

# Supports de formation sur la place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale

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 dans un pays sortant d'un conflit. 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 : Maria Ela Atienza, Caroline Bowah, Daniel de Torres, Willem F. van Eekelen, Gabriela Elroy, Cheryl Hendricks, Helga Hernes, Lauren Hutton, Linda Ohman, Susan Penksa, Nicola Popovic et Mark White.

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

### 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 l'élaboration de politiques de sécurité nationale », extrait du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. Édité par Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève, DCAF, 2009.

# Table des matières

<b>UTILISATION DU DOSSIER DE SUPPORTS DE FORMATION SUR LA PLACE DU GENRE DANS LA RSS .....</b>	<b>1</b>
<b>MESSAGES IMPORTANTS .....</b>	<b>5</b>
<b>EXERCICES DE FORMATION .....</b>	<b>8</b>
Exercice 1 Quelles questions poser ?.....	8
Exercice 2 Identification d'énoncés de politique incorrects .....	10
Exercice 3 Classement de facteurs importuns .....	12
Exercice 4 Conception d'un plan de consultation.....	14
Exercice 5 Jeu de rôles : consultation du comité de rédaction de politiques de sécurité .....	17
Exercice 6 Découverte ou motivation : le sens des mots .....	19
Exercice 7 Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste .....	22
Exercice 8 Jeu de rôles : l'importance des processus participatifs .....	30
Exercice 9 Consultation continue en matière politique .....	34
Exercice 10 Jeu de rôles : justification de positions sensibles au genre dans les politiques de sécurité nationale.....	37
Exercice 11 Consultations sur la lune.....	41
<b>DISCUSSIONS.....</b>	<b>43</b>
<b>PROBLÈMES DE FORMATION À CONSIDÉRER.....</b>	<b>45</b>
<b>EXEMPLES PRATIQUES.....</b>	<b>46</b>
<b>SUPPORTS DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>55</b>

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

Un processus d'élaboration de politiques de sécurité nationale respectueux de l'égalité des sexes poursuit les objectifs suivants :

- » Consulter et impliquer les femmes et les hommes de la communauté ;
- » Prendre en charge les besoins en matière de sécurité des différents groupes de femmes, d'hommes, de garçons et de filles ;
- » Combattre la violence sexiste ;
- » Éliminer la discrimination par et dans les institutions du secteur de la sécurité.

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

Afin d'apporter leur soutien aux RSS respectueuses de l'égalité des sexes, le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW ont publié en 2008 la **Boîte à outils « Place du genre dans la RSS »**. 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 concrets. La *Boîte à outils* se compose de douze Dossiers et de douze Notes pratiques consacrés à différents thèmes de la RSS comme, par exemple, la réforme de la police, la réforme de la défense, le contrôle parlementaire et le contrôle par la société civile.

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

### Le Dossier de supports de formation

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

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

- **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**

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

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

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

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

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

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

Chaque groupe de supports de formation contient les éléments suivants :

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

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

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

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

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

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

**Supports de formation supplémentaires.**

### Les stagiaires

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

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

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

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

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

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

### Utilisation des exercices de formation

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

Les exercices se focalisent sur un ou plusieurs aspects de la RSS. Certains traitent de questions liées au genre (par exemple, le recrutement de femmes ou l'action face à la violence sexiste), d'autres abordent des aspects plus généraux de la RSS, pour lesquels il apparaît nécessaire d'intégrer la perspective du genre (par exemple, la consultation ou la planification de projet). 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, 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 RSS »* pour présenter des informations de fond sur une grande variété de sujets liés au genre et à la RSS.

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

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

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

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

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

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

Le but de ce *Dossier de supports de formation* est de vous aider à améliorer votre formation en matière de genre et de RSS tout en vous laissant donner libre cours à votre créativité à partir des supports présentés. Nous vous invitons à vous en servir conjointement avec la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* et 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 l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*. 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 l'élaboration de politiques de sécurité nationale »* et/ou la *Note pratique* correspondante avant de commencer la formation.

**Les politiques de sécurité nationale** définissent l'approche de la sécurité appliquée par un gouvernement pour assurer la sécurité de la population. Dans la plupart des cas, ces politiques recoupent les éléments suivants :

- plans, visions, stratégies, concepts ou doctrines de sécurité nationale ;
- politiques propres aux institutions (ex. : livre blanc sur la défense).

Les **aspects liés au genre** à prendre en compte dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale sont, par exemple :

- les besoins particuliers des différents groupes de femmes, d'hommes, de garçons et de filles en matière de sécurité ;
- la violence sexiste ;
- la non-discrimination et la participation égale des femmes et des hommes.

La perspective du genre doit être intégrée à l'élaboration des politiques de sécurité parce qu'elle permet de :

- favoriser la compréhension et l'appropriation locale du processus et des politiques par les hommes et les femmes, de manière à étayer leur soutien et un consensus national autour d'eux ;
- répondre aux différents besoins en matière de sécurité, ce qui permet d'avoir des politiques plus complètes et plus efficaces ;
- garantir la non-discrimination par et dans les institutions du secteur de la sécurité, de manière à instaurer un climat de confiance, accroître la légitimité et améliorer les prestations de services de sécurité et de justice ;
- honorer les obligations internationales et nationales.

Les questions de genre doivent être abordées dans toutes les institutions de sécurité. Différents acteurs peuvent avoir recours à diverses stratégies pour intégrer la perspective du genre à l'élaboration de politiques de sécurité nationale. Par exemple :

a. Le *gouvernement national* devrait :

- organiser des séances de formation, des ateliers d'information et des programmes de tutorat en matière de genre ;
- nommer des femmes (issues du ministère de la Condition féminine ou de groupes de femmes parlementaires, notamment) à des conseils et commissions pertinents et à la tête d'institutions de sécurité ;
- recourir à un processus participatif (dont des consultations avec des organisations de femmes et des spécialistes en sexospécificités) ;



## Messages importants

- inclure explicitement les questions de genre dans les politiques de sécurité ;
  - employer une terminologie sensible au genre.
- b. Le *parlement* devrait :
- promulguer une législation promouvant la participation des femmes dans les organes d'élaboration de politiques de sécurité nationale, de mise en œuvre et de surveillance ;
  - organiser des consultations publiques, des audiences parlementaires, des rencontres avec des groupes marginalisés pour instaurer une vision de la sécurité nationale plus globale ;
  - contrôler les processus d'élaboration de politiques de sécurité nationale pour s'assurer qu'ils tiennent compte des sexes ;
  - réaliser une représentation équilibrée des sexes dans les commissions ayant trait à la sécurité.
- c. Au niveau local, les *collectivités* devraient :
- nommer des femmes aux conseils, commissions et autres organes locaux en charge d'affaires de sécurité (ex. : conseils municipaux, comités de femmes, conseils pour la paix et l'ordre) ;
  - impliquer des femmes, des experts en sexes et des représentants d'organisations de femmes dans les organes de sécurité de niveau communautaire et dans les audits de sécurité ;
  - communiquer les résultats des audits de sécurité locale aux organes régionaux et nationaux de sécurité.
- d. Les *organisations de la société civile* devraient :
- faire un travail de sensibilisation et de plaidoyer par rapport aux questions de genre ;
  - faire fonction de centre de connaissances techniques et d'expertise de formation ;
  - faire l'examen, le suivi et l'évaluation des questions de genre dans les politiques de sécurité, dans la mise en œuvre de ces politiques et dans les institutions de sécurité.
- e. Les *acteurs/spécialistes externes*, tels les universitaires et les consultants, devraient :
- dispenser des formations en matière de genre auprès des publics suivants :
    - personnels des ministères participant à l'élaboration des politiques de sécurité,
    - membres des organes de coordination de la sécurité et des comités de rédaction des politiques de sécurité,
    - parlementaires membres de commissions de défense et de sécurité,
    - membres de conseils locaux de sécurité citoyenne ou de forums sur la police de proximité,
    - OSC exécutant ou contrôlant la mise en œuvre des politiques de sécurité ;
  - conduire un examen, un suivi et une évaluation des politiques de sécurité sensible au genre.

## Dans les pays sortant d'un conflit

Il est particulièrement important de s'assurer que les processus d'élaboration de politiques de sécurité nationale dans les contextes de pays sortant d'un conflit sont véritablement représentatifs et prennent en charge efficacement les questions de genre.

Dans la situation d'un pays sortant d'un conflit, la perspective du genre peut être intégrée à l'élaboration des politiques de sécurité nationale des manières suivantes :

- *Des femmes et des représentants de femmes* doivent participer à toutes les phases de l'élaboration de politiques, y compris au niveau des instances supérieures.

## Messages importants

- *Des accords de paix* peuvent imposer la conception de politiques de sécurité nationale sensible au genre – et auront davantage tendance à le faire si des femmes participent aux pourparlers de paix.
- *Les dialogues nationaux sur la sécurité et la réconciliation* peuvent permettre aux femmes et aux hommes de s'exprimer à pied d'égalité et de jouer un certain rôle dans l'identification des besoins et des priorités en matière de sécurité nationale.
- *Les groupes de femmes de la société civile* qui ont œuvré pour la paix et qui ont défendu la sécurité au niveau communautaire tout au long du conflit ont une expertise précieuse et spécifique à offrir concernant l'élaboration des politiques de sécurité.
- *Une réforme constitutionnelle et électorale* qui accroît la proportion de femmes au parlement augmente les chances de celles-ci d'occuper des postes dans les organes décisionnels dans le secteur de la sécurité.
- *La prévention et l'action face à la violence sexiste* doivent recevoir la priorité.

## 1

## Quelles questions poser ?

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous (introduction)  
**Durée :** Environ 60 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée (de préférence un groupe assez nombreux, le mieux étant de pouvoir former 7 petits groupes)

**Fournitures** Tableau de conférence  
*Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)

**Conseils aux formateurs** Cet exercice vise à affirmer deux grands messages :  
 (1) Le processus appliqué pour l'élaboration de politiques de sécurité nationale est tout aussi important que le résultat, lorsqu'il est question de déterminer l'efficacité des politiques.  
 (2) La perspective du genre doit être intégrée dès le début du processus.

La formation tout entière étant articulée autour de ces messages, cet exercice constitue, de fait, la pierre angulaire de la formation. Il a en outre recours à des supports visuels, qui sont souvent appréciés des stagiaires. Prenez votre temps pour effectuer cet exercice et reprenez toutes les idées formulées, qui pourront venir enrichir la description première de l'exercice.

**Objectifs pédagogiques** À l'issue de cet exercice, les stagiaires seront en mesure de :  
 • Appliquer une perspective de genre au processus d'élaboration des politiques de sécurité nationale.

**Instructions de l'exercice** Le but de cet exercice est d'apprendre à intégrer une perspective de genre au tout début du processus d'élaboration des politiques de sécurité nationale. Voir le Schéma 1 à la page 2 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*. Il peut être utile de montrer ce Schéma 1 sous forme de diapositive PowerPoint, de manière à ce que tout le monde puisse le voir, ou de le distribuer sous forme de polycopié. En fonction de votre public, vous avez peut-être intérêt à expliquer brièvement le schéma et à familiariser les stagiaires avec l'idée d'un processus consultatif, à entreprendre pour élaborer une politique de sécurité nationale.

Répartissez vos stagiaires en sept groupes. Assignez à chaque groupe l'un des sept intitulés figurant à droite du schéma. Vous obtenez ainsi les groupes suivants :

1. Instaurer un consensus national autour de cette vision ;
2. Définir une stratégie politique pour amener un changement ;
3. Concevoir les organisations et les systèmes ;
4. Définir des stratégies organisationnelles ;
5. Définir des stratégies pour les ressources ;
6. Concrétiser le changement ;
7. Accepter le besoin de changements futurs.

Demandez à chaque groupe de déterminer comment la perspective du genre peut être intégrée sous chaque intitulé ou de formuler d'autres questions (sensibles au genre) à poser. Prévoyez quinze minutes pour cette discussion. Encouragez les groupes à ne pas s'inquiéter de la formulation, mais à se concentrer sur les idées.

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective. Chaque rapporteur a 3

## Quelles questions poser ?

à 5 minutes pour dresser le compte rendu des résultats de son groupe. Laissez encore dix minutes aux stagiaires pour une séance de questions-réponses, le cas échéant. Si possible, dessinez un nouveau schéma au tableau et intégrez-y la perspective du genre. À la fin, distribuez le nouveau schéma à tous les stagiaires, en le présentant comme le produit final de l'exercice.

### Variantes possibles

Si vous n'avez pas beaucoup de stagiaires, vous pouvez effectuer cet exercice en séance collective, en passant un à un les intitulés en revue et en invitant les stagiaires à proposer des idées pour l'intégration de la perspective du genre.

## 2

## Identification d'énoncés de politique incorrects

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous (introduction)  
**Durée :** 40 à 45 minutes

**Taille du groupe** 12 stagiaires minimum

**Fournitures** Grandes feuilles  
*Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice ne convient qu'aux personnes déjà familiarisées avec l'idée de l'intégration de la perspective du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale (ou au moins favorables à cette idée), de façon à ce que le groupe entreprenne positivement l'exercice. Assurez-vous en préalablement auprès d'une personne connaissant votre public ou discutez de cet exercice avec un petit groupe de stagiaires. Vous pouvez aussi préparer le terrain en vous référant aux arguments formulés à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*. (Voir la discussion des défis à la rubrique « Mettre en œuvre la formation » du *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS* pour vous aider à surmonter une éventuelle résistance des stagiaires si ceux-ci estiment que les énoncés ne sont pas incorrects !)

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

- Formuler des arguments en faveur de l'élaboration de politiques de sécurité nationale sensible au genre et fondée sur un processus ;
- Avancer ces arguments de manière convaincante.

**Instructions de l'exercice** Expliquez que six énoncés vont être examinés et discutés pendant cet exercice. Ces énoncés sont notés sur de grandes feuilles affichées tout autour de la salle. Répartissez les stagiaires en six groupes (un pour chaque énoncé), de manière aléatoire. Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective.

Donnez dix minutes à chaque groupe pour dresser une liste des raisons pour lesquelles l'énoncé assigné est incorrect et pour mettre au point un argumentaire convaincant, justifiant ces raisons, à présenter aux autres stagiaires. Le texte n'a pas à être très élaboré, mais doit simplement être rédigé comme un discours, c'est-à-dire un peu plus qu'une liste. Au cours des trente minutes suivantes, chaque rapporteur lit ensuite son discours à l'ensemble des groupes. En séance collective, les stagiaires se mettent d'accord pour applaudir le discours jugé le plus convaincant.

Liste d'énoncés incorrects :

- L'élaboration de politiques de sécurité nationale ne traite que de sécurité extérieure et n'est donc pas particulièrement concernée par les questions de genre.
- La politique de sécurité nationale doit être élaborée par des personnes au plus haut niveau du gouvernement.
- La violence domestique n'a rien à voir avec l'élaboration de politiques de sécurité nationale.
- Dans de nombreux pays sortant d'un conflit, il est important de faire vite. Ainsi, au moment de rédiger un document aussi important qu'une politique de sécurité nationale, les consultations ne peuvent recevoir la priorité, car elles ralentissent le processus.

## Identification d'énoncés de politique incorrects

- Tous les groupes de la société ont les mêmes besoins en termes de sécurité.
- Les organisations de femmes ne peuvent rien apporter de sérieux au débat sur les politiques de sécurité, car elles s'intéressent exclusivement aux droits des femmes, et non pas aux questions de sécurité.

### Variantes possibles

Vous pouvez utiliser d'autres énoncés. Si vous pensez que cela convient mieux à votre public, les groupes peuvent faire leur compte rendu à l'oral, plutôt qu'en rédigeant des discours. Cela dit, les réponses risquent d'être moins éloquentes et moins percutantes.

## 3

## Classement de facteurs importuns

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 75 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »  
Fiches

**Conseils aux formateurs** Un exercice de classement est un excellent moyen d'engager les stagiaires dans une discussion, car chacun d'entre eux aura toujours une opinion sur l'importance de n'importe quel énoncé. Il fonctionne donc bien lorsque votre public est fatigué ou n'est pas encore « dans le bain ».

Les stagiaires pourront avoir du mal à se mettre tous d'accord, mais cela fait partie de l'expérience pédagogique. C'est aussi pourquoi ils n'ont pas à procéder à un classement en dix points, mais sont plutôt invités à trier des énoncés en cinq catégories.

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

- Identifier les obstacles à l'élaboration de politiques de sécurité nationale sensibles au genre ;
- Trouver des manières de surmonter ces obstacles.

**Instructions de l'exercice** Répartissez les stagiaires en quatre groupes. Préparez dix fiches (avec un énoncé écrit sur chacune – voir ci-dessous) pour chaque groupe. Essayez de former des groupes homogènes (ex. : groupes de collègues, hommes/femmes, membres d'OSC, ressortissants d'un même pays, etc.), de manière à obtenir des réponses différentes pour chaque groupe. La discussion collective n'en sera que plus vivante.

Expliquez que chaque énoncé reprend une opinion communément répandue quant aux obstacles à l'élaboration de politiques de sécurité nationale sensibles au genre. Demandez à chaque groupe de classer les énoncés par ordre d'importance (c'est-à-dire l'obstacle majeur dans leurs contextes particuliers) en respectant la classification suivante :

1. obstacle très important ;
2. obstacle important ;
3. obstacle modérément important ;
4. obstacle moins important ;
5. obstacle non important.

Chaque groupe doit ensuite réfléchir à des stratégies pour surmonter les trois obstacles qu'il aura jugés les plus importants.

Laissez-les travailler pendant trente minutes. Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective.

Invitez les quatre rapporteurs à présenter tour à tour leurs résultats en séance collective (7 minutes chacun). Consacrez encore quinze minutes pour comparer les résultats, en faire ressortir les différences et en discuter. Intéressez-vous en particulier aux raisons qui ont amené chaque groupe à choisir son classement.

## Classement de facteurs importuns

### Énoncés :

1. Les femmes dans ce pays ne souhaitent pas faire carrière en politique.
2. Les femmes sont trop prises par leurs responsabilités familiales et sont trop occupées à gagner de l'argent pour s'engager dans un processus d'élaboration de politiques de sécurité nationale.
3. La nature conflictuelle et combative de la politique de haut niveau décourage les femmes d'y briguer une fonction.
4. Les femmes dans ce pays ne sont pas suffisamment éduquées pour occuper des postes ministériels de haut niveau.
5. L'égalité entre hommes et femmes n'a rien à voir avec la sécurité nationale.
6. La terminologie sensible au genre est compliquée et difficile à employer. Le plus important, ce sont les pratiques non-discriminatoires.
7. Le comité de politique de sécurité nationale ne peut pas exécuter un processus de consultation fastidieux et coûteux. Le gouvernement n'a ni le temps, ni l'argent.
8. Le parlement n'est pas assez puissant pour faire pression en faveur d'une expertise en matière de genre au sein du comité.
9. Il n'y a pas assez d'organisations de la société civile dans ce pays qui possèdent les capacités, les moyens ou les ressources nécessaires pour faire pression en faveur de l'intégration de la perspective du genre dans une politique de sécurité nationale.
10. Les médias dans ce pays ignorent totalement la question de la discrimination sexiste.

### Variantes possibles

Vous pouvez modifier les énoncés à votre gré, en les simplifiant éventuellement pour mieux les adapter au contexte de vos stagiaires. Si nécessaire, vous pouvez aussi scinder cet exercice : d'abord classer les obstacles, puis (éventuellement en séance collective) concevoir les stratégies pour les surmonter.



## 4

## Conception d'un plan de consultation

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Toute personne susceptible d'être membre d'un comité de rédaction de politiques
<b>Durée :</b>	60 à 90 minutes

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

**Fournitures** Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »  
 Polycopiés des stagiaires et fiches

**Conseils aux formateurs** Cet exercice traite directement de ce qui fait une bonne élaboration de politiques, s'intéressant tout autant au bon processus qu'au bon produit. Il est conçu pour mettre en pratique les compétences nécessaires à la conception de processus. Certains de vos stagiaires n'auront peut-être pas encore d'expérience dans le domaine de la conception de processus, auquel cas vous aurez intérêt à procéder préalablement à une présentation des processus de consultation. L'exercice peut ainsi être associé à l'Exercice 5 – Jeu de rôles : consultation du comité de rédaction de politiques de sécurité, qui va un peu plus loin en simulant une réunion de consultation.

Cet exercice fonctionne bien avec les personnes qui refusent de se concentrer exclusivement sur les questions de genre. Vous pouvez aussi l'utiliser si vous souhaitez aborder simultanément différents problèmes et besoins (ex. : droits des minorités, personnes avec un handicap, diversifiés des origines ethniques, etc.). Cet exercice permet également de placer le genre dans le contexte d'autres valeurs fondamentales constituant un objectif secondaire de votre formation.

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

- Expliquer l'importance de la consultation pour une élaboration efficace de politiques de sécurité nationale ;
- Nommer des éléments de processus de consultation conduisant à l'élaboration de politiques de sécurité nationale respectueuses de l'égalité des sexes.

**Instructions de l'exercice** Expliquez que tous les stagiaires doivent imaginer qu'ils sont membres d'un comité de rédaction de politiques de sécurité, comme spécifié dans le polycopié. Le comité est chargé de concevoir un processus de consultation efficace pour produire une meilleure politique. Répartissez les stagiaires en plusieurs groupes. Laissez vingt minutes à chaque groupe pour planifier un processus de consultation au moyen de la fiche.

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective. Les présentations en séance collective durent dix minutes chacune, séance de questions-réponses comprise. Si vous avez quatre groupes, vous devez donc organiser une séance collective de quarante minutes.

Clôturez la séance en invitant les stagiaires à déterminer si leurs plans sont réalistes dans leur contexte et, le cas échéant, à réfléchir au mode de mise en œuvre de certains de ces plans. Pour conclure, vous pouvez insister sur le fait que, pour obtenir une politique efficace, il faut consulter une vaste gamme de groupes, et non pas nécessairement seulement ceux spécialisés dans les sexospécificités.

**Variantes possibles** Vous pouvez adapter le scénario spécifié dans le polycopié à une situation plus proche du contexte de votre public.

## POLYCOPIÉ

# Conception d'un plan de consultation

## Contexte

Vous êtes membre d'un comité de rédaction de politiques de sécurité. Votre pays, le Ruukuna, est sorti d'une longue guerre civile l'année dernière seulement, lorsque les belligérants sont enfin convenus d'un accord de paix. Il est maintenant temps de redéfinir la sécurité nationale et de faire en sorte que tout Ruukunien se sente en sécurité. Le président souhaite que la politique de sécurité bénéficie d'un puissant soutien civil et intègre la perspective du genre. En premier lieu, vous voulez avoir une idée des différents besoins des gens en matière de sécurité et de leur vision de la sécurité nationale. Vous partez du principe que vous allez inviter plusieurs groupes de la société civile à présenter leurs points de vue. Plus largement, vous voulez concevoir un plan qui autorise un processus de consultation transparent et débouche, d'ici une dizaine de mois, sur un ensemble de propositions politiques.

Vous connaissez les grands objectifs de la nouvelle politique de sécurité nationale. Il s'agit d'honorer deux missions majeures de la sécurité nationale :

- (1) Protection du Ruukuna et des Ruukuniens sur leur territoire et à l'étranger ;
- (2) Contribution à la sécurité internationale.

Vous savez aussi que la politique doit embrasser les valeurs suivantes :

- (1) Idéaux démocratiques ;
- (2) Sécurité humaine ;
- (3) Égalité des sexes ;
- (4) Autorité civile sur les forces armées et de sécurité.

## Instructions

Servez-vous de la fiche pour élaborer votre plan de consultation.

FICHE

# Conception d'un plan de consultation

Qui consulter ?	Objectifs ? Quel axe ?	Quel type de consultation ? Quelle méthodologie employer ?	Quand ?	Résultat souhaité/ Quelle suite au processus ?	Idées supplémentaires/ complémentaires de recherche ?
<p><b>Exemple :</b> Forum des femmes pour la paix et la justice</p>	<p>Enquêter sur les signalements de viol</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D'abord : tête-à-tête avec un délégué du comité</li> <li>Ensuite : invitation à un groupe de discussion sur le sujet</li> </ul>	<p>1<sup>er</sup> juin (programme conjoint avec une série d'entretiens préliminaires avec des OSC de haut rang)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confirmation que cette OSC peut constituer un précieux partenaire</li> <li>Informations pertinentes sur les questions de viol ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collecter toutes les informations disponibles sur le viol auprès des médias et des OSC</li> <li>Identifier des bonnes pratiques dans la définition légale et la pénalisation du viol (voir page 8 du <i>Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »</i>)</li> </ul>

## 5

## Jeu de rôles : consultation du comité de rédaction de politiques de sécurité

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Responsables politiques (fonctionnaires de haut rang) et personnel d'OSC
<b>Durée :</b>	Environ 100 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée (minimum 21 stagiaires pour jouer tous les rôles proposés). Si vous avez moins de stagiaires, distribuez moins de rôles.

**Fournitures** Grandes feuilles et marqueurs  
*Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice établit que la consultation de tous ceux qui doivent vivre avec les implications d'une politique de sécurité particulière est essentielle si la politique se veut efficace. Le fait de demander aux stagiaires de jouer les rôles d'une grande variété de groupes d'intérêt leur permet d'en prendre conscience. Essayez de sélectionner des « volontaires » pour jouer plusieurs rôles, de façon à ce qu'ils puissent jouer un rôle autre que celui qui leur est dévolu au quotidien. Mais n'allez pas trop loin et veillez à ce que les stagiaires ne se sentent pas mal à l'aise ou refusent de jouer.

Si vous en avez le temps, il est recommandé de coupler cet exercice avec l'Exercice 4.

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

- Démontrer que la participation aux processus d'élaboration de politiques et leur appropriation locale sont essentielles à l'efficacité d'une politique ;
- Énumérer les problèmes particuliers de différents groupes de population en matière de sécurité, y compris les questions liées au genre ;
- Proposer des stratégies pour résoudre quelques-uns de ces problèmes de sécurité.

**Instructions de l'exercice** Les stagiaires sont invités à simuler une consultation avec un comité de rédaction de politiques de sécurité concernant les besoins de différents groupes de population en matière de sécurité dans le contexte de la conception d'une politique de sécurité nationale. Cette réunion du comité se tient dans le même contexte que celui de l'Exercice 4, de sorte que, si vous décidez de ne pas apparier les deux exercices, vous devez expliquer le contexte du Ruukuna qui sort d'un conflit, tel qu'il est décrit dans le polycopié correspondant.

Expliquez aux stagiaires que le comité a invité plusieurs orateurs, dont les rôles seront joués par des volontaires. Notez la liste des rôles au tableau de façon à ce que les stagiaires puissent réfléchir à celui qu'ils aimeraient jouer. Partez du principe que la plupart de vos stagiaires n'auront aucune difficulté à se glisser dans la peau de leurs personnages. Dans le cas contraire, modifiez les rôles de façon à les simplifier.

Choisissez dix volontaires pour jouer le rôle des orateurs suivants, qui s'exprimeront devant le comité de rédaction des politiques de sécurité :

1. Un représentant de l'organisation de femmes communautaire « Forum des femmes pour la paix et la justice » ;
2. Le Secrétaire général du syndicat RULU (« Ruukuna Labour Union ») ;
3. Un évêque ;
4. Un imam ;
5. Un représentant de « Build Up », organisation locale de jeunes gays et lesbiennes ;
6. Le Directeur du bureau local du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ;

## Jeu de rôles : consultation du comité de rédaction de politiques de sécurité

7. Un « ancien » du groupe ethnique des Rukantas, qui vivent dans le nord du pays ;
8. Le représentant de « Peace Now », ONG locale ;
9. Un représentant de « EnAble », organisation de défense des droits des handicapés ;
10. Un représentant local du programme de recherche international « Examen de la production et de l'usage d'armes légères » (EPUAE).

Désignez aussi quelqu'un (soigneusement choisi) pour présider la séance du comité. Cette personne doit être informée des procédures à suivre quant à l'ouverture de la séance, le minutage de la séance, la gestion des questions et des réponses et la clôture de la séance. Si vous ne trouvez personne pour faire l'affaire parmi vos stagiaires, vous pouvez jouer ce rôle vous-même.

Chaque orateur doit ensuite former un petit groupe autour de lui, de façon à ce qu'il y ait au total dix groupes (désignez les membres des groupes de façon arithmétique ou demandez aux stagiaires de se diviser eux-mêmes en nombre égal). Chaque groupe a pour mission de préparer des soumissions au comité. Ces soumissions doivent spécifier les besoins et problèmes de sécurité particuliers du groupe ou de l'institution représenté(e) par l'orateur et proposer des stratégies susceptibles d'être adoptées par le comité pour les traiter.

Les stagiaires se rassemblent ensuite en séance collective pour simuler le comité et écouter les présentations de chaque orateur. À la fin des présentations, les orateurs doivent être prêts à répondre aux questions posées par les membres du comité, sous l'égide du président. Concluez l'exercice par quelques réflexions sur les différents types de problèmes de sécurité et les stratégies qui ont été présentées. Ce peut être l'occasion de s'intéresser aux points communs et aux différences entre les problèmes de sécurité propres aux hommes et ceux propres aux femmes.

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

- Explications (10 minutes) ;
- Préparation des soumissions au comité en petits groupes (20 minutes) ;
- Réunion du comité (une heure : 5 minutes pour les présentations de chaque orateur, plus les questions-réponses) ;
- Conclusions (5 minutes).

### Variantes possibles

Les orateurs invités peuvent être modifiés en fonction du type de contexte dans lequel travaillent les stagiaires. Si vous souhaitez mettre davantage en exergue les besoins des hommes en matière de sécurité, invitez davantage d'orateurs pour traiter de ces aspects. Calculez le nombre d'orateurs en fonction du temps disponible

## 6

## Découverte ou motivation : le sens des mots

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Tous  
**Durée :** Environ 65 minutes (ou 45 en cas de variante)

**Taille du groupe** Mieux vaut avoir un groupe important, de façon à ce qu'il puisse être divisé en trois petits groupes de huit stagiaires au moins

**Fournitures** Tableaux de conférence et marqueurs  
 Grand tableau  
 Post-it de grand format  
 Du papier pour les stagiaires

**Conseils aux formateurs** C'est un exercice de découverte ou de motivation qui a pour but de décoder les connotations que peuvent avoir certains termes (sensibles au genre ou non). Ces connotations sont souvent inconscientes et une partie de l'exercice consiste à les découvrir. De fait, cet exercice a pour but d'apprendre aux stagiaires à prendre conscience du sens des termes qu'ils emploient et à faire attention à ne pas les utiliser d'une manière qui perpétue la discrimination.

L'exercice pouvant être très drôle, il peut être pratiqué dans le but de créer une bonne ambiance dans le groupe. Il est important d'expliquer aux stagiaires que cet exercice n'a rien à voir avec le transfert de connaissances ou le développement des compétences. Il vise juste à leur faire comprendre, par la pratique, que l'élaboration de politiques doit s'appuyer sur une terminologie sensible au genre.

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

- Identifier les connotations de termes particuliers (sensibles au genre ou non) ;
- Reconnaître que certaines connotations sont inconscientes et doivent être rendues conscientes pour autoriser l'élaboration responsable de politiques ;
- Tirer des conclusions concernant l'emploi d'une terminologie sensible au genre dans les politiques.

**Instructions de l'exercice** Vous avez besoin de deux personnes pour vous assister dans cet exercice. Si vous n'avez pas de collègues disponibles, vous pouvez recruter vos assistants parmi vos stagiaires en leur communiquant préalablement toutes les instructions utiles. Les instructions pour ces assistants apparaissent clairement à la lecture des instructions de l'exercice ci-dessous.

Répartissez les stagiaires en trois groupes d'au moins huit personnes. Deux des groupes s'isolent dans des salles à part, accompagnés d'un de vos assistants (dans un souci de clarté, vos assistants et vous-même serez appelés « chefs de groupe »). Distribuez à chaque groupe un lot de post-it, des marqueurs et du papier.

Les trois groupes travaillent sur deux mots chacun :

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Femme fonctionnaire Policier	Leader politique Policrière	Homme d'État Agent de police

Les chefs de groupe ont connaissance de tous les mots, mais pas les stagiaires. Les chefs de groupe emploient un mot à la fois. Ils notent leur premier mot respectif en majuscules sur un post-it, qu'ils placent au milieu du tableau de conférence ou d'un côté du grand tableau. Chaque groupe est ensuite invité à procéder librement à des associations d'idées à partir de ce mot. Quelques règles simples de brainstorming s'appliquent pour cet exercice et doivent être expliquées aux stagiaires :

## Découverte ou motivation : le sens des mots

- Inutile de réfléchir avant de parler.
- Le rire et le « politiquement incorrect » (!) sont autorisés, voire recommandés.
- Les critiques et la négativité à l'égard des idées des autres sont interdites.

Les chefs de groupe notent tous les mots évoqués sur des post-it et les collent autour du terme placé au milieu. À mesure que les idées fusent, procédez de même avec le deuxième terme (en utilisant une nouvelle page ou l'autre moitié du tableau).

Cette partie de l'exercice ne doit pas durer plus de quinze minutes (déplacements jusqu'à la salle d'isolement compris).

Lorsque toutes les idées sont épuisées, les chefs de groupe réorganisent les idées notées sur les post-it au tableau comme suit (5 minutes) :

<b>Terme</b> (ex. : policier)	<b>Tous les verbes</b> (ex. : exécuter, défendre, documenter, crier) • •	<b>Tous les adjectifs</b> (ex. : respectable, intimidant, corrompu, officiel, macho, musclé) • •	<b>Tous les noms</b> (ex. : représentant de l'ordre, héros, méchant) • •
<b>Terme</b> (ex. : femme fonctionnaire)	<b>Tous les verbes</b> (ex. : coordonner, adoucir) • •	<b>Tous les adjectifs</b> (ex. : féminin, respectueux de la parité, égalitaire, serviable) • •	<b>Tous les noms</b> (ex. : coordinateur, harmonisateur, sociable) • •

Ensuite, les chefs de groupe divisent leur groupe en deux et assignent le premier terme à une moitié et le second terme à l'autre moitié. Chaque demi-groupe copie la partie, du tableau ci-dessus, correspondant à son terme.

Maintenant, le processus véritablement créatif commence : l'idée est de construire des phrases complètes à partir des mots. Les stagiaires ont le droit de s'amuser : les phrases peuvent être absurdes, intéressantes, sérieuses ou délirantes – tout est permis. Faites-leur mélanger les mots, puis les rassembler. Laissez-leur dix minutes pour ce faire. Par exemple, « la femme fonctionnaire adoucit le représentant de l'ordre intimidant ». Ou « l'homme d'État crie après le héros respectueux de la parité ».

Pour synthétiser le travail des groupes, demandez à une personne de chaque sous-groupe de noter ses suggestions au tableau. Les **idées les plus originales** doivent être privilégiées. S'il y a beaucoup de résultats, les petits groupes doivent sélectionner les quatre meilleures idées (deux par terme). Ce classement doit se faire suivant une méthode simple, par exemple par un vote à main levée ou à l'applaudimètre (5 minutes).

Enfin, en séance collective, remerciez les assistants et notez au tableau les phrases retenues pour chaque sous-groupe, comme suit (5 minutes) :

Policier [Phrases créées]	Policière [Phrases créées]	Agent de police [Phrases créées]
------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

## Découverte ou motivation : le sens des mots

Demandez :

- En quoi les phrases sont-elles différentes ou similaires et, à votre avis, pourquoi ?

Puis :

Femme fonctionnaire [Phrases créées]	Chef politique [Phrases créées]	Homme d'État [Phrases créées]
---	------------------------------------	----------------------------------

Posez la même question :

- En quoi les phrases sont-elles différentes ou similaires et, à votre avis, pourquoi ?

Concluez l'exercice par une discussion sur les sujets suivants :

- Comment avez-vous vécu cet exercice ?
- Selon vous, quelles implications inconscientes a l'emploi d'une terminologie sensible au genre / non sensible au genre sur ceux qui l'emploient / qui y sont confrontés ?
- Quelles conclusions pratiques peut-on en tirer concernant l'emploi d'une terminologie sensible au genre dans l'élaboration des politiques ? (15 minutes)

### Variantes possibles

Si les stagiaires ne sont pas assez nombreux pour permettre d'avoir des groupes de huit personnes OU si vous êtes limités dans le temps, divisez-les en deux groupes. En ce cas, les stagiaires travailleront uniquement avec deux termes, comme indiqué ci-dessous. Durée de l'exercice : environ 45 minutes.

Groupe 1	Groupe 2
Femme fonctionnaire Policier	Homme d'État Policrière



## 7

## Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

<b>Type d'exercice :</b>	Thématique
<b>Public :</b>	Responsables décisionnels et conseillers politiques, de préférence originaires d'un pays sortant d'un conflit
<b>Durée :</b>	80 à 100 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Tableau et marqueurs  
Grand tableau  
Post-it de grand format  
Scotch  
Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice s'appuie sur l'exemple de la violence sexiste pour traiter de l'élaboration de politiques. Les stagiaires doivent être familiarisés avec le concept de violence sexiste et ses multiples aspects. Vous avez intérêt à vous assurer que tous comprennent également ce concept avant de commencer l'exercice, par exemple en pratiquant une présentation PowerPoint. L'Encadré 2 à la page 4 du Dossier 1 (« *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* ») peut être utile à cet égard. Le Registre des triches du formateur est là pour vous aider à identifier les six types de violence sexiste dans le rapport de situation.

Cet exercice est structuré de manière à mettre en exergue la complexité de la question de la violence sexiste et l'importance de bien comprendre la situation avant de concevoir des politiques. L'un de vos stagiaires peut demander des précisions plus détaillées que celles qu'apporte le rapport de situation. En ce cas, encouragez tous les stagiaires à se fier à leur expérience et à leurs connaissances.

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

- Traiter de la violence sexiste dans leur processus d'élaboration de politiques ;
- Identifier les acteurs et parties prenantes essentiels au processus.

**Instructions de l'exercice** 1. Distribuez le rapport de situation (Polycopié A). Demandez aux stagiaires d'identifier toutes les formes de violence sexiste qui figurent dans ce rapport. Notez-les sur de grands post-it. Tous ensemble, organisez les exemples sur le tableau en six catégories (précédemment rédigées sous forme d'intitulés) :

- violence sexuelle ;
- violence physique ;
- violence socioéconomique ;
- pratiques traditionnelles délétères ;
- violence émotionnelle et psychologique ;
- violence liée à l'âge (les jeunes et les personnes âgées étant particulièrement vulnérables).

Le Registre des triches du formateur contient quelques exemples que vous pouvez utiliser pour enrichir la discussion, si besoin est. Ne consacrez pas plus de vingt minutes à cette partie de l'exercice, lecture du rapport comprise. Il vaut mieux que les types de violence soient classés en plusieurs catégories – essayez d'éviter les discussions trop techniques sur les catégories dont relèvent certains actes particuliers.

Le Registre des triches du formateur comporte également quelques définitions de ces

## Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

catégories de violence sexiste. Évitez d'entrer dans une discussion trop détaillée sur les types de violence mais, si vous n'y parvenez pas, présentez-les comme des définitions de travail. Il vous faudra peut-être six ou sept minutes supplémentaires pour les présenter et convaincre les stagiaires de les accepter pour l'exercice.

2. Répartissez vos stagiaires en plusieurs groupes de quatre ou cinq personnes, de préférence trois groupes auxquels seront assignés deux types de violence sexiste issus de la liste ci-avant. Demandez à chaque groupe de copier les exemples de violence sexiste correspondant aux types qui leur sont assignés.

Chaque groupe doit ensuite répondre aux questions suivantes, de préférence par écrit sur un tableau ou sur une diapositive (expliquez aux stagiaires que toutes les questions n'ont pas de réponses littérales dans le rapport de situation, mais qu'ils doivent s'inspirer de leur propre expérience et exploiter leurs propres connaissances pour trouver des réponses possibles) :

- Quels sont les facteurs causaux de ce type de violence ?
- Qui sont les acteurs et les parties prenantes à considérer et que faut-il faire pour agir face à cette forme de violence sexiste ?
- Que faut-il faire pour prévenir cette forme de violence sexiste ?
- En conséquence, spécialement pour ce type d'incident, que devrait-on retrouver dans une politique contre la violence sexiste ?
- Pourquoi une telle politique doit-elle se faire au niveau national ?

Distribuez à chaque groupe le Polycopié B, qui reprend ces questions.

Désignez un animateur pour diriger les discussions des groupes et un rapporteur pour consigner leurs conclusions. Prévoyez vingt minutes pour compléter les réponses.

3. Discussion en séance collective.

Tous les rapporteurs dressent d'abord le compte rendu des résultats de leur groupe sur les acteurs / parties prenantes à considérer et la prévention (5 minutes par rapporteur). Organisez leurs rapports au tableau en mettant chaque partie prenante ou groupe de parties prenantes comme intitulé à chaque nouvelle page.

Par exemple:

- Services de police (ex. : sécurité de la victime et de sa famille, application des lois et procédures adéquates, espace privé pour les interrogatoires dans les postes de police, enquête, arrestation, dossier d'inculpation auprès du tribunal) ;
- Services juridiques/judiciaires :
  - *nationaux* : (ex. : application conforme des lois et procédures adéquates, procédure judiciaire avec un minimum de délais, conseil juridique, condamnation en bonne et due forme des coupables, aide aux victimes tout au long de la procédure judiciaire),
  - *traditionnels* : (ex. : affaires à juger conformément aux principes des droits humains, affaires graves [ex. : viol, agressions caractérisées, etc.] traitées par la police nationale ou les tribunaux) ;
- Services de santé (ex. : examen médical, traitement, VIH/SIDA, suivi, aide psychologique) ;
- Aspects psychosociaux (ex. : communauté, groupes de femmes, groupes de support, gestion des affaires, réinsertion sociale, formation, production de revenus).

Ensuite, demandez aux rapporteurs de noter les propositions de politique de leur groupe au tableau, sous la catégorie correspondante de la liste ci-dessus (3 minutes maximum pour chaque groupe). Demandez-leur de ne pas répéter ce que les autres ont déjà fait.

## Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

Discutez des résultats (Y a-t-il eu des surprises ? Qu'a-t-on appris ?) et concluez qu'un traitement efficace de la violence sexiste exige une approche multidimensionnelle (15 minutes).

### Variantes possibles

Vous pouvez adapter le rapport de situation en fonction du contexte de votre public. Un contexte réel peut être utilisé, à partir de rapports sur la violence sexiste publiés par Amnesty International, Human Rights Watch, des ONG locales, etc.

Ayez conscience que, plus il y aura de groupes, plus vous aurez besoin de temps pour les comptes rendus en séance collective. Aussi, si vous avez de nombreux stagiaires, il vaut peut-être mieux constituer de grands groupes.

# POLYCOPIÉ

# A

## Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

### Exposé de la situation : la violence sexiste au Runtustan

Malgré quelques progrès positifs, la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants demeure très présente au Runtustan. Les Nations Unies y déploient une vaste mission de maintien de la paix (MONUR), même deux ans après la signature de l'accord de paix.

Malgré plusieurs rapports d'ONG, le viol – en particulier le viol de filles âgées de 10 à 14 ans – est l'un des crimes les plus fréquemment signalés. Les garçons sont aussi victimes, puisqu'ils sont sexuellement molestés et parfois violés, quoiqu'en nombre moindre que les filles (si l'on en croit le nombre d'affaires signalées). Récemment, un reportage paru dans le Runtustan Daily, le quotidien local, a enquêté sur un orphelinat où les garçons étaient battus et isolés pour se prêter aux fantasmes sexuels des dirigeants. Depuis, l'orphelinat a été fermé, mais nul ne sait où se trouvent maintenant les garçons et comment ils sont traités.

Malheureusement, des affaires de viol ont également éclaté dans les quartiers de la mission MONUR, mais les soldats de la paix impliqués ont depuis été limogés.

La violence sexiste s'observe dans tous les contextes socioéconomiques et ethniques du Runtustan, en particulier la violence domestique. Étant donné leurs fonctions traditionnelles de femmes au foyer et mères de famille, les femmes peuvent très bien avoir été socialisées pour accepter ou tolérer la violence sexiste. Les cas de violence sexiste dénoncés à la police ou au système judiciaire sont rares. Les victimes de violence sexiste considèrent souvent ce qu'il leur arrive comme « un coup du sort », et il semble que la guerre ait aggravé ce phénomène – les victimes de violence n'osent plus rien dire devant un tel fléau. De plus, les stigmates du VIH/SIDA empêchent les femmes de dénoncer des incidents de viol.

La mutilation génitale féminine est pratiquée dans les territoires (ruraux) du Nord du Runtustan. En réaction aux bouleversements de la guerre, les tribus du Nord ont commencé à « vendre » des femmes ou des filles toujours plus jeunes à des hommes désireux de se marier. C'est aussi dans le Nord que les femmes et les filles, à qui incombe très souvent la charge d'aller chercher de l'eau, doivent aller de plus en plus loin pour puiser de l'eau dans les puits et autres points d'eau qui se sont taris du fait de la sécheresse persistante. La sécheresse a contraint 40 % d'enfants du Nord à abandonner l'école, majoritairement des filles.

Au Sud, où se trouve la capitale, un nouveau phénomène a été observé : le nombre d'hommes âgés sans domicile fixe a exponentiellement augmenté et, à ce jour, nul ne sait pourquoi. Dans la capitale, Tunru, la prostitution ne cesse de se répandre et les médias commencent à peine à évoquer « les disparues », c'est-à-dire les femmes victimes de traite et contraintes à la prostitution forcée à l'étranger par un important cartel criminel bien établi.

Les sévices sur enfants posent encore d'autres problèmes, car les adolescents ayant subi des sévices ont tendance à présenter durablement des symptômes de dépression et de faible estime de soi. Dans certains cas, des enfants ainsi abusés se sont enfuis de chez eux et ont rejoint des gangs, subissant ainsi une nouvelle forme de violence de la part des membres du gang. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) indique que les taux de suicide chez les adolescents ont augmenté depuis la guerre.

Le président du gouvernement du Runtu, écrasé par l'urgence des nombreuses tâches – la reconstruction des infrastructures après la guerre, la réorganisation du

## POLYCOPIÉ

## A

**Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste****Exposé de la situation : la violence sexiste au Runtustan**

secteur de la sécurité et la prestation de services fondamentaux à la population, pour n'en citer que quelques-unes – a limité la capacité et la volonté politique de déployer des programmes de protection des enfants et des femmes. Le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) a entamé un programme dans ce domaine, mais qui n'en est qu'à ses débuts. Le système de justice est faible, avec des besoins immenses et des ressources restreintes.

« Women for Peace », consortium d'organisations de femmes implanté dans la capitale, Tunru, est le seul groupe qui fournit des services psychosociaux aux victimes de la violence sexiste. Les représentants de Women for Peace sont devenus des « intermédiaires de confiance » entre les victimes et les autorités.

**POLYCOPIÉ**  
**B**

# Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

Type de violence :

Facteurs causaux ?

Acteurs/Parties prenantes à considérer ? Concernant quels problèmes ?

Prévention ?

Suggestion pour une proposition de politique ?

Pourquoi au niveau national ?

# REGISTRE DES TRICHES DU FORMATEUR

## Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

### Types de violence sexiste dans le rapport de situation sur la violence sexiste au Runtustan

- **Violence sexuelle** : viol de femmes, de garçons et de filles, molestation sexuelle de garçons, avec des garçons forcés d'accorder des faveurs sexuelles aux dirigeants de l'orphelinat, viol dans les quartiers de la mission MONUR, traite de femmes, prostitution (forcée).
- **Violence physique** : violence domestique, traite de femmes, violence physique sur des garçons, violence de gang.
- **Violence socioéconomique** : femmes socialisées pour accepter, tolérer ou rationaliser la violence sexiste, la guerre et ses conséquences (victimes « sous le choc »), la sécheresse et ses effets sur les abandons scolaires, les hommes âgés sans domicile fixe du fait de la pauvreté, la capacité gouvernementale limitée à fournir des services de protection, le système de justice faible, la prostitution forcée, les taux de suicide en hausse.
- **Pratiques traditionnelles délétères** : mutilation génitale féminine, vente de fiancées.
- **Violence émotionnelle et psychologique** : violence domestique, conséquences psychosociales du viol, de la molestation sexuelle, de la prostitution forcée et de la traite de femmes, absence de suivi psychosocial, de conseil, de soins médicaux pour les victimes de viol et de violence sexuelle, stigmates du VIH/SIDA, faible estime de soi et dépression des victimes de violence sexiste, taux de suicide des adolescents en hausse.
- **Violence liée à l'âge (les jeunes et les personnes âgées étant particulièrement vulnérables)** : viol de filles et de garçons, molestation sexuelle de garçons, abandon scolaire des filles suite à la sécheresse, hommes âgés sans domicile fixe, dépression et faible estime de soi des adolescents du fait de la violence sexiste, taux de suicide des adolescents en hausse, vente de fiancées toujours plus jeunes, violence de gang.

### Définitions de travail

- **Violence sexuelle** : tout acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes visant à un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le foyer et le travail<sup>1</sup>.
- **Violence physique** : usage intentionnel de la force physique avec risque de causer la mort, un handicap, une lésion ou un préjudice. La violence physique comporte, de manière énonciative mais non limitative, les actes suivants : griffer, pousser, bousculer, empoigner, mordre, étrangler, secouer, gifler, frapper, battre, brûler, faire usage d'une arme ou d'entraves et utiliser son corps, sa corpulence ou sa force contre une autre personne<sup>2</sup>.
- **Violence socioéconomique** : discrimination et/ou refus de certaines possibilités et services (ex. : refus de l'accès à l'éducation, à l'assistance sanitaire ou à un emploi rémunéré, déni des droits de propriété), exclusion sociale/ostracisme

<sup>1</sup> OMS, Rapport mondial sur la violence et la santé. Genève, OMS, 2002.

<sup>2</sup> Ministère américain de la Santé et des Services humains, Centers for Disease Control and Prevention, Intimate Partner Violence: Overview. Washington D.C., DHHS, <http://www.cdc.gov/ncipc/factsheets/ipvoverview.htm> (dernière consultation : 28 juin 2007).



## REGISTRE DES TRICHES DU FORMATEUR

### Étude de cas : conception d'une politique sur la violence sexiste

basés sur l'orientation sexuelle et pratique législative d'exclusion conduisant au refus de l'accès à l'exercice et à la jouissance des droits civiques, sociaux, économiques, culturels et politiques<sup>3</sup>.

- **Pratiques traditionnelles délétères:** formes de violence commises dans certaines communautés et sociétés depuis si longtemps, qu'elles font partie d'une pratique culturelles acceptées. Ces violations sont notamment les mutilations ou les ablations génitales féminines, les meurtres liés à la dot, les prétendus « crimes d'honneur » et les mariages précoces<sup>4</sup>.
- **Violence émotionnelle et psychologique :** traumatisme causé à une victime par des actes, des menaces de violence ou une tactique coercitive. Les sévices psychologiques/émotionnels consistent, entre autres, dans les faits suivants : humilier la victime, contrôler ce que la victime peut faire et ne pas faire, faire délibérément quelque chose pour que la victime se sente diminuée ou gênée, isoler la victime de son entourage amical ou familial et refuser l'accès de la victime à des ressources financières ou autres ressources de base<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Haut-Commissariat pour les réfugiés, La Violence sexuelle et sexiste contre les réfugiés, les rapatriés et les personnes déplacées – Principes directeurs pour la prévention et l'intervention. Genève, HCR, mai 2003, p. 19.

<sup>4</sup> UNIFEM, La violence contre les femmes – Faits et chiffres. New York, UNIFEM, novembre 2007. [http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violence\\_against\\_women\\_2007\\_fra.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007_fra.pdf) (dernière consultation : 21 juin 2009).

<sup>5</sup> Ministère américain de la Santé et des Services humains, Centers for Disease Control and Prevention. Intimate partner violence: Overview. Washington D.C., DHHS, 2007. <http://www.cdc.gov/ncipc/factsheets/ipvoverview.htm> (dernière consultation : 28 juin 2007).



## 8

## Jeu de rôles : l'importance des processus participatifs

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Donateurs, personnel affecté à des programmes de l'ONU, responsables politiques (niveaux gouvernementaux supérieurs) de pays sortant d'un conflit.
<b>Durée :</b>	Environ 110 minutes

**Taille du groupe** 16–36

**Fournitures** Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »  
Polycopiés des stagiaires

**Conseils aux formateurs** Cet exercice a pour but d'amener les stagiaires à réfléchir aux processus participatifs d'élaboration de politiques. Le jeu de rôles suppose de prendre d'abord connaissance de quelques informations de fond, aussi devez-vous laisser un peu de temps aux stagiaires pour qu'ils les lisent. Le risque de cet exercice est de perdre trop de temps pendant que les stagiaires lisent les informations de fond, organisent leurs idées, parviennent tous ensemble à un accord et préparent leurs rôles. Vous avez donc intérêt à circuler d'une pièce à l'autre pour vous assurez que vos groupes progressent. Si vous ne disposez que de peu de temps, choisissez la variante exposée ci-après.

Comme cet exercice se déroule dans le même contexte que celui de l'Exercice 7 (le pays imaginaire du Runtustan), il peut être utile de pratiquer les deux exercices avec le même public. Ce n'est toutefois pas une obligation.

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

- Formuler des arguments en faveur de méthodes consultatives et participatives d'élaboration de politiques de sécurité nationale ;
- Évaluer de manière réaliste les obstacles à ces méthodes dans le contexte d'un pays sortant d'un conflit.

**Instructions de l'exercice** Répartissez les stagiaires en quatre à six groupes de quatre à six personnes chacun. Expliquez que le cadre de cet exercice est le Runtustan, pays en transition au lendemain d'un conflit, trois ans après la signature d'un accord de paix. Chaque groupe aura deux rôles à préparer pour cet exercice :

- Premièrement, chaque groupe jouera le rôle d'un représentant de l'ONU chargé d'effectuer une présentation au président du Runtustan ;
- Deuxièmement, tout le monde change de rôle pour jouer un membre du Cabinet du président du Runtustan et répondre à la présentation.

L'avantage de cet échange de rôles est que les stagiaires seront en mesure de concevoir des arguments plus élaborés une fois qu'ils se seront glissés dans la peau des deux personnages. Prévoyez vingt minutes pour préparer chaque rôle (40 minutes au total).

Les groupes choisissent ensuite deux porte-parole pour jouer le représentant de l'ONU et le président en séance collective, pendant dix minutes chacun. Cependant, pour être plus proche de la réalité, où les demandes et les réponses sont rarement préparées par les mêmes personnes, chaque représentant de l'ONU parlera à un président issu d'un autre groupe.

Les dix dernières minutes de cet exercice sont réservées à une évaluation collective des éléments les plus forts de chaque présentation (les arguments les plus convaincants).

Distribuez le polycopié avant de commencer. Consacrez dix minutes à la lecture de ce polycopié.

**Variantes possibles****Jeu de rôles : l'importance des processus  
participatifs**

Si vous avez peu de temps et un public réduit, vous pouvez diviser vos stagiaires en deux groupes seulement : l'un jouant le rôle du représentant de l'ONU, l'autre celui du président. En ce cas, une personne de chaque groupe joue ces rôles. Certains ou tous les autres membres de chaque groupe peuvent participer en simulant une réunion en tant que conseillers. En ce cas, divisez le polycopié en deux et donnez la description du rôle 1 à un groupe, et la description du rôle 2 à l'autre. Vous pouvez gagner une vingtaine de minutes en procédant ainsi.

## POLYCOPIÉ

# Jeu de rôles : l'importance des processus participatifs

## Contexte :

Au Runtustan, trois années se sont écoulées depuis la signature de l'accord de paix. Sur le plan de la sécurité, toutefois, la situation demeure fragile. La criminalité est omniprésente, les armes sont très répandues et la violence domestique est élevée. Les caractéristiques suivantes résument très bien l'actuelle situation :

- faible culture démocratique ;
- représentation gouvernementale et parlementaire masculine à 90 % ;
- participation publique limitée dans la prise de décisions politiques ;
- commission de politique de sécurité nationale constituée, mais encore inefficace ;
- société civile mal organisée ;
- possibilités de formation limitées pour les fonctionnaires.

## Jeu de rôles :

**Rôle 1:** vous êtes un *représentant de l'ONU* basé au Runtustan et respecté par le président. Vous devez rencontrer le président Runtu pour le conseiller sur les démarches à effectuer pour concevoir une politique de sécurité nationale. En tant qu'acteur externe, vous ne pouvez pas le conseiller directement sur des affaires de sécurité. Vous avez donc choisi d'insister sur les principes démocratiques, à savoir : la transparence, la responsabilité, l'égalité et la participation doivent être gardées à l'esprit pendant l'élaboration de la politique. À cette fin, vous voulez aborder plusieurs grands sujets de préoccupation lors de cette entrevue et faire une proposition concrète :

### *Sujets de préoccupations :*

Vous expliquez que, dans le climat actuel, il va être difficile de concevoir une politique de sécurité nationale efficace. Vous souhaitez évoquer en particulier le processus fermé que le président a appliqué jusqu'à présent dans ce domaine, car vous craignez qu'il ne soit guidé par le népotisme et la corruption. Vous venez d'apprendre que tous les membres du comité de rédaction étaient issus du même groupe ethnique que le président et que 90 % d'entre eux étaient des hommes. Vous craignez que le président n'ait pas correctement apprécié les aspirations du peuple envers des processus plus ouverts et transparents, qui impliquent une participation locale. Vous souhaitez également que la politique s'intéresse à l'inégalité des sexes.

### *Proposition :*

Votre idée est de travailler avec le gouvernement afin de former trente fonctionnaires aux questions de participation et de consultation. Vous proposez une séance de formation axée sur les femmes fonctionnaires et visant à corriger l'inégalité des sexes. Les objectifs de votre séance de formation sont les suivants :

- sensibiliser les participants aux avantages d'un processus participatif ;
- apprendre à instiller des pratiques d'appropriation locale ;
- se familiariser avec des modèles de partage des pouvoirs ;
- apprendre à négocier efficacement ;
- pratiquer l'animation de groupes.

Cette séance de formation de deux semaines sera dispensée par un centre de formation renommé à New York, où devront se rendre les participants.

## POLYCOPIÉ

## Jeu de rôles : l'importance des processus participatifs

**Rôle 2:** Vous êtes le *président Runtu* et vous prenez conscience que l'offre de l'ONU, consistant à vous aider à une politique de sécurité nationale efficace, vous sera utile. Vos conseillers vous ont déjà informé de la proposition spécifique que le représentant de l'ONU veut vous soumettre. Certaines choses vous posent toutefois problème, notamment celles évoquées dans le rapport ci-dessous que vous a remis votre ministre des Finances :

### Rapport du *ministre des Finances* :

Mon ministère a examiné l'introduction de processus participatifs et convient qu'ils constituent des techniques précieuses pour renforcer la transparence et la responsabilité dans les domaines de la gestion des ressources publiques, de la prestation des services publics et de la lutte contre la corruption. Les obstacles au déploiement du Programme de stratégie de réduction de la pauvreté (PSRP) soutenu par la Banque mondiale sont toutefois les suivants :

- l'insécurité prévalant dans tout le pays ;
- l'instabilité politique ;
- les déplacements massifs de population ;
- le grand nombre de combattants non encore désarmés.

La destruction massive des infrastructures matérielles et sociales, à savoir les routes, les bâtiments gouvernementaux ou les télécommunications, ont aussi gravement restreint la mobilité, ainsi que la présence du gouvernement. Cette situation soulève un certain nombre de questions essentielles concernant la nature du processus participatif et la véritable représentativité des stratégies qui en découlent.

De plus, il existe plusieurs problèmes liés au programme, tels le manque de capacités des facilitateurs et la qualité des consultations. Les membres de l'équipe de facilitation, issus de différents ministères du gouvernement, ont été formés ad hoc par des consultants de la Banque mondiale. Par manque de temps, les actions visant à institutionnaliser le processus et renforcer les capacités des facilitateurs à promouvoir le développement participatif ont été repoussées. De même, le temps a manqué pour les consultations (respect des délais serrés des donateurs ?) et, les documents préliminaires ayant été diffusés très tardivement, très peu de participants les ont reçus avant les discussions. Mais, surtout, étant donné les bas niveaux d'alphabétisation, la plupart des participants ont eu du mal à comprendre ces documents. Partant, le dialogue n'a pas pu être systématique et est resté très superficiel. Il apparaît donc particulièrement important d'instaurer des mécanismes adéquats pour intégrer des groupes d'intérêt ou des représentants d'associations professionnelles au processus d'élaboration de politiques. En particulier, les gens croient-ils le gouvernement lorsque celui-ci leur affirme que leurs points de vue sont importants et seront pris en compte dans la politique ?

Le troisième problème concerne les partenariats et les liens inefficaces entre et dans les réseaux et institutions formels et informels, notamment les groupes de la société civile et les ONG, qui prennent part aux processus de conception participatifs. Malheureusement, de nombreux groupes ont des objectifs distincts et contradictoires. La rivalité des donateurs et le financement de ces processus n'aident pas non plus.

Enfin, les résultats de précédents documents stratégiques ont révélé des disparités dans les préférences communautaires en matière de genre. Dans certains cas, les femmes étaient certes privilégiées, mais n'étaient pas qualifiées. La grande question doit donc consister à faire des choix authentiques et impartiaux en matière de genre.

Source : adapté d'Edmund Koroma, Issues Note. Bonn, InWEnt, 2002. <http://www.inwent.org/ef-texte/conflict/koroma.htm> (dernière consultation : 21 juin 2009).

## 9

## Consultation continue en matière politique

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Responsables politiques, parlementaires et toutes personnes pouvant jouer le rôle de responsable politique
<b>Durée :</b>	Environ 110 minutes

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

**Fournitures** Polycopiés des stagiaires  
Dossier « *Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale* »

**Conseils aux formateurs** Cet exercice explore les relations entre les politiques et leur mise en œuvre. Les processus participatifs semblent être acceptés dans le monde de l'élaboration de politiques, mais peu d'attention est portée à la poursuite des consultations après le stade initial de la formulation. Cet exercice amène les stagiaires à explorer cette lacune, en les invitant à déterminer le lien de dépendance entre les politiques de sécurité nationale et une consultation permanente. C'est un peu un exercice de contrôle, à ceci près qu'il s'intéresse plus à la consultation qu'à la collecte de données et à d'autres activités de contrôle plus courantes.

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

- Convaincre des parties prenantes de l'importance des processus consultatifs, même après la soumission d'une politique ;
- Proposer des mécanismes consultatifs à cet égard.

**Instructions de l'exercice** L'objectif premier de cet exercice est de voir dans quelle mesure la mise en œuvre des politiques dépend du soutien qui leur est accordé. C'est pourquoi des mécanismes à l'appui d'un processus consultatif et analytique doivent être instaurés, même après qu'un objectif politique a été proposé.

Divisez vos stagiaires en quatre groupes. Expliquez que les membres de chaque groupe doivent imaginer qu'ils sont des responsables politiques qui viennent juste d'entamer des délibérations sur la mise en œuvre des politiques et doivent déterminer la manière dont ces politiques vont toucher des groupes particuliers de la communauté.

Chaque groupe travaille avec l'un des objectifs politiques suivants (adaptés de la Politique de sécurité nationale de Jamaïque<sup>1</sup>) :

1. Nous avons pour objectif politique de renforcer le système de **contrôle aux frontières**, avec des mécanismes pour améliorer la coopération et la coordination des autorités de l'immigration, des douanes et de police, et de réduire la **traite des êtres humains** pratiquée à travers nos frontières.
2. Nous avons pour objectif politique d'établir un protocole pour régir la **coopération entre les organismes dotés de responsabilités similaires**, en particulier le Haut-Commandement des forces armées et les Forces de police, de manière à clairement distinguer leurs rôles respectifs et à éviter toute redondance entre l'affectation des ressources et l'emploi du personnel. Nous voulons que chaque organisme tienne davantage compte de l'égalité des sexes.
3. Nous avons pour objectif politique de conclure des accords formels et de souscrire des engagements avec des partenaires régionaux et internationaux en vue d'établir un **cadre de coopération sur les enjeux de sécurité** en cas d'hostilités. Nous voulons que des femmes politiques contribuent à l'élaboration de ce cadre.

<sup>1</sup>Gouvernement jamaïcain, National Security Policy for Jamaica: Towards a Secure and Prosperous Nation. Kingston, Gouvernement jamaïcain, 2007. <http://www.jis.gov.jm/NSPANNET.pdf> (dernière consultation : 21 juin 2009).

## Jeu de rôles : l'importance des processus participatifs

4. En tant que gouvernement, il est de notre responsabilité de garantir à tous nos citoyens un environnement stable et sûr. Nous avons donc pour objectif politique de **protéger nos institutions démocratiques**, notamment le Médiateur politique, le Défenseur des droits de l'enfance et le Comité consultatif sur les questions de genre, ainsi que les travaux sur la Charte des droits.

Demandez à chaque groupe de traiter des questions suivantes (que vous noterez au tableau, à des fins de facilité) :

1. Quels groupes de population seront les plus touchés par cette politique ? Positivement/négativement ? Comment allons-nous les consulter ?
2. Comment allons-nous procéder pour que nos politiques bénéficient d'un large soutien ? Qui seront nos partenaires pour leur mise en œuvre ?
3. Comment pouvons-nous travailler avec les médias pour faire part de nos intentions ? Qui d'autre peut nous aider à mettre en œuvre nos politiques ? Comment allons-nous procéder pour discuter des politiques avec eux ?
4. Comment pourrions-nous nous assurer que nos objectifs nationaux sont en lien avec les objectifs établis au niveau local ?

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour consigner les conclusions dans le polycopié.

En séance collective, chaque rapporteur présente les résultats de son groupe et les membres du groupe répondent aux questions des autres. Concluez en précisant de nouveau que l'élaboration de politiques doit absolument s'appuyer sur un processus interactif pour réussir.

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

- Instructions et délibérations sur l'organisation (5 minutes) ;
- Discussions en petits groupes (45 minutes – tenez les stagiaires informés du temps qui reste) ;
- Présentations des groupes (5 minutes pour les présentations et 5 minutes pour les questions-réponses, pour chaque groupe) ;
- Conclusion collective (5 minutes).

### Variantes possibles

Vous pouvez prendre d'autres objectifs politiques, en fonction des besoins de votre public. Si vous manquez de temps, vous pouvez vous limiter à deux ou trois objectifs politiques.

## POLYCOPIÉ

## Jeu de rôles : l'importance des processus participatifs

1. Quels groupes de population seront les plus touchés par cette politique ? Positivement/négativement ? Comment allons-nous les consulter ?
2. Comment allons-nous procéder pour que nos politiques bénéficient d'un large soutien ? Qui seront nos partenaires pour leur mise en œuvre ?
3. Comment pouvons-nous travailler avec les médias pour faire part de nos intentions ? Qui d'autre peut nous aider à mettre en œuvre nos politiques ? Comment allons-nous procéder pour discuter des politiques avec eux ?
4. Comment pourrions-nous nous assurer que nos objectifs nationaux sont en lien avec les objectifs établis au niveau local ?

## 10

## Jeu de rôles : justification de positions sensibles au genre dans les politiques de sécurité nationale

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Niveau avancé ; gouvernement, OSC, organisations du secteur de la sécurité
<b>Durée :</b>	Environ 40 minutes

**Taille du groupe** 20 stagiaires maximum

**Fournitures** Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice n'est pas pour les débutants. Les stagiaires doivent avoir lu le *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »* et être en mesure de formuler de puissants arguments en faveur de l'intégration de la perspective de genre dans l'élaboration de politiques. En cas de doute, demandez aux stagiaires de consulter la rubrique de la *Note pratique « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.

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

- Formuler de puissants arguments en faveur de l'intégration de la perspective du genre aux politiques nationales de sécurité ;
- Déceler et contrecarrer le scepticisme à cet égard.

**Instructions de l'exercice** Expliquez que le contexte de cet exercice est le même que celui des Exercices 7 et 8, et concerne le pays imaginaire du Runtustan. Si vos stagiaires ne sont pas familiarisés avec ce contexte, fournissez-leur brièvement quelques informations sur le Runtustan, tirées de ces exercices.

Répartissez vos stagiaires en deux groupes : un groupe assume les fonctions d'un comité de rédaction de politique de sécurité nationale, l'autre celles d'une commission gouvernementale, à qui le comité va rendre des comptes. Le comité de rédaction vient de conclure une série de consultations avec divers groupes de la population et souhaite inclure un puissant préambule sur l'égalité des sexes et formuler des objectifs en ce sens dans la politique de sécurité nationale du Runtustan. Leur représentant doit rendre compte à la commission gouvernementale. La commission gouvernementale est sceptique quant à cette proposition.

Distribuez les polycopiés (polycopié A pour le comité de rédaction de la politique de sécurité nationale et polycopié B pour la commission gouvernementale). Demandez à chaque groupe de désigner un animateur et de préparer un jeu de rôles mettant en scène une réunion entre les représentants du comité et de la commission. Si l'un des groupes a du mal à trouver des arguments, dites-lui de consulter la rubrique de la *Note pratique « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*, puis de mentionner différents aspects, tels les obstacles pratiques, la faisabilité, la relation entre la diversité et le genre, la duplication des normes, etc. Le travail de groupe doit durer vingt minutes. À la fin, chaque groupe doit désigner un porte-parole pour le représenter dans le jeu de rôles.

Le jeu de rôles entre le représentant du comité de rédaction de politique de sécurité nationale et le représentant de la commission gouvernementale dure dix minutes, le temps d'exprimer les arguments et les doutes. Les autres stagiaires écoutent et contribuent en mentionnant les arguments qui ont été oubliés, le cas échéant. Au bout de dix minutes, indiquez aux stagiaires que le délai est écoulé.

Organisez ensuite une discussion en séance collective et tirez les conclusions : quelles



**Variantes possibles****Jeu de rôles : justification de positions sensibles au genre dans les politiques de sécurité nationale**

stratégies ont été indiquées pendant la réunion pour régler les problèmes ? Pourquoi ? Quelles sont les solutions possibles ? (5 minutes).

Au lieu de la commission gouvernementale, vous pouvez opter pour un groupe de donateurs sceptiques. Le scepticisme viendra d'une perspective distincte, mais permettra aux stagiaires de justifier leur point de vue.

Vous pouvez aussi adapter le jeu de rôles suivant, au format évolutif : une personne de chaque groupe a une discussion sur un seul argument ; à la fin du premier échange, une deuxième personne de chaque groupe tape doucement sur l'épaule de la première et prend sa place, puis une troisième, et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les arguments soient avancés.

# POLYCOPIÉ

# A

## Jeu de rôles : justification de positions sensibles au genre dans les politiques de sécurité nationale

La Politique de sécurité nationale proposée stipule les dispositions suivantes :

Cette politique vise à garantir la sécurité nationale. Sans l'avancement, le développement et l'autonomisation des femmes dans la sphère de la sécurité, celle-ci ne s'appliquera pas à tous.

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- a) Élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles ;
- b) La jouissance des droits humains et des libertés fondamentales par les femmes, à pied d'égalité avec les hommes, dans tous les domaines – politique, sécurité, économie, société, culture et civisme ;
- c) Accès égalitaire des femmes à la participation et à la prise de décisions dans le secteur de la sécurité ;
- d) Accès égalitaire des femmes aux soins médicaux, à l'éducation, à l'emploi, à une rémunération égale, à la santé et la sécurité professionnelles, à la sécurité sociale et à la fonction publique ;
- e) Évolution des comportements sociétaux et des pratiques communautaires qui perpétuent l'inégalité ;
- f) Intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme de la sécurité nationale ;
- g) Institutionnalisation de la discrimination positive pour l'égalité entre hommes et femmes ;
- h) Renforcement des partenariats avec la société civile, en particulier les organisations de femmes.

La politique sera largement diffusée de manière à encourager la participation active de toutes les parties prenantes au regard de ces objectifs.

Justifications	Scepticisme anticipé

# POLYCOPIÉ

## B

# Jeu de rôles : justification de positions sensibles au genre dans les politiques de sécurité nationale

La Politique de sécurité nationale proposée stipule les dispositions suivantes :

Cette politique vise à garantir la sécurité nationale. Sans l'avancement, le développement et l'autonomisation des femmes dans la sphère de la sécurité, celle-ci ne s'appliquera pas à tous.

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- a) Élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles ;
- b) La jouissance des droits humains et des libertés fondamentales par les femmes, à pied d'égalité avec les hommes, dans tous les domaines – politique, sécurité, économie, société, culture et civisme ;
- c) Accès égalitaire des femmes à la participation et à la prise de décisions dans le secteur de la sécurité ;
- d) Accès égalitaire des femmes aux soins médicaux, à l'éducation, à l'emploi, à une rémunération égale, à la santé et la sécurité professionnelles, à la sécurité sociale et à la fonction publique ;
- e) Évolution des comportements sociétaux et des pratiques communautaires qui perpétuent l'inégalité ;
- f) Intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme de la sécurité nationale ;
- g) Institutionnalisation de la discrimination positive pour l'égalité entre hommes et femmes ;
- h) Renforcement des partenariats avec la société civile, en particulier les organisations de femmes.

La politique sera largement diffusée de manière à encourager la participation active de toutes les parties prenantes au regard de ces objectifs.

Motifs de scepticisme	Arguments anticipés pour la justification

## 11

## Consultations sur la lune

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Personnels gouvernementaux, OSC  
**Durée :** 35-40 minutes

**Taille du groupe** 16-24

**Fournitures** Grandes feuilles de papier  
Lots de marqueurs de différentes couleurs

**Conseils aux formateurs** Voici un exercice ludique, qui se fonde sur des dessins et des symboles au lieu de texte. Expliquez que la qualité des dessins n'a aucune importance, seule compte leur signification.

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

- Reconnaître et encourager l'expression de diverses perspectives sur la politique de sécurité nationale ;
- Proposer une méthode pour engager ceux qui sont souvent exclus des consultations.

**Instructions de l'exercice** Divisez vos stagiaires en groupes de 4 à 6 personnes, de préférence sur la base de critères garantissant à chaque groupe de solides caractéristiques communes (ex. : du même pays, de la même organisation, du même sexe, etc.).

Expliquez aux groupes que vous êtes un responsable gouvernemental de la lune, chargé d'entamer des consultations sur la conception de la politique de sécurité nationale de la lune. Eux représentent la population qui vit sur la lune. Vous allez essayer de comprendre les éléments qui, selon eux, ont de l'importance pour leur sécurité nationale.

Demandez aux stagiaires de s'asseoir par terre, par groupe, et de dessiner sur une grande feuille de papier une carte représentant les caractéristiques qu'ils ont en commun (leur pays, organisation, sexe, etc.). Puis ils doivent dessiner sur leur carte cinq à dix points d'importance relative pour leur groupe en matière de sécurité nationale. Ils n'ont pas le droit de rédiger quoi que ce soit : comme chacun sait, on n'écrit pas sur la lune, on emploie juste des symboles et des dessins (10 minutes). Ne fournissez aucune information supplémentaire et contentez-vous d'observer en passant d'un groupe à l'autre.

Enfin, en séance collective, demandez à une personne de chaque groupe de présenter sa carte aux autres (15 minutes).

Apportez les précisions suivantes et invitez les stagiaires à formuler des observations générales sur chacune d'elles (10 minutes) :

1. L'importance de dessiner par terre, pour que tout le monde puisse voir le dessin de haut ;
2. L'importance d'employer des symboles et des dessins, pour que tout le monde (analphabètes compris) puisse comprendre ;
3. L'importance de laisser le responsable officiel à l'écart pendant que les membres de la communauté discutent et prennent des décisions ;
4. L'importance d'observer les dynamiques de groupe, les stratégies de résolution des conflits, les hiérarchies, etc. ;
5. L'importance d'un certain processus de réflexion. Comment les groupes sont-ils parvenus à se mettre d'accord sur ce qu'ils allaient dessiner ? Tous les membres ont-ils participé ? Qui a participé ? Qui n'a pas participé ? Pourquoi ?

## Consultations sur la lune

Invitez les stagiaires à réfléchir aux enseignements qu'ils tirent de cette consultation sur les politiques de sécurité, en particulier concernant la valeur des diverses perspectives sur la politique de sécurité nationale et l'engagement des acteurs extérieurs aux processus d'élaboration de politiques (les groupes marginalisés, par exemple).

### Variantes possibles

S'il vous reste encore un peu de temps, vous pouvez (avec une pointe d'humour) souhaiter renforcer les objectifs pédagogiques en demandant à vos stagiaires de choisir la « meilleure » carte de sécurité nationale à présenter au gouvernement lunaire. Normalement, après la discussion, vos stagiaires doivent rejeter cette proposition et insister pour que toutes les cartes soient présentées !

## 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, plusieurs sujets de discussion possibles autour des principaux thèmes traités dans le *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.

1. Quels sont les avantages des politiques de sécurité qui prennent en charge les questions de genre ? Qui peut bénéficier de ces avantages ?
2. Quelles mesures les responsables politiques peuvent-ils prendre pour que le genre soit pris en charge par les politiques de sécurité ?
3. Quels rôles pourraient être dévolus aux organisations de femmes pour intégrer la perspective du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité ? Comment ces rôles pourraient-ils être optimisés ?
4. Comment se procurer des informations sur les besoins spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité dans votre pays ?
5. Que peuvent faire les responsables politiques pour aider efficacement à prévenir, traiter et punir la violence sexiste ?
6. Quels sont les enjeux touchant à la fois au genre et à la sécurité sur lesquels un consensus national pourrait être envisagé dans votre pays ? Comment une approche ascendante de la sécurité nationale et du genre peut-elle alimenter un processus d'élaboration de politiques ?
7. Identifiez et commentez trois exemples d'élaboration et de mise en œuvre efficaces d'une politique qui prenne en charge les questions de genre. Comment ces politiques ont-elles été suivies et évaluées ?
8. Quelles sont les mesures qui peuvent être prises pour accroître le nombre de femmes fonctionnaires dans les commissions de sécurité ou les comités de rédaction de politiques ?
9. Que peut faire le parlement pour promouvoir l'élaboration de politiques de sécurité sensibles au genre ?
10. Quels pourraient être les effets d'une terminologie sensible au genre, d'une terminologie neutre et d'une terminologie sexiste dans les politiques ?
11. Comment démontrer que le principe de la non-discrimination est respecté dans le processus d'élaboration de politiques de sécurité ? Donnez des exemples.
12. Comment une politique de sécurité sensible au genre peut-elle influencer positivement la sécurité humaine ?
13. Si vous travailliez dans une organisation de surveillance du secteur de la sécurité, que contrôleriez-vous pour vérifier que le processus d'élaboration de politiques de sécurité devient plus respectueux de l'égalité des sexes ?
14. Si vous deviez engager un projet de recherche sur l'élaboration de politiques de sécurité nationale et la problématique du genre, sur quoi vous concentreriez-vous et pourquoi ?

## 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 à la RSS sensible au genre. La formation aux questions d'élaboration de politiques de sécurité nationale et à la problématique du genre peut aussi poser les problèmes suivants :

- Si vos stagiaires ne sont pas suffisamment familiarisés avec les concepts de genre pour pouvoir les appliquer à des exercices, laissez-les d'abord poser des questions et procédez à une brève présentation avant chaque exercice.
- Le sujet de l'élaboration de politiques de sécurité nationale est très « flou », de nature, car il désigne beaucoup de choses. On vous posera peut-être aussi des questions sur les compétences que vous comptez enseigner, partant du principe que « l'expérience politique est tout ce qu'il faut à un bon responsable politique » ! En ce cas, expliquez à vos stagiaires que l'élaboration de politiques est un processus qui se construit à partir d'une vision, mais qui recourt ensuite à une approche incrémentielle pour le concrétiser – cette approche exige donc des priorités, des mécanismes de production à court terme et l'assignation des responsabilités de mise en œuvre. Ces derniers éléments sont des compétences qui s'apprennent, c'est pourquoi elles sont au cœur des exercices.
- Vous pouvez avoir à faire face à une certaine résistance à la notion de soutien populaire à des politiques, car cela suppose des délais plus longs, davantage de ressources et une certaine forme de dévolution démocratique des pouvoirs. Certains de vos stagiaires peuvent arguer qu'ils n'ont ni le temps, ni les capacités de réunir un soutien populaire. En effet, l'on peut très bien être confronté à un manque de capacités à mettre des politiques en œuvre, du fait des pratiques historiques et de la culture institutionnelle prévalant dans certaines institutions. En ce cas, encouragez tous les stagiaires à donner des exemples de processus efficaces en matière de consensus. Préparez-vous avec des photocopies, de brefs commentaires vidéo ou des images d'exemples de processus participatifs réussis.



## JAMAÏQUE

Politique de sécurité nationale  
participative et sensible au genre

La Jamaïque est confrontée à de graves problèmes sociaux. En particulier, des taux élevés de criminalité et de violence sont concentrés dans des poches de pauvreté et menacent de désintégrer le tissu social du pays. En 2009, il y a eu en Jamaïque 32,41 meurtres pour 100 000 personnes (contre un taux de 4,28 pour 100 000 personnes aux États-Unis, par exemple)<sup>1</sup>. Des inégalités entre les sexes sont observées dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi, mais aussi à tous les niveaux décisionnels. La violence domestique pose également de graves problèmes aux femmes. Pas moins de 9 625 incidents de violence domestique ont été dénombrés en 2007 (soit une hausse de 29,2 % par rapport à l'année précédente) et environ 4,4 % des meurtres ont été attribués à des disputes conjugales<sup>2</sup>.

Le Gouvernement jamaïcain a pris conscience de la nécessité d'appliquer une approche inclusive pour résoudre les problèmes de la criminalité organisée et de la violence des gangs, ainsi que les difficultés socioéconomiques. En 2005, une consultation à base élargie a donc été conduite, impliquant tous les organes du gouvernement potentiellement concernés et des organisations de la société civile (OSC), dont des organisations de femmes. Cette consultation a abouti à l'identification de huit Objectifs stratégiques de sécurité et à l'élaboration d'un Livre vert de Stratégie de sécurité nationale et d'un Livre blanc de Stratégie de sécurité nationale, présentés au Parlement en janvier 2006<sup>3</sup>. Les huit Objectifs stratégiques de sécurité étaient les suivants :

- 1) Réduire la criminalité et la violence et démanteler les réseaux criminels organisés ;
- 2) Renforcer le système judiciaire et promouvoir le respect de la primauté du droit ;
- 3) Protéger la Jamaïque contre le terrorisme ;
- 4) Protéger et contrôler le territoire jamaïcain ;
- 5) Renforcer l'intégrité des institutions du gouvernement démocratique ;
- 6) Accroître la contribution jamaïcaine à la sécurité régionale et internationale ;
- 7) Instaurer un environnement propice à une économie stable et à une prestation efficace de services sociaux ;
- 8) Protéger les ressources naturelles jamaïcaines et réduire les risques de catastrophes naturelles<sup>4</sup>.

À la mi-2007, à l'appui de ces documents, le Gouvernement jamaïcain a adopté une vaste politique de sécurité nationale complète (PSN), baptisée *Towards a Secure and Prosperous Nation*<sup>5</sup>. La PSN reprend les politiques, responsabilités et objectifs principaux de la Jamaïque en matière de sécurité et les synthétise en un plan général ayant vocation à concrétiser une « vision nationale ». Elle implique toutes les plus grandes institutions de sécurité et de justice, à savoir les forces armées, la police, le ministère de la Justice et des acteurs non étatiques, ainsi que les fonctions complémentaires des secteurs public et privé et des OSC, en vue de créer un réseau intégré et cohésif de sécurité. La PSN spécifie un plan d'action visant à améliorer la capacité de la Jamaïque à réaliser les huit Objectifs stratégiques de sécurité et définit pour ce faire les compétences, objectifs et actions spécifiques requis par certains ministères, des organes publics et autres partenaires internationaux et locaux, dans les délais impartis<sup>6</sup>.

1 Nationmaster.com, *Crime Statistics Murders (per capita) (most recent) by country*, [http://www.nationmaster.com/graph/cr\\_mur\\_percap-crime-murders-per-capita](http://www.nationmaster.com/graph/cr_mur_percap-crime-murders-per-capita) (dernière consultation : 29 juin 2009). Voir aussi : *Jamaica and the European Community, Country Strategy Paper and National Indicative Programme for the Period 2008-2013*. Kingston et Bruxelles, Gouvernement jamaïcain et Commission européenne, [http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/scanned\\_jm\\_csp10\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/scanned_jm_csp10_en.pdf) (dernière consultation : 29 juin 2009).

2 Rasbert Turner, *Domestic Violence Statistics Alarming*. *Jamaica Gleaner News*, 21 juillet 2008, <http://www.jamaicagleaner.com/gleaner/20080721/lead/lead6.html> (dernière consultation : 29 juin 2009).

3 Ministère de la Sécurité nationale, Gouvernement de Jamaïque, *National Security Policy for Jamaica: Towards a Secure and Prosperous Nation*. Kingston, Gouvernement jamaïcain, 2007. <http://www.jis.gov.jm/NSPANNET.pdf> (dernière consultation : 29 juin 2009).

4 *Ibid.*

5 Ministère de la Sécurité nationale, Gouvernement de Jamaïque, *National Security Policy for Jamaica*, iii..

6 *Ibid.*, v.

## JAMAÏQUE

Politique de sécurité nationale participative et  
sensible au genre

L'un des piliers de cette politique est le principe suivant : « pour que tous les Jamaïcains puissent bénéficier d'une meilleure qualité de vie et réaliser leur plein potentiel, chacun doit s'impliquer », principe qui confirme l'approche participative adoptée pour la conception et la mise en œuvre de la PSN<sup>7</sup>. Par exemple, la PSN prescrit que les organes publics locaux de sécurité et de sûreté :

« doivent organiser des réunions obligatoires, ouvertes au public afin que les citoyens puissent exprimer leurs inquiétudes, formuler leur avis sur la performance de la police et d'autres organismes publics et, surtout, pour permettre aux citoyens de questionner la police et d'autres organismes »<sup>8</sup>.

Afin d'institutionnaliser cette approche participative, il a été mis sur pied un certain nombre de comités mixtes entre, d'une part, l'Unité de mise en œuvre de la Stratégie de sécurité nationale et, d'autre part, les collectivités locales et divers groupes de la société civile intéressés. Ces mécanismes devraient autoriser une communication et une collaboration constantes entre l'Unité de mise en œuvre de la Stratégie de sécurité nationale et ses acteurs sur le terrain.

Les consultations conduites pour l'élaboration de la PSN ont impliqué le Bureau de la condition féminine et différentes organisations de femmes. Grâce à leurs interventions, la PSN est parvenue à mettre en exergue la nature sexospécifique de certaines menaces à la sécurité. Elle préconise ainsi de prêter davantage attention à l'impact de la violence sur les individus, les communautés et la société :

« La violence domestique », y est-il noté, « est l'une des formes de violence les plus courantes et les plus envahissantes qui frappent la société. Elle contribue à la criminalité et à la violence par les effets dévastateurs qu'elle a sur le tissu social et par le rôle de socialisation qu'elle joue sur les jeunes en les incitant à recourir à la violence pour résoudre leurs problèmes. Les femmes et les enfants sont les plus exposés à la violence domestique »<sup>9</sup>.

Sous l'égide de la PSN, les autorités ont été encouragées à prendre des mesures pour lutter contre la violence domestique. Par exemple, le Bureau de la condition féminine et le gouvernement ont dispensé des formations aux policiers afin de leur expliquer les tenants et les aboutissants de la violence domestique et de les inciter à prendre ce problème au sérieux. Ils ont également contribué à la mise au point de services spéciaux visant à traiter les incidents de violence domestique<sup>10</sup>.

Le *Programme 2008-2011 pour la prévention de la violence, la paix et le développement durable de la Jamaïque* (PPVPDD, lancé et financé par le Programme des Nations Unies pour le développement, le département britannique du Développement international et l'Agence canadienne de développement international) fait fonction de cadre pour la mise en œuvre de la PSN dans les domaines de la violence et de la criminalité<sup>11</sup>. Le PPVPDD comprend en outre un « Plan d'action pour l'égalité des sexes » qui guide l'intégration de la perspective du genre dans l'ensemble de la PSN. Par exemple, il organise la collecte et la diffusion de données ventilées par sexe en vue d'informer les agents chargés de l'application de la loi, les responsables politiques et le grand public. Le *Women's Resource*

7 *Ibid*, iii.

8 *Ibid*, 91.

9 *Ibid*, 13.

10 Ministère de la Sécurité nationale, *Police Going After Men Who Commit Violence Against Women*. *Jamaica Information Service*, 27 novembre 2008, [http://www.jis.gov.jm/security/html/20081127T090000-0500\\_17538\\_JIS\\_POLICE\\_GOING\\_AFTER\\_MEN\\_WHO\\_COMMIT\\_VIOLENCE\\_AGAINST\\_WOMEN.asp](http://www.jis.gov.jm/security/html/20081127T090000-0500_17538_JIS_POLICE_GOING_AFTER_MEN_WHO_COMMIT_VIOLENCE_AGAINST_WOMEN.asp) (dernière consultation : 29 juin 2009).

11 Groupe de gouvernance du PNUD Jamaïque, *Jamaica Violence Prevention, Peace and Sustainable Development Programme (JVPPSD) 2008 Annual Report*. Kingston, PNUD, novembre 2008, [http://www.jm.undp.org/files/JVPPSD\\_Report.pdf](http://www.jm.undp.org/files/JVPPSD_Report.pdf) (dernière consultation : 29 juin 2009).

## JAMAÏQUE

Politique de sécurité nationale participative et  
sensible au genre

*and Outreach Centre* veille à ce que le Plan d'action sensible au genre soit intégré au plan de travail de tous les partenaires de mise en œuvre du PPVPDD, gouvernement jamaïcain compris.

Grâce au PPVPDD, le Programme des Nations Unies pour le développement a permis de former près de 600 représentants communautaires à la prévention des conflits, aux questions de genre et à la consolidation de la paix. Un soutien institutionnel a été apporté aux grands groupes de la société civile, parmi lesquels le *Women's Resource and Outreach Centre*. Des formations ont également été dispensées à plus de 200 agents gouvernementaux, notamment des policiers et des magistrats. Trois Centres de paix et de justice ont été créés pour aider la police et les tribunaux à lutter contre la criminalité et la violence, mais aussi pour traiter des questions de genre en collaborant avec de jeunes hommes afin de les inciter à aborder la masculinité agressive et en élargissant l'accès des femmes à la justice.

Si la PSN jamaïcaine fait figure d'exemple pour démontrer l'utilité du processus participatif dans l'élaboration de politiques de sécurité, le document en soi pâtit toutefois d'un manque de sensibilité au genre à certains égards. Il emploie en effet une terminologie qui tend à véhiculer l'idée que seuls les hommes, et non pas les femmes, participent activement à la vie publique (« risques créés par l'homme », par exemple)<sup>12</sup>.

Cela dit, la pression exercée par les femmes pour intégrer la violence sexiste à la PSN a finalement réussi à amener le gouvernement à concevoir un plan d'action national sur la violence sexiste, comportant des mesures exhaustives et protectrices – législation, amélioration des services aux victimes, renforcement des partenariats et décuplement des efforts visant à engager des hommes et des garçons. Le plan d'action est actuellement en cours d'élaboration mais s'il est approuvé d'ici la fin de l'année 2009, comme prévu, il marquera un grand pas en avant dans la lutte contre la violence sexiste et domestique en Jamaïque<sup>13</sup>.

12 Gouvernement de Jamaïque, *National Security Policy for Jamaica*.

13 Ministère de l'Information, de la Culture, de la Jeunesse et des Sports, *Government to Develop Action Plan to Address Gender-based Violence*. *Jamaica Information Service*, 27 novembre 2008, [http://www.jis.gov.jm/information/html/20081127T090000-0500\\_17534\\_JIS\\_GOV\\_T\\_TO\\_DEVELOP\\_ACTION\\_PLAN\\_TO\\_ADDRESS\\_GENDER\\_BASED\\_VIOLENCE\\_.asp](http://www.jis.gov.jm/information/html/20081127T090000-0500_17534_JIS_GOV_T_TO_DEVELOP_ACTION_PLAN_TO_ADDRESS_GENDER_BASED_VIOLENCE_.asp) (dernière consultation : 29 juin 2009).

## ISRAËL

## Une loi pour l'inclusion des femmes dans la prise de décisions

Il s'est trouvé des femmes pour jouer un rôle majeur dans les négociations de paix au Moyen-Orient, comme en témoignent la Palestinienne activiste pacifiste et professeure de littérature Hanan Ashrawi et la ministre israélienne des Affaires étrangères Tizpi Livni. Cependant, les femmes sont fortement sous-représentées dans les pourparlers de paix et dans les prises de décisions en matière de sécurité. À la fin 2004, deux membres de la Knesset (Parlement israélien), en collaboration avec *Isha L'Isha*, organisation de femmes locale, ont tenté de faire évoluer la situation. Ils ont ainsi proposé des amendements à la loi de 1956 sur la représentation égale des femmes, afin d'imposer l'inclusion de femmes dans les équipes nommées par le Parlement pour formuler des politiques relatives aux affaires intérieures, étrangères ou ayant trait à la sécurité et pour conduire des négociations de paix<sup>1</sup>.

*Isha L'Isha* a organisé une campagne de grande envergure impliquant tous ses membres, ainsi que d'autres organisations de femmes et militant pour la paix, afin de promouvoir la loi auprès des membres de la Knesset en les contactant par téléphone, courriel ou fax. Une campagne médiatique a également été organisée pour faire prendre conscience à la Knesset de l'importance de cette loi<sup>2</sup>. Après que la loi a été passée en première lecture en mars 2005, *Isha L'Isha* a dépêché des représentants aux débats de la Knesset pour veiller à ce que le texte définitif soit le plus précis et efficace possible et à ce qu'il passe le barrage des autres lectures.

Les amendements de la loi ont été votés par la Knesset en juillet 2005. La nouvelle loi sur la représentation égale des femmes affirme l'égalité des droits des femmes et leur protection contre la violence, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et la traite, ainsi que leur représentation à pied d'égalité dans les prises de décisions et négociations de paix. Le succès de la campagne a été attribué à deux grands processus : d'une part, la création d'une coalition d'organisations de femmes défendant publiquement le projet de loi et, d'autre part, la communication ouverte et la coopération avec des membres de la Knesset<sup>3</sup>.

Le but est de parvenir à ce que, dès lors qu'une équipe ou une commission de négociation est désignée, sa composition soit communiquée à l'Autorité pour la promotion et le statut des femmes, qui dépend du cabinet du Premier ministre. Si l'Autorité estime que les femmes ne sont pas dûment représentées, elle peut imposer un remaniement. Pour l'heure, ce système attend encore d'être mis en pratique, ce qui devrait être fait après l'intervention de l'appareil judiciaire.

De fait, la loi a encouragé la participation des femmes israéliennes à la Commission internationale des femmes, coalition mondiale de 60 femmes activistes et responsables gouvernementales lancée en juillet 2005 à Istanbul. Partant du principe que les femmes israéliennes et palestiniennes sont largement absentes des processus décisionnels et des négociations officielles (observation renforcée par l'exposé de mission explicitement spécifié dans la loi de 2005 et dans la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies), la Commission œuvre à la mise en place d'un système de soutien aux femmes nommées dans les groupes de négociation de la région. Les négociations de paix israélo-palestiniennes sont l'une des principales cibles de ces efforts.

En dépit de la loi israélienne progressiste sur l'égalité des sexes, les données disponibles

1 *Isha L'Isha, Parliament/Knesset Passes New Law Mandating Inclusion of Women for Peace and Security Negotiations & Policy*. Communiqué de presse d'Isha L'Isha, 21 juillet 2005, <http://www.peacewomen.org/news/Israel-OPT/July05/Knesset.html> (dernière consultation : 29 juin 2009).

2 *Ibid.*

3 Kathambi Kinoti, *Involving Israeli Women in Peace and Security*. Entretien avec Sarai Aharoni d'Isha L'Isha, Haifa Feminist Centre Israel, Association for Women's Rights in Development (AWID), Resource Net Friday File n° 24, 1er août 2005, <http://www.awid.org/eng/Issues-and-Analysis/Library/Involving-Israeli-Women-in-Peace-and-Security> (dernière consultation : 29 juin 2009).

## ISRAËL

Une loi pour l'inclusion des femmes dans la prise  
de décisions

en la matière indiquent qu'Israël a encore une longue route à parcourir avant d'atteindre l'égalité parfaite. En effet, en mars 2009, 21 des 120 membres (soit 17,5 %) de la Knesset étaient des femmes, contre une moyenne de 21,2 % pour les pays de l'Union européenne<sup>4</sup>. En Israël, les femmes sont fréquemment tenues de passer par les collectivités locales et/ou l'armée pour pouvoir accéder à la politique nationale. L'intégration de femmes dans les forces armées constitue l'un des piliers de la stratégie gouvernementale en faveur de l'égalité entre sexes. Cependant, alors que les femmes constituent 33 % des officiers subalternes, seules 21 % ont le grade de capitaine ou de commandant et, au total, elles n'occupent que 3 % des postes les plus élevés.

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact des amendements apportés en 2005 à la loi israélienne sur l'égalité des femmes. Il n'en demeure pas moins que ces efforts fournissent un exemple positif de la mise en œuvre concrète de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. La promulgation de la nouvelle loi n'est que le début d'un long processus, qui supposera la formation des femmes aux techniques de négociation et de résolution de conflits, la création d'un répertoire de négociatrices qualifiées et le contrôle de l'application de la loi<sup>5</sup>.

4 Voir l'Union internationale parlementaire, Les Femmes dans les parlements : la situation au 31 mai 2009. UIP, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (dernière consultation : 29 juin 2009).

5 Isha L'Isha, *Parliament/Knesset Passes New Law*.

AUTRICHE  
ET CÔTE  
D'IVOIRE

# Mise en œuvre de la Résolution 1325 par le biais de plans d'action nationaux

Le 31 octobre 2002, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité. La Résolution 1325 incite les États membres à prendre en compte les besoins distincts des femmes en matière de sécurité pendant et après un conflit et à engager davantage de femmes dans les processus de prise de décisions et dans les opérations de paix. En 2002, le Président du Conseil de sécurité a appelé les États membres à concevoir des plans d'action nationaux (PAN 1325), avec des objectifs et des échéanciers, afin de soutenir la mise en œuvre de la Résolution 1325. En 2004, le Secrétaire général des Nations Unies a invité les États membres à rédiger des PAN 1325 et a réaffirmé cette nécessité dans ses rapports sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 publiés en 2008 et 2009<sup>1</sup>.

En réponse, plusieurs gouvernements nationaux ont créé des PAN 1325 en vue de guider et de coordonner leurs initiatives interministérielles et interinstitutionnelles sur les femmes, la paix et la sécurité aux niveaux national, régional et international. Ainsi, les PAN 1325 font désormais figure d'exemples de politiques de sécurité nationale. En février 2010, dix-huit États avaient adopté des PAN : l'Autriche, la Belgique, le Chili, la Côte d'Ivoire, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, l'Islande, le Libéria, la Norvège, l'Ouganda, les Pays-Bas, le Portugal, le Rwanda, la République démocratique du Congo, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Les PAN de l'Autriche et de la Côte d'Ivoire offrent des exemples de bonnes pratiques concernant leurs processus de conception et l'inclusion de mécanismes participatifs de contrôle de leur mise en œuvre.

## PAN 1325 autrichien

L'idée de l'adoption d'un PAN 1325 s'est fait jour pendant la présidence autrichienne de l'Union européenne en 2006, lorsque l'Autriche a pris conscience de la nécessité de renforcer la coordination de la formation et de la participation aux missions internationales et régionales de paix<sup>2</sup>. Après près d'un an de réunions avec différents ministères, coordonnées par le ministère fédéral des Affaires européennes et internationales (MFAEI), le PAN 1325 a été adopté en 2007<sup>3</sup>. Afin de contrôler la mise en œuvre et la conception du PAN 1325, le MFAEI a mis sur pied un groupe de travail composé de représentants de tous les ministères et institutions concernés : le ministère fédéral de la Santé, de la Famille et de la Jeunesse, les ministères fédéraux de l'Intérieur, de la Justice et de la Défense, la Chancellerie fédérale et l'Agence autrichienne de développement. Ce groupe de travail dresse chaque année un rapport à l'intention du Conseil des ministres et du Parlement.

Dix organisations de la société civile et deux instituts de recherche (le Département des relations internationales de l'Université de Vienne et l'Institut des droits humains Ludwig Boltzmann) ont pris part à la préparation du PAN 1325 autrichien. Le PAN 1325 établit que les représentants de la société civile doivent être consultés pendant l'élaboration de chaque rapport annuel et, au besoin, qu'il leur soit demandé conseil sur des sujets particuliers.

Le PAN 1325 autrichien poursuit trois grands objectifs :

- Accroître la participation des femmes à la promotion de la paix et à la résolution des conflits, notamment par l'appui des initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes ;

1 Voir par exemple : Nations Unies S/PRST/2002/32, <http://www.un.org/womenwatch/ods/S-PRST-2002-32-F.pdf> (dernière consultation : 10 février 2010) ; S/2004/814, Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité, 13 octobre 2004, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/534/15/PDF/N0453415.pdf?OpenElement> (dernière consultation : 10 février 2010).

2 Conseil de l'Union européenne, « Mise en œuvre des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité – élaboration et mise en œuvre des Plans d'action nationaux 1325 », Compte rendu de séance, Bruxelles, 2 octobre 2009.

3 Ministère fédéral des Affaires européennes et internationales, Plan d'action autrichien sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000), août 2007, [http://www.un-instraw.org/images/files/4328\\_action\\_plan.pdf](http://www.un-instraw.org/images/files/4328_action_plan.pdf) (dernière consultation : 1er février 2010).

AUTRICHE  
ET CÔTE  
D'IVOIREMise en œuvre de la Résolution 1325 par le biais de  
plans d'action nationaux

- Prévenir la violence sexiste et protéger les besoins et les droits des femmes et des filles dans le cadre des missions de paix et des opérations humanitaires (y compris dans les camps de réfugiés et de personnes déplacées) ;
- Accroître la représentation des femmes autrichiennes dans les opérations internationales de paix et aux postes décisionnels dans les organisations internationales et européennes.

Pour atteindre ces objectifs, l'Autriche s'est engagée à mener à bien vingt-neuf activités aux niveaux national, régional et international. De plus, en sa qualité de pays donateur, l'Autriche s'est engagée à mettre en œuvre la Résolution 1325 dans tous les domaines de coopération internationale, avec un intérêt particulier pour trois grands secteurs thématiques : la primauté du droit à l'égard de la violence contre les femmes et les filles, le désarmement, la démobilisation et la réintégration et, enfin, la collaboration avec la société civile sur la prévention des conflits et la consolidation de la paix.

La mise en œuvre de chaque activité identifiée dans le PAN 1325 est déléguée à un ministère particulier ou à plusieurs ministères. Dans tous les cas, le statu quo, les indicateurs et l'échéancier de l'activité sont spécifiés (bien que, dans certains cas, les activités soient qualifiées de « permanentes »). Par exemple : une activité identifiée dans le PAN 1325 consiste à appuyer des initiatives dans le cadre du Conseil de partenariat euro-atlantique pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 dans des opérations dirigées par l'OTAN. Cette activité a été confiée au MFAEI et au ministère fédéral de la Défense, pour une durée indéterminée. L'indicateur de performance correspondant est la « sensibilisation sur l'importance de la Résolution 1325 dans la communauté euro-atlantique ».

Certains États ont estimé que l'adoption et l'application d'indicateurs de performance constituaient les aspects les plus importants et les plus délicats des PAN 1325. Les indicateurs détaillés sont en effet des outils indispensables pour suivre et évaluer l'avancement et les progrès réalisés vers les objectifs. L'expérience autrichienne de la mise en œuvre du PAN 1325 révèle les problèmes posés par cette question de l'évaluation des progrès. Par exemple, le MFAEI indique que, s'il a été aisé de définir le nombre de femmes chargées du maintien de la paix pour faire fonction d'indicateur de l'accroissement de la participation des femmes aux opérations de paix, en pratique, il a été difficile de mesurer les progrès de cette seule manière. L'Autriche a en effet constaté qu'un nombre insuffisant de femmes qualifiées postulaient pour ces missions de maintien de la paix : la plupart des candidates étaient trop jeunes ou trop peu qualifiées et les plus âgées avaient des charges de famille qui leur interdisaient tout déploiement. L'Autriche a donc décidé de conduire une étude pour analyser les motivations incitant les femmes à participer aux missions de paix et de concevoir des mesures d'aide aux femmes soldats de la paix<sup>4</sup>. Cet exemple démontre à quel point il importe d'évaluer tous les facteurs, acteurs, besoins et risques potentiels avant de définir des indicateurs de performance. Ce processus aidera assurément les gouvernements à formuler des indicateurs précis, fiables et réalistes pour évaluer les progrès réalisés par rapport aux objectifs.

**PAN 1325 ivoirien**

La Côte d'Ivoire traverse des crises politiques et militaires depuis septembre 2002. Son PAN 1325 quinquennal, qui court de 2008 à 2012, a été conçu sous l'égide du ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales (MFFAS), avec la collaboration des ministères de la Planification et du Développement, des Affaires étrangères, de la Justice et des Droits humains, de l'Économie et des Finances, de la Défense, de l'Intérieur, de la Solidarité et des Victimes du guerre, de la Santé et de l'Hygiène publique, de l'Éducation

<sup>4</sup> Conseil de l'Union européenne, « Mise en œuvre des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité – élaboration et mise en œuvre des Plans d'action nationaux 1325 », Compte rendu de séance, Bruxelles, 2 octobre 2009.

AUTRICHE  
ET CÔTE  
D'IVOIREMise en œuvre de la Résolution 1325 par le biais de  
plans d'action nationaux

nationale et de la Reconstruction<sup>5</sup>. En janvier 2007, le PNUD, le FNUAP, l'Unité genre de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, l'UNIFEM et la Norvège ont lancé un projet visant à conférer un appui technique et financier au Gouvernement ivoirien pour la rédaction et la mise en œuvre du PAN 1325 et à promouvoir la participation des organisations de la société civile spécialisées dans les sexospécificités au processus du PAN 1325. Dans le cadre de ce projet, une formation a été dispensée sur la Résolution 1325 à des responsables gouvernementaux, des élus locaux – essentiellement des maires et des conseillers généraux – et des représentants d'organisations de la société civile<sup>6</sup>.

Le PAN 1325 de la Côte d'Ivoire décrit en détail les insécurités auxquelles sont confrontées les femmes et les filles ivoiriennes. Il s'agit notamment des déplacements internes et externes, de la prostitution, de la violence sexuelle et de l'agression sexuelle. Il reconnaît également les problèmes rencontrés par les institutions du secteur de la sécurité, parmi lesquels la corruption et la politisation de l'environnement judiciaire, et les lacunes en matière de formation qui empêchent la police et la gendarmerie de s'occuper efficacement des victimes de violence sexuelle. Ces problèmes font obstacle aux efforts déployés pour résoudre efficacement les insécurités sexistes qui pèsent sur les femmes et les filles. Dans ce contexte, reconnaissant l'importante nécessité de satisfaire les besoins des femmes et de les inclure dans tous les secteurs de développement, le PAN 1325 fait de la mise en œuvre de la Résolution 1325 une priorité nationale. Ainsi, en tant que tel, le PAN 1325 constitue un cadre consensuel pour la reconstruction, la réconciliation et la paix durable dans le pays.

L'objectif général du PAN 1325 de la Côte d'Ivoire consiste à « intégrer l'approche du genre dans la politique de paix afin de réduire drastiquement les inégalités et les discriminations ». Pour atteindre cet objectif, le PAN 1325 définit quatre domaines prioritaires :

- Protection des droits des femmes et des filles vis-à-vis de la violence sexuelle, en particulier la mutilation génitale féminine ;
- Inclusion des sexospécificités dans les programmes et politiques de développement ;
- Participation des femmes et des hommes aux processus nationaux de paix et de reconstruction ;
- Renforcement de la participation des femmes à la prise de décisions politiques et au processus politique.

L'une des principales caractéristiques du PAN 1325 ivoirien est qu'il établit un cadre logique d'indicateurs pour une chaîne de résultats associée à chacun des quatre domaines prioritaires, offrant ainsi une plateforme pour le contrôle et l'évaluation des progrès. Chaque domaine prioritaire comporte six à douze actions et trois différents types de résultats : « résultats stratégiques », « effets » et « produits finaux ». Une partie responsable et une méthode d'information sont associées à chacune des actions. Le cadre logique identifie également des risques et définit des indicateurs de produit final, ainsi que des sources et des moyens de vérification pour chacun des résultats escomptés. En outre, le PAN 1325 est assorti d'un plan budgétaire quinquennal ventilé par activité.

Le PAN 1325 a aussi mis sur pied un Comité de coordination nationale, dirigé par le MFFAS et composé de représentants de la société civile, qui informe le gouvernement sur l'avancement du plan et dresse des rapports annuels d'avancement. Des comités

5 Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, Plan d'action national pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2008-2012) : Document de fond, [http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/nap1325\\_cote\\_d\\_ivoire.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/nap1325_cote_d_ivoire.pdf) (dernière consultation : 19 février 2010). Voir aussi PNUD, Note d'information, [http://www.undp.org/cpr/whats\\_new/women\\_in\\_cotedivoire.shtml](http://www.undp.org/cpr/whats_new/women_in_cotedivoire.shtml) (dernière consultation : 19 février 2010).

6 PNUD, CIV 00055669 – Projet d'appui à l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan national de promotion de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité, janvier-décembre 2007, <http://www.ci.undp.org/uploadoc/1325.pdf> (dernière consultation : 12 février 2010).



## AUTRICHE ET CÔTE D'IVOIRE

### Mise en œuvre de la Résolution 1325 par le biais de plans d'action nationaux

spéciaux, composés de représentants spécialisés du gouvernement et de la société civile, sont chargés de contrôler et d'évaluer les projets individuels, notamment en surveillant les indicateurs et les dépenses.

En conclusion, à mesure que de plus en plus d'États conçoivent des PAN 1325, il reste à démontrer si ces plans parviennent à réaliser les vœux de pleine mise en œuvre de la Résolution 1325 au niveau national, mais aussi (si telle est l'intention) aux niveaux régional et international. Les processus de contrôle et d'évaluation, sans oublier les rapports annuels dressés par des organes comme le groupe de travail en Autriche ou le Comité de coordination nationale en Côte d'Ivoire, constitueront des outils indispensables pour identifier les progrès, les problèmes et les leçons apprises.

- ▶ L'importance de l'intégration des femmes dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.
- ▶ Les raisons et les modalités de l'engagement des organisations de la société civile dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale sont détaillées à la section 4.4 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.
- ▶ Les problèmes et les défis de l'intégration du genre dans les politiques de sécurité nationale de pays sortant d'un conflit, en transition et développés sont examinés à la section 5 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.

## Supports de formation supplémentaires

Elliott, J., S. Heesterbeek, C. J. Lukensmeyer et N. Slocum, *Participatory Methods Toolkit – A Practitioner's Manual*. Bruxelles, Fondation du Roi Baudouin et Institut flamand pour l'évaluation des sciences et des technologies (viWTA), 2005), [http://www.viwta.be/files/30890\\_ToolkitENGdef.pdf](http://www.viwta.be/files/30890_ToolkitENGdef.pdf)

Luethold, A., *Developing A National Security Policy*. Présentation, 2007. <http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leuthold-e.pdf>

Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité : soutenir la sécurité et la justice*. Paris, CAD-OCDE, 2007. <http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

South Africa's Department of Community Safety, *Community Police Forum Toolkit*. Cape Town, Department of Community Safety, 2003. [http://www.capegateway.gov.za/eng/pubs/public\\_info/C/32970](http://www.capegateway.gov.za/eng/pubs/public_info/C/32970)

Valasek, K. et Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security*. Saint-Domingue, UN-INSTRAW, 2006, <http://www.un-instraw.org/en/instraw-publications/gender-peace-and-security/securing-equality-engendering-peace-a-guide-to-policy-and-planning-on-women-peace-and-security/download.html>

### Exemples de politiques de sécurité nationale et de livres blancs sur la défense

**National Security Policy for Jamaica** – Towards a Secure and Prosperous Nation, 2007. À consulter à l'adresse : [http://www.ssrnetwork.net/document\\_library/detail/4139/national-security-policy-for-jamaica-towards-a-secure-and-prosperous-nation](http://www.ssrnetwork.net/document_library/detail/4139/national-security-policy-for-jamaica-towards-a-secure-and-prosperous-nation)

**Romania's National Security Strategy**, 2005. À consulter à l'adresse : <http://merln.ndu.edu/whitepapers/RomaniaNationalSecurity.pdf>

**Doctrine of the Armed Forces of the Slovak Republic**, 2003. À consulter à l'adresse : <http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/slovak-e.pdf>

**Ireland's White Paper on Defence**, février 2007. À consulter à l'adresse : [http://www.defence.ie/website.nsf/fba727373c93a4f080256c53004d976e/e1cd6e42fd36ebbf802572b4003b7368/\\$FILE/WPReview.pdf](http://www.defence.ie/website.nsf/fba727373c93a4f080256c53004d976e/e1cd6e42fd36ebbf802572b4003b7368/$FILE/WPReview.pdf)

**Sierra Leone's Defence White Paper**. À consulter à l'adresse : [http://www.daco-sl.org/encyclopedia/1\\_gov/1\\_2/mod/Defence\\_WhitePaper.pdf](http://www.daco-sl.org/encyclopedia/1_gov/1_2/mod/Defence_WhitePaper.pdf)

**White Book 2007: Defence Policy of Ukraine**, 2008. À consulter à l'adresse : [http://www.mil.gov.ua/files/white\\_book/white\\_book\\_en2007.pdf](http://www.mil.gov.ua/files/white_book/white_book_en2007.pdf)

**South Africa's White Paper on National Defence for the Republic of South Africa – Defence in a Democracy**, septembre 2008. À consulter à l'adresse : <http://www.info.gov.za/whitepapers/1998/safety.htm>

**Doctrine of the Armed Forces of the Slovak Republic**, 2003. À consulter à l'adresse : <http://www.isn.ethz.ch/isn/Digital-Library/Publications/Detail/?ord516=OrgaGrp&ots591=0C54E3B3-1E9C-BE1E-2C24-A6A8C7060233&lng=en&id=15138>

## Supports de formation supplémentaires

**Uganda Defence Review** – *Learning from Experience*, septembre 2007. À consulter à l'adresse :

<http://www.ssrnetwork.net/documents/Publications/UDR/Uganda%20Defence%20Review%20-%20Learning%20From%20Experience.pdf>

**United States of America National Security Strategy**, juin 2008. À consulter à l'adresse :

<http://www.defenselink.mil/news/2008%20national%20defense%20strategy.pdf>

### Exemples de plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la Résolution 1325

**Autriche (août 2007) :**

[http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/Austria\\_National\\_Action\\_Plan.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/Austria_National_Action_Plan.pdf)

**Belgique (avril 2009) :**

[http://www.dgdc.be/documents/fr/themes/gender/plan\\_action\\_belge\\_1325.pdf](http://www.dgdc.be/documents/fr/themes/gender/plan_action_belge_1325.pdf)

**Côte d'Ivoire (2008) :**

[http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/Austria\\_National\\_Action\\_Plan.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/Austria_National_Action_Plan.pdf)

**Danemark (juin 2005) :**

[http://www.fmn.dk/Nyt%20og%20Presse/Documents/ActionPlan\\_final%20%20final.pdf](http://www.fmn.dk/Nyt%20og%20Presse/Documents/ActionPlan_final%20%20final.pdf)

**Finlande (septembre 2008) :**

<http://www.finland.or.jp/public/download.aspx?ID=32702&GUID={6E789E51-2C81-4F67-B12D-23E7389922F4}>

**Islande (mars 2008) :** [http://www.mfa.is/media/Utgafa/women\\_peace\\_security.pdf](http://www.mfa.is/media/Utgafa/women_peace_security.pdf)

**Libéria (mars 2009) :**

<http://unmil.org/documents/Liberia%20National%20Action%20Plan%20on%20UNSCR%201325%202009.pdf>

**Norvège (mars 2006) :**

[http://www.regjeringen.no/upload/kilde/ud/rap/2006/0004/ddd/pdfv/279831-actionplan\\_resolution1325.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/kilde/ud/rap/2006/0004/ddd/pdfv/279831-actionplan_resolution1325.pdf)

**Espagne (2008) :**

<http://www.maec.es/SiteCollectionDocuments/Asuntos%20Globales/Politicass%20de%20igualdad%20de%20genero/Plan%20d%20Action%20R%201325%20Fr.pdf>

**Suède (juin 2006) :** <http://www.frauensicherheitsrat.de/data/1325-nap-sve.pdf>

**Suisse (mars 2007) :**

<http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/7318.pdf>

**Pays-Bas (décembre 2007) :**

<http://www.peacewomen.org/un/UN1325/DutchNAP1325Eng.pdf>

**Ouganda (décembre 2008) :**

[http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/Action\\_Plan\\_Uganda\\_NAP\\_1325\\_1820.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/Action_Plan_Uganda_NAP_1325_1820.pdf)

**Royaume-Uni (mars 2006) :** <http://www.eplo.org/documents/1325%20NAP%20UK.pdf>