du secteur de la sécurité.

Pendant la discussion, assurez-vous que les différents obstacles sont affirmés et « maîtrisés » par les stagiaires. Il y a risque que, si cette discussion ne se fait pas en bonne et due forme, les stagiaires soient démoralisés par l'ampleur de ces obstacles ou y répondent par des solutions simplistes (par exemple, obstacle = tradition du secret, solution = se faire davantage entendre). Précisez bien que les stratégies visant à surmonter ces obstacles doivent être réalistes et faisables.

Objectifs pédagogiques

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

- Identifier les obstacles à la participation des organisations de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité et, le cas échéant, situer leur propre expérience au sein de ces obstacles ;
- Identifier des stratégies possibles pour surmonter ces obstacles.

Instructions de l'exercice

Préparez huit grands tableaux et accrochez-les aux murs de la salle. Sur sept de ces tableaux, notez un obstacle à la participation des organisations de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité, en vous référant aux pages 2-3 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »* :

- Tradition du secret ;
- Priorité conférée aux questions de sécurité nationale ;
- Manque d'expertise et de capacités parmi les organisations de la société civile ;
- Manque de confiance et/ou de transparence entre les organisations de la société civile et le secteur de la sécurité ;
- Manque d'indépendance des organisations de la société civile ;
- Insuffisance de l'appui des donateurs pour la transparence et la responsabilité démocratique du secteur de la sécurité ;
- Fragmentation de la société civile.

Sur le huitième tableau, notez le mot « autres », de manière à identifier des obstacles supplémentaires.

Formez sept groupes et assignez un tableau à chaque groupe. Demandez à chaque groupe d'y noter des stratégies pour surmonter l'obstacle en question. Laissez-leur dix minutes pour ce faire. Puis laissez-leur encore quinze minutes pour se déplacer dans la salle et compléter les autres tableaux, sans oublier de noter des idées sur le huitième. Animez une discussion collective pendant le temps restant.

3

Réflexion : les craintes suscitées par la participation d'organisations de femmes

Type d'exercice :	Conceptuel
Public :	Tous (si possible avec des représentants d'organisations de femmes et d'institutions de sécurité)
Durée :	Environ 25 à 30 minutes

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

Fournitures Tableaux et marqueurs
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs Cet exercice s'attaque aux idées préconçues sur le rôle joué par les organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile. Veillez à ne pas provoquer de tensions en traitant des craintes que ce sujet suscite, qui peuvent être très réelles chez certains stagiaires. Si des tensions se font tout de même jour, effectuez avec cet exercice une activité de développement de l'esprit d'équipe (voir l'Exercice 5 des *Supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, par exemple) ou tenez compte des conseils fournis dans le *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS* pour résoudre les conflits. Quoi qu'il en soit, cet exercice ne doit surtout pas être le premier ou le seul de votre formation.

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

- Identifier et traiter quelques-unes des craintes suscitées par la collaboration entre des organisations de femmes et des institutions du secteur de la sécurité.

Instructions de l'exercice Divisez les stagiaires en petits groupes (de quatre à six personnes) et distribuez à chaque groupe deux grandes feuilles et des marqueurs. Demandez à chaque groupe de réfléchir pendant dix minutes aux craintes qui peuvent empêcher des institutions du secteur de la sécurité et des organisations de femmes de collaborer ensemble. Les groupes notent sur une feuille les hésitations des institutions du secteur de la sécurité et celles des organisations de femmes sur l'autre. Disposez ensuite toutes les feuilles autour de la salle (celles des institutions du secteur de la sécurité d'un côté et celles des organisations de femmes de l'autre). Ensuite, en séance collective, passez les listes en revue. Toujours en séance collective, consacrez dix minutes à une discussion sur les conséquences de ces craintes et sur ce qu'il faut faire pour les faire disparaître.

Variantes possibles Si vous estimez que vos stagiaires ont besoin de davantage « d'espace protégé » avant d'évoquer les craintes en séance collective, poursuivez le travail en petits groupes pendant dix minutes supplémentaires, de manière à partager les premières réactions.

4

Jeu de rôles : une organisation de femmes dans un conseil de police

Type d'exercice :	Conceptuel
Public :	Tous (si possible avec des représentants d'organisations de femmes et d'un conseil de police, de manière à rendre ce jeu de rôles plus réaliste)
Durée :	Environ 90 minutes

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

Fournitures Polycopiés des stagiaires
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

Conseils aux formateurs Si vous avez assez de temps pour effectuer deux exercices sur le même sujet, vous pouvez passer ensuite à l'Exercice 3 – Réflexion : les craintes suscitées par la participation d'organisations de femmes. Dans le cas contraire, cet exercice peut tout à fait être pratiqué seul.

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

- Identifier les hésitations/craintes concernant la collaboration entre des organisations de femmes et des institutions de sécurité ;
- Identifier les manières dont la collaboration avec des organisations de femmes peut améliorer les prestations de sécurité.

Instructions de l'exercice Répartissez les stagiaires en groupes de six personnes environ. Expliquez-leur que, dans l'immédiat, ils vont devoir préparer un jeu de rôles entre une organisation de femmes et un conseil de police, sur la base des éléments hypothétiques spécifiés dans le polycopié. Consacrez quarante-cinq minutes à la préparation du jeu de rôles, trente minutes à sa mise en œuvre et quinze minutes pour le débriefing.

Chaque groupe sélectionne deux personnes pour jouer les représentants de l'organisation de femmes ; tous les autres jouent les membres du conseil de police. Autrement dit, si vous avez, par exemple, trois groupes de six personnes, il y aura six représentants de l'organisation de femmes contre douze membres du conseil de police.

Lors du débriefing, intéressez-vous aux hésitations/craintes du côté des membres du conseil de police et aux stratégies/arguments avancés par les représentants de l'organisation de femmes pour les surmonter. Ne cherchez surtout pas à identifier un vainqueur, car cela n'a aucune importance dans le cas présent. Aidez au contraire les stagiaires à identifier les ressources positives que les membres du conseil de police et les représentants de l'organisation de femmes ont mis en œuvre dans le cadre de leur échange.

Variantes possibles Si vous n'avez pas suffisamment de temps, vous pouvez préparer cet exercice avec quatre volontaires pendant une pause. Un de ces volontaires jouera le rôle d'un représentant de l'organisation de femmes et les trois autres les membres du conseil de police en séance collective (dix minutes), pendant que les autres stagiaires feront le public. Entamez ensuite une discussion de quinze minutes pour voir si le jeu de rôles rappelle aux stagiaires leurs propres expériences et pour déterminer ce qu'ils ont appris, le cas échéant.

POLYCOPIÉ

Jeu de rôles : une organisation de femmes dans un conseil de police

Le Conseil de police de Kimbalua a ouvert une enquête thématique sur le sujet « Violations des droits humains, dont la violence sexiste ». Dans ce contexte, le Conseil de police a invité une organisation locale de femmes, le Forum des femmes pour les droits humains (FFDH), à effectuer une présentation à son intention.

Le Conseil de police est mitigé et n'est pas encore vraiment décidé à s'engager aux côtés d'organisations de femmes. Il y a en effet des hésitations parmi les membres, majoritairement masculins, car certains pensent que les organisations de femmes sont « trop féministes » et « ne constituent donc pas une source d'information fiable ». Ils ne le disent pas trop fort, mais la résistance à s'engager est évidente. Cela dit, le président du Conseil de police voit des avantages à prendre contact avec des organisations de femmes parce qu'il estime que, grâce à elles, le Conseil pourra mieux comprendre les besoins et problèmes de la communauté vis-à-vis de la police. Il pourrait même aller jusqu'à organiser un groupe de référence commun sous l'égide du Comité d'engagement communautaire du Conseil de police de Kimbalua.

Le FFDH est tout à fait disposé à participer au Conseil de police et voit ce premier contact comme une opportunité de représenter favorablement le Forum et ses travaux, en vue d'une collaboration soutenue. La brochure du FFDH est jointe aux présentes.

Préparez la présentation que doivent faire la directeur et le directeur adjoint du FFDH au Conseil de police. Sélectionnez deux personnes pour jouer ces rôles en séance collective.

Préparez aussi quelques questions et commentaires pour le Conseil de police. Ceux qui ne joueront pas les représentants du FFDH seront des membres du Conseil de police de Kimbalua.

Forum des femmes pour les droits humains

Forme juridique : Fondé en 2000 sous forme d'organisation non gouvernementale, à but non lucratif

Principales valeurs :

- Honnêteté ;
- Transparence ;
- Égalité ;
- Justice.

Missions :

- La sensibilisation aux droits humains au niveau politique ;
- Documenter les violations des droits humains ;
- Faire pression sur les autorités étatiques pour garantir la protection des droits humains ;
- Prodiguer assistance et conseils juridiques aux victimes de violations des droits humains.

Activités et programmes :

- Études sur les violations des droits humains, y compris les droits des femmes (par la production de rapports, de bulletins d'information et autres supports) ;
- Centre de conseil juridique pour les femmes dans le besoin ;
- Programmes de formation sur les droits humains pour des groupes de femmes et d'autres ONG ;
- Formation sur les droits humains pour les médias ;
- Programmes d'éducation sur la protection des droits humains dans les écoles.

5

Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Personnel d'organisations de la société civile
Durée :	Environ 70 minutes

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

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

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 le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*, dans le contexte de leur OSC. Avant de commencer l'exercice, assurez-vous que les stagiaires comprennent bien ces 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 OSC). 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 place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile ;
- 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 au contrôle de la société civile.

Instructions de l'exercice Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires, où sont reprises les « Recommandations principales » figurant à la page 22 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*. Répartis en petits groupes, en fonction de leur organisation, les stagiaires discutent ensuite de chacune des recommandations telles qu'elles sont appliquées dans leur organisation.

Chaque groupe détermine d'abord si la recommandation peut faire fonction d'objectif pour son organisation (ex. : « convient-elle vraiment ?). Puis il décide si l'objectif est réalisable (ex. : « quelles sont les chances de voir cette recommandation appliquée dans notre organisation ? »). Les groupes discutent ensuite des avantages et des inconvénients de la mise en œuvre de cette recommandation.

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

Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

Procédez ensuite à un débriefing en pratiquant un examen par les pairs en petit groupe, puisque les stagiaires peuvent rechigner à exposer les obstacles que rencontre leur organisation en séance plénière (quinze minutes). L'examen par les pairs consiste à appairer des groupes différents en leur demandant de synthétiser les obstacles et les avantages les uns aux autres, plutôt qu'en séance plénière. 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, déterminez, pour chaque élément, l'éventail des résultats pour 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 qualifiés de plus difficiles et concentrez-vous sur quelques idées proposées pour les surmonter.

POLYCOPIÉ

Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

Le Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile » énonce les principales recommandations suivantes pour les organisations de la société civile :

1. **Développer une expertise dans le secteur de la sécurité** : il est essentiel de comprendre les besoins et les priorités en matière de sécurité aux niveaux local, national et régional des différents groupes d'hommes, de femmes, de filles et de garçons. Il faut pour ce faire développer son expertise dans le domaine des politiques nationales, des structures et des programmes du secteur de la sécurité, ainsi que dans celui de la terminologie employée par les acteurs de la sécurité.
2. **S'associer ou collaborer avec des organes de surveillance du secteur de la sécurité au niveau local, national ou régional** : les organisations de la société civile, dont les organisations de femmes, peuvent faire pression pour s'imposer auprès d'organes de surveillance du secteur de la sécurité et les forcer à tenir compte des sexospécificités.
3. **Collaborer avec des organisations de femmes** : les organisations de la société civile peuvent renforcer la sensibilité au genre de leurs activités de contrôle du secteur de la sécurité en nouant des partenariats avec des organisations de femmes locales, nationales et internationales.
4. **Faire pression pour imposer des politiques et programmes qui prennent en charge les questions liées au genre** : les organisations de la société civile peuvent jouer un rôle actif – par des campagnes de mobilisation ou de lobbying – pour appeler à des politiques et des pratiques qui accroissent la participation des femmes à tous les rangs et à tous les postes, qui renforcent la prise en compte des sexospécificités et qui réduisent la violence sexiste.
5. **Sensibiliser le public sur la place du genre dans le secteur de la sécurité** : les campagnes de sensibilisation publique, notamment en collaboration avec les médias, peuvent permettre de soulever de grands thèmes, comme la lutte contre les stéréotypes sexuels, la promotion du recrutement de femmes parmi les personnels du secteur de la sécurité, l'accès à la justice ou les mécanismes policiers de dénonciation des crimes de violence sexiste.
6. **Conduire un audit sur le genre dans un organisme du secteur de la sécurité ou pour un processus de RSS** : les organisations de la société civile peuvent contraindre les institutions du secteur de la sécurité à prendre leurs responsabilités vis-à-vis des questions de genre en pratiquant des audits ou des évaluations.
7. **Documenter la violence à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles** : les organisations de la société civile peuvent jouer un rôle capital dans le contrôle du secteur de la sécurité en menant des recherches sur la violence sexiste et en documentant les actes de violence sexiste commis par des personnels du secteur de la sécurité, ce qui peut ensuite alimenter leurs activités de sensibilisation et de mobilisation.
8. **Contrôler les budgets de la sécurité et de la défense** : la pratique d'analyses des budgets et des dépenses de sécurité et de défense au niveau national ou institutionnel sous la perspective du genre peut améliorer la transparence et la responsabilité.

POLYCOPIÉ

Application de recommandations pour la prise en
charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

9. **Créer des réseaux d'OSC** : une collaboration formelle avec d'autres organisations de la société civile, dont des organisations de femmes, peut instaurer une plateforme commune sur les questions du contrôle du secteur de la défense et renforcer les initiatives de sensibilisation et de mobilisation.
10. **Générer et renforcer la collaboration entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité** : rassembler des femmes et des hommes intéressés à travailler sur les questions liées au genre issus des forces armées, de la police et d'autres institutions du secteur de la sécurité, ainsi que des organisations de la société civile. Définir un programme et des stratégies communs pour garantir l'application d'une approche plus robuste de la prise en compte des sexospécificités. Dispenser des formations en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité.
11. **Intégrer la perspective du genre** : les organisations de la société civile peuvent développer leurs capacités à exercer un contrôle qui tienne compte du genre et favoriser la création de lieux de travail non discriminatoires en dispensant des formations en matière de genre, en adoptant des politiques ou des codes de conduite contre le harcèlement sexuel et en prenant des mesures pour garantir la parité hommes-femmes au sein de leurs personnels.

POLYCOPIÉ

Application de recommandations
pour la prise en charge du genre
dans le contrôle exercé par les OSC

Membres du groupe :

Nom de l'organisation :

Date :

Instructions :

Examinez chaque recommandation principale du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »* dans le contexte de votre organisation.

Si un élément constitue un objectif convenable 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 contexte (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.

POLYCOPIÉ

Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

1. Développer une expertise dans le secteur de la sécurité :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

2. S'associer ou collaborer avec des organes de surveillance du secteur de la sécurité au niveau local, national ou régional :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

3. Collaborer avec des organisations de femmes :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

POLYCOPIÉ

Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

4. Faire pression en faveur des politiques et programmes sensibles au genre :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

5. Sensibiliser le public sur la place du genre dans le secteur de la sécurité :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

6. Conduire un audit sur le genre dans un organisme du secteur de la sécurité ou du processus de RSS :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

POLYCOPIÉ**Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC**

7. Documenter la violence à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

8. Contrôler les budgets de la sécurité et de la défense :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

9. Créer des réseaux d'OSC :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

POLYCOPIÉ

Application de recommandations pour la prise en
charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC

10. Générer
et renforcer la
collaboration entre les
OSC et les institutions
du secteur de la
sécurité :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise
en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

11. Intégrer la
perspective du genre
dans le fonctionnement
de l'organisation :

Convenable

Réalisable

Actuel degré de mise
en œuvre :

1 2 3 4 5

Avantages

Obstacles

6

Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Personnel d'OSC affecté à un programme ou une politique (une ou plusieurs organisations)
Durée :	Environ 90 minutes

Taille du groupe Indéterminée – 24 stagiaires au maximum, à condition qu'ils puissent être divisés en plus petits groupes par organisation (quatre à six stagiaires).

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

Conseils aux formateurs L'analyse SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities and threats*, ou en français : forces, faiblesses, opportunités et menaces) est un outil qui permet aux stagiaires d'identifier les forces et les faiblesses de leur organisation par rapport aux opportunités et aux menaces présentées par l'environnement externe. C'est donc un outil de planification stratégique, qui peut être aisément employé pour traiter n'importe quel sujet spécifique comme, en l'occurrence, « comment intégrer la perspective du genre dans les organisations de la société civile ».

Les analyses SWOT sont plus utiles pour les publics impliqués dans l'élaboration de politiques et peuvent constituer de bonnes activités à mener pour la conception de plans d'action adaptés à des objectifs spécifiques. Cet exercice s'intéresse exclusivement à l'analyse, mais pourrait aussi épouser le format décrit à l'Exercice 7 – Intégration de la perspective de genre dans votre OSC.

Cet exercice ne doit pas se faire en plus de quatre groupes, car il serait difficile de gérer davantage d'analyses.

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

- Pratiquer un examen équilibré des facteurs qui favorisent et entravent l'intégration de la perspective du genre dans les organisations de la société civile ;
- Identifier des collaborations possibles entre organisations, susceptibles de résoudre les faiblesses organisationnelles internes concernant l'intégration de la perspective du genre dans les organisations de la société civile.

Instructions de l'exercice L'objectif politique que vise cet exercice est « l'intégration de la perspective du genre dans les OSC », c'est-à-dire dans l'OSC de chaque stagiaire.

Distribuez le polycopié ci-joint aux stagiaires. Expliquez, si besoin est, ce qu'est une analyse SWOT. Par exemple, expliquez que les forces et faiblesses identifiées ont trait à l'environnement interne d'une OSC spécifique, tandis que les opportunités et menaces de l'intégration concernent l'environnement externe. Donnez un exemple de chaque catégorie – ex. : « des années de recherche sur le sujet de l'intégration de la perspective du genre » pourraient constituer une force, mais « un manque d'installations propices à la vie de famille » ferait davantage figure de faiblesse. De même, une opportunité pourrait être « la multiplication des spécialistes/diplômés sur la question du genre grâce au nouveau programme universitaire sur les relations entre sexes », mais « la rareté des ressources financières nécessaires à l'exécution de projets ciblant les sexospécificités et de programmes d'intégration de la perspective du genre » serait plutôt une menace.

Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC

En petits groupes composés de stagiaires d'une seule et même organisation, les stagiaires exécutent une analyse SWOT concernant l'intégration de la perspective du genre dans leur propre organisation. 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 n'y a qu'un représentant par organisation, celui-ci travaille seul.

Enfin, animez une discussion collective sur les résultats de chaque groupe et leurs éventuelles implications. Les présentations des rapporteurs doivent viser les buts suivants : capitaliser les forces, surmonter les faiblesses, exploiter les opportunités et atténuer les menaces. Dans vos conclusions, comparez les résultats de l'analyse SWOT de chaque groupe afin de déceler les éventuelles redondances et déterminez si différentes organisations peuvent s'aider mutuellement à résoudre leurs facteurs limitatifs.

Prévoyez quarante-cinq minutes pour le travail en groupes, vingt minutes pour les présentations du travail en groupes et vingt-cinq minutes pour la discussion et les conclusions.

Les points suivants doivent être traités :

Forces internes biaisées : prenez garde à la tendance qu'ont les stagiaires à minimiser ou à négliger les faiblesses (forces limitatives internes) dans leur organisation. Il est important que les stagiaires reconnaissent et admettent les obstacles concrets à tout processus de changement. Encouragez les stagiaires à identifier des faiblesses organisationnelles dans le contexte spécifique de « l'intégration de la perspective du genre dans les OSC ». Il est aussi possible que les stagiaires se concentrent sur les faiblesses en oubliant les forces, ce qui pourrait susciter un sentiment de désespoir quant aux chances de réussite du changement. En ce cas, il est important d'aider les stagiaires à identifier les forces potentielles, notamment celles qui peuvent être apportées par d'autres organisations.

Difficulté à identifier des forces externes : bien que l'objectif de « l'intégration de la perspective du genre dans les OSC » ait plus de chances d'être influencé par des forces internes, plutôt qu'externes, il est important de veiller à ce que les stagiaires ne pensent pas que leur organisation peut agir dans le vide. Invitez les stagiaires à considérer dans quelle mesure les grandes tendances de leur environnement influencent la facilité avec laquelle l'intégration de la perspective du genre va pouvoir se faire dans leur OSC. Le point de vue des donateurs fait-il une différence ? Les normes culturelles et sociales jouent-elles un rôle ?

Difficulté à recenser suffisamment d'éléments sur la liste : cet exercice amène implicitement les stagiaires à déterminer si l'objectif peut être bien atteint, et non pas simplement atteint. Incitez-les à formuler le plus de facteurs utiles et limitatifs possibles, même s'ils apparaissent contradictoires.

Variantes possibles

Certaines organisations de femmes peuvent estimer que l'atteinte de l'objectif politique de l'intégration de la perspective du genre ne nécessite pas une analyse SWOT. En ce cas, vous pouvez discuter avec les organisations des bénéficiaires qu'elles peuvent tirer de cet exercice et/ou d'effectuer cet exercice avec un objectif politique différent.

L'exercice de l'analyse SWOT peut être pratiqué pour analyser n'importe quel(le) objectif ou option politique, dans n'importe quel contexte spécifique, afin de renforcer l'apprentissage par une application en contexte et d'explorer des domaines potentiels de collaboration entre les organisations des stagiaires. Les objectifs potentiels à analyser en contexte (thèmes secondaires de l'objectif) consistent, entre autres, en ce qui suit :

- *Renforcement des capacités de collecte de données et de recherches sur le genre dans mon OSC (pages 8-9 du Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »).*

Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC

- *Mise en place d'une fonction de sensibilisation aux questions de genre dans mon OSC (pages 10-11 du Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »).*
- *Collaboration avec les médias sur les questions de genre (pages 12-13 du Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »).*
- *Conception et prestation de formations en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité (pages 14-15 du Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »).*

POLYCOPIÉ

Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC

Instructions de l'exercice

Votre OSC évalue l'intégration de la perspective du genre dans ses structures et activités et les possibilités d'amélioration à cet égard. Vous allez travailler avec vos collègues de votre organisation ou seul(e), si vous êtes le(a) seul(e) représentant(e) de votre organisation.

Dans le tableau ci-joint, identifiez les forces *favorables* (capacités, ressources, leadership/etc.) *internes* à l'organisation à la rubrique « Forces », les forces *limitatives internes* à l'organisation à la rubrique « Faiblesses », les forces *favorables* (tendances locales, intérêt des parties prenantes, opinion publique, etc.) *externes* à l'organisation à la rubrique « Opportunités » et les forces *limitatives externes* à l'organisation à la rubrique « Menaces ».

Discutez de vos résultats en répondant aux questions suivantes :

- Comment pouvons-nous exploiter chaque force pour poursuivre l'objectif d'intégration de la perspective du genre dans notre organisation ?
- Comment pouvons-nous travailler pour éliminer chaque faiblesse ?
- Comment pouvons-nous exploiter chaque opportunité ?
- Comment pouvons-nous atténuer chaque menace ?

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

- Cinq minutes pour les délibérations sur l'organisation (désignation d'un rapporteur, animateur, etc.) ;
- Trente minutes pour le travail en groupes ;
- Dix minutes pour noter les conclusions sur la fiche.

Chaque rapporteur a ensuite cinq minutes pour présenter les conclusions de son groupe en séance collective.

POLYCOPIÉ

Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC

	FORCES FAVORABLES à l'intégration de la perspective du	FORCES LIMITATIVES à l'intégration de la perspective du genre dans mon OSC
INTERNES (caractéristiques de l'organisation)	F orces	F aiblesses
EXTERNES (caractéristiques de l'environnement)	O pportunités	M enaces

7

Plan d'action : rendre son organisation plus sensible au genre

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Personnel d'OSC affecté à un programme ou une politique
Durée :	Environ 90 minutes

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

Fournitures Tableaux et marqueurs
 Photocopiés des stagiaires
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »
 (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 réflexion pour n'importe quel public et permet, par exemple, d'explorer les problèmes de politique et de mise en œuvre associés à la réforme du secteur de la sécurité et à la prise en compte de la perspective du genre. Les plans d'action élaborés par les personnels en charge de politiques seront plus généraux 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 des acteurs spécifiques.

Cet exercice peut très bien être effectué après l'Exercice 5 – Application de recommandations pour la prise en charge du genre dans le contrôle exercé par les OSC ou l'Exercice 6 – Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC. Lorsque plusieurs exercices sont ainsi couplés, les stagiaires peuvent élaborer des plans d'action plus complexes et réalistes à partir des résultats des précédents exercices d'application en contexte.

Les informations fournies aux pages 17-18 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »* peuvent aussi être présentées.

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

- Concevoir des stratégies adaptées au contexte pour intégrer la perspective du genre à leur organisation.

Instructions de l'exercice Répartissez les stagiaires en groupes de quatre à six personnes d'une seule et même organisation. Demandez à chaque groupe de définir un objectif visant à « rendre son organisation plus sensible au genre », qui soit convenable et réalisable dans son contexte (en fonction de votre public, les objectifs peuvent porter sur des questions de ressources humaines, de recherches, de formation en matière de genre, d'audit sur le genre, etc.). 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.

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

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

Plan d'action : rendre son organisation plus sensible au genre

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 dans lequel leur organisation doit évoluer. C'est dans des cas de la sorte que les analyses SWOT (voir l'Exercice 6 – Analyse SWOT : intégration de la perspective du genre dans votre OSC) préalablement effectuées se révèlent particulièrement précieuses. Si vous n'êtes vous-même pas sûr(e) de pouvoir apprécier le délai, pensez à contacter une personne familiarisée avec le contexte en question.

Acteurs et contexte non pris en compte : un plan d'action ne se déploie pas dans le néant. De ce fait, un plan d'action bien conçu est un plan d'action qui prend parfaitement en compte les acteurs concernés et d'autres facteurs utiles ou obstacles. En particulier, comme le plan d'action doit se concentrer sur un objectif lié au genre, voyez si les acteurs concernés ne doivent pas inclure des employées, des équipes spécialisées sur le genre des donateurs, des femmes membres de conseils de surveillance, etc.

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 analyse SWOT 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 transformer ces tâches en composantes réalistes. Si des stagiaires ne parviennent pas à élaborer des stratégies et des tâches suffisamment détaillées pour atteindre leurs objectifs, cela signifie probablement qu'ils ne sont pas assez familiarisés avec les stratégies sexospécifiques de réforme du secteur de la sécurité. Vous avez alors intérêt à revoir les parties concernées dans le Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile » avec les stagiaires.

Variantes possibles

Certaines organisations de femmes peuvent estimer que l'objectif politique de l'intégration de la perspective du genre ne leur garantit pas un plan d'action. En ce cas, vous pouvez discuter avec les organisations des bénéficiaires qu'elles peuvent tirer de cet exercice et/ou effectuer cet exercice avec un objectif politique différent.

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

- *Mobilisation et sensibilisation sur les questions de genre* (référez-vous à la rubrique 4.5, page 10) ;
- *Collaboration avec les médias sur les questions de genre* (référez-vous à la rubrique 4.6, page 12).

POLYCOPIÉ

Instructions de l'exercice

Plan d'action : rendre son organisation plus sensible au genre

Répartissez-vous en plusieurs groupes, en fonction de votre organisation. 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.

Choisissez un objectif visant à « rendre votre organisation plus sensible au genre ». 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 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.

POLYCOPIÉ

Plan d'action : rendre son organisation plus sensible au genre

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

8

Jeu de rôles : engagement auprès des médias

Type d'exercice : Thématique
Public : Tous
Durée : Environ 70 minutes

Taille du groupe 8 à 24 stagiaires

Fournitures Polycopié des stagiaires
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

Conseils aux formateurs Cet exercice porte sur le renforcement des compétences pour interagir avec les médias, puisque ceux-ci jouent un rôle important dans le contrôle du secteur de la sécurité. Référez-vous à la rubrique « Collaboration avec les médias », à la page 12 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.

En fonction de l'expérience de vos stagiaires, consacrez plus ou moins de temps à cet exercice. Cependant, même des spécialistes expérimentés de la communication des organisations de la société civile ont quelque chose à apprendre de ces jeux de rôles ou peuvent prodiguer des conseils utiles. Cet exercice bénéficie de son format libre et permet aux stagiaires de se détendre et de s'amuser pendant les jeux de rôles.

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

- Identifier et formuler des messages relatifs au genre et à la sécurité lors d'une rencontre avec les médias ;
- Mettre leurs compétences de communication en pratique.

Instructions de l'exercice Divisez vos stagiaires en quatre groupes. Distribuez le polycopié ci-joint aux stagiaires.

Chaque groupe doit préparer un jeu de rôles : un entretien entre un représentant d'une organisation de femmes de la société civile et un journaliste, qui sera joué en séance collective. Les membres de chaque groupe rédigent des messages ou des questions pour les deux rôles, puis jouent. Auparavant, lors des délibérations, les stagiaires doivent choisir deux personnes dans chaque groupe pour jouer en séance collective les rôles du représentant de l'organisation de femmes de la société civile et du journaliste.

Il y aura donc quatre jeux de rôles en séance collective. À la fin des jeux de rôles, demandez au public de commenter leur crédibilité, les éventuelles difficultés soulevées et toute autre idée que leur a inspirée l'observation des acteurs.

Prévoyez :

- Vingt minutes pour le travail en groupes ;
- Dix minutes pour chaque jeu de rôles (40 minutes au total) ;
- Dix minutes pour le débriefing, avec les commentaires du public.

POLYCOPIÉ

Jeu de rôles : engagement auprès des médias

Vous travaillez en petits groupes. Sélectionnez deux personnes dans votre groupe pour jouer en séance collective le jeu de rôles que vous allez maintenant préparer. Deux rôles doivent être préparés et répétés : (1) un représentant d'une organisation de femmes et (2) un journaliste. Vous disposez des informations de fond ci-dessous :

Joli Virago

Joli Virago dirige une organisation de femmes à Zgyblyn. Son organisation, *Women Working for Women*, porte assistance aux victimes de la traite d'êtres humains à Zgyblyn, leur offrant des services d'hébergement, d'assistance juridique et d'aide au rapatriement. Les bénévoles travaillent aux frontières et offrent leur aide aux victimes de la traite qui sont identifiées par la police des frontières. *Women Working for Women* collecte des données sur la fréquence et la nature de la traite humaine à Zgyblyn depuis maintenant cinq ans, données fondées sur ses observations et sur les informations communiquées par les victimes.

L'organisation a enregistré beaucoup de plaintes de femmes victimes de la traite affirmant avoir subi des sévices de la part de la police des frontières – par exemple, la promesse de pouvoir rentrer chez elles en échange de services sexuels. Elles ont également dénoncé des pots-de-vin accordés à de hauts responsables pour fermer les yeux sur la traite.

Une commission parlementaire a été chargée d'étudier le problème de la traite des êtres humains à Zgyblyn et *Women Working for Women* souhaite communiquer ses données et apporter son témoignage à la commission. Malheureusement, il lui a été répondu qu'il n'y avait pas d'audiences publiques. Joli Virago espère susciter l'intérêt des médias afin de faire pression sur la commission parlementaire pour qu'elle accepte la participation de l'organisation à l'enquête. Elle a reçu une copie du *Dossier* « *Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile* », qui fournit quelques conseils pour collaborer avec les médias (voir l'Encadré 6, page 13). Joli Virago prend contact avec un journaliste d'un quotidien national réputé.

Journaliste

Le journaliste :

- est intéressé par des informations exactes et vérifiables ;
- veut une histoire sérieuse, avec un contexte ;
- peut être persuadé de rédiger sur le sujet un véritable article de fond, mais a besoin d'un angle spécifique ;
- est ouvert à toute proposition constructive ;
- travaille dans des délais très serrés.

Vous avez vingt minutes pour préparer les deux rôles. Dans le rôle de Joli Virago, concentrez-vous sur les principaux messages à diffuser, ce à quoi vous souhaitez aboutir et le suivi que vous envisagez. Dans le rôle du journaliste (maintenant que vous connaissez l'histoire que vous a racontée Mme Virago), rédigez quelques questions pertinentes et envisagez quelques difficultés potentielles, comme la vérification des informations, les délais, etc. Vous aurez ensuite dix minutes pour le jeu de rôles.

9

Conception d'un argument

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Personnel politique
Durée :	Environ 50 à 60 minutes

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

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

Conseils aux formateurs Cet exercice exige une bonne connaissance et une parfaite compréhension des principes énoncés dans le *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »* et constitue, pour n'importe quel public, une excellente activité de présentation des tenants et des aboutissants du contrôle du secteur de la sécurité par la société civile. Les stagiaires sont invités à considérer le contenu de ce Dossier en adoptant le point de vue d'acteurs concernés et à formuler des arguments ciblés et convaincants.

Pour cet exercice, les stagiaires doivent surtout veiller à ne pas développer d'arguments trop longs et trop complexes. En les forçant à rédiger des messages concis, cet exercice peut les aider à identifier les avantages les plus importants et les plus convaincants d'un contrôle du secteur de la sécurité par la société civile qui soit sensible au genre.

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

- formuler des arguments ciblés sur leur public pour expliquer pourquoi la perspective du genre doit être intégrée au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.

Instructions de l'exercice Distribuez le polycopié ci-joint à tous les stagiaires (en quatre exemplaires, un pour chaque public cible) et plusieurs fiches. Répartis en petits groupes, les stagiaires doivent concevoir des arguments concis pour des publics cibles spécifiques. S'il le faut, en fonction du nombre de groupes, vous pouvez répartir le travail entre les groupes en assignant un public cible distinct à chaque groupe.

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour compléter le polycopié ci-joint et noter les argumentaires sur les fiches.

Expliquez qu'un argument est un bref énoncé (vingt mots maximum) qui vise spécifiquement un public déterminé pour le convaincre d'une chose particulière. Si quelqu'un du public cible lit l'énoncé, sans autre information supplémentaire, cette personne doit pouvoir comprendre ce qu'elle est censée faire et pourquoi elle doit le faire. En d'autres termes, elle ne doit pas nécessairement TOUT savoir sur le sujet en question, mais juste comprendre pourquoi elle devrait poser cette action précise. Si nécessaire, donnez quelques exemples d'arguments efficaces et d'argumentaires inefficaces avant de commencer l'exercice.

Ce travail en groupes dure trente minutes, le reste du temps étant consacré à l'évaluation des fiches.

Procédez comme suit pour cette évaluation :

- Demandez à chaque groupe de donner un nom court (et drôle !) à son équipe au dos des fiches.
- Ramassez toutes les fiches et mélangez-les.

Conception d'un argument

- Distribuez un nombre égal de fiches à chaque groupe.
- Demandez aux membres des équipes d'examiner ensemble chacune des fiches et de sélectionner l'argument le plus « percutant », sur la base des critères qu'ils voudront. Annoncez-leur une limite de cinq minutes.
- Demandez à chaque équipe de lire ses arguments à haute voix, en terminant par celui qu'ils ont sélectionné comme étant le meilleur.
- Une fois que tous les arguments ont été lus, demandez rapidement aux stagiaires de commenter les points communs et les différences entre les arguments présentés et de citer les critères sur lesquels ils se sont fondés pour faire leur choix.
- Enfin, demandez à chaque équipe de lire à nouveau l'argument gagnant et faites applaudir l'équipe gagnante (le nom de l'équipe figurant au verso de la fiche).

La séance peut être organisée comme suit :

- Délibérations sur l'organisation (5 minutes) ;
- Discussion en groupes, remplissage des photocopiés et des fiches (25 minutes) ;
- Évaluation des arguments (20 minutes).

Variantes possibles

Le format de cet exercice de rédaction d'arguments ou de messages importants peut être appliqué à n'importe quel thème abordé dans le *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*. Les sujets possibles sont les suivants :

- *Formuler des arguments pour le respect des droits humains, le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité, la formation en matière de genre, etc. ;*
- *Formuler des arguments en faveur d'OSC participatives et efficaces (page 3 de la Note pratique « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »).*

Pour prendre connaissance d'autres variantes méthodologiques, voir l'Exercice 7 des Supports de formation à la place du genre dans la réforme du secteur de la défense.

POLYCOPIÉ

Conception d'un argument

Instructions de l'exercice

Vous êtes sur le point de participer à une série de réunions avec des responsables/ dirigeants importants des entités suivantes :

1. services de sécurité ;
2. parlement ;
3. organes de surveillance du secteur de la sécurité ;
4. 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 livrer votre discours en vous intéressant aux raisons de leur participation et en concevant des arguments brefs, ciblés et percutants, adaptés à chaque public.

Avec chaque public, en vous servant du polycopié ci-joint et en travaillant le plus vite possible, examinez les aspects de la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle par la société civile qui vous apparaissent les plus pertinents et les plus intéressants. Formulez un bref argument spécifiant l'objectif que vous défendez et les principaux avantages pour votre public cible. Notez ces argumentaires sur les fiches.

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**

Public	Prise en compte du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile : qu'ont-ils à en tirer ?
Services de sécurité	
Parlement	
Organes de surveillance	
Médias	

10

Conception d'une formation en matière de genre pour un organe de surveillance du secteur de la sécurité

Type d'exercice : Application en contexte
Public : Personnel politique d'OSC
Durée : Environ 45 minutes

Taille du groupe Indéterminée (cet exercice peut être effectué individuellement ou en petits groupes)

Fournitures Tableau et marqueurs
 Polycopiés des stagiaires
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs Les organes officiels de surveillance du secteur de la sécurité – comme les comités d'examen civil, les commissions publiques de traitement de plaintes, les inspections pénitentiaires et les médiateurs – constituent un point d'entrée crucial pour garantir la prise en compte des questions de genre dans les activités de contrôle et la participation de femmes et d'organisations de femmes. Pourtant, il n'est pas rare que les sexes spécifiques soient plus ou moins négligés dans le contrôle du secteur de la sécurité ou qu'elles soient totalement dissociées des questions de sécurité. L'un des moyens pour les OSC de traiter ce problème consiste à former les participants des organes de surveillance du secteur de la sécurité de manière à leur donner les moyens d'identifier les opportunités d'intégration des sexes spécifiques et à leur conférer les compétences techniques requises pour ce faire. (Voir les pages 6-7 et 12-14 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*).

Cet exercice incite les stagiaires à cerner des besoins en formation dans les organes de surveillance du secteur de la sécurité et à formuler des contenus de formation à l'attention des OSC. Comme cet exercice suppose une bonne connaissance du *Dossier*, il ne doit pas être effectué en premier. Vos stagiaires n'étant pas tous des éducateurs professionnels, il est plus important pour eux de pouvoir proposer des points d'intérêt plutôt que de déterminer la méthode qui convient ou la bonne longueur de la formation.

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

- Démontrer une bonne connaissance de la façon dont la perspective du genre peut être intégrée dans les activités de contrôle d'un organe de surveillance du secteur de la sécurité ;
- Démontrer une bonne connaissance du contenu possible d'une formation en matière de genre pour un organe de surveillance du secteur de la sécurité ;
- Formuler des objectifs pour une formation de la sorte ;
- Tracer les grandes lignes de cette formation.

Instructions de l'exercice Dans cet exercice, les stagiaires identifient un organe officiel de surveillance du secteur de la sécurité dans leur contexte et formulent un contenu de formation à son intention. Distribuez le polycopié ci-joint aux stagiaires. Si vous travaillez avec un petit groupe, laissez chaque personne travailler individuellement. Si vos stagiaires sont nombreux, répartissez-les en plusieurs groupes. Le travail individuel/collectif dure trente minutes. Prenez quinze minutes pour noter au tableau toutes les idées formulées sur la formation et en discuter.

Variantes possibles Vous pouvez modifier cet exercice en assignant à chaque groupe un organe distinct de surveillance du secteur de la sécurité. L'exercice n'en sera que plus riche, mais uniquement si la plupart des stagiaires est effectivement en contact avec l'organe de surveillance en question.

POLYCOPIÉ

Conception d'une formation en matière de genre pour un organe de surveillance du secteur de la sécurité

Durée				
Méthode de formation proposée				
Principaux arguments				
Sujet				
Objectif général				

11

Conception de propositions politiques à partir d'un audit sur le genre

Type d'exercice :	Application en contexte
Public :	Personnel d'OSC affecté à un programme ou une politique
Durée :	Environ 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
 Photocopiés des stagiaires
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs Les organisations de la société civile peuvent avoir à conduire des audits sur le genre dans des institutions du secteur de la sécurité. Cet exercice vise à amener les stagiaires à étudier les résultats spécifiques d'un audit et à les utiliser dans le cadre d'une politique. Le contexte retenu est celui du service pénitentiaire au Royaume-Uni, mais l'exercice n'exige aucune connaissance particulière des prisons. Tout l'intérêt de l'exercice consiste à sensibiliser les stagiaires à des questions de genre dans un contexte particulier et à leur laisser le loisir de formuler des propositions politiques autour de ces questions.

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

- Décrire quelques problèmes liés au genre dans la gestion des prisons pour femmes au Royaume-Uni ;
- Traduire les résultats d'un audit sur le genre en propositions politiques.

Instructions de l'exercice Au besoin, commencez par expliquer en quoi consiste un audit sur le genre, en vous référant à la page 9 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*. Vous trouverez aussi d'autres informations de fond sur les audits sexospécifiques aux pages 13-17 du *Dossier « Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité »*.

Divisez vos stagiaires en quatre groupes. Distribuez le photocopié ci-joint à chaque groupe.

- Le travail en groupes dure trente minutes.
- Les présentations durent quarante minutes (10 minutes par groupe).
- Concluez la discussion en résumant et en mettant en valeur les aspects politiques (10 minutes de plus).

Vous pouvez vous reporter au registre des triches du formateur pour trouver des idées. Ce registre peut être montré aux stagiaires à la fin de l'exercice.

Si vous avez le temps, dans la discussion, posez des questions pour essayer de déterminer comment une organisation de la société civile peut traduire ses propositions politiques dans la réforme pénitentiaire.

POLYCOPIÉ

Conception de propositions politiques à partir d'un audit sur le genre

Instructions de l'exercice

Imaginons que vous représentez une OSC indépendante qui a récemment conduit un audit sur le genre dans un établissement pénitentiaire de votre pays.

Consultez le tableau à la page suivante. Les première et deuxième colonnes sont des extraits de votre audit sur le maintien de l'ordre dans les prisons pour femmes. La première colonne recense les problèmes de maintien de l'ordre. La deuxième recense les politiques qui y sont actuellement déployées.

Vous devez compléter vous-même la troisième colonne : traduisez les résultats de votre audit en propositions politiques, que vous présenterez à l'organe de surveillance en charge du contrôle des établissements pénitentiaires.

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

POLYCOPIÉ

Conception de propositions politiques à partir d'un audit sur le genre

MAINTIEN DE L'ORDRE DANS LES PRISONS POUR FEMMES : PROMOTION D'UN COMPORTEMENT PRO-SOCIAL, GESTION DES CONFLITS, APPLICATION DES PEINES, ISOLEMENT	
Résultats de l'audit*	
Problèmes	Propositions politiques
<p>Il peut y avoir des tensions et de la violence pour des raisons légèrement différentes parmi les prisonnières et parmi les prisonniers. Les différends qui peuvent déboucher sur la violence partent souvent d'affaires de drogue, mais les catalyseurs sont aussi la diffusion de fausses rumeurs, les accusations de vol et de comportement indu et les disputes sur les relations personnelles.</p> <p>Les femmes entretiennent parfois d'intenses relations émotionnelles avec d'autres femmes en prison, qui peuvent se révéler difficiles à gérer, tant pour elles que pour leurs codétenues et le personnel.</p> <p>Les femmes peuvent être particulièrement nerveuses lorsqu'elles sont obligées de rompre avec leur milieu relationnel, par exemple à l'occasion d'un transfert.</p> <p>L'intimidation se présente différemment chez les femmes et chez les hommes. Entre femmes, quoique la violence puisse être impliquée, l'intimidation se présente généralement de façon plus subtile. Les agressions verbales, le retrait d'un soutien émotionnel, l'exclusion des activités et conversations et l'exploitation des femmes plus faibles s'observent aussi.</p> <p>Les femmes peuvent revivre des expériences d'abus subis à l'extérieur de la prison en milieu carcéral.</p>	<p>L'ordre dans les prisons pour femmes est géré de manière informée, avec prise de mesures préventives pour promouvoir un comportement pro-social, dans la mesure du possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dès leur arrivée, il est expliqué aux prisonnières comment elles peuvent vivre toutes ensemble dans la communauté pénitentiaire. Le personnel sait comment promouvoir des relations positives et identifier et gérer l'intimidation et d'autres formes de comportement violent de la part des prisonnières. Une politique sensible, adaptée, légale et applicable est appliquée.

POLYCOPIÉ

Conception de propositions politiques à partir d'un audit sur le genre

<p>GESTION DE L'ORDRE DANS LES PRISONS POUR FEMMES : PROMOTION D'UN COMPORTEMENT PRO-SOCIAL, GESTION DES CONFLITS, APPLICATION DES PEINES, ISOLEMENT</p>		
<p>Résultats de l'audit*</p>		
<p>Problèmes</p>	<p>Politiques</p>	<p>Propositions politiques</p>
<p>Les femmes sont accusées d'infractions à la discipline nettement plus fréquemment que les hommes.</p> <p>Les raisons en sont mal connues. Il est faux de dire que le comportement des femmes est généralement plus antisocial que celui des hommes – de fait, les femmes se soutiennent énormément entre codétenues. Il se peut, tout simplement, que le personnel des prisons pour femmes soit moins enclin à employer des moyens informels pour gérer les comportements antisociaux. Il se peut aussi que les prisons pour hommes soient plus tolérantes vis-à-vis des comportements antisociaux « mineurs ».</p> <p>Il a également été avancé que les prisonnières avaient plus de mal à obéir aux ordres, car elles ont plus besoin que les hommes de connaître les raisons de ces ordres et des décisions prises. Il peut donc y avoir conflit dès lors qu'une décision est inattendue ou que personne ne prend le temps de l'expliquer.</p> <p>Les femmes souffrant de problèmes mentaux ont plus de risques d'afficher des comportements passibles de sanctions disciplinaires. Les femmes qui affichent un comportement ouvertement antisocial ou qui souffrent de troubles de la personnalité ont trois fois plus de chances d'être sanctionnées par l'isolement cellulaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le personnel sait comment promouvoir les comportements pro-sociaux et gérer les conflits entre les prisonnières. 	

POLYCOPIÉ

Conception de propositions politiques à partir d'un audit sur le genre

GESTION DE L'ORDRE DANS LES PRISONS POUR FEMMES : PROMOTION D'UN COMPORTEMENT PRO-SOCIAL, GESTION DES CONFLITS, APPLICATION DES PEINES, ISOLEMENT		
Résultats de l'audit*		
Problèmes	Politiques	Propositions politiques
<p>Les femmes qui ont des problèmes de drogue ou d'alcool sont aussi plus souvent accusées de délits disciplinaires.</p> <p>Les femmes ayant récemment tenté de se suicider ont plus de chances d'être placées dans des unités d'isolement/soin et d'assistance que dans des cellules normales. Elles ont souvent suivi des cures de désintoxication ou présentent une santé mentale défailante. Les femmes isolées de leurs codétenues en milieu « normal » sont aussi à l'origine d'un nombre disproportionné de suicides.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un régime spécial individualisé est réservé aux femmes mises à l'isolement, y compris celles placées sous « observation constante ». • Une femme qui a des problèmes mentaux, qui risque de se mutiler ou qui présente d'autres vulnérabilités n'est mise à l'isolement que s'il n'y a aucune autre possibilité, à ce moment-là, de préserver sa sécurité et celle des autres. • Une femme ne peut pas être mise à l'isolement tandis qu'elle suit une cure de désintoxication, sauf en des circonstances exceptionnelles et avec des mécanismes de protection supplémentaires. 	

* **Source** : adapté du Service pénitentiaire britannique. *Prison Service Order No 4800*, n° 297 (28 avril 2008), pp. 27-29, http://pso.hmprisonservice.gov.uk/PSO_4800_women_prisoners.doc (dernière consultation : 23 mars 2009).

REGISTRE DES TRICHES DU FORMATEUR

Maintien de l'ordre dans les prisons pour femmes

- Dès leur arrivée, il faut expliquer aux prisonnières comment elles peuvent vivre toutes ensemble dans la communauté pénitentiaire – ex. : comment prendre soin de leurs affaires, de leur environnement et d'elles-mêmes, en quoi consiste l'intimidation, comment être à l'écoute des besoins et des différences d'autrui. Remarque : des tensions peuvent émaner des différences culturelles dans la façon de s'exprimer et de se comporter.
- La prison doit appliquer une stratégie de réduction de la violence recoupant les différentes manières dont la tension et le conflit peuvent se produire dans une population féminine. Elle doit être accompagnée d'outils pour promouvoir les comportements pro-sociaux et prévenir les comportements antisociaux, par exemple des techniques de médiation. Les suites données aux incidents doivent être cohérentes et éviter toute escalade des conflits.
- Le personnel et ses dirigeants doivent être dûment formés et assistés pour comprendre les raisons et les modalités du comportement antisocial de certaines femmes et pour savoir gérer et désamorcer des conflits sans recourir à des procédures disciplinaires formelles. La prise de mesures disciplinaires formelles doit se faire uniquement en dernier ressort.
- Le personnel doit savoir identifier et gérer l'intimidation et d'autres formes de comportement violent de la part des prisonnières.
- La prison doit avoir des règles de décence sensibles, adaptées, claires et applicables.
- Une assistance doit être à la disposition des prisonnières pour gérer leurs relations personnelles. Cette assistance est souvent prodiguée dans le cadre de programmes accrédités.
- Les prisonnières peuvent s'entraider utilement pour comprendre leurs problèmes mutuels et faire face à l'emprisonnement. Il doit y avoir des représentants des prisonniers à toutes les commissions carcérales et leur point de vue doit être soigneusement pris en compte par la direction.
- L'isolement des femmes doit être évité, dans la mesure du possible. S'il ne peut être évité, il doit être le plus bref possible.
- Sauf si des raisons particulières de sécurité le justifient, les femmes doivent être prévenues en cas de transfert, de façon à pouvoir se préparer, mais aussi à préparer leur entourage au sein et en dehors de la prison.
- Les femmes qui suivent une cure de désintoxication ne peuvent être mises en isolement qu'une fois que toutes les autres options ont été essayées. Le risque de suicide est significativement plus élevé si les femmes sont en isolement. Si des femmes qui suivent une cure de désintoxication doivent être mises à l'isolement, d'autres mesures doivent être prises parallèlement pour réduire le risque de suicide ou d'automutilation. Les mêmes soins doivent être prodigués aux femmes en désintoxication, dont une surveillance constante par du personnel soignant, quel que soit le lieu d'incarcération.
- Le personnel doit consulter le personnel psychiatrique sur les causes d'un comportement antisocial, ses liens avec la santé mentale de la femme et les impacts potentiels d'une sanction disciplinaire proposée sur la santé mentale.
- Au cas par cas, une attention spéciale doit être accordée aux punitions qui empêchent des femmes déjà vulnérables de pratiquer des activités, de bénéficier

Source: adapté du Service pénitentiaire britannique. Prison Service Order No 4800, n° 297 (28 avril 2008), pp. 27-29, http://pso.hmprisonerservice.gov.uk/PSO_4800_women_prisoners.doc (dernière consultation : 23 mars 2009).

REGISTRE DES TRICHES DU FORMATEUR

Maintien de l'ordre dans les prisons pour femmes

d'une assistance sociale ou de fumer le tabac dont elle a besoin pour supporter sa détention.

- D'autres interventions, notamment pour les femmes présentant des troubles psychiatriques, doivent toujours être tentées avant l'isolement.
- Une femme qui a des problèmes mentaux et/ou qui risque de se mutiler ne peut être mise à l'isolement que s'il n'y a aucune autre possibilité de préserver sa sécurité et celle des autres et une fois que toutes les autres méthodes raisonnables ont été essayées.
- Les dirigeants doivent contrôler les taux de sanctions disciplinaires dans différents secteurs et, s'ils sont exagérés, prendre les mesures qui s'imposent.
- Les prisonnières ne doivent pas être punies pour des sévices qu'elles s'imposent à elles-mêmes, sauf si elles compromettent la sécurité d'autrui.
- Les femmes qui ont besoin de « s'isoler » pour se calmer doivent être encouragées à en parler au personnel et des installations doivent être prévues pour autoriser l'isolement de courte durée. Le personnel doit faire preuve de proactivité en reconnaissant ce besoin d'isolement, de manière à empêcher les prisonnières d'adopter un comportement antisocial pour pouvoir préserver leur intimité. Un exemple d'isolement de la sorte peut consister à autoriser une prisonnière à rester seule dans sa cellule, sur sa demande, pendant l'heure du déjeuner. Cette forme d'isolement de très courte durée ne doit en aucun être assimilée à la procédure d'isolement carcéral. Si une femme est ainsi isolée – que ce soit à sa demande ou sur ordre, dans une unité d'isolement ou non –, toutes les autorités doivent être prévenues et les mécanismes correspondants de protection doivent être mis en place.
- Chaque prison fermée doit disposer d'une petite unité résidentielle, conçue et approvisionnée de manière à pouvoir offrir des soins spéciaux aux femmes présentant des besoins complexes qui ne satisfont pas les critères requis pour être installées dans des centres de santé. Cette unité devrait être séparée des unités où d'autres femmes purgent leurs peines.
- Ce n'est que dans le cas d'un régime spécial que l'isolement peut être considéré comme un lieu « normal », c'est-à-dire lorsque la vie collective est moindre ou moins risquée. Toutes les femmes en isolement doivent être soumises aux mêmes évaluations, examens et régimes de protection que celles placées en unités d'isolement. Les femmes isolées doivent bénéficier d'un régime adapté et individualisé, fondé sur des évaluations individuelles des risques. L'accès aux installations communes doit être garanti et les activités doivent être autorisées, avec retour graduel aux sections carcérales, dans la mesure du possible.
- Lorsqu'une évaluation individuelle des risques interdit toute participation à une activité collective, des activités doivent être organisées en cellule.
- Les femmes présentant les besoins les plus complexes doivent régulièrement faire l'objet d'examens multidisciplinaires.
- Les régimes appliqués aux femmes faisant l'objet d'une observation constante doivent être conçus de façon personnalisée et être spécifiés dans des plans de soin.
- Toute prison fermée doit avoir une salle de crise pour faciliter l'écoute.

12

Jeu du puzzle : les atouts et les besoins des organisations de femmes

Type d'exercice :	Thématique
Public :	Tous (si possible, avec des représentants d'organisations de femmes et des représentants d'organes de surveillance du secteur de la sécurité parmi les stagiaires)
Durée :	Environ 30 minutes

Taille du groupe Indéterminée (le mieux est de travailler par paires ou par petits groupes)

Fournitures Puzzle préparé, de la taille d'un tableau (voir ci-contre)
Ruban adhésif ou autre type d'adhésif
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs Cet exercice demande quelques préparatifs (voir ci-dessous). Son concept est simple : il met en avant la valeur que les organisations de femmes apportent au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile. Cependant, la juxtaposition des atouts et des besoins de ces organisations rend la discussion plus complexe, ce qui permet aux organes de sécurité de mieux apprécier encore le partenariat qu'ils pourraient former avec des organisations de femmes. Le format du puzzle permet aux deux partenaires de se trouver l'un l'autre sous un jour novateur et de représenter visuellement le point d'interdépendance entre les différentes composantes.

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

- Apprécier le rôle des organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité ;
- Identifier certains des besoins des organisations de femmes afin de valoriser le secteur de la sécurité.

Instructions de l'exercice Avant la séance, notez sur une grande feuille de tableau une liste d'atouts et de besoins d'organisations de femmes participant au contrôle du secteur de la sécurité, en vous référant à la liste ci-après (si vous avez quelque don artistique, vous pouvez dessiner une grande affiche noire et blanche représentant des organisations de femmes). Organisez votre liste de manière à pouvoir découper ensuite la feuille en dix morceaux distincts, chacun avec une phrase. Vous remarquerez que, sur la liste ci-après, chaque élément a sa contrepartie : pour chaque atout, il y a un besoin qui est identifié. Coloriez chaque paire d'une couleur différente. Découpez ensuite votre papier à la façon d'un puzzle.

Pendant la séance, expliquez que la discussion va porter sur la valeur que les groupes de femmes apportent au contrôle du secteur de la sécurité. Expliquez aussi que vous allez employer une méthodologie novatrice pour conduire cette discussion. Suivez ces instructions :

1. Si votre groupe compte dix stagiaires, distribuez une pièce du puzzle à chacun d'eux. Si votre groupe est plus nombreux, rallongez votre liste d'atouts et de besoins ou distribuez une pièce du puzzle pour deux ou trois personnes.
2. Invitez les stagiaires à se déplacer dans la salle pour trouver leur contrepartie. Leur contrepartie est celle qui présente la même couleur qu'eux, mais ne le dites pas. Laissez les stagiaires le découvrir par eux-mêmes (5 minutes).
3. Une fois que chacun a trouvé sa contrepartie, demandez-leur de discuter en paires (ou petits groupes) de leur expérience relativement aux deux phrases qu'ils ont lues sur leurs pièces de puzzle. Fixez-leur un délai de dix minutes.
4. Enfin, demandez aux stagiaires de se rassembler pour reconstituer tous ensemble le puzzle (5 minutes).
5. Passez en revue la totalité des phrases et réaffirmez dans vos conclusions la valeur que les organisations de femmes apportent au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile (10 minutes).

Jeu du puzzle : les atouts et les besoins des organisations de femmes

Le rôle des organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité	
Atouts	Besoins
Ressources spécialisées sur les différents types d'insécurité rencontrés par les hommes et les femmes	Renforcer la familiarisation au langage de la sécurité (terminologie, théorie de base, normes, politiques)
Accès à des groupes locaux, à d'autres groupes de femmes et à des groupes marginalisés	Rechercher des réseaux d'experts et de collaboration/ partenariats
Perspectives de genre sur les politiques et pratiques du secteur de la sécurité	Faire pression en faveur de politiques et pratiques sensibles au genre, sensibilisation du public
Faire fonction de passerelle entre les communautés locales et les organes de contrôle du secteur de la sécurité	Instaurer une collaboration, définir des objectifs communs, dispenser des formations
Expertise spécifique sur les menaces à la sécurité variant selon le sexe, comme le viol, le harcèlement sexuel, etc.	Documenter la violence à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles

13

Récompense aux meilleurs défenseurs de l'égalité des sexes

Type d'exercice : Conceptuel
Public : Personnel politique et personnel affecté à un programme
Durée : Environ 2 heures (si nécessaire, une pause peut être consentie après la première heure)

Taille du groupe Indéterminée, à condition qu'il puisse être divisé en groupes de quatre à six stagiaires

Fournitures Polycopiés des stagiaires
Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »

Conseils aux formateurs Cet exercice est très intéressant en ce sens qu'il permet d'appliquer bon nombre des thèmes étudiés dans d'autres exercices. Il convient donc particulièrement en fin de formation. Une pause peut être prévue après le travail en groupes et avant les présentations. Les stagiaires apprécieront certainement cet exercice, car il leur permet de synthétiser tout ce qu'ils ont appris. De plus, il se prête à tous les contextes et se révèle particulièrement agréable, puisqu'il simule l'éclat qu'une récompense confère à une organisation.

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

- Démontrer leur connaissance des bonnes pratiques dans le domaine du contrôle du secteur de la sécurité par la société civile ;
- Synthétiser les principales réalisations de leur organisation en ce domaine ;
- Avancer de puissants arguments pour expliquer pourquoi les femmes doivent être valorisées dans ce domaine.

Instructions de l'exercice Expliquez aux stagiaires qu'ils vont participer à un concours concernant la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile. Répartissez les stagiaires en plusieurs groupes, si possible en fonction de leur organisation. Distribuez le polycopié ci-joint à chaque groupe, afin qu'il le complète. Expliquez aux différents groupes qu'ils vont devoir désigner un animateur et un rapporteur pour présenter les travaux de leur groupe à un jury. Ils doivent aussi sélectionner un membre du jury au sein de chaque groupe. Le jury sera donc composé d'un représentant de chaque groupe (même si cette procédure n'est pas vraiment conforme aux « normes » d'indépendance). Il est important que tous les stagiaires puissent travailler sur les thèmes présentés pendant la séance de travail en groupes. Prévoyez une heure pour la séance de travail en groupes, dix minutes par groupe pour les présentations et dix minutes pour les délibérations du jury avant de proclamer le vainqueur (en argumentant les raisons de la victoire de cette organisation).

POLYCOPIÉ

Récompense aux meilleurs défenseurs de l'égalité des sexes

Votre organisation a la possibilité de remporter une prestigieuse récompense pour avoir promu la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile. Vous enregistrez un bon score au regard de la liste des « bonnes pratiques », selon les « recommandations principales » figurant à la page 22 du *Dossier*. Ci-dessous sont précisées les conditions et modalités de votre participation au concours.

Vous allez travailler en petits groupes. Dans votre groupe, désignez un animateur et un rapporteur. L'animateur est chargé d'organiser la discussion de groupe, en veillant à respecter les délais assignés et à garantir la participation de tous les membres du groupe. Le rapporteur prend des notes et présente les résultats à l'ensemble des stagiaires. Une troisième personne sera ensuite membre du jury. Vous pouvez déjà assigner ce rôle à une personne de votre groupe.

Complétez le polycopié en suivant les instructions. Vous avez soixante minutes pour compléter le polycopié et dix minutes pour effectuer votre présentation au jury. Le jury, après avoir entendu toutes les présentations, délibérera pendant dix minutes, puis désignera le vainqueur, en expliquant les raisons de son choix. La durée totale de cette séance est de deux heures.

Conditions et directives

- Chaque intervention doit porter sur un programme/travail visant à traiter de l'égalité/diversité ou de l'inclusion avec un impact particulier sur les sexospécificités.
- Expliquez tout, même ce qui vous paraît évident : le jury ne sait rien de votre organisation, de sa culture particulière, des travaux qu'elle a entrepris ou de sa terminologie spécialisée.
- Insistez sur les avantages organisationnels et les avantages pour l'égalité des sexes.
- Voyez si certains éléments du programme apparaissent particulièrement robustes, novateurs, difficiles ou efficaces.
- Vérifiez qu'une réponse a bien été apportée à toutes les questions du polycopié.

Concours

Présentation Rédigez un bref résumé du programme/de l'initiative :
Comment ça marche ? Quelles mesures ont été prises ?
Quelle est la caractéristique la plus novatrice/exceptionnelle
du programme/de l'initiative ?

Motivations Veuillez répondre aux questions suivantes concernant les
motivations du travail/programme décrit.

2a. Que vise le travail/programme ?

2b. Quel est l'objectif organisationnel de l'exécution du travail/programme
décrit ?

Concours

2c. Comment la direction supérieure participe-t-elle au travail/programme ? Donnez des exemples.

Action Veuillez répondre aux questions suivantes concernant la teneur du travail/programme (300 mots maximum).

3a. Expliquez, au moyen d'exemples, la façon dont le travail/programme décrit a été intégré dans l'organisation.

3b. Comment les autres dirigeants sont-ils responsabilisés vis-à-vis du travail/programme décrit ?

3c. Comment les employés sont-ils récompensés de l'avancement de ce programme ?

3d. Comment le travail/programme est-il diffusé au sein de l'organisation et, le cas échéant, à l'extérieur ?

Concours

Impact Le jury s'intéressera en particulier à l'impact du travail/
programme décrit. Veuillez répondre aux questions suivantes,
en fournissant des exemples succincts.

4a. Expliquez, au moyen d'exemples spécifiques, l'impact du travail/
programme décrit sur le groupe cible et sur l'ensemble de l'organisation.
Qu'est-ce qui a été réalisé ?

4b. Comment mesurez-vous le degré de réalisation de vos objectifs ?

4c. Démontrez, par des éléments probants, la viabilité du travail/
programme en fournissant des exemples d'impact durable (c'est-à-dire
d'une durée de plus de douze mois).

4d. Expliquez, par des éléments probants, les enseignements individuels
et organisationnels tirés du travail/programme décrit.

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.

Discussions

Sujets de discussion

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

1. Discutez de cette affirmation : « l'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité est essentielle à l'efficacité et à la responsabilisation du secteur de la sécurité, ainsi qu'à l'appropriation locale et à la légitimité des processus de RSS. » Pouvez-vous énumérer quelques stratégies pour concrétiser cet objectif dans votre société ?
2. Donnez trois exemples où les sexospécificités sont prises en compte dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.
3. Si vous travailliez dans une organisation de surveillance du secteur de la sécurité, que contrôleriez-vous pour vérifier que les institutions de sécurité deviennent plus respectueuses de l'égalité des sexes ? Quels peuvent être les indicateurs de réussite ?
4. Discutez des manières dont les organisations de la société civile peuvent aider les institutions de sécurité et de justice à documenter les actions prises contre la violence sexiste.
5. Discutez des manières dont les organisations de la société civile peuvent engager la responsabilité des institutions de secteur de la sécurité par rapport à la hausse du recrutement de femmes et d'autres groupes sous-représentés.
6. Identifiez des exemples de participation d'organisations de femmes au contrôle de la société civile. En quoi leur participation a-t-elle été avantageuse ? Qu'est-ce qui a posé problème ?
7. Que peut apporter l'implication des organisations de femmes à un processus de RSS ?
8. Citez trois avantages et trois inconvénients au fait de rendre votre OSC (a) davantage apte à aborder les questions de genre dans son travail et (b) plus équilibrée quant à la proportion de femmes et d'hommes à tous les niveaux de personnel ?
9. Que peuvent faire les organisations de la société civile pour aider efficacement à prévenir, combattre et punir la violence sexiste ? Énumérez au moins trois objectifs et stratégies de mise en œuvre.
10. À quoi sert un audit sur le genre ? Comment peut-on s'assurer que ses recommandations sont appliquées ?
11. Si vous deviez engager un projet de recherche sur le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile et de la problématique du genre, sur quoi vous concentreriez-vous et pourquoi ?
12. Discutez de cette affirmation : « la fonction de contrôle de la société civile permet à celle-ci d'exercer une influence sur la capacité de la réforme du secteur de la sécurité, à savoir les armées, la police, les sociétés de sécurité privées, les agences des frontières, les établissements pénitentiaires et les tribunaux, à prendre en charge les questions de genre. » Quelles considérations particulières à cet égard peuvent être appliquées au contexte d'un pays sortant d'un conflit ?

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 au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile peut aussi poser les problèmes suivants :

- Vous pouvez trouver difficile de traiter de plusieurs concepts en même temps, à savoir : (1) le concept de sécurité inclusive, (2) le concept de gouvernance démocratique et, dans cet esprit, le contrôle de la RSS par la société civile et (3) les sexospécificités à examiner et à aborder dans le cadre des deux premiers sujets. Il est essentiel de commencer, dans le cadre d'une séance d'introduction, par expliquer les différents concepts sous-jacents afin de parvenir à une perception commune de ces concepts. Il peut être utile d'avoir d'autres experts à disposition sur la RSS, la gouvernance démocratique et les sexospécificités, afin d'avoir la certitude que chaque sujet sera parfaitement compris. Il peut aussi être avantageux de travailler avec des publics mixtes, de façon à ce que les stagiaires puissent apprendre les uns des autres.
- Même si vos stagiaires admettent d'entrée les rôles joués par la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité et des processus de RSS, quand vient l'heure de l'application pratique de ces rôles, il n'est pas rare d'observer une certaine hésitation, en particulier chez ceux qui « détiennent le pouvoir ». Les OSC peuvent elles aussi hésiter à travailler avec des acteurs du secteur de la sécurité, notamment si leurs relations sont marquées par des conflits passés ou persistants et une suspicion mutuelle. Laissez les stagiaires exprimer clairement leurs réserves, pas forcément pour leur trouver une solution immédiate, mais pour éviter qu'elles ne viennent parasiter votre formation. Vous pourrez les traiter plus spécifiquement plus tard, soit par des exercices (voir par exemple les Exercices 8, 4 et 12), soit pendant le déjeuner, etc.
- Vous pouvez vous trouver dans un contexte qui ne laisse que peu de place à la société civile, de sorte que vous devrez procéder dès le début à un transfert robuste des connaissances et insister davantage sur les exercices d'introduction. Que votre public soit issu d'un pays sortant d'un conflit, en développement, développé ou en transition, vous devrez toujours adapter les exercices de formation et recourir à des études de cas propres au contexte de votre public.

PACIFIQUE Participation de groupes de femmes de la société civile au dialogue sur la sécurité

Dans la région du Pacifique, les femmes ont joué un rôle de premier plan en faveur de la paix lors des crises qui ont sévi à Bougainville, aux îles Salomon et à Fidji. Aujourd'hui, elles continuent de jouer un rôle majeur dans la consolidation de la paix. Par leurs activités de mobilisation et de sensibilisation, les organisations de femmes informent et conseillent des responsables politiques en charge des affaires de sécurité, ainsi que le public, sur les questions liées au genre et à la sécurité.

L'un des principaux obstacles posés aux femmes de la région du Pacifique est leur marginalisation, qui les tient traditionnellement éloignées des structures décisionnelles. En effet, cinq des dix pays du monde qui n'ont aucune représentante au parlement se situent dans la région et les femmes sont généralement sous-représentées aux postes supérieurs de la sphère politique et de la fonction publique. Tel est le thème au cœur de l'initiative *Women, Peace and Security: Policy Responses and Solutions for our Pacific Region*, lancée en octobre 2008 par femLINKPACIFIC, réseau régional féminin spécialisé dans les médias, qui promeut la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Les femmes de la région Pacifique ont une longue histoire d'activisme pacifique, qui remonte aux prémices de l'Association chrétienne des jeunes femmes de Fidji. FemLINKPACIFIC est née en septembre 2000 de la *Blue Ribbon Peace Vigil Initiative* et a placé l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies au cœur de ses initiatives politiques et médiatiques¹. FemLINKPACIFIC a établi un réseau régional féminin spécialisé dans les médias afin de documenter et de promouvoir le travail du groupe Pacific Peacewomen visant à imposer la mise en œuvre de la Résolution 1325 aux niveaux national, régional et international.

Diverses activités ont été organisées à cette fin, notamment un site Web « Résolution 1325 » pour contribuer à la diffusion d'informations sur la Résolution et la parution régulière d'un bulletin d'information en ligne sur la Résolution 1325. Le groupe Pacific Peacewomen a traduit la résolution en fidjien, en hindoustani, en rotuman, en tongien, en pidgin des Salomon et en tok pisin et d'autres traductions sont prévues en bichelamar (Vanuatu), en samoan, en gilbertin et en maori des îles Cook. Depuis 2004, la Suitcase Radio Initiative est déployée à Fidji : cette initiative consiste en la radiodiffusion d'un programme permettant aux femmes rurales d'exprimer leurs points de vue personnels et d'évoquer leurs problèmes et leurs préoccupations. Ces informations sont transmises par femLINKPACIFIC aux responsables politiques et officiels des gouvernements membres par le biais du Comité de sécurité régionale du Forum des îles du Pacifique.

En 2006, avec le soutien du gouvernement australien, un atelier sur le genre, le conflit, la paix et la sécurité a été organisé à Nadi, à Fidji, par le Forum des îles du Pacifique. Premier en son genre dans le Pacifique, cet atelier a accueilli des responsables politiques, des représentants d'agences militaires et d'application de la loi et d'ONG de femmes, provenant des seize pays du Forum des îles du Pacifique. Il est parvenu à mettre la question de la Résolution 1325 sur l'agenda régional.

En mai 2008, femLINKPACIFIC a élargi et intensifié l'agenda convenu en 2006, y introduisant notamment les éléments suivants : participation de représentants d'ONG de femmes aux Pourparlers de paix de Fidji, participation au Processus de suivi du Comité de sécurité régionale du Forum des îles du Pacifique et soumission au Comité de sécurité régionale du Forum des îles du Pacifique d'une présentation sur les femmes, la paix et la sécurité. À l'occasion de toutes ces manifestations, des femmes ont pu s'entretenir directement avec des responsables gouvernementaux et générer ainsi un soutien pour promouvoir leur approche holistique de la sécurité, y compris par le prisme de la sécurité humaine.

Le 31 octobre 2008, date du huitième anniversaire de l'adoption de la Résolution 1325, le réseau régional des femmes du Pacifique a lancé *Women, Peace, and Security: Policy*

1 Voir <http://www.femlinkpacific.org.fj/> pour tout complément d'information.

PACIFIQUE

Participation de groupes féminins de la société civile au dialogue sur la sécurité

Responses and Solutions for our Pacific Region. Ce document de politique aborde plusieurs domaines d'intérêt pour les femmes, notamment :

- Survie et reprise d'activité après un conflit ;
- Budgets des femmes pour la prévention des conflits et la sécurité économique ;
- Démocratisation de la prise de décisions dans le secteur de la sécurité ;
- Approche davantage holistique du désarmement et de la réintégration ;
- Communication autour d'une culture de paix.

L'initiative politique est le résultat de trois mois d'entretiens tenus dans toute la région du Pacifique en 2007 et 2008, afin de glaner les expériences de 288 femmes. Deux cents autres femmes ont été entendues par les correspondants ruraux de femLINKPACIFIC. *Policy Responses and Solutions for our Pacific Region* est largement diffusé, le but étant d'informer les leaders politiques et civils sur les étapes pratiques recommandées par les femmes pour aider à la mise en œuvre des engagements en matière d'égalité des sexes.

Les femmes et leurs réseaux ayant participé à l'élaboration de *Policy Responses and Solutions for our Pacific Region* ont reconnu que leur travail devait aller bien au-delà de l'élaboration d'une simple liste de besoins à présenter aux gouvernements et à les inciter à intervenir. Le document de politique d'octobre 2008 s'efforce d'aider les femmes du Pacifique à commencer d'exercer une influence concrète et systématique sur l'agenda régional de la sécurité humaine à l'échelle nationale et de faire en sorte que les femmes leaders, ainsi que leurs homologues gouvernementaux, soient bien informés et disposent de suffisamment de ressources institutionnelles, financières et humaines pour appliquer des stratégies et des recommandations.

► L'importance de la perspective du genre envers le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile est traitée aux pages 3-5 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.

► La contribution des organisations de femmes aux organes de surveillance du secteur de la sécurité est analysée à la page 6 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.

► Les questions de la mobilisation, de la sensibilisation et de la collaboration avec les médias sont posées aux pages 10-12 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.

NÉPAL

Organisations de femmes de la société civile travaillant avec des institutions du secteur de la sécurité

Le Népal offre de précieux exemples d'organisations de femmes collaborant avec des institutions du secteur de la sécurité.

La société civile a en effet joué dans ce pays un rôle important pour combattre l'alliance entre l'armée et la monarchie : des organisations de la société civile se sont associées pour constituer le Mouvement de la société civile pour la démocratie et la paix, organiser de massives manifestations non-violentes et rejoindre les maoïstes et d'autres partis politiques afin de contraindre le roi Gyanendra à renoncer au pouvoir et à accepter la transition démocratique¹.

Les institutions népalaises du secteur de la sécurité se heurtent à de nombreux obstacles qui les empêchent de traiter les problèmes sexospécifiques² :

- En l'absence de lois contre la violence domestique, la police n'intervient pas dans ce type d'affaires, par exemple en cas d'agression sexuelle. La police a tendance à traiter la violence domestique comme une affaire familiale banale et rechigne à engager des poursuites contre ses auteurs³.
- Bien que des centres de service pour les femmes et les enfants aient été mis sur pied dans de nombreux districts pour s'occuper des affaires de violence contre des femmes et des enfants, les responsables de ces centres font souvent preuve d'un manque de sensibilité, de compétences et de persévérance pour faire face aux cas les plus complexes.
- L'accès des femmes à la justice est compliqué. Si une victime de sévices cherche à obtenir justice de son propre chef, il y a très peu de chances pour que la police prête attention à son affaire. Cependant, si la victime entre en contact avec la police par le biais d'une organisation sociale, il y a plus de chances pour que son affaire soit prise au sérieux.

Au fil des années, de nombreuses organisations ont déployé des programmes d'orientation et de formation à l'intention de différentes parties prenantes en vue de lutter contre la violence exercée à l'encontre des femmes et des enfants. Le but de ces formations était de sensibiliser sur les différentes dimensions de la violence, d'analyser le rôle des acteurs concernés, de renforcer les capacités des personnes s'occupant directement ou indirectement des affaires de violence et de renforcer les réseaux. La participation des personnels de police et d'ONG aux différentes séances de formation a permis de livrer un fructueux échange d'idées et d'expériences, mais aussi de combler le fossé entre la police et les activistes des ONG⁴.

En 2003, en collaboration avec les armées, les organisations de femmes ont ainsi dispensé des formations sur les droits humains internationaux, dont les droits spécifiques des femmes et des enfants, à près de 200 responsables supérieurs⁵. Grâce à des programmes interactifs impliquant des militaires de haut rang et des villageois, ces formations sont parvenues à mettre en exergue l'impact négatif du harcèlement et de la violence dans les armées. En 2004, un comité directeur comprenant des représentants de Save the Children, de la police des forces armées, de la police générale et du cabinet du Premier ministre a été institué pour promouvoir l'élaboration d'un manuel de formation destiné aux personnels militaires sur le terrain.

Les femmes ont activement contribué au processus de paix de 2006 et continuent de jouer

1 Dhungana, Shiva K., *Security Sector Reform and Peacebuilding in Nepal: a critical reflection*. *Journal of Peacebuilding and Development*, vol. 3, n° 2, 2007, 70-78.

2 *Ibid.*

3 *Saferworld, Policing in Nepal: A Collection of Essays*, septembre 2007.

4 *Ibid.*

5 Naraghi Anderlini, S. et Pampell Conaway, C., *Security Sector Reform. Inclusive Security, Sustainable Peace: a toolkit for advocacy and action*, International Alert et Initiative for Inclusive Security, 2004, 36.

NÉPAL

Organisations de femmes de la société civile travaillant avec des institutions du secteur de la sécurité

un rôle crucial au Népal à la suite de la fin du conflit. Aux niveaux des communautés et des districts, les groupes de femmes ont activement œuvré pour promouvoir la participation des femmes à un dialogue constructif avec les institutions politiques et sécuritaires⁶. PACT, une ONG nationale mandatée pour porter des initiatives locales fructueuses à l'attention de forums nationaux en resserrant les liens entre les groupes communautaires de femmes et leurs homologues de niveau national, a fait preuve d'une très grande efficacité pour accroître la participation féminine dans le gouvernement provisoire⁷.

- ▶ La participation des organisations de femmes au contrôle du secteur de la sécurité est analysée à la section 4.8 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.
- ▶ Les réseaux de la société civile sont décrits à la section 4.9 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.
- ▶ La formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité est étudiée à la section 4.7 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.

6 International Alert, *Supporting Civil Society in Building Peace in Nepal*, 2007, http://www.international-alert.org/pdf/Supporting_Civil_Society_in_Building_Peace_in_Nepal.pdf.

7 Voir le site Internet de Pact World à l'adresse <http://www.pactworld.org/>.

ROYAUME-
UNI

Contrôle par la société civile des lieux de détention

Au Royaume-Uni, la société civile exerce un contrôle sur le secteur de la sécurité en visitant et en surveillant les lieux de détention, à savoir les centres pénitentiaires et les centres policiers de garde à vue. Les visites sont effectuées de différentes manières par différents acteurs. Par exemple, des équipes d'experts peuvent être nommées par le gouvernement, des « visites individuelles de lieux de détention » peuvent être effectuées et des « comités de surveillance indépendants » peuvent être institués. Dans le cadre de ces activités de contrôle, ces équipes et individus profitent également de leurs visites pour identifier et traiter des questions de genre dans les lieux de détention.

Visites indépendantes des lieux de détention

La loi de 2002 sur la réforme de la police a mis sur pied un système de surveillance indépendant qui permet à des bénévoles de se rendre à l'improviste dans des postes de police pour s'enquérir du traitement réservé aux détenus, de leurs conditions de vie et du respect ou non de leurs droits. Ces bénévoles, qui sont membres de la communauté locale, sont appelés « visiteurs indépendants de lieux de détention ».

Les autorités de police contrôlent le système global et sont chargées de recruter, de sélectionner et de nommer ces visiteurs indépendants. Quoiqu'aucune qualification formelle ne soit requise pour devenir visiteur indépendant, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans et n'avoir aucune autre implication directe dans le système de justice pénale. Par exemple, les agents de police en service actif sont exclus¹. Le Code de pratique des visites indépendantes de lieux de détention, adopté en 2003, fixe d'autres critères pour le recrutement, la sélection et la désignation des visiteurs indépendants². Par exemple :

- Le recrutement doit être fondé sur des descriptifs précis des postes et des qualités requises pour honorer dûment la mission.
- Le recrutement doit être ouvert, non discriminatoire et faire l'objet d'une publicité adéquate.
- La sélection doit être effectuée sur la base de formulaires de candidature standard.
- Les autorités de police doivent prendre des mesures pour garantir que la sélection globale des visiteurs indépendants reflète la diversité de la communauté locale et soit équilibrée en termes d'âge, de sexe et d'origine ethnique.
- La désignation d'un visiteur indépendant ne peut avoir lieu qu'après un entretien et doit se fonder uniquement sur le mérite.
- Les visiteurs désignés doivent être des personnes indépendantes, capables de formuler des jugements éclairés auxquels peut se fier la communauté locale et qui peuvent, lorsque cela est justifié, être acceptés par la police comme « critique fondée ».
- Le jury de sélection doit spécifier par écrit les motifs qui l'amènent à désigner ou à refuser des candidats.

Pendant une visite sur un lieu de détention, le visiteur indépendant pose des questions aux détenus sur leur bien-être, mais peuvent aussi poser des questions spécifiques ou personnelles sur ce que leur racontent les détenus. Le visiteur vérifie les informations fournies par les détenus en les rapprochant de celles qui figurent dans leurs dossiers. Il examine également les lieux où les détenus sont placés pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes internationales. Les détenus sont en droit de se plaindre auprès du visiteur de leur traitement ou de leurs conditions de vie. Si le visiteur identifie un problème ou reçoit une plainte, il s'occupe de l'affaire avec l'agent responsable du poste de police.

Après sa visite, le visiteur indépendant dresse un rapport sur les conditions de vie des détenus et sur les normes et procédures appliquées aux détenus dans le poste de police. Une copie de ce rapport est soumise à l'agent responsable du poste de police et d'autres

1 Voir le site Internet de l'ICVA : <http://www.icva.org.uk/about/becomeavisitor/> (dernière consultation : 9 février 2010).

2 *Code of Practice on Independent Custody Visiting*, <http://www.official-documents.gov.uk/document/other/9999102972/9999102972.pdf> (dernière consultation : 9 février 2010).

ROYAUME- UNI

Contrôle par la société civile des lieux de détenation

copies sont envoyées aux autorités de police et au coordinateur du groupe local de visiteurs indépendants. Les groupes locaux de visiteurs indépendants recensent les points litigieux, identifient les grandes tendances qui émergent des visites des lieux de détention dans leur zone et gèrent les problèmes avec les chefs de police concernés.

En outre, un agent de police est désigné pour se charger de l'administration centralisée du système des visites indépendantes de lieux de détention et doit produire régulièrement des rapports destinés aux autorités de police, résumant les conclusions des visites et expliquant comment les problèmes ont été traités. Ces rapports sont ensuite discutés lors de réunions des autorités de police et doivent être mentionnés dans le rapport annuel de la police. Par ailleurs, l'administrateur central doit être en mesure de s'entretenir lorsqu'il le souhaite avec un responsable supérieur pour lui faire part de ses préoccupations.

Les autorités locales de police, souvent en partenariat avec l'*Independent Custody Voluntary Association (ICVA)*, organisent une formation qui revêt une grande importance pour le système de visites indépendantes. Fondée en mars 1999, l'ICVA promeut et soutient les visites indépendantes dans les postes de police par des activités de surveillance, de mobilisation, de sensibilisation et de formation : elle dispense une formation au nom des autorités de police pour les bénévoles qui se sont portés candidats et fournit des supports de formation aux autorités de police pour leurs activités de formation. L'ICVA organise trois types de formation :

- La formation *initiale* enseigne les connaissances et compétences fondamentales requises pour conduire efficacement des visites indépendantes de lieux de détention.
- La formation *continue* étaye les connaissances précédemment acquises pour apprendre à traiter les problèmes qui se présentent pendant et après le processus de visite.
- La formation *d'évaluation* comporte une auto-évaluation conduite par les autorités de police sur l'efficacité de la formation dispensée.

La formation des visiteurs a généralement lieu le soir ou le week-end et les autorités de police remboursent les frais de déplacement et autres menues dépenses, par exemple les frais de garde d'enfants. L'ICVA a d'ores et déjà formé des milliers de bénévoles au Royaume-Uni, en Union européenne et ailleurs. On estime qu'au moins 50 % de ses bénévoles sont des femmes³.

L'ICVA s'efforce de traiter les questions de genre lors des visites indépendantes. Par exemple :

- Dans ses programmes de formation initiale et continue, l'ICVA étudie les besoins des jeunes femmes détenues en garde à vue. L'un des scénarios de formation met en scène un visiteur qui reçoit une plainte de la part d'une jeune détenue, prétendant avoir été agressée par un agent de police pendant sa garde à vue. L'ICVA montre aux bénévoles comment réagir à de tels scénarios, mais leur explique aussi le comportement escompté des policiers qui effectuent des gardes à vue.
- Grâce à leur formation, les bénévoles apprennent à déterminer si les lieux de détention conviennent aux femmes, par exemple si celles-ci ont la possibilité d'avoir des vêtements ou des accessoires hygiéniques de rechange⁴.
- Les visites indépendantes sont toujours conduites en présence d'une femme et d'un homme, de façon à ce que les détenus aient la possibilité de s'entretenir avec une personne du même sexe.

L'ICVA aborde dans toutes ses formations les questions des droits humains, de la sensibilité culturelle et de la diversité. Cependant, faute de temps, elle admet ne pas être en mesure d'étudier en profondeur toutes ces disciplines⁵. Pour y remédier, l'ICVA a conçu une séance de formation distincte, d'une demi-journée, sur la sensibilité et la diversité culturelles et met actuellement au point un module sur les droits humains.

3 Correspondance avec Ian Smith O.B.E, Président d'ICVA, 3 mars 2010.

4 ICVA, Rapport annuel 2007, http://www.icva.org.uk/_source/downloads/annualreports/AR-0809.pdf (dernière consultation : 27 janvier 2010).

5 Correspondance avec Ian Smith, 3 mars 2010.

ROYAUME-
UNIContrôle par la société civile des lieux de
détention

Comités de surveillance indépendants

En vertu du droit, tous les centres pénitentiaires et de rétention d'immigrés d'Angleterre et du pays de Galles doivent disposer d'un comité de surveillance indépendant (IMB, *Independent Monitoring Board*). Les membres de ces comités indépendants, qui sont plus de 1 850 au total, sont des bénévoles agissant à titre personnel. Le Secrétaire d'État à l'Intérieur nomme ces bénévoles dans leur centre pénitentiaire ou de rétention local après avoir organisé un entretien avec deux membres du comité local et un membre d'un jury indépendant d'un autre comité indépendant. Les membres des comités indépendants peuvent rencontrer tous les détenus, consulter leurs casiers judiciaires et se rendre partout dans les centres pénitentiaires ou de rétention⁶.

Chaque comité indépendant rend chaque année des comptes au Secrétaire d'État à l'Intérieur pour indiquer si le centre qu'il surveille répond aux normes et aux prescriptions et démontrer l'impact que ces normes et prescriptions ont sur les détenus. Le ministre en charge des prisons (placé sous la tutelle du Secrétaire d'État à l'Intérieur) répond à ces rapports annuels des comités indépendants en dressant le compte rendu des mesures prises pour remédier aux irrégularités dénoncées dans les rapports.

Pour renforcer l'indépendance de ces comités indépendants, l'*Association of Members of Independent Monitoring Boards* (AMIMB) a été créée en 1980. L'objectif de l'AMIMB est de maximiser l'efficacité de ses membres en dispensant des formations en prison aux membres des comités, en expliquant les bonnes pratiques en matière de traitement des détenus et d'administration pénitentiaire et en fournissant des informations pertinentes sur l'évolution des affaires pénales. Le principal instrument de travail de l'AMIMB est son *Guide pratique de la surveillance pénitentiaire*⁷. Ce guide contient 900 questions conçues pour aider les membres des comités indépendants à déterminer si les détenus sont traités humainement et vivent dans des conditions appropriées. Il fait également fonction d'ouvrage de référence pour la rédaction des rapports annuels⁸.

Le *Guide pratique de la surveillance pénitentiaire* contient notamment vingt-huit questions sur les femmes détenues et huit questions sur les mères et leurs enfants. Par exemple, les membres des comités sont invités à vérifier si deux agents féminins sont toujours présents durant les fouilles corporelles des femmes détenues, si les effectifs féminins des centres pénitentiaires sont en nombre suffisant, s'il existe des preuves de sévices sexuels ou de harcèlement sexuel de la part des personnels pénitentiaires ou des détenus et, si oui, comment l'administration gère ces problèmes. Si une femme détenue est incarcérée avec son bébé, les membres des comités doivent vérifier si quelqu'un prend soin de l'enfant en l'absence de la mère et si la mère bénéficie d'aide et de conseils pour prendre soin de son enfant.

En mars 2009, l'ICVA, les comités de surveillance indépendants d'Angleterre et du pays de Galles et le comité de surveillance indépendant d'Irlande du Nord, entre autres, ont été invités à participer au Mécanisme national de prévention du Royaume-Uni pour étayer la mise en œuvre du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la torture. Ce mécanisme national de prévention a pour mission de déployer un système de visites régulières dans les lieux de détention en vue de prévenir la torture et toutes les autres formes cruelles, inhumaines ou dégradantes de traitement ou de punition. Les membres de ce mécanisme national de prévention formulent des recommandations à l'attention du gouvernement et des autorités concernées pour améliorer la situation des personnes privées de liberté sur la base des normes internationales applicables. Cette mission renforce l'obligation qu'ont les membres du mécanisme national de prévention de traiter des questions de genre dans leurs activités de visite des lieux de détention.

6 Voir le site Internet IMB : <http://www.imb.gov.uk/index.htm> (dernière consultation : 10 février 2010).

7 AMIMB, *Practical Guide to Monitoring Prisons*, février 2005, <http://www.amimb.org.uk/docs/Amimb%20practicle%20guide%20final1.pdf> (dernière consultation : 27 janvier 2010).

8 IMB, *Annual Report Template & Guidance*, janvier 2007, http://www.imb.gov.uk/docs/IMB_Annual_Reports_Template1.pdf (dernière consultation : 28 janvier 2010).

ROYAUME- UNI

Contrôle par la société civile des lieux de détention

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile est analysée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.
- ▶ Les moyens d'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile sont étudiés à la section 4 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.
- ▶ La prise en compte des questions de genre dans les mécanismes de contrôle et de traitement des plaintes dans les prisons est examinée à la section 4.2 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police »*.
- ▶ L'engagement des organisations de la société civile dans la prise en compte des questions de genre dans les prisons est traité à la section 4.9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police »*.

Supports de formation supplémentaires

Amnesty International et Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique, **Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists**, 2002.

http://www.hrea.org/erc/Library/display_doc.php?url=http%3A%2F%2Fwww.hrea.org%2Ferc%2FLibrary%2Fcommunity-handbook-en.pdf&external=N

Cole, Eden, Kerstin Eppert et Katrin Kinzelbach, **Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for Civil Society Organisations**, DCAF et PNUD, 2008.

<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=fr&id=25289&nav1=5>

Family Violence Prevention Fund, **Toolkit – Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence**, <http://toolkit.endabuse.org/Home.html>

Global Facilitation Network for Security Sector Reform, **Topic Guide: Civil Society and Security**, http://www.ssnetwork.net/topic_guides/civil_soci.php

International Alert et Women Waging Peace, **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action**, 2004.

<http://www.international-alert.org/publications/pub.php?p=41>

Wassenaar, Nicolien, **Incorporating Gender Into Your NGO**, 2006.

http://www.kubatana.net/docs/resour/gender_ngo_060501.doc