

INTRODUCTION AU PROGRAMME DE FORMATION



Guide pour les Femmes sur la Réforme
du Secteur de la Sécurité
Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur et Géraldine Chantegrel.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 978-92-9222-689-3

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

Introduction du Programme de Formation

Table des Matières

Présentation du Programme de Formation	4
Mode d'Emploi du Programme de Formation.....	4
Évaluation Initiale des Besoins	10
Les Bonnes Pratiques en Matière de Formation	10
Suivi et Évaluation de la Formation	13
Documents de Référence.....	15
Annexe	16

Présentation du Programme de Formation

Ce programme de formation développe les connaissances théoriques et pratiques de femmes issues de la société civile afin qu'elles puissent participer à la réforme du secteur de la sécurité et mener des activités de plaidoyer en rapport avec le secteur de la sécurité. Il accompagne le Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité publié en 2013 par le DCAF et Sécurité Inclusive.

Ce programme s'adresse à des professionnel-le-s de l'animation et de la formation habitué-e-s à concevoir des ateliers et des formations pour les femmes (notamment employées dans le secteur de la sécurité) et les organisations de la société civile.

Ce programme de formation aborde les concepts de la sécurité, du secteur de la sécurité, de la réforme du secteur de la sécurité, du genre et de l'égalité des genres, ainsi que les relations entre eux. Il développe les compétences en matière de planification, de recherche, de création de coalitions, d'élaboration de recommandations et de plaidoyer concernant le secteur de la sécurité, mais aussi en matière de suivi et d'évaluation de ces activités. Le but de ce programme est d'aider les femmes en leur donnant les moyens et la capacité de participer aux dialogues et à la prise des décisions afin de créer un secteur de la sécurité plus efficace et plus responsable.

Mode d'Emploi du Programme de Formation

Le programme de formation est composé de 17 modules d'une durée d'une à quatre heures chacun. Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble du programme. Il précise en outre les objectifs d'apprentissage et la durée estimée de chaque module.

Vue d'ensemble du Programme de Formation

Module	Objectifs d'Apprentissage
MODULE 1 Accueil et Présentations 2h25m	<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation et les participantes partagent leurs attentes à l'égard de la formation.• Un cadre d'apprentissage constructif, productif et protégé est mis en place.
MODULE 2 La Sécurité et le Secteur de la Sécurité 2h05m	<ul style="list-style-type: none">• Les participantes savent décrire ce que la sécurité signifie à leurs yeux.• Les participantes savent s'appuyer sur des exemples pour montrer pourquoi les besoins individuels et collectifs en matière de sécurité et de justice varient en fonction de caractéristiques telles que le genre, l'appartenance ethnique, l'âge, la religion, le statut économique et l'orientation sexuelle.• Les participantes savent nommer les principales institutions et entités qui constituent le secteur de la sécurité, et connaissent leurs rôles respectifs.

MODULE 3
Le Genre et l'Égalité des Genres
1h20m

- Les participantes savent faire la distinction entre le « sexe » et le « genre » en utilisant des exemples concrets.
- Les participantes savent définir l'égalité des genres et comprennent ses objectifs.

MODULE 4
Recenser les Besoins Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice
2h10m

- Les participantes savent établir dans quelle mesure les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice sont associés aux attentes et aux rôles liés au genre.
- Les participantes savent identifier les causes de la violence sexiste.

MODULE 5
La Réforme du Secteur de la Sécurité
1h50m

- Les participantes savent décrire ce que signifie la réforme du secteur de la sécurité (RSS) et énoncer ses deux objectifs principaux.
- Les participantes savent donner au moins trois exemples d'activités de RSS.
- Les participantes savent énumérer au moins trois défis de la RSS dans leur contexte respectif.

MODULE 6
Les Rôles de la Société Civile dans la Réforme du Secteur de la Sécurité
2h35m

- Les participantes sont capables de définir ce qu'est une organisation de la société civile.
- Les participantes peuvent expliquer en quoi consiste le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.
- Les participantes savent identifier comment les organisations de la société civile contribuent à la réforme du secteur de la sécurité.

MODULE 7
L'Importance de Prendre en Compte l'Égalité des Genres et d'Impliquer les Femmes dans la RSS
2h20m

- Les participantes sont capables de formuler trois arguments montrant pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la réforme du secteur de la sécurité (RSS).
- Les participantes savent identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS.
- Les participantes peuvent donner au moins deux raisons pour lesquelles il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.

MODULE 8
Soutenir les Femmes qui travaillent dans les Institutions du Secteur de la Sécurité
2h

- Les participantes savent identifier trois défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité.
- Les participantes sont capables de concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.
- Les participantes savent identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

MODULE 9
Le Droit International et National, Outil de Plaidoyer pour l'Intégration du Genre dans la RSS

1h35m

- Les participantes savent citer les normes juridiques internationales en vertu desquelles la RSS doit tenir compte de l'égalité des genres et faire participer les femmes.
- Les participantes savent identifier les lois, les politiques et les procédures étatiques et/ou locales relatives à la place du genre dans la RSS.

MODULE 10
Introduction au Plaidoyer

4h05m

- Les participantes savent décrire différents types d'approches et d'activités en matière de plaidoyer.
- Les participantes savent analyser un problème qu'elles veulent résoudre, identifier les parties concernées et élaborer une vision commune de ses causes et conséquences.
- Les participantes savent déterminer les connaissances, les compétences et l'expérience qu'elles apportent à la réforme du secteur de la sécurité.
- Les participantes savent identifier les obstacles communs aux OSC et aux institutions de sécurité travaillant de concert et définir des stratégies pour les surmonter.

MODULE 11
Effectuer des Recherches sur les Questions de Sécurité

2h30m

- Les participantes savent expliquer l'importance de la recherche et élaborer un plan de recherche concernant une question de sécurité précise.
- Les participantes savent donner des exemples de surveillance du secteur de la sécurité.
- Les participantes savent identifier les questions de sécurité et d'éthique qui entourent la recherche et trouver des solutions pour atténuer ces risques.

MODULE 12
Créer et Entretenir des Coalitions pour Influencer la RSS

2h

- Les participantes savent expliquer ce qu'est une coalition et son importance pour influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de sécurité.
 - Les participantes savent déterminer les avantages et les défis inhérents à la création d'une coalition efficace visant à influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de sécurité.
 - Les participantes savent définir des stratégies tenant compte des points forts et des points faibles d'une coalition.
-

MODULE 13
**Créer un Plan
d'Action**

2h

- Les participantes savent se référer à des critères pour choisir leurs tactiques de plaidoyer et déterminer comment ces tactiques s'intègrent dans leur environnement.
- Les participantes savent reconnaître les éléments concrets et spécifiques d'un plan d'action en vue de leur plaidoyer dans le domaine de la RSS.

MODULE 14
**Élaborer des
Recommandations
en vue de Réformer
le Secteur de la
Sécurité**

1h40m

- Les participantes savent décrire et trouver les trois éléments (quoi/qui/comment) que doit comporter une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer.
- Les participantes savent élaborer des recommandations qui, dans le cadre d'un plaidoyer, précisent qui doit faire quoi et comment.

MODULE 15
**Formuler un
Message de
Plaidoyer et
Assurer son Suivi**

4h05m

- Les participantes savent identifier les éléments essentiels pour formuler un message convaincant.
- Les participantes savent décrire et employer des stratégies permettant de formuler efficacement un message de plaidoyer.
- Les participantes savent trouver des suites à donner à leur message pour toucher différentes cibles de plaidoyer.

MODULE 16
**Suivre et Évaluer
sa Réussite**

1h40m

- Les participantes savent expliquer le but du suivi et de l'évaluation des activités de plaidoyer.
- Les participantes savent élaborer un plan de suivi et d'évaluation qui leur permet de mesurer les progrès accomplis.

MODULE 17
**Bilan, Évaluation et
Étapes Suivantes**

2h15m

- Les participantes savent déterminer si les attentes et les objectifs de la formation ont été satisfaits.
- Les participantes savent faire le point sur cette expérience de formation et réfléchir à ce qu'elles ont appris, à ce que cela leur a apporté et à ce qu'elles peuvent faire des connaissances, informations et compétences qu'elles ont acquises et des liens qu'elles ont tissés entre elles pendant la formation.

Il faut compter sept jours pour dispenser la totalité du programme. Cependant, en fonction du temps disponible et des besoins des participantes, la formation peut être proposée en réduisant le nombre des modules. Certains d'entre eux peuvent être facilement abrégés. Quatre options différentes sont décrites ci-dessous. Il est tout de même recommandé aux équipes chargées de l'animation de compiler tous les modules et de procéder à une évaluation initiale des besoins afin de déterminer le programme de formation le plus adapté à leur groupe.

Les programmes suggérés ci-après durent respectivement sept jours, six jours, quatre jours, trois jours et deux jours.

Programme complet de sept jours

Ce programme complet couvre la totalité des thèmes et compétences concernant le genre, la réforme du secteur de la sécurité et le plaidoyer. Tous les modules sont utilisés.

1er jour	Modules 1, 2 et 3	Durée totale: 5 h 50
2e jour	Modules 4, 5 et 6	Durée totale: 6 h 35
3e jour	Modules 7, 8 et 9	Durée totale: 5 h 55
4e jour	Modules 10 et 11	Durée totale: 6 h 35
5e jour	Modules 12 et 13	Durée totale: 4 heures
6e jour	Modules 14 et 15	Durée totale: 5 h 45
7e jour	Modules 16 et 17	Durée totale: 3 h 55

Programme complet de six jours

Ce programme complet couvre des thèmes et compétences spécifiques concernant le genre, la réforme du secteur de la sécurité et le plaidoyer. Les modules ne sont pas tous utilisés. Les équipes de formation pourront donc être amenées à remplacer certains modules afin de répondre aux besoins et aux souhaits des participantes.

1er jour	Modules 1, 2 et 3	Durée totale: 5 h 50
2e jour	Modules 4, 5 et 6	Durée totale: 6 h 35
3e jour	Modules 7 et 8	Durée totale: 4 h 20
4e jour	Modules 10 et 11	Durée totale: 6 h 35
5e jour	Modules 13 et 14	Durée totale: 3 h 40
6e jour	Modules 15 et 17	Durée totale: 6 h 20

Programme avancé de quatre jours

Ce programme s'adresse à des femmes déjà familiarisées avec le secteur de la sécurité qui souhaitent approfondir leurs connaissances, en particulier dans les domaines de l'engagement stratégique et du plaidoyer. Il s'agit d'un programme de renforcement des compétences dont une partie est consacrée au secteur de la sécurité.

1er jour	Modules 1, 2 et 10 (première moitié)	Durée totale: 6 h 35
2e jour	Modules 10 (deuxième moitié), 11 et 12	Durée totale: 6 h 30
3e jour	Modules 13 et 14	Durée totale: 3 h 40
4e jour	Modules 15, 16 et 17	Durée totale: 8 heures

Programme d'introduction de trois jours

Ce programme s'adresse à des femmes déjà familiarisées avec les concepts du genre et de l'égalité des genres, mais qui connaissent assez mal le secteur de la sécurité ou qui n'ont encore jamais travaillé avec des acteurs de ce domaine. Il aborde des thèmes propres au secteur de la sécurité et comporte des éléments de renforcement des compétences en matière d'engagement.

1er jour	Modules 1, 2 et 4	Durée totale: 6 h 40
2e jour	Modules 5, 6 et 8	Durée totale: 6 h 25
3e jour	Modules 12, 14 et 17	Durée totale: 5 h 55

Programme d'introduction de deux jours

Ce programme s'adresse à des femmes plus ou moins novices en matière de collaboration avec le secteur de la sécurité. Il aborde les notions de base des relations entre l'égalité des genres et le secteur de la sécurité, et comporte des éléments de renforcement des compétences en matière d'engagement.

1er jour	Modules 1, 5 et 7	Durée totale: 6 h 35
2e jour	Modules 8, 14 et 17	Durée totale: 5 h 55

Évaluation Initiale des Besoins

Un bon moyen de déterminer le programme le mieux adapté à votre atelier consiste à réaliser une évaluation initiale des besoins. L'idéal serait de la réaliser suffisamment en amont pour que l'équipe d'animation puisse personnaliser la formation et son approche en fonction de ces informations. Grâce à l'évaluation initiale des besoins, par exemple, l'équipe pourra déterminer si l'un des programmes proposés ci-dessus convient à son groupe. Elle pourra ensuite procéder aux ajustements nécessaires en ajoutant, retranchant ou échangeant des modules, en modifiant certaines activités ou en reprenant toute l'approche du programme.

L'évaluation initiale des besoins peut prendre la forme d'un bref questionnaire au sujet des activités, du parcours professionnel, des études et du contexte national des participantes. Elle peut également demander aux participantes de déterminer elles-mêmes leurs besoins et leurs intérêts à l'égard de la formation, ou les interroger pour évaluer leurs connaissances sur des thèmes particuliers.

L'évaluation peut se dérouler de plusieurs manières différentes selon les ressources disponibles. Vous pouvez par exemple l'envoyer par courrier électronique ou postal. S'il est difficile d'accéder à des ordinateurs, à un accès à Internet ou à des services postaux, vous pouvez également soumettre le questionnaire par téléphone ou en personne. Un modèle de formulaire d'évaluation est fourni ci-après. Il est toutefois recommandé d'adapter le questionnaire en fonction du contexte, en conservant uniquement les informations utiles pour la formation en question et l'approche adoptée (voir le document [Modèle de questionnaire d'évaluation des besoins](#) en annexe).

Les Bonnes Pratiques en Matière de Formation

Au fil des ans, Sécurité Inclusive et le DCAF ont mis au point différentes techniques concluantes pour former des personnes venant d'horizons variés. Un élément crucial pour établir des relations constructives et respectueuses consiste à créer un cadre de formation dynamique et interactif propice à l'échange des idées en toute sécurité.

Évaluation des risques

Aucune formation ne doit être planifiée ou mise en œuvre sans accorder une attention constante aux risques qu'elle comporte pour les personnes formées et pour celles qui les forment. Par exemple, le fait de participer à une formation sur des questions de sécurité peut exposer les femmes et/ou leurs organisations à un risque de harcèlement de la part de certaines personnes ou d'acteurs du secteur de la sécurité. Lorsque l'équipe organisatrice vient de l'extérieur, il est primordial qu'elle tienne compte du contexte local et qu'elle collabore avec des organisations locales pour trouver le moyen le plus sûr et le plus efficace de planifier et dispenser la formation.

Adaptez la formation aux besoins des participantes

L'évaluation initiale des besoins doit orienter la manière dont vous planifiez votre programme et le contenu que vous incluez.

Adaptez la formation au niveau d’alphabétisation et aux aptitudes linguistiques des participantes

Demandez-vous quel est le niveau des participantes dans la langue dans laquelle se déroulera la formation. Faut-il faire traduire les documents dans des langues locales et/ou assurer des services de traduction? Si vous recourez à des interprètes, les activités dureront plus longtemps que prévu (l’interprétation simultanée est préférable, mais coûte plus cher).

Adaptez le contenu de la formation à votre contexte

Voici quelques idées pour adapter le programme de la formation en fonction de la culture et du contexte locaux:

- Effectuez des recherches sur le contexte culturel, les rôles liés au genre, les problèmes de sécurité et les mandats et activités des institutions locales du secteur de la sécurité et des structures de gouvernance.
- Trouvez des exemples concrets et des études de cas qui sont adaptés au contexte et au groupe spécifique des participantes et qui leur parleront.
- Co-animez la formation avec une personne vivant sur place et travaillez à deux en amont pour élaborer le matériel de la formation.
- Faites participer des organisations de la société civile et d’autres protagonistes locaux à l’élaboration de l’évaluation initiale des besoins et à la sélection des modules de formation.

Intégrez des connaissances théoriques et pratiques

Une formation doit toujours inclure des éléments théoriques et pratiques. Même si chaque formateur ou formatrice a des objectifs différents selon les publics, cette approche intégrée s’est révélée efficace pour promouvoir l’inclusion des femmes dans les processus en faveur de la paix et de la sécurité.

Instaurez des règles de base

Les « règles de base » sont des principes directeurs explicites qui doivent être mis en place dès le début de l’atelier pour garantir des comportements constructifs et favoriser la collaboration. Ces règles peuvent également décrire les procédures relatives à la prise des décisions et au partage d’informations. Les participantes peuvent proposer de les modifier ou de les compléter pendant la formation. Les règles de base doivent être écrites et affichées en évidence à chaque séance de formation. Il appartient à l’équipe d’animation et aux participantes de s’assurer que tout le monde respecte ces règles et que tout le monde est traité de la même manière.

Encouragez le respect et offrez votre soutien

Parler de la violence et de la sécurité peut être difficile et douloureux pour les participantes. Les discussions de groupe peuvent provoquer de fortes réactions émotionnelles qui peuvent être conflictuelles. Il est important:

- De créer et d'observer des règles de base portant sur la confidentialité, le respect et le soutien réciproque;
- De prévoir suffisamment de pauses et d'activités de synthèse;
- De désigner un-e spécialiste à qui les participantes pourront parler de leurs sentiments en toute confidentialité, et qui pourra leur offrir des services de soutien ou les orienter vers des services compétents.

Valorisez les présentations

Il est indispensable d'organiser des présentations pour instaurer la confiance, car les présentations offrent aux participantes la possibilité de partager des aspects importants de leur identité avec le groupe. Savoir se présenter est également une compétence utile à acquérir. Les activités collectives seront d'autant plus payantes que les participantes connaîtront leurs parcours respectifs.

Prévoyez une place pour les histoires personnelles

Lorsque l'on réunit des personnalités variées, le fait de demander à chacune de partager son histoire peut aider à rétablir un sentiment d'humanité partagée et de respect dans les contextes de conflit. Les histoires personnelles, même non sollicitées, se révèlent souvent fondatrices de la motivation des participantes à consolider la paix et à réformer le secteur de la sécurité. Préparez-vous à ce que des histoires personnelles soient racontées pendant la formation, et ne les ignorez pas.

Tissez des liens

Dans les contextes de conflit, les gens ont tendance à se focaliser sur leurs différences de position, souvent conflictuelles. Lorsque vous réunissez un groupe venant de milieux différents, mettez en avant leurs points communs. Le plus évident est leur intérêt partagé pour cet atelier. Les présentations et les activités énergiques sont pour les participantes des occasions de se découvrir d'autres qualités communes. Même si vous tenez à souligner les points communs, ne minimisez pas pour autant la diversité représentée dans la pièce.

Comprenez les différences liées au genre et leur influence possible sur la participation

Les ateliers peuvent accueillir des hommes, qui auront d'autres expériences à partager. Leurs points de vue peuvent être précieux pour comprendre la dynamique de genre au sein d'une société. En outre, ce type d'atelier peut être l'occasion de cultiver des alliances avec des hommes favorables à l'inclusion des femmes dans la réforme du secteur de la sécurité et dans les processus de paix et de sécurité. Cela dit, il peut être profitable, dans certaines circonstances, de travailler uniquement avec des femmes.

Faites attention à l'environnement

Le cadre physique d'un atelier peut exercer une grande influence. Prenez le temps d'aménager la salle d'une manière propice au travail en petits groupes. Pour créer une ambiance plus intime, placez les participantes autour de plusieurs tables rondes plutôt qu'autour d'une seule grande table. Assurez-vous que chaque table est pleine et que le groupe n'est pas fragmenté. Prévoyez d'organiser des séances en petits groupes dans d'autres salles pour varier les cadres de travail. Tâchez d'organiser les séances dans des conditions d'éclairage naturel pour que les participantes se sentent moins enfermées.

Variez les formatrices et les formateurs

En recourant à plusieurs animateurs et animatrices plutôt qu'à une seule personne, vous rendrez l'atelier plus attrayant. Les participantes profiteront de différents styles de formation, et la diversité des intervenantes et intervenants favorisera leur concentration. Il faut prévoir une équipe d'au moins deux personnes pour un atelier de plusieurs jours.

Vous trouverez des conseils supplémentaires pour planifier et dispenser des formations sur le genre et la sécurité dans l'introduction des *Supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, publiés par le DCAF, et dans *Gender Training for the Security Sector: Lessons identified and practical resources*, également publié par le DCAF.

Suivi et Évaluation de la Formation

Que votre programme de formation dure sept, six, quatre, trois ou deux jours, il est important d'y introduire des mécanismes de suivi pour que vous puissiez évaluer votre réussite à la fin du programme.

Évaluation avant et après la formation: l'évaluation avant et après la formation mesure si les participantes ont enrichi leurs connaissances immédiates grâce à la formation. À ce titre, elle doit intégrer des questions de connaissances et poser les mêmes questions avant et après la formation.

ÉVALUATION QUOTIDIENNE DE LA FORMATION (EXEMPLE)

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les points suivants?
La formation d'aujourd'hui...

	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Était utile pour mon travail				
A enrichi mes connaissances				
A renforcé mes compétences				
Était un bon mélange de théorie et de pratique				

Veuillez noter une ou deux choses que vous avez apprises pendant l'atelier d'aujourd'hui.

Veuillez noter une ou deux choses que vous changeriez à propos de l'atelier d'aujourd'hui.

Veuillez noter ce que l'on pourrait améliorer à propos de l'atelier de demain.

Chaque module de cette formation comporte des questions qui peuvent être utilisées pour concevoir une évaluation avant/après. En outre, les questions peuvent aussi être posées pendant l'atelier, afin que l'équipe chargée de l'animation puisse déterminer au fur et à mesure des modules si elle a su transmettre les informations clés (voir le document [Questions d'évaluation](#) en annexe).

Évaluation des participantes: les évaluations quotidiennes peuvent servir à juger de la satisfaction des participantes à l'égard de l'atelier et à recueillir des impressions et recommandations afin d'améliorer la formation les jours suivants. Les évaluations quotidiennes doivent être courtes et précises, et ne demander que des informations pertinentes et utiles pour la suite du programme.

Rappel matinal: un rappel matinal, qui dure habituellement une quinzaine de minutes, rafraîchit la mémoire des participantes lorsque la formation s'étale sur plusieurs jours. Il résume les points essentiels abordés pendant les séances du jour précédent. Ce rappel peut être animé par les participantes elles-mêmes. Elles seront ainsi davantage motivées à retenir et à approfondir ce qu'elles ont entendu, discuté et travaillé. Différentes approches peuvent être utilisées pour animer un rappel matinal, notamment des jeux comme le Jeopardy, ou une séquence plus traditionnelle au cours de laquelle les animateurs ou animatrices demandent aux participantes de dresser la liste des points importants de la veille sur un tableau de papier.

Bilan de fin de journée: à la fin de la journée, le bilan aide les participantes à déterminer ce qu'elles ont appris, ce que cela leur apporte et ce qu'elles pourront faire de ces nouvelles connaissances et compétences. Le travail de l'équipe d'animation consiste alors à diriger une discussion stimulant la réflexion en posant des questions significatives selon un ordre préétabli, par exemple:

1. **Rétrospective:** qu'a-t-on abordé et réalisé?
2. **Introspection:** en quoi et pourquoi est-ce utile? Pourquoi devrais-je m'en soucier? Pourquoi les autres devraient-elles s'en soucier?
3. **Perspectives:** que puis-je faire et que vais-je faire à court et à long terme?

L'utilisation de ces dispositifs de suivi et d'évaluation au début et à la fin de chaque journée fournit à l'équipe d'animation des informations importantes sur le niveau de compréhension des participantes et sur leur appréciation du contenu de la formation. Cela permet d'adapter la formation si nécessaire. Par exemple, si des thèmes ou des compétences posent d'importantes difficultés, l'équipe d'animation peut décider de revenir sur le sujet avant de poursuivre. Le rappel et le bilan renforcent également l'acquisition et la rétention des connaissances, contribuant ainsi aux objectifs d'apprentissage généraux de la formation. L'équipe d'animation notera que le module 17 comporte une activité de bilan général visant à dresser la conclusion de l'ensemble du programme de formation. Il est recommandé de toujours employer le module 17 pour conclure la formation, en intégrant un bilan abrégé à la fin de chaque journée d'atelier.

Documents de Référence

Bastick, Megan et Whitman Tobie. *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*. (Washington: Inclusive Security et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/Publications/A-Women-s-Guide-to-Security-Sector-Reform

DCAF. *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, www.gssrtraining.ch

Inclusive Security. *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace*. (Washington: Inclusive Security, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

O'Neil, Carrie and Nanako Tamaru. *Advocacy for Inclusive Security Curriculum*. (Washington: Inclusive Security, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

Pepper, Analee. *Gender Training for the Security Sector: Lessons identified and practical resources*. (Genève: DCAF, 2013), www.dcaf.ch/Publications/Gender-Training-for-the-Security-Sector-Lessons-identified-and-practical-resources

ANNEXE

Exemple de questionnaire d'évaluation des besoins

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation

Évaluation initiale des besoins: exemple de questionnaire

Les évaluations initiales des besoins recueillent des informations qui permettent de personnaliser la conception et l'approche de la formation de façon à mieux répondre aux besoins des participantes. Il est suggéré d'adapter cet exemple afin de prendre en compte le contexte spécifique dans lequel se déroule l'évaluation.

Les réponses seront traitées de manière confidentielle; aucun nom ne sera directement associé aux commentaires dans nos rapports. **Merci!**

Nom de votre organisation

Objet principal de votre organisation

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Droits des femmes | <input type="checkbox"/> Aide humanitaire | <input type="checkbox"/> Autre: _____ |
| <input type="checkbox"/> Droits humains | <input type="checkbox"/> Santé | _____ |
| <input type="checkbox"/> Justice | <input type="checkbox"/> Secteur de la sécurité | _____ |

Ou'est-ce qui décrit le mieux vos fonctions au sein de votre organisation?

- | | | |
|---|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Direction | <input type="checkbox"/> Personnel administratif | <input type="checkbox"/> Autre: _____ |
| <input type="checkbox"/> Cadres intermédiaires | <input type="checkbox"/> Etudiante/stagiaire | _____ |
| <input type="checkbox"/> Personnel de programme | <input type="checkbox"/> Chercheuse | _____ |

VOTRE EXPÉRIENCE ET VOS ATTENTES À L'ÉGARD DE CETTE FORMATION

Quels sont vos objectifs en assistant à cette formation?

Veillez indiquer les sujets qui vous intéressent le plus:

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Genre | <input type="checkbox"/> Violence sexiste | <input type="checkbox"/> Autre: _____ |
| <input type="checkbox"/> Égalité des genres | <input type="checkbox"/> Plaidoyer | _____ |
| <input type="checkbox"/> Réforme du secteur
de la sécurité | <input type="checkbox"/> Création de coalitions | _____ |

Veillez indiquer les éléments du secteur de la sécurité avec lesquels vous pourriez entamer le dialogue:

- | | | |
|---|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Forces armées/armée/forces de défense (éventuellement gendarmerie) | <input type="checkbox"/> Tribunaux | <input type="checkbox"/> Autre: _____ |
| <input type="checkbox"/> Police | <input type="checkbox"/> Prisons | _____ |
| | <input type="checkbox"/> Organisme de gestion des frontières | _____ |

Veillez indiquer les organes de contrôle et d'administration avec lesquels vous pourriez entamer le dialogue:

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Membres de la législature/ du parlement | <input type="checkbox"/> Ministère chargé de l'Égalité des genres/de la Condition féminine | <input type="checkbox"/> Médias |
| <input type="checkbox"/> Ministère de la Défense | <input type="checkbox"/> Conseil national de sécurité | <input type="checkbox"/> Autre: _____ |
| <input type="checkbox"/> Ministère de l'Intérieur | <input type="checkbox"/> Institutions nationales des droits de l'homme | _____ |

Selon vous, les femmes sont-elles en mesure de faire part de leurs besoins et de leurs intérêts aux prestataires de services de sécurité dans votre région?

- Oui
- Non
- Je ne suis pas sûre

Avez-vous déjà suivi une formation sur le genre et/ou la sécurité?

- Genre
- Sécurité
- Les deux
- Ni l'un ni l'autre

Si oui, merci de nous indiquer la formation la plus pertinente:

Nom de la formation: _____

Sujet: _____

Durée: _____

Organisée par: _____

Date: _____

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES À VOTRE SUJET

Qu'est-ce qui décrit le mieux votre niveau d'études?

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Je n'ai pas fait d'études | <input type="checkbox"/> Diplôme de l'enseignement secondaire (ou équivalent) | <input type="checkbox"/> Formation commerciale/technique/professionnelle |
| <input type="checkbox"/> Éducation primaire | <input type="checkbox"/> Études supérieures, sans diplôme | <input type="checkbox"/> Diplôme universitaire |
| <input type="checkbox"/> Études secondaires, sans diplôme | | |
-

Quel âge avez-vous?

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Moins de 17 ans | <input type="checkbox"/> Entre 25 et 34 ans | <input type="checkbox"/> Entre 45 et 54 ans | <input type="checkbox"/> Entre 65 et 74 ans |
| <input type="checkbox"/> Entre 18 et 24 ans | <input type="checkbox"/> Entre 35 et 44 ans | <input type="checkbox"/> Entre 55 et 64 ans | <input type="checkbox"/> 75 ans ou plus |
-

Qu'est-ce qui décrit le mieux le lieu où vous habitez?

- | | | |
|--|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Milieu rural | <input type="checkbox"/> Banlieue | <input type="checkbox"/> Autre: _____ |
| <input type="checkbox"/> Milieu urbain | <input type="checkbox"/> Village | |
-

Avez-vous des enfants?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Oui. Je n'aurai pas besoin de les faire garder pendant la formation. | <input type="checkbox"/> Oui. J'aurai besoin de les faire garder pendant la formation. Si vous avez besoin de faire garder vos enfants, veuillez indiquer leur nombre et leur âge _____ |
| <input type="checkbox"/> Non | _____ |
| | _____ |
-

Avez-vous besoin d'un moyen de transport pour venir à la formation?

- Oui Non
-

Avez-vous besoin d'un logement pendant la formation?

- Oui Non
-

Qu'est-ce qui décrit le mieux votre appartenance ethnique/tribale/votre nationalité:

- Exemple 1 _____ Exemple 2 _____
-

Quelle langue parlez-vous le plus souvent chez vous?

- Langue 1 _____ Langue 2 _____ Langue 3 _____
-

Questions d'Évaluation

Q.2.1 Le « secteur de la sécurité » est composé: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. De services publics dans lesquels le personnel porte un uniforme et des armes.
- b. De plusieurs acteurs différents contribuant à assurer la sécurité et la justice et à contrôler les institutions du secteur de la sécurité.
- c. D'institutions mandatées pour recourir à la force afin de conserver le contrôle.

Q.2.2 Les besoins des personnes en matière de sécurité et de justice sont: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Variables ou identiques, en fonction de nombreux facteurs tels que l'âge, le genre, l'appartenance ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle.
- b. Toujours différents selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.
- c. Identiques pour toutes les personnes de même culture.
- d. Toujours différents selon qu'il s'agit d'une personne handicapée ou non.

Q.3.1 Indiquer si cette caractéristique a trait au sexe ou au genre:

- | | | | |
|-------------------------|--------------|--|--------------|
| a. Aptitude à accoucher | <u>Sexe</u> | e. Pilosité du visage | <u>Sexe</u> |
| b. Masse musculaire | <u>Sexe</u> | f. Poste à responsabilités et autorité | <u>Genre</u> |
| c. Robes et jupes | <u>Genre</u> | g. Chromosomes XX ou XY | <u>Sexe</u> |
| d. Soins et attention | <u>Genre</u> | h. Habileté au tir | <u>Genre</u> |

Q.3.2 L'inégalité entre les genres, c'est: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Lorsque les femmes bénéficient d'un traitement de faveur afin accéder à des formations, des emplois ou des promotions.
- b. Un traitement discriminatoire et un accès inégal aux ressources, aux possibilités et à l'autonomie en fonction du genre.
- c. Lorsque l'on considère que les hommes et les femmes ont des capacités physiques différentes.

Q.4.1 Si un acte de violence peut toucher aussi bien des hommes que des femmes, ses répercussions dans la vie des hommes et des femmes seront différentes, et ces différences sont liées au genre.

Faux Vrai

Q.4.2 Citez une cause profonde de la violence sexiste: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. [L'accès inégal des hommes et des femmes aux ressources.](#)
- b. La force physique supérieure des hommes.
- c. Les tenues provocantes des femmes.
- d. Le fait que les hommes et les femmes ne savent pas communiquer entre eux.

Q.5.1 Les deux grands objectifs de la RSS sont: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Réduire le budget consacré au secteur de la sécurité et attirer des financements internationaux
- b. [Rendre le secteur de la sécurité plus efficace et plus redevable](#)
- c. Veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité disposent d'équipements modernes et d'excellentes formations.

Q.5.2 Donnez un exemple de RSS « globale »: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. [Réformer le droit pénal, la police, les prisons et les tribunaux dans une démarche coordonnée](#)
- b. Uniformiser les processus de RSS du monde entier pour parvenir à une approche vraiment « globale »
- c. Faire contrôler l'ensemble du processus de RSS par le même ministère.

Q.6.1 Qu'est-ce que le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des visites inopinées dans les casernes, les postes de police et les prisons.
- b. [La participation active des organisations de la société civile à la définition des politiques et au contrôle des structures et pratiques des acteurs du secteur de la sécurité.](#)
- c. L'organisation d'événements sociaux pour les membres des forces armées et de sécurité.

Q.6.2 Comment les organisations de la société civile peuvent-elles contribuer à la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En appuyant la position du gouvernement sur les questions controversées.
- b. En veillant à ce que les communautés qu'elles représentent bénéficient d'un traitement spécial dans le processus de RSS.
- c. [En facilitant le dialogue entre les communautés et les acteurs du secteur de la sécurité, et notamment l'identification des priorités des communautés en matière de sécurité.](#)

Q.7.1 Pourquoi l'égalité des genres est-elle un aspect important de la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'égalité des genres est un droit humain établi par les cadres juridiques internationaux, régionaux et nationaux.
- b. L'égalité des genres est nécessaire pour abaisser les normes d'emploi et permettre aux femmes d'intégrer les institutions du secteur de la sécurité
- c. L'égalité des genres est un principe du capitalisme.

Q 7.2 Pourquoi la participation des femmes renforce-t-elle l'efficacité des processus de RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les hommes se comportent mieux lorsqu'il y a des femmes autour de la table.
- b. Il est important que les discussions sur la sécurité intègrent une diversité de voix, d'hommes aussi bien que de femmes, afin de s'assurer que les différents besoins et intérêts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité sont pris en compte.
- c. Les femmes sont de bonnes secrétaires, elles peuvent prendre des notes lors des réunions

Q.8.1 Pour quelle raison principale les femmes ont-elles tendance à être sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les femmes trouvent le travail trop perturbant car elles sont plus émotives que les hommes.
- b. Travailler dans le secteur de la sécurité n'intéresse pas les femmes.
- c. Il existe toute une série d'obstacles informels – et parfois formels – à la participation pleine et équitable et à l'avancement des femmes.
- d. Les femmes ne sont pas assez fortes pour réussir les tests physiques de qualification.

Q.8.2 Comment peut-on évaluer de façon adéquate le soutien dont ont besoin les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En interrogeant les femmes elles-mêmes, en demandant au personnel des ressources humaines et en analysant la documentation existante.
- b. En examinant l'expérience des femmes qui travaillaient dans le secteur de la sécurité il y a cent ans.
- c. En examinant l'expérience des femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité dans des pays aux traditions culturelles différentes.
- d. En étudiant les besoins des hommes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Q.9.1 Quelle norme internationale instaure le droit des femmes à participer sur un pied d'égalité à la formation du gouvernement et t interdit explicitement la discrimination à l'égard des femmes? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing
- b. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies
- c. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- d. La Déclaration universelle des droits de l'homme

Q.9.2 Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Appellent les États à corriger le déséquilibre entre les genres dans l'enseignement primaire et secondaire et à soutenir activement la participation des femmes aux processus politiques à tous les échelons.
- b. Appellent les États à prévenir les violations des droits des femmes, à soutenir la participation des femmes aux négociations de paix et à la reconstruction après un conflit, et à protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle et sexiste pendant un conflit armé.
- c. Appellent les États au désarmement et à s'engager à régler les litiges internationaux par des négociations pacifiques.
- d. S'attaquent à la violence domestique, dont on sait qu'elle augmente pendant et après un conflit.

Q.10.1. Qu'est-ce que le plaidoyer? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un pacte ou un traité entre des individus ou des groupes dans le cadre duquel ils coopèrent en vue d'une action conjointe.
- b. Une action planifiée et délibérée s'inscrivant dans la durée qui vise à promouvoir un programme de changement.
- c. Une tactique pour obtenir que tout le monde pense comme nous.
- d. Un ensemble d'activités répondant à des besoins directs, tels que la fourniture d'une aide humanitaire ou d'un abri, ou la construction d'écoles.

Q.10.2 Les cartographies des parties prenantes sont utiles pour un plaidoyer parce que: (sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- a. Elles peuvent nous aider à obtenir une vue d'ensemble des acteurs mobilisés sur une question et à découvrir les dynamiques entre eux.
- b. Elles peuvent nous aider à déterminer les parties qui pourront être nos alliées et partenaires.
- c. Elles peuvent nous aider à découvrir les parties éventuellement opposées à notre programme.

Q.11.1 Laquelle de ces propositions n'est probablement PAS un moyen fiable de recueillir des informations sur des problèmes de sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Organiser des discussions en petits groupes
- b. Organiser des entretiens
- c. Citer des messages anonymes sur Internet
- d. Visiter des postes de police dans le cadre d'un programme de visite des prisons.

Q.11.2 La surveillance des violations des droits humains dans le secteur de la sécurité est importante parce que: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Elle permet de demander des comptes au secteur de la sécurité et à son personnel.
- b. Elle procure des contacts importants et augmente vos chances d'être embauchée.
- c. Elle épargne au ministère l'obligation de collecter ces informations lui-même.
- d. Elle permet d'obtenir justice pour les victimes..

Q.12.1 Qu'est-ce qu'une coalition? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un groupe d'OSC partageant forcément les mêmes valeurs
- b. Un groupe financé par un organisme bailleur de fonds international
- c. Une alliance œuvrant dans un but commun
- d. Un groupe de personnes nommées par le gouvernement pour étudier un sujet précis.

Q.12.2 Une coalition fructueuse ne peut pas fonctionner sans: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des bureaux
- b. L'autorisation du gouvernement
- c. Un-e président-e qui prend toutes les décisions importantes
- d. Une organisation efficace de ses membres

Q.13.1 La collaboration avec les autorités et les activités de sensibilisation sont: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des approches constructives du plaidoyer
- b. Des approches conflictuelles du plaidoyer

Q.13.2 Quels sont les cinq éléments de base d'un plan d'action? (sélectionner une seule réponse)

- a. But, objectifs, activités, communication et développement de réseau
- b. But, objectifs, activités, responsabilités et ressources
- c. But, mission, activités, responsabilités et formation

Q.14.1 Entourez tous les éléments que l'on retrouve dans une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer

- a. L'objectif (le changement que vous voulez apporter)
- b. Les protagonistes (qui peuvent apporter le changement voulu)
- c. Les actions (que les protagonistes peuvent accomplir pour que le changement se produise)
- d. Les motifs (détaillant toutes les raisons pour lesquelles le changement est nécessaire)

Q.14.2 Les recommandations efficaces pour un plaidoyer sont: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Spécifiques, réalistes et pertinentes
- b. Simples, spécifiques et développées
- c. Belles, réalistes et compliquées

Q.15.1 Les messages de plaidoyer doivent comporter trois éléments: le problème, la solution et l'action.

Vrai Faux

Q.15.2 Le fait de surveiller qu'une personne prend des engagements et qu'elle les respecte relève... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Du suivi du message de plaidoyer
- b. De la planification du plaidoyer
- c. De la collecte de fonds

Q.16.1 Qu'est-ce que le suivi? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. La prise de contact avec des personnes ayant assisté à une formation après cette formation pour leur demander ce qu'elles en ont pensé
- b. Un processus permanent de collecte d'informations (ou de données) afin de mesurer si la stratégie de plaidoyer (ou le projet) remplit les buts et objectifs fixés
- c. Un contrôle de l'assiduité aux réunions des membres de la coalition

Q.16.2 Qu'est-ce que l'évaluation? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un processus consistant à déterminer la valeur ou le mérite d'une stratégie de plaidoyer (ou d'un projet), et le résultat qui en découle
- b. L'estimation de la valeur monétaire de nos activités
- c. Quelque chose que l'on fait seulement parce que les bailleurs de fonds nous le demandent

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
+41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE PREMIER

Accueil et Présentations



Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Accueil et Présentations

Objectifs d'Apprentissage

- L'équipe de formation et les participantes partagent leurs attentes à l'égard de la formation.
 - Un cadre d'apprentissage constructif, productif et protégé est mis en place.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Barry, Jane. *Integrated Security: The Manual*. Johanneshov: Kvinna till Kvinna, 2011. www.integratedsecuritymanual.org
- DCAF, *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/index.html
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Pepper Analee, *Gender Training for the Security Sector: Lessons identified and practical resources* (Genève: DCAF, 2013), www.dcaf.ch/gender-training-security-sector-lessons-identified-and-practical-resources

Durée

Description

5 minutes

1.1 Introduction du Module

1.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

60 minutes

1.2 Présentation de l'Équipe de Formation, de l'Équipe Organisatrice et des Participantes

1.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Accueil

1.2.2 Activité: Jeu de Mémorisation des Noms

1.2.3 Activité: Le Tour de la Pièce

1.2.4 Activité: Bingo

60 minutes

1.3 Objectifs, Emploi du Temps et Attentes

1.3.1 Discussion: Objectifs et Programme de la Formation

1.3.2 Discussion: Les Attentes concernant la Formation (Avec Évaluation Initiale des Besoins)

1.3.3 Discussion: Les Attentes concernant la Formation (Sans Évaluation Initiale des Besoins)

15 minutes

1.4 Règles de Base et Gestion Courante

1.4.1 Discussion: Définition des Règles de Base

1.4.2 Points de Discussion pour l'Animation: Gestion Courante

5 minutes

1.5 Récapitulation

1.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Durée Totale: 2 heures et 25 minutes

1.1 Introduction du Module



1.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Projetez une diapositive présentant les objectifs d'apprentissage de ce module, ou notez-les sur une feuille du tableau de papier.

Points de Discussion pour l'Animation

- Au cours de cette première séance, nous discuterons de vos attentes et de vos espoirs concernant cette formation, et nous étudierons le programme des prochains jours. Nous parlerons de logistique et aborderons toutes les questions que vous pourriez vous poser avant de commencer.
- À la fin de ce module, nous espérons:
 - Nous connaître mieux;
 - Comprendre les objectifs de la formation;
 - Connaître les différentes attentes avec lesquelles vous abordez la formation en tant que participantes;
 - Avoir discuté et décidé des règles de base qui créeront un cadre protégé pour apprendre, réfléchir et progresser ensemble.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier ou diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

1.2 Présentation de l'Équipe de Formation, de l'Équipe Organisatrice et des Participantes

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Les présentations donnent le ton des formations. Cette section comporte trois exercices d'entrée en matière qui permettront aux participantes d'apprendre leurs noms et leurs centres d'intérêt respectifs; vous pouvez réaliser les activités ensemble ou n'en choisir qu'une seule. Nous vous suggérons d'adapter la carte de bingo au contexte culturel de la formation.

Si vous manquez de temps, laissez de côté le bingo et, au lieu de faire. Le tour de la pièce », demandez aux participantes de présenter à tour de rôle, en deux phrases, leur emploi actuel et leurs attentes concernant la formation.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier; document [Carte de Bingo](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes découvrent leurs noms et leurs centres d'intérêt respectifs.

Durée 60 minutes



1.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Accueil (15 MINUTES)

Points de Discussion pour l'Animation

- Bienvenue à toutes! Nous vous remercions d'être venues et nous nous réjouissons de passer les prochains jours en votre compagnie. Présentez-vous et présentez l'équipe organisatrice, l'équipe de formation et les interprètes le cas échéant. Cette section est également l'occasion de remercier les organisations à l'origine de la formation, les partenaires financiers et toutes les personnes qui ont rendu cette formation possible.



1.2.2 Activité: Jeu de Mémorisation des Noms (15 MINUTES)

Consignes

Invitez chaque personne à se présenter et à partager un mouvement qui représente quelque chose qu'elle aime faire (si j'aime danser, par exemple, je peux choisir de montrer un mouvement de danse; si j'aime cuisiner, je peux touiller dans un saladier imaginaire).

Ensuite, demandez à la personne suivante de répéter le nom et le mouvement de sa voisine, suivis de son propre nom et de son propre mouvement. Demandez à la troisième personne de répéter les deux premiers noms et mouvements puis de présenter les siens, et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les personnes présentes dans la pièce aient participé. C'est une excellente activité pour que les participantes bougent, apprennent des noms et rient. Ce sera un véritable défi pour les dernières personnes du cercle de se souvenir des noms et des mouvements de tout le monde, mais c'est une excellente façon d'instaurer l'esprit d'équipe dès le départ et de découvrir dans quelle mesure les personnes que vous formez se connaissent déjà.



1.2.3 Activité: Le Tour de la Pièce (15 MINUTES)

Consignes

Demandez aux participantes de faire le tour de la salle pour trouver quelqu'un qu'elles ne connaissent pas encore. Ces binômes disposent de 5 à 10 minutes pour trouver trois points qu'elles ont en commun. Cela peut avoir un lien avec leur métier, leur famille, leur enfance, peu importe.

Au bout de 10 minutes, demandez-leur de circuler à nouveau dans la pièce, mais cette fois en binômes, chacune présentant la personne qui l'accompagne à autant d'autres participantes que possible dans le temps imparti (10 minutes).



1.2.4 Activité: Bingo (15 MINUTES)

Consignes

Il s'agit d'une activité dynamique qui aide les participantes à découvrir des renseignements personnels les unes sur les autres.

Donnez à chaque participante une Carte de Bingo; chaque case contient une description ou une affirmation à propos de quelqu'un. Demandez aux participantes de se mélanger, de trouver une personne qui correspond à chaque case de leur carte et de remplir ainsi les cases au fur et à mesure.

Le jeu s'achève lorsque le temps imparti est écoulé ou lorsque quelqu'un s'écrie « Bingo ! » (c'est-à-dire qu'elle a trouvé des personnes correspondant à toutes les cases de sa carte). Vous pouvez également leur demander d'annoncer « Bingo ! » lorsqu'elles ont terminé une ligne, comme dans le bingo traditionnel. Si le groupe est important, vous pouvez déclarer qu'une participante ne peut apparaître qu'une seule fois sur la carte de bingo de quelqu'un d'autre, même si plusieurs cases lui correspondent.

1.3 Objectifs, Emploi du Temps et Attentes

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section permet aux participantes d'avoir une compréhension commune des objectifs généraux de la formation, de se familiariser avec l'emploi du temps et de clarifier leurs attentes.

Les objectifs ayant été définis à partir de l'évaluation initiale des besoins (décrite dans **l'Introduction**), ils varieront d'une formation à l'autre. Ce peut être:

- Améliorer la compréhension des participantes en ce qui concerne les contributions que les organisations de femmes de la société civile peuvent apporter aux processus de décisions en matière de sécurité et à la réforme du secteur de la sécurité;
- Améliorer les connaissances et les compétences des participantes en matière de plaidoyer et de prise des décisions dans le domaine de la sécurité.

Des exemples d'emploi du temps de formation sont proposés dans **l'Introduction**, mais vous devrez développer votre propre programme en fonction des besoins et du contexte de vos participantes ainsi que du temps dont vous disposez.

Pour discuter des attentes des participantes, servez-vous de la discussion 1.3.2 ou 1.3.3, selon que vous aurez réalisé ou non une évaluation initiale des besoins.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les objectifs généraux de la formation, se familiarisent avec l'emploi du temps et découvrent leurs attentes respectives à l'égard de la formation.

Durée 60 minutes



1.3.1 Discussion: Objectifs et Emploi du Temps de la Formation (15 MINUTES)

Consignes

Projetez une diapositive présentant les objectifs de la formation, ou notez-les sur une feuille du tableau de papier. Sollicitez les questions, et apportez les éclaircissements nécessaires. Présentez l'emploi du temps de la formation aux participantes en décrivant brièvement le but de chaque séance et en soulignant comment elles s'inscrivent dans le prolongement les unes des autres compte tenu des objectifs généraux de la formation.



1.3.2 Discussion: Les Attentes concernant la Formation (Avec Évaluation Initiale des Besoins) (15 MINUTES)

Consignes

Sur un tableau de papier, notez une synthèse des attentes des participantes que vous avez recueillies grâce à l'évaluation initiale des besoins. Il peut s'agir par exemple:

- De rencontrer des collègues, de tisser des liens et de créer des réseaux de militantes;
- D'apprendre comment participer à la réforme du secteur de la sécurité.

Invitez les participantes à ajouter d'autres attentes et notez-les sur le tableau de papier. Assurez-les que vous y reviendrez régulièrement, et conservez ce tableau de papier en évidence tout au long de l'atelier. Autres points que vous avez pu inclure dans votre évaluation initiale et qu'il serait utile de partager:

- Les compétences que les participantes aimeraient développer;
- Les expériences qu'elles apportent;
- Les contextes culturels dans lesquels elles travaillent.



1.3.3 Discussion: Les Attentes concernant la Formation (Sans Évaluation Initiale des Besoins) (30 MINUTES)

Consignes

Divisez les participantes en petits groupes et accordez-leur 10 minutes pour discuter de leurs attentes en ce qui concerne cet atelier, c'est-à-dire des connaissances et/ou compétences qu'elles voudraient acquérir grâce la formation. Chaque groupe disposera ensuite de 2 minutes pour les exposer de façon concise aux autres participantes.

Notez les attentes partagées sur le tableau de papier. Assurez les participantes que vous y reviendrez régulièrement, et conservez ce tableau de papier en évidence tout au long de l'atelier.

1.4 Règles de Base et Gestion Courante

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Les règles de base sont importantes pour mettre en place un cadre d'apprentissage productif et protégé. Ces règles doivent être établies collectivement par le groupe, puis affichées au mur pendant toute la durée de la formation. Dans votre animation, vous pourrez y faire référence en cas de besoin pour rappeler aux participantes les engagements qu'elles ont pris concernant leur cadre d'apprentissage.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes définissent ensemble les règles de base et comprennent la logistique de la formation.

Durée 15 minutes



1.4.1 Discussion: Définition des Règles de Base (10 MINUTES)

Points de Discussion pour l'Animation

- Pour mettre en place un cadre d'apprentissage constructif, productif et protégé, il est essentiel d'instaurer des règles de base. Tout le monde, y compris les formatrices et formateurs, doit s'engager à observer ces règles tout au long de la formation.
- Quelles sont les règles que vous souhaiteriez mettre en place dans notre groupe pendant tout le temps où nous serons ensemble? *Notez les contributions sur un tableau de papier.*
- *Ajoutez les points suivants s'ils n'ont pas été mentionnés:*
 - Commencer et terminer les séances à l'heure;
 - Régler les téléphones en mode silencieux;
 - Ne pas consulter son courrier électronique pendant la formation;
 - Ne pas interrompre les gens;
 - Écouter et s'exprimer sans juger;
 - « Le juste milieu »: être attentive à son temps de parole. Si on intervient beaucoup, laisser parler les autres en se mettant en retrait. À l'inverse, faire l'effort d'intervenir davantage si on s'exprime peu;
 - Assumer la responsabilité de son propre apprentissage.



1.4.2 Points de Discussion pour l'Animation: Gestion Courante (5 MINUTES)

Consignes

Veillez à ce que les participantes se familiarisent avec les locaux où se déroule la formation, et abordez les questions logistiques et administratives importantes. Par exemple:

- Emplacement des sanitaires les plus proches
- Heure à laquelle le thé et le café sont servis, et accès éventuel à des boissons pendant les séances
- Lieu où le déjeuner et le dîner sont servis, organisation des repas et modalités de prise en charge des différents régimes alimentaires
- Si vous faites appel à des services d'interprétation simultanée, rappelez aux participantes de toujours utiliser le micro et de parler lentement et clairement pour que l'interprète puisse suivre facilement
- Dispositions éventuelles concernant les transports et horaires de ramassage
- Possibilités d'accéder à Internet en dehors des sessions de formation
- Donnez aux participantes un numéro de téléphone local qui leur permettra de joindre un membre de l'équipe organisatrice en cas d'urgence.

1.5 Récapitulation



1.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Consignes

Soulignez les points suivants:

- Cette séance a été l'occasion d'apprendre à se connaître et de développer une vision commune des objectifs de la formation.
- Ensemble, nous avons également fixé des règles de base qui nous permettront d'échanger et d'apprendre de manière constructive et respectueuse.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

ANNEXE

CARTE DE BINGO

TROUVEZ QUELQU'UN QUI...				
sait exécuter une danse de son pays	a fondé sa propre ONG	possède un compte Twitter	est venue à la formation en avion	parle plus de deux langues couramment
sait jouer d'un instrument de musique	a une bicyclette	est née le 31 décembre	travaille pour la même personne depuis plus de cinq ans	a combattu un incendie
travaille à accroître l'influence des femmes	travaille avec les pouvoirs publics	ne sait pas cuisiner	n'a pas d'enfants	sait quelle est la capitale de la Suisse
a couru un marathon	suit ou a suivi des études universitaires	parle couramment swahili	va travailler à pied	a un animal de compagnie
vit dans un pays ensoleillé	est enfant unique	a travaillé pour l'ONU	peut réciter un poème par cœur dans sa langue natale	sait administrer les premiers soins

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
+41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE DEUX

La Sécurité et le Secteur de la Sécurité



Crédit Photo: AP/Amine Landoulsi

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRESENTATION DU MODULE: La Sécurité et le Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent décrire ce que la « sécurité » signifie à leurs yeux.
 - Les participantes savent s'appuyer sur des exemples pour montrer pourquoi les besoins individuels et collectifs en matière de sécurité et de justice varient en fonction de caractéristiques telles que le genre, l'appartenance ethnique, l'âge, la religion, le statut économique et l'orientation sexuelle.
 - Les participantes savent nommer les principales institutions et entités qui constituent le secteur de la sécurité, et connaissent leurs rôles respectifs.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick, Megan, and Tobie Whitman. *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*. (Washington: Inclusive Security and DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- DCAF. *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/index.html
- DCAF. *Document d'information sur la RSS: le secteur de la sécurité* www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_BG_3_Le%20secteur%20de%20la%20securite.11.15.pdf
- Overseas Development Institute, *Development Progress. Achieving security progress in post-conflict contexts*, www.odi.org/opinion/9210-achieving-security-progress-post-conflict-contexts
- Inclusive Security. *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace*. (Washington: Inclusive Security, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Inclusive Security and International Alert. *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*. (Washington: Inclusive Security, November 2004), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- ONU-Femmes, *Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls – Security*, www.endvawnow.org/fr/modules/view/13-security.html

Durée

Description

5 minutes

2.1 Introduction du Module

2.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

65 minutes

2.2 Qu'est-ce que la Sécurité?

2.2.1 Activité: Notre Vision d'un Cadre de Vie Sûr

2.2.2 Activité: Reconnaître les Différents Besoins en Matière de Sécurité et de Justice au Sein de la Collectivité

50 minutes

2.3 Qu'est-ce que le Secteur de la Sécurité?

2.3.1 Activité: Cartographie du Secteur de la Sécurité

2.3.2 Activité: Les Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité

5 minutes

2.4 Récapitulation

2.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaption du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures et 5 minutes

2.1 Introduction du Module



2.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Projetez un diaporama présentant les objectifs d'apprentissage, ou écrivez-les sur une feuille du tableau de papier.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier ou diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans ce module, nous étudions ce que nous entendons par « sécurité ». Nous verrons que les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont tous et toutes des perspectives et des besoins différents en matière de sécurité et de justice. Nous définirons également le secteur de la sécurité et répertorierons une partie de ses acteurs. Ce module comporte plusieurs activités interactives et un clip vidéo (facultatif).
- À la fin de ce module, nous espérons que vous saurez:
 - Décrire ce que signifie la sécurité;
 - Comprendre le rôle de quelques-uns des acteurs les plus importants du secteur de la sécurité;
 - Comprendre que les besoins individuels et collectifs en matière de sécurité et de justice varient en fonction de caractéristiques telles que le genre, l'appartenance ethnique, l'âge, la religion, le statut économique et l'orientation sexuelle;
 - Reconnaître les institutions et autres entités qui font partie du secteur de la sécurité de manière générale et dans votre pays.

2.2 Qu'est-ce que la Sécurité?



2.2.1 Activité: Notre Vision d'un Cadre de Vie Sûr

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité évalue l'aptitude des participantes à décrire ce que la « sécurité » signifie à leurs yeux.

Elle comporte un clip vidéo facultatif qui les amène à réfléchir à une définition large de la sécurité.

Si le groupe est mixte, il peut être utile dans certains contextes de placer les hommes et les femmes dans des groupes séparés et de comparer leurs réponses.

Préalablement à cette activité, préparez deux tableaux de papier:

- Sur l'un sera dessiné un grand cercle surmonté du titre « Notre vision d'un cadre de vie sûr ».
- Sur l'autre seront notées les questions suivantes:
 - Qu'entend-on par « sécurité »?
 - Être en sécurité signifie-t-il simplement être à l'abri du danger?
 - De quoi d'autre avons-nous besoin pour nous sentir en sécurité?

Voir la partie « Pour allonger le module » de ce module pour prolonger la réflexion.

Matériel Nécessaire

Vidéo (facultatif); tableau de papier; notes autocollantes

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire ce que la sécurité signifie à leurs yeux.

Durée 30 minutes

Consignes

Facultatif: Montrez le clip vidéo « Security progress in Timor Leste and Liberia » (4 minutes, en anglais):

www.odi.org/opinion/9210-achieving-security-progress-post-conflict-contexts

Distribuez des notes autocollantes à chaque table.

Points de Discussion pour l'Animation

- Aujourd'hui nous allons mener une réflexion sur quelques:
 - Qu'entend-on par « sécurité »?
 - Être en sécurité signifie-t-il simplement être à l'abri du danger?
 - De quoi d'autre avons-nous besoin pour nous sentir en sécurité?
- Quel que soit son cadre de vie ou son pays, chaque personne fait l'expérience de menaces à la sécurité différentes et a des priorités différentes en matière de sécurité. Au cours de cette activité, nous allons étudier votre vision d'un cadre de vie sûr.

- Sur une note autocollante, écrivez une phrase qui résume votre vision idéale d'un cadre de vie sûr (3 minutes).
 - *Par exemple: Ne pas avoir peur de marcher seule dans les rues la nuit. Ne pas fermer à clé la porte de mon appartement. La police nous aide sans qu'on doive lui graisser la patte. Adaptez ces exemples en fonction du contexte.*
- Une fois que vous avez couché votre vision par écrit, levez-vous à tour de rôle, lisez votre phrase à voix haute et venez coller votre note autocollante dans le cercle (15-20 minutes).
- La sécurité a des significations différentes selon les gens. Elle ne se limite pas à l'absence d'un conflit armé. C'est un cadre dans lequel les individus peuvent s'épanouir et accéder à l'éducation, à des soins de santé, à la démocratie, aux droits humains et au développement économique.
- Notre vision de la sécurité recouvre des priorités variées. De la même manière, il existe de nombreuses approches différentes de la sécurité au sein des débats universitaires et de politique publique. Les termes de « **sécurité de l'État** » ou de « **sécurité nationale** » sont souvent employés pour décrire les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bon fonctionnement du gouvernement et de l'État – en prévenant les coups d'État ou la guerre, par exemple. La « **sécurité humaine** », pour sa part, porte sur la protection des êtres humains contre des insécurités spécifiques. Autrement dit, au lieu d'être simplement centrée sur la protection de l'État ou du gouvernement, **cette approche s'intéresse aux personnes**. Dans ce sens, la « sécurité » signifie être à l'abri de la peur; par exemple, vous pouvez vous promener dans la rue ou chez vous en toute sécurité. Cela peut aussi vouloir dire être à l'abri du besoin: vous avez de quoi manger, vous pouvez subvenir aux besoins de votre famille et vous pouvez envoyer aussi bien vos fils que vos filles à l'école. Assurer la sécurité est un processus permanent dans lequel le gouvernement, les institutions du secteur de la sécurité et les hommes et les femmes de la collectivité ont tous et toutes un rôle important à jouer.
- Voilà (en indiquant le tableau de papier) notre vision collective d'un cadre de vie sûr. Nous devons garder cette vision à l'esprit tout au long de la formation. Notre travail ici et par la suite doit viser à faire de cette vision une réalité.



2.2.2 Activité: Reconnaître les Différents Besoins en Matière de Sécurité et de Justice au Sein de la Collectivité (Intersectionnalité)¹

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité évaluera l'aptitude des participantes à montrer pourquoi les besoins individuels et collectifs en matière de sécurité et de justice varient en fonction de facteurs tels que le genre, l'appartenance ethnique, l'âge, la religion, le statut économique et l'orientation sexuelle. Cette activité les amène à réfléchir à la diversité des besoins en matière de sécurité selon les différentes catégories de la population, et à la manière dont différentes formes de marginalisation peuvent influencer sur l'insécurité de quelqu'un.

Au préalable, adaptez les cartes d'identité des personnages proposés (voir annexe) en fonction de la situation des participantes. L'idée est d'inclure le plus de diversité possible dans les différents personnages: personnel du secteur de la sécurité ou population civile; diversité des tranches d'âge, avec des enfants et des personnes âgées; hommes, femmes et minorités de genre; diversité des appartenances ethniques et religieuses; personnes habitant en zones rurales et urbaines; diversité des niveaux de revenu et d'éducation; diversité des orientations sexuelles; personnes handicapées ou non et diverses maladies; diversité des langues natales; diversité des professions et nationalités. Il vous faudra également adapter les questions ci-dessous. Essayez cependant d'obliger les personnes formées à réfléchir à des situations qu'elles ne sont pas nécessairement amenées à vivre.

Voir la partie « Pour allonger le module » de ce module pour prolonger la réflexion.

Matériel Nécessaire

Cartes d'identité à distribuer (découpées); imprimées; espace ouvert pour que les puissent se mettre en ligne et avancer ou reculer de plusieurs pas

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent pourquoi les besoins individuels et collectifs en matière de sécurité et de justice varient en fonction de différents facteurs.

Durée 35 minutes

Consignes

Distribuez une carte d'identité à chaque participante, en leur demandant de la lire sans la montrer aux autres. Dites-leur: « Vous incarnez à présent cette personne. Imaginez-vous à sa place. Les descriptions sont courtes, aussi faites preuve de créativité, tout en restant réalistes, et inventez d'autres détails si nécessaire. Nous allons présent nous mettre en ligne. Je vais lire une série de phrases. À chaque phrase, avancez d'un pas si la phrase est vraie pour votre personnage, ou reculez d'un pas si elle est fausse. Si la phrase ne vous concerne pas, ne bougez pas. Cela dit, je vous encourage à avancer ou à reculer autant que vous le pouvez.»

Lisez ces consignes, puis donnez un exemple en vous attribuant un personnage dont vous lisez la description à voix haute et en montrant que vous avancez ou reculez ou non selon un énoncé d'exemple.

Lisez les phrases à haute voix en laissant au groupe le temps d'avancer ou de reculer. Répétez et donnez des explications si nécessaire.

¹ Cette activité est tirée de: Ministère de la Justice Australien, *AVERT Family Violence: Collaborative Responses in the Family Law System* (Barton: Commonwealth of Australia, 2010), www.avertfamilyviolence.com.au/wp-content/uploads/sites/4/2013/06/Intersectionality.pdf.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

À la fin de l'activité, demandez aux participantes de rester à leur place quelques minutes.

Demandez-leur de lever la main si elles peuvent répondre « oui » aux questions suivantes. Émettez quelques observations initiales concernant leur position/répartition:

- Qui est une femme?
- Qui est un homme?
- Qui appartient à la classe moyenne/supérieure?
- Qui appartient à la classe ouvrière ou est pauvre?
- Qui est de confession chrétienne/musulmane/etc. (religion majoritaire)?
- Qui est de nationalité _____ (insérez la nationalité de la majorité de la population)?
- Qui est hétérosexuel-le?
- Qui est gay, lesbienne ou bisexuel-le?
- Qui travaille pour une institution de sécurité ou de justice?
- Qui n'y travaille pas?
- Qui se sent en sécurité?
- Qui ne se sent pas en sécurité?
- Qui a l'impression d'avoir accès à la justice?
- Qui n'a pas cette impression?

Demandez à 2 ou 3 personnes situées à l'avant de lire leur rôle et d'indiquer les facteurs qui, selon elles, leur ont permis d'obtenir la sécurité et la justice. Faites la même chose avec 2 ou 3 personnes situées à l'arrière, pour comparer leurs situations, puis avec 2 ou 3 personnes situées au milieu.

Enfin, demandez à chaque groupe (à l'avant, à l'arrière et au milieu) ce qu'il a pensé de cette activité et ce qu'il a appris.

Points de Discussion pour l'Animation

- Pour chacun et chacune d'entre nous, il existe de nombreux facteurs différents qui limitent ou qui facilitent notre accès à la sécurité et à la justice. Certains d'entre eux ont été mentionnés sur votre carte d'identité: l'âge, la religion, la nationalité ou la langue.
- Le concept d'« intersectionnalité » nous aide à expliquer les interactions entre ces divers facteurs. Cette activité n'avait pas pour but de juger ou de blâmer qui que ce soit parce qu'il ou elle avait plus ou moins de privilèges que les autres. Il s'agissait plutôt de donner l'occasion d'examiner cette « intersectionnalité » des facteurs.
- L'activité nous a montré qu'il est utile de dépasser la simple opposition homme/femme quand on parle de genre: les femmes ou les hommes ne vivent pas tous la même chose. Cela tient en partie au fait que le genre même peut être ambigu pour certaines ou certains d'entre nous, et aussi parce qu'il y aura toujours d'autres facteurs qui exerceront une influence sur notre expérience. Cela dit, quand nous étudions l'accès à la sécurité et à la justice, nous nous intéressons surtout au genre, car c'est là que se joue une partie des jeux de pouvoir systémiques généraux. En même temps, l'approche du genre doit reconnaître que les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont des rôles, des priorités et des besoins différents en matière de sécurité.
- À présent que vous avez eu un aperçu de ce que peut être la sécurité et de ses variations selon les personnes, voyons qui s'en occupe. Le fait de connaître les acteurs, ainsi que leurs fonctions et leurs priorités, nous aide à comprendre qui est responsable de l'amélioration de notre accès à la sécurité et à la justice.
- Nous allons maintenant réaliser deux activités pour partager et enrichir ces connaissances: une cartographie du secteur de la sécurité et une activité sur les attributions des différentes institutions du secteur de la sécurité.

2.3 Qu'est-ce que le Secteur de la Sécurité?



2.3.1 Activité: Cartographie du Secteur de la Sécurité

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Servez-vous de cette activité pour évaluer les connaissances des participantes concernant les principales institutions et entités qui constituent le secteur de la sécurité.

Avant de commencer, vous devrez dresser une carte du secteur local de la sécurité. Vous pourrez l'imprimer et la distribuer aux participantes après l'activité.

Vous devrez également préparer un tableau de papier à partir du [modèle de tableau « Cartographie du secteur de la sécurité »](#) et imprimer un exemplaire du [modèle de cartographie](#) pour chaque participante.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier; [modèle de tableau « Cartographie du secteur de la sécurité »](#); [exemplaires du modèle de cartographie](#) à distribuer.

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier les principales institutions et entités qui constituent le secteur de la sécurité.

Durée: 30 minutes

Consignes: Première Partie

Divisez les participantes en petits groupes et confiez à chaque groupe un bloc de notes autocollantes. Elles disposent de 10 minutes pour noter par écrit autant d'institutions, organisations et entités que possible appartenant au secteur de la sécurité de leur pays. Faites-leur noter un nom par note autocollante en employant le nom officiel (non pas « police », mais le nom officiel du service de police de leur pays, par exemple).

Faites compter le nombre de noms trouvés dans chaque groupe, et félicitez celui qui en a trouvé le plus par des applaudissements (ou un petit cadeau).

Points de Discussion pour l'Animation

- De manière générale, le secteur de la sécurité est composé de toutes les institutions et autres entités exerçant un rôle dans la sécurité de l'État et de sa population. À l'aide d'un diaporama de présentation ou de la cartographie du secteur de la sécurité que vous avez imprimée (ou d'un document similaire), discutez des distinctions suivantes. Il y a plusieurs grandes distinctions à mettre en lumière:
- Entre les prestataires de justice et de sécurité et les organes de gouvernance, de contrôle et d'administration. Par exemple, la police a pour mission de servir et de protéger la population; elle fournit des services. En revanche, une commission nationale des droits humains qui contrôle le comportement de la police est un organe de contrôle.

- Entre les acteurs étatiques et non étatiques: dans de nombreux contextes, la sécurité et la justice ne sont pas l'apanage des administrations publiques; elles sont également assurées par des acteurs non étatiques, notamment des prestataires de justice et de sécurité coutumiers ou des sociétés militaires et de sécurité privées. En outre, des acteurs non étatiques tels que les médias et les organisations de la société civile jouent un rôle important dans la surveillance du secteur de la sécurité.

Consignes: Deuxième Partie

Divisez la feuille du tableau de papier en quatre (voir [Cartographie du secteur de la sécurité – modèle de tableau](#)). Demandez à un membre de chaque groupe de présenter leurs notes autocollantes une à une. Aidez les groupes à se mettre d'accord sur le secteur auquel chaque institution ou entité correspond, puis demandez aux participantes de coller leurs notes autocollantes à la place qui leur revient: acteur étatique/non étatique, prestataire de justice et de sécurité, ou organe de gouvernance, de contrôle et d'administration.

Pour récapituler, faites ressortir:

- Les institutions du secteur de la sécurité ou les autres acteurs qui manquent. Invitez les participantes à revenir sur « Notre vision d'un cadre de vie sûr » (activité 2.2.1) pour déterminer les institutions qui interviennent dans la concrétisation de cette vision;
- Les organisations qui œuvrent dans le domaine de l'égalité des genres (le cas échéant), en mentionnant que la signification du « genre » et de l'« égalité des genres » sera approfondie dans le module 3.

Distribuez un polycopié comportant soit une carte du secteur de la sécurité du pays soit, si les participantes viennent de pays différents, [l'exemple de cartographie du secteur de la sécurité](#) reprenant la carte type des institutions du secteur de la sécurité. Encouragez les participantes à les compléter à partir de leur propre carte, puis comparez le résultat avec ce qui a été trouvé en groupes.

Vous pouvez aussi, à la fin du module de la journée, faire une synthèse des cartes des participantes et de celle que vous avez préparée, puis la distribuer ultérieurement, pour prendre en compte les contributions du groupe.

Bilan

Points de Discussion pour l'Animation

- Félicitations! Vous venez de cartographier le secteur de la sécurité. C'est l'une des premières étapes vers l'action et la création d'un cadre de vie et d'un pays sûrs.
- La prochaine étape consiste à mieux comprendre qui est censé faire quoi. Ainsi vous serez en mesure de repérer les lacunes des services, de vous adresser aux personnes ou aux services compétents pour obtenir des informations, de formuler vos recommandations de façon stratégique et de montrer que vous parlez en connaissance de cause lors de discussions avec des acteurs du secteur de la sécurité.



2.3.2 Activité: Les Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité prolonge la précédente en introduisant d'autres informations à propos des institutions et entités du secteur de la sécurité. Si les participantes ont rencontré des difficultés lors de l'activité précédente, pensez à prévoir suffisamment de temps pour les définitions pendant cette activité.

Adaptez le document sur les [attributions des institutions du secteur de la sécurité](#); choisissez les institutions à inclure en fonction du nombre de participantes et du contexte local. Notez le nom et la définition de chaque institution sur des cartes séparées, et mélangez les cartes de noms et de définitions séparément. Cette activité peut être difficile pour les participantes qui ne connaissent pas les institutions du secteur de la sécurité, aussi est-il important de prévoir du temps supplémentaire si nécessaire.

Matériel Nécessaire

Tableaux de papier; document [Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent nommer les principales institutions et entités qui constituent le secteur de la sécurité.

Durée 20 minutes

Consignes

Distribuez deux cartes à chaque participante, l'une comportant le rôle d'une institution du secteur de la sécurité (carte de définition) et l'autre le nom d'une institution du secteur de la sécurité (carte de nom).

Cette activité a pour objectif de familiariser les participantes avec les nombreuses institutions qui constituent le secteur de la sécurité et avec les différentes attributions qu'elles peuvent avoir.

Accordez 10 minutes aux participantes pour se déplacer dans la salle et trouver la carte de définition qui correspond à la carte de nom qu'elles ont reçue. Lorsqu'elles ont trouvé la carte correspondante, la personne qui détient la carte de définition la donne à celle qui possède la carte de nom.

A la fin de l'activité, demandez à chaque participante de lire sa carte de définition à voix haute, et demandez aux autres de deviner de quelle institution il s'agit.

Bilan

Consignes pour l'Animateur ou Animatrice

Sollicitez les questions, et corrigez les éventuelles erreurs d'association. Ajoutez les paires de cartes à la cartographie des institutions du secteur de la sécurité. Insistez sur le fait que, même si le secteur de la sécurité peut sembler compliqué, plus on connaît le rôle des différentes institutions, plus on se sent à l'aise pour entamer des discussions sur la RSS.

2.4 Récapitulation



2.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Vous avez défini la sécurité comme étant: (*résumez les informations du tableau de papier « Notre vision d'un cadre de vie sûr »*). Cela nous montre que la sécurité de l'État et la sécurité humaine revêtent l'une et l'autre de l'importance, et qu'elles sont interdépendantes.
- Les besoins des personnes en matière de sécurité et de justice varient selon différents facteurs, notamment l'âge, le genre, l'appartenance ethnique, la religion, le lieu, la langue, l'orientation sexuelle, la nationalité, les aptitudes, etc.
- Le secteur de la sécurité est composé de toutes les institutions et autres entités qui exercent un rôle dans la sécurité de l'État et de sa population. Si certaines institutions fournissent des services de sécurité et de justice, celles chargées de la gouvernance, du contrôle et de l'administration sont tout aussi importantes.
- Dans la plupart des pays, les principales institutions du secteur de la sécurité relèvent de la compétence de l'État, à l'instar de la police et des forces armées. Mais la société civile et d'autres organisations et institutions non étatiques jouent également un rôle majeur, tant en matière de prestation de services que de contrôle. Nous approfondirons le rôle des organisations de la société civile dans le module 6.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation (facultatif)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



2.3.2 Activité: Cartographie du Secteur de la Sécurité (30 MINUTES DE MOINS)

Au lieu de travailler en petits groupes, organisez une séance collective de remue-méninges pour trouver les acteurs du secteur de la sécurité, et notez leur nom dans la partie correspondante du tableau.



Pour Allonger le Module



2.2.1 Activité: Notre Vision d'un Cadre de Vie Sûr (30 MINUTES DE PLUS)

Préparez une autre feuille de tableau en dessinant un grand triangle dessus. Distribuez des notes autocollantes (rouges, dans l'idéal) à chaque participante.

Demandez aux participantes de décrire en une phrase quelque chose qui menace leur sécurité.

Faites-leur coller leur note dans le triangle. Intitulez la feuille « Menaces à notre sécurité » et faites le point.

Ce complément à l'activité aide les participantes à se relier personnellement aux insécurités. Vous pourrez également y faire référence lorsque vous répertorierez les menaces à la sécurité dans le module 9.



2.2.1 Activité: Notre Vision d'un Cadre de Vie Sûr (25 MINUTES DE PLUS)

Suivez les trois premières étapes de l'activité normalement. Puis, au lieu d'inviter les participantes à s'avancer pour présenter leur vision, divisez-les en groupes de 4-5 personnes. Faites discuter chaque groupe des visions respectives de ses membres, et essayez de les représenter sous forme d'image sur un tableau de papier. Les participantes peuvent utiliser des coupures de journaux, des magazines, des feuilles de couleur, etc. (20 minutes)

Affichez ces images sur les murs, et invitez les participantes à faire le tour de la pièce pour regarder les autres œuvres.

Suggérez qu'une personne de chaque groupe reste à côté pour expliquer ce qui a été dessiné (15 min).

Invitez les participantes à se rassoier, et animez un rapide débat. Y a-t-il des similitudes entre les œuvres? Des différences? (10 minutes)



2.2.2 Activité: Reconnaître les Différents Besoins en Matière de Sécurité et de Justice au Sein de la Collectivité (25 MINUTES DE PLUS)

Si le groupe est important (25 participantes et plus), et si vous disposez d'un peu plus de temps, distribuez deux exemplaires de chaque carte d'identité.

Pendant le bilan, demandez à chaque participante quel était son personnage et regardez où se tient l'autre participante ayant reçu la même carte. Remarquez les différences ou similitudes significatives dans leur position.

Demandez-leur de discuter rapidement avec leur homonyme des facteurs qui ont revêtu le plus d'importance pour garantir ou refuser la sécurité et la justice à leur personnage.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.2.1 Le « secteur de la sécurité » est composé: (sélectionnez une seule réponse)

- a. De services publics dans lesquels le personnel porte un uniforme et des armes.
- b. De plusieurs acteurs différents contribuant à assurer la sécurité et la justice et à contrôler les institutions du secteur de la sécurité.
- c. D'institutions mandatées pour recourir à la force afin de conserver le contrôle.

Q.2.2 Les besoins des personnes en matière de sécurité et de justice sont: (sélectionnez une seule réponse)

- a. Variables ou identiques, en fonction de nombreux facteurs tels que l'âge, le genre, l'appartenance ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle.
- b. Toujours différents selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.
- c. Identiques pour toutes les personnes de même culture.
- d. Toujours différents selon qu'il s'agit d'une personne handicapée ou non.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.2.1 Le « secteur de la sécurité » est composé: (sélectionnez une seule réponse)

- a. De services publics dans lesquels le personnel porte un uniforme et des armes.
- b. De plusieurs acteurs différents contribuant à assurer la sécurité et la justice et à contrôler les institutions du secteur de la sécurité.
- c. D'institutions mandatées pour recourir à la force afin de conserver le contrôle.

Q.2.2 Les besoins des personnes en matière de sécurité et de justice sont: (sélectionnez une seule réponse)

- a. Variables ou identiques, en fonction de nombreux facteurs tels que l'âge, le genre, l'appartenance ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle.
- b. Toujours différents selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.
- c. Identiques pour toutes les personnes de même culture.
- d. Toujours différents selon qu'il s'agit d'une personne handicapée ou non.

ANNEXE

Énoncés

Partie 1. Phrases modèles (à adapter en fonction de votre contexte de formation)

1. En cas de problème de santé, je peux accéder tout de suite à un traitement médical.
2. Je sais lire et écrire.
3. Je peux obtenir un prêt quand j'ai besoin d'argent.
4. Je n'ai pas à me soucier de savoir d'où viendra mon prochain repas.
5. Je peux parler sans crainte de ma vie personnelle.
6. Je n'hésite pas à traverser le centre-ville pour rentrer chez moi seul-e.
7. Je peux refuser une proposition de relations sexuelles en échange d'argent, d'un logement ou d'autres ressources.
8. Si je suis victime d'un crime, je peux le signaler aux autorités compétentes en toute sécurité.
9. Je sais me servir d'une arme.
10. Je suis respecté-e par la plupart des membres de ma communauté.
11. Je peux/pourrais décider combien d'enfants j'aurai et quand.
12. Je pourrais trouver facilement un nouvel emploi.
13. Si je deviens séropositif/séropositive, je peux accéder à un traitement antirétroviral quand j'en ai besoin.
14. Je peux exprimer mon opinion au sujet des politiques nationales/locales qui me concernent.
15. Je peux quitter le pays si je ne me sens pas en sécurité et y retourner facilement lorsque la situation s'est améliorée.
16. Je peux accéder à une eau pure.
17. Je cours le risque d'être victime de la traite des êtres humains.
18. Je peux m'exprimer si j'assiste à un comportement discriminatoire dans ma vie quotidienne (par exemple au travail).
19. Je peux participer à une manifestation politique légale sans en craindre les conséquences.
20. Je sais quels sont mes droits fondamentaux.
21. Je peux quitter mon compagnon ou ma compagne si il ou elle menace ma sécurité.
22. Je pourrais diriger ou j'ai dirigé une institution avant de prendre ma retraite.
23. J'ai eu ou j'aurai la possibilité de finir mes études.
24. Je suis optimiste concernant mon avenir.

Modèles de Carte d'Identité Ukraine

Ces personnages ont été créés par le DCAF dans le cadre d'une étude de cas sur le conflit armé en Ukraine.
Vous pouvez les adapter à votre contexte de formation.

ALEXANDER

Huit ans, parle russe en première langue, mais parle aussi couramment l'ukrainien. Ses parents travaillent pour une usine de moteurs d'hélicoptère à Zaporijia, une ville de l'est du pays près de laquelle ont eu lieu des combats. L'armée russe est le principal client de l'usine.

ANASTASIA

14 ans, tatare de Crimée. Son père est mort d'une overdose quand elle avait six ans. Depuis, elle élève ses deux frères cadets pendant que sa mère travaille de nuit comme infirmière. Elle souffre de troubles de l'alimentation.

SERGUËÏ

Médecin prospère lié à l'ancien président Viktor Ianoukovytch et accusé par la presse d'acheminer des fonds aux rebelles favorables à Poutine dans l'est. 50 ans, diabétique, il marche avec une canne.

ELENA

20 ans, étudiante de mode qui aime expérimenter des tenues atypiques. Elle s'habille parfois de manière androgyne ou masculine. Ses grands-parents sont tous originaires de Russie, mais elle se considère chez elle en Ukraine et parle les deux langues couramment. Le petit ami qu'elle fréquente depuis longtemps refuse d'utiliser des protections.

DIMITRY

Garde-frontière de 35 ans actuellement stationné dans la zone frontalière avec la Biélorussie (pays prorusse, mais qui entretient jusqu'à présent de bonnes relations avec l'Ukraine). Complice d'activités frontalières de traite des êtres humains et acheteur régulier de relations sexuelles. Il n'a pas dit à sa femme qu'il est séropositif.

OLGA

Cheffe d'entreprise tzigane de 45 ans, deux enfants biologiques et deux enfants adoptés. Après que sa maison et son entreprise ont été attaquées par des néonazis, elle s'est procurée un revolver et a appris à s'en servir. Elle souffre de tuberculose récurrente. Parle tzigane et un peu le russe. Elle n'a jamais eu de partenaire durable.

ANDRÉÏ

60 ans, général de l'armée ukrainienne proche de la retraite qui a servi en Afghanistan sous l'Union soviétique (1979-1989). Sourd d'une oreille, il revit occasionnellement des souvenirs traumatisants du conflit, mais n'a jamais reçu de soins de santé mentale. Marié, trois enfants. Le russe est sa première langue.

MARIA

Policieère de 30 ans, fille d'une figure politique connue du nationalisme ukrainien. Elle a pris une part active aux manifestations de la Révolution orange en tant qu'étudiante en 2004-2005. Elle s'est mariée à 19 ans et vit à présent séparée de son mari, qui s'occupe de leur enfant. Membre active de la communauté des orthodoxes ukrainiens pratiquants.

NAZAR

Artiste de 25 ans. Il vit encore officiellement chez ses parents, mais séjourne souvent chez son petit ami, un tatar de Crimée. Ses parents ne sont pas au courant. Le russe est leur langue commune. Sa mère travaille pour l'armée ukrainienne, mais il a ignoré son ordre d'incorporation quand la conscription a été rétablie en mai, parce qu'il a été violé par son capitaine pendant son service militaire.

OLEKSANDRA

55 ans, juge issue d'une vieille famille ukrainienne. A étudié le droit à Moscou. Elle a travaillé comme avocate spécialisée dans les droits humains après l'indépendance de l'Ukraine en 1991. Pas d'enfant. Son mari, de nationalité russe, travaille à Kiev comme avocat d'entreprise pour une société gazière russe. Son mari la bat parfois, surtout lorsqu'il rentre ivre après avoir assisté à un match de football.

DANYLO

Juif non pratiquant de 50 ans. Autrefois antiquaire relativement riche dans l'est de l'Ukraine, il a dû fuir dans un camp de personnes déplacées à l'intérieur de leur pays en laissant tout derrière lui lorsque les forces prorusses sont arrivées dans sa ville. Il a quitté l'école à 16 ans, sans diplôme, pour diriger l'entreprise familiale. L'ukrainien est sa première langue. Veuf.

KATERYNA

Neurochirurgienne de 40 ans, enceinte de trois mois à la suite d'une grossesse non désirée. Le père est un homme qu'elle avait engagé pour l'accompagner, mais elle ne lui a rien dit. Ses convictions religieuses lui interdisent d'avorter. Ses parents vivent très loin à la campagne et sont en bonne santé, bien qu'âgés de plus de 80 ans.

IBRAHIM

Nigérian de 27 ans et musulman pratiquant. Joueur vedette de l'équipe de football locale, le Dynamo de Kiev. Sa femme et sa famille vivent à Lagos et dépendent financièrement de lui. Il ne parle ni ukrainien ni russe.

JING

Française de 35 ans née de parents chinois. Elle travaille pour l'OSCE dans le domaine de la réforme électorale. Elle parle russe et vit avec sa compagne ukrainienne à Kiev.

DASHA

Tchéchène musulman de 18 ans. Impliqué dans l'enlèvement d'Ukrainiennes et dans leur passage en Russie pour interrogatoire. Il a des difficultés d'apprentissage, mais est grassement rémunéré par les rebelles prorusses pour son travail. Sa famille restée chez lui dépend financièrement de lui.

HANNA

Femme en fauteuil roulant de 27 ans. Issue d'une famille aisée du monde des affaires ukrainien, elle n'a pas d'emploi officiel et vit des subventions de l'État et de l'aide de sa famille. « Hackeuse » impliquée dans le piratage de sites Internet russes, elle a également joué un rôle important dans la coordination des manifestations d'Euromaïdan sur les médias sociaux. Célibataire.

Modèles de Carte d'Identité Pakistan

Ces personnages ont été créés par l'Institut pour la sécurité inclusive dans le cadre d'un programme au Pakistan. Vous pouvez les adapter à votre contexte de formation.

FAHMIDA

Vous êtes une policière de 40 ans vivant dans une petite ville dans le sud du Pendjab. Vous êtes mariée et mère de trois filles. Vous êtes une femme très respectée en qui les gens ont confiance. Vous vous inquiétez de la radicalisation des jeunes dans votre communauté.

GULRUKH

Vous vivez dans les régions tribales administrées par autorités fédérales. Votre tribu a été durement touchée par la violence et l'extrémisme. vous faites surtout du souci pour la sécurité de vos fils et de votre mari. Vous passez la plupart de votre temps chez vous ou chez des proches. Vous ne vous sentez pas en sécurité dans les grands rassemblements.

SYEDA

Vous êtes une paysanne de 35 ans qui travaille très dur dans le sud du Pendjab. Vous avez deux enfants qui vous aident aux champs. Vous n'avez pas fait d'études, et vos enfants non plus. Vous vous faites du souci pour votre fils qui va être recruté par des extrémistes, et vous avez peur pour sa sécurité. Vous avez peur de la police, qui vous donne l'impression de ne jamais rendre service.

RUPINDER

Vous êtes une veuve hindoue qui vit à Karachi. Vous avez une fille et un fils que vous élevez seule. Vous êtes institutrice. Vous êtes toujours préoccupée par la violence qui sévit à Karachi et par les sentiments antihindous manifestés à l'école.

EMILY

Vous êtes une Américaine qui travaille dans une ambassade d'Islamabad. Le soir, vous mangez au restaurant la plupart du temps et vous disposez d'un chauffeur pour vous conduire.

SAIRA

Vous êtes journaliste et vous voyagez dans tout le pays pour votre travail. Titulaire d'un master obtenu dans une université britannique, vous êtes installée à Islamabad et vous vivez seule. Vous êtes une femme célibataire de 33 ans.

HANNA

Vous êtes une militante chrétienne qui habite à Lahore. Récemment divorcée, vous commencez seulement à vivre seule. Votre famille, qui désapprouve le divorce, a coupé les ponts. Vous vous sentez très isolée et avez peur pour votre sécurité. Vous avez l'impression que les sentiments antichrétiens augmentent.

ATIYA

Vous êtes une jeune fille de 18 ans vivant à Peshawar. Vous venez de finir vos études secondaires et vous devez travailler pour soutenir votre famille. Votre famille est pauvre et vous devez gagner votre vie pour que vos frères et sœurs puissent aller à l'école.

GULNAZ

Vous êtes une immigrante kazakh. Vous travaillez dur dans une usine de tapisserie, mais vous ne gagnez pas assez pour avoir votre propre appartement. Vous vivez avec cinq autres immigrants dans une petite chambre en dehors d'Islamabad. Vos collègues et vous êtes souvent harcelés par la police.

SADIA

Vous êtes la fille d'un commerçant hazara. Vous êtes chiite. Vous aidez votre père et vos frères dans leur travail. Votre famille ne gagne pas assez d'argent. Vous n'êtes jamais sûre d'avoir à manger tous les jours. Vous n'arrivez pas à trouver un autre travail. Votre père a arrangé votre mariage, mais vous ne voulez pas vous marier.

RUMANA

Vous êtes une femme hazara du Baloutchistan ayant stable. Vous êtes l'épouse d'un propriétaire terrien. Vous êtes la première personne quartier à obtenir un diplôme universitaire du second Vous avez étudié les sciences politiques. Vous avez 25 ans. Vous voulez créer une ONG pour répondre aux besoins des hazaras au Baloutchistan.

FOUZIA

Vous êtes une habitante de Hyderabad de 71 ans. Vous aidez à subvenir aux besoins de vos sept petits-enfants. Votre fils est en prison et votre belle-fille doit travailler. Il n'y a personne pour s'occuper de vous.

JHARNA

Vous êtes une Bangladaise hindoue qui vit au Pakistan. Vous avez subi de graves discriminations aussi bien au Pakistan qu'au Bangladesh. Vous n'arrivez pas à trouver d'emploi et vous serez bientôt sans-abri. Vous avez été agressée par un homme de votre quartier, mais personne ne vous a aidée.

YOUSEF

Vous êtes un retraité qui approche des 70 ans. Vous avez été professeur et êtes marié depuis 38 ans. Vous avez trois enfants et quatre petits-enfants que vous voyez régulièrement. Vous n'êtes pas riche, mais vous avez mis suffisamment d'argent de côté pour vivre assez confortablement avec votre femme qui a elle aussi une soixantaine d'années. Vous habitez à Lahore. Vous êtes opposé au gouvernement, mais vous n'exprimez pas vos opinions politiques pour ne pas être pris pour cible.

HANAN

Vous êtes un hindou de 40 ans. Vous vivez dans la province du Sind et votre famille a récemment reçu des menaces. Vous avez deux fils et une fille qui vont à l'école. Vous vous faites toujours du souci pour leur sécurité. Vous avez des amis dans le voisinage, mais vous ne pensez pas que quiconque puisse vous aider. Vous avez récemment perdu votre travail et vous en cherchez un autre.

FARIDA

Vous êtes une femme de 25 ans qui habite dans la province du Sind. Vous avez peur que votre frère soit impliqué dans une organisation terroriste et vous vous faites du souci pour sa sécurité. Votre frère n'écouterait pas vos parents. Vous avez peur que la police le découvre et mette votre frère en prison. Vous avez peur de la police.

MEHER

Vous êtes une femme de 30 ans qui habite dans un village rural du Pendjab. Vous êtes victime de violence domestique. Vous avez quatre enfants et vous vivez avec votre mère et votre beau-père. Vous n'avez pas le droit de quitter la maison sans l'autorisation de votre mari, qui est un homme très respecté. Personne ne croit qu'il pourrait vous maltraiter. Il vous est interdit d'aller voir un médecin.

KENNETH

Vous êtes un expatrié britannique qui possède une usine de textile à l'extérieur d'Islamabad. Vous êtes marié à une riche Pakistanaise. Vous avez deux voitures, mais pas d'enfants. Vous habitez une belle maison protégée par un service de sécurité privé. Vous avez un très bon cercle d'amis internationaux et locaux.

SANIYA

Vous êtes une fillette de cinq ans qui vit à Multan. Vous êtes la benjamine de la famille et vous aimez jouer dehors. Vous aimez aller à l'école avec votre frère et votre sœur aînés.

PALWASHA

Vous êtes une Afghane de sept ans qui vit dans le nord du Pakistan. Vous êtes pachtoune et venez d'une famille sunnite. Vous habitez chez une tante, parce que votre famille vous a envoyée au Pakistan après que votre maison a été détruite par les talibans. Votre tante n'a pas de place pour vous, aussi vous devez être très sage sinon elle vous renverra chez vous.

NOREEN

Vous êtes une femme chiite handicapée. Vous circulez en fauteuil roulant. Vous avez du mal à effectuer certaines choses simples. Vous avez besoin de l'aide de votre famille pour aller faire vos courses à l'épicerie. Vous êtes au chômage et très pauvre.

HABEEB

Vous êtes un homme de 30 ans qui habite à Gujranwala. Vous êtes analphabète. Vous recherchez du travail et aimeriez aller à Lahore pour gagner plus d'argent. Vous n'avez rien trouvé jusqu'à présent, ce qui vous frustre beaucoup. Vous êtes en colère contre le gouvernement et vous voulez faire quelque chose.

ASHAR

Vous êtes un garçon sunnite de 16 ans. Vous habitez à Karachi. Vous êtes bon élève. Vous voulez être médecin. Vous aimez jouer au cricket dans la rue, mais votre mère vous l'interdit. Vous êtes né dans une famille de la classe moyenne.

ZIYAAD

Vous êtes un jeune homme de 25 ans dont la famille est originaire des régions tribales administrées par les autorités fédérales. Vous vivez à Khyber Pakhtunkhwa. Voulant servir votre pays, vous êtes récemment entré dans la police.

REEMA

Vous êtes députée provinciale. Vous avez travaillé très dur pour obtenir un diplôme en sciences politiques et en études islamiques. Vous êtes membre d'un parti politique islamique.

EHITSAM

Vous êtes un homme d'environ 45 ans originaire d'Azad Jammu-et-Cachemire. Votre père a lutté pour l'indépendance face à l'Inde et vous envisagez vous-même d'entrer dans un groupe militant de la région après une vie de labeur et de combat. Vous travaillez dans un petit magasin.

WAJIB

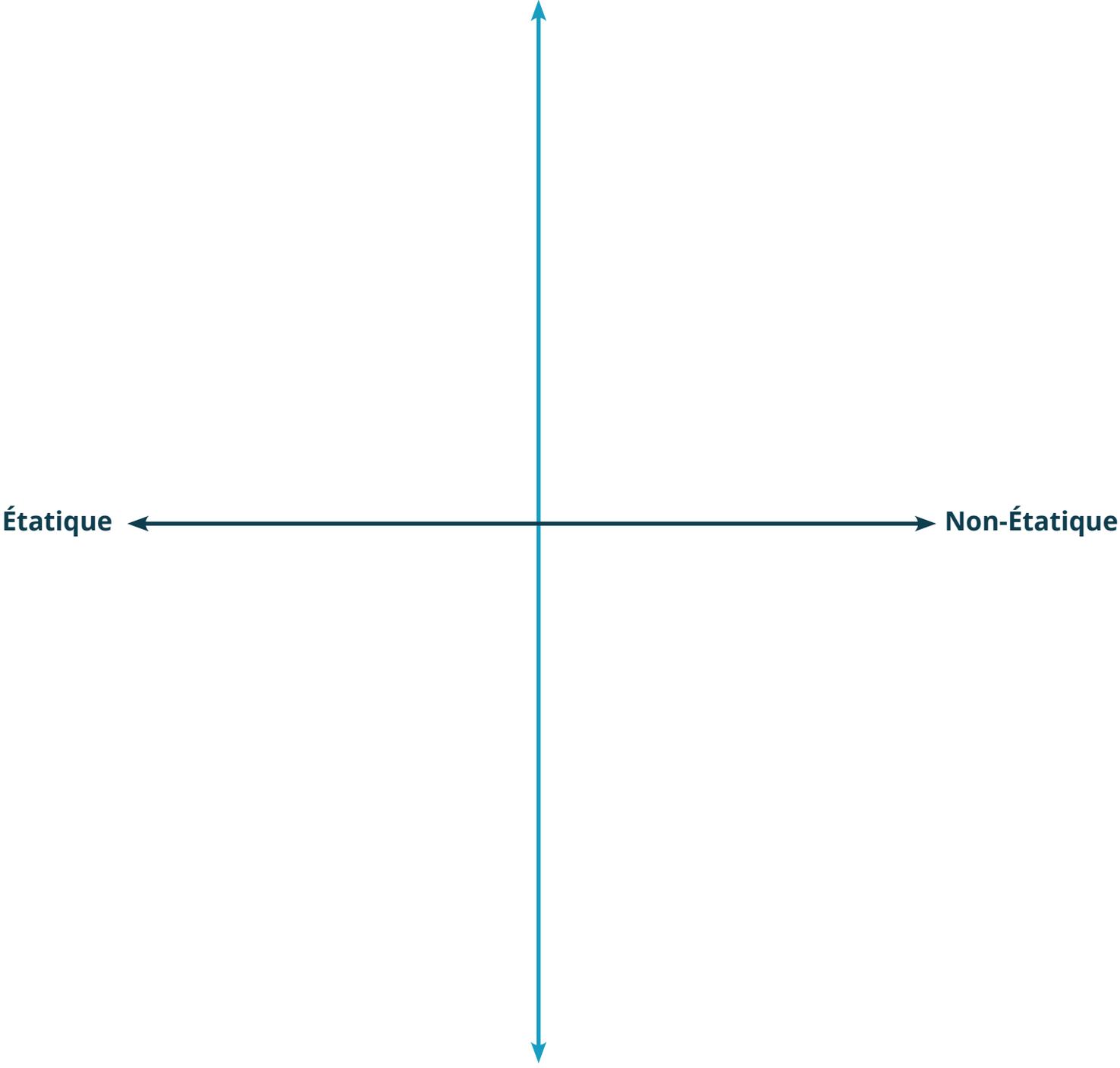
Vous êtes un homme qui travaille pour les services de sécurité. Célibataire, vous voyagez constamment dans tout le Pakistan pour vos missions. Vous êtes riche et vous avez de très bonnes relations au sein du gouvernement et dans le secteur privé.

YACOOB

Vous êtes député national. Vous êtes marié à une Pakistanaise née au Royaume-Uni. Vous avez trois enfants. Vous vivez dans une belle maison dans un quartier aisé d'Islamabad. Vos enfants iront à l'université à l'étranger.

Cartographie du Secteur de la Sécurité – Modèle de Tableau

Prestataires de services de sécurité et de justice



Gouvernance, Contrôle et Administration

Cartographie du Secteur de la Sécurité – Exemple

Tiré du document d'information sur la réforme du secteur de la sécurité du DCAF intitulé « le secteur de la sécurité », disponible à l'adresse www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_BG_3_Le%20secteur%20de%20la%20securite.11.15.pdf

Prestataires de Services de Sécurité et de Justice

Prestataires de Services Publics de Sécurité

- Forces armées et services de soutien
- Police, forces de l'ordre
- Gendarmeries
- Garde présidentielle, unités de protection rapprochée
- Garde nationale, défense civile
- Services de renseignement, services secrets
- Services de douane et gardes-frontières
- Etc.

Prestataires de Services Publics de Justice

- Tribunaux, cours de justice, magistrats, praticiens du droit justice national
- Parquets, services chargés de la défense
- Autorités pénitentiaires et correctionnelles
- Systèmes de justice militaire
- Autres mécanismes étatiques de résolution des conflits
- Etc.

Prestataires de Services Non Étatiques de Sécurité

- Groupes armés informels (milices, factions armées)
- Groupes d'autodéfense
- Prestataires de services de sécurité commerciaux (entreprises de sécurité privées, sociétés militaires privées)
- Surveillance de voisinage
- Groupes de femmes
- Prestataires coutumiers de services de sécurité
- Etc.

Prestataires de Services Non Étatiques de Justice

- Juristes, assistants juridiques
- Ordres des avocats
- Organismes d'assistance juridique et programmes de représentation publique
- Groupes de soutien aux victimes
- Groupes de soutien aux prisonniers
- Prestataires coutumiers de services de justice
- Mécanismes communautaires de résolution des conflits
- Etc.

Étatique ←

→ Non-Étatique

Contrôle

- Législatures/parlements et commissions parlementaires spécialisées
- Autorités judiciaires
- Institutions de médiation
- Commissions des droits humains
- Commissions de lutte contre la corruption
- Autorités indépendantes de dépôt de plainte
- Cours des comptes
- Etc.

Administrations

- Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure ou de la Sécurité publique
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Défense
- Ministère des Finances
- Conseils de la police
- Conseils de la magistrature
- Services judiciaires, commissions du droit
- Etc.

Contrôle par le Public et la Société Civile

- ONG demandant des normes strictes pour les services de sécurité et de justice
- Défenseurs et défenseuses des droits humains
- Médias
- Groupes de victimes
- Associations de femmes
- Institutions académiques
- Instituts de recherche indépendants et groupes de réflexion
- Syndicats et associations professionnelles
- Partis politiques
- Publics intéressés
- Etc.

Gouvernance, Contrôle et Administration

Les Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité

Forces armées/armée/ forces de défense (éventuellement gendarmerie)	<ul style="list-style-type: none">• Ces organismes ont pour tâche principale de protéger et de défendre l'État et sa population des agressions étrangères. Certains participent également à des opérations de paix internationales.• L'exercice d'autres fonctions de sécurité intérieure est limité aux cas où les forces civiles ne peuvent intervenir efficacement seules (situations d'urgence).• Ils doivent être équipés pour faire face à des menaces très variées, capables de coopérer avec différents acteurs étatiques ou non étatiques et respectueux des droits humains.• Des autorités civiles doivent surveiller les activités, les dépenses et les processus de ces organismes.
Organisme de gestion des frontières	<ul style="list-style-type: none">• Cet organisme se concentre sur les règles et procédures qui régissent les activités et la circulation dans des zones frontalières définies.• Il a pour tâche de prévenir les activités transfrontalières illicites, de détecter les menaces à la sécurité nationale et de contrôler les personnes et les véhicules à des postes-frontière désignés.• Les gardes-frontières sont généralement placés sous l'autorité d'un service civil ou paramilitaire d'application des lois.
Organisme d'immigra- tion et de douane	<ul style="list-style-type: none">• Cet organisme a pour tâche de faire appliquer les restrictions à l'entrée et à la sortie du territoire, de vérifier la légalité des documents de voyage, d'identifier les criminels et d'enquêter sur la criminalité, ainsi que d'aider les personnes ayant besoin de protection.• Dans l'idéal, il doit également améliorer la prévention et la détection de la traite des êtres humains et du passage illicite de migrants, renforcer la protection et la promotion des droits humains, et améliorer l'appropriation locale, le contrôle et la collaboration.
Police	<ul style="list-style-type: none">• Cet organisme a pour principale fonction de faire appliquer la loi à l'échelle locale.• Il est chargé de la prévention et de la détection des crimes, du maintien de l'ordre public et de la protection des biens et de la population.• Une autorité civile doit surveiller ses activités, ses dépenses et ses processus.

Chef du gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut s'agir d'un premier ministre/d'une première ministre, d'un-e président-e ou d'un-e monarque. En ce qui concerne le secteur de la sécurité, ses attributions peuvent aller d'un rôle protocolaire à celui de chef des armées et de commandant suprême en temps de guerre. • Avec les autres organismes du pouvoir exécutif, il ou elle détermine le budget, les lignes directrices générales et les priorités des services des armées et de la sécurité.
Membres de la législature/du parlement	<ul style="list-style-type: none"> • Ces acteurs et actrices sont chargés de proposer et de débattre des lois, de les approuver ou de s'y opposer. • Ils ou elles exercent un contrôle sur les politiques, approuvent les budgets et peuvent lancer des enquêtes. • Ils ou elles peuvent tenir des audiences publiques, fournir aux OSC des informations pertinentes et organiser des tables rondes pour discuter de la politique du gouvernement.
Ministère de la Défense	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est chargé de gérer et de superviser les forces armées, mais aussi de définir et de mettre en œuvre la politique en matière de défense. • Ce ministère est habituellement le principal conseiller du chef du gouvernement en matière de défense. • Il est distinct des forces armées proprement dites, qui sont plus opérationnelles.
Ministère de l'Intérieur	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est généralement chargé de définir les politiques, de financer et de contrôler les organisations civiles d'application des lois, notamment la police, la sécurité des frontières et les unités d'enquêtes spéciales. • Dans certains pays, il peut être responsable des prisons, de l'immigration et des collectivités territoriales (provinciales, municipales, locales).
Ministère Chargé de l'Égalité Hommes-Femmes/de la Condition Féminine	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est chargé de formuler des recommandations pour que l'ensemble des politiques, des structures et des programmes du gouvernement répondent aux besoins aussi bien des hommes que des femmes. • Il travaille souvent à l'intégration des questions de genre au sein des pouvoirs publics ainsi qu'à l'autonomisation des femmes, en particulier par le biais de programmes et de budgets dédiés. • Il peut avoir pour rôle de veiller à ce que les processus de RSS et les institutions du secteur de la sécurité intègrent des femmes et répondent aux besoins des femmes et des filles

Conseil National de Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme est chargé d'examiner la politique de sécurité nationale, cadre dans lequel le pays assure la sécurité de l'État et de sa population. • Il peut s'agir d'un cabinet permanent ou d'un comité ponctuel qui conseille le chef du gouvernement. • Ce groupe organise habituellement de vastes consultations avec les acteurs publics de la sécurité, et il peut également consulter des acteurs non gouvernementaux.
Commission Parlementaire des finances/du budget	<ul style="list-style-type: none"> • Ces instances ont le dernier mot concernant les budgets de toutes les institutions du secteur de la sécurité.
Commission Parlementaire de la défense et du renseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme prodigue des conseils et formule des recommandations au Parlement concernant les lois ou décisions relatives à la défense nationale et au renseignement. • Il se consacre aux questions portant sur la taille, la structure, l'organisation, l'approvisionnement, le financement et le fonctionnement des acteurs étatiques mandatés pour recourir à la force, mais aussi des organismes civils de gestion qui prennent des décisions au sujet du recours à la force. • Il doit exercer de larges pouvoirs de contrôle pour enquêter sur les enjeux des politiques publiques, sur les défaillances de l'administration, sur les accusations de corruption ou sur les scandales.
Ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est chargé d'organiser le système judiciaire, de contrôler le ministère public et de maintenir le système juridique et l'ordre public. • Il a habituellement la charge du système pénal, y compris les prisons. • Certains ministères ont également des responsabilités supplémentaires dans des domaines connexes de la politique publique: supervision des élections, direction de la police et réformes juridiques.
Système judiciaire	<ul style="list-style-type: none"> • Ce système est constitué des tribunaux et des cours de justice qui administrent la justice et qui composent le pouvoir judiciaire. • La magistrature, les services de poursuites et les autres mécanismes de résolution des conflits doivent être impartiaux et rendre des comptes. • Le système judiciaire joue un rôle dans le contrôle d'autres éléments du secteur de la sécurité lorsque des affaires impliquant du personnel ou des institutions du secteur de la sécurité sont portées devant les tribunaux.

Système pénal	<ul style="list-style-type: none"> • Le système pénal est chargé de l'exécution des sanctions et autres mesures ordonnées par les tribunaux. Il inclut les prisons, mais aussi les solutions de remplacement de l'incarcération, telles que les systèmes de mise en liberté sous caution et les peines de travaux d'intérêt général, ainsi que des éléments (le cas échéant) tels que les commissions de libération conditionnelle, les services de probation et les inspections, ou encore les systèmes de sanctions traditionnels et informels. • Un système pénal opérationnel doit disposer de personnel qualifié en nombre suffisant et correctement rémunéré pour éviter la corruption; il doit respecter les droits humains et les besoins différents des femmes, des hommes, des garçons et des filles; et il doit offrir des activités de réinsertion et de formation. • Les prisons doivent être surveillées par des groupes indépendants/la société civile pour éviter les abus.
Autorités traditionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Ces personnes (chefs de village, chefs traditionnels, anciens, conseils) peuvent exercer une grande influence sur les attitudes, les coutumes et les comportements à l'échelle locale. • Elles peuvent jouer un rôle décisif dans la résolution des conflits.
Institutions nationales des droits de l'homme (INDH), institutions de médiation (ombudsman) et organes de contrôle spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> • Ces organismes sont institués par la loi ou la Constitution. Ce sont des organes permanents, indépendants du gouvernement, mais qui rendent habituellement des de comptes au parlement. • Ils sont chargés d'examiner les activités des pouvoirs publics, notamment dans le secteur de la sécurité (toutefois, les forces armées sont souvent exclues de leurs compétences). • D'autres organes spécialisés de ce type peuvent avoir pour mandat de surveiller certains secteurs ou organismes (police, prisons, etc.), ou certaines thématiques (corruption, etc.)
OSC (organisations de défense des droits humains, organisations de soutien aux victimes, organisations de femmes)	<ul style="list-style-type: none"> • Ces organisations peuvent surveiller le secteur de la sécurité, mener des recherches, plaider pour l'évolution des politiques et proposer des services à la population en matière de sécurité. • Elles disposent souvent de réseaux solides au sein de la population et avec d'autres organisations du même ordre.
Médias	<ul style="list-style-type: none"> • Ces acteurs peuvent jouer un rôle dans le contrôle des autorités publiques et dans l'information de la population au sujet des risques liés à la sécurité. • Ils peuvent aider à sensibiliser le public et créer un soutien à la RSS.

Sociétés militaires et de sécurité privées

- Ils peuvent aussi exercer une influence négative s'ils ne sont pas indépendants de l'État.
- Elles exercent des fonctions habituellement similaires à celles de l'armée ou des forces de police, mais souvent de moindre envergure. Elles peuvent être composées de personnel local ou étranger.
- Elles sont souvent impliquées dans la direction des établissements de détention et dans la formation du personnel du secteur de la sécurité.
- Surtout, il est rare qu'elles soient soumises au même degré de contrôle et de responsabilité que les forces armées et de sécurité de l'État.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
+41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE TROIS

Le Genre et l'Égalité des Genres



Crédit Photo: AP/Hassene Dridi

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Le Genre et l'Égalité des Genres

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent faire la distinction entre le « sexe » et le « genre » en utilisant des exemples concrets.
 - Les participantes savent définir l'égalité des genres et comprennent ses objectifs.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick, Megan et Tobie Whitman, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*. Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013. www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Conseil de l'Europe, *Gender Matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people*. Budapest: Conseil de l'Europe, 2007. www.eycb.coe.int/gendermatters/
- DCAF. *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS*, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/index.html
- Pepper, Analee. *Gender Training for the Security Sector: Lessons identified and practical resources*. Geneva: DCAF, 2013. www.dcaf.ch/Publications/Gender-Training-for-the-Security-Sector-Lessons-identified-and-practical-resources
- Sécurité Inclusive. *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace*. Washington: Inclusive Security, 2009. www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Sécurité Inclusive et International Alert, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*. Washington: Inclusive Security, November 2004. www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Williams, Suzanne. *The Oxfam Gender Training Manual*, Oxford: Oxfam Publishing, 1994. policy-practice.oxfam.org.uk/publications/the-oxfam-gender-training-manual-141359

Time

Description

5 minutes

3.1 Introduction du Module

3.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

50 minutes

3.2 Qu'entend-on par « Genre » et par « Sexe »?

3.2.1 Activité: Le Genre et les Stéréotypes liés au Genre

3.2.2 Points de Discussion pour l'Animation:

Définitions du « Genre » et du « Sexe »

3.2.3 Activité: Genre ou Sexe?

20 minutes

3.3 Qu'est-ce que l'Égalité des Genres?

3.3.1 Activité: l'Égalité des Genres

5 minutes

3.4 Récapitulation

3.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 1 heure 20 minutes

3.1 Introduction du Module



3.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans ce module, nous examinons les concepts du genre et de l'égalité des genres, et nous établissons une distinction entre le genre et le sexe.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Définir le sexe et le genre et faire la distinction entre les deux;
 - Définir l'égalité des genres et comprendre ses objectifs.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

3.2 Qu'entend-on par « Genre » et par « Sexe »?



3.2.1 Activité: Le Genre et les Stéréotypes liés au Genre

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité amène les participantes à réfléchir sur les comportements et les traits de caractère que les stéréotypes associent aux hommes et aux femmes. Elle les aide à s'apercevoir que c'est à cela que l'on peut les résumer: des stéréotypes. Cela conduira à la prochaine section, dans laquelle nous distinguerons le sexe et le genre.

La vidéo est facultative.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, vidéo (facultatif)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent qu'il existe des comportements que les stéréotypes associent aux hommes et aux femmes, et reconnaissent ceux qui les concernent personnellement.

Durée 15 minutes

Consignes: Option 1 – Avec vidéo

Diffusez le clip vidéo « Male vs. Female »

www.youtube.com/watch?v=YlwWS2atEmc (5:14 Minutes) et, pendant sa diffusion, demandez aux participantes d'écrire:

- 1 ou 2 points sur lesquels leur comportement est conforme à la manière dont leur genre est décrit à l'écran;
- 1 ou 2 points sur lesquels leur comportement diffère de la manière dont leur genre est décrit à l'écran.

Après la vidéo, demandez aux participantes de lever la main si elles se sont reconnues dans au moins un exemple « typique » de comportement associé à leur genre (toutes les mains ou presque devraient se lever).

Puis demandez-leur de lever la main si elles se sont reconnues dans au moins un comportement qui n'est pas « typique » de leur genre (toutes les mains ou presque devraient se lever).

Indiquez aux participantes que si l'on a tendance à associer certains comportements aux femmes ou aux hommes, ils ne se retrouvent pas nécessairement chez tous les hommes ou chez toutes les femmes. Les hommes affichent parfois des comportements associés aux femmes, et inversement.

Demandez aux participantes si la vidéo devrait s'appeler « Hommes et femmes » plutôt que « Masculin et féminin ». S'agit-il de différences biologiques entre les sexes masculin et féminin, ou s'agit-il de comportements que l'on a tendance à associer aux hommes et aux femmes, c'est-à-dire des « stéréotypes liés au genre »? C'est la distinction entre « sexe » et « genre » que nous étudions dans ce module.

Consignes: Option 2 – Sans Vidéo

Préparez un tableau de papier comportant deux colonnes: « Les hommes » et « Les femmes ».

Demandez aux participantes de réfléchir à toutes les activités, aptitudes ou compétences habituellement associées aux hommes, ainsi qu'à celles habituellement associées aux femmes. Notez leurs réponses.

Ensuite, demandez à chacune de noter par écrit trois points sur lesquels elle se conforme personnellement aux rôles attribués à son genre par les stéréotypes, et trois points sur lesquels elle s'en distingue. Si les participantes ont besoin d'éclaircissements, demandez-leur de choisir dans chaque colonne (leur genre et le genre opposé) trois mots qui leur correspondent. Si vous avez le temps, faites-les échanger deux par deux.

Demandez aux participantes d'identifier dans chaque colonne les éléments qui sont fondés sur le sexe, et non sur le genre, et entourez-les en rouge.

Bilan

Points de Discussion pour l'Animation

- Si l'on a tendance à associer certains comportements aux femmes ou aux hommes, ils ne se retrouvent pas nécessairement chez tous les hommes ou chez toutes les femmes. Les hommes affichent aussi des comportements que les stéréotypes associent aux femmes, et inversement.
- Il ne s'agit pas de différences innées entre les deux sexes, mais plutôt de comportements que l'on a tendance à associer aux hommes et aux femmes. Ces associations sont ce que l'on appelle des « stéréotypes liés au genre », et c'est cette différence (entre les différences biologiques et les comportements acquis) que nous étudions dans ce module.



3.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Définitions du « Genre » et du « Sexe »

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Plusieurs définitions du genre, issues de sources variées, sont proposées dans le document Définitions du genre (voir annexe). Pour cet exercice, vous pouvez utiliser soit une définition du document adaptée au contexte régional ou institutionnel particulier de votre formation, soit les définitions du sexe et du genre (établies à partir de différentes sources) proposées ci-dessous.

Certains concepts, tels que « intersexué » ou « transgenre », peuvent être nouveaux pour quelques participantes. Dans ce cas, il peut être utile de prévoir davantage de temps pendant la formation pour des recherches complémentaires et des discussions, afin que les participantes puissent s'assurer que leurs actions de plaidoyer défendent non seulement les droits des femmes, mais aussi ceux des personnes intersexuées et transgenres.

Points de Discussion pour l'Animation

- En termes concrets, le **sexe masculin** désigne les personnes qui ont des organes de reproduction sexuelle masculins, et le **sexe féminin** désigne celles qui ont des organes de reproduction sexuelle féminins. Par exemple, un être de sexe féminin peut être enceinte et allaiter, mais pas un être de sexe masculin. Ces différences entre les sexes sont innées et fixes (du moins en l'absence de thérapie hormonale et/ou de chirurgie).
- Cependant, il est important de reconnaître que certaines personnes sont « intersexuées »: ce terme général, qui couvre des états médicaux variables, désigne les personnes nées avec un appareil reproducteur ou une anatomie sexuelle qui ne correspond pas aux définitions habituelles du sexe féminin ou masculin. En fonction de la définition employée, on estime que 1 à 2% de la population mondiale est intersexuée. Dans certains cas, les personnes concernées peuvent même ne pas en avoir conscience.
- À la différence du sexe, le genre et les rôles liés au genre sont **attribués par la société** et acquis par l'expérience. Les rôles liés au genre intègrent des présomptions – les stéréotypes – à propos du comportement des femmes et des hommes, qu'il s'agisse de communication, de shopping, de voyage, de romantisme ou de régime (comme l'a illustré la vidéo).

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation;
document [Définitions du Genre](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent faire la distinction entre le genre et le sexe.

Durée 20 minutes

Sexe

Le mot « sexe » désigne les différences biologiques entre les personnes de sexe masculin et féminin. Par exemple, les femmes peuvent accoucher en raison de leur constitution biologique, mais pas les hommes.

Genre

Les familles, les écoles, les organisations religieuses et les groupes sociaux encouragent les garçons et les filles à être différents. Le terme « genre » désigne ces rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée juge appropriés pour les femmes et pour les hommes. Les garçons sont socialisés pour développer des caractéristiques de genre « masculines ». Les filles sont socialisées pour développer des caractéristiques de genre « féminines ».

Rôles liés au Genre

Comportements, activités et idées qu'un groupe juge appropriés pour les hommes et pour les femmes.

- Ces attentes intègrent des présomptions à propos des aptitudes des hommes et des femmes (une femme est douée en cuisine, un homme est doué pour réparer une automobile, etc.) qui ont une incidence sur les fonctions ou les emplois proposés aux hommes et aux femmes, selon le contexte. Par exemple, dans de nombreuses cultures, ce sont presque toujours les femmes qui prennent soin de leur famille: elles s'occupent des enfants, de leur mari, des parents âgés, elles entretiennent la maison, elles préparent les repas, etc. Par conséquent, dans beaucoup de sociétés, ces comportements sont considérés comme « féminins ». Les hommes, en revanche, sont plus souvent considérés comme les soutiens financiers principaux, les « chefs du foyer ». Cette association « masculine » confère souvent à l'homme (époux, père) une autorité à la fois économique et sociale/politique. Cela fait ressortir un aspect important des identités et des rôles liés au genre: ils sont reliés au pouvoir dans la société. Les différences entre les hommes, les femmes, les garçons et les filles qui sont le résultat d'une construction sociale et culturelle entraînent des inégalités quant à leurs possibilités et à leurs chances de réussir dans la vie. Les rôles liés au genre peuvent cependant évoluer, et ils sont parfois flexibles. Dans de nombreuses sociétés, les hommes assument de plus en plus de responsabilités familiales, tandis que les femmes subviennent aux besoins économiques de leur famille.
- À bien des égards, les rôles liés au genre ne sont ni innés ni fondés biologiquement; ils sont plutôt façonnés par les attentes sociales, les attitudes et les comportements. Par ailleurs, beaucoup de gens ont intérieurement le sentiment personnel très net d'être un homme ou une femme (ou de ne pas correspondre à cette dichotomie). Ce sentiment constitue l'« identité de genre » d'une personne. Parfois, l'identité de genre de quelqu'un ne correspond pas au sexe (masculin ou féminin) inscrit sur son acte de naissance; on parle alors de personne « transgenre ».
- Il peut exister des confusions entre sexe, genre et « orientation sexuelle ». L'orientation sexuelle ne concerne ni la biologie (sexe) ni la socialisation (genre), mais fait référence aux personnes qui nous attirent habituellement.

SEXE



GENRE

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Le sexe est une notion biologique. Il fait référence aux caractéristiques biologiques, physiologiques et anatomiques avec lesquelles nous naissons. Il se réfère aux organes reproducteurs (par exemple, les testicules ou les ovaires), aux chromosomes sexuels (XY et XX), aux hormones sexuelles (telles la testostérone ou les œstrogènes) et aux caractères sexuels secondaires (comme la masse musculaire, la pilosité). • Le sexe est une caractéristique immuable et fixe en l'absence d'intervention médicale (chirurgie ou hormonothérapie). • Les termes « mâle », « femelle » et « intersexué » renvoient au sexe d'un individu. | <ul style="list-style-type: none"> • Le genre est le résultat d'un apprentissage. Selon le contexte socioculturel, on enseigne et on attribue aux filles et aux garçons des caractéristiques, rôles, activités et comportements sociaux différents, en fonction de leur sexe. • Les rôles liés au genre, comme la société et la culture, changent au fil du temps et en fonction des contextes ou dans un même contexte. Cela signifie qu'ils varient d'un contexte socioculturel à l'autre, et vont, au sein d'un même contexte socioculturel, changer et se développer parallèlement aux transformations vécues par cette société. • Les termes « masculin », « féminin » et « transgenre » renvoient au genre d'un individu. |
|--|---|



3.2.3 Activité Genre ou Sexe

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité prolonge la présentation précédente et s'appuie sur des exemples concrets pour aider les participantes à mieux différencier le sexe et le genre. Adaptez la liste de mots et d'expressions ci-dessous à leur niveau de connaissances antérieur et au contexte culturel de la formation.

Préparez deux tableaux de papier: un sur lequel vous indiquez « Hommes » à l'aide d'une note autocollante, et l'autre avec une note autocollante « Femmes ».

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, notes autocollantes

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner la différence entre le genre et le sexe à l'aide d'exemples concrets.

Durée 15 minutes

Consignes

Lisez les phrases et expressions de la liste une à une et demandez aux participantes si elles sont habituellement associées aux hommes ou aux femmes.

- Coudre
- Cuisiner
- Allaiter
- Conduire des camions
- Résoudre des conflits
- Cultiver la terre
- S'occuper des enfants
- Accoucher
- Avoir deux chromosomes « X »
- Avoir un chromosome « X » et un chromosome « Y »
- Porter une jupe
- Porter une barbe
- Faire des travaux
- Diriger un groupe
- Exercer une fonction religieuse

Notez les expressions sur le tableau désigné. Les participantes doivent choisir entre « Hommes » et « Femmes ». Essayez d'éviter les longs débats en cas de désaccord, en expliquant qu'un temps de discussion est prévu ensuite.

Après avoir parcouru toute la liste, échangez les étiquettes « Hommes » et « Femmes » pour que les expressions se retrouvent sur le « mauvais » tableau. Passez les expressions en revue, en demandant cette fois aux participantes si ces nouvelles associations leur paraissent possibles. Par exemple, même si les femmes sont probablement associées à « coudre », les hommes peuvent aussi accomplir cette tâche. Dans ce cas, entourez l'expression. En revanche, « accoucher » est impossible pour un homme. Dans ce cas, barrez l'expression.

Expliquez que toutes les expressions barrées relèvent du domaine du « sexe », c'est-à-dire qu'elles sont déterminées biologiquement. Quant aux expressions entourées, elles relèvent du « genre », c'est-à-dire qu'elles sont déterminées socialement. Discutez des éventuels désaccords.

Bilan

Consignes pour l'animateur ou animatrice

Concluez par un rapide résumé de la différence entre « genre » et « sexe » pour renforcer les concepts.

3.3 Qu'est-ce que l'Égalité des Genres?



3.3.1 Activité: L'Égalité des Genres

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité comporte un petit quiz sur le genre que les participantes rempliront au début de la séquence, puis reprendront après la présentation.

À vous de décider si vous voulez utiliser la définition proposée pour l'« égalité des genres », ou si vous en prenez une issue du contexte local.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation, document [Quiz sur l'Égalité des Genres](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner la différence entre le genre et le sexe.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Il existe de nombreux termes différents faisant référence au genre: parité, équité, intégration systématique du genre (ou *gender mainstreaming*), sensibilité au genre, etc. Dans cette formation, nous nous intéresserons avant tout à l'objectif de l'« égalité des genres ». Le terme d'égalité des genres a été préféré à celui d'égalité hommes-femmes en français pour prendre en compte les personnes transgenres. Dans notre travail, nous nous efforçons de parvenir à l'égalité des genres en matière de sécurité et de justice, ainsi que dans le secteur de la sécurité.
- *Distribuez le Quiz sur l'Égalité des Genres (voir annexe)*. Nous allons remplir un quiz très rapide pour tester vos connaissances à propos de l'égalité des genres. Ce quiz a une valeur purement informative. Vous aurez la possibilité d'évaluer et de modifier vos réponses plus tard.
- Comment définit-on l'égalité des genres ?
- L'égalité des genres suppose que les femmes et les hommes profitent sur un pied d'égalité des marchandises, des possibilités, des ressources et des récompenses auxquelles la société accorde de la valeur. On peut également dire que les inégalités entre les genres font référence au traitement discriminatoire et à l'accès inégal des femmes et des hommes aux ressources, aux possibilités et à l'autonomie en fonction de leur genre. Il existe des inégalités entre les genres dans tous les pays du monde.
- Ces inégalités existent parce qu'un accès restreint au pouvoir et aux ressources caractérise les rôles traditionnellement dévolus aux femmes et aux filles par rapport aux hommes et aux garçons. En règle générale, ce sont les femmes qui sont exclues des décisions et qui se voient limitées dans leur accès aux ressources économiques et sociales.
- Pour promouvoir l'égalité des genres, il est indispensable de renforcer le pouvoir d'agir des femmes, en tâchant d'identifier et de corriger les déséquilibres de pouvoir et en accordant davantage d'autonomie aux femmes.

Qu'est-ce que l'égalité des genres?

Une situation dans laquelle les femmes et les hommes disposent des mêmes chances d'exercer l'intégralité de leurs droits humains et de réaliser leur potentiel, et dans laquelle elles et ils sont en mesure de contribuer au développement politique, économique, social et culturel, et d'en profiter sur un pied d'égalité.

- Cependant, même si les femmes et les filles sont plus souvent désavantagées et/ou lésées par les inégalités entre les genres, cela ne signifie pas pour autant que les hommes et les garçons ne subissent aucun désagrément ou préjudice en raison de leur genre. Par exemple, si la violence domestique et sexuelle affecte les femmes et les filles de façon disproportionnée, les hommes et les garçons victimes de violences peuvent avoir des difficultés à accéder aux services d'assistance, en raison des croyances socioculturelles selon lesquelles ils peuvent se défendre seuls ou ne peuvent pas être victimes de certains types de violence.
 - L'égalité des genres ne signifie pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais que les possibilités et les chances de réussite auxquelles nous avons accès ne dépendent pas de notre genre et ne sont pas limitées par celui-ci. Pour parvenir à l'égalité des genres, il faut veiller à ce que les femmes participent pleinement aux processus de décision et à ce que l'accès aux ressources ne favorise plus les hommes, pour que les femmes et les hommes puissent participer à part entière et sur un pied d'égalité à tous les aspects de la société et de la vie.
 - Les termes « équité » et « égalité » sont souvent confondus. Si la question ne se pose pas dans la langue de votre formation, vous pouvez laisser de côté cette explication.
 - **L'égalité** représente l'objectif ultime: l'égalité des droits, des responsabilités et des situations. C'est le résultat qui compte.
 - **L'équité** représente le processus consistant à être juste envers les femmes et envers les hommes. Pour y parvenir, des mesures doivent souvent être prises pour compenser les handicaps historiques et sociaux des femmes. L'équité aboutit à l'égalité.
-

Consignes

Demandez aux participantes de reprendre leur quiz et de modifier leurs réponses, s'il y a lieu, en fonction de ce qu'elles ont appris. Puis demandez-leur de donner leurs réponses, en cherchant le consensus et en apportant des éclaircissements si nécessaire.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Invitez les participantes à réagir à l'activité et répondez aux questions éventuelles. Utilisez cette discussion pour déterminer si les participantes sont maintenant en mesure de définir l'égalité des genres.

3.4 Récapitulation



3.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Le **genre** fait référence aux caractéristiques, aux comportements et aux attributs sociaux qui influencent notre manière de comprendre les hommes et les femmes dans un contexte socioculturel donné. Il n'est pas déterminé par des caractéristiques biologiques, comme le sexe, mais acquis. Le genre n'est pas statique: il varie en fonction de l'âge, de la classe sociale, de la religion, de la langue, de l'appartenance ethnique, etc.
- L'**égalité des genres** signifie que les hommes et les femmes ont les mêmes chances et les mêmes droits. L'égalité des genres est un objectif important quel que soit le contexte, parce qu'il existe des inégalités entre les genres (traitement discriminatoire et accès inégal aux ressources, aux possibilités et à l'autonomie en fonction du genre) dans tous les pays et dans toutes les cultures. Dans le module 4, nous approfondirons les relations entre le genre et la sécurité.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaption du Module



Pour Abréger le Module

Si les participantes connaissent déjà bien ces concepts, il n'est peut-être pas nécessaire de consacrer un module entier à la différence genre/sexe et à l'égalité des genres. Si vous souhaitez simplement récapituler les notions de base, les Supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité proposent un exercice, l'« Exercice de la ligne: qu'est-ce que le genre? », qui peut être adapté à des concepts variés: <http://www.gssrtraining.ch/index.php/fr/training-exercices/security-sector-reform/4-exercices/security-sector-reform/207-ssragenderadditionalexercice2.html>.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.3.1 Indiquer si cette caractéristique a trait au sexe ou au genre:

- a. Aptitude à accoucher
- b. Masse musculaire
- c. Robes et jupes
- d. Soins et attention
- e. Pilosité du visage
- f. Poste à responsabilités et autorité
- g. Chromosomes XX ou XY
- h. Habileté au tir

Q.3.2 L'inégalité entre les genres, c'est: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Lorsque les femmes bénéficient d'un traitement de faveur afin accéder à des formations, des emplois ou des promotions.
- b. Un traitement discriminatoire et un accès inégal aux ressources, aux possibilités et à l'autonomie en fonction du genre.
- c. Lorsque l'on considère que les hommes et les femmes ont des capacités physiques différentes.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.3.1 Indiquer si cette caractéristique a trait au sexe ou au genre:

- a. Aptitude à accoucher Sexe
- b. Masse musculaire Sexe
- c. Robes et jupes Genre
- d. Soins et attention Genre
- e. Pilosité du visage Sexe
- f. Poste à responsabilités et autorité Genre
- g. Chromosomes XX ou XY Sexe
- h. Habileté au tir Genre

Q.3.2 L'inégalité entre les genres, c'est: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Lorsque les femmes bénéficient d'un traitement de faveur afin accéder à des formations, des emplois ou des promotions.
- b. Un traitement discriminatoire et un accès inégal aux ressources, aux possibilités et à l'autonomie en fonction du genre.
- c. Lorsque l'on considère que les hommes et les femmes ont des capacités physiques différentes.

ANNEXE

Définitions du Genre

« Le terme "genre" désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes. »

Source: Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011)

Le genre « fait référence aux attributs sociaux et aux possibilités associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre les femmes, les filles, les hommes et les garçons [...]. Ces attributs, possibilités et relations sont socialement construits (autrement dit, appris par la médiation des processus de socialisation). Ils sont propres à un contexte ou à une époque et variables. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et estimé chez une femme, une fille, un homme ou un garçon dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités entreprises, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les possibilités de prise de décisions. [...] D'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle sont la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique et l'âge. »

Source: Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme (ONU)

Le genre désigne les « différences entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles qui sont le résultat d'une construction sociale et culturelle et qui entraînent des inégalités entre elles et eux quant à leur valeur, leurs possibilités et leurs chances de réussite (Kabeer, 2003). Le terme désigne également des caractéristiques, des aptitudes et des attentes typiquement masculines ou féminines concernant la manière dont les femmes et les hommes doivent se comporter en société. Ces caractéristiques sont limitées dans le temps et variables. »

Source: Politique de l'Union africaine relative au genre (2009)

« Le genre est un terme employé pour décrire les rôles socialement dévolus aux femmes et aux hommes. Il n'est pas synonyme de "sexe" et ne fait pas seulement référence aux femmes. Le terme "sexe" décrit les caractéristiques biologiques des êtres humains de sexe masculin et de sexe féminin. Le genre fait référence à la conception des tâches, des rôles, des normes et des fonctions dévolus de manière différenciée aux femmes et aux hommes dans la société, en public et dans leur vie privée. [...] Cela signifie que le genre est une identité acquise qui est centrale pour les deux sexes, qui leur est inculquée, qui peut évoluer avec le temps et qui varie considérablement au sein d'une culture et d'une culture à l'autre. »

Source: OSCE, Gender Matters at the OSCE, 2010.

Quiz sur l'Égalité des Genres

Vrai	Faux	L'Égalité des genres...
		... consiste à traiter les hommes et les femmes de la même manière.
		... consiste à offrir les mêmes chances, les mêmes ressources et les mêmes ré compenses aux hommes et aux femmes.
		... vise à corriger le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes.
		... est une finalité que seules les femmes peuvent comprendre et à laquelle elles seules peuvent contribuer.
		... revient à dire que les possibilités et les chances de réussite auxquelles nous avons accès ne sont pas tributaires de notre sexe, ni limitées par celui-ci.

Quiz sur l'Égalité des Genres (Avec Réponses)

Vrai	Faux	L'Égalité des genres...
	X	... consiste à traiter les hommes et les femmes de la même manière.
X		... consiste à offrir les mêmes chances, les mêmes ressources et les mêmes ré compenses aux hommes et aux femmes.
X		... vise à corriger le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes.
	X	... est une finalité que seules les femmes peuvent comprendre et à laquelle elles seules peuvent contribuer.
X		... revient à dire que les possibilités et les chances de réussite auxquelles nous avons accès ne sont pas tributaires de notre sexe, ni limitées par celui-ci

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case Postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
+41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE QUATRE

Recenser les Besoins Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice



Credit Photo: AP/Armine Landoulsi

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Recenser les Besoins Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent établir dans quelle mesure les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice sont associés aux attentes et aux rôles liés au genre.
- Les participantes savent cerner les causes de la violence sexiste.



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform.
- DCAF, Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/index.html.
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/.
- Sécurité Inclusive et International Alert, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action* (Washington: Sécurité Inclusive, Novembre 2004), www.inclusivesecurity.org/training-resources/.
- Lindsey-Curtet Charlotte, Tercier Holst-Roness Florence et Anderson Letitia, *Répondre aux Besoins des Femmes Affectées par un Conflit Armé* (Genève: Comité international de la Croix-Rouge, 2004).
- Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), *The Global Assessment on Women's Safety* (Nairobi: ONU-Habitat, 2009). unhabitat.org/books/the-global-assessment-on-womens-safety/.
- ONU-Femmes, Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles – Secteur de la sécurité, dernières modifications le 27 juin 2015, www.endvawnow.org/fr/modules/view/13-security.html.
- Valasek Kristin, « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier01.pdf.

Durée

Description

5 minutes

4.1 Introduction du Module

4.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

75 minutes

4.2 La sécurité de qui? Les Besoins des Hommes, des Femmes, des Garçons et des Filles Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice

4.2.1 Discussion: Les Relations entre les Rôles liés au Genre et l'Insécurité

4.2.2 Activité: Recenser les Besoins Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice

45 minutes

4.3 La Violence Sexiste

4.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: Comprendre la Violence Sexiste

4.3.2 Activité: Établir les Causes Directes et Indirectes

5 minutes

4.4 Récapitulation

4.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures et 10 minutes

4.1 Introduction du Module



4.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Rappelez-vous le jeu de rôles auquel nous avons joué dans le module 2: nous avons constaté que les besoins en matière de sécurité variaient en fonction de nombreux facteurs sociaux qui se recoupaient, tels que l'âge, l'appartenance ethnique, la religion, le lieu et le niveau de revenu, ou encore l'accès à l'éducation, le handicap éventuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la nationalité, etc. Nous avons vu que le genre influençait les comportements attendus des hommes et des femmes, ainsi que les rôles et possibilités associés.
- Dans ce module, nous allons nous intéresser aux recoupements entre la sécurité et le genre en examinant les besoins différents des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice et en étudiant les liens entre la manière dont l'insécurité est vécue et les rôles liés au genre.
- Nous allons maintenant passer à un exercice pratique qui vous aidera à développer votre militantisme: le recensement des besoins dépendant du genre en matière de sécurité.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Déterminer dans quelle mesure les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice sont associés aux attentes et aux rôles liés au genre;
 - Cerner les causes de la violence sexiste.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

4.2 La Sécurité de qui? Les Besoins des Hommes, des Femmes, des Garçons et des Filles Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice



4.2.1 Discussion: Les Relations entre les Rôles liés au Genre et l'Insécurité

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette discussion montre de quelle manière les différentes formes de violence et d'insécurité sont liées au genre. Il peut être intéressant de préparer des exemples s'inscrivant dans un contexte donné pour montrer qu'un même acte d'insécurité aura des incidences différentes pour les femmes et pour les hommes.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent que l'insécurité et les actes de violence affectent différemment les hommes et les femmes.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Quand on milite pour l'amélioration de la sécurité collective, la première étape consiste à identifier les besoins en matière de sécurité et de justice des différentes personnes (hommes, femmes, garçons et filles) qui composent le groupe considéré. Certains besoins seront communs et d'autres seront différents.
- Dans toute communauté, même si des facteurs variés influent sur l'expérience qu'une personne a de la sécurité et de l'insécurité, l'âge et le genre de cette personne revêtent de l'importance. Cela veut dire que si un acte de violence peut toucher aussi bien des hommes que des femmes, ses répercussions dans la vie des hommes et des femmes seront différentes, et ces différences sont liées au genre.

Donnez des exemples adaptés au contexte de votre formation, ou servez-vous des exemples suivants si nécessaire. Par exemple:

- Lorsqu'une ville est bombardée, les hommes autant que les femmes peuvent perdre leur foyer. Mais les hommes pourront avoir plus de difficultés à obtenir de l'aide de la part des organisations internationales, car beaucoup d'entre elles estiment que les femmes et les enfants sont plus vulnérables.
- Les femmes pourront avoir plus de mal à se rendre dans des lieux sûrs si leur accès à une voiture et à l'argent est limité, par le fait qu'elles n'ont jamais travaillé hors de chez elles.
- Dans les situations d'oppression violente, les hommes autant que les femmes courent le risque d'être détenus et torturés. Cependant, les hommes sont comparativement PLUS exposés: la probabilité qu'ils soient considérés comme politiquement actifs est plus élevée que pour les femmes. En revanche, à sa libération, il est probable qu'un détenu sera accueilli en héros dans sa communauté, tandis qu'une détenue sera davantage stigmatisée, au prétexte qu'elle a pu être victime de sévices sexuels en prison.
- Les femmes et les filles sont particulièrement visées par la violence sexuelle en période de conflit armé. Les hommes et les garçons sont souvent la cible de recrutements forcés dans des groupes armés. (Il est toutefois important de comprendre que les hommes et les garçons peuvent aussi être victimes de la violence armée, et que les femmes et les filles peuvent aussi être recrutées de force.)

Consignes

Invitez les participantes à proposer d'autres exemples. Servez-vous de cette discussion pour montrer que les formes de violence et d'insécurité sont liées au genre.

Insistez sur le fait qu'une réflexion relative aux menaces à la sécurité dépendant du genre n'a pas pour but de dire « C'est pire pour les hommes » ou « C'est pire pour les femmes ». Il s'agit de comprendre dans quelle mesure ces menaces touchent différemment les hommes, les femmes, les garçons et les filles du fait d'idées arrêtées sur le genre.



4.2.2 Activité: Recenser les Besoins Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Dans cette activité, les participantes détermineront dans quelle mesure les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice sont associés aux attentes et aux rôles liés au genre. Cela peut être l'occasion de déterminer si elles ont atteint l'objectif pédagogique visé.

Préparez un tableau de papier à partir du document [Identifier les risques liés à la sécurité et les obstacles à la justice](#) (voir annexe).

Conservez les notes prises pendant cette activité pour plus tard. Elles seront particulièrement utiles quand les participantes appliqueront les arbres d'analyse des problèmes pour déterminer les causes profondes des besoins en matière de sécurité ou de justice.

La partie « Pour allonger le module » propose des options pour enrichir cette activité.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, notes autocollantes, document [Identifier les Risques liés à la Sécurité et les Obstacles à la Justice](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent déterminer les besoins respectifs des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et les différents obstacles rencontrés face à la justice, et elles comprennent l'incidence des rôles liés au genre sur les besoins en matière de sécurité.

Durée 55 minutes

Consignes

Expliquez que cette activité porte sur la détermination des différents besoins en matière de sécurité au sein d'une communauté afin d'illustrer leurs liens avec le genre. Commencez par une rapide séance collective de remue-méninges. Posez la question suivante: « Quelles sont les différentes catégories de personnes qui vivent dans votre communauté? », et notez toutes les réponses fournies sur une feuille vierge du tableau de papier (5 minutes).

Guidez la discussion pour identifier les différentes catégories d'hommes, de femmes, de garçons et de filles, prises globalement ou au sein de sous-groupes, qui sont présentes dans la population. Par exemple: « femmes âgées », « hommes autochtones », etc. La liste n'a pas besoin d'être exhaustive, mais essayez de trouver un nombre de catégories au moins égal à la moitié du nombre de participantes (si possible). Le fait que les participantes (et donc les catégories qu'elles nomment) viennent de communautés différentes n'a pas d'importance. (5 minutes)

Divisez le groupe en binômes et donnez à chacun cinq notes autocollantes. Faites travailler chaque binôme sur une des catégories de population identifiées.

Demandez-leur de déterminer:

- Les risques ayant trait à la sécurité pour leur catégorie;
- Et les obstacles à la justice auxquels la population de cette catégorie est susceptible d'être confrontée.

Chaque réponse doit être notée sur une note autocollante différente. Par exemple, s'il s'agit de la catégorie des « filles », les risques ayant trait à la sécurité peuvent inclure la vulnérabilité à la mutilation génitale féminine, l'exploitation sexuelle ou le mariage précoce (selon le contexte local). Les obstacles à la justice peuvent inclure: les normes sociales rendant la mutilation génitale féminine ou le mariage précoce acceptables, l'inaptitude des lois à protéger les femmes et les filles de ces problèmes, ou la distance par rapport à un poste de police ou à un centre de conseil juridique où elles pourraient demander de l'aide. (15 minutes)

Réunissez le groupe. Installez le tableau de papier Risques pour la sécurité et obstacles à la justice (préalablement préparé) et demandez à chaque binôme de lire ses notes, en plaçant chacune d'elles dans la section correspondante (Femmes/Risques pour la sécurité, Femmes/Obstacles à la justice, Hommes/Risques pour la sécurité, Hommes/Obstacles à la justice). (15 minutes)

Discutez des besoins respectifs des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et des différents obstacles à la justice rencontrés. Montrez que les relations et les rôles liés au genre ont une incidence sur les besoins en matière de sécurité, au même titre que les autres facteurs recensés (âge, religion, etc.).

Par exemple:

- Quels sont les besoins habituels des femmes/filles en matière de sécurité et de justice?
- Quels sont les besoins habituels des garçons/filles en matière de sécurité et de justice?
- En quoi les besoins varient-ils d'un genre à l'autre et selon l'âge?
- Quels sont les groupes qui semblent se heurter à l'insécurité la plus importante et aux obstacles à la justice les plus nombreux?
- Quels sont les groupes qui sont le plus en sécurité? (15 minutes)

Bilan

Questions pour la Discussion

- Que vous a appris cette activité?
- En quoi est-ce utile pour votre travail de RSS?

4.3 La Violence Sexiste



4.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: Comprendre la Violence Sexiste

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Dans cette partie, les participantes mènent une réflexion sur la violence sexiste en s'appuyant sur des exemples tirés de leur contexte culturel personnel.

Points de Discussion pour l'Animation

- Notre exercice précédent a démontré que l'insécurité, et notamment la vulnérabilité à la violence, était étroitement liée au genre. Partout dans le monde, les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont des expériences différentes de la violence, qu'il s'agisse de violence sexuelle, de traite des êtres humains, de violence des gangs, de vols, d'assassinats liés à la dot, d'enlèvements ou de crimes d'honneur, entre autres. Cette prise de conscience a conduit à définir certains types de violence comme étant « sexistes », ou basés sur le genre.
- Quand je dis « violence sexiste », à quoi cela vous fait-il penser? *Servez-vous de la définition proposée, ou appuyez-vous sur une définition tirée du contexte national ou institutionnel dans lequel vous travaillez.*
- La violence sexiste existe dans toutes les sociétés. C'est l'une des menaces les plus courantes à la sécurité humaine. Donnez quelques exemples s'appliquant au contexte culturel, ou servez-vous de ce qui suit.
 - Plus de 90 % des morts par arme à feu concernent des hommes¹.
 - Dans la plupart des pays, entre le quart et la moitié des femmes subissent des violences physiques de la part de leur mari ou de leur petit ami.²
- La violence sexiste peut prendre différentes formes:
 - la violence domestique, encore appelée violence conjugale, violence familiale ou violence dans le couple;
 - les homicides sélectifs selon le sexe, y compris l'infanticide féminin et les massacres d'hommes, le mariage forcé, la grossesse forcée, l'adoption forcée et la stérilisation forcée;

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent définir la violence sexiste.

Durée 15 minutes

La Violence Sexiste

La violence sexiste est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre le gré d'une personne et fondé sur les rôles de genre différents que la société attribue aux hommes et aux femmes. La violence sexiste englobe aussi la violence basée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle (perçues) d'une personne.

1 Organisation mondiale de la Santé, Small Arms and Global Health (Genève: Organisation mondiale de la Santé, 2001), p. 3, [whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_NMH_VIP_01.1.pdf](http://who.int/hq/2001/WHO_NMH_VIP_01.1.pdf)
2 Organisation mondiale de la Santé, Étude multipays de l'OMS sur la santé des femmes et la violence domestique à l'égard des femmes (Genève: Organisation mondiale de la Santé, 2005), apps.who.int/iris/bitstream/10665/43366/1/9242593516_fre.pdf.

- les pratiques préjudiciables qui sont acceptées et justifiées au nom de la culture ou de la tradition, par exemple les crimes commis à l'encontre des femmes pour des raisons « d'honneur », les violences liées à la dot, le mariage à un âge précoce et les mutilations génitales féminines;
 - le harcèlement sexuel, par exemple au travail, dans les espaces publics, au sein des établissements scolaires ou dans le sport;
 - la violence sexuelle, y compris les sévices sexuels, le viol, l'exploitation sexuelle, la prostitution forcée, le viol collectif et l'esclavage sexuel;
 - la traite des êtres humains;
 - le harcèlement d'une personne fondé sur son orientation sexuelle avérée ou perçue.
- Bien que le terme de « violence sexiste » ait été créé au départ pour expliquer la violence commise envers les femmes et les filles, il est de plus en plus reconnu que les hommes et les garçons subissent également des violences sexistes, y compris la violence domestique et le viol, et que les femmes et les filles peuvent elles aussi perpétrer des actes de violence sexiste. Les agressions à caractère sexuel contre des hommes visent à diminuer leur masculinité à leurs propres yeux, aux yeux de la ou des personnes qui les commettent et à ceux de la communauté tout entière.
 - Des études ont par ailleurs révélé que les sociétés en situation de conflit armé, ou sortant d'un conflit armé, connaissent fréquemment une recrudescence de la violence sexiste, notamment de la traite des êtres humains, de la prostitution forcée, de la violence domestique et du viol³. Certains de ces crimes, en particulier la violence domestique et la traite des êtres humains, peuvent atteindre des niveaux plus élevés après la fin du conflit que pendant celui-ci.
 - Par exemple:
 - Au Timor-Leste, le viol est le crime le plus fréquemment signalé à l'unité de police pour les personnes vulnérables⁴. Il est probable que l'occupation et le conflit qui l'a suivie ont normalisé une prévalence élevée de la violence sexiste, étant donné que les groupes armés et les milices recouraient systématiquement au viol comme arme de guerre.
 - Après la fin du conflit au Liberia, le pays a connu une incidence élevée d'actes de violence sexiste perpétrés aussi bien par des combattants démobilisés que par des civils. Il est également établi qu'une conscience accrue des violences sexistes, l'amélioration du signalement et un meilleur accès aux informations dans la phase d'après-conflit accroissent la visibilité de la violence sexiste⁵.
 - Dans les situations de conflit ou d'après-conflit, la violence sexiste peut également s'intensifier du fait de la prolifération des armes. D'après des études de terrain réalisées au cours des dix dernières années, les armes légères et les munitions contribuent à favoriser une violence domestique généralisée, le viol et d'autres formes de violence sexuelle aussi bien pendant qu'en dehors d'un conflit⁶.

3 Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, Intégration des droits fondamentaux des femmes et de l'approche sexospécifique, E/CN.4/2001/73 (23 janvier 2001), paragraphe 57, http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.4/2001/73&Lang=F

4 ONU-Femmes, « Timor-Leste: Supporting Gender Equality and Women's Rights », www.unwomen.org/mdgf/a/Timor-Leste_A.html.

5 Programme conjoint des Nations Unies et du Gouvernement libérien sur la violence sexuelle et sexiste, In-depth study on Reasons for High Incidence of Sexual and Gender Based Violence in Liberia, octobre 2011, www.concern.net/sites/default/files/resource/2012/11/5876-final_high_in-cidence_of_sgbv_15_may.pdf

6 Cukier Wendy, « Global Effects of Small Arms: A Gendered Perspective », dans In the Line of Fire: A Gender Perspective on Small Arms Proliferation, Peacebuilding and Conflict Resolution (Genève: Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, 2001), iansa-women.org/node/68.



4.3.2 Activité: Établir les Causes Directes et Indirectes

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité permet aux participantes de déterminer les multiples causes de la violence sexiste et de comprendre comment elles s'imbriquent au niveau des individus, des relations, de la communauté et de la société. Cette activité montre également qu'il ne faut pas voir dans la violence sexiste un phénomène touchant uniquement les femmes, mais un tout englobant les rôles généralement dévolus aux hommes autant qu'aux femmes. C'est l'occasion de déterminer si les participantes sont capables de définir la violence sexiste.

Au préalable, préparez quatre tableaux de papier intitulés Personnels, Relationnels, Communautaires et Sociaux. Si vous préférez, vous pouvez aussi projeter le document [Facteurs contribuant à la violence sexiste](#) (voir annexe).

Conservez les tableaux de papier utilisés pour cette activité en vue du module sur la planification, lorsque les participantes appliqueront les arbres d'analyse des problèmes pour déterminer les causes profondes de certains besoins ou problèmes relevant de la sécurité ou de la justice.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation, notes auto-collantes, document [Facteurs contribuant à la violence sexiste](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent définir la violence sexiste, déterminer ses causes et comprendre comment elles s'imbriquent, du niveau des individus à celui de la société

Durée 30 minutes

Consignes

Demandez quels sont les facteurs qui contribuent à la violence sexiste.

Distribuez le document [Facteurs Contribuant à la Violence Sexiste](#), donnez à chaque participante quelques notes autocollantes, puis demandez-leur de noter autant de causes de la violence sexiste ou de facteurs contributifs que possible. (5 minutes)

Faites-les regrouper leurs réponses en fonction des divers thèmes qui sont apparus, puis réfléchissez à quelle catégorie appartient chaque groupe de facteurs: Personnels, Relationnels, Communautaires, Sociaux.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Faites ressortir le fait que c'est l'interaction des facteurs personnels, conjoncturels et socioculturels combinés qui provoque la violence sexiste. Les cercles concentriques (sur le document) illustrent également le fait que la violence envers les femmes résulte de l'interaction de facteurs à différents niveaux dans l'environnement social des auteurs de ces actes: l'individu lui-même et ses relations avec sa famille, sa communauté et la société dans laquelle il vit.

4.4 Récapitulation



4.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont des besoins et des intérêts différents en matière de sécurité. Les femmes et les filles subissent souvent la violence chez elles, tandis que les hommes et les garçons ont davantage tendance à être victimes de la violence des gangs ou de la rue.
- Les formes d'insécurité rencontrées par les hommes, les femmes, les garçons et les filles sont indissociables des attentes et des rôles liés au genre. Le concept de « violence sexiste » est indispensable pour comprendre et aborder ce phénomène.
- Mais il faut également reconnaître que le genre n'est jamais le seul facteur entrant en jeu dans la vulnérabilité de quelqu'un à la violence; sa catégorie sociale, sa race, son âge, etc. revêtent également de l'importance.
- Compte tenu de la prévalence de cette forme de violence, la priorité devrait être accordée à l'amélioration des capacités du secteur de la sécurité et des institutions de la justice afin de prévenir et de contrer efficacement la violence sexiste. Il s'agit d'un objectif de plaidoyer auquel se consacrent de nombreuses associations de femmes. Dans les prochains modules, nous étudierons comment passer de la définition des insécurités dépendant du genre (dont fait partie la violence sexiste) à la détermination de leurs causes profondes, à des solutions possibles, puis à des actions, notamment de sensibilisation et de plaidoyer

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Allonger le Module



4.2.2 Activité: Recenser les Besoins Dépendant du Genre en Matière de Sécurité et de Justice **(15-20 MINUTES DE PLUS)**

Si vous disposez de plus de temps, demandez aux participantes de trouver des sources d'information complémentaires sur les besoins en matière de sécurité ou les obstacles à la justice sur lesquels elles travaillent. Par exemple, si leur priorité est la violence domestique, de quelles autres informations ont-elles besoin pour déterminer les causes profondes, les solutions possibles et les stratégies éventuelles? (Informations sur les interventions de police? Données sur les taux d'arrestation et de condamnation?)

Si vous souhaitez ajouter d'autres statistiques à propos des hommes auteurs de violence sexiste, vous pouvez diffuser cette vidéo en anglais, qui cite l'étude plurinationale sur les hommes et la violence publiée par l'ONU en 2013: www.youtube.com/watch?v=ehhrLC9Eg98.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.4.1 Si un acte de violence peut toucher aussi bien des hommes que des femmes, ses répercussions dans la vie des hommes et des femmes seront différentes, et ces différences sont liées au genre.

- a. Faux
- b. Vrai

Q.4.2 Citez une cause profonde de la violence sexiste: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'accès inégal des hommes et des femmes aux ressources.
- b. La force physique supérieure des hommes.
- c. Les tenues provocantes des femmes.
- d. Le fait que les hommes et les femmes ne savent pas communiquer entre eux.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.4.1 Si un acte de violence peut toucher aussi bien des hommes que des femmes, ses répercussions dans la vie des hommes et des femmes seront différentes, et ces différences sont liées au genre.

- a. Faux
- b. Vrai

Q.4.2 Citez une cause profonde de la violence sexiste: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'accès inégal des hommes et des femmes aux ressources.
- b. La force physique supérieure des hommes.
- c. Les tenues provocantes des femmes.
- d. Le fait que les hommes et les femmes ne savent pas communiquer entre eux.

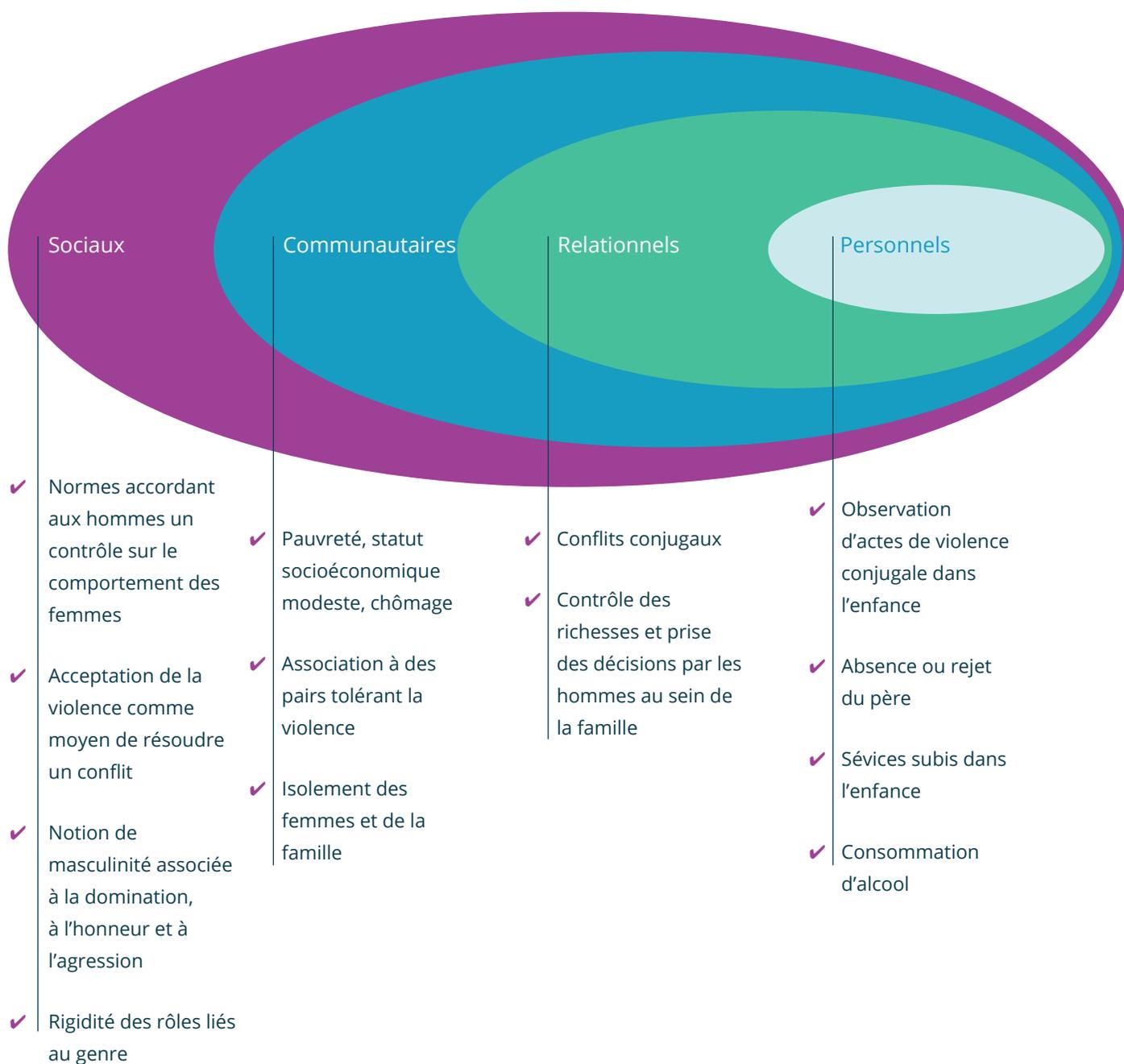
ANNEXE

Identifier les Risques liés à la Sécurité et les Obstacles à la Justice

	Femmes	Hommes
Risques liés à la Sécurité	1	1
	2	2
	3	3
Obstacles à la Justice	1	1
	2	2
	3	3

	Filles	Garçons
Risques liés à la Sécurité	1	1
	2	2
	3	3
Obstacles à la Justice	1	1
	2	2
	3	3

Facteurs Contribuant à la Violence Sexiste



From Population Reports/CHANGE, Volume XXVII, No. 4, December 1999

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case Postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
+41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE CINQ

La Réforme du Secteur de la Sécurité



Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION MODULE: La Réforme du Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent décrire ce que signifie la réforme du secteur de la sécurité (RSS) et énoncer ses deux objectifs principaux.
 - Les participantes savent donner au moins trois exemples d'activités de RSS.
 - Les participantes savent énumérer au moins trois défis de la RSS dans leur contexte respectif.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- DCAF, Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/index.html
- DCAF, *Document d'Information sur la RSS: le Secteur de la Sécurité*, www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_BG_3_Le%20secteur%20de%20la%20securite.11.15.pdf
- DCAF-ISSAT, *Cours en ligne: Introduction à la réforme du secteur de la sécurité*, issat.dcaf.ch/fre/Apprendre/E-Learning/Introduction-a-la-reforme-du-secteur-de-la-securite
- Académie Folke Bernadotte, « Introduction à la réforme du secteur de la sécurité », vidéo YouTube (3:54), publiée le 27 mai 2014, issat.dcaf.ch/fre/Apprendre/La-bibliotheque-des-ressources/Videos/Introduction-a-la-reforme-du-secteur-de-la-securite
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Organisation des Nations Unies, « Securing states and societies through Security Sector Reform », mai 2014, issat.dcaf.ch/Learn/Resource-Library/Videos/Securing-States-and-Societies-through-Security-Sector-Reform2

Durée

Description

5 minutes

5.1 Introduction du Module

5.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

30 minutes

5.2 Quels sont les Objectifs de la Réforme du Secteur de la Sécurité?

5.2.1 Discussion: Les Objectifs de la Réforme du Secteur de la Sécurité

50 minutes

5.3 En quoi consiste la RSS en pratique?

5.3.1 Activité: La RSS en pratique

20 minutes

5.4 Les Défis de la RSS

5.4.1 Discussion: Réfléchir-Comparer-Partager

5 minutes

5.5 Récapitulation

5.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaption du Module

Questions d'Évaluation

Durée Total: 1 heure 50 minutes

5.1 Introduction du Module



5.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Points de Discussion pour l'Animation

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 2, nous avons discuté de la sécurité et du secteur de la sécurité et découvert les responsabilités des divers acteurs de ce secteur. Dans ce module, nous allons étudier la « réforme du secteur de la sécurité » (RSS). À la fin de ce module, vous saurez:
 - Décrire ce que signifie la RSS et énoncer ses deux objectifs principaux;
 - Donner des exemples d'activités de RSS;
 - Identifier les défis courants d'une RSS fructueuse.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

5.2 Quels sont les Objectifs de la Réforme du Secteur de la Sécurité?



5.2.1 Discussion: Les Objectifs de la Réforme du Secteur de la Sécurité

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette section introduit le concept de la réforme du secteur de la sécurité. Elle offre l'occasion d'évaluer les connaissances préalables des participantes sur la signification de la RSS et sur ses deux objectifs principaux. Elle offre également la possibilité de réunir des exemples de redevabilité et d'efficacité dans des contextes différents.

Il peut être utile de préparer à l'avance des exemples de la redevabilité et de l'efficacité du secteur de la sécurité s'inscrivant dans le contexte local, au cas où les participantes n'en trouveraient aucun.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent définir la réforme du secteur de la sécurité et présenter ses deux objectifs principaux, la redevabilité et l'efficacité.

Durée 30 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- La réforme du secteur de la sécurité correspond au processus visant à faire évoluer le secteur de la sécurité pour garantir que ses acteurs contribuent autant que possible à notre Vision d'un cadre de vie sûr (vue dans le module 2).
- Plus formellement, la réforme du secteur de la sécurité, ou RSS, désigne le processus politique et technique visant à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine par une prestation, une gestion et un contrôle des services de sécurité plus efficaces et plus responsables, dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains.
- La RSS poursuit deux grands objectifs: l'efficacité et la redevabilité. Que signifient ces termes?

La Réforme du Secteur de la Sécurité

Processus politique et technique visant à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine par une prestation, une gestion et un contrôle des services de sécurité plus efficaces et plus responsables, dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains.

Deux Grands Objectifs

L'**EFFICACITÉ**, c'est:

- Améliorer la prestation des services de sécurité et de justice pour renforcer le bien-être général de l'État et de sa population

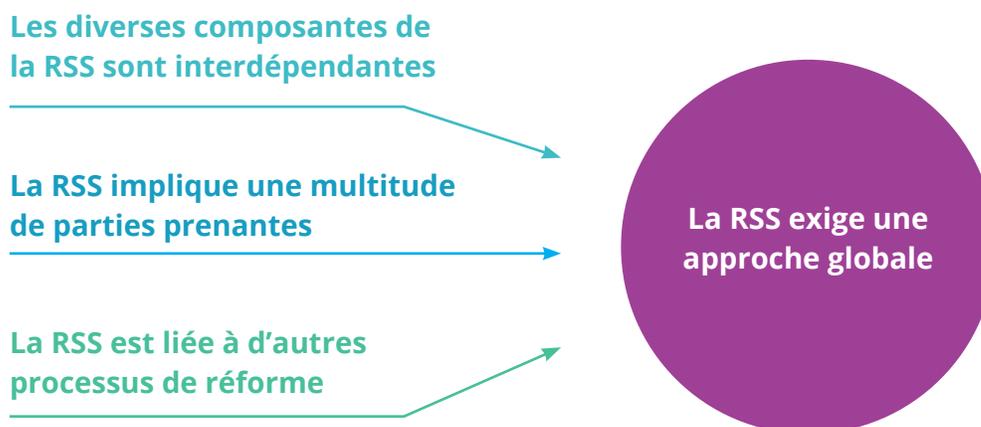
La **REDEVABILITÉ**, c'est:

- Garantir que les acteurs du secteur de la sécurité et de la justice appliquent les lois et les politiques
- Sanctionner les pratiques abusives

Aucun programme de RSS ne peut obtenir de résultats positifs à long terme sans instaurer de mécanismes de redevabilité et de gouvernance.

- *Animez une discussion sur ces termes en vous inspirant des dimensions suivantes et en encourageant les participantes à fournir des exemples tirés de leur propre contexte.*
 - Avec une prestation, une gestion et un contrôle **efficaces** des services, les institutions de sécurité sont tenues de remplir leurs fonctions, responsabilités et missions respectives avec le plus grand professionnalisme. Autrement dit, elles fournissent des services de qualité à tous les membres de toutes les catégories de population: hommes, femmes, garçons et filles. Par exemple, il est possible d'accroître l'efficacité par des initiatives qui favorisent une attitude et une culture axée sur le service dans le domaine de la sécurité, et en veillant à ce que le personnel de sécurité acquière une formation, une expérience et un équipement adaptés.
 - Avec une prestation, une gestion et un contrôle **responsables** des services, il existe des attentes spécifiques à l'égard des institutions de sécurité. Ce sont des autorités indépendantes qui déterminent si ces attentes ont été satisfaites, et imposent des sanctions dans le cas contraire. La redevabilité peut être développée en renforçant la capacité des organisations de la société civile et des organes de contrôle indépendants à surveiller les violations des droits humains.
- Pour relever de la RSS, les activités doivent viser à renforcer à la fois l'efficacité et la redevabilité.
- Pourquoi est-ce si important? Que se passerait-il si un budget et des ressources étaient accordés uniquement pour améliorer l'efficacité des forces armées, mais qu'aucune mesure n'était prise pour garantir leur redevabilité, leur transparence ou le respect des droits humains? Ces ressources pourraient finir par être employées pour développer la capacité de la force armée concernée à opprimer la population et à enfreindre ses droits fondamentaux. Il est indispensable de s'assurer de l'application de mécanismes de gouvernance et de redevabilité efficaces pour garantir le succès de la RSS.
- Dans ce domaine, l'efficacité et la redevabilité sont renforcées « dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'état de droit et des droits humains »:
 - Le **contrôle civil et démocratique** signifie que les processus relatifs à l'orientation, à la gestion et au contrôle des institutions du secteur de la sécurité sont établis par des autorités civiles élues ou dûment mandatées par des institutions démocratiques légitimes. La responsabilité ultime des décisions concernant la sécurité d'un pays doit être confiée à des responsables politiques civils, plutôt qu'à l'armée, aux services de renseignement ou à la police.
 - L'**état de droit** correspond au principe selon lequel toutes les personnes et institutions, y compris l'État, doivent être soumises à des lois de notoriété publique, appliquées de manière impartiale et conformes aux normes internationales et nationales relatives aux droits humains.
 - Le **respect des droits humains** fait référence aux droits universels et inaliénables inhérents à la condition humaine, souvent exprimés et garantis par le droit national, ainsi que par des traités internationaux, par le droit international coutumier, par des principes généraux et par d'autres sources du droit international. En tant qu'agents publics, les institutions du secteur de la sécurité ont l'obligation de prendre des mesures positives pour faciliter l'exercice des droits humains fondamentaux, de protéger les individus et les groupes contre les atteintes à leurs droits et de s'abstenir d'entraver ou de restreindre l'exercice des droits humains.

Dimensions Fondamentales: Caractère Global



- Le terme « RSS » est le plus souvent employé dans les situations d'après-conflit, lorsque la communauté internationale contribue à soutenir un processus formel de reconstruction ou de réforme du secteur de la sécurité. Cependant, la RSS peut aussi concerner des pays en développement, des pays en transition après un régime autoritaire et des pays développés. Lorsqu'elle vise uniquement des institutions précises (la police ou les prisons, par exemple), elle peut porter le nom de réforme de la police ou de réforme carcérale.
- La RSS doit être globale: par nature, elle repose sur une multitude de services différents, assurés par des acteurs, des institutions et des organismes variés. Il s'agit d'un point essentiel à la réussite de la réforme du secteur de la sécurité. Adopter une vision globale de la RSS suppose de comprendre l'interdépendance des différentes composantes du secteur de la sécurité et de la justice. Par exemple, si l'on réforme la police en améliorant son efficacité en matière d'arrestation des criminels, il faut également réformer les prisons et les tribunaux, sous peine d'entraîner une surpopulation carcérale ou de graves retards dans les tribunaux. Dans l'idéal, les réformes de la police, de la prison et du système judiciaire sont planifiées et mises en œuvre en prenant pleinement en compte leur interdépendance.
- En résumé, la RSS décrit les tentatives d'améliorer le secteur de la sécurité en le rendant plus efficace et plus responsable. Parfois, elle peut aller très vite. Parfois, elle peut être lente. Mais que votre pays ait entamé un processus formel de RSS ou non, vous pouvez agir pour obliger les institutions du secteur de la sécurité à répondre à vos besoins.

5.3 En quoi consiste la RSS en pratique?



5.3.1 Activité: La RSS en pratique

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité donne aux participantes la possibilité d'étudier les acteurs qui planifient et mettent en œuvre les différentes composantes de la RSS. Servez-vous de cette activité pour déterminer si les participantes sont capables de donner au moins trois exemples d'activités de RSS.

Cette activité commence par deux vidéos facultatives, qui sont particulièrement conseillées aux groupes moins familiarisés avec la RSS.

Si possible, les participantes doivent travailler en petits groupes répartis par pays.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, vidéo, document [Les Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent reconnaître les différents acteurs participant aux diverses composantes de la RSS en fonction du contexte.

Durée 50 minutes

Consignes

Montrez l'un des clips vidéo suivants (ou un autre de votre choix, en fonction du contexte de la formation):

- Académie Folke Bernadotte, « Introduction à la réforme du secteur de la sécurité » issat.dcaf.ch/fre/Apprendre/La-bibliotheque-des-ressources/Videos/Introduction-a-la-reforme-du-secteur-de-la-securite
- DCAF, « Securing states and societies through SSR »: issat.dcaf.ch/Learn/Resource-Library/Videos/Securing-States-and-Societies-through-Security-Sector-Reform2 (seulement disponible en anglais)

Demandez aux participantes de réfléchir à la question « En quoi consiste la RSS en pratique? »

Affichez les titres suivants sur quatre tableaux de papier (préalablement préparés):

- Assurer des services de sécurité et de justice efficaces
- Renforcer le contrôle civil et démocratique du secteur de la sécurité
- Garantir la redevabilité du secteur de la sécurité
- Garantir la transparence du secteur de la sécurité

Demandez à chaque groupe de dresser la liste des activités qui peuvent être réalisées (ou qui sont en cours de réalisation) dans leurs pays respectifs pour atteindre ces objectifs de RSS. Le clip vidéo a pu leur donner quelques idées générales, mais les participantes doivent aussi exploiter leurs connaissances personnelles. Accordez-leur 10 minutes pour noter 3 ou 4 activités sur un tableau de papier (15 minutes au total).

Demandez à chaque groupe d'énoncer à haute voix les activités qu'il suggère. (10-15 minutes)

Ensuite, demandez-leur de réfléchir à la question « Qui planifie et met en œuvre la RSS? »

Le document [Les Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité](#) (voir annexe) comporte les noms de différents acteurs du secteur de la sécurité répartis sur des cartes (Membres de la législature/du parlement, Ministère chargé de l'Égalité hommes-femmes/de la Condition féminine, Médias, etc.). Prenez-en plusieurs.

Quand vous lisez une activité sur le tableau de papier de chaque groupe, demandez aux participantes si chacun des acteurs sélectionnés pourrait participer à l'activité en question et, si oui, de quelle manière. (15 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animateur ou Animatrice

Demandez aux participantes si elles ont des questions ou des commentaires complémentaires.

Récapitulez le sujet en soulignant que les ministères, les autorités régionales, les forces de sécurité elles-mêmes, les acteurs internationaux, etc., peuvent tous jouer un rôle décisif dans la RSS. Si le nombre d'acteurs peut paraître important, il est également synonyme de multiples points d'entrée pour établir des liens et exercer une influence.

5.4 Les Défis de la RSS



5.4.1 Discussion: Réfléchir-Comparer-Partager

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Servez-vous de cette discussion pour déterminer si les participantes sont capables de citer au moins trois défis de la RSS dans leur contexte respectif.

Au préalable, préparez des exemples de défis sur un diaporama de présentation, en les adaptant si possible au contexte local.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner trois défis de la RSS dans leur contexte respectif.

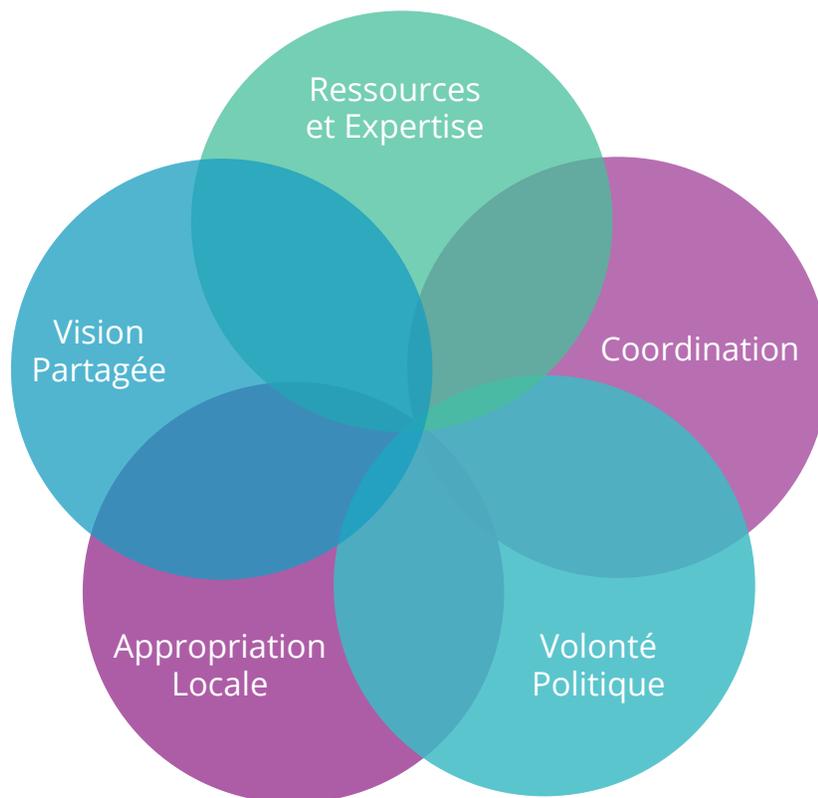
Durée 20 minutes

Consignes

Demandez aux participantes de réfléchir pendant 2 ou 3 minutes à un processus de RSS auquel elles participent, dont elles ont connaissance ou qui leur semble nécessaire dans leur pays. Demandez aux différents groupes de noter par écrit plusieurs obstacles possibles à la réussite de la RSS.

Faites-les ensuite discuter en binômes des réponses qu'elles ont trouvées (5 minutes).

Montrez la diapositive de présentation ci-dessous (ou son adaptation). Invitez plusieurs participantes à donner des exemples de ces défis dans leur propre contexte, puis ajoutez les points de discussion ci-dessous.



Points de Discussion pour l'Animation

- Vous avez donné de bons exemples de défis de la RSS. En voici d'autres:
 - **Vision partagée:** l'un des problèmes les plus délicats quand l'on s'engage dans la RSS consiste à s'assurer que les parties prenantes partagent toutes les mêmes objectifs, compte tenu de la multitude d'acteurs impliqués et de la sensibilité des sujets abordés par la RSS. S'il est inévitable que certaines parties prenantes accordent peu d'intérêt, voire aucun, à la RSS, d'autres peuvent avoir des ambitions cachées. C'est pourquoi il est important, surtout au départ, de repérer parmi les parties prenantes celles susceptibles de jouer un rôle moteur et celles qui risquent de semer des embûches. Pour pérenniser la RSS, il faut encourager les éventuels fauteurs de troubles à soutenir le processus en insistant sans cesse sur les enjeux et sur ce qu'ils peuvent y gagner.
 - **Volonté politique:** la RSS étant un processus éminemment politique, elle peut subir les effets des changements dans l'environnement politique. Priorité du gouvernement national le temps d'un mandat parlementaire, elle peut perdre son caractère prioritaire pendant le mandat suivant. Il est important de procéder à une évaluation rigoureuse de la situation avant d'entamer la RSS, et il faut continuer à la surveiller ensuite, en ménageant une marge de manœuvre en cas de changement de situation.
 - **Appropriation locale:** l'appropriation locale permet d'assurer la pérennité de la RSS et de garantir que les activités qui en relèvent répondent aux besoins locaux. Elle contribue également à asseoir la légitimité des institutions de sécurité et de justice. L'appropriation locale laisse souvent à désirer lorsque le processus de RSS est piloté par des organismes donateurs extérieurs ou lorsque la population visée (les personnes auxquelles la RSS est censée profiter) n'est pas suffisamment mobilisée. Garantir la participation des femmes relève de la gageure si la société civile est exclue du processus de RSS, car on rencontre peu de femmes, en règle générale, parmi les responsables du secteur de la sécurité.
 - **Ressources et expertise:** la limitation des capacités relatives aux ressources humaines et financières pose un problème majeur dans la plupart des processus de RSS. Elle peut prendre différentes formes: manque de budget, connaissances techniques lacunaires ou insuffisantes des acteurs clés, ou encore incapacité des institutions à mettre en œuvre la RSS. En cas de limitation des ressources, il peut être difficile de défendre la nécessité d'allouer des fonds à l'intégration systématique du genre.
 - **Coordination:** les acteurs nationaux et les éventuels acteurs extérieurs chargés de concevoir, de soutenir et de mettre en œuvre des programmes de RSS doivent coopérer entre eux. Il s'agit d'un point crucial pour l'efficacité, la crédibilité et la viabilité de la RSS, qui permet de garantir la rentabilité du processus, d'éviter les redondances et d'intégrer des questions transversales telles que le genre.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Demandez aux participantes si elles ont des commentaires ou des exemples supplémentaires.

Avant de conclure, rappelez l'importance de tenir compte des sensibilités politiques et d'adopter une approche globale en matière de RSS.

5.5 Récapitulation



5.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- La réforme du secteur de la sécurité est un processus d'amélioration visant à mettre en place des services de sécurité et de justice plus efficaces ET à renforcer la redevabilité, la transparence et le respect des droits humains.
- L'efficacité et la redevabilité constituent le double objectif de la RSS.
- La RSS exige une approche globale. Les différentes composantes de la RSS sont interdépendantes et ne doivent pas être abordées séparément.
- La RSS pose d'innombrables défis. Dans les modules suivants, nous mènerons une réflexion constructive sur le rôle que les associations de femmes et d'autres organisations de la société civile peuvent jouer afin d'influencer et de soutenir la RSS.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Allonger le Module



5.4.1 Discussion: Réfléchir-Comparer-Partager (20 MINUTES DE PLUS)

Servez-vous de la cartographie des parties prenantes. Un processus de réforme de la police constitue un bon exemple.

Demandez aux participantes de nommer toutes les parties prenantes qu'il est important, selon elles, de prendre en compte dans le cadre d'une réforme de la police. Ces parties prenantes doivent s'inscrire dans les cinq catégories suivantes: prestataires publics de services de sécurité et de justice; mécanismes publics de gouvernance et de contrôle; prestataires non étatiques de services de sécurité et de justice; mécanismes non étatiques de gouvernance et de contrôle; et acteurs extérieurs (organismes donateurs internationaux, Nations Unies, etc.).

Encouragez-les à définir les différences en termes de processus locaux ou nationaux, et établissez le lien avec les populations locales. Demandez aux participantes de réfléchir à toutes les catégories démographiques différentes qui peuvent être concernées: hommes, femmes, groupes minoritaires, etc.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.5.1 Les deux grands objectifs de la RSS sont: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Réduire le budget consacré au secteur de la sécurité et attirer des financements internationaux
- b. Rendre le secteur de la sécurité plus efficace et plus redevable
- c. Veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité disposent d'équipements modernes et d'excellentes formations

Q.5.2 Donnez un exemple de RSS « globale »: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Réformer le droit pénal, la police, les prisons et les tribunaux dans une démarche coordonnée
- b. Uniformiser les processus de RSS du monde entier pour parvenir à une approche vraiment « globale »
- c. Faire contrôler l'ensemble du processus de RSS par le même ministère

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.5.1 Les deux grands objectifs de la RSS sont: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Réduire le budget consacré au secteur de la sécurité et attirer des financements internationaux
- b. Rendre le secteur de la sécurité plus efficace et plus redevable
- c. Veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité disposent d'équipements modernes et d'excellentes formations

Q.5.2 Donnez un exemple de RSS « globale »: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Réformer le droit pénal, la police, les prisons et les tribunaux dans une démarche coordonnée
- b. Uniformiser les processus de RSS du monde entier pour parvenir à une approche vraiment « globale »
- c. Faire contrôler l'ensemble du processus de RSS par le même ministère

ANNEXE

Les Attributions des Institutions du Secteur de la Sécurité

<p>Forces armées/armée/ forces de défense (éventuellement gen- darmarie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ces organismes ont pour tâche principale de protéger et de défendre l'État et sa population des agressions étrangères. Certains participent également à des opérations de paix internationales. • L'exercice d'autres fonctions de sécurité intérieure est limité aux cas où les forces civiles ne peuvent intervenir efficacement seules (situations d'urgence). • Ils doivent être équipés pour faire face à des menaces très variées, capables de coopérer avec différents acteurs étatiques ou non étatiques et respectueux des droits humains. • Des autorités civiles doivent surveiller les activités, les dépenses et les processus de ces organismes
<p>Organisme de gestion des frontières</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme se concentre sur les règles et procédures qui régissent les activités et la circulation dans des zones frontalières définies. • Il a pour tâche de prévenir les activités transfrontalières illicites, de détecter les menaces à la sécurité nationale et de contrôler les personnes et les véhicules à des postes-frontière désignés. • Les gardes-frontières sont généralement placés sous l'autorité d'un service civil ou paramilitaire d'application des lois
<p>Organisme d'immigra- tion et de douane</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme a pour tâche de faire appliquer les restrictions à l'entrée et à la sortie du territoire, de vérifier la légalité des documents de voyage, d'identifier les criminels et d'enquêter sur la criminalité, ainsi que d'aider les personnes ayant besoin de protection. • Dans l'idéal, il doit également améliorer la prévention et la détection de la traite des êtres humains et du passage illicite de migrants, renforcer la protection et la promotion des droits humains, et améliorer l'appropriation locale, le contrôle et la collaboration
<p>Police</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme a pour principale fonction de faire appliquer la loi à l'échelle locale. • Il est chargé de la prévention et de la détection des crimes, du maintien de l'ordre public et de la protection des biens et de la population. • Une autorité civile doit surveiller ses activités, ses dépenses et ses processus
<p>Chef du gouvernement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut s'agir d'un premier ministre/d'une première ministre, d'un-e prés-ident-e ou d'un-e monarque. En ce qui concerne le secteur de la sécurité, ses attributions peuvent aller d'un rôle protocolaire à celui de chef des armées et de commandant suprême en temps de guerre. • Avec les autres organismes du pouvoir exécutif, il ou elle détermine le bud- get, les lignes directrices générales et les priorités des services des armées et de la sécurité

Membres de la législature/ du parlement	<ul style="list-style-type: none"> • Ces acteurs et actrices sont chargés de proposer et de débattre des lois, de les approuver ou de s’y opposer. • Ils ou elles exercent un contrôle sur les politiques, approuvent les budgets et peuvent lancer des enquêtes. • Ils ou elles peuvent tenir des audiences publiques, fournir aux OSC des informations pertinentes et organiser des tables rondes pour discuter de la politique du gouvernement
Ministère de la Défense	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est chargé de gérer et de superviser les forces armées, mais aussi de définir et de mettre en œuvre la politique en matière de défense. • Ce ministère est habituellement le principal conseiller du chef du gouvernement en matière de défense. • Il est distinct des forces armées proprement dites, qui sont plus opérationnelles
Ministère de l’Intérieur	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est généralement chargé de définir les politiques, de financer et de contrôler les organisations civiles d’application des lois, notamment la police, la sécurité des frontières et les unités d’enquêtes spéciales. • Dans certains pays, il peut être responsable des prisons, de l’immigration et des collectivités territoriales (provinciales, municipales, locales).
Ministère chargé de l’Égalité hommes-femmes/ de la Condition féminine	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est chargé de formuler des recommandations pour que l’ensemble des politiques, des structures et des programmes du gouvernement répondent aux besoins aussi bien des hommes que des femmes. • Il travaille souvent à l’intégration des questions de genre au sein des pouvoirs publics ainsi qu’à l’autonomisation des femmes, en particulier par le biais de programmes et de budgets dédiés. • Il peut avoir pour rôle de veiller à ce que les processus de RSS et les institutions du secteur de la sécurité intègrent des femmes et répondent aux besoins des femmes et des filles.
Conseil national de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme est chargé d’examiner la politique de sécurité nationale, cadre dans lequel le pays assure la sécurité de l’État et de sa population. • Il peut s’agir d’un cabinet permanent ou d’un comité ponctuel qui conseille le chef du gouvernement. • Ce groupe organise habituellement de vastes consultations avec les acteurs publics de la sécurité, et il peut également consulter des acteurs non gouvernementaux.
Commission parlementaire des finances/du budget	<ul style="list-style-type: none"> • Ces instances ont le dernier mot concernant les budgets de toutes les institutions du secteur de la sécurité.

Commission parlementaire de la défense et du renseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Cet organisme prodigue des conseils et formule des recommandations au Parlement concernant les lois ou décisions relatives à la défense nationale et au renseignement. • Il se consacre aux questions portant sur la taille, la structure, l'organisation, l'approvisionnement, le financement et le fonctionnement des acteurs étatiques mandatés pour recourir à la force, mais aussi des organismes civils de gestion qui prennent des décisions au sujet du recours à la force. • Il doit exercer de larges pouvoirs de contrôle pour enquêter sur les enjeux des politiques publiques, sur les défaillances de l'administration, sur les accusations de corruption ou sur les scandales.
Ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none"> • Ce ministère est chargé d'organiser le système judiciaire, de contrôler le ministère public et de maintenir le système juridique et l'ordre public. • Il a habituellement la charge du système pénal, y compris les prisons. • Certains ministères ont également des responsabilités supplémentaires dans des domaines connexes de la politique publique: supervision des élections, direction de la police et réformes juridiques
Système judiciaire	<ul style="list-style-type: none"> • Ce système est constitué des tribunaux et des cours de justice qui administrent la justice et qui composent le pouvoir judiciaire. • La magistrature, les services de poursuites et les autres mécanismes de résolution des conflits doivent être impartiaux et rendre des comptes. • Le système judiciaire joue un rôle dans le contrôle d'autres éléments du secteur de la sécurité lorsque des affaires impliquant du personnel ou des institutions du secteur de la sécurité sont portées devant les tribunaux
Système pénal	<ul style="list-style-type: none"> • Le système pénal est chargé de l'exécution des sanctions et autres mesures ordonnées par les tribunaux. Il inclut les prisons, mais aussi les solutions de remplacement de l'incarcération, telles que les systèmes de mise en liberté sous caution et les peines de travaux d'intérêt général, ainsi que des éléments (le cas échéant) tels que les commissions de libération conditionnelle, les services de probation et les inspections, ou encore les systèmes de sanctions traditionnels et informels. • Un système pénal opérationnel doit disposer de personnel qualifié en nombre suffisant et correctement rémunéré pour éviter la corruption; il doit respecter les droits humains et les besoins différents des femmes, des hommes, des garçons et des filles; et il doit offrir des activités de réinsertion et de formation. • Les prisons doivent être surveillées par des groupes indépendants/la société civile pour éviter les abus.

Autorités traditionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Ces personnes (chefs de village, chefs traditionnels, anciens, conseils) peuvent exercer une grande influence sur les attitudes, les coutumes et les comportements à l'échelle locale. • Elles peuvent jouer un rôle décisif dans la résolution des conflits
Institutions nationales des droits de l'homme (INDH), institutions de médiation (ombudsman) et organes de contrôle spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> • Ces organismes sont institués par la loi ou la Constitution. Ce sont des organes permanents, indépendants du gouvernement, mais qui rendent habituellement des comptes au parlement. • Ils sont chargés d'examiner les activités des pouvoirs publics, notamment dans le secteur de la sécurité (toutefois, les forces armées sont souvent exclues de leurs compétences). • D'autres organes spécialisés de ce type peuvent avoir pour mandat de surveiller certains secteurs ou organismes (police, prisons, etc.), ou certaines thématiques (corruption, etc.)
OSC (organisations de défense des droits humains, organisations de soutien aux victimes, organisations de femmes)	<ul style="list-style-type: none"> • Ces organisations peuvent surveiller le secteur de la sécurité, mener des recherches, plaider pour l'évolution des politiques et proposer des services à la population en matière de sécurité. • Elles disposent souvent de réseaux solides au sein de la population et avec d'autres organisations du même ordre
Médias	<ul style="list-style-type: none"> • Ces acteurs peuvent jouer un rôle dans le contrôle des autorités publiques et dans l'information de la population au sujet des risques liés à la sécurité. • Ils peuvent aider à sensibiliser le public et créer un soutien à la RSS. Ils peuvent aussi exercer une influence négative s'ils ne sont pas indépendants de l'État.
Sociétés militaires et de sécurité privées	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit de sociétés à but lucratif qui fournissent des services militaires et de sécurité à un État. • Elles exercent des fonctions habituellement similaires à celles de l'armée ou des forces de police, mais souvent de moindre envergure. Elles peuvent être composées de personnel local ou étranger. • Elles sont souvent impliquées dans la direction des établissements de détention et dans la formation du personnel du secteur de la sécurité. • Surtout, il est rare qu'elles soient soumises au même degré de contrôle et de redevabilité que les forces armées et de sécurité de l'État.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

The Geneva Centre for the Democratic
Control of Armed Forces (DCAF)
P.O. Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland
+41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE SIX

Les Rôles de la Société Civile dans la Réforme du Secteur de la Sécurité



Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Les Rôles de la Société Civile dans la Réforme du Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes sont capables de définir ce qu'est une organisation de la société civile.
 - Les participantes peuvent expliquer en quoi consiste le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.
 - Les participantes savent identifier comment les organisations de la société civile contribuent à la réforme du secteur de la sécurité.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Cole Eden, Eppert Kerstin et Kinzelbach Katrin, *Contrôle public du secteur de la sécurité: Guide pratique pour les organisations de la société civile* (PNUD, 2008), www.dcaf.ch/public-oversight-security-sector
- DCAF, *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), www.dcaf.ch/gender-and-security-sector-reform-examples-ground
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- ONU-Femmes, Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles – Secteur de la sécurité, dernières modifications le 27 juin 2015, www.endvawnow.org/fr/modules/view/13-security.html

Durée

Description

5 minutes

6.1 Introduction du Module

6.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

90 minutes

6.2 Quels Rôles jouent les Organisations de la Société Civile dans la RSS?

6.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Rôles des Organisations de la Société Civile dans la RSS

6.2.2 Activité: Cartographie des Activités Existantes avec le Secteur de la Sécurité

55 minutes

6.3 Exemples Pratiques d'Engagement d'OSC dans la RSS

6.3.1 Activité: Étude de cas

5 minutes

6.4 Récapitulation

6.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures 35 minutes

6.1 Introduction du Module



6.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 5, nous avons identifié les caractéristiques essentielles et les objectifs de la réforme du secteur de la sécurité (RSS), puis nous avons examiné ses aspects pratiques et certains de ses défis. Dans ce module, nous allons nous pencher sur les rôles des acteurs de la société civile dans la réforme du secteur de la sécurité.

À la fin de ce module, vous saurez:

- Définir ce qu'est une organisation de la société civile;
- Expliquer en quoi consiste le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile;
- Identifier comment les organisations de la société civile peuvent contribuer à la RSS.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module

Durée 5 minutes

6.2 Quels Rôles jouent les Organisations de la Société Civile dans la RSS?



6.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Rôles des Organisations de la Société Civile dans la RSS

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit la notion de « société civile » et invite les participantes à examiner pourquoi la société civile joue un rôle important dans le contrôle du secteur de la sécurité et dans la RSS.

La première partie de la section propose des points de discussion et une brève séance de réflexion pour aider les participantes à définir ce qu'est la société civile. Si les participantes sont déjà familiarisées avec cette notion, vous pouvez commencer directement par: « Je vais vous raconter une petite histoire ».

Points de Discussion pour l'Animation

- *Distribuez des notes autocollantes.*
- Qu'entendons-nous par « société civile » et « organisations de la société civile » (OSC)? Qu'est-ce qu'une OSC? Qu'est-ce qui n'en est pas une?
- Réfléchissez quelques minutes à titre individuel et identifiez deux ou trois caractéristiques fondamentales qui définissent, selon vous, une organisation de la société civile.
- *Demandez aux participantes de partager ce qu'elles ont trouvé et notez leurs réponses sur le tableau de papier.*
- La « société civile » englobe les individus dont les actions ont lieu en dehors du contrôle direct de l'État.
- « Organisation de la société civile » est un terme collectif désignant tous les types d'organisations et associations qui ne font pas partie du gouvernement, mais qui représentent des groupes d'intérêts à but non lucratif, des professions et diverses communautés au sein d'une société. Cela comprend les ONG, les organisations communautaires, les groupes religieux, les organisations de femmes, les groupes de jeunes et d'étudiants, les organisations commerciales, les associations professionnelles, les associations culturelles et le milieu académique. Les médias peuvent également entrer dans cette catégorie.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, notes autocollantes, diaporama de présentation, document [Points de vue sur la sécurité](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent définir les notions de « société civile » et « contrôle par la société civile » et sont capables de citer plusieurs façons dont la société civile peut participer à la RSS.

Durée 55 minutes

Société Civile

Individus dont les actions ont lieu en dehors du contrôle direct de l'État. Ce terme inclut tous les types d'organisations qui ne font pas partie du gouvernement, mais qui représentent des groupes d'intérêts à but non lucratif, des professions et diverses communautés au sein d'une société (ONG, organisations communautaires, groupes religieux, organisations de femmes, groupes de jeunes et d'étudiants, organisations commerciales, associations professionnelles, associations culturelles, milieu académique, médias).

- *Si vous avez le temps, animez une discussion sur les différents aspects de cette définition. Par exemple, demandez aux participantes si « en dehors du contrôle direct de l'État » est toujours clairement défini. Lorsque le groupe a bien saisi ces notions, passez au point de discussion suivant.*
- Je vais vous raconter une petite histoire. *Lisez à haute voix le document Points de vue sur la sécurité (et distribuez-le si vous le souhaitez). Montrez quelques photos d'Haïti pendant votre récit.*
- Que nous apprend cette histoire?
- Il y a souvent plusieurs manières d'envisager un problème. Ici, nous avons deux interprétations distinctes de la même menace à la sécurité et l'équipe se voit proposer deux solutions très différentes. Qui a raison? Pourquoi?
 - Les deux parties ont probablement « raison », sans qu'aucune ne détienne seule la vérité.
- Il ne faut pas oublier que la sécurité est un sujet très complexe qui nécessite d'intégrer les perspectives d'un large éventail d'acteurs sociaux, et pas seulement des professionnels du secteur. En impliquant activement une grande variété d'acteurs de la société civile dans les décisions relatives à la sécurité, on veille à prendre en compte tous les points de vue et toutes les interprétations pour définir la meilleure approche visant à améliorer la sécurité.
- L'expertise et les intérêts indépendants des acteurs et organisations de la société civile peuvent également fournir d'importants mécanismes de régulation des pouvoirs de l'État. Certaines OSC sont bien placées pour contrôler le secteur de la sécurité et lui demander des comptes.
- Il existe de nombreuses façons de participer à la RSS pour les OSC. Elles peuvent fournir des services (p. ex. aux victimes de violence ou aux femmes détenues), renforcer les capacités du personnel du secteur de la sécurité par des actions de formation et de sensibilisation, ou encore participer aux débats et processus politiques.

Le contrôle par la société civile du secteur de la sécurité, y compris la RSS, suppose la participation active des OSC à la définition des politiques et au contrôle des structures et pratiques des acteurs du secteur de la sécurité.

Les OSC supervisent le secteur de la sécurité afin de s'assurer que celui-ci applique la loi de façon juste et sert les intérêts et priorités de toutes les communautés.

En quoi la société civile contribue-t-elle à la RSS?

Elle améliore la redevabilité: en exerçant un contrôle et une surveillance et en facilitant le dialogue entre les acteurs du secteur de la sécurité et les communautés.

Elle renforce l'efficacité: en proposant de nouvelles idées de programmes, politiques et formations.



6.2.2 Activité: Cartographie des Activités Existantes avec le Secteur de la Sécurité

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Utilisez cette activité pour déterminer si les participantes savent identifier comment les organisations de la société civile peuvent contribuer à la RSS.

Il peut être utile d'afficher la cartographie du secteur de la sécurité créée au module 2.

L'objectif de cette activité est de recenser les types d'activités que les participantes réalisent avec le secteur de la sécurité. Affichez la cartographie du secteur de la sécurité que les participantes ont dressée au module 2. À l'aide de ce support, rappelez-leur quelles sont les composantes étatiques et non étatiques du secteur de la sécurité, quels organismes sont chargés de l'administration, du contrôle et de la prestation des services de sécurité.

- Police
- Forces armées
- Institutions de justice (tribunaux, prisons, etc.)
- Ministères responsables du secteur de la sécurité
- Autres OSC travaillant sur les questions de sécurité
- Autres

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, notes autocollantes

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier de quelles façons la société civile contribue à la RSS dans leurs contextes et d'autres.

Time 35 minutes

Consignes

Donnez à chaque participante à peu près 5 notes autocollantes et laissez des notes supplémentaires à côté de chaque tableau de papier.

Introduisez l'activité en observant que bon nombre de participantes ont sûrement déjà pris part à des activités de RSS, même si elles n'en portaient pas le nom.

Demandez aux participantes de se positionner à côté du tableau de papier qui représente la principale institution du secteur de la sécurité avec laquelle elles ont travaillé cette dernière année ou souhaiteraient travailler cette prochaine année.

Lorsque tout le monde est en place, invitez les participantes à détailler leurs cas. Répondez aux éventuelles questions et identifiez les institutions à classer dans la catégorie « Autres ».

Ensuite, demandez aux participantes de constituer des groupes selon le type d'activité dont elles, ou leur organisation, s'occupent principalement lorsqu'elles travaillent avec le secteur de la sécurité:

- Recherche ou surveillance
- Formation
- Soutien aux victimes
- Plaidoyer
- Autres

Si elles n'ont pas encore travaillé avec le secteur de la sécurité, demandez-leur de choisir le domaine dont elles aimeraient s'occuper dans le futur.

Lorsque tout le monde est en place, répondez aux éventuelles questions et identifiez les « autres » activités. Demandez à quelques participantes de décrire plus précisément leurs activités: quels sont leurs objectifs? Leurs résultats?

Invitez toutes les participantes à noter brièvement leurs activités principales sur des notes autocollantes, puis à apposer ces notes sur le tableau de papier qui représente l'institution avec laquelle elles ont travaillé. Par exemple, si elles ont étudié les procédures policières, elles doivent écrire « Étude des procédures » et coller la note sur le tableau « Police ». Conservez bien les tableaux de papier: vous reviendrez à ces listes d'activités dans la suite de ce module.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

La discussion au cours de l'activité a peut-être déjà permis de dégager un large éventail de façons dont les OSC peuvent contribuer à la RSS. Sinon, lorsque les participantes se sont rassises, demandez-leur une nouvelle fois quels sont les deux principaux objectifs de la RSS. Donnez ensuite quelques exemples supplémentaires d'activités que les OSC peuvent mener en faveur de ces objectifs. Il peut s'agir d'initiatives locales ou mondiales.

Vous pouvez également citer les exemples suivants, tirés du *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* et de *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain*.¹

¹ Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform; DCAF, *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), www.dcaf.ch/gender-and-security-sector-reform-examples-ground

Comment les OSC contribuent-elles à la RSS?	Exemples
En fournissant des conseils politiques et techniques fondés sur des études indépendantes ou une expertise personnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Les organisations de femmes et le processus d'examen du secteur de la défense en Afrique du Sud (Guide pour les femmes, page 11) • Le groupe de travail de la société civile du Libéria sur la RSS (Guide pour les femmes, page 28)
En formant le personnel du secteur de la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Népal: organisations de femmes de la société civile travaillant avec des institutions du secteur de la sécurité (Exemples du terrain, page 82)
En surveillant et documentant les abus et actes de violation des droits humains commis par le personnel du secteur de la sécurité, ainsi que les carences dans la prestation des services de sécurité et de justice	<ul style="list-style-type: none"> • Le bureau d'observation des droits des femmes cambodgiennes (Guide pour les femmes, page 40)
En fournissant des services de sécurité et de justice, par exemple une aide aux détenu-e-s ou aux survivant-e-s de violence domestique	<ul style="list-style-type: none"> • L'Union des femmes du Yémen, prestataire de services dans les prisons (Guide pour les femmes, page 40)
En sensibilisant le public à des questions clés par des campagnes et un travail avec les médias	<ul style="list-style-type: none"> • Le soutien d'un feuilleton brésilien envers les actes de sensibilisation des OSC (Guide pour les femmes, page 33) • Les émissions radio « Les femmes dans le secteur de la sécurité » (Women in Security) en Sierra Leone (Guide pour les femmes, page 34)
En facilitant le dialogue entre les communautés et les acteurs du secteur de la sécurité, et notamment l'identification des priorités des communautés en matière de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Sondages sous forme d'affiches en Libye (Guide pour les femmes, page 20) • Les besoins locaux concernant le genre et la sécurité en Serbie (Guide pour les femmes, page 21) • Le forum de sécurité de Prijedor en Bosnie (Guide pour les femmes, page 38)
En intégrant des organes et structures de contrôle, par exemple des commissions des droits humains ou des conseils de police locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Indonésie: contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice (Exemples du terrain, page 33) • Royaume-Uni: contrôle par la société civile des lieux de détention (Exemples du terrain, page 86)

6.3 Exemples Pratiques d'Engagement d'OSC dans la RSS



6.3.1 Activité: Étude de cas

Références pour l'Animateur ou Animatrice

À travers cette activité, vous pourrez également déterminer si les participantes savent identifier de quelles façons les organisations de la société civile contribuent à la RSS.

Consignes

Expliquez que vous allez maintenant travailler sur une étude de cas qui illustre comment une organisation de la société civile peut participer à la réforme du système carcéral. Divisez les participantes en petits groupes, puis distribuez le document [Étude de cas: les femmes détenues en Afghanistan](#) (voir annexe). Laissez-leur un moment pour le lire (10 minutes).

Dans chaque groupe, demandez aux participantes de discuter des activités concrètes qu'elles engageraient, en tant qu'OSC, pour résoudre les problèmes exposés dans l'étude de cas (20 minutes).

Invitez les groupes à présenter brièvement leurs propositions (20 minutes).

Matériel Nécessaire

Document [Étude de cas: les Femmes Détenues en Afghanistan](#), document [Exemples de Soutien d'OSC aux Femmes Détenues en Afghanistan](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier de quelles façons la société civile peut contribuer à la RSS.

Durée 55 minutes

Bilan

Points de Discussion pour l'Animation

- Les organisations de la société civile apportent une grande richesse d'expériences et de connaissances à la réforme du secteur de la sécurité. De plus, elles veillent à ce que le processus soit axé sur les personnes. Cette étude de cas n'illustre qu'un aspect: la réforme du système carcéral.
- Dans la pratique, il est primordial que les OSC qui s'engagent dans la RSS aient une approche globale et comprennent comment leurs activités se rattachent aux différentes facettes du processus. Par exemple, beaucoup d'efforts pour améliorer les performances du secteur de la sécurité se concentrent exclusivement sur la formation. Or, pour être efficace, une initiative de formation doit s'accompagner de bonnes directives politiques et opérationnelles.
- Il est donc important de déterminer les causes profondes d'un problème et tous les objectifs à atteindre pour le résoudre, avant de s'attaquer à chacun d'eux. Nous étudierons ce type de stratégie de cartographie dans d'autres modules.
- *Préparez-vous à distribuer le document [Exemples de soutien d'OSC aux femmes détenues en Afghanistan](#) (voir annexe) après le bilan. Si vous avez le temps, demandez aux participantes de le lire et d'en discuter.*

6.4 Récapitulation



6.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- « Organisation de la société civile » est un terme collectif désignant tous les types d'organisations et associations qui ne font pas partie du gouvernement, mais qui représentent des groupes d'intérêts à but non lucratif, des professions et diverses communautés au sein d'une société.
- Les organisations de la société civile sont des acteurs clés de la réforme du secteur de la sécurité. Elles peuvent agir de nombreuses façons pour influencer sur les politiques de sécurité nationale et les institutions du secteur de la sécurité, ainsi que pour réformer les processus.
- Par exemple, la société civile peut... *Reprenez les tableaux de papier et lisez les activités affichées par les participantes.*

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



6.3.1 Activité: Étude de cas (50 MINUTES DE MOINS)

Si vous manquez de temps, vous pouvez omettre l'activité 6.3.1: Étude de cas. Essayez alors d'intégrer ses conclusions dans votre bilan de l'activité 6.2.2: Cartographie des activités existantes avec le secteur de la sécurité.



Pour Allonger le Module



6.3.1 Activité: Étude de cas (15-20 MINUTES DE PLUS)

Une fois que les participantes ont identifié les activités qu'elles aimeraient planifier et mettre en œuvre, vous pouvez poser en plus la question suivante: « Quels obstacles risquez-vous de rencontrer lors de la mise en œuvre de ces activités et comment pourriez-vous les surmonter? »

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.6.1 Qu'est-ce que le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des visites inopinées dans les casernes, les postes de police et les prisons.
- b. La participation active des organisations de la société civile à la définition des politiques et au contrôle des structures et pratiques des acteurs du secteur de la sécurité.
- c. L'organisation d'événements sociaux pour les membres des forces armées et de sécurité.

Q.6.2 Comment les organisations de la société civile peuvent-elles contribuer à la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En appuyant la position du gouvernement sur les questions controversées.
- b. En veillant à ce que les communautés qu'elles représentent bénéficient d'un traitement spécial dans le processus de RSS.
- c. En facilitant le dialogue entre les communautés et les acteurs du secteur de la sécurité, et notamment l'identification des priorités des communautés en matière de sécurité.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.6.1 Qu'est-ce que le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des visites inopinées dans les casernes, les postes de police et les prisons.
- b. La participation active des organisations de la société civile à la définition des politiques et au contrôle des structures et pratiques des acteurs du secteur de la sécurité.
- c. L'organisation d'événements sociaux pour les membres des forces armées et de sécurité.

Q.6.2 Comment les organisations de la société civile peuvent-elles contribuer à la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En appuyant la position du gouvernement sur les questions controversées.
- b. En veillant à ce que les communautés qu'elles représentent bénéficient d'un traitement spécial dans le processus de RSS.
- c. En facilitant le dialogue entre les communautés et les acteurs du secteur de la sécurité, et notamment l'identification des priorités des communautés en matière de sécurité.

ANNEXE

Points de vue sur la Sécurité

Une équipe internationale arrive à la Cité Soleil, un quartier pauvre de la capitale haïtienne connu pour son insécurité. L'équipe doit réaliser une évaluation rapide de la situation de sécurité. À la clé, il y a le financement d'un programme de RSS à plusieurs millions de dollars.

L'équipe rencontre d'abord le chef de la police. Elle lui demande quel est son problème de sécurité le plus urgent et ce qu'il faudrait faire, selon lui, pour y remédier. Il répond: « Notre plus gros problème, ce sont les bandes d'enfants et de jeunes qui ne font rien de la journée, traînent dans la rue, commettent de petits délits et font du trafic de drogue. Il nous faut plus de policiers pour les arrêter, plus de magistrats pour les juger et plus de prisons pour les incarcérer. »

Ensuite, l'équipe rencontre une organisation locale de femmes de la société civile, à qui elle pose la même question: « Quel est votre problème de sécurité le plus urgent et que faudrait-il faire, selon vous, pour y remédier? » La présidente de l'organisation répond: « Notre plus gros problème, c'est que nos enfants n'ont pas d'école où aller, pas de terrain pour faire du sport, pas d'emploi pour gagner leur vie. Ils restent dans la rue toute la journée et sont des proies faciles pour les gangs du crime organisé, qui les utilisent pour commettre des vols et vendre de la drogue. Il nous faut plus d'écoles, plus de personnel enseignant, un centre social avec des activités et des conseillers, et un programme d'emploi pour les occuper de façon productive.»

Étude de Cas: les Femmes Détenues en Afghanistan¹

Consignes

Vous êtes une organisation locale de la société civile et avez reçu des financements pour un projet de soutien aux femmes incarcérées à Badam Badgh. En moyenne, la prison accueille 200 détenues et 50 enfants.

- Quelles activités pourriez-vous planifier et mettre en œuvre pour réussir ce projet?
- Quels résultats aimeriez-vous obtenir?

Contexte

La population carcérale afghane a explosé depuis 2001. À cette époque, le pays ne comptait que 600 personnes détenues. En mars 2005, elles étaient 5 500; en mars 2007, 10 400 et en 2012, 24 613.²

Beaucoup de personnes sont détenues illégalement et l'absence de barreau officiel ou de système d'aide juridictionnelle subventionné par l'État empêche l'essentiel de la population d'accéder à la justice. Adultes et enfants sont souvent emprisonnés pendant des mois avant d'avoir la possibilité de faire examiner la légalité de leur détention par un magistrat.

Parallèlement, les mécanismes informels de justice traditionnelle, qui constituent de facto le système légal pour la plupart des personnes en Afghanistan, sont souvent discriminatoires à l'encontre des femmes et des enfants. Dans ce système, les litiges et les crimes sont jugés et réglés par un conseil d'anciens (jirgas ou shuras) exclusivement constitué d'hommes.

Les femmes n'ont aucun moyen de faire jouer les mécanismes informels de justice sans l'aide d'un homme, ce qui limite leur capacité à dénoncer certains problèmes, si tant est qu'elles le souhaitent. De plus, les jirgas jugent souvent les affaires de mariage, d'enlèvement et d'adultère de manière discriminatoire. Par exemple, ils traitent toutes les relations sexuelles hors mariage de la même façon, qu'il s'agisse d'un viol ou d'un rapport consentant. Dans la région du Nuristan, lorsqu'une fille est enlevée et violée, le jirga fait pression sur la famille de l'agresseur pour que celui-ci fasse venir la jeune fille, puis il lui « demande » d'épouser l'homme. Si elle accepte, sa dot est versée et elle est mariée.

Dans certains cas, les actes d'enlèvement peuvent être consentis mais, dans d'autres, la jeune fille a tellement honte d'avoir été enlevée et parfois violée (ce qui est considéré comme un « adultère ») qu'elle n'a guère d'autre choix que d'épouser son kidnappeur. Si elle procédait autrement, son avenir serait sombre, sans grande chance de pouvoir un jour se marier. Ainsi, les règlements prononcés par les jirgas dans ces affaires d'« enlèvement » ou d'« adultère » reviennent souvent à forcer les filles à épouser leur violeur.

En 2009, l'Afghanistan a adopté une loi visant à éliminer la violence à l'égard des femmes, créant de nouvelles sanctions pénales pour les mariages précoces et forcés, la violence domestique, le viol, la prostitution forcée et d'autres abus à l'encontre des femmes. Cette loi n'est pas encore pleinement appliquée.

1 Adapté de DCAF, La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain (Genève: DCAF, 2012), p. 42-45, www.dcaf.ch/gender-and-security-sector-reform-examples-ground.

2 World Prison Brief, « Afghanistan », dernières modifications en 2014, www.prisonstudies.org/country/afghanistan.

La population carcérale féminine

À l'instar de la population carcérale masculine, le nombre de femmes détenues en Afghanistan a augmenté ces quinze dernières années. De seulement 86 en décembre 2004, elles sont passées à 275 en 2008 (accompagnées de 175 enfants), 718 en 2014 et 744 en mai 2015³. La majorité d'entre elles sont âgées de 18 à 25 ans.

La plupart des femmes sont incarcérées pour avoir violé des normes sociales, comportementales ou religieuses – des soi-disant « crimes moraux ». Selon Human Rights Watch, le nombre de femmes et de filles emprisonnées pour ces motifs a augmenté de 50 % entre octobre 2011 et mai 2013 seulement⁴. En mai 2015, la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, qui a visité plusieurs prisons à travers l'Afghanistan, a signalé que 58 % des femmes détenues étaient accusées de « crimes moraux »⁵. Considérés comme portant atteinte à la dignité de la famille, ces délits de moralité incluent l'« adultère », l'abandon du domicile conjugal suite à des sévices, les relations hors mariage et le refus de se marier. Bien que l'abandon du domicile familial ne soit techniquement pas un délit au regard du droit afghan, les femmes qui se sont enfuies sont souvent placées en détention le temps que le ministère public détermine si elles ont eu des relations sexuelles illicites. Elles sont souvent maintenues derrière les barreaux pendant de longues périodes, et parfois condamnées à des peines de prison. Certaines femmes sont également emprisonnées pour avoir dénoncé publiquement un viol et placées dans le même établissement que leur violeur.

Toutefois, il ne faut pas oublier que les détenues dans les prisons afghanes ne représentent qu'une très faible proportion des femmes punies pour avoir enfreint les codes moraux: la plupart sont jugées par les systèmes de justice traditionnelle. Selon la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le recours aux mécanismes non judiciaires, y compris la médiation, empêche les femmes d'accéder à la justice⁶.

Conditions dans les prisons pour femmes

La première prison pour femmes d'Afghanistan, d'une capacité de 330 détenues, a été créée à Kaboul en 2008 avec l'aide de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD). Cet établissement, appelé Badam Badgh, abritait en 2015 159 femmes et un grand nombre d'enfants et de bébés. Même si Badam Badgh offre des conditions globalement meilleures que les établissements précédents, avec des programmes de formation professionnelle et d'alphabétisation, l'ONUDD estime que dans l'ensemble, les conditions de détention des femmes en Afghanistan ne répondent pas aux normes internationales⁷. Par exemple, le ministère de la Condition féminine et diverses ONG ont fait état de plusieurs affaires de viol de détenues par du personnel de police. Les femmes ont également signalé des cas de harcèlement sexuel, de voyeurisme, d'atteinte à la vie privée, d'intimidation, de viol et même de prostitution forcée. Les conditions de vie dans les prisons, où femmes et enfants se serrent dans des espaces inadaptés, favorisent une culture d'intimidation et d'abus.

Dans un rapport publié en décembre 2015 par l'association afghane Paywand, 68 % des détenues interrogées ont déclaré qu'elles n'avaient reçu aucune information sur leurs droits et que personne ne leur avait dit qu'elles pouvaient avoir accès à des avocat-e-s commis d'office ou qu'elles avaient le droit de garder le silence.

3 Ibid. Gouvernement du Royaume-Uni, « Country Information and Guidance: Afghanistan: Prison Conditions », septembre 2015, www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/565457/CIG-Afghanistan-Prison-Conditions-v1-September-2015.pdf.

4 Afghanistan: forte hausse du nombre de femmes emprisonnées pour « crimes moraux », Human Rights Watch, 21 mai 2013, www.hrw.org/fr/news/2013/05/21/afghanistan-forte-hausse-du-nombre-de-femmes-emprisonnees-pour-crimes-moraux.

5 Gouvernement du Royaume-Uni, « Country Information and Guidance: Afghanistan ».

6 Afghanistan: Reforms needed to ensure justice for women victims of violence – UN Report », Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 19 avril 2015, www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15861&LangID=E

7 Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, « Concept Note: Reforming Penitentiary in Afghanistan », juillet 2010, www.uno-odc.org/documents/afghanistan/conceptnotes/Microsoft_Word_-_2010_19_July_03_Concept_Note_Penitentiary_Reform_Final.pdf.

Exemples de Soutien d'OSC aux Femmes Détenues en Afghanistan⁸

Les organisations de la société civile fournissent des services essentiels aux femmes détenues en Afghanistan, y compris un contact avec le monde extérieur. Voici quelques exemples des différentes formes que ce soutien peut prendre.

Le **Centre afghan pour l'éducation des femmes (AWEC)** a travaillé de 2004 à décembre 2014 avec des femmes et des filles incarcérées dans les centres de détention de Kaboul et Mazar. Les médecins de l'AWEC se rendaient régulièrement dans les établissements pénitentiaires. Le centre disposait également d'une équipe de travail social qui soutenait les femmes détenues et facilitait leur réinsertion dans la société à leur libération. À l'intérieur des prisons, cette équipe organisait des ateliers de sensibilisation à différentes questions, par exemple les droits des personnes détenues, les droits humains, les droits civils, les droits des femmes et l'Islam, le genre, la violence à l'égard des femmes, la paix et le règlement des conflits, la santé et la prévention du VIH/sida. Des cours d'éducation à la santé, d'alphabétisation, de premiers secours, d'artisanat ou de couture étaient proposés cinq jours par semaine.

Entre les mois d'août 2007 et juillet 2008, 146 femmes détenues et leurs enfants ont participé aux formations éducatives et professionnelles de l'AWEC dans les prisons. L'équipe de travail social de l'AWEC rendait également visite aux familles en dehors des prisons, organisait des rencontres entre les femmes et leurs proches et aidait celles-ci à se faire réaccepter par leurs familles à leur libération.

Très peu de détenues afghanes ayant les moyens de rémunérer un-e avocat-e, l'AWEC mettait à leur disposition une aide juridictionnelle pour suivre leur affaire et les assister. En 2015, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, l'AWEC a distribué des produits d'hygiène de base aux détenues. D'anciens membres du personnel de l'AWEC ont rapporté que les femmes et les enfants dans les prisons n'avaient pas eu accès à ces services essentiels depuis la fin des programmes du centre, et souffraient de divers problèmes de santé et d'hygiène⁹.

Medica Afghanistan gère un projet d'aide juridictionnelle aux femmes détenues. L'équipe de conseil juridique et de travail social de l'organisation aide à la médiation entre les femmes et leurs proches afin d'atténuer les conflits familiaux. De nombreuses femmes étant emprisonnées suite à ces situations, la médiation contribue à prévenir les affaires judiciaires¹⁰. Si les femmes sont déjà incarcérées, Medica Afghanistan leur fournit des services de défense pénale devant les tribunaux.

De même, l'organisation **Aide humanitaire pour les femmes et les enfants d'Afghanistan (HAWCA)** possède des centres d'assistance juridique aux femmes victimes de violence à Herat, Kaboul, Mazar et Jalalabad. Ces centres offrent des conseils juridiques et un soutien psychosocial gratuits. Ils assistent également les femmes devant les tribunaux¹¹.

8 Adapté de DCAF, La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain (Genève: DCAF, 2012), p. 42-45, www.dcaf.ch/gender-and-security-sector-reform-examples-ground.

9 Centre afghan pour l'éducation des femmes, « Celebrating the Human Rights of Women Prisoners on Women's Day », 3 avril 2015, www.awec.info/eng/?p=1319.

10 Medica Mondiale, « Women's rights in Afghanistan », consulté le 1er mars 2016, www.medicamondiale.org/en/where-we-work/afghanistan.html.

11 Aide humanitaire pour les femmes et les enfants d'Afghanistan, « HAWCA-Humanitarian Assistance for the Women and Children of Afghanistan », consulté le 1er mars 2016, www.hawca.org.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41.(0)22.730.9400
dcaf.ch



MODULE SEPT

L'Importance de Prendre en Compte l'Égalité des Genres et d'Impliquer les Femmes dans la RSS



Crédit Photo: Australian Civil-Military Centre/Flickr Commons

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Géraldine Chantegrel.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: L'Importance de Prendre en Compte l'Égalité des Genres et d'Impliquer les Femmes dans la RSS

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes sont capables de formuler trois arguments montrant pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la réforme du secteur de la sécurité (RSS).
- Les participantes savent identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS.
- Les participantes peuvent donner au moins deux raisons pour lesquelles il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit (en anglais uniquement) – <http://www.osce.org/fr/odihr/104131> (en français)
- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- DCAF, *La Place du Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), www.dcaf.ch/gender-and-security-sector-reform-examples-ground
- DCAF, *Document d'information sur la RSS: L'égalité des genres et la bonne gouvernance du secteur de la sécurité*, www.dcaf.ch/gender-equality-and-good-security-sector-governance-gender-equality-state-and-human-security
- DCAF, *Document d'information sur la RSS: L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité*, www.dcaf.ch/gender-equality-and-security-sector-reform-mainstreaming-gender-equality-security-provision
- DCAF, *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Sécurité Inclusive et International Alert, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (Washington: Sécurité Inclusive, novembre 2004), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Reimann Cordula, *Trainer Manual: Mainstreaming Gender into Peacebuilding Trainings* (Berlin: Zentrum für Internationale Friedenseinsätze et Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, 2016), www.zif-berlin.org/en/about-zif/news/detail/article/neue-publikation-trainer-manual-mainstreaming-gender-into-peacebuilding-trainings.html
- Équipe spéciale interinstitutions des Nations Unies pour la réforme du secteur de la sécurité, *Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes: Gender-Responsive Security Sector Reform* (Nations Unies, 2012), dag.un.org/handle/11176/387400
- ONU-Femmes, Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles – Secteur de la sécurité, dernières modifications le 27 juin 2015, www.endvawnow.org/fr/modules/view/13-security.html

Durée

Description

5 minutes

7.1 Introduction du Module

7.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

80 minutes

7.2 Pourquoi le Genre et l'Égalité des Genres sont-ils Importants pour la RSS?

7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan

7.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi l'Égalité des Genres est-elle Importante pour la RSS?

30 minutes

7.3 Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

7.3.1 Activité: Études de Cas

20 minutes

7.4 Pourquoi est-il Important d'Impliquer les Femmes dans la RSS?

7.4.1 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi les Femmes?

5 minutes

7.5 Récapitulation

7.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures 20 minutes

7.1 Introduction du Module



7.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 3, nous avons examiné ce que signifient le genre et l'égalité des genres. Dans le module 4, nous avons vu que les besoins d'une personne en matière de sécurité et de justice sont influencés par les rôles dévolus à son genre par la société. Dans les modules 5 et 6, nous avons évoqué la réforme du secteur de la sécurité et les rôles de la société civile dans ce processus.
- Revoyons rapidement quelques définitions clés: quels sont les deux objectifs de la RSS?
 - **L'Efficacité:** la RSS vise à améliorer la prestation des services de sécurité et de justice pour renforcer le bien-être général de l'État et de sa population. Il s'agit donc de veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité puissent fournir efficacement des services de sécurité et de justice à l'ensemble de la population (hommes, femmes, garçons et filles de toutes les communautés); et
 - **La Redevabilité:** pour atteindre ce deuxième grand objectif de la RSS, il faut mettre en place des mécanismes de régulation afin de déterminer si les acteurs du secteur de la sécurité et de la justice appliquent les lois et les politiques et de sanctionner les pratiques abusives. Ces mécanismes sont essentiels pour garantir que les institutions du secteur de la sécurité respectent les droits humains, obéissent à la loi (maintiennent « l'état de droit ») et sont surveillées par la population civile.
- Dans ce module, nous examinerons pourquoi le genre et l'égalité des genres sont importants pour la RSS et pourquoi il est capital d'impliquer les femmes dans tout processus de RSS, à la fois pour garantir l'efficacité et la redevabilité. Nous commencerons également à chercher des moyens concrets de s'assurer que la RSS favorise l'égalité des genres.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Expliquer de façon convaincante pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la RSS;
 - Identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS;
 - Expliquer de façon convaincante pourquoi il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

7.2 Pourquoi le Genre et l'Égalité des Genres sont-ils Importants pour la RSS?



7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Au cours de cette activité, les participantes apprendront à formuler au moins trois arguments montrant pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la RSS. Elles s'entraîneront ensuite à présenter ces arguments en temps limité.

Avant de commencer l'activité, divisez un tableau de papier en deux colonnes. Inscrivez en haut de chaque colonne: « L'égalité des genres n'est pas importante pour la RSS » et « L'égalité des genres est importante pour la RSS ». Préparez quatre autres tableaux de papier portant respectivement les intitulés suivants:

- Activités de proximité – sensibilisation communautaire
- Services spécialisés pour les victimes de violence
- Les femmes dans les services de police
- Le harcèlement sexuel dans les services de police

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, diaporama de présentation, document [Le Cas du Tarastan](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la RSS

Durée 60 minutes

Consignes

Animez une séance de réflexion autour des questions suivantes:

- Pourquoi l'égalité des genres n'est-elle pas importante pour la RSS?
- Pourquoi l'égalité des genres est-elle importante pour la RSS?

Notez les principaux arguments en faveur de chaque point de vue dans les deux colonnes du tableau de papier que vous avez préparé. Ne guidez pas trop la discussion: vous reprendrez ces éléments et aiderez le groupe à les développer au moment de la récapitulation. (10 minutes)

Ensuite, distribuez le document [Le Cas du Tarastan](#) (voir annexe) et donnez les explications suivantes: les participantes sont employées des services de police du Tarastan, un pays fictif. Leur institution est confrontée à plusieurs problèmes: (Présentez les problèmes sur un tableau de papier ou un diaporama.)

- Le public fait peu confiance à la police et il n'existe aucun mécanisme de coopération avec les groupes communautaires.
- Les services de police ne parviennent pas à lutter efficacement contre la violence domestique, les agressions sexuelles et la violence armée; ils n'ont pas de formation ni de directives opérationnelles spécifiquement axées sur ces sujets.

- Peu de femmes sont recrutées dans les forces de police et encore moins y restent. Le nombre de femmes haut gradées est faible: parmi les officiers, le ratio hommes/femmes est de 9:1.
- Il n’y a pas de politique ni de formation sur le harcèlement sexuel dans les services de police, mais on dit que les cas sont nombreux.

Pour remédier à ces problèmes, les services de police tentent d’entreprendre des réformes de grande envergure. Un groupe de femmes a formé un réseau informel de policières. Elles veulent convaincre leur hiérarchie que la prise en compte globale de l’égalité des genres dans le processus de réforme renforcera les services de police du Tarastan. (3 minutes)

Répartissez les participantes en quatre groupes. Demandez à chaque groupe de travailler sur l’un des objectifs suivants en utilisant le tableau de papier correspondant:

- Renforcer les activités de proximité et la sensibilisation communautaire en veillant à atteindre les femmes qui vivent dans les zones défavorisées ou font partie de groupes marginalisés;
- Mettre en place des services spécialisés pour les hommes, les garçons, les femmes et les filles victimes de violence domestique ou sexuelle;
- Recruter plus de femmes dans les services de police, améliorer la rétention et l’avancement du personnel féminin;
- Mettre au point une politique, des procédures et des formations pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans les services de police.

Demandez à chaque groupe de développer trois arguments concis qui montrent l’intérêt pour la police d’adopter leurs propositions de changement. Chaque groupe doit se préparer à présenter ses arguments à sa « hiérarchie » en 3 minutes à travers une seule porte-parole. La personne qui incarne la « hiérarchie » interrompra l’exposé au bout de 3 minutes. Les participantes doivent donc être en mesure de faire valoir leurs arguments de façon claire et rapide. (15 minutes)

Écoutez chaque groupe présenter ses arguments en situation. Passez rapidement d’un groupe à l’autre, en invitant les autres participantes à applaudir chaque prestation. (20 minutes)

Animez une discussion pour dégager les arguments les plus convaincants. Reprenez le tableau de papier avec les résultats de la réflexion initiale (L’égalité des genres est-elle importante ou pas pour la RSS?) et ajoutez éventuellement les arguments supplémentaires qui ont été proposés. (10 minutes)

Bilan

Consignes pour l’Animatrice ou Animateur

Pour conclure, invitez les participantes à faire part de leurs observations. Soulignez qu’une réflexion concrète sur le genre et la police a pu vous aider à identifier de nombreux exemples montrant l’importance de l’égalité des genres dans la RSS.



7.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi l'Égalité des Genres est-elle Importante pour la RSS?

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Enchaînez directement avec cette présentation afin d'étayer les arguments développés lors de l'activité précédente sur le rôle essentiel de l'égalité des genres pour atteindre les deux objectifs de la RSS. Si possible, intégrez des exemples tirés du contexte local. Vous trouverez d'autres exemples illustrant l'impact des femmes et de l'égalité des genres dans le Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité conçu par l'Institut pour la sécurité inclusive et le DCAF.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent reconnaître l'importance de l'égalité des genres dans la RSS

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- **L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle améliore l'efficacité du secteur de la sécurité:** promouvoir l'égalité des genres dans les institutions du secteur de la sécurité améliore l'efficacité interne et opérationnelle des prestataires étatiques et non étatiques de services de sécurité. En effet, cela permet une meilleure utilisation des ressources humaines et crée des services de sécurité plus adaptés aux besoins des bénéficiaires. Par exemple: *(Citez les exemples suivants ou d'autres cas issus de votre contexte.)*
 - Amélioration de l'environnement de travail: pour parvenir à l'égalité entre les genres, le recrutement, le déploiement et l'avancement du personnel doivent être fondés sur le mérite, ce qui, en retour, favorise un environnement et une culture de travail professionnels et propices à la productivité;
 - Renforcement de l'efficacité opérationnelle: dans beaucoup de contextes, un personnel composé à la fois de femmes et d'hommes améliore l'efficacité des opérations.

Après le conflit au Kosovo, par exemple, les forces internationales de maintien de la paix effectuaient régulièrement des recherches d'armes. Cette activité aurait été pratiquement impossible sans la présence de femmes dans l'équipe. Selon l'armée suédoise, il était bien plus facile de pénétrer dans les habitations si les fouilles étaient pratiquées par des équipes constituées de femmes et d'hommes. Les femmes soldats pouvaient parler avec les femmes gérant les foyers qui, souvent, leur faisaient davantage confiance qu'aux hommes, ce qui réduisait le risque d'escalade de la violence¹.
 - Amélioration des services fournis à l'ensemble de la population: promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité aide les prestataires de services de sécurité à mieux comprendre et combler les différents besoins de toute la population – femmes, hommes, filles et garçons
- **L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle favorise l'appropriation nationale et locale:** les processus de RSS ne sont efficaces que lorsqu'ils sont dirigés par les autorités nationales et largement soutenus au niveau communautaire. L'égalité des genres fait partie intégrante de l'appropriation nationale et locale de la RSS. Pour que cette appropriation soit légitime, il faut que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes chances d'influencer les décisions concernant la gouvernance du secteur de la sécurité, notamment par le biais d'un contrôle public. Les processus de participation à la

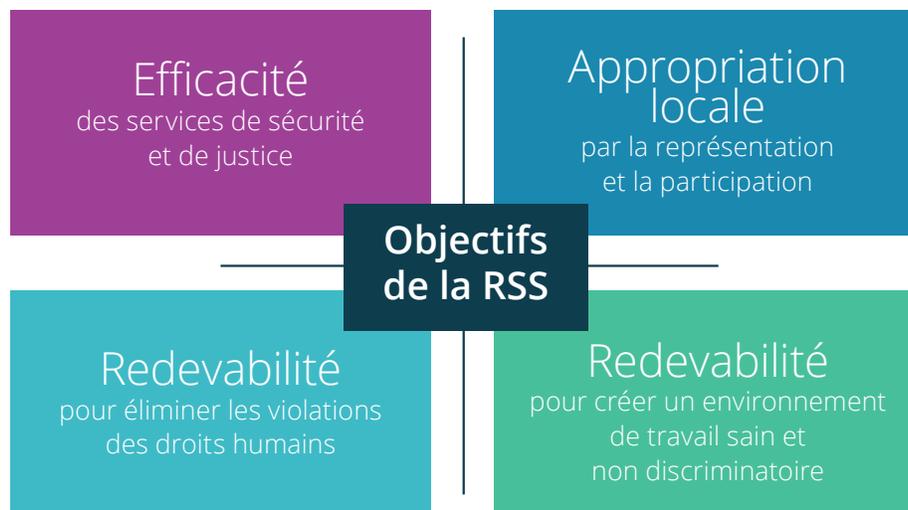
¹ Valasek Kristin, « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier01.pdf.

RSS peuvent être institutionnels (par exemple, menés par des organismes diversifiés et représentatifs, élus ou dûment mandatés) ou consultatifs (par exemple, grâce à des consultations avec les organisations de la société civile, y compris celles qui soutiennent des groupes marginalisés de femmes, d'hommes et de minorités sexuelles)².

– Lorsque l'Afrique du Sud a entrepris un examen de sa défense nationale entre 1996 et 1998, une partie du processus consistait à consulter les représentantes d'organisations de femmes de la société civile. Cette démarche a joué un rôle essentiel pour attirer l'attention sur des questions cruciales qui, sinon, n'auraient pas été correctement prises en compte, notamment l'impact environnemental des activités militaires et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes. Afin de traiter ces questions, de nouvelles structures institutionnelles axées sur le genre ont été constituées au sein des forces armées. L'inclusion des femmes a également garanti la prise en compte du genre dans les politiques de sécurité et mis en avant le rôle des femmes à la fois comme bénéficiaires et prestataires des services de sécurité³.

- **L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle améliore la redevabilité du secteur de la sécurité:** le contrôle représentatif et participatif du secteur de la sécurité est un volet essentiel de la redevabilité. Le fait d'accroître la participation des femmes dans les organes de contrôle tels que le Parlement, l'exécutif et le pouvoir judiciaire aide à garantir le caractère représentatif (effectif et perçu) de ces organes. Cette approche contribue à renforcer la confiance que le public porte à ces organes, tout en améliorant leur capacité à répondre aux préoccupations de l'ensemble de la population. L'implication d'acteurs de la société civile dotés d'une expertise en matière de genre, notamment les organisations de femmes, les organisations d'hommes et les spécialistes du genre, peut renforcer les mécanismes formels et informels de contrôle du secteur de la sécurité.
- L'égalité des genres doit être prise en considération tout au long du processus de RSS, en particulier pendant l'analyse préliminaire des besoins, la phase de conception et planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

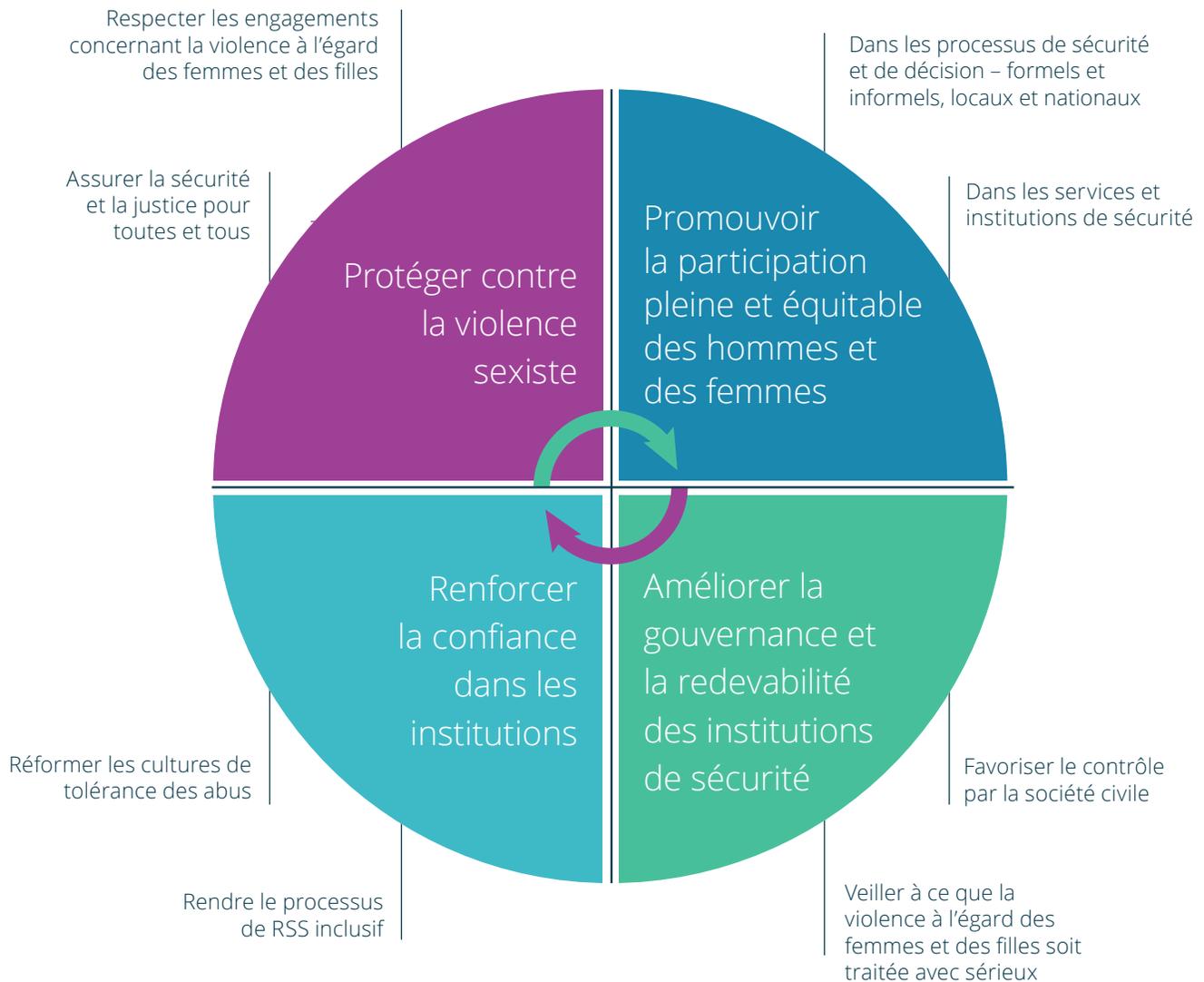
L'Égalité des Genres Fait Partie Intégrante de la RSS



2 DCAF, Document d'information sur la RSS: *L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité*, www.dcaf.ch/gender-equality-and-security-sector-reform-mainstreaming-gender-equality-security-provision.

3 Albrecht Peter et Barnes Karen, « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), DCAF, www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier08.pdf.

Pourquoi le Genre est-il Important pour la RSS?



7.3 Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité



7.3.1 Activité: Études de Cas

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité s'appuie sur deux courtes études de cas pour aider les participantes à identifier des initiatives pratiques permettant de prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS. Vous pouvez utiliser les études de cas proposées ici ou en choisir d'autres plus adaptées au contexte dans lequel se déroule votre formation. De nombreux exemples sont disponibles dans les Supports de formation du DCAF sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité (www.gsrtraining.ch/index.php/fr/). Veillez à ce que vos études de cas contiennent des informations générales sur le contexte politique et social du pays et des données suffisamment précises sur les défis ou les opportunités qui caractérisent l'institution du secteur de la sécurité dont les participantes seront amenées à discuter.

Matériel Nécessaire

Document Étude de Cas n° 1: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité; document Étude de Cas n° 2: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS.

Durée 30 minutes

Consignes

Expliquez aux participantes que cette activité va les aider à identifier des approches pratiques pour favoriser l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité et les processus de RSS.

Distribuez-leur les documents Étude de Cas n° 1: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité et Étude de Cas n° 2: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité (voir annexe). Demandez-leur de lire attentivement les textes et de les annoter en utilisant le code suivant:

- Une croix (X) lorsqu'elles estiment que le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité ne tient pas suffisamment compte du genre (par exemple, des services inadaptés à un groupe particulier au sein de la communauté);
- Une coche (✓) lorsqu'elles estiment qu'une initiative ou une activité favorise l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité.
- À la suite de chaque étude, demandez également aux participantes de:
 - noter les autres idées qu'elles ont pour promouvoir l'égalité des genres dans le processus de RSS examiné;
 - voir si ces idées pourraient s'appliquer au secteur de la sécurité dans leurs communautés et pays

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Demandez aux participantes de discuter de leurs observations en binôme, puis invitez quelques-unes d'entre elles à faire part de leurs idées et réflexions à l'ensemble du groupe. Concluez en soulignant que, comme le montrent ces exemples, la prise en compte de l'égalité des genres dans la RSS peut offrir plus de choix et de possibilités et éliminer les obstacles et les restrictions fondés sur le genre. (15 minutes)

7.4 Pourquoi est-il Important d'Impliquer les Femmes dans la RSS?



7.4.1 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi les Femmes?

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette discussion aidera les participantes à identifier des exemples montrant la différence que les femmes peuvent faire dans la RSS.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 6, nous avons examiné les nombreux points d'entrée dont disposent les organisations de la société civile pour contribuer à la RSS. *Demandez aux participantes de se remémorer certaines de ces activités — par exemple, documenter les violations des droits humains commises par le personnel du secteur de la sécurité; fournir des services de sécurité et de justice, comme une aide aux détenu-e-s ou aux survivant-e-s de violence domestique; sensibiliser le public par des campagnes et un travail avec les médias; faciliter le dialogue entre les communautés et les acteurs du secteur de la sécurité ou encore intégrer des organes et structures de contrôle. Si nécessaire, appuyez-vous sur la cartographie du secteur de la sécurité dressée au module 6.*
- Mais pourquoi la participation des femmes à la RSS est-elle essentielle? *Organisez une réflexion pour chercher des réponses à cette question. Essayez de dégager les points suivants à l'aide des exemples fournis ou à partir de situations locales. Utilisez cette séance de remue-méninges pour voir si les participantes peuvent donner au moins deux raisons pour lesquelles il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.*
- Comme nous l'avons vu au module 3, l'égalité des genres signifie que les hommes et les femmes ont les mêmes chances et les mêmes droits. Dans le contexte de la RSS, cela suppose que les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités de participer à la prestation, à la gestion et au contrôle des services de sécurité. Ce droit de participer à la prise de décisions publiques, y compris en matière de sécurité, est reconnu dans des instruments internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes sont capables d'identifier des exemples montrant la différence que les femmes peuvent faire dans la RSS.

Durée 20 minutes

- Comme nous l'avons vu au module 4, les femmes, les filles, les hommes et les garçons ne présentent pas les mêmes besoins en matière de sécurité et n'ont pas toujours la même perception de la sécurité, ni le même degré de confiance envers les institutions du secteur.
 - En République démocratique du Congo, par exemple, les femmes de la région du Kivu ont identifié les violences sexuelles, notamment les viols, comme la principale menace à la sécurité, alors que les hommes se sentent essentiellement menacés par la violence armée et le recrutement forcé dans des gangs armés⁴. Les recherches sur l'impact des armes légères en Afrique de l'Ouest révèlent que, tandis que les hommes se sentent plus en sécurité lorsqu'ils possèdent une arme, les femmes les considèrent comme une menace au sein de leur foyer⁵. En Palestine, les femmes et les filles disent que le harcèlement masculin dans les rues est pour elles la forme la plus commune d'insécurité. La voie publique, perçue comme étant « réservée aux hommes », est par conséquent associée à la peur, à l'intimidation, au harcèlement sexuel et au non-respect de la loi⁶.
- Où et comment les femmes jouent-elles un rôle crucial pour renforcer l'efficacité et la redevabilité des institutions du secteur de la sécurité?
 - **Les femmes transmettent aux responsables politiques des connaissances sur les questions de sécurité au sein de leurs communautés:** les expériences distinctes des femmes en matière de conflit et de violence et leurs connaissances des priorités des communautés peuvent aider le processus de RSS à véritablement refléter les besoins locaux. Par exemple, dans certains districts frontaliers de Sierra Leone, des comités de sécurité de femmes rurales encouragent la discussion et partagent les connaissances de la communauté sur les questions de sécurité. Ces comités informent également les organes de coordination de la sécurité des préoccupations et menaces ressenties par la communauté dans le domaine de la sécurité. Les femmes peuvent aussi sensibiliser les responsables politiques à ces préoccupations de sécurité majeures et promouvoir des changements politiques. En Libye, par exemple, l'OSC La voix des femmes libyennes (VLW) a récemment procédé à une évaluation de la sécurité des femmes. Les ministères de l'Intérieur et de la Défense ont ensuite invité des femmes issues de communautés de tout le pays à des réunions nationales de planification sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR).
 - **Les femmes assurent la sécurité:** les femmes peuvent s'associer au secteur de la sécurité pour délivrer des services intégrés. Par exemple, elles sont souvent en première ligne quand il s'agit de fournir des services aux victimes (refuge, conseils juridiques, assistance médicale et psychologique). Les femmes peuvent aussi aider à la mise en œuvre de la RSS dans leurs communautés et constituent des partenaires essentielles dans des processus tels que le DDR. Au Libéria, par exemple, un réseau de femmes appelé WIPNET a joué un rôle vital dans le désarmement des soldats, alors que le système des Nations Unies était dépassé. Comme ils avaient confiance en elles, beaucoup de combattants ont accepté de rendre les armes devant les femmes locales.
 - **Les femmes renforcent l'intérêt et le soutien de la communauté envers la RSS:** les femmes exercent une forte influence au sein de leurs réseaux familiaux et communautaires. Inclure les femmes dans la RSS peut aider à asseoir la crédibilité des nouveaux systèmes et mécanismes de contrôle, ainsi qu'à améliorer l'image des institutions du secteur de la sécurité.

4 Mobekk Eirin, « Gender, Women and Security Sector Reform », International Peacekeeping vol. 17, no 2 (2010), p. 278–291.

5 Comité international de la Croix-Rouge, *Répondre aux besoins des femmes affectées par les conflits armés* (Croix-Rouge: 2 mars 2004), shop.icrc.org/repondre-aux-besoins-des-femmes-affectees-par-les-conflits-armes-un-guide-pratique-du-cicr-622.html

6 Stephanie Chaban, Reema Daraghme et Garance Stettler, *Palestinian Women and Security: Why Palestinian Women and Girls Do Not Feel Secure* (DCAF et AECID: 2010), www.dcaf-tunisie.org/adminDcaf/upload/ejournal/Palest_Women_Security_ENG.pdf

- **Les femmes peuvent assurer un contrôle:** grâce à leur expérience unique des conflits et leurs solides réseaux communautaires, les femmes sont bien positionnées pour demander des comptes au secteur de la sécurité. Elles agissent en menant des recherches et des activités de plaidoyer.
- **Les femmes peuvent aider les institutions du secteur de la sécurité à prendre en compte les questions liées au genre:** de nombreuses institutions du secteur de la sécurité s’engagent à intégrer systématiquement le genre dans leur travail afin que l’ensemble de leurs programmes et politiques intègre les besoins et préoccupations des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Les OSC de femmes peuvent fournir des informations essentielles concernant l’impact des programmes et politiques sur ces différents groupes.
- Pour s’assurer que les besoins des femmes et des filles sont identifiés et pris en compte, les femmes doivent être pleinement impliquées dans les processus de RSS. En outre, les femmes de toutes les composantes de la communauté doivent être consultées tout au long des processus de RSS. La participation des divers groupes communautaires nous aide à élargir notre réflexion et notre compréhension de la sécurité, de manière à intégrer les besoins et les intérêts spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons, ainsi que la façon dont les institutions de sécurité peuvent répondre à ces besoins.

7.5 Récapitulation



7.5.1 Points de Discussion: Ce qu’il faut retenir

Références pour l’Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l’Animation

- L’égalité des genres est essentielle à la RSS car elle renforce l’efficacité et la redevabilité du secteur de la sécurité et constitue un facteur primordial d’appropriation locale du processus. Au fil de nos discussions, nous avons constaté que l’inclusion de personnel féminin et la capacité à répondre aux différents besoins en matière de sécurité des femmes, des filles, des hommes et des garçons sont des conditions indispensables pour fournir des services de police efficaces.
- Pour être efficace, la RSS doit impliquer les femmes. À défaut, elle ne sera pas en mesure de répondre de façon globale aux besoins de toutes les composantes de la communauté. Les femmes doivent participer à la prise de décisions et au contrôle en matière de sécurité, faire partie des institutions qui fournissent des services de sécurité et être largement consultées sur leurs besoins concernant la sécurité.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d’Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan (40-45 MINUTES DE MOINS)

Remplacez l'activité 7.2.1 (60 minutes) par la suivante, qui prend 15 à 20 minutes:

- Posez une question, par exemple: « Pourquoi est-il important que la police embauche et conserve un personnel représentatif des communautés dont elle est au service du point de vue du sexe, de l'origine ethnique, de la langue et de la religion? »
- Faites asseoir les participantes en cercle et placez un récipient au centre. Demandez-leur d'écrire leur argument ou leur réponse à la question sur un morceau de papier qu'elles plieront et placeront dans le récipient.
- Invitez les participantes à piocher à tour de rôle un papier dans le récipient, à lire la phrase à haute voix et à compléter l'argument par une explication ou une expérience personnelle.
- Les autres participantes peuvent poser des questions à celle qui a la parole pour obtenir des éclaircissements. Plusieurs personnes noteront probablement la même réponse. Ce n'est pas un problème dans la mesure où cela permettra certainement de dégager des informations complémentaires.



Pour Allonger le Module



7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan (20-30 MINUTES DE PLUS)

L'activité 7.2.1 peut être élargie de plusieurs façons:

- Plutôt que de mener en commun la réflexion initiale sur les deux postulats « L'égalité des genres n'est pas importante pour la RSS » et « L'égalité des genres est importante pour la RSS », constituez des groupes. Demandez ensuite aux groupes de présenter ce qu'ils ont trouvé et établissez une grande liste d'arguments.
- Demandez à un ou plusieurs groupes de jouer le rôle de la « hiérarchie » opposée à la prise en compte de l'égalité des genres. Quels arguments cette hiérarchie pourrait-elle avancer pour défendre son point de vue?
- Au lieu d'une seule porte-parole par groupe, faites intervenir tous les membres du groupe à tour de rôle: une fois que la première représentante a exposé le premier argument, une autre personne du groupe lui tape sur l'épaule et prend sa place pour poursuivre le débat.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.7.1 Pourquoi l'égalité des genres est-elle un aspect important de la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'égalité des genres est un droit humain établi par les cadres juridiques internationaux, régionaux et nationaux.
- b. L'égalité des genres est nécessaire pour abaisser les normes d'emploi et permettre aux femmes d'intégrer les institutions du secteur de la sécurité.
- c. L'égalité des genres est un principe du capitalisme.

Q.7.2 Pourquoi la participation des femmes renforce-t-elle l'efficacité des processus de RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les hommes se comportent mieux lorsqu'il y a des femmes autour de la table.
- b. Il est important que les discussions sur la sécurité intègrent une diversité de voix, d'hommes aussi bien que de femmes, afin de s'assurer que les différents besoins et intérêts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité sont pris en compte.
- c. Les femmes sont de bonnes secrétaires, elles peuvent prendre des notes lors des réunions

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.7.1 Pourquoi l'égalité des genres est-elle un aspect important de la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'égalité des genres est un droit humain établi par les cadres juridiques internationaux, régionaux et nationaux.
- b. L'égalité des genres est nécessaire pour abaisser les normes d'emploi et permettre aux femmes d'intégrer les institutions du secteur de la sécurité.
- c. L'égalité des genres est un principe du capitalisme.

Q.7.2 Pourquoi la participation des femmes renforce-t-elle l'efficacité des processus de RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les hommes se comportent mieux lorsqu'il y a des femmes autour de la table.
- b. Il est important que les discussions sur la sécurité intègrent une diversité de voix, d'hommes aussi bien que de femmes, afin de s'assurer que les différents besoins et intérêts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité sont pris en compte.
- c. Les femmes sont de bonnes secrétaires, elles peuvent prendre des notes lors des réunions
- d. Women are good at secretarial work, so they can take notes in meetings.

ANNEXE

Le Cas du Tarastan

Vous êtes employées des services de police du Tarastan. Votre institution est confrontée à de nombreux problèmes:

- Le public fait peu confiance à la police et il n'existe aucun mécanisme de coopération avec les groupes communautaires.
- Les services de police ne parviennent pas à lutter efficacement contre la violence domestique, les agressions sexuelles et la violence armée dans les rues; ils n'ont pas de formation ni de directives opérationnelles spécifiquement axées sur ces sujets.
- Peu de femmes sont recrutées dans les forces de police et encore moins y restent. Le nombre de femmes haut gradées est faible: parmi les officiers, le ratio hommes/femmes est de 9:1.
- Il n'y a pas de politique ni de formation sur le harcèlement sexuel dans les services de police, mais on dit que les cas sont nombreux.

Pour remédier à ces problèmes, les services de police tentent d'entreprendre des réformes de grande envergure. Un groupe de femmes a formé un réseau informel de policières. Elles veulent convaincre leur hiérarchie que la prise en compte de l'égalité des genres dans le processus de réforme renforcera les services de police du Tarastan.

Vous envisagez quatre stratégies:

1. Renforcer les activités de proximité et la sensibilisation communautaire en veillant à atteindre les femmes qui vivent dans les zones défavorisées ou font partie de groupes marginalisés;
2. Mettre en place des services spécialisés pour les hommes, les garçons, les femmes et les filles victimes de violence domestique ou sexuelle;
3. Recruter plus de femmes dans les services de police, améliorer la rétention et l'avancement du personnel féminin;
4. Mettre au point une politique, des procédures et des formations pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans la police.

Pour chaque stratégie, développez trois arguments concis qui démontrent l'intérêt pour la police d'adopter ces changements.

Étude de Cas n° 1: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

Consignes

1. Placez une croix "X" lorsque vous estimez que le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité ne tient pas suffisamment compte du genre (par exemple, des services inadaptés à un groupe particulier au sein de la communauté).
2. Placez une coche "✓" lorsque vous estimez qu'une initiative ou une activité favorise l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité.
3. Quelles autres idées avez-vous pour promouvoir l'égalité des genres dans ce cas pratique?
4. Comment ces idées pourraient-elles s'appliquer dans votre contexte (votre communauté, région ou pays)?

La reconstruction de la Police Nationale Libérienne

La reconstruction de la Police nationale libérienne (PNL) a commencé en 2005, après quatorze années d'une guerre dévastatrice. Pendant la guerre, la PNL a commis de graves violations des droits humains, ce qui lui a conféré une très mauvaise réputation auprès de la population.

La Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) a mis au point un « programme de vérification des antécédents et de désactivation » afin de purger la PNL de ses éléments les plus brutaux, ce qui a conduit au recrutement de nouveaux agents. La MINUL a également élaboré une politique d'égalité des genres dans le cadre de la réforme et de la restructuration de la PNL. Il s'agit de la première politique de ce type dans les opérations de paix des Nations Unies. La MINUL a ainsi défini un quota de 20 % de femmes dans la police et dans les forces armées. La PNL, de son côté, a établi un programme de recrutement de femmes. Afin de répondre au manque de qualifications des candidates, 150 femmes ont été sélectionnées pour suivre des cours sanctionnés par un diplôme d'études secondaires. En échange, ces femmes ont promis de s'engager dans la PNL et d'y rester un nombre minimum d'années. Cette forme de discrimination positive a permis de développer les effectifs féminins sans avoir à modifier les qualifications d'entrée. En plus de cette mesure, des activités de recrutement spécialement conçues pour attirer des candidates féminines ont été instaurées, notamment des visites sur les marchés, dans les écoles et les églises.

Le déploiement des premières unités de police entièrement féminines, venues d'Inde, a donné en 2007 un coup de pouce au travail de la MINUL. Ces unités de maintien de la paix composées exclusivement de femmes sont restées jusqu'en 2016. Elles ont contribué aux efforts déployés pour lutter contre la violence sexuelle à l'égard des femmes et renforcer la réponse de la PNL à la violence sexiste.

Poursuivant sa démarche d'intégration systématique du genre, la PNL a élaboré sa propre politique d'égalité des genres et mis en place une cellule genre. Elle a révisé en 2008 ses politiques de gestion des ressources humaines pour prendre en compte des aspects tels que le congé de maternité et assurer l'égalité des prestations en matière de retraite et d'assurance santé. Avec l'aide de la MINUL, la PNL a incorporé des modules sensibles au genre dans son programme de formation. En 2010, trente agents de la PNL ont été formés pour devenir des personnes-ressources sur le genre dans leurs comités respectifs. Selon les données de la PNL, en juillet 2013, les femmes représentaient 18 % de l'ensemble de ses effectifs.

Source: DCAF, *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), p. 9-10.

Étude de Cas n° 2: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

Consignes

1. Placez une croix "X" lorsque vous estimez que le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité ne tient pas suffisamment compte du genre (par exemple, des services inadaptés à un groupe particulier au sein de la communauté).
2. Placez une coche "✓" lorsque vous estimez qu'une initiative ou une activité favorise l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité.
3. Quelles autres idées avez-vous pour promouvoir l'égalité des genres dans ce cas pratique?
4. Comment ces idées pourraient-elles s'appliquer dans votre contexte (votre communauté, région ou pays)?

La Promotion de la Participation des Femmes dans les Forces de Défense Hongroises

Entre 2005 et 2006, la participation des femmes dans les forces de défense hongroises est passée de 4,3 % à 17,56 %. En 2013, les femmes représentaient 20,2 % du personnel militaire en service actif et 10,5 % des effectifs déployés dans les opérations internationales. Ces progrès ont été obtenus grâce à une combinaison de normes juridiques et à la mise en place de mécanismes institutionnels internes pour promouvoir l'égalité des genres. La loi hongroise sur le service militaire affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté. Les postes de combat ont été ouverts aux femmes en 1996 et celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quelle fonction au sein des armées. Les critères de sélection à l'embauche sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes.

Les forces de défense hongroises ont institué en 2003 un Comité du personnel féminin pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le biais de recherches, d'analyses et de recommandations politiques. Ce comité organise des réunions avec des femmes militaires afin de recueillir leurs expériences. À partir de ces informations, il dresse un rapport sur le statut réel de l'égalité des genres en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations de changement. Un réseau de responsables de la situation des femmes a également été mis en place au niveau des unités, en concertation avec le comité. En outre, des équipes chargées de veiller à l'égalité des chances ont été intégrées dans tous les services.

Source: DCAF, *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), p. 20.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41(0)22.730.9400
dcaf.ch



MODULE HUIT

Soutenir les Femmes qui travaillent dans les Institutions du Secteur de la Sécurité



Guide pour les Femmes sur la Réforme
du Secteur de la Sécurité
Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Géraldine Chantegrel.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE:

Soutenir les Femmes qui travaillent dans les Institutions du Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent identifier trois défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité.
 - Les participantes sont capables de concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.
 - Les participantes savent identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Bastick Megan, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* (Genève: DCAF, 2011), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSA_FR_online.pdf
- Denham Tara, « Place du genre dans la réforme de la police », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier02.pdf
- National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles: National Center for Women and Policing, 2001), www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf

Durée

Description

5 minutes

8.1 Introduction du Module

8.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

60 minutes

8.2 Pourquoi les Femmes jouent-elles un Rôle Important dans le Secteur de la Sécurité?

8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité

50 minutes

8.3 Comment les Femmes peuvent-elles Soutenir les Femmes dans le Secteur de la Sécurité?

8.3.1 Activité: Évaluer les Besoins des Femmes dans la Police

8.3.2 Activité: Identifier des Mesures pour Soutenir les Femmes dans la Police

5 minutes

8.4 Récapitulation

8.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures

8.1 Introduction du Module



8.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous avons discuté des institutions et organes qui composent le secteur de la sécurité et étudié en quoi consiste la réforme du secteur de la sécurité. Dans ce module, nous examinerons pourquoi il est important que les femmes travaillent dans le secteur de la sécurité, certains des défis auxquels elles sont confrontées et ce que les femmes de la société civile peuvent faire pour les soutenir.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Identifier trois défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité;
 - Concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police;
 - Identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

8.2 Pourquoi les Femmes jouent-elles un Rôle Important dans le Secteur de la Sécurité?



8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Au cours de cette activité, les participantes identifieront les avantages à ce que des femmes travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité et les défis auxquels elles peuvent être confrontées.

Préparez deux tableaux de papier, un intitulé « Police » et un autre intitulé « Forces armées ». Divisez chaque tableau en deux colonnes: « Avantages » et « Défis ».

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, diapositives de présentation

Objectifs d'Apprentissage

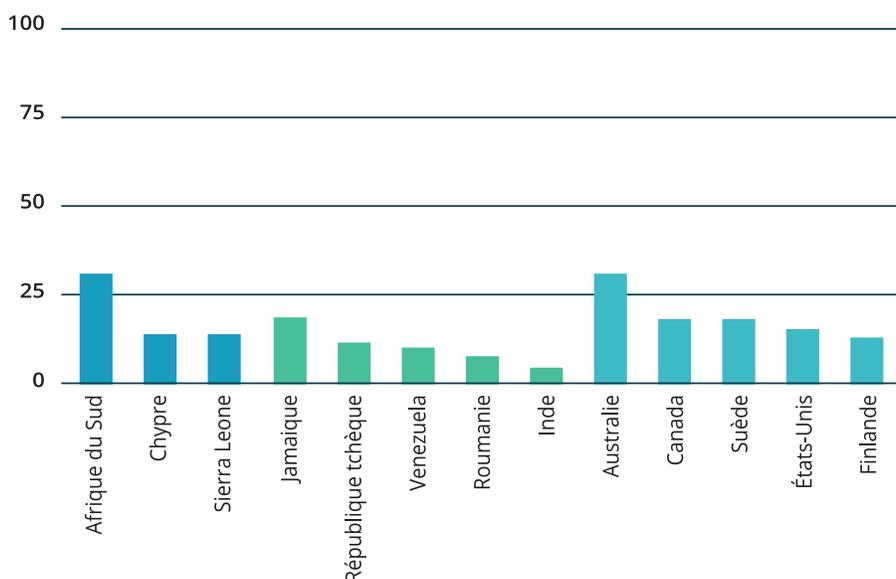
Les participantes savent identifier les avantages à ce que des femmes travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité et les défis auxquels elles sont confrontées.

Durée 60 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Par rapport à la population générale et active, les femmes sont traditionnellement sous-représentées dans le secteur de la sécurité.

% de Policières dans Différents Pays



- Montrez le diagramme ci-dessous ou un autre plus adapté au contexte local
- Dans de nombreux pays, les organisations de femmes ont plaidé en faveur du droit des femmes à participer pleinement au secteur de la sécurité, notamment en appelant à mettre fin à la discrimination et au harcèlement du personnel féminin dans ce secteur.
- Tournez-vous vers votre voisine et discutez de la question suivante: le soutien aux femmes dans le secteur de la sécurité est-il une priorité pour les organisations de la société civile dans votre contexte? Pourquoi? (10 minutes)

Consignes

Distribuez des notes autocollantes.

Demandez aux participantes d'une moitié de la salle de recenser **les avantages d'avoir des femmes dans la police**. Demandez aux participantes de l'autre moitié de la salle de recenser **les avantages d'avoir des femmes dans les forces armées**. Elles doivent écrire chaque avantage sur une note autocollante. Si besoin, utilisez d'autres institutions du secteur de la sécurité (par exemple les prisons, le système judiciaire, les gardes-frontières) selon le contexte dans lequel évoluent les participantes. (3 minutes)

Demandez ensuite aux participantes de répertorier certains des défis auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles font respectivement carrière dans la police ou les forces armées. (3 minutes)

Chaque participante s'avance et place ses notes autocollantes sur les deux tableaux de papier intitulés « Police » et « Forces armées ». Avant de continuer, regroupez les réponses identiques ou demandez au groupe s'il voit émerger des convergences.

Invitez toutes les participantes à regagner leurs places et à débattre de la question suivante: quel est l'impact du personnel féminin sur les capacités de la police et des forces armées?

Points de Discussion pour l'Animation

- Les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité, que ce soit dans la prestation, la gestion ou le contrôle des services de sécurité, peuvent jouer un rôle important en aidant ces institutions à mieux répondre aux besoins de toute la communauté. Elles contribuent, par exemple, à:
 - **Rendre les services de sécurité plus accessibles aux femmes:** beaucoup d'exemples attestent que les femmes parlent plus volontiers des crimes qu'elles ont subis ou de leurs préoccupations en matière de sécurité à d'autres femmes. De fait, il a été démontré dans un certain nombre de pays que les femmes victimes de violence sexuelle sont plus susceptibles de dénoncer ces actes à une policière ou dans un poste de police pour femmes qu'à un policier ou dans un poste de police standard.
 - **Diversifier les compétences:** les études indiquent que les femmes apportent souvent des compétences et des atouts différents et utiles au travail policier. Elles ont plus tendance que leurs collègues masculins à désamorcer les tensions et sont moins susceptibles de faire un usage excessif de la force¹. Dans certains contextes opérationnels, le simple fait d'avoir du personnel féminin facilite l'accomplissement de tâches essentielles, telles que la recherche de femmes. *Demandez au groupe quels sont les obstacles auxquels les femmes sont couramment confrontées dans les deux institutions du secteur de la sécurité. Quelles sont les différences?*
- Les femmes qui souhaitent intégrer des institutions du secteur de la sécurité ou qui travaillent effectivement dans ces institutions se heurtent souvent à des défis et des obstacles, notamment:
 - **Les croyances et pratiques traditionnelles et culturelles:** dans certains contextes, le secteur de la sécurité n'est pas seulement dominé par les hommes, mais aussi perçu comme un endroit inadapté pour les femmes. Celles qui travaillent dans l'armée ou la police sont alors stigmatisées.

¹ National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles: National Center for Women and Policing, 2001), p. 22–25. Voir aussi Bezuidenhout Christiaan, « Performance of female police officers in a male dominated environment: Replacing myth with reality », *Acta Criminologica* 15, no 2 (2001), p. 110–118; Lonsway Kim, Moore Margaret, Harrington Penny, Smeal Eleanor et Spillar Katherine, *Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies* (Los Angeles: National Center for Women and Policing, 2003).

- **Les barrières juridiques formelles:** parfois, les femmes ne pas peuvent intégrer certaines unités (par exemple, les postes de combat en première ligne dans l'armée), ce qui limite leur progression dans la hiérarchie.
 - **Le manque d'infrastructures adaptées:** les toilettes, baraquements et dortoirs pour femmes font souvent défaut, en particulier dans les pays où les ressources sont limitées.
 - **Des conditions de travail peu compatibles avec la vie de famille:** dans la plupart des pays, ce sont les femmes qui s'occupent principalement de la famille et du foyer, en plus de leur travail à l'extérieur de la maison. Les institutions du secteur de la sécurité exigent souvent des plages de travail longues et irrégulières, sans guère de flexibilité. Ces conditions affectent les femmes de manière disproportionnée en raison de leurs responsabilités familiales.
 - **La prévalence des intimidations, du harcèlement sexuel et des abus dans les institutions du secteur de la sécurité:** les femmes comme les hommes peuvent être victimes de ces atteintes. En 2012, une étude des Forces armées finlandaises sur le climat au sein des troupes a ainsi révélé que 14% des soldats et 35% des soldates avaient été victimes de harcèlement sexuel pendant leur service. C'est un facteur souvent avancé par les femmes pour expliquer leur manque d'attrait professionnel pour le secteur de la sécurité ou leur décision d'en partir.
-

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Demandez aux participantes si elles ont des questions ou quelque chose à ajouter, avant de conclure.

8.3 Comment les Femmes peuvent-elles Soutenir les Femmes dans le Secteur de la Sécurité?



8.3.1 Activité: Évaluer les Besoins des Femmes dans la Police

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité prolonge celle du module 7 sur la réforme de la police du Tarastan et aide les participantes à élaborer une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.

Elle ne comporte pas de bilan car elle est conçue pour être directement associée à l'activité 8.3.2, qui lui fait suite.

Matériel Nécessaire

Document [Le Cas du Tarastan 2: 1^{re} partie](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes sont capables de concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous allons discuter de ce qu'il est possible de faire pour aider les femmes dans les institutions de sécurité.
- Par exemple, les organisations de la société civile peuvent:
 - plaider en faveur de l'équité dans le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité;
 - plaider pour que les institutions du secteur de la sécurité traitent le personnel féminin avec respect, égalité et dignité;
 - nouer des partenariats avec des réseaux de femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité, les former et les soutenir pour qu'ils puissent promouvoir leurs intérêts.
- Lorsqu'on envisage un engagement et des actions de plaidoyer de ce type, la première étape est de comprendre les expériences et les besoins des femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité. Une façon d'y parvenir est de procéder à une évaluation des besoins

Consignes

Distribuez le document [Le Cas du Tarastan 2: 1^{re} partie](#) (voir annexe) et présentez son contenu aux participantes.

Répartissez les participantes en groupes de 4 à 5 personnes.

Expliquez que cette activité s'inscrit dans le prolongement de la réforme de la police du Tarastan, le cas fictif étudié au module 7. Lors de cette activité, les participantes se sont entraînées à exposer des arguments en faveur de la prise en compte de l'égalité des genres dans la réforme de la police (par exemple, recruter plus de femmes dans les services de police, améliorer la rétention et l'avancement du personnel féminin et mettre au point une politique, des procédures et des formations pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans les services de police).

Cette fois, les participantes ne sont plus employées des services de police, mais membres d'une organisation de la société civile qui demande une subvention pour un projet visant à renforcer la participation des femmes dans la police du Tarastan. Dans ce cadre, elles souhaitent identifier les principaux défis auxquels sont confrontées les femmes dans la police.

Demandez à chaque groupe de travailler sur l'un de ces trois domaines: le recrutement, la rétention ou l'avancement. Pour évaluer les défis que rencontrent les femmes policières dans cette région, complétez le tableau du document [Le Cas du Tarastan 2: 1^e partie](#) en notant:

- Trois à cinq questions;
- Les personnes que vous interrogeriez pour répondre à chaque question;
- Trois autres sources d'information (en plus des entretiens) qui vous aideraient à répondre à ces questions. (15 minutes)



8.3.2 Activité: Identifier des Mesures pour Soutenir les Femmes dans la Police

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité prolonge la précédente (Le Cas du Tarastan 2), au cours de laquelle les participantes ont évalué les besoins et priorités des femmes dans la police.

Lors de cet exercice, les participantes vont identifier des stratégies ou activités permettant de soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Consignes

Lorsque les groupes semblent avoir terminé l'activité précédente, distribuez le document [Le Cas du Tarastan 2: 2^e partie](#) (voir annexe).

Comme l'indique le document, cette partie de l'activité part du principe qu'un certain nombre de problèmes ont été relevés. Sur la base des informations fournies, demandez aux participantes d'identifier un défi précis à l'intérieur de leur domaine (le recrutement, la rétention ou l'avancement) et de proposer trois mesures concrètes qu'elles pourraient inclure dans la proposition de projet pour y remédier. (15 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Invitez chaque groupe à présenter à l'assemblée une ou deux mesures qu'il propose.

Matériel Nécessaire

Document [Le Cas du Tarastan 2: 2^e partie](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Durée 30 minutes

8.4 Récapitulation



8.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité aident ces dernières à mieux tenir compte des besoins de toute la communauté et à opérer plus efficacement. Être pleinement et équitablement intégrées dans les institutions du secteur de la sécurité est également un droit des femmes en tant que citoyennes.
- Dans de nombreux pays, les femmes qui évoluent dans le secteur de la sécurité se heurtent quotidiennement à des défis et des obstacles. Ces difficultés vont du manque de soutien de la hiérarchie à la désapprobation de leurs familles et communautés, en passant par le harcèlement ou des conditions de travail peu compatibles avec la vie de famille.
- Les organisations de la société civile peuvent soutenir de multiples façons les femmes qui travaillent dans les institutions de sécurité. Par exemple, en plaidant pour l'équité dans le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les institutions de sécurité ou en nouant des partenariats avec des réseaux de femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité, en les formant et en les soutenant pour qu'ils puissent promouvoir leurs intérêts.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité (10 MINUTES DE MOINS)

Si vous savez que le soutien aux femmes du secteur de la sécurité est déjà une priorité pour vos participantes, vous pouvez passer la discussion de l'activité 8.2.1.



Pour Allonger le Module



8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité (10 MINUTES DE PLUS)

Montrez aux participantes des vidéos dans lesquelles des femmes membres d'institutions du secteur de la sécurité évoquent leurs fonctions et les défis auxquels elles sont confrontées. Quelques exemples en anglais uniquement:

- « Women Peacekeepers »: présentation des femmes Casques bleus de l'armée ghanéenne, membres de la Mission des Nations Unies au Libéria. Produit par UNMILTV. (8 minutes)
www.youtube.com/watch?v=2njom-NKyUk
- « Female Police Peacekeepers: In Their Own Voices »: entretiens avec des policières du maintien de la paix qui décrivent leurs expériences dans les opérations des Nations Unies, ce qu'elles ont appris, ce qui les incite à faire ce travail et l'action qu'elles ont pu avoir. Produit par la Division de la police du DOMP. (5 minutes)
www.youtube.com/watch?v=b_NuG0tj3BA
- « Women in NATO Forces »: des femmes de différents grades militaires évoquent leurs expériences de femmes dans les forces armées de l'OTAN. Découvrez des témoignages personnels sur les faits marquants et les défis que les femmes vivent lorsqu'elles servent leur pays à l'égale des hommes. Produit par l'OTAN. (5 minutes 20 secondes)
www.youtube.com/watch?v=nqFygE9oNWY
- « A Journey of a Thousand Miles – Peacekeepers »: les documentaristes Sharmeen Obaid-Chinoy et Geeta Gandbhir suivent l'histoire de trois policières bangladaises qui ont servi dans la mission de maintien de la paix des Nations Unies en Haïti au lendemain du séisme dévastateur de 2010. Produit par TIIF Trailers. (3 minutes 42 secondes)
Bande-annonce: www.youtube.com/watch?v=YAR3SXSme6c

Mieux encore, invitez des femmes qui travaillent dans des institutions du secteur de la sécurité à témoigner devant votre audience.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.8.1 Pour quelle raison principale les femmes ont-elles tendance à être sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les femmes trouvent le travail trop perturbant car elles sont plus émotives que les hommes.
- b. Travailler dans le secteur de la sécurité n'intéresse pas les femmes.
- c. Il existe toute une série d'obstacles informels – et parfois formels – à la participation pleine et équitable et à l'avancement des femmes.
- d. Les femmes ne sont pas assez fortes pour réussir les tests physiques de qualification.

Q.8.2 Comment peut-on évaluer de façon adéquate le soutien dont ont besoin les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En interrogeant les femmes elles-mêmes, en demandant au personnel des ressources humaines et en analysant la documentation existante.
- b. En examinant l'expérience des femmes qui travaillaient dans le secteur de la sécurité il y a cent ans.
- c. En examinant l'expérience des femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité dans des pays aux traditions culturelles différentes.
- d. En étudiant les besoins des hommes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.8.1 Pour quelle raison principale les femmes ont-elles tendance à être sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les femmes trouvent le travail trop perturbant car elles sont plus émotives que les hommes.
- b. Travailler dans le secteur de la sécurité n'intéresse pas les femmes.
- c. Il existe toute une série d'obstacles informels – et parfois formels – à la participation pleine et équitable et à l'avancement des femmes.
- d. Les femmes ne sont pas assez fortes pour réussir les tests physiques de qualification.

Q.8.2 Comment peut-on évaluer de façon adéquate le soutien dont ont besoin les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En interrogeant les femmes elles-mêmes, en demandant au personnel des ressources humaines et en analysant la documentation existante.
- b. En examinant l'expérience des femmes qui travaillaient dans le secteur de la sécurité il y a cent ans.
- c. En examinant l'expérience des femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité dans des pays aux traditions culturelles différentes.
- d. En étudiant les besoins des hommes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

ANNEXE

Le Cas du Tarastan 2: 1^{re} partie

Vous êtes membres d'une organisation de la société civile qui demande une subvention pour un projet visant à renforcer la participation des femmes dans la police. Dans ce cadre, vous souhaitez identifier les principaux défis auxquels sont confrontées les policières, en particulier sur les questions du recrutement, de la rétention et de l'avancement.

Complétez le tableau ci-dessous en notant, pour le domaine que vous devez traiter (le recrutement, la rétention ou l'avancement):

- Trois à cinq questions;
- Les personnes que vous interrogeriez pour répondre à chaque question;
- Trois autres sources d'information (en plus des entretiens) qui vous aideraient à répondre à ces questions.

DOMAINE:

Question	Personnes à Interroger	Autres Sources d'Information
1		
2		
3		
4		
5		

Le Cas du Tarastan 2: 2^e Partie

Vos recherches montrent que la police:

- Manque de politiques de ressources humaines et de directives opérationnelles sensibles au genre (telles que la mise en œuvre de pratiques d'avancement non discriminatoires et de conditions de travail compatibles avec la vie de famille);
- A du mal à atteindre de nouvelles candidates potentielles;
- Ne possède pas de politique, de formation ou de procédures pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel au sein de son personnel.

Vous découvrez aussi que:

- La police ne parvient pas à lutter efficacement contre des crimes graves tels que la violence domestique, les agressions sexuelles et la violence armée dans les rues;
- Les ressources policières sont principalement implantées dans la capitale, de sorte qu'il y a très peu de services de police à l'extérieur de la ville.

1. Identifiez un défi dans l'un des trois domaines (le recrutement, la rétention ou l'avancement):

2. Élaborez trois mesures concrètes à inclure dans votre proposition de projet pour résoudre ce problème:

a.

b.

c.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE NEUF

Le Droit International et National, Outil de Plaidoyer pour l'Intégration du Genre dans la RSS



Crédit Photo: Fatma Elzahraa Yassin/ONU-Femmes

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE:

Le Droit International et National, Outil de Plaidoyer pour l'Intégration du Genre dans la RSS

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent citer les normes juridiques internationales en vertu desquelles la RSS doit tenir compte de l'égalité des genres et faire participer les femmes.
 - Les participantes savent identifier les lois, les politiques et les procédures étatiques et/ou locales relatives à la place du genre dans la RSS.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Bastick Megan et de Torres Daniel, « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2010), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%252013_FR.pdf
- Bastick Megan, Dangova Hug Ana et Takeshita Mugih, « Lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2011), www.dcaf-tunisie.org/adminDcaf/upload/ejournal/documentfr_117.pdf
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

Durée

Description

5 minutes

9.1 Introduction du module

9.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

30 minutes

9.2 Les Normes Internationales et Régionales Relatives à l'Égalité des Genres et à l'Inclusion des Femmes

9.2.1 Activité: Quiz sur les Normes Internationales

9.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Normes Internationales et Régionales

55 minutes

9.3 Les Normes Juridiques Nationales Relatives à l'Égalité des Genres et à l'Inclusion des Femmes

9.3.1 Activité: Recenser les Lois, Politiques et Procédures pouvant servir d'Outils et de Points d'Entrée pour des Activités de Plaidoyer

5 minutes

9.4 Récapitulation

9.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 1 heures 35 minutes

9.1 Introduction du Module



9.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 3, nous avons évoqué ce que signifiaient le genre et l'égalité des genres. Dans le module 4, nous avons vu que les besoins d'une personne en matière de sécurité et de justice étaient influencés par les rôles dévolus à son genre par la société. Dans les modules 5 et 6, nous avons étudié la réforme du secteur de la sécurité et les contributions importantes que la société civile pouvait apporter aux processus de RSS et, plus généralement, au contrôle du secteur de la sécurité. Dans le module 7, nous avons compris pourquoi le genre et l'égalité des genres étaient importants pour la RSS, et pourquoi il était important – pour l'efficacité comme pour la redevabilité – que les femmes participent aux processus de RSS. Nous avons également commencé à chercher des moyens concrets de s'assurer que la RSS favorisait l'égalité des genres. Dans le module 8, nous avons abordé l'accompagnement des femmes travaillant dans les institutions du secteur de la sécurité, dans la mesure où il s'agit d'un secteur où la société civile peut contribuer à la promotion de l'égalité des genres dans le cadre de la RSS.
- Plusieurs normes juridiques internationales et régionales font référence à l'égalité des genres et à l'inclusion des femmes dans les décisions relatives à la sécurité et dans les institutions du secteur de la sécurité. Ces normes définissent les responsabilités spécifiques du gouvernement et de ces institutions en matière de RSS. Dans ce module, nous allons nous intéresser à l'utilisation de ces lois internationales, régionales et nationales en vue d'activités de plaidoyer ciblant l'égalité des genres et la participation des femmes à la RSS.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Citer les normes juridiques internationales en vertu desquelles la RSS doit tenir compte de l'égalité des genres et faire participer les femmes;
 - Identifier les lois, les politiques et les procédures étatiques et/ou locales relatives à l'intégration du genre dans la RSS.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

9.2 Les Normes Internationales et Régionales Relatives à l'Égalité des Genres et à l'Inclusion des Femmes



9.2.1 Activité: Quiz sur les Normes Internationales

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité évaluera les connaissances initiales des participantes sur les instruments internationaux relatifs à l'égalité des genres, à la participation des femmes et à la RSS.

Le quiz cite plusieurs normes juridiques internationales. N'hésitez pas à ajouter des instruments régionaux pertinents si vous en connaissez.

Consignes

Distribuez le [Quiz sur les Normes Juridiques Internationales Relatives à l'Égalité des Genres, à la Participation des Femmes et à la RSS](#) (voir annexe). Expliquez que la première colonne du document contient une liste de normes internationales relatives à l'égalité des genres en matière de RSS, et la deuxième colonne un résumé de ces normes. Demandez aux participantes de retrouver le résumé correspondant à chaque titre de norme juridique et de noter leurs réponses dans la grille prévue à cet effet.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation; document [Quiz sur les Normes Juridiques Internationales Relatives à l'Égalité des Genres, à la Participation des Femmes et à la RSS](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent citer les normes juridiques internationales en vertu desquelles la RSS doit tenir compte de l'égalité des genres et faire participer les femmes.

Durée 10 minutes

Bilan

Consignes pour l'Animateur ou Animatrice

Demandez aux participantes si l'une d'elles a obtenu trois bonnes réponses ou plus. Vous pouvez distribuer de petits lots si vous le souhaitez.

Soulignez le fait que même ces résumés succincts prouvent que les lois et les normes internationales imposent l'égalité des genres et l'inclusion des femmes dans la RSS.



9.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Normes Internationales et Régionales

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette présentation donne un aperçu des normes internationales et régionales relatives à l'égalité des genres dans le domaine de la sécurité. Les participantes habituées à employer ces normes dans leurs activités de plaidoyer n'en auront pas forcément besoin.

Adaptez les références aux normes régionales en fonction du contexte des participantes. Vérifiez également si le Conseil de Sécurité des Nations Unies n'a pas adopté récemment de nouvelles résolutions concernant les femmes, la paix et la sécurité, ou s'il existe d'autres normes internationales qu'il serait utile d'ajouter à la présentation.

Consignes

Distribuez le document [Les lois et Normes Internationales et Régionales Relatives aux Femmes, à la Paix et à la Sécurité](#) (voir annexe) pour que les participantes puissent s'y référer au fur et à mesure de votre présentation. En fonction de votre auditoire, présentez la session de manière aussi interactive que possible. Demandez par exemple: « Quelles sont les lois régionales ou internationales spécifiques auxquelles vous vous référez pendant vos activités de plaidoyer? » ou « Que disent les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité à propos de la participation des femmes? » Servez-vous des points de discussion ci-dessous pour combler les lacunes des participantes.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation, document [Les lois et Normes Internationales et Régionales Relatives aux Femmes, à la Paix et à la Sécurité](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent citer les normes juridiques internationales et régionales en vertu desquelles la RSS doit tenir compte de l'égalité des genres et faire participer les femmes.

Durée 20 minutes

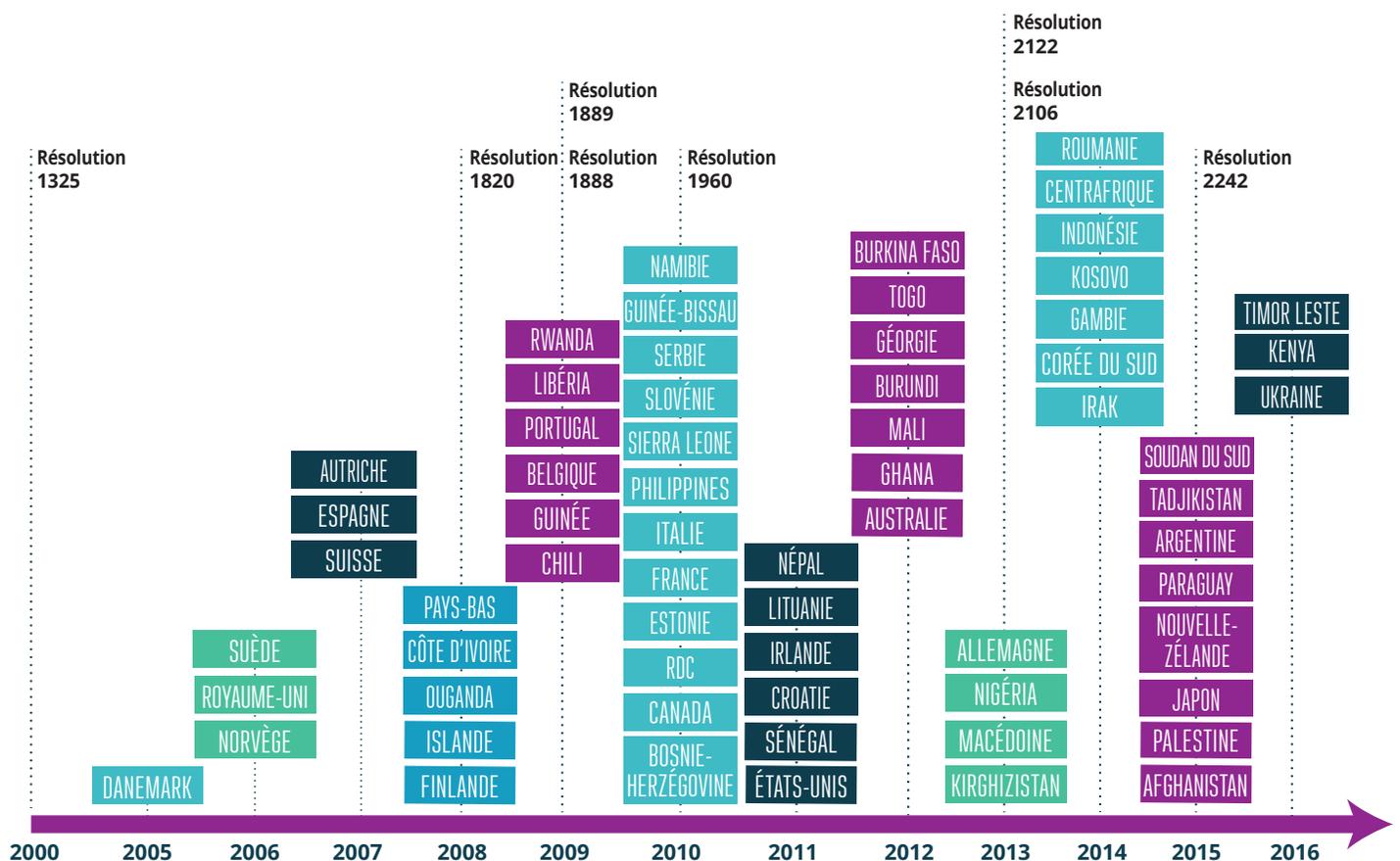
Points de Discussion pour l'Animation

- Après la Deuxième Guerre mondiale et la création de l'Organisation des Nations Unies en 1945, plusieurs conventions internationales (des normes juridiques) ont été adoptées. Elles détaillent les droits et les libertés des êtres humains, ainsi que les obligations des États visant à garantir ces droits et libertés. La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée en 1979, revêtent également de l'importance.
- La **Déclaration universelle des droits de l'homme** proclame que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits » et que « chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés » qui y sont énoncés, « sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».
- La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** a été élaborée par la Commission de la condition de la femme des Nations Unies. Elle traite de la promotion de la femme, explique la notion d'égalité et énonce des recommandations sur les moyens de parvenir

à l'égalité des genres. Les États parties à la Convention s'engagent à adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties interdisant toute discrimination à l'égard des femmes, et à instaurer une protection juridictionnelle garantissant l'égalité des droits des femmes. En ce qui concerne la réforme du secteur de la sécurité, les États doivent, d'après la Convention, assurer le droit des femmes à « prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement » (alinéa b de l'article 7). Pour ce qui est de la participation des femmes au secteur de la sécurité, la Convention attend des États qu'ils garantissent le droit des femmes aux mêmes possibilités d'emploi que les hommes, à la promotion, à la stabilité de l'emploi, à l'égalité de rémunération et à l'égalité devant la loi. En avril 2017, 189 pays avaient ratifié la Convention.

- Un autre instrument normatif important a été adopté en 1995 lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes: la **Déclaration et le Programme d'action de Beijing**. S'agissant d'un engagement politique plutôt que d'une convention, cet instrument n'est pas juridiquement contraignant, mais il n'en est pas moins influent. Douze « domaines critiques » y sont définis, ainsi que des centaines de mesures à prendre pour assurer la promotion et l'autonomisation des femmes, dont de nombreuses obligations relatives au secteur de la sécurité. Ces obligations visent notamment à assurer l'accès à des services juridiques gratuits ou peu coûteux; à rééquilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans les commissions et organes gouvernementaux, les administrations publiques et les services judiciaires; et à dispenser une éducation et une formation aux droits humains tenant compte du genre pour les services de police, les forces armées, le personnel pénitentiaire et les membres de la magistrature, entre autres.

Plans Nationaux d'Action pour la Mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité



- Depuis 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté plusieurs **résolutions** concernant les femmes, la paix et la sécurité.
- À ce jour, de nombreux pays se sont dotés de plans nationaux d'action pour faciliter la mise en œuvre nationale directe de ces résolutions. Les plans nationaux d'action peuvent se révéler des instruments utiles pour vérifier que les gouvernements rendent compte des engagements qu'ils ont pris. *Le cas échéant, indiquez que le ou les plans nationaux d'action adoptés par le pays des participantes seront examinés dans l'activité suivante.*
- Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité font référence à la réforme du secteur de la sécurité de façon à la fois directe et indirecte. Elles insistent sur le fait que la RSS doit favoriser l'égalité des genres et soulignent en particulier l'importance de la participation égale, effective et à part entière des femmes à tous les stades de la RSS, de l'inclusion de plus de femmes dans le secteur de la sécurité, et de la mise en place de systèmes efficaces de vérification des antécédents afin d'exclure les auteurs de violences sexuelles du secteur de la sécurité.

Résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité: thèmes liés à la RSS

Prévention et répression des violences sexuelles

Protection des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans tous les processus de RSS et de sortie de conflit, en fonction de leurs besoins respectifs

Participation des femmes aux prises de décisions

Participation de plus de personnel féminin dans les opérations de maintien de la paix et dans le secteur de la sécurité

Promotion des perspectives de genre dans les activités de maintien et de consolidation de la paix

- Spécifiquement, ces résolutions engagent les Nations Unies à:
 - Inclure des dispositions qui facilitent la participation à part entière et la protection des femmes en matière de RSS;
 - Aider les autorités nationales à réprimer les violences sexuelles dans les processus et les dispositions de RSS, notamment en dispensant une formation appropriée au personnel du secteur de la sécurité, en encourageant l'inclusion de plus de femmes dans ce secteur et en vérifiant correctement les antécédents des membres du personnel pour exclure du secteur de la sécurité les personnes ayant perpétré des actes de violence sexuelle.

- Il existe par ailleurs des normes et des instruments juridiques régionaux qui garantissent l'égalité des genres et la participation des femmes à la RSS. Par exemple:
 - Selon le **Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance** de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest, « [l]es États membres prendront les mesures appropriées pour que les femmes aient, comme les hommes, le droit [...] de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques gouvernementales et d'occuper et de remplir des fonctions publiques à tous les niveaux de l'État » (alinéa 3 de l'article 2).
 - En vertu du **Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique**, adopté par l'Union africaine en 2003, « [l]es États combattent la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, en adoptant les mesures appropriées aux plans législatif, institutionnel et autre » (1^{er} alinéa de l'article 2); « [l]es États assurent une représentation et une participation accrues, significatives et efficaces des femmes à tous les niveaux de la prise des décisions » (2^e alinéa de l'article 9); et « [l]es femmes ont droit à une existence pacifique et ont le droit de participer à la promotion et au maintien de la paix » (1^{er} alinéa de l'article 10).
 - Parmi les autres instruments régionaux qui existent, citons la **Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme** de l'Organisation des États américains (ou Convention de Belém do Pará), datée de 1994, et la **Directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail** de l'Union européenne (2006).

9.3 Les Normes Juridiques Nationales Relatives à l'Égalité des Genres et à l'Inclusion des Femmes



9.3.1 Activité: Recenser les Lois, Politiques et Procédures pouvant servir d'Outils et de Points d'Entrée pour des Activités de Plaidoyer

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité fait appel au tableau de papier « Identifier les risques liés à la sécurité et les obstacles à la justice » utilisé dans le module 4. Si cette activité n'a pas été réalisée (ou si elle n'a pas bien fonctionné), vous pouvez vous appuyer à la place sur une simple séance de remue-ménages pour recenser les problèmes à résoudre.

Reprenez au préalable le tableau de papier du module 4. S'il est difficile à lire, recopiez les points clés sur une nouvelle feuille ou sur un diaporama.

Effectuez des recherches sur le cadre juridique national des participantes en ce qui concerne les mesures de protection spécifiques aux femmes et aux filles, les autres problèmes de sécurité liés au genre et la participation égale des femmes aux prises de décisions dans le secteur public et/ou dans le secteur de la sécurité. Intégrez tout plan national d'action ou toute stratégie nationale de mise en œuvre de la résolution 1325. Vous devrez comprendre si les lois en la matière sont plutôt nationales ou territoriales (c'est-à-dire régionales ou locales). C'est une bonne occasion de faire appel à un-e juriste local-e pour animer cette session avec vous.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier Identifier les Risques liés à la Sécurité et les Obstacles à la Justice du module 4; tableaux de papier; ruban adhésif; marqueurs

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier les lois, les politiques et les procédures étatiques et/ou locales relatives à la place du genre dans la RSS.

Durée 55 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Vous êtes sans doute nombreuses à connaître déjà les lois de votre pays relatives à la violence sexiste et à la participation des femmes, et à y faire référence dans vos activités de plaidoyer. Dans cet exercice, vous allez mener une réflexion spécifique sur la façon dont ces lois abordent le genre en lien avec la réforme du secteur de la sécurité: comment les employer pour plaider en faveur de l'inclusion explicite de l'égalité des genres dans les objectifs de la RSS et en faveur de mesures qui garantissent la participation des femmes à la RSS sur un pied d'égalité. Par exemple, les lois pénales et les lois sur les procédures de police définissent les formes de violence sexiste qui sont qualifiées de crimes; elles établissent également les exigences relatives aux enquêtes policières. L'engagement des pouvoirs publics en faveur d'une « police de proximité » pourrait obliger les services de police à consulter les organisations locales afin de connaître les problèmes rencontrés et les services attendus. Les garanties constitutionnelles d'égalité dans la vie publique pourraient être invoquées pour défendre la cause de la participation des femmes dans tous les processus de décision de haut niveau. Les lois, les politiques et les procédures inadaptées pourraient elles-mêmes être la cible de vos activités de plaidoyer en matière de genre et de RSS.

Consignes

Présentez le tableau du module 4 sur lequel les participantes ont répertorié les besoins respectifs des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et les différents obstacles à la justice rencontrés dans leurs communautés. Rappelez-leur comment elles ont créé cette carte, puis servez-vous du tableau comme référence pour lancer une séquence collective de remue-méninges. Les participantes doivent dresser une liste de six questions qui seront traitées pendant cette activité. Essayez de mélanger des thèmes faisant référence à la fois aux besoins liés au genre en matière de sécurité et à la participation des femmes au secteur de la sécurité ou aux décisions dans le domaine de la sécurité. (15 minutes)

Divisez les participantes en six groupes en affectant une question à chaque groupe. Demandez-leur de discuter des lois, politiques ou procédures nationales et locales dont elles ont connaissance qui traitent du thème qui leur a été attribué. Le cas échéant, rappelez-leur le plan national d'action de leur pays sur les femmes, la paix et la sécurité. Elles doivent trouver des lois, politiques ou procédures locales qui:

- Pourraient servir à plaider en faveur de l'inclusion explicite de l'égalité des genres dans les objectifs de la RSS et/ou de mesures qui garantissent la participation des femmes à la RSS sur un pied d'égalité (« outils »);
- Sont incompatibles avec les engagements internationaux relatifs au genre, à la sécurité et à la participation des femmes et qui, de ce fait, pourraient faire l'objet d'un plaidoyer en faveur de leur révision et amélioration (« points d'entrée »).

Chaque groupe doit noter les lois, les politiques et les procédures qu'il trouve sur un tableau de papier, en indiquant s'il s'agit d'un outil ou d'un point d'entrée. (20 minutes)

Faites afficher les tableaux et confiez à un ou deux membres de chaque groupe la tâche de rester près de leur tableau pour donner des explications aux autres participantes, lesquelles feront le tour de la salle. (15 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Rassemblez le groupe et concluez en demandant aux participantes quelles idées cette activité leur a inspirées en matière de plaidoyer pour l'intégration du genre dans la RSS. (5 minutes)

9.4 Récapitulation



9.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans ce module, nous avons étudié comment les lois et les normes internationales et régionales font référence à l'égalité des genres, à la participation des femmes, au secteur de la sécurité et à la RSS. Ces lois, instruments et normes instaurent des responsabilités propres au secteur de la sécurité et proclament le droit des femmes à participer aux processus de RSS.
- Dans ce module, vous avez recensé des lois, politiques et procédures nationales qui contiennent des engagements similaires et mis en lumière le fait que certaines d'entre elles ne respectent pas les engagements internationaux relatifs au genre, à la sécurité et à la participation.
- Les lois et normes internationales, régionales et nationales peuvent toutes servir d'outils pour plaider en faveur de l'inclusion explicite de l'égalité des genres dans les objectifs de la RSS, de mesures garantissant la participation des femmes à la RSS sur un pied d'égalité ou simplement de meilleurs services de sécurité et processus de consultation au niveau local.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



9.3.1 Activité: Recenser les Lois, Politiques et Procédures pouvant servir d'Outils et de Points d'Entrée pour des Activités de Plaidoyer

(30 MINUTES DE MOINS)

La recherche des lois, politiques et procédures pertinentes peut faire l'objet d'un « devoir » pour le lendemain (en utilisant éventuellement Internet) afin de gagner du temps pendant la session de formation.



Pour Allonger le Module



9.3.2 Activité: Recenser les Lois, Politiques et Procédures pouvant servir d'Outils et de Points d'Entrée pour des Activités de Plaidoyer **(60 MINUTES DE PLUS)**

Si vous disposez d'une heure de plus, les participantes peuvent se prêter à un jeu de rôle autour d'une activité de plaidoyer. Expliquez l'activité comme ceci:

Imaginons que votre organisation de la société civile ait été invitée à présenter un exposé au cours d'une séance d'une commission parlementaire. Sélectionnez deux personnes de votre groupe qui joueront les membres de cette commission. Elles doivent préparer deux questions essentielles sur les lacunes que vous avez découvertes dans les lois et politiques concernant votre thème.

Le reste du groupe jouera des représentantes de l'OSC. Pendant la séance de la commission parlementaire, ces représentantes disposent de trois minutes pour présenter les principales lacunes qu'elles ont découvertes, en expliquant ce qu'elles peuvent faire pour y remédier et comment le parlement peut les aider.

Accordez 15 minutes à chaque groupe pour se préparer (séparément).

Dès que les groupes sont prêts, faites-leur jouer la séance devant le reste des participantes. (À raison de 10 minutes par groupe, comptez au moins 40 minutes, selon le nombre de participantes.)

D'autres activités de plaidoyer peuvent être ajoutées à l'activité 9.3.1, notamment la préparation d'un plan de plaidoyer (à partir d'un modèle) en vue de la révision de cette politique ou loi, ou la rédaction d'un communiqué de presse pour les médias destiné à convaincre l'opinion publique que cette loi ou politique doit être révisée.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.9.1 Quelle norme internationale instaure le droit des femmes à participer sur un pied d'égalité à la formation du gouvernement et interdit explicitement la discrimination à l'égard des femmes? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing
- b. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies
- c. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- d. La Déclaration universelle des droits de l'homme

Q.9.2 Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Appellent les États à corriger le déséquilibre entre les genres dans l'enseignement primaire et secondaire et à soutenir activement la participation des femmes aux processus politiques à tous les échelons.
- b. Appellent les États à prévenir les violations des droits des femmes, à soutenir la participation des femmes aux négociations de paix et à la reconstruction après un conflit, et à protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle et sexiste pendant un conflit armé.
- c. Appellent les États au désarmement et à s'engager à régler les litiges internationaux par des négociations pacifiques.
- d. S'attaquent à la violence domestique, dont on sait qu'elle augmente pendant et après un conflit.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.9.1 Quelle norme internationale instaure le droit des femmes à participer sur un pied d'égalité à la formation du gouvernement et interdit explicitement la discrimination à l'égard des femmes? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing
- b. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies
- c. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- d. La Déclaration universelle des droits de l'homme

Q.9.2 Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Appellent les États à corriger le déséquilibre entre les genres dans l'enseignement primaire et secondaire et à soutenir activement la participation des femmes aux processus politiques à tous les échelons.
- b. Appellent les États à prévenir les violations des droits des femmes, à soutenir la participation des femmes aux négociations de paix et à la reconstruction après un conflit, et à protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle et sexiste pendant un conflit armé.
- c. Appellent les États au désarmement et à s'engager à régler les litiges internationaux par des négociations pacifiques.
- d. S'attaquent à la violence domestique, dont on sait qu'elle augmente pendant et après un conflit.

ANNEXE

Quiz sur les Normes Juridiques Internationales Relatives à l'Égalité des Genres, à la Participation des Femmes et à la RSS

Le tableau ci-dessous contient:

- Dans la première colonne, une liste des normes internationales relatives à l'égalité des genres et à la RSS;
- Dans la deuxième colonne, le résumé de l'une de ces normes.

Retrouvez le résumé (A à E) correspondant à chaque norme internationale et notez vos réponses dans la grille prévue à cet effet.

Norme Internationale		Contenu	
1	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000)	A	Traite de la promotion de la femme, explique la notion d'égalité et énonce des recommandations sur les moyens d'y parvenir. Les États s'y engagent à adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties interdisant toute discrimination à l'égard des femmes, et à instaurer une protection juridictionnelle assurant l'égalité de leurs droits.
2	Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)	B	Demande aux parties à un conflit armé de protéger les femmes et les filles contre les actes de violence sexiste, en particulier le viol et autres formes de sévices sexuels, et de mettre un terme à l'impunité en poursuivant en justice les personnes accusées de crimes, y compris de violences sexuelles ou autres. Elle demande également aux parties d'adopter une démarche soucieuse d'équité entre les genres lors des négociations de paix et de renforcer la participation des femmes à celles-ci, en veillant en particulier à appuyer les initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes.
3	Résolution 1888 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2009)	C	Les engagements des États visent notamment à assurer l'accès à des services juridiques gratuits ou peu coûteux; à rééquilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans les commissions et organes gouvernementaux, les administrations publiques et les services judiciaires; et à dispenser une éducation et une formation aux droits humains tenant compte du genre pour les services de police, les forces armées, le personnel pénitentiaire, les membres de la magistrature, les membres du parlement et les personnes en charge des questions migratoires.
4	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)	D	C'est le traité international le plus complet sur les droits des femmes. Les États parties sont légalement tenus de prendre des mesures pour mettre un terme à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en inscrivant notamment le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans leur système juridique, en abrogeant les lois discriminatoires pour adopter des lois interdisant la discrimination à l'égard des femmes, en garantissant l'accès à la justice et une protection égale devant la loi, et en prenant des mesures qui assurent la protection des femmes contre les discriminations pratiquées par d'autres membres de la société. Des dispositions sont spécifiquement consacrées à la participation des femmes à la vie politique et publique, tant au niveau du gouvernement qu'au niveau international, tandis que d'autres régissent la réalisation de l'intégralité des droits humains. Un comité a été créé pour contrôler que les États s'acquittent de leurs obligations.
5	Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)	E	Consacrée à la violence sexuelle comme tactique de guerre, elle exhorte les États membres à prendre des mesures efficaces, y compris au sein des missions de maintien de la paix, pour mettre un terme au recours à la violence sexuelle en temps de guerre, grâce à un dispositif complet de prévention et de répression. Elle demande également que l'on nomme un-e représentant-e spécial-e du Secrétaire général pour diriger les interventions et en particulier pour assurer la direction et la coordination des activités des Nations Unies visant à lutter contre la violence sexuelle.

Quiz sur les Normes Juridiques Internationales Relatives à l'Égalité des Genres, à la Participation des Femmes et à la RSS

Réponse

International standard		Answer
1	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000)	B
2	Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)	D
3	Résolution 1888 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2009)	E
4	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)	A
5	Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)	C

Les Lois et Normes Internationales et Régionales Relatives aux Femmes, à la Paix et à la Sécurité¹

Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

L'Assemblée générale des Nations Unies déclare que chaque individu doit pouvoir exercer tous ses droits et toutes ses libertés « sans distinction aucune » (article 2) et que « tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi » (article 7).

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

La Convention a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. En avril 2017, 189 pays en faisaient partie. La Convention souligne l'égalité des genres et leur droit égal aux libertés fondamentales et aux droits humains (article 1^{er}). Partant de ces principes, la Convention engage les États parties à adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, telles que l'abrogation des dispositions pénales discriminatoires. Elle met également en avant le droit des femmes à « prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, [à] occuper des emplois publics et [à] exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement » (alinéa b de l'article 7). L'égalité des chances en matière d'emploi et l'égalité de rémunération font également partie des engagements pris au titre de la Convention.

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies

Il s'agit du premier instrument international relatif aux droits humains à aborder de manière exclusive et explicite la question des violences faites aux femmes. Il affirme que cette forme de violence constitue une violation des droits humains et des libertés fondamentales des femmes et qu'elle les empêche partiellement ou totalement de jouir de ces droits et libertés. Jusqu'à ce que cet instrument soit adopté, les États avaient tendance à considérer les violences faites aux femmes comme une affaire privée entre individus, et non comme un problème de droits humains généralisé nécessitant l'intervention de l'État. La Déclaration définit la violence à l'égard des femmes comme comprenant « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».

1 Pour plus d'informations, voir « Lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2011), www.dcaf-tunisie.org/adminDcaf/upload/ejournal/documentfr_117.pdf

Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing, qui ne sont pas juridiquement contraignants, sont une série d'engagements internationaux pris par les États pour lutter contre la violence sexiste et réaliser l'égalité des genres dans toutes les sphères de la société, y compris le secteur de la sécurité. Cet instrument s'intéresse notamment aux femmes affectées par un conflit armé.

Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité couvrent cinq grands thèmes:

- Inclure des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux des processus de prise de décisions liés à la RSS ainsi qu'à la prévention, à la gestion et au règlement des conflits.
- Intégrer des perspectives de genre dans les activités de maintien et de consolidation de la paix.
- Inclure plus de personnel féminin dans les opérations de maintien de la paix et dans le secteur de la sécurité.
- Prendre en compte les besoins différents des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans tous les processus post-conflit.
- Créer, en consultation avec les femmes, des réformes et des mécanismes pour prévenir et réprimer la violence sexuelle.

Résolution 1325 (2000)

La résolution 1325 a été la première à reconnaître l'importance du rôle joué par les femmes dans le règlement des conflits et le maintien de la paix, afin d'assurer la paix et la sécurité internationale. Il est instamment demandé aux États membres de faire en sorte que les femmes soient davantage représentées à tous les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des conflits.

Résolution 1820 (2008)

La résolution 1820 condamne le recours au viol et à d'autres formes de violence sexuelle dans les situations de conflit, en affirmant que le viol peut constituer un crime de guerre, un crime contre l'humanité ou un élément constitutif du crime de génocide. Il y est demandé aux États membres de s'acquitter de l'obligation qui leur est faite de poursuivre les auteurs d'actes de violence sexuelle, de veiller à ce que toutes les victimes de violences sexuelles bénéficient d'une protection égale devant la loi et d'un accès égal à la justice et de mettre un terme à l'impunité des auteurs d'actes de violence sexuelle.

Résolution 1888 (2009)

La résolution 1888 prolonge la résolution 1820 et demande au Secrétaire général des Nations Unies de dépêcher rapidement une équipe d'experts sur les lieux où la violence sexuelle revêt une ampleur particulièrement préoccupante. Il est par ailleurs demandé à ce que soit nommé-e un-e représentant-e spécial-e pour diriger les activités implantées en vue de mettre un terme aux violences sexuelles à l'encontre des femmes et des enfants en période de conflit, et à ce que des informations concernant la prévalence des violences sexuelles soient intégrées dans les rapports envoyés au Conseil de sécurité par les missions de maintien de la paix des Nations Unies.

[Résolution 1889 \(2009\)](#)

La résolution 1889 confirme les dispositions de la résolution 1325, en insistant sur la nécessité pour les États membres de veiller à sa mise en œuvre effective. Le Secrétaire général est également invité à élaborer une stratégie reposant notamment sur des actions de formation, ce qui lui permettrait de confier à un plus grand nombre de femmes des missions de bons offices menées en son nom. Il lui est en outre demandé de présenter dans un délai de six mois un ensemble d'indicateurs permettant de suivre l'application de la résolution 1325.

[Résolution 1960 \(2010\)](#)

La résolution 1960 fait suite aux résolutions 1820 et 1889, et renforce le suivi et le signalement des actes de violence sexuelle. Elle instaure des outils institutionnels permettant de lutter contre l'impunité des auteurs de tels actes et décrit les mesures spécifiques nécessaires pour la prévention et la protection de la violence sexuelle en période de conflit.

[Résolution 2122 \(2013\)](#)

La résolution 2122 met en place une feuille de route pour une approche plus systématique de la mise en œuvre des engagements concernant les femmes, la paix et la sécurité. Concrètement, ces mesures prévoient: l'élaboration et le déploiement d'une expertise technique pour les missions de maintien de la paix et les équipes de médiation des Nations Unies appuyant les pourparlers de paix; un meilleur accès à des informations et analyses récentes sur l'impact des conflits sur les femmes et sur la participation des femmes au règlement des conflits dans les rapports et exposés adressés au Conseil de sécurité; et le renforcement des engagements à consulter et à inclure directement des femmes dans les pourparlers de paix.

La résolution aborde les droits des femmes qui se retrouvent enceintes à la suite d'un viol en période de conflit, et reconnaît la nécessité de s'assurer que l'aide humanitaire facilite l'accès à un ensemble de services de santé sexuelle et reproductive, y compris en cas de grossesse résultant d'un viol.

[Résolution 2242 \(2015\)](#)

La résolution 2242 encourage l'évaluation des stratégies et des ressources consacrées à la thématique des femmes, de la paix et de la sécurité. Elle souligne l'importance de la collaboration avec la société civile et appelle à augmenter les fonds destinés aux formations, analyses et programmes axés sur les questions de genre. Il y est demandé à ce que le genre soit considéré comme une question transversale dans le cadre des approches relatives à la lutte contre l'extrémisme violent et contre le terrorisme.

Instruments régionaux intégrant des dispositions pour protéger l'égalité des genres et favoriser la participation des femmes à la RSS

- *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (1994)* (1994) de l'Organisation des États Américains
- *Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest* (2001)
- *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes* (2003) de l'Union Africaine
- *Directive relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* (2006) de l'Union européenne

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE DIX

Introduction au Plaidoyer



Crédit Photo: MINUSMA/Marco Dormino

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Introduction au Plaidoyer

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent décrire différents types d'approches et d'activités en matière de plaidoyer.
 - Les participantes savent analyser un problème qu'elles veulent résoudre, identifier les parties concernées et élaborer une vision commune de ses causes et conséquences.
 - Les participantes savent déterminer les connaissances, les compétences et l'expérience qu'elles apportent à la réforme du secteur de la sécurité.
 - Les participantes savent identifier les obstacles communs aux OSC et aux institutions de sécurité travaillant de concert et définir des stratégies pour les surmonter.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick, Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- DCAF, *Dossier de Supports de Formation sur la Place du Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité*, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/index.html
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- O'Neil, Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

Durée

Description

5 minutes

10.1 Introduction du Module

10.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

55 minutes

10.2 Introduction au Plaidoyer

10.2.1 Discussion: L'Expérience du Plaidoyer

10.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Le Cycle du Plaidoyer

60 minutes

10.3 Analyser les Problèmes

10.3.1 Activité: Analyse d'un Arbre des Problèmes

60 minutes

10.4 Cartographier les Parties Prenantes et leurs Relations

10.4.1 Activité: Création d'une Carte des Parties Prenantes

15 minutes

10.5 De quelles Compétences disposons-nous pour Soutenir la RSS?

10.5.1 Activité: Connaissances, Compétences et Expérience

45 minutes

10.6 Surmonter les Difficultés de la Collaboration avec le Secteur de la Sécurité

10.6.1 Activité: Affronter les Craintes liées à la Coopération

5 minutes

10.7 Récapitulation

10.7.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 4 heures et 5 minutes

10.1 Introduction du Module



10.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 6, nous avons évoqué quelques-uns des moyens que la société civile pouvait mettre en œuvre pour participer à la réforme du secteur de la sécurité, en inventoriant les parties déjà engagées dans certains types d'activités et les institutions du secteur de la sécurité. S'investir dans la RSS suppose d'étudier les différentes approches permettant d'interagir avec les institutions du secteur de la sécurité. En d'autres termes, il s'agit de déterminer ce que l'on peut faire et comment procéder. Dans les modules 7 et 8, nous avons examiné pourquoi l'égalité des genres était importante pour la RSS. Dans le module 9, nous avons vu que les lois et politiques internationales, régionales et nationales constituaient des outils et des points d'entrée pour les activités de plaidoyer.
- Ce module se penche de façon plus détaillée sur le plaidoyer. Il présente ce qu'est le plaidoyer et introduit un cadre conceptuel pour mener une réflexion stratégique au sujet des actions collectives. Sur le plan pratique, nous procéderons à l'analyse d'un arbre des problèmes, un outil qui permet de faire ressortir les causes profondes et les conséquences de toutes sortes de problèmes, et nous réaliserons trois activités pour préparer un plaidoyer efficace en matière de RSS.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Décrire les différents types d'approches et d'activités en matière de plaidoyer
 - Analyser les problèmes et élaborer une vision commune de leurs causes et conséquences
 - Inventorier les parties prenantes que votre question de RSS intéresse et dresser une carte des relations entre elles
 - Déterminer les compétences et l'expérience que vous apportez à la RSS
 - Identifier les obstacles communs aux OSC et aux institutions de sécurité travaillant de concert et définir des stratégies pour les surmonter.
- *Demandez aux participantes de reformer les groupes de travail du module 9, qui ont étudié les lois et politiques de leurs pays respectifs concernant un problème spécifique de RSS lié au genre. (Si vous n'avez pas réalisé cette activité, ou si les groupes n'ont pas bien fonctionné, faites appel à des groupes formés à l'occasion d'une autre activité.)*

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module

Durée 5 minutes

10.2 Introduction au Plaidoyer



10.2.1 Discussion: L'Expérience du Plaidoyer

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette discussion donne aux participantes la possibilité de faire connaître leur expérience d'activistes et de découvrir celle des autres. Elle permet également d'introduire des termes et des distinctions indispensables pour comprendre ce qui fait l'efficacité d'une activité de plaidoyer.

Si possible, prenez le soin de faire référence à l'expérience des participantes pendant vos points de discussion, surtout au moment de distinguer les activités de plaidoyer des services directs. La plupart du temps, les participantes ont déjà une expérience des services directs. Cette formation est l'occasion pour elles de comprendre comment passer d'un mode d'action à l'autre.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire différents types d'approches et d'activités en matière de plaidoyer.

Durée 45 minutes

Consignes

Demandez aux participantes de discuter deux par deux des questions suivantes, puis de partager avec tout le groupe quelques-unes de leurs expériences.

Pensez à une époque où vous participiez à une activité de plaidoyer.

- Que vouliez-vous obtenir?
- Quelles activités avez-vous menées?
- Quels résultats avez-vous obtenus?
- Quelles ont été vos difficultés et vos victoires?
- Sur quels points auriez-vous dû vous y prendre autrement?

Points de Discussion pour l'Animation

- Le plaidoyer est une action planifiée et délibérée s'inscrivant dans la durée qui vise à promouvoir un programme au service du changement.
- Des individus et des organisations font pression en faveur de la modification de politiques et de programmes qui ont une incidence directe sur la vie de la population. Par exemple, comme nous l'avons vu dans le module 8, vous pouvez plaider auprès de votre ministère de la Défense pour que l'on améliore les conditions de vie des femmes au sein des forces armées. Ou, comme nous en avons parlé dans le module 9, vous pouvez plaider auprès de parlementaires pour l'amélioration des lois luttant contre les violences faites aux femmes.

- Pour élaborer une stratégie de plaidoyer efficace, il est utile de réfléchir à ce qui différencie les activités de plaidoyer et la **prestation de services directs**. Dans de nombreux pays, les organisations de la société civile assurent des services cruciaux dont les pouvoirs publics, pour diverses raisons, ne peuvent pas forcément se charger: former les femmes en prison ou aider les victimes de la traite d'êtres humains, par exemple. Ces services directs apportent un secours immédiat et vital en répondant aux besoins fondamentaux des personnes visées. Le plaidoyer, en revanche, recherche les **causes profondes** d'un problème: pourquoi ces besoins surgissent-ils? Pourquoi les services existants ne suffisent-ils pas? Les responsables d'une action de plaidoyer, ou activistes, veulent s'attaquer aux systèmes et aux structures qui engendrent et perpétuent les problèmes. Les personnes qui assurent des services et les activistes ont autant d'importance les unes que les autres: elles ont seulement des buts et des objectifs différents. D'ailleurs, on retrouve souvent les mêmes personnes et les mêmes organisations dans les deux catégories.
- Partout dans le monde, pendant comme après un conflit, les femmes sont souvent aux avant-postes des services directs, qu'il s'agisse de dispenser une aide humanitaire vitale, de créer des abris proposant des services indispensables aux personnes rescapées ou d'apporter un soutien psychosocial. La participation des femmes est fréquemment limitée à ces domaines, alors que c'est justement en raison de cette expérience que l'on devrait faire appel à elles en plus haut lieu pour l'élaboration des politiques et les prises de décisions.
- Alors, en quoi consiste le plaidoyer? De nombreuses tactiques ou activités peuvent être employées pour obtenir les changements voulus. En matière de plaidoyer, les approches rentrent en général dans l'une de ces deux catégories:
 - **La confrontation:** Cette méthode se caractérise par l'emploi de moyens conflictuels pour faire valoir son point de vue. Elle a pour message de base: « Vous avez tort, et nous vous obligerons à faire les bons choix. » Parmi les activités conflictuelles figurent les grèves, les manifestations, les sit-in, les déclarations publiques, le recours aux médias pour attirer l'attention sur certains problèmes ou encore les pétitions.
 - **L'approche constructive:** ces méthodes se caractérisent par l'emploi de moyens collaboratifs pour faire valoir son point de vue. Elles partent du principe que tout le monde doit unir ses efforts pour faire évoluer une politique de sécurité, le but étant d'aider les responsables politiques à mieux faire leur travail et à gagner en efficacité. Le message de base est: « Nous voulons vous aider; voici quelque chose qui, selon nous, vous aidera à mieux travailler. » Parmi les activités constructives figurent l'élaboration de recommandations, la rencontre avec des responsables politiques pour proposer des stratégies de changement, la réalisation et la diffusion de recherches sur un problème de sécurité donné, la conclusion d'alliances au sein des milieux concernés ou la création de coalitions au sein de la société civile afin de se faire les porte-parole collectifs d'une thématique.
- En repensant aux expériences de plaidoyer dont vous venez de nous faire part, étaient-elles conflictuelles ou constructives?
- Le type de tactique le plus efficace dépend du contexte dans lequel vous intervenez. En règle générale, les activistes varient leurs tactiques au fil du temps pour faire pression sur les responsables politiques.



10.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Le Cycle du Plaidoyer

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité aide les participantes à comprendre pourquoi la planification des activités de plaidoyer renforcera l'efficacité de leurs efforts et introduit une série d'étapes pour planifier une stratégie de plaidoyer.

Points de Discussion pour l'Animation

- Il est important de planifier son plaidoyer en amont et de se montrer stratégique dans son action. Dans cet esprit, il peut être utile d'utiliser un cadre stratégique de réflexion qui divise les activités de plaidoyer en étapes plus faciles à exploiter, et le cycle du plaidoyer est l'un de ces outils. Il s'agit d'une procédure en plusieurs étapes qui vous aidera: à définir les problèmes de fond sur lesquels vous devez travailler, à dresser un plan d'action spécifique pour la mise en œuvre de vos activités de plaidoyer, à faire le point sur vos victoires et vos difficultés et à recentrer vos efforts pour plus d'efficacité.
- Le plaidoyer étant un processus à long terme et non une action isolée, nous abordons sa planification sous la forme d'un cycle. Si certaines étapes respectent un ordre donné, d'autres se déroulent en parallèle ou peuvent même être réorganisées au fur et à mesure de votre progression.
- Le plaidoyer est aussi un processus répétitif: un suivi et des retours constants vous amèneront à actualiser et à adapter votre plan, de même que les différentes réactions de vos cibles aux activités de plaidoyer. S'il est important de les planifier, les stratégies de plaidoyer efficaces n'en demeurent pas moins flexibles, étant donné les fluctuations incessantes des possibilités et des contraintes. Les contextes dans lesquels nous travaillons sont fluides, et nous devons être en mesure de réagir en conséquence.
- Le cycle du plaidoyer se divise en sept étapes interdépendantes:

Affichez le cycle du plaidoyer sur un diaporama ou distribuez le document papier (voir annexe).

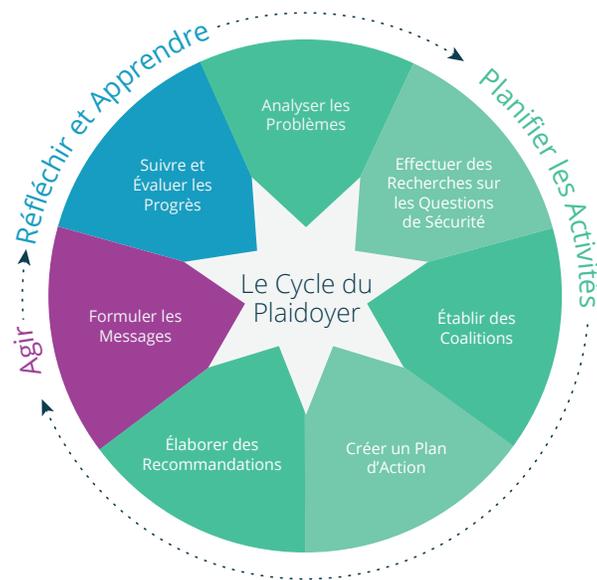
Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation, document [Le Cycle du Plaidoyer](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent l'importance de planifier les activités de plaidoyer et savent restituer les étapes du cycle du plaidoyer.

Durée 10 minutes



- 1. Analyser les Problèmes:** Un plaidoyer commence par la définition et l'analyse des problèmes que vous souhaitez résoudre. Une fois que vous avez examiné les causes et les conséquences d'un problème, déterminez les priorités inhérentes à cette question et les possibilités de changement existantes. Cela vous aidera à déterminer ce qu'il est possible de faire.
 - 2. Effectuer des Recherches sur les Questions de Sécurité:** Une fois le problème central cerné, le fait de créer un plan de recherche et de collecte de données renforcera votre capacité à présenter des arguments convaincants. Ces recherches peuvent porter sur les problèmes et les besoins en matière de sécurité de différentes communautés, ou sur la manière dont sont traités des problèmes de sécurité particuliers.
 - 3. Établir des Coalitions:** Dans un plaidoyer, il est indispensable de mobiliser des soutiens à votre cause. Plus vous aurez de personnes soutenant votre objectif, plus vos efforts auront de l'influence. Un moyen d'y parvenir consiste à créer et à consolider des plateformes de plaidoyer avec des parties prenantes partageant votre point de vue. Vous pouvez par exemple créer une coalition ou un réseau avec d'autres parties intéressées par la promotion d'un secteur de la sécurité plus soucieux et plus inclusif des femmes.
 - 4. Planifier les Activités:** Créez un plan d'action et choisissez vos tactiques pour influencer la législation, la politique ou la pratique institutionnelle que vous voulez faire évoluer.
 - 5. Élaborer des Recommandations:** Formulez des mesures concrètes que vous recommanderez à des institutions spécifiques du secteur de la sécurité. Lorsque vous rédigez des recommandations dans le cadre d'un plaidoyer, vous devez être aussi précises que possible concernant le but visé, les personnes ou entités en mesure d'y parvenir et la manière dont elles peuvent procéder.
 - 6. Formuler les Messages:** Une fois que vous avez décidé quels étaient vos publics cibles (personnalités politiques, fonctionnaires, hauts responsables du secteur de la sécurité, médias, etc.), formulez et diffusez des messages stratégiques qui leur parleront. Cela suppose souvent de créer plusieurs messages à destination des différents publics, mais cette étape est cruciale pour retenir l'attention et obtenir l'appui de l'opinion publique concernant votre problème.
 - 7. Suivre et Évaluer les Progrès:** le plaidoyer est un processus d'apprentissage et de réflexion permanent. En quoi consiste une victoire? Comment améliorer vos activités de plaidoyer au fur et à mesure? L'évaluation vous aide à suivre l'avancée de votre but et vous permet d'adapter vos activités en fonction des besoins.
- Les échanges avec le secteur de la sécurité sont importants tout au long du cycle du plaidoyer, ce qui peut vous amener à intégrer des institutions et des acteurs du secteur de la sécurité dans vos activités de recherche ou à travailler directement avec des institutions de ce secteur dans le cadre de votre stratégie de plaidoyer.
 - Au cours des prochaines sessions, nous nous attacherons à suivre un cycle de plaidoyer en faveur de l'intégration du genre dans la RSS étape par étape: analyse des problèmes, réalisation de recherches sur les questions de sécurité, création de coalitions, planification des activités, élaboration de recommandations, formulation des messages de plaidoyer, et enfin suivi et évaluation des progrès accomplis. Les échanges avec le secteur de la sécurité, qui tiennent lieu de fil conducteur, seront traités dans tous les modules.

10.3 Analyser les Problèmes



10.3.1 Activité: Analyse d'un Arbre des Problèmes

Références pour l'Animatrice ou Animateur

L'arbre des problèmes est un excellent outil pour analyser les causes profondes et les conséquences d'un problème.

Il est important de bien encadrer les groupes lorsqu'ils réaliseront cette activité: en demandant systématiquement pourquoi un facteur apparaît sur leur arbre, vous pousserez les participantes à découvrir des causes et des conséquences plus précises.

Au début de l'activité, donnez à chaque groupe (les mêmes que pour l'activité précédente) un exemplaire du document [L'Arbre des Problèmes](#) (voir annexe) et un tableau de papier.

Matériel Nécessaire

Tableaux de papier, marqueurs, document [L'Arbre des Problèmes](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent analyser un problème et élaborer une vision commune de ses causes et conséquences.

Durée 60 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Pour qu'un plaidoyer soit efficace, nous devons comprendre les causes et les conséquences des problèmes que nous nous efforçons de résoudre. L'arbre des problèmes est un outil simple qui permet d'analyser toutes sortes de problèmes. Il considère le problème comme un arbre: des changements opérés au niveau de ses racines peuvent avoir une incidence sur l'ensemble de l'arbre.
- Pour analyser un arbre des problèmes:
 - Premièrement, définissez le **problème** que vous voulez résoudre, qui peut être une source d'insécurité ou un obstacle à la justice: le fait que les femmes victimes de violence domestique ne reçoivent pas d'aide adaptée, par exemple. Notez-le dans le tronc de l'arbre.
 - Deuxièmement, cherchez les **causes** du problème. Dans notre cas de figure, ce pourrait être: l'idée de s'adresser à la police met les femmes mal à l'aise, les policiers hommes n'écouteront pas les victimes femmes; il n'y a pas assez de policières, etc. Notez-les au niveau des racines de l'arbre.
 - Troisièmement, cherchez les **effets ou conséquences** du problème: la violence domestique se perpétue; elle provoque des troubles mentaux chez les enfants; elle renforce les attitudes d'acceptation de la violence envers les femmes, etc. Notez-les au niveau du feuillage de l'arbre.
- Vous pouvez ensuite chercher des solutions en inversant les causes et les conséquences. Par exemple, un durcissement des réponses policières à la violence domestique pourrait faire évoluer les attitudes à propos de ce qui est acceptable, et ainsi provoquer un recul de la violence domestique.

Consignes

Demandez à chaque groupe d'analyser une thématique liée à l'intégration du genre dans la RSS à l'aide du document [L'Arbre des Problèmes](#). Rappelez-leur ce qui suit:

- Leur « problème central » doit former le tronc de l'arbre. Étant donné que le problème qu'elles analysent déterminera l'angle de leurs futures recommandations, assurez-vous que le problème est énoncé clairement. Essayez de formuler un problème que vous jugez lié à la nécessité de réformer le secteur de la sécurité.
- Les conséquences ou effets du problème tiendront lieu de feuillage.
- Les causes correspondantes forment les racines de l'arbre.

Prenez le soin de circuler pour aider les groupes à affiner la thématique sur laquelle ils travaillent afin qu'elle devienne un « problème ».

Prévenez les participantes qu'elles partageront leurs arbres avec les autres groupes. Encouragez-les à rédiger une ébauche avant de la transposer sur le tableau de papier en vue du partage. (30 minutes)

Affichez les arbres des problèmes terminés dans la salle et invitez les participantes à en faire le tour.

Bilan

Questions pour la Discussion

- De quelle manière ce processus vous a-t-il aidées à formuler plus clairement le problème et ses solutions possibles?
- Comment pouvez-vous appliquer ce processus dans la planification de votre plaidoyer?

10.4 Cartographier les Parties Prenantes et leurs Relations



10.4.1 Activité: Création d'une Carte des Parties Prenantes

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité donne aux participantes la possibilité de dresser la liste des parties potentiellement concernées par un projet de plaidoyer dans le domaine de la RSS.

Matériel Nécessaire

Document [Inventaire des Parties Prenantes](#), document [Carte des Parties Prenantes](#), stylos de différentes couleurs

Points de Discussion pour l'Animation

- Une **partie prenante** est une personne qui s'intéresse à un problème ou qui y a des intérêts. Pour que votre plaidoyer pour la RSS soit efficace, vous devez comprendre quelles sont les personnes concernées par la question de sécurité que vous voulez traiter. Parmi ces parties prenantes, il vous faudra identifier celles qui ont le pouvoir de réaliser ou d'influencer les changements voulus, vos alliées potentielles, et les groupes, individus ou organisations susceptibles de saper vos efforts.
- Une carte des parties prenantes vous aidera à comprendre le contexte dans lequel vous vous insérez. La création de cette carte est une étape essentielle de votre action stratégique en vue d'insuffler des changements positifs.

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier les différentes parties prenantes qu'une question de sécurité spécifique intéresse et représenter les relations entre elles.

Durée 60 minutes

Consignes

Distribuez le document [Inventaire des Parties Prenantes](#) (voir annexe). Demandez à chaque groupe:

- De noter la question de sécurité que l'arbre des problèmes analyse en haut du document;
- De dresser une liste d'au moins huit parties prenantes différentes, c'est-à-dire d'individus, groupes ou institutions s'intéressant au problème ou y ayant des intérêts. Peuvent y figurer des parties que la réforme intéresse, qui s'en désintéressent ou qui y sont opposées. Fournissez autant de détails que possible, y compris des noms d'individus le cas échéant.

Demandez aux groupes de passer leur liste en revue et d'indiquer à quelle catégorie appartient chacune des parties prenantes, en indiquant les différentes catégories par un stylo de couleur différente:

- Cible potentielle (personne que l'on cherche à influencer): entourez-la en bleu.
- Partenaire potentielle (personne qui soutient le changement voulu): entourez-la en noir.
- Frein potentiel (personne qui s'oppose au changement voulu): entourez-la en rouge.
- Neutre potentielle (personne qui ne penche ni d'un côté ni de l'autre): entourez-la en vert.

Ensuite, chaque groupe dressera une carte de ses parties prenantes pour visualiser leurs relations entre elles.

Distribuez la [Carte des Parties Prenantes](#) (voir annexe). À partir de ce modèle de carte, expliquez ceci:

- Chaque partie prenante doit être représentée dans son propre **cercle**.
- Les parties prenantes entretenant des liens étroits doivent être reliées par une **ligne continue**.
- Les parties prenantes ayant peu de liens entre elles doivent être reliées par des **pointillés**.
- Les parties prenantes qui s'entendent mal ou qui ont rompu leurs liens doivent être reliées par une **ligne brisée**.

Avec les groupes plus avancés, servez-vous des symboles facultatifs suivants:

- Les parties prenantes qui exercent une grande influence sont à représenter par des cercles **plus larges** que les moins influentes.
- Des **flèches de direction** peuvent être utilisées pour illustrer le sens d'influence (par exemple, A → B signifie que A exerce une influence sur B).

Distribuez un tableau de papier et des marqueurs à chaque groupe. Chacun partira de ses listes de parties prenantes pour créer une carte des parties prenantes sur son tableau. (20 minutes)

Les groupes identifieront probablement un mélange d'individus et d'institutions. Pour les cercles contenant des institutions, demandez aux participantes de trouver un haut responsable de l'institution en question et de noter son nom dans le cercle.

Une fois terminé, demandez à chaque groupe de présenter sa carte en quelques mots.

Bilan

Points de Discussion pour l'Animation

- En cartographiant les parties prenantes, vous pouvez découvrir des relations ou des dynamiques dont vous n'aviez pas conscience. Les cartes de parties prenantes peuvent également vous aider à identifier les responsables politiques clés et à déterminer vos liens (ou non) avec eux. Ces renseignements sont utiles quand vous élaborez votre stratégie de plaidoyer.
- Vous reviendrez à cette carte tout au long de la planification de vos activités de plaidoyer. Elle peut être très utile, par exemple, pour trouver des partenaires potentiels (notamment les membres de votre coalition), surtout des organisations alliées ou partenaires ayant des liens plus suivis avec certains responsables politiques. Et en dressant une carte des parties prenantes avec vos partenaires, vous pourrez également découvrir d'autres niveaux d'accès à ces responsables.

10.5 De quelles Compétences disposons-nous pour Soutenir la RSS?



10.5.1 Activité: Connaissances, Compétences et Expérience

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité est l'occasion pour les participantes de mener une réflexion sur les connaissances, les compétences et l'expérience spécifiques qu'elles apportent à la RSS.

Points de Discussion pour l'Animation

- Après avoir cartographié les cibles de notre plaidoyer, les parties alliées et les parties adverses, il est temps de réfléchir à ce que nous apportons au débat. Comme nous l'avons vu dans le module 6, la société civile peut jouer un rôle clé dans les processus de RSS. Une société civile dynamique représente les intérêts d'un grand nombre de groupes et de catégories de la population. Elle peut mettre en lumière des intérêts et des besoins en matière de sécurité dont les institutions du secteur de la sécurité ne se préoccuperaient peut-être pas sans cela.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent déterminer les connaissances, les compétences et l'expérience qu'elles apportent à la RSS.

Durée 15 minutes

Consignes

En vous appuyant sur le diaporama, demandez à chaque participante de noter par écrit les connaissances, les compétences et l'expérience particulières qu'elle apporte, à titre individuel ou par son organisation, à une discussion sur le problème de RSS lié au genre qu'elle étudie. (5 minutes)

Demandez-leur de partager avec le groupe les connaissances, les compétences et l'expérience qu'elles ont trouvées, et essayez d'obtenir des réponses de tout le monde. Notez les principaux domaines de connaissance, de compétence et d'expérience mentionnés sur un tableau de papier. (10 minutes)

Bilan

Consignes pour l'animatrice ou animateur

Récapitez en valorisant l'étendue des connaissances, compétences et expériences rassemblées dans la salle. Cette ampleur et cette diversité contribueront à rendre les institutions de sécurité plus sensibles au genre et à garantir que les besoins des femmes et des hommes en matière de sécurité et de justice seront satisfaits.

10.6 Surmonter les Difficultés de la Collaboration avec le Secteur de la Sécurité



10.6.1 Activité: Affronter les Craintes liées à la Coopération

Références pour l'Animatrice ou l'Animateur

Cette activité donne aux participantes la possibilité d'élaborer des stratégies pour surmonter les difficultés et les obstacles possibles à une collaboration avec le secteur de la sécurité.

Les participantes doivent continuer de travailler dans leurs groupes thématiques. Vous pouvez distribuer un document pour guider le travail en petits groupes ou lister les questions sur un diaporama.

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous savons toutes (ou tous) que les organisations de femmes ont beaucoup d'expertise à offrir, mais que les groupes de femmes et les organisations de la société civile doivent parfois plaider pour faire valoir leur droit à orienter et à influencer les processus de RSS. Les responsables du secteur de la sécurité peuvent s'opposer à votre participation. De même, certaines OSC peuvent hésiter à se rapprocher du secteur de la sécurité. Discutons avec franchise des craintes, des obstacles et des défis que connaissent les institutions de sécurité et les OSC lorsqu'elles envisagent de coopérer dans le cadre d'un processus de RSS.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, document ou diaporama
Affronter les craintes liées à la coopération

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier les obstacles communs aux OSC et aux institutions de sécurité travaillant de concert et définir des stratégies pour les surmonter.

Durée 45 minutes

Consignes

Distribuez aux groupes le document Affronter les Craintes liées à la Coopération (voir annexe) ou affichez les questions du document sur un diaporama. Rappelez-leur de garder à l'esprit les compétences que chacune apporte à son problème de genre/sécurité, et demandez à chaque groupe de remplir collectivement le document. Si nécessaire, partagez des exemples de craintes, obstacles ou défis en vous appuyant sur les suggestions ci-dessous:

- Exemples de craintes/difficultés/obstacles/arguments pouvant dissuader les OSC d'entamer le dialogue avec les institutions compétentes du secteur de la sécurité:
 - Parfois les organisations de femmes n'ont pas les contacts, le vocabulaire de la sécurité ou l'expertise technique nécessaires pour pouvoir contribuer efficacement à la RSS.
 - Les organisations de femmes peuvent redouter de perdre une partie de leur indépendance si elles collaborent avec le secteur de la sécurité.
 - Les craintes pour leur sécurité personnelle peuvent dissuader les membres de la société civile de s'exprimer.

- Exemples de craintes/difficultés/obstacles/arguments pouvant dissuader les institutions du secteur de la sécurité d'entamer le dialogue avec des femmes ou des OSC:
 - Il est présumé que les femmes ne sont pas des expertes en matière de sécurité.
 - Les cabinets-conseils nationaux et internationaux sur la RSS ne comprennent souvent pas l'importance d'une participation large et ne savent pas comment inclure à la fois des hommes et des femmes.
 - Les processus de RSS ont rarement le budget requis pour élargir la participation des hommes et des femmes.
- Exemples d'aspects concrets pouvant limiter l'ouverture du dialogue du côté des institutions du secteur de la sécurité ou du côté des OSC:
 - Les institutions de sécurité ne sont peut-être pas autorisées à divulguer certains types d'informations aux OSC.

Demandez à chaque groupe de présenter une difficulté et une stratégie pour la surmonter. Animez une discussion sur l'incidence possible des craintes et des obstacles sur la planification des activités, en intégrant des exemples tirés du travail en petits groupes. Puis discutez des stratégies, en notant les approches principales sur un tableau de papier. (20 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Faites remarquer qu'un dialogue réussi commence par la prise de conscience des craintes, des difficultés et des obstacles qui peuvent exister de la part des institutions de sécurité et/ou des OSC. Dans certains cas, ces craintes ne sont rien de plus que des stéréotypes et de l'ignorance. Dans d'autres, elles peuvent être fondées sur le désir de contrôler et de protéger l'accès à l'information, ce qui peut souvent être légitimement contesté. Dans d'autres cas encore, les craintes peuvent découler d'expériences passées; les OSC et les institutions de sécurité auront alors intérêt à faire honnêtement le point sur les tentatives de collaboration antérieures qui se sont révélées infructueuses.

10.7 Récapitulation



10.7.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animatrice ou l'Animateur

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Il existe différents moyens de plaider en faveur de la réforme du secteur de la sécurité. Les activités de plaidoyer peuvent être plutôt constructives ou plutôt conflictuelles selon les moments. L'approche que vous choisirez dépendra de l'institution avec laquelle vous souhaitez entamer le dialogue, du thème sur lequel vous travaillez et du meilleur moyen de parvenir aux changements voulus.
- Il est utile de réfléchir sur les différentes phases d'un plaidoyer. Pour ce faire, une méthode consiste à suivre les sept étapes du cycle du plaidoyer. *Reprenez les étapes du cycle du plaidoyer si nécessaire.*
- Le principe le plus sûr pour une activité de plaidoyer consiste à mener une réflexion rigoureuse sur les problèmes que vous essayez de résoudre et à examiner leurs causes profondes. Cela peut vous aider à déterminer les changements qui pourraient modifier ces causes, et ainsi résoudre ou atténuer le problème. L'arbre des problèmes est un outil efficace pour réaliser cet exercice.
- La cartographie des parties prenantes peut révéler des relations ou des dynamiques entre les acteurs. Elle peut aussi vous aider à identifier les responsables politiques clés et à déterminer les relations que vous entretenez (ou non) avec eux. Ces renseignements seront utiles pour élaborer votre stratégie de plaidoyer.
- Nous avons reparlé des connaissances et des compétences que la société civile apporte à la RSS... *Reprenez les résultats de l'activité 10.5.1 en en résumant les grandes lignes.*
- Un dialogue réussi commence par la prise de conscience des craintes, des difficultés et des obstacles à la communication et à la coopération qui peuvent exister entre les institutions du secteur de la sécurité et/ou les OSC.
- Dans les prochains modules, nous continuerons notre exploration du cycle du plaidoyer étape par étape afin de rendre nos activités de plaidoyer pour l'intégration du genre dans la RSS aussi efficaces que possible.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



10.2.1 Discussion: L'Expérience du Plaidoyer (15 MINUTES DE MOINS)

À ce stade de la formation, les participantes ont peut-être déjà partagé leurs expériences en matière de plaidoyer. Dans ce cas, vous pouvez simplement rappeler en quelques mots une partie des exemples fournis.



10.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Le Cycle du Plaidoyer (10 MINUTES DE MOINS)

Lorsque les participantes ont déjà suivi une formation sur le plaidoyer, ces sections peuvent être parcourues plus rapidement.



10.3.1 Activité: Analyse d'un Arbre des Problèmes (30 MINUTES DE MOINS)

Cet exercice peut aller beaucoup plus vite si vous guidez les participantes dans la création d'un arbre des problèmes en plénière (au lieu de diviser les participantes en petits groupes).



10.6.1 Activité: Affronter les Craintes liées à la Coopération (10 MINUTES DE MOINS)

Si vous manquez de temps, demandez à la moitié des groupes de travailler sur les craintes/difficultés/obstacles/arguments du point de vue des OSC et à l'autre moitié de se charger du point de vue des institutions de sécurité.



Pour Allonger le Module



10.3.1 Activité: Analyse d'un Arbre des Problèmes (30 MINUTES DE PLUS)

Au lieu de laisser chaque petit groupe choisir un problème d'intégration du genre dans la RSS, animez une séance collective de remue-méninges pour établir l'éventail des problèmes que les participantes pourraient vouloir résoudre par des activités de plaidoyer.

Demandez-leur de discuter deux par deux ou trois par trois de ce qu'elles pensent être le problème de RSS lié au genre le plus urgent auquel leur communauté est confrontée. Invitez-les ensuite à partager leurs suggestions et notez-les sur le tableau de papier. Lorsque vous disposerez d'une bonne liste de problèmes, demandez aux participantes de voter pour celui qu'elles veulent analyser et faites travailler tous les groupes sur le même problème. Le tour de la salle fera ressortir comment chaque groupe aura interprété les causes et conséquences du problème.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.10.1 Qu'est-ce que le plaidoyer? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un pacte ou un traité entre des individus ou des groupes dans le cadre duquel ils coopèrent en vue d'une action conjointe.
- b. Une action planifiée et délibérée s'inscrivant dans la durée qui vise à promouvoir un programme de changement.
- c. Une tactique pour obtenir que tout le monde pense comme nous.
- d. Un ensemble d'activités répondant à des besoins directs, tels que la fourniture d'une aide humanitaire ou d'un abri, ou la construction d'écoles.

Q.10.2 Les cartographies des parties prenantes sont utiles pour un plaidoyer parce que: (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- a. Elles peuvent nous aider à obtenir une vue d'ensemble des acteurs mobilisés sur une question et à découvrir les dynamiques entre eux.
- b. Elles peuvent nous aider à déterminer les parties qui pourront être nos alliées et partenaires.
- c. Elles peuvent nous aider à découvrir les parties éventuellement opposées à notre programme.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.10.1 Qu'est-ce que le plaidoyer? (Sélectionnez une seule réponse)

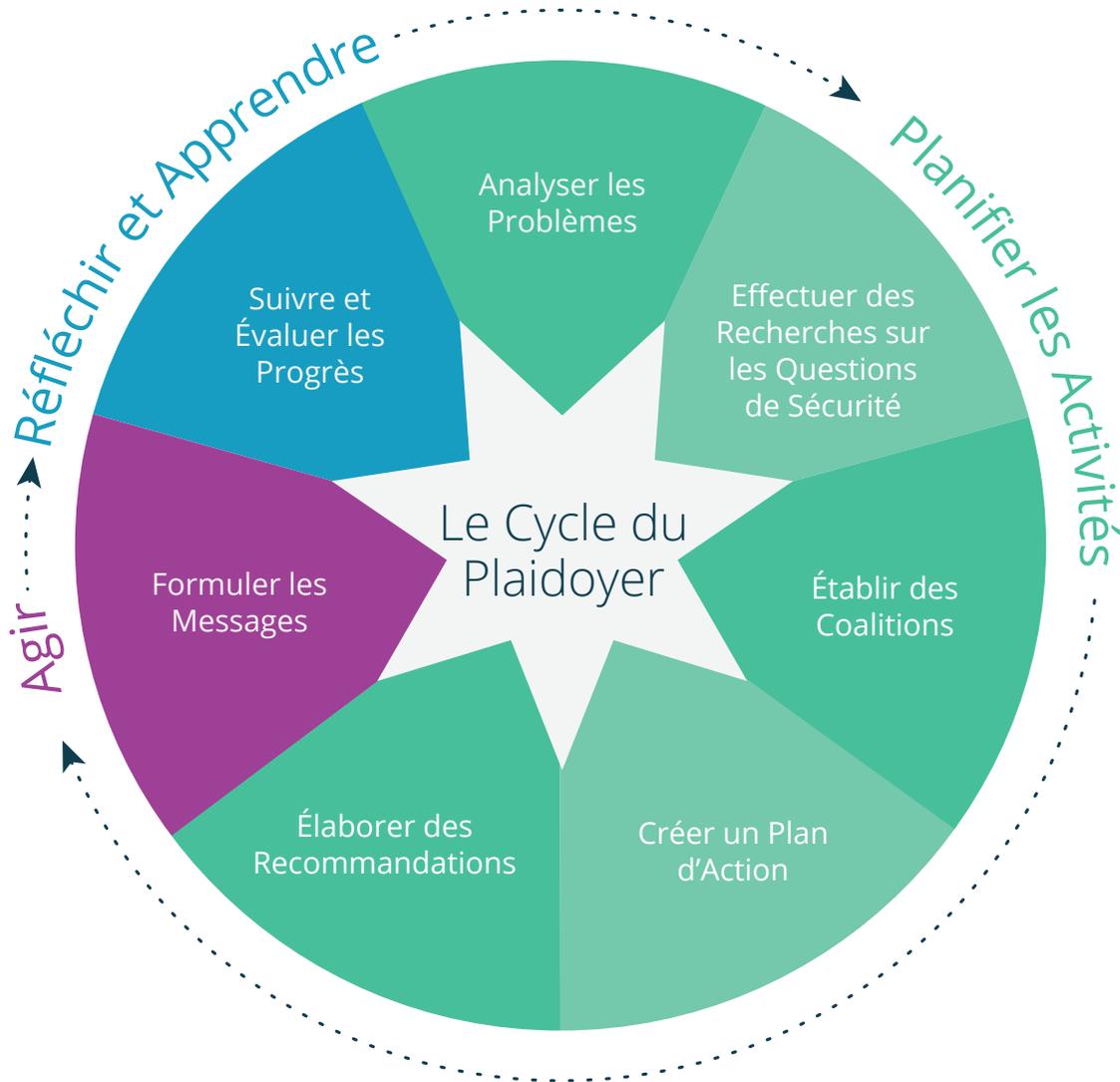
- a. Un pacte ou un traité entre des individus ou des groupes dans le cadre duquel ils coopèrent en vue d'une action conjointe.
- b. Une action planifiée et délibérée s'inscrivant dans la durée qui vise à promouvoir un programme de changement.
- c. Une tactique pour obtenir que tout le monde pense comme nous.
- d. Un ensemble d'activités répondant à des besoins directs, tels que la fourniture d'une aide humanitaire ou d'un abri, ou la construction d'écoles.

Q.10.2 Les cartographies des parties prenantes sont utiles pour un plaidoyer parce que: (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

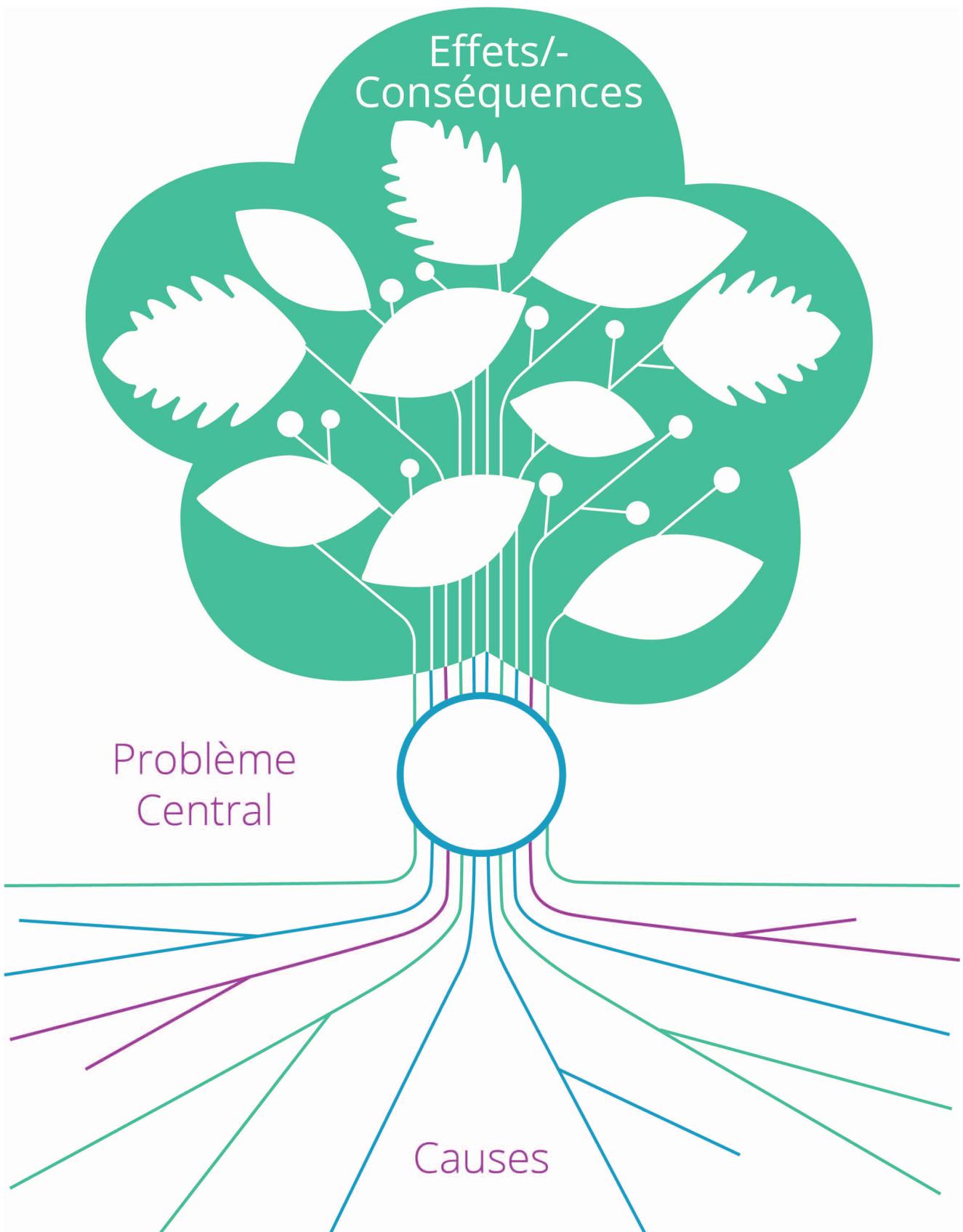
- a. Elles peuvent nous aider à obtenir une vue d'ensemble des acteurs mobilisés sur une question et à découvrir les dynamiques entre eux.
- b. Elles peuvent nous aider à déterminer les parties qui pourront être nos alliées et partenaires.
- c. Elles peuvent nous aider à découvrir les parties éventuellement opposées à notre programme.

ANNEXE

Le Cycle du Plaidoyer



Arbre des Problèmes



Inventaire des Parties Prenantes

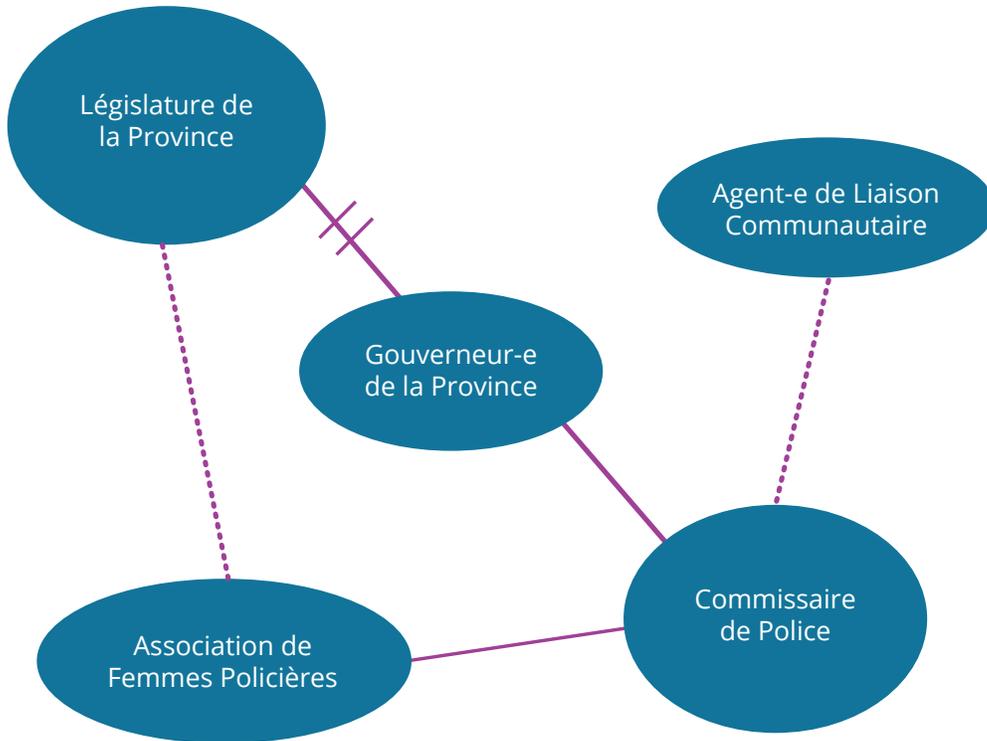
Problème/Question de Sécurité

Étape 1 | **Dressez la liste de toutes les parties qui s'intéressent à votre problème/question de sécurité.**

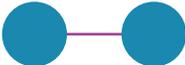
Étape 2 | **Servez-vous des couleurs pour indiquer comment se situe chaque partie prenante par rapport au problème**

- Cible potentielle (personne que l'on cherche à influencer): entourez-la en bleu.
- Partenaire potentielle (personne qui soutient le changement voulu): entourez-la en noir.
- Frein potentiel (personne qui s'oppose au changement voulu): entourez-la en rouge.
- Neutre potentielle (personne qui ne penche ni d'un côté ni de l'autre): entourez-la en vert.

Carte des Parties Prenantes



Légende des Symboles

-  **Ligne continue** = Acteurs entretenant des liens étroits
-  **Pointillés** = Acteurs ayant peu de liens entre eux
-  **Ligne brisée** = Acteurs qui s'entendent mal ou qui ont rompu leurs liens

Affronter les Craintes liées à la Coopération

1. Dressez la liste des craintes/difficultés/obstacles/arguments pouvant dissuader les OSC d'entamer le dialogue avec les institutions compétentes du secteur de la sécurité:

2. Dressez la liste des craintes/difficultés/obstacles/arguments pouvant dissuader les institutions du secteur de la sécurité d'entamer le dialogue avec des femmes ou des OSC:

3. Dressez la liste des aspects concrets pouvant limiter l'ouverture du dialogue du côté des institutions du secteur de la sécurité et du côté des OSC:

4. Dressez la liste des stratégies que l'on peut utiliser pour apaiser les craintes, aplanir les difficultés ou surmonter les obstacles afin d'instaurer la confiance:

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE ONZE

Effectuer des Recherches sur les Questions de Sécurité



Crédit Photo: HUMA / World Bank

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Effectuer des Recherches sur les Questions de Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent expliquer l'importance de la recherche et élaborer un plan de recherche concernant une question de sécurité précise.
 - Les participantes savent donner des exemples de surveillance du secteur de la sécurité.
 - Les participantes savent identifier les questions de sécurité et d'éthique qui entourent la recherche et trouver des solutions pour atténuer ces risques.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Amnesty International et CODESRIA, *Manuel relatif à la surveillance et à la documentation des violations des droits humains en Afrique* (Amsterdam/Dakar: Amnesty International et CODESRIA, 2001), www.amnesty.nl/content/uploads/2017/01/ukw_fra.pdf?x17650x
- Barcia Inmaculada, *Notre droit à la sécurité: une approche holistique à la protection des femmes défenseuses des droits humains* (Toronto: Association pour les droits de la femme et le développement, 2014), www.worldpulse.com/fr/system/files/library/26298/36945/postdocument/22a048cba3dcef0948fda5086339020d/ourrighttosafetyfr.pdf
- Barry Jane, *Integrated Security: The Manual* (Johanneshov: Kvinna till Kvinna, 2011), www.integratedsecuritymanual.org
- Bastick Megan, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* (Genève: DCAF, 2011), www.dcaf-tunisie.org/Fr/publication/guide-dauto-evaluation-sur-le-genre-pour-la-police-les-forces-armees-et-le-secteur-de-la-justice/6/10013
- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Cole Eden, Eppert Kerstin et Kinzelbach Katrin, *Contrôle public du secteur de la sécurité: Guide pratique pour les organisations de la société* (Genève: DCAF et Programme des Nations Unies pour le développement, 2008), documentation.codap.org/DCAF/DCAF%20Vol%20INT%20WEB.pdf
- Ellsberg Mary et Heise Lori, *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Washington: Organisation mondiale de la Santé et Program for Appropriate Technology in Health, 2005), www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9241546476/en/
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Manuel de formation sur le monitoring des droits de l'homme* (Genève: Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/training7part1fr.pdf

Durée

Description

5 minutes

11.1 Introduction du Module

11.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

35 minutes

11.2 Savoir, c'est Pouvoir: les Recherches sur les Questions de Sécurité

11.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: la Recherche, Pourquoi et à quel Sujet?

11.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: les Méthodes de Recherche

10 minutes

11.3 La Surveillance du Secteur de la Sécurité

11.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: Collecter des Données grâce à la Surveillance

55 minutes

11.4. Planifier un Travail de Recherche

11.4.1 Activité: Élaborer un Plan de Recherche

40 minutes

11.5 Difficultés: Les Questions d'Éthique et de Sécurité

11.5.1 Activité: La Sécurité et l'Éthique en Matière de Recherche

5 minutes

11.6 Récapitulation

11.6.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures et 30 minutes

11.1 Introduction du Module



11.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 10, nous avons abordé différents types d'approches et d'activités en matière de plaidoyer. Nous avons considéré le plaidoyer comme un « cycle » qui commence par l'analyse des problèmes du secteur de la sécurité que l'on souhaite résoudre, puis passe par les étapes suivantes: mener des recherches sur les questions de sécurité, créer des coalitions, rédiger un plan d'action, élaborer des recommandations, formuler ses messages de plaidoyer et enfin suivre et évaluer les progrès accomplis, sans jamais cesser de dialoguer avec le secteur de la sécurité. Nous avons ensuite appris à utiliser un « arbre des problèmes » pour analyser les problèmes et cartographier les parties prenantes, avant de faire le point sur nos compétences et expériences personnelles en matière de RSS.
- Ce module est consacré à la deuxième étape du cycle du plaidoyer: les recherches sur les questions de sécurité. Nous allons voir en détail pourquoi il peut s'avérer utile pour une organisation de la société civile (association de femmes ou autre) d'effectuer des recherches sur les questions de sécurité et/ou de surveiller le secteur de la sécurité.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Expliquer l'importance de la recherche et élaborer un plan de recherche sur une question de sécurité précise;
 - Donner des exemples de surveillance du secteur de la sécurité;
 - Identifier les questions de sécurité et d'éthique qui entourent la recherche et trouver des solutions pour atténuer ces risques.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

11.2 Savoir, c'est Pouvoir: Les Recherches sur les Questions de Sécurité



11.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: la Recherche, Pourquoi et à quel Sujet?

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Les participantes vont mener une réflexion sur l'importance de la recherche pour un plaidoyer efficace et étudier des exemples de recherches en vue d'un plaidoyer dans le domaine de la RSS. Servez-vous si possible d'exemples applicables au contexte (géographique, thématique, etc.) de la formation. Si les participantes ont déjà l'habitude d'effectuer des recherches, utilisez les questions pour animer une discussion. Dans le cas contraire, cette activité prendra plutôt la forme d'une présentation.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent expliquer l'importance de la recherche pour l'efficacité de leur plaidoyer.

Durée 15 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Qu'est-ce qu'un travail de recherche peut apporter à votre plaidoyer? Tout projet, toute activité devrait intégrer quelques recherches de base. Par exemple, l'évaluation des besoins de formation constitue une première étape essentielle avant une action de formation. Vous pouvez aussi vouloir que la recherche sur le secteur de la sécurité forme l'axe principal de votre plaidoyer, en réalisant par exemple une étude approfondie sur le genre et les conditions carcérales, où la recherche sera elle-même le résultat voulu.
- Les travaux de recherche peuvent vous aider de différentes manières:
 - **Ils vous aideront à mieux comprendre ce qui cause les problèmes que vous avez repérés:** la recherche peut permettre de déterminer les facteurs qui contribuent à un problème, notamment ses causes profondes, ainsi que les solutions possibles.
 - **Vous comprendrez mieux l'incidence du problème qui vous intéresse au sein du secteur de la sécurité:** les personnes les plus concernées par les sujets que vous essayez d'aborder constituent une importante source d'informations. Par exemple, les communautés peuvent vous aider à déterminer dans quelle mesure les services de police, les tribunaux et les autres acteurs du secteur de la sécurité répondent (ou non) aux besoins de groupes particuliers en matière de sécurité.
 - **Vous comprendrez mieux comment les changements peuvent se produire:** plus vous en saurez sur votre problème et sur les parties impliquées, plus vous pourrez affiner votre stratégie de plaidoyer. Il faudra éliminer les obstacles éventuels et faire appel aux facteurs de changement potentiels.
 - **Vous démontrerez votre crédibilité:** votre plaidoyer sera d'autant plus convaincant qu'il sera étayé par des preuves solides. De plus, en présentant des faits nouveaux ou d'actualité sur des questions de sécurité, vous pourrez retenir l'attention des cibles de votre plaidoyer (autorités, médias et autres).
- Rappelez-vous que les faits peuvent évoluer. C'est pourquoi il est préférable que le travail de recherche ne soit pas une activité isolée, mais qu'il s'inscrive dans la durée ou qu'il soit répété régulièrement.

- Voici quelques exemples de recherches relatives au secteur de la sécurité:
 - Étudier comment les femmes, les hommes, les garçons et les filles perçoivent la sécurité et les institutions de ce secteur, mais aussi comment elles et ils déterminent leurs propres besoins en matière de sécurité. En Libye, par exemple, l'organisation La Voix des Libyennes a mené une recherche sur les besoins des communautés en matière de sécurité en se servant de « panneaux de sondage ». Elle a installé des stands sur les marchés et demandé à des femmes et à des hommes de tous âges d'exprimer par écrit quels étaient leurs espoirs pour les Libyennes dans cette époque de transition. L'organisation a ainsi recueilli des points de vue variés sur différentes questions touchant les femmes, et elle a pu les citer par la suite dans ses messages de plaidoyer.
 - Enquêter sur un problème de sécurité particulier (la violence des rues, les barrages routiers, la violence domestique, etc.).
 - Étudier la conduite d'institutions particulières du secteur de la sécurité à l'égard des garçons, des filles, des hommes et/ou des femmes. En Serbie, par exemple, le Belgrade Center for Security Policy a observé que les problèmes de sécurité propres aux femmes étaient peu pris en compte, parce que les institutions locales du secteur de la sécurité ne comprenaient pas les besoins spécifiques des femmes. Le Centre a alors réalisé une évaluation des besoins intégrant une analyse des données, une formation et des activités de sensibilisation, ainsi que la consultation de nombreux acteurs (organisations de femmes, autorités locales, instances de sécurité locale, conseils municipaux, services de police, médias). Cette évaluation a servi de plateforme de dialogue entre les organisations de femmes et les institutions du secteur de la sécurité.



11.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Méthodes de Recherche

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section présente plusieurs méthodes de recherche fréquemment utilisées par les organisations de la société civile. Les participantes mèneront une réflexion sur leur expérience personnelle à partir de ces méthodes.

Les méthodes de recherche présentées ici ne sont pas traitées en profondeur. Pour en savoir plus sur les groupes de discussion, les entretiens, les consultations et l'analyse des politiques, voir Sécurité Inclusive, Advocacy for Inclusive Security Curriculum, « Module 3: Research and Collect Data ».

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes sont capables de citer au moins trois méthodes de recherche différentes.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Vos méthodes de recherche dépendront du problème que vous avez défini, des ressources dont vous disposez (temps, budget, effectifs, etc.) et de votre aisance à aller à la rencontre des personnes ou institutions qui vous intéressent. Il est important de se rappeler que même un petit travail de recherche peut avoir des retombées positives pour votre plaidoyer, dans la mesure où le regard des femmes sur la sécurité est souvent marginalisé.
- L'innovation et la flexibilité sont essentielles. Comme le montre l'exemple de la Voix des Libyennes, les femmes vivant dans un pays en proie à un conflit peuvent collecter des données avec peu de moyens en faisant appel à la communauté.
- Quelles sont vos expériences en matière de réalisation de recherches? Quels outils avez-vous utilisés?
- *Discutez des méthodes présentées dans l'encadré « Les méthodes de recherche » ci-après en mettant en avant celles illustrées par les participantes. À noter: le « Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice » publié par le DCAF est une bonne référence pour les questions que les participantes pourraient se poser sur ces institutions.*
- La recherche peut être un moyen très efficace de faire entendre la voix des personnes écartées des prises de décisions et d'exprimer la diversité des besoins et des points de vue au sein d'une communauté. Lorsque vous choisissez à qui faire appel pour vos travaux de recherche, vous devez prendre en considération les points suivants:
 - **Incluez les exclu-e-s:** réfléchissez aux moyens d'inclure des groupes marginalisés (minorités ethniques, religieuses ou linguistiques; communautés gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres; analphabètes, etc.). Pour ces catégories de population, le fait de participer à un travail de recherche ou d'effectuer elles-mêmes cette recherche peut être très valorisant.
 - **Tâchez d'être objectives et réservez un bon accueil à tous les points de vue:** le but d'un travail de recherche est de tester vos idées et votre analyse, et non de les prouver. Les personnes qui y participent doivent former un échantillon représentatif de la population; il est donc possible que certaines soient opposées à votre cause.

Les Méthodes de Recherche

Études Documentaires

Analysez les études et les informations existantes. Il peut s'agir, par exemple, de recherches menées par d'autres organisations ou des universités; de documents de politique gouvernementale; de rapports publiés par le gouvernement, le parlement, le bureau du médiateur ou de la médiatrice, ou les commissions des droits de l'homme; d'articles de journaux; de statistiques sur la criminalité; etc.

Entretiens

Parlez à des personnes ayant des points de vue différents sur la question considérée. À l'échelle locale, cela peut inclure d'autres organisations de la société civile, des responsables religieux, des groupes de jeunes, des responsables des conseils locaux et des proches (famille et ami-e-s) des victimes de sévices. À l'échelle provinciale ou nationale, vous pouvez vous adresser à des responsables gouvernementaux, des parlementaires, des journalistes, des universitaires, etc. Prenez le soin d'interroger aussi bien des femmes que des hommes.

Consultations et Groupes de Discussion

Les groupes de discussion sont des groupes de 7 à 12 personnes réunis pour des discussions dirigées. Servez-vous de ces conversations pour évaluer les besoins en matière de sécurité locale dans votre communauté en recueillant les opinions, les attitudes et les perspectives sur un sujet donné.

Sondages

Créez un questionnaire composé d'un petit nombre de questions oui/non et soumettez-le à un groupe de personnes (p. ex. de 25 à 75 personnes). Vous pouvez également utiliser des outils de sondage en ligne si les personnes ciblées ont accès à Internet.

Visites de sites

Lorsque cela est permis, il peut être instructif d'inspecter des établissements du secteur de la sécurité (postes de police, prisons, postes-frontière, etc.).

- Prenez en compte les besoins différents des personnes qui participent à votre travail de recherche, et notamment ce qui pourrait empêcher ou faciliter leur participation. Par exemple:
 - **Les contraintes socioculturelles:** les rapports de force ont souvent une incidence sur les personnes qui assisteront ou participeront à certaines réunions. Par exemple, si une équipe de recherche extérieure invite des membres de la communauté à une réunion, la coutume peut vouloir que seuls des hommes d'âge mûr y participent; il faut alors prendre des dispositions particulières pour faciliter la participation des femmes, des jeunes ou des groupes minoritaires.
 - **Les restrictions de temps et de mobilité:** les responsabilités domestiques des femmes (notamment les enfants à garder) les contraignent souvent à ne pas s'éloigner de chez elles. Le manque de mobilité peut aussi restreindre les personnes handicapées.
 - **Les capacités et connaissances techniques:** les niveaux d'alphabétisation peuvent varier en raison de différences dans l'accès à l'éducation. Dans certaines régions, cela défavorise les femmes et des catégories de population telles que les personnes handicapées, les groupes minoritaires, les familles migrantes et les autochtones. Les individus écartés des processus politiques connaîtront moins bien les termes techniques et les concepts abordés.

- Quels sont les obstacles possibles à une recherche sur le secteur de la sécurité? *Faites ressortir les points suivants s'ils n'ont pas été mentionnés:*
 - L'accès à l'information au sein des institutions de sécurité peut poser beaucoup de difficultés, surtout en ce qui concerne les violations des droits humains et les carences institutionnelles. En outre, il n'est pas rare que les lois relatives à la liberté d'information ne s'appliquent pas au secteur de la sécurité ou qu'elles n'y soient pas appliquées.
 - Il peut être difficile, voire dangereux, de se rendre dans des établissements du secteur de la sécurité tels que les prisons, les tribunaux ou les postes de police. Nous reviendrons sur les questions de sécurité dans la suite de ce module.

11.3 La Surveillance du Secteur de la Sécurité



11.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: Collecter des Données grâce à la Surveillance

Références pour l'Animatrice ou animateur

Cette présentation aborde les bases de ce que l'on entend par la surveillance, ou veille, du secteur de la sécurité, qui est une démarche de recherche parmi d'autres. Pour des directives plus détaillées et des exemples, voir DCAF, *Contrôle public du secteur de la sécurité: Guide pratique pour les organisations de la société civile*, et Amnesty International, *Manuel relatif à la surveillance et à la documentation des violations des droits humains en Afrique*.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent reconnaître les caractéristiques de la surveillance du secteur de la sécurité.

Durée 10 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Si vous observez et analysez le secteur de la sécurité pendant une période prolongée, vous assurez probablement ce que l'on appelle la surveillance ou la veille de ce secteur. La surveillance désigne l'examen programmé et systématique d'une institution ou d'une question particulière:
 - Sur une période prolongée;
 - En appliquant une méthodologie transparente et uniforme;
 - Et en se fondant sur des critères de référence explicites correspondant à des obligations juridiques et à des bonnes pratiques.
- Les personnes qui effectuent ce travail cherchent à documenter et à analyser l'impact des mesures gouvernementales en cours et à suggérer des moyens de l'améliorer. C'est un moyen de **dialoguer avec le secteur de la sécurité** dans le cadre du processus de plaidoyer. Il repose sur la publication et la promotion des rapports de surveillance, lesquels sont fondés sur des études et peuvent être utilisés pour des activités de plaidoyer. Les résultats de ce travail de surveillance peuvent être présentés au gouvernement, mais aussi communiqués aux médias, aux organes de contrôle du secteur de la sécurité et à d'autres organisations de la société civile menant des recherches sur des problèmes de sécurité particuliers.

Par exemple:

- En Afrique du Sud, le réseau Sonke Gender Justice s'est associé à la campagne Shukumisa pour assurer une surveillance régulière des postes de police, des tribunaux et des hôpitaux. Conformément à la loi sur les infractions sexuelles et à ses politiques d'application, ils utilisent ces informations pour déterminer quels sont les services mis en place pour les victimes de viol et pour renforcer les sanctions du système judiciaire à l'encontre des infractions sexuelles, plaidant ainsi pour une Afrique du Sud où tout le monde considère que le viol est un acte criminel grave.
 - Au Cambodge, la Ligue cambodgienne pour la promotion et la défense des droits de l'homme (LICADHO), une organisation de défense des droits humains, se sert des normes internationales (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, etc.) comme critères de référence pour surveiller la protection qu'offre l'État aux victimes de violences sexistes et les poursuites qu'il engage contre les auteurs de tels actes. Elle publie chaque année un rapport à ce sujet.
- Avez-vous d'autres exemples de surveillance du secteur de la sécurité?

11.4 Planifier un Travail de Recherche



11.4.1 Activité: Créer un Plan de Recherche

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité guide les participantes dans l'élaboration d'un plan de recherche sur une question de sécurité précise. Préparez-vous à leur fournir plus d'informations sur les ressources pédagogiques existant dans le domaine de la recherche, en apportant si possible des exemples de guides pratiques et de manuels.

Consignes

Laissez chaque groupe choisir le thème sur lequel il souhaite travailler, ou attribuez un thème à chaque groupe. Distribuez le document [Élaborer un Plan de Recherche](#) (voir annexe).

Demandez à chaque groupe d'élaborer un plan pour effectuer une recherche ou pour mettre en place une surveillance à propos de leur thème en se servant du document comme modèle. Pour cette activité, les participantes doivent s'intéresser seulement aux trois premières colonnes de la feuille de travail (les deux dernières serviront pour l'activité suivante).

- De quels renseignements avez-vous besoin pour mener une recherche sur votre problème de sécurité?
- Où et comment pouvez-vous obtenir ces renseignements?
- Avec qui pourriez-vous collaborer (d'autres organisations, par exemple) ou à qui pourriez-vous vous adresser?

Circulez parmi les groupes pour les aider à trouver des idées, et essayez de faire en sorte que chaque membre du groupe participe à la tâche. (20 minutes)

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, document [Élaborer un Plan de Recherche](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent élaborer un plan de recherche sur une question de sécurité spécifique.

Durée 55 minutes

Lorsque les groupes ont terminé, vous avez deux options:

- Demandez à chaque groupe d'accrocher son plan au mur et invitez les participantes à faire le tour de la salle pour lire les plans des autres. Une représentante de chaque groupe restera près du plan de recherche pour répondre aux questions. Demandez aux participantes d'indiquer avec un surligneur jaune les éléments qui leur ont particulièrement plu dans les autres plans de recherche et de tracer une flèche rouge à côté des éléments qu'elles jugent très difficiles à mettre en œuvre.

OU

- Demandez à chaque groupe de présenter brièvement son plan de recherche, et sollicitez les remarques du reste des participantes. (20 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Animez une discussion sur les méthodes de recherche que les participantes ont mises en œuvre dans leurs plans. Invitez les participantes à dresser la liste des ressources dont elles auraient besoin pour leur recherche et des (autres) problèmes qu'elles pourraient rencontrer.

Servez-vous de cette discussion sur les difficultés pour introduire l'activité suivante sur la sécurité et l'éthique en matière de recherche. (15 minutes).

11.5 Difficultés: Les Questions d'Éthique et de Sécurité



11.5.1 Activité: La Sécurité et l'Éthique en Matière de Recherche

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité fait suite à la précédente, dans laquelle les participantes ont commencé à élaborer leurs plans de recherche. Elle aidera les participantes à repérer les problèmes d'éthique et de sécurité liés à un travail de recherche et à trouver des solutions pour atténuer une partie de ces risques.

Les participantes doivent conserver les groupes de l'activité précédente.

Points de Discussion pour l'Animation

- Lorsque l'on mène un travail de recherche, il faut penser avant toute chose à l'éthique et à la sécurité personnelle.
- Le fait de recenser et de documenter des violations des droits humains peut présenter des risques aussi bien pour la sécurité de l'équipe chargée de la recherche que pour celle des personnes qui communiquent des informations à l'équipe. Dans certains contextes, le seul fait de poser des questions

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire les questions de sécurité et d'éthique liées à un travail de recherche et trouver des solutions pour atténuer ces risques.

Durée 40 minutes

à propos des violations des droits humains est dangereux; les personnes qui les posent et celles qui y répondent peuvent être prises pour cible. Il est essentiel de déterminer si c'est le cas dans votre contexte et de bien réfléchir avant de vous lancer sur ce sujet. Si vous décidez de mener ce travail de recherche, il est important d'instaurer des mesures de protection élémentaires pour garantir l'anonymat et la confidentialité. Par exemple, communiquerez-vous les noms des personnes que vous interrogerez? Si vous n'en avez pas l'intention, comment ferez-vous pour préserver leur anonymat?

- Il peut également se révéler nécessaire d'étudier la question de la sécurité physique de votre personnel et celle des risques liés aux rencontres de groupes. De même, soyez attentives aux effets possibles de votre recherche sur les personnes qui y participent: par exemple, vos questions peuvent-elles réveiller des traumatismes passés? Comment les personnes qui soutiennent votre recherche seront-elles perçues par leur communauté? Pourraient-elles être stigmatisées? Les risques peuvent prendre des formes très variées, et il est important de réfléchir à tous les problèmes qui pourraient surgir.

Consignes

Redistribuez les plans de recherche aux groupes. Demandez à chaque groupe d'étudier les deux dernières colonnes: les questions d'éthique et de sécurité qui peuvent se poser et les mesures possibles pour atténuer les risques. Si les participantes ont fait le tour de la salle à l'activité précédente, les flèches rouges devraient faciliter la mise en évidence de certaines sources de risques. (15 minutes)

Invitez chaque groupe à proposer deux risques principaux et des stratégies pour les atténuer.

Animez une discussion en soulignant qu'il existe différentes approches pour gérer les risques. Par exemple: (20 minutes)

- Rendre les dossiers anonymes, c'est-à-dire supprimer toutes les données personnelles (âge, genre, profession, etc.) qui permettraient d'identifier une personne;
- Conserver toutes les données dans un endroit sûr que vous pouvez verrouiller et auquel vous êtes la seule à avoir accès;
- Effectuer des recherches uniquement avec l'autorisation officielle de l'institution concernée.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Insistez sur le fait que, quelles que soient les circonstances, les participantes doivent toujours évaluer les risques pour leur sécurité personnelle et pour celle des autres. Il ne faut jamais mettre qui que ce soit en danger. (5 minutes)

11.6 Récapitulation



11.6.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- La connaissance est un instrument redoutable. Une recherche vous aide à comprendre les causes profondes et les conséquences des problèmes, fonde vos arguments sur des faits, renforce votre crédibilité et vous permet de formuler de manière plus stratégique le message que vous voulez communiquer aux institutions de sécurité.
- Les méthodes de recherche comprennent les études documentaires, les entretiens, les visites de site, les groupes de discussion, les consultations et les sondages, entre autres.
- Si vous disposez de ressources pour inscrire votre action dans la durée, vous pouvez mettre en place une surveillance du secteur de la sécurité, ce qui demande une méthodologie plus complète et des principes plus stricts.
- En vous lançant dans un travail de recherche ou de surveillance, vous pouvez rencontrer des obstacles tels que des restrictions d'accès (partielles ou totales) à l'information ou de la suspicion à l'égard de votre rôle et de votre projet. Les recherches peuvent même mettre en danger l'équipe de recherche et les personnes qui participent au projet. Quelles que soient les circonstances, il faut toujours évaluer les risques pour votre sécurité personnelle et pour celle des autres avant d'entamer un travail de recherche.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



11.4.1 Activité: Élaborer un Plan de Recherche



11.5.1 Activité: La Sécurité et l'Éthique en Matière de Recherche

(55 MINUTES DE MOINS)

Les activités 11.4.1 et 11.5.1 peuvent être combinées en une seule discussion dirigée en plénière, qui portera sur un thème unique. Les suggestions pour remplir les différentes colonnes du plan de recherche peuvent être notées sur les tableaux de papier.



Pour Allonger le Module



11.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Méthodes de Recherche



11.4.1 Activité: Élaborer un Plan de Recherche (15 MINUTES DE PLUS)

Lancez une séance de remue-méninges pour trouver des moyens d'inclure des groupes marginalisés dans le travail de recherche (minorités ethniques, religieuses ou linguistiques; communautés gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres; analphabètes, etc.). Vous pouvez également ajouter cette catégorie sur le document [Élaborer un Plan de Recherche](#).



11.4.1 Activité: Élaborer un Plan de Recherche (15 MINUTES À UNE HEURE DE PLUS)

Après avoir décidé des méthodes de recherche qu'ils vont employer, les groupes peuvent commencer à élaborer leur plan de recherche de manière plus détaillée. Par exemple, pour des entretiens ou des groupes de discussion, les participantes peuvent commencer à déterminer qui elles interrogeront et quelles seront leurs questions. Pour des sondages, elles peuvent commencer à rédiger des questions et à définir la stratégie de leur méthode de distribution.

Si vous travaillez avec un groupe qui s'intéresse particulièrement à la surveillance des violations des droits humains, vous pouvez lui confier l'élaboration d'un plan de surveillance. Ce travail prend la forme d'un examen programmé et systématique d'une institution ou d'une question particulière:

- Sur une période prolongée;
- En appliquant une méthodologie transparente et uniforme;
- Et en se fondant sur des critères de référence explicites correspondant à des obligations juridiques et à des bonnes pratiques.

Servez-vous des ressources complémentaires mentionnées dans la section 11.3 pour préparer les supports pour cette activité.



11.5.1 Activité: La Sécurité et l'Éthique en Matière de Recherche (30 MINUTES À 2 HEURES DE PLUS)

Cette section peut être développée pour créer un module plus long sur la sécurité personnelle et l'éthique en matière de recherche, en vous aidant des documents pertinents présentés dans la partie Documents de référence pour les formateurs et formatrices. Pour obtenir des supports complémentaires, voir DCAF, *Contrôle public du secteur de la sécurité: Guide pratique pour les organisations de la société civile* (documentation.codap.org/DCAF/DCAF%20Vol%20INT%20WEB.pdf), et OMS, *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9241546476/en/).

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.11.1 Laquelle de ces propositions n'est probablement PAS un moyen fiable de recueillir des informations sur des problèmes de sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Organiser des discussions en petits groupes.
- b. Organiser des entretiens.
- c. Citer des messages anonymes sur Internet.
- d. Visiter des postes de police dans le cadre d'un programme de visite des prisons.

Q.11.2 La surveillance des violations des droits humains dans le secteur de la sécurité est importante parce que: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Elle permet de demander des comptes au secteur de la sécurité et à son personnel.
- b. Elle procure des contacts importants et augmente vos chances d'être embauchée.
- c. Elle épargne au ministère l'obligation de collecter ces informations lui-même.
- d. Elle permet d'obtenir justice pour les victimes.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.11.1 Laquelle de ces propositions n'est probablement PAS un moyen fiable de recueillir des informations sur des problèmes de sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Organiser des discussions en petits groupes.
- b. Organiser des entretiens.
- c. Citer des messages anonymes sur Internet.
- d. Visiter des postes de police dans le cadre d'un programme de visite des prisons.

Q.11.2 La surveillance des violations des droits humains dans le secteur de la sécurité est importante parce que: (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Elle permet de demander des comptes au secteur de la sécurité et à son personnel.
- b. Elle procure des contacts importants et augmente vos chances d'être embauchée.
- c. Elle épargne au ministère l'obligation de collecter ces informations lui-même.
- d. Elle permet d'obtenir justice pour les victimes.

ANNEXE

Élaborer un Plan de Recherche

PROBLÈME DE SÉCURITÉ Taux élevé de violence domestique					
Informations nécessaires	Comment les trouver?	Partenaires possibles de la recherche	Questions d'éthique et de sécurité	Atténuation des risques	
Exemple: Qualité de la réponse policière lorsqu'une femme signale des violences domestiques	<ul style="list-style-type: none"> Étude documentaire: rapports des refuges pour femmes et des ONG, rapports de la commission des droits humains Interroger la police Observer la police; visiter le poste Interroger des représentantes des victimes; s'entretenir avec des refuges pour femmes ou des groupes de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Refuges pour femmes et ONG Journalistes Commission des droits humains Universitaires 	<ul style="list-style-type: none"> Risque de représailles policières contre nous, contre les refuges de femmes, contre les femmes qui se manifestent? 	<ul style="list-style-type: none"> Établir le contact avec le/ la commissaire de police par le biais de réseaux informels, afin d'obtenir la confiance et le soutien de la police pour nos recherches Garder les dossiers d'entretien en lieu sûr et les rendre anonymes 	

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41(0)22.730.9400
dcaf.ch



MODULE DOUZE

Créer et Entretenir des Coalitions pour Influencer la RSS



Crédit Photo: UNMISS

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRESENTATION DU MODULE: Créer et Entretenir des Coalitions pour Influencer la RSS

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent expliquer ce qu'est une coalition et son importance pour influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de sécurité.
 - Les participantes savent déterminer les avantages et les défis inhérents à la création d'une coalition efficace visant à influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de sécurité.
 - Les participantes savent définir des stratégies tenant compte des points forts et des points faibles d'une coalition.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Barnes Karen et Albrecht Peter, « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier09.pdf
- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- DCAF, *La Place du Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité: Exemples du Terrain* (Genève: DCAF, 2012), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Examples_from_ground_fr.pdf
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

Durée

Description

5 minutes

12.1 Introduction du Module

12.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

80 minutes

12.2 Créer et Entretenir une Coalition

12.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Créer une Coalition pour Influencer la RSS et les Institutions de Sécurité

12.2.2 Discussion: Avantages et Inconvénients des Coalitions

12.2.3 Activité: Les Défis de la Création d'une Coalition

30 minutes

12.3 Comment Mettre une Coalition sur de Bons Rails?

12.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: les Bonnes Pratiques de Gestion d'une Coalition

5 minutes

12.4 Récapitulation

12.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures

12.1 Introduction du Module



12.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Il existe de nombreuses plateformes différentes pour exercer un plaidoyer efficace, qui vont des coalitions officielles aux réseaux informels. Ce module est consacré à la création de coalitions. Pour en savoir plus sur les autres plateformes, et pour des activités plus détaillées sur la création et l'entretien de coalitions, voir Sécurité Inclusive, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum*.

Préparez-vous à donner, tout au long de ce module, des exemples de coalitions fructueuses, mais aussi des défis que pose la création de coalitions.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- On ne mène pas seul-e des activités de plaidoyer. Celles-ci supposent d'établir et de renforcer ses relations et ses partenariats au sein de différentes communautés, avec d'autres groupes de la société civile et avec des institutions publiques. La manière dont vous entamez le dialogue et dont vous collaborez avec vos alliés peut prendre différentes formes; ces partenariats pourront varier, allant du réseau informel à des coalitions plus formelles. Les actions collectives contribuent à élargir votre base de soutien, à diversifier les perspectives et les porte-parole qui travaillent sur votre thème et à apporter de nouvelles compétences et expériences dans votre travail. La mobilisation consiste à multiplier le nombre de personnes qui soutiennent votre cause, ce qui consolidera votre plaidoyer et donnera plus de poids à vos recommandations.
- Dans le module 10, nous avons vu les compétences et les outils dont vous aviez besoin pour vous investir dans la réforme du secteur de la sécurité. Dans le module 11, nous nous sommes intéressé-e-s aux travaux de recherche et à la surveillance du secteur de la sécurité. Dans ce module, nous allons examiner comment des coalitions peuvent se former pour influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de ce secteur. Nous verrons également quelques-uns des avantages et des défis inhérents à la création d'une coalition.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Expliquer ce qu'est une coalition et son importance pour influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de sécurité;
 - Déterminer les avantages et les défis inhérents à la création d'une coalition efficace visant à influencer la réforme du secteur de la sécurité et les institutions de sécurité;
 - Définir des stratégies tenant compte des points forts et des points faibles d'une coalition.

12.2 Créer et Entretenir une Coalition



12.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Créer une Coalition pour Influencer la RSS et les Institutions de Sécurité

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité introduit et décrit plusieurs exemples de coalitions. Il peut être utile de reprendre les cartes des parties prenantes réalisées dans le module 10 afin de pouvoir vous y référer.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent définir ce qu'est une coalition et décrire leur propre expérience en matière d'actions collectives.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Une coalition est une alliance habituellement momentanée entre des personnes, des factions, des parties ou des pays. Le mot vient d'un terme latin signifiant « grandir ensemble » et peut désigner des réseaux, des associations ou des groupes de travail.
- Les coalitions peuvent rassembler uniquement des organisations de la société civile, mais elles peuvent aussi inclure des acteurs très variés: personnes représentant des partis politiques, associations professionnelles (p. ex. des associations de femmes policières), instituts de recherche et groupes de réflexion, milieu académique (établissements universitaires ou de l'enseignement supérieur), organisations d'inspiration religieuse, associations estudiantines, institutions ou personnes assurant des services de sécurité ou participant au contrôle du secteur de la sécurité (organismes de médiation, ministère chargé de l'Égalité des genres/de la Condition féminine, etc.) et acteurs internationaux.
- Il existe une multitude d'institutions, de groupes et d'individus qui peuvent s'unir pour former une coalition autour d'un problème de sécurité commun. La création d'une telle entité amène parfois à travailler avec des partenaires improbables ou méconnus. Par exemple, afin de plaider pour l'inclusion des femmes dans l'élaboration des politiques, vous pourrez rencontrer des soldates, des policières ou des parlementaires dans le but de discuter des questions de sécurité et de créer un programme commun.
- Un exemple de ce type de coalition intersectorielle nous vient du Nicaragua. Des Commissariats pour femmes et enfants ont été créés au Nicaragua au début des années 1990 à la suite d'une action collective de la police nationale, de l'Institut des femmes du Nicaragua et de l'ONG Women's Network against violence. En 2008, une coalition similaire s'est créée pour sensibiliser l'opinion publique au sujet des violences familiales et aider les victimes de violences domestiques à dénoncer leurs agresseurs et à se reconnaître comme victimes d'un acte criminel. Les membres de cette coalition venaient de la société civile, des établissements scolaires et de la police nationale. Leur campagne « Rompre le silence » a déployé 1400 activités différentes d'éducation et de sensibilisation par les médias pour inciter les femmes à prendre position contre ces abus. Une campagne d'une telle ampleur aurait été impossible si elle avait été le fait d'une seule organisation. *Pour en savoir plus sur l'exemple du Nicaragua, voir DCAF, La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain, p. 11.*
- Un autre exemple nous vient du Royaume-Uni. Gender Action for Peace and Security (GAPS) est un réseau d'acteurs de la société civile qui se consacrent à la thématique des femmes, de la paix et de la sécurité. Le réseau GAPS a joué un rôle important dans l'orientation des débats nationaux sur la

résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Outre les informations qu'il a diffusées au sujet du plan national d'action britannique consacré à la résolution, il a contribué à la création d'un nouveau groupe parlementaire associé (Associate Parliamentary Group) sur la résolution 1325 aux côtés de parlementaires et d'un groupe de travail interministériel (Cross-Whitehall Group on 1325). Cette coalition est l'une des rares, au Royaume-Uni, à réunir des membres de la société civile, des fonctionnaires et des parlementaires. *Pour en savoir plus sur cet exemple britannique, voir DCAF, Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile, p. 16. Vous pouvez également choisir d'utiliser d'autres exemples tirés de cette publication ou des autres publications proposées plus haut.*

- Quelle est votre expérience en matière de coalitions et/ou d'actions collectives? Faites échanger les participantes deux par deux avant de poursuivre.



12.2.2 Discussion: Avantages et Inconvénients des Coalitions

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Dans cette activité, les participantes se prêteront à une séance de remue-méninges pour déterminer, à partir de leur expérience personnelle, les avantages et les défis liés à la création d'une coalition.

Points de Discussion pour l'Animation

- Quelqu'un a-t-il déjà participé à une coalition? Ou observé une coalition à l'œuvre? *Demandez-leur de lever la main.*
- D'après votre expérience, quels sont les avantages de travailler au sein d'une coalition? *Notez les réponses sur un tableau de papier et faites ressortir les points suivants:*
 - **L'union fait la force:** Les coalitions sont un moyen pragmatique de faire avancer une thématique ou un objectif. Une organisation seule ne sera jamais aussi influente ni aussi efficace qu'un groupe d'organisations ou d'individus parlant d'une même voix. La création d'une coalition accroît les ressources à la disposition d'une cause et réunit des personnes d'horizons divers pour travailler dans un but commun.
 - **Plus de crédibilité:** Une coalition peut asseoir la crédibilité de votre plaidoyer et conférer plus de poids à votre message. C'est un atout des plus utiles lorsque l'on aborde des sujets d'envergure nationale, notamment quand on plaide pour la révision d'une politique de sécurité nationale. Souvent, plus la coalition est diversifiée, plus elle touche de gens et plus elle a de chances d'aboutir.
 - **La protection:** Le fait de travailler dans une coalition contribue également à protéger les différentes organisations qui en font partie en leur évitant de s'exposer et de faire l'objet de pressions politiques ou d'agressions.
 - **Plus de personnes informées:** Plus vous aurez de personnes et d'organisations se mobilisant pour votre cause, plus vous pourrez toucher du monde. Les grandes initiatives retiennent souvent l'attention des médias, ce qui contribue à leur visibilité.
 - **Un meilleur accès aux ressources et aux informations:** Grâce au réseau élargi de collègues et de relations de la coalition, les possibilités de partenariat se multiplient, l'accès aux ressources et

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent déterminer les avantages et les défis inhérents à la création d'une coalition.

Durée 30 minutes

aux informations s'améliore et le vivier collectif d'expertises s'enrichit. Si vous entrez en relation avec des organisations de la société civile d'autres pays qui ont l'expérience de la RSS, par exemple, vous pourrez renforcer vos propres capacités.

- **Diversité des expériences et des spécialités:** La diversité des membres de la coalition peut apporter une grande richesse d'expériences, de compétences et d'idées à votre cause. Par exemple, si votre organisation n'a pas l'habitude de dispenser des formations sur le genre pour la police, un autre membre de la coalition l'aura peut-être et pourra s'arranger avec vous. Ou, si votre organisation ne travaille pas dans le domaine des droits des personnes handicapées, un membre de la coalition qui connaît bien le sujet pourra vous faire part des besoins de ces personnes en matière de sécurité et de justice.
- *Quelles sont les difficultés de la collaboration au sein d'une coalition? Notez les réponses sur un tableau de papier et faites ressortir les points suivants:*
 - **La lenteur:** Comme les modes de décision, les points de vue et les priorités varient selon les individus et les organisations, il faut parfois du temps pour trouver un accord.
 - **Les conflits de priorités et de personnalités:** Si le fait que leurs objectifs se recoupent peut amener différentes organisations à s'unir au sein d'une coalition, il peut arriver que leurs priorités et leurs personnalités s'opposent par ailleurs.
 - **Le surcroît de coordination:** Plus il y a d'individus et d'organisations dans une coalition, plus il est difficile de coordonner des dates, des horaires et des lieux qui conviennent à tout le monde. Pour une organisation de la société civile se consacrant aux victimes d'exactions policières, par exemple, il peut être gênant qu'une réunion soit organisée dans une salle de réunion du commissariat local.
 - **Une action qui tarde à démarrer:** Créer une coalition prend du temps. Il faut rédiger le règlement intérieur et les déclarations communes, élaborer un plan d'action, etc. Cela peut détourner les ressources et l'attention du but général de la coalition.
 - **La confiance est primordiale:** La méfiance et/ou le manque de transparence entre les membres de la coalition peuvent compliquer la collaboration entre les organisations.



12.2.3 Activité: Les Défis de la Création d'une Coalition

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Les participantes se prêteront à une séance de remue-méninges pour aplanir les difficultés courantes de la création d'une coalition.

Consignes

Divisez les participantes en groupes de deux ou trois et demandez-leur de trouver:

- Un partenaire potentiel de la coalition représentant un type d'organisation ou un groupe différent (un groupe religieux, une association de policières, etc.);
- Une difficulté qui pourrait surgir de la collaboration avec ce partenaire;
- Une stratégie pour surmonter cette difficulté. (10 minutes)

Invitez plusieurs groupes à partager les difficultés et les stratégies qu'ils ont trouvées. (15 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animateur ou Animatrice

Concluez en soulignant que la création d'une coalition fructueuse exige beaucoup de temps, mais que les difficultés et les points d'achoppement ne sont pas nécessairement négatifs. La capacité à résoudre des questions compliquées et litigieuses peut consolider la coalition et renforcer sa cohésion. (5 minutes)

Matériel Nécessaire

Tableau de papier

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent définir des stratégies tenant compte des points forts et des points faibles d'une coalition.

Durée 30 minutes

12.3 Comment Mettre une Coalition sur de Bons Rails?



12.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: Les Bonnes Pratiques de Gestion d'une Coalition

Références pour l'Animatrice ou animateur

Cette section étudie les politiques et les bonnes pratiques qui peuvent aider les participantes à créer et/ou à gérer une coalition. En fonction de leur expérience et de leurs connaissances antérieures sur les coalitions, vous pouvez discuter de chaque bonne pratique proposée ou les trier par ordre d'intérêt, de pertinence, etc. Toutes les politiques/bonnes pratiques sont réunies dans le document [Organiser et Gérer une Coalition: les Bonnes Pratiques](#) (voir annexe).

Distribuez le document avant de commencer la présentation.

Matériel Nécessaire

Clip vidéo; document [Organiser et Gérer une Coalition: Les Bonnes Pratiques](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire les bonnes pratiques pour gérer une coalition.

Durée 30 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Diffusez le clip vidéo « *Building a Successful Coalition* » (1:54) www.youtube.com/watch?v=zEuZriTygrE (disponible en anglais seulement).
- Veiller au bon fonctionnement d'une coalition peut demander beaucoup d'investissement. Les membres de la coalition doivent coopérer, collaborer à la mise en œuvre d'une stratégie de plaidoyer et se mettre d'accord sur leurs buts et leurs tactiques.
- Pour entretenir des relations solides et positives, il est possible de s'appuyer sur les « principes d'un partenariat efficace », qui serviront de référence pour les échanges entre les membres de la coalition.
- Quels sont les principes d'un partenariat efficace?
 - L'équité (entre partenaires), qui favorise le respect,
 - La transparence, qui aide à instaurer la confiance,
 - Et l'avantage mutuel, qui contribue à la pérennité de vos partenariats et à la poursuite des objectifs de votre plaidoyer.
- Les coalitions requièrent également des règles et des politiques claires pour guider leurs activités et leurs décisions. Passons en revue quelques considérations importantes pour la création et la gestion d'une coalition efficace.
- **Une structure et des rôles clairs:** Comment sera structurée l'équipe dirigeante? Comment les rôles seront-ils définis?
 - De nombreuses coalitions se dotent d'un comité directeur pour gérer et faciliter les décisions relatives à la planification et à la stratégie de leur plaidoyer, garantir la communication et la consultation entre les membres, régler les conflits internes et diriger la communication extérieure.
 - La mise en place de sous-groupes spécialisés au sein de la coalition (appelés comités, groupes de travail, etc.) facilitera la délégation et la gestion des tâches. Chaque sous-groupe doit avoir un rôle

défini (publicité/communication, lobbying, collecte de fonds, planification d'événements) et une structure directrice (président-e, secrétaire, etc.). Tous les membres de la coalition doivent siéger à un comité au moins.

- **Prise des décisions et règlement des conflits:** Comment les décisions seront-elles prises (vote, consensus, etc.)? Qui participera à la prise des décisions (le comité directeur uniquement, tous les membres, etc.)? Des processus de décision différents seront-ils mis en place selon le type de question abordé (p. ex. certaines questions seront réglées par tous les membres, et les autres seront tranchées par le comité directeur en concertation totale et franche avec les membres)?
- **Les membres de la coalition:**
 - **Diversité et rayonnement:** Les coalitions auront d'autant plus de succès que leurs membres représenteront un large éventail d'acteurs et d'intérêts. Comment garantir la diversité au sein de votre coalition? Cherchez des organisations avec lesquelles vous ne travaillez pas encore.
 - **Conditions d'adhésion:** Si une personne veut rejoindre votre coalition, comment déterminerez-vous si elle possède les qualités requises?
 - **Code de conduite:** Comment déterminerez-vous qu'un membre n'effectue pas sa part de travail? En instaurant un code de conduite, vous définirez clairement ce que l'on attend de tous les membres en même temps que vous créez un mécanisme de redevabilité.
- **Un système de communication fiable:**
 - **Communication interne:** Que partagera l'équipe dirigeante avec les membres concernant l'actualité et les projets en cours? Comment se déroulera cette communication? Réfléchissez à ce que cela peut signifier en termes de confiance à insuffler entre les membres. Des aspects tels que la transparence financière peuvent contribuer à la cohésion interne.
 - **Communication extérieure:** Comment dialoguerez-vous avec les acteurs extérieurs (médias, représentant-e-s du gouvernement, autres organisations, etc.)? Choisissez-vous de nommer des porte-parole qui auront pour mandat de parler au nom de la coalition? Dans ce cas, il peut être intéressant de confier cette responsabilité à tour de rôle aux différents membres de la coalition, pour contribuer à leur visibilité.
- **Partage des mérites:** Comment les membres de la coalition se partageront-ils les avantages publics qui résulteront de leurs efforts concertés? Les membres peuvent être distraits par la question des bénéficiaires de la publicité, des louanges ou des critiques que recevra leur travail. Mettez-vous d'accord au plus tôt sur des procédures qui permettront à tous les membres de participer. Il est impossible de tout prévoir, mais ce genre de clairvoyance peut être utile en cas de crise.
- **Consensus sur les valeurs partagées et les objectifs à court et à long terme:** Il est primordial de s'atteler à cette planification stratégique en groupe. Cela demande du temps et peut se révéler difficile, mais plus vous arriverez à des consensus, plus vos efforts de plaidoyer seront efficaces.
- **Confiance entre les membres:** Il y a une raison derrière votre travail en commun. C'est pourquoi il est important de prendre la peine d'instaurer des relations de confiance entre les membres de la coalition.
 - **N'éluidez pas les sujets délicats.** N'ayez pas peur de faire face aux conflits internes. Ces questions doivent être abordées avec franchise, sinon les tensions risquent de faire éclater la coalition. Si les sujets sont trop litigieux, vous pouvez envisager de faire appel à une personne extérieure à des fins de médiation.

- **Soyez flexibles!** Évaluez régulièrement vos progrès et tenez-vous prêtes à apporter des changements. Il peut s’agir de réexaminer les structures de décision, l’efficacité de la coalition, les stratégies de communication, etc. Maintenez un dialogue constant avec les membres pour vous tenir informées des problèmes émergents. Cela vous aidera également à apaiser les sentiments de marginalisation ou d’incompréhension que pourraient éprouver certains membres.
- Voyez-vous d’autres points importants?
- Pour s’investir dans la réforme du secteur de la sécurité, il peut être utile:
 - D’acquérir des connaissances spécialisées sur le mode de fonctionnement du secteur de la sécurité et de veiller à intégrer dans votre coalition des membres parfaitement informés des processus d’élaboration des politiques et des questions de genre, qui pourront vous prodiguer des conseils stratégiques;
 - De chercher des occasions de renforcer les capacités que possède la coalition par le biais, par exemple, de formations communes ou d’activités de développement de l’esprit d’équipe.

12.4 Récapitulation



12.4.1 Points de Discussion: Ce qu’il faut retenir

Références pour l’Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l’Animation

- Une organisation seule n’est jamais aussi efficace qu’un groupe d’organisations ou d’individus. La création d’une coalition accroît les ressources à la disposition d’une cause et réunit des personnes d’horizons divers pour travailler dans un but commun.
- Votre coalition n’est pas tenue de se limiter à d’autres groupes de femmes ou OSC. Vous pouvez par exemple vous adresser à des femmes travaillant dans les forces armées, dans la police ou au parlement pour discuter des problèmes de sécurité, créer un programme commun et définir une vision stratégique des étapes qui permettront de garantir la prise en compte des perspectives des femmes lors de l’élaboration des politiques de sécurité.
- Créer une coalition intégrant des acteurs du secteur de la sécurité peut être difficile en raison du secret qui entoure les questions de sécurité et de la méfiance qui règne entre la société civile et les institutions de sécurité. Cependant, les coalitions qui ont fonctionné ont obtenu des résultats considérables.
- Pour qu’une coalition soit fructueuse, vous devez instaurer des relations de confiance entre tous les membres de la coalition et vous entendre avec eux sur une série de principes et de normes, notamment la transparence, l’équité et l’avantage mutuel.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d’Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



12.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Créer une Coalition pour Influencer la RSS et les Institutions de Sécurité **(10 MINUTES DE MOINS)**

Remplacez la discussion deux par deux par une brève discussion en plénière.



12.2.2 Discussion: Avantages et Inconvénients des Coalitions **(10 MINUTES DE MOINS)**

Il est possible de raccourcir le temps de discussion.



12.2.3 Activité: Les Défis de la Création d'une Coalition **(15 MINUTES DE MOINS)**

Remplacez la discussion deux par deux par une brève discussion en plénière.



Pour Allonger le Module



12.3.1 Points de Discussion pour l'Animation: Les Bonnes Pratiques de Gestion d'une Coalition **(UNE HEURE DE PLUS)**

Après avoir présenté les points de discussion pour l'animation, vous pouvez proposer un jeu de rôles pour mettre en pratique les connaissances et les compétences apportées par ce module.

Préparez un jeu de rôles dans lequel les participantes représenteront différents types de groupes se rencontrant pour la première fois au sein d'une coalition afin de discuter des moyens d'influencer un processus de RSS. Il peut y figurer la représentante d'une association de femmes travaillant dans le secteur de la sécurité. Pour l'ordre du jour, vous pouvez vous servir de l'outil #9 proposé par le *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (www.dcaf.ch/Publications/A-Women-s-Guide-to-Security-Sector-Reform). Le contexte que vous fournissez à chaque participante concernant les intérêts et les préoccupations de leurs organisations respectives peut être une source de difficultés pendant la réunion. Par exemple, si une participante est très attachée à l'anonymat pour des questions de sécurité, elle peut refuser de se présenter, ce qui suscitera peut-être des protestations de la part des autres membres de la coalition.

Prévoyez 15 minutes pour la mise en place et la préparation des participantes.

Ne laissez pas la réunion s'éterniser. Interrompez le jeu de rôles au bout d'une quinzaine de minutes et dressez le bilan avec les participantes: quelles sont les difficultés qui ont surgi? Comment la réunion aurait-elle pu les éviter ou les aplanir?

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.12.1 Qu'est-ce qu'une coalition? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un groupe d'OSC partageant forcément les mêmes valeurs
- b. Un groupe financé par un organisme bailleur de fonds international
- c. Une alliance œuvrant dans un but commun
- d. Un groupe de personnes nommées par le gouvernement pour étudier un sujet précis

Q.12.2 Une coalition fructueuse ne peut pas fonctionner sans... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des bureaux
- b. L'autorisation du gouvernement
- c. Un-e président-e qui prend toutes les décisions importantes
- d. Une organisation efficace de ses membres

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.12.1 Qu'est-ce qu'une coalition? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un groupe d'OSC partageant forcément les mêmes valeurs
- b. Un groupe financé par un organisme bailleur de fonds international
- c. Une alliance œuvrant dans un but commun
- d. Un groupe de personnes nommées par le gouvernement pour étudier un sujet précis

Q.12.2 Une coalition fructueuse ne peut pas fonctionner sans... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Des bureaux
- b. L'autorisation du gouvernement
- c. Un-e président-e qui prend toutes les décisions importantes
- d. Une organisation efficace de ses membres

ANNEXE

Organiser et Gérer une Coalition: les Bonnes Pratiques

Les règles à mettre en place:

- **Structure de direction et rôles:** Comment sera structurée l'équipe dirigeante? Comment les rôles seront-ils définis?
- **Processus de décisions:** comment les décisions seront-elles prises (vote, consensus, etc.)? Qui participera à la prise des décisions (le comité directeur uniquement, tous les membres, etc.)? Des processus de décision différents seront-ils mis en place selon le type de question abordé (p. ex. certaines questions seront réglées par tous les membres, et les autres seront tranchées par le comité directeur en concertation totale et franche avec les membres)?
- **Conditions d'adhésion:** Si une personne veut rejoindre votre coalition, comment déterminerez-vous si elle possède les qualités requises?
- **Code de conduite:** comment déterminerez-vous qu'un membre n'effectue pas sa part de travail?
- **Communication interne:** Que partagera l'équipe dirigeante avec les membres concernant l'actualité et les projets en cours? Comment se déroulera cette communication?
- **Communication extérieure:** Comment dialoguerez-vous avec les acteurs extérieurs (médias, représentant-e-s du gouvernement, autres organisations, etc.)? Choisissez-vous de nommer des porte-parole qui auront pour mandat de parler au nom de la coalition?
- **Partage des mérites:** Comment les membres de la coalition se partageront-ils les avantages publics qui résulteront de leurs efforts concertés?

Deux considérations importantes pour les coalitions plus structurées:

- Consensus sur les valeurs partagées et les objectifs à court et à long terme: pensez à réaliser la planification stratégique en groupe. Cela demande du temps et peut se révéler difficile, mais plus vous arriverez à des consensus, plus vos efforts de plaidoyer seront efficaces.
- Structures de la coalition: la mise en place de sous-groupes spécialisés au sein de la coalition (appelés comités, groupes de travail, etc.) facilitera la délégation et la gestion des tâches. Chaque sous-groupe doit avoir un rôle défini (publicité/communication, lobbying, collecte de fonds, planification d'événements) et une structure directrice (président-e, secrétaire, etc.). Tous les membres de la coalition doivent participer à un comité au moins.

Dernières bonnes pratiques qui ont leur importance:

- N'évitez pas les sujets délicats. N'ayez pas peur de faire face aux conflits internes. Ces questions doivent être abordées avec franchise, sinon les tensions risquent de faire éclater la coalition. Vous pouvez même envisager de faire appel à une personne extérieure à des fins de médiation.
- Soyez flexibles! Évaluez régulièrement vos progrès et tenez-vous prêtes à apporter des changements. Il peut s'agir de réexaminer les structures de décision, l'efficacité de la coalition, les stratégies de communication, etc. Maintenez un dialogue constant avec les membres pour vous tenir informées des problèmes émergents. Cela vous aidera également à apaiser les sentiments de marginalisation ou d'incompréhension que pourraient éprouver certains membres.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE TREIZE

Créer un Plan d'Action



Crédit Photo: UNAMA / Fardin Waezi

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Créer un Plan d'Action

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent se référer à des critères pour choisir leurs tactiques de plaidoyer et déterminer comment ces tactiques s'intègrent dans leur environnement.
 - Les participantes savent reconnaître les éléments concrets et spécifiques d'un plan d'action en vue de leur plaidoyer dans le domaine de la RSS.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Shapiro Janet, *Boîte à outils: Plan d'Action* (Johannesburg: CIVICUS), www.civicus.org/view/media/Plan%20d%20Acion.pdf

Durée

Description

5 minutes

13.1 Introduction du Module

13.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

110 minutes

13.2 Élaboration d'un Plan d'Action de Plaidoyer

13.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Créer un Plan d'Action de Plaidoyer

13.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Critères de Choix des Tactiques

13.2.3 Activité: Élaborer un Plan d'Action

5 minutes

13.3 Récapitulation

13.3.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures

13.1 Introduction du Module



13.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous avons considéré le plaidoyer comme un cycle, qui commence par l'analyse des problèmes que l'on souhaite résoudre au sein du secteur de la sécurité, puis passe par les étapes suivantes: mener des recherches sur les questions de sécurité, créer des coalitions, rédiger un plan d'action, élaborer des recommandations, formuler ses messages de plaidoyer et enfin suivre et évaluer les progrès accomplis. Dans les modules précédents, nous avons acquis des compétences et des connaissances autour des recherches sur les questions de sécurité et autour de la création et de la gestion d'une coalition.
- Ce module est consacré à la troisième étape du cycle du plaidoyer: la création d'un plan d'action. En créant un plan d'action pour votre plaidoyer, vous réfléchissez à votre but et aux moyens de l'atteindre de manière plus concrète. Dans ce module, nous verrons en quoi consiste un plan d'action et pourquoi il est utile dans un plaidoyer, et vous aurez l'occasion d'élaborer votre propre plan d'action.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Vous référer à des critères pour choisir vos tactiques de plaidoyer et déterminer comment ces tactiques s'intègrent dans votre environnement;
 - Reconnaître les éléments concrets et spécifiques de votre plan d'action en vue d'un plaidoyer dans le domaine de la RSS.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

13.2 Élaboration d'un Plan d'Action de Plaidoyer



13.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Créer un Plan d'Action de Plaidoyer

Références pour l'Animatrice ou animateur

Cette section introduit des concepts importants pour la planification, tels que le « but », les « objectifs » et les « activités », qui seront utilisés dans les modules suivants.

Les plans d'action doivent inciter les participantes à exprimer de manière concrète et spécifique ce qu'elles vont faire et à qui incomberont les différentes responsabilités.

Vous pouvez adapter le document [Plan d'Action](#) (voir annexe) aux besoins de votre groupe.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation, document [Plan d'Action](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent reconnaître les éléments concrets et spécifiques d'un plan d'action en vue d'un plaidoyer.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Un plan d'action donne un aperçu de l'ensemble de votre stratégie de plaidoyer. Cela demande que vous soyez précises dans ce que vous prévoyez de faire pour mener votre plan à bien. Vous indiquerez par exemple les différentes activités prévues, le nom des responsables de chaque activité, les ressources dont vous avez besoin et votre calendrier, mais vous préciserez aussi comment tous ces éléments s'imbriquent par rapport aux objectifs et aux buts de votre plaidoyer.
- Qui a déjà élaboré un plan d'action?
 - Avez-vous trouvé utile de créer un plan d'action?
 - Quels étaient les éléments de base de votre plan d'action?
- L'élaboration d'un plan d'action intègre une série de questions et de considérations qui vous aideront à mieux comprendre la complexité du problème que vous étudiez: les liens entre un but ou un objectif et certaines activités, par exemple, ou l'alignement du calendrier de certaines activités par rapport à votre calendrier général. Le processus de planification est un excellent moyen d'organiser le travail de votre coalition de manière ciblée et de s'assurer que les membres sont sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les buts et les activités de la coalition. *Vous trouverez un modèle d'ordre du jour pour un atelier sur la création d'un plan d'action dans l'outil #13 du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité.*
- Un plan d'action garantit la cohérence de votre stratégie de plaidoyer. En consignait les détails importants dans un document unique, vous pourrez voir comment les différents éléments (but, objectifs, cibles, tactiques, etc.) s'emboîtent entre eux pour créer une stratégie au service du changement.
- Un plan d'action vous aidera par ailleurs à rester organisées et à ne pas vous écarter de votre but. En tant qu'outil de gestion de projet, il peut aussi renforcer la transparence et la redevabilité: chaque membre sait qui est responsable de quoi, où, quand et comment. Dans le module 12, nous avons vu que la transparence et la redevabilité étaient essentielles pour qu'une coalition porte ses fruits.

Un plan d'action permet également aux partenaires de la coalition d'évaluer avec réalisme les ressources humaines et financières nécessaires et ainsi de déterminer si la stratégie est réalisable.

- Distribuez le document *Plan d'Action* (voir annexe) et/ou projetez les informations suivantes à l'écran.

Éléments de base d'un plan d'action



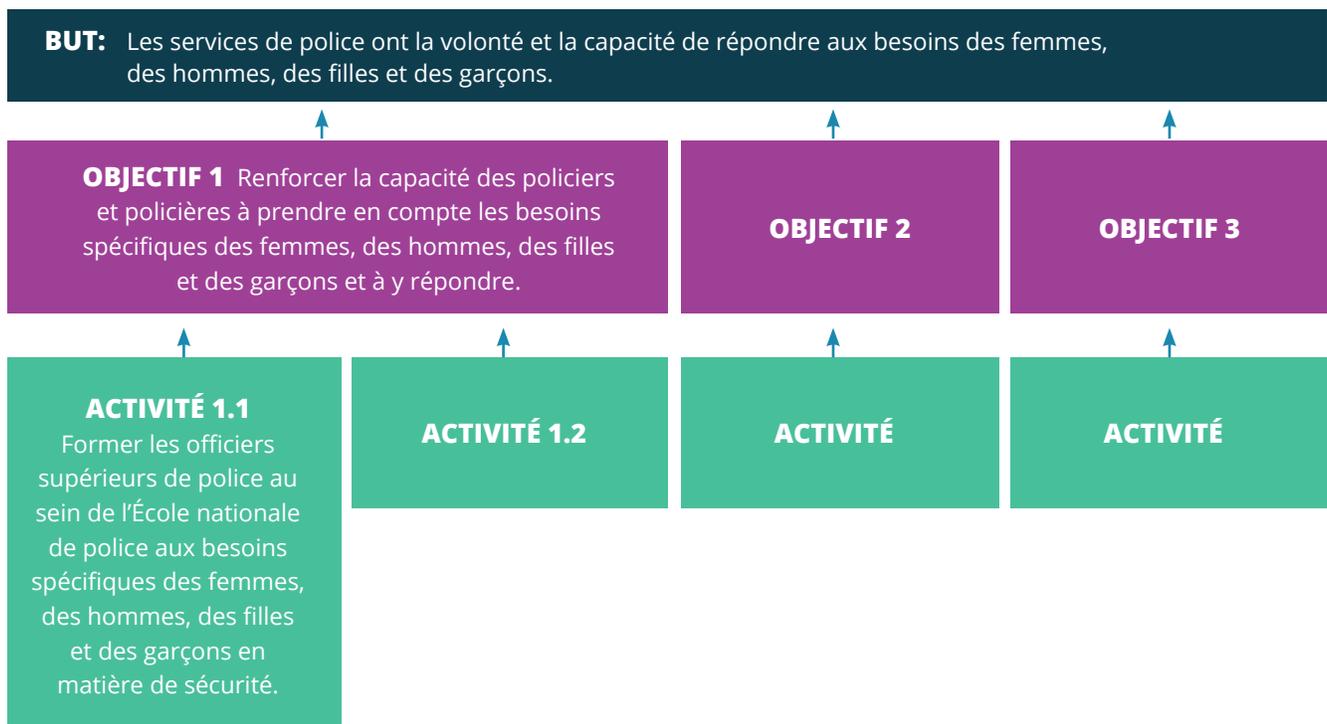
- Un plan d'action doit habituellement comporter six éléments incontournables. Nous nous intéresserons au sixième, le suivi et l'évaluation, dans une autre session (voir le module 16 consacré au suivi et à l'évaluation).
1. **Le But:** Il s'agit soit du résultat général que vous souhaitez obtenir soit de la mission d'une coalition en activité dans laquelle le travail est continu. N'hésitez pas à définir un but vaste et ambitieux. Il doit avoir une orientation pratique et être axé sur le changement. Il peut s'agir d'une reformulation de la question ou du problème de sécurité que vous avez défini-e dans le module 10. Par exemple, si le problème tient au fait que les services de police ont une vision unidimensionnelle de la sécurité et adoptent la même méthode dans toutes les situations, votre but pourrait être: « Les services de police ont la volonté et la capacité de répondre aux besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons ».
 2. **Les Objectifs:** Il s'agit de méthodes ou de stratégies spécifiques et mesurables qui vous permettront d'atteindre votre but. Vos objectifs doivent être aussi spécifiques, concrets et mesurables que possible. Tâchez de définir des objectifs qui sont réalisables à court ou moyen terme, sans perdre de vue que l'intégration de l'égalité des genres dans la sécurité exigera d'autres efforts à plus long terme. Pour reprendre l'exemple de but précédent, vous pourriez avoir pour objectif: « Renforcer la capacité des policiers et policières à prendre en compte les besoins spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons et à y répondre ». Les objectifs peuvent prévoir des améliorations – améliorer la prise en charge des violences domestiques, par exemple –, mais il est alors important d'établir comment vous déterminerez cette « amélioration » (nombre d'enquêtes menées, nombre de cas signalés, satisfaction des victimes, etc.).
 3. **Les Activités:** Il s'agit de ce que votre coalition va mettre en œuvre pour atteindre chaque objectif, contribuant ainsi à la réalisation de votre but. Ces activités peuvent inclure des formations, des réunions, des tables rondes, des campagnes publicitaires par voie d'affiche ou de courrier, des pétitions, des manifestations, des missions d'observation dans les tribunaux, des visites de prisons, etc. Parmi vos activités peuvent figurer des **échanges avec le secteur de la sécurité**, soit directement par votre

plaidoyer, soit par le biais d'autres activités (formations, création de forums locaux de sécurité ou participation à ces forums, etc.), soit par la collaboration avec le secteur de la sécurité en vue d'améliorer les services dispensés. Par exemple, une activité correspondant à l'objectif déjà cité pourrait être: « Former les officiers supérieurs de police au sein de l'École nationale de police aux besoins spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité ». Ou, si votre activité principale consistait à plaider auprès des responsables politiques, il pourrait s'agir de « plaider auprès de l'École nationale de police pour que les officiers supérieurs de police soient formés sur les besoins spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité ».

Lorsque vous planifiez vos activités, tenez compte de votre cible, c'est-à-dire des personnes à qui s'adresse surtout votre plaidoyer: un des acteurs du secteur de la sécurité que nous avons recensés dans le module 2, les médias, le grand public... Ce sont les personnes dont les actions contribueraient à la réalisation de vos objectifs. Dans le module 10, vous avez réfléchi aux partenaires potentiels ou alliés qui pourraient soutenir votre cause. Vous devez également prendre en considération les éléments susceptibles de perturber ou d'entraver certaines de vos activités. Si vous voulez organiser une formation pour les policiers et policières, comment vous assurerez-vous que les services de police y assisteront? Vous pourriez rencontrer leur commissaire pour le ou la convaincre de rendre la participation obligatoire.

Les activités peuvent également intégrer un résultat spécifique – la fourniture d'un produit ou d'un service concret, par exemple. Il peut s'avérer utile d'intégrer aussi bien des risques que des résultats dans votre plan, le cas échéant. Encore une fois, un plan d'action a pour but de vous aider à planifier chacune des étapes et des processus, en examinant au fur et à mesure tous les détails que cela implique.

Exemple de But, d'Objectif et d'Activités



4. **Les Responsabilités:** Dans cette partie, vous indiquez à qui est confiée chaque tâche et à quel moment. Il est important de consigner de façon transparente qui est responsable de quoi, surtout lorsque plusieurs organisations sont impliquées. Lors de l'attribution des responsabilités, la définition du **calendrier** des activités peut également revêtir de l'importance. Outre la création d'un calendrier (nécessairement assorti d'échéances), cette section peut aussi inclure des éléments de référence. Par exemple, si votre but est de former des policières et policiers, il peut s'agir de réaliser un nombre déterminé de formations avant une date déterminée.
5. **Les Ressources:** dans cette partie, vous estimez les ressources financières et humaines requises pour chaque activité. Les ressources humaines intégreront le temps consacré à l'activité proprement dite, mais aussi à la planification, à la préparation et au suivi. Parmi les ressources financières peuvent figurer les appels téléphoniques, l'affranchissement, les transports, les photocopies, le matériel, la location d'une salle et la publicité. N'oubliez pas que votre plan d'action peut intégrer une collecte de fonds parmi les activités associées à l'un des objectifs.



13.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Critères de Choix des Tactiques

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Les participantes commenceront par une réflexion sur les tactiques les plus à même de servir le but de leur plaidoyer, avant de s'intéresser aux critères de choix de ces tactiques.

Points de Discussion pour l'Animation

- Lorsque vous avez défini votre but et suffisamment étudié l'environnement dans lequel vous vous insérez, vous êtes prêtes à choisir les **tactiques** qui vous aideront à atteindre ce but. Les tactiques sont des actions ou des activités que vous réalisez pour faire avancer votre objectif ou le changement voulu.
- Dans le module 10, nous avons vu deux grandes catégories d'approches en matière de plaidoyer: la confrontation et l'approche constructive. À chacune d'elles correspondent des tactiques très diverses.
 - Les **méthodes constructives** s'appuient sur des moyens collaboratifs pour faire valoir un point de vue. Parmi les tactiques correspondantes, vous trouverez la collaboration avec les autorités et des activités de sensibilisation.
 - Les **méthodes de confrontation** passent par des moyens conflictuels pour faire valoir un point de vue. Parmi les tactiques correspondantes, vous trouverez les grèves, les protestations, les sit-in, les dénonciations, les pétitions, etc.

Matériel Nécessaire

Document [Critères de Choix d'une Tactique de Plaidoyer](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent se référer à des critères pour choisir leurs tactiques de plaidoyer et déterminer comment ces tactiques s'intègrent dans leur environnement.

Durée 30 minutes

- Il vous faudra décider du type d'approche que vous emploieriez pour faire passer votre message. Vos tactiques ou activités devront ensuite s'inscrire dans la lignée de votre approche. Par exemple, si vous choisissez une approche constructive, vous pourriez élaborer des notes d'information ou organiser des rencontres avec les autorités. Il serait préférable d'éviter une campagne de dénonciation, car elle pourrait mettre en péril vos relations de travail avec les autorités. Cela ne veut pas dire pour autant que votre approche est gravée dans la pierre; elle peut évoluer au fur et à mesure que votre environnement change ou évolue.
- Nous avons sélectionné six critères prioritaires à prendre en considération au moment de choisir votre approche et de planifier vos tactiques. *Distribuez le document Critères de Choix d'une Tactique de Plaidoyer (voir annexe).*
- Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez ajouter ou modifier dans ces critères?
- Pouvez-vous nous donner l'exemple d'une situation dans laquelle un de ces critères s'est révélé utile dans votre travail?



13.2.3 Activité: Élaborer un Plan d'Action

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Décidez au préalable si vous reprendrez les groupes et les questions des modules précédents, ou si vous changez de groupes et de questions. Il vous faudra peut-être aider les participantes à préciser la question sur laquelle elles travaillaient pour vous assurer que chaque groupe dispose d'une question de RSS claire et réalisable autour de laquelle élaborer leur plan d'action.

Consignes

Distribuez le document Plan d'Action (voir annexe). Encouragez les groupes à modifier ce modèle à partir des paramètres spécifiques à leur vision, tout en soulignant que les cinq éléments de base doivent en principe s'y trouver (but, objectifs, activités, responsabilités, ressources). Incitez-les à prendre leur temps, à travailler sur le processus et à saisir cette occasion de rédiger quelque chose qui puisse leur être utile dans leur travail futur. (30-45 minutes)

Matériel Nécessaire

Document Plan d'Action

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent reconnaître les éléments concrets et spécifiques d'un plan d'action en vue de leur plaidoyer dans le domaine de la RSS.

Durée 60 minutes

Bilan

Consignes pour l'Animateur ou Animatrice

Demandez aux participantes de réfléchir à ce qui leur a posé problème et à ce qui leur a été facile dans la création de leurs plans. Animez une discussion pour qu'elles puissent mettre en commun leurs idées et leurs retours sans aller jusqu'à décrire formellement leurs plans d'action. Votre objectif est de réaffirmer l'intérêt de prendre son temps pour élaborer un plan d'action. (15 minutes)

Points de Discussion pour l'Animation

- Le processus même de la création d'un plan d'action a son utilité. Il donne aux partenaires de la coalition l'occasion de s'écouter et de se voir réellement et de comprendre leurs perspectives, leurs valeurs et leurs approches respectives.
- Les processus de création d'un plan d'action et de suivi et d'évaluation sont liés. Dans le prochain module, nous étudierons comment élaborer un plan de suivi et d'évaluation à partir de votre plan d'action pour vérifier que vos projets sont réalisables et mesurables.

13.3 Récapitulation



13.3.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- L'élaboration d'un plan d'action repose sur une série de questions et de considérations qui vous aideront à mieux comprendre la complexité du problème que vous étudiez.
- S'il existe un certain nombre d'approches pour créer un plan d'action, celui-ci comporte habituellement six éléments incontournables: le but, les objectifs, les activités, les responsabilités, les ressources et le suivi et l'évaluation.
- La flexibilité est une composante essentielle de tout plan d'action. Les facteurs de votre environnement opérationnel peuvent changer, notamment ceux liés au calendrier et aux risques encourus. Des occasions inattendues d'influer sur les changements peuvent se présenter, et vous devez être prêtes à les saisir.
- Un plan d'action est un moyen facile et efficace d'organiser votre stratégie de plaidoyer, depuis votre but général jusqu'à vos tactiques spécifiques, en passant par les personnes qui en ont la responsabilité. Vous pouvez utiliser le modèle de plan d'action que nous avons distribué comme point de départ pour élaborer d'autres outils de planification qui vous aideront à maximiser l'impact de votre plaidoyer.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



13.2.1 Points de Discussion pour l'Animation: Créer un Plan d'Action de Plaidoyer



13.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Les Critères de Choix des Tactiques (20 Minutes de moins)

Ces points de discussion peuvent être traités plus rapidement si nécessaire.



Pour Allonger le Module



13.2.3 Activité: Élaborer un Plan d'Action **(1 À 2 HEURES DE PLUS)**

Consacrez plus de temps à la création du plan d'action. Demandez aux groupes d'inclure plus de détails dans leurs plans et/ou de présenter en plénière les éléments principaux de leurs plans d'action respectifs.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.13.1 La collaboration avec les autorités et les activités de sensibilisation sont... (sélectionnez une seule réponse)

- a. Des approches constructives du plaidoyer
- b. Des approches conflictuelles du plaidoyer

Q.13.2 Quels sont les cinq éléments de base d'un plan d'action? (sélectionner une seule réponse)

- a. But, objectifs, activités, communication et développement de réseau
- b. But, objectifs, activités, responsabilités et ressources
- c. But, mission, activités, responsabilités et formation

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.13.1 La collaboration avec les autorités et les activités de sensibilisation sont... (sélectionnez une seule réponse) Constructive approaches to advocacy.

- a. Des approches constructives du plaidoyer
- b. Des approches conflictuelles du plaidoyer

Q.13.2 Quels sont les cinq éléments de base d'un plan d'action? (sélectionner une seule réponse)

- a. But, objectifs, activités, communication et développement de réseau
- b. But, objectifs, activités, responsabilités et ressources
- c. But, mission, activités, responsabilités et formation

ANNEXE

Critères de Choix d'une Tactique de Plaidoyer

1. Vos tactiques sont-elles conformes au but de votre plaidoyer?

Une fois que vous avez déterminé les changements que vous voulez obtenir, vos tactiques représentent les étapes qui vous y conduisent. Quelles sont les tactiques qui vous aideront à atteindre vos objectifs? Une théorie du changement (dans laquelle vous énoncez que A, B et C se produiront si vous réalisez X, Y et Z) peut vous aider à déterminer les changements intermédiaires nécessaires pour atteindre votre objectif, ce qui pourra vous guider dans votre choix de tactiques.

2. Vos tactiques sont-elles logiques dans votre environnement opérationnel?

L'environnement opérationnel plante le décor de vos tactiques de plaidoyer. Or, l'accessibilité et l'ouverture d'esprit des autorités se révèlent particulièrement pertinentes quand on veut faire évoluer une politique. Dans les situations où les acteurs gouvernementaux ne sont pas accessibles, une approche constructive (travailler directement avec les autorités, par exemple) risque de ne pas être réaliste. À l'inverse, dans un milieu où les autorités sont prêtes à rencontrer la société civile, une méthode conflictuelle (manifestations, etc.) pourrait se révéler moins efficace que la collaboration.

3. Vos tactiques s'inscrivent-elles dans un contexte stratégiquement opportun?

Les perspectives et les contraintes d'un plaidoyer varient au fil du temps. Il est souhaitable de rester suffisamment flexible pour saisir les occasions où les autorités s'intéressent au sujet, mais aussi de faire attention aux fluctuations positives ou négatives des marges de mobilisation en faveur de vos questions de sécurité.

4. Vos tactiques visent-elles des cibles déterminées de votre plaidoyer?

Les tactiques doivent viser des cibles déterminées. Vous devez vous montrer stratégique pour influencer ces cibles en utilisant au mieux vos ressources. Vous devez également tenir compte des effets que votre approche pourrait avoir sur vos relations avec les cibles en question. Une approche conflictuelle peut être efficace pour attirer l'attention des autorités, mais en les interpellant ainsi vous pourriez causer du tort à des relations existantes.

5. Possédez-vous la capacité organisationnelle requise pour mener à bien vos tactiques?

Votre organisation ou coalition doit avoir la capacité et la possibilité de mettre en œuvre les tactiques que vous avez choisies. Si vous êtes une petite organisation relativement peu connue, vous aurez sans doute du mal à organiser un sit-in de grande ampleur sans l'aide de partenaires établis. Vous devez disposer des ressources et de l'expertise requises pour mener à bien les activités prévues.

6. Le degré de risque associé à vos tactiques convient-il à votre organisation/coalition?

Étudiez attentivement les risques associés aux tactiques choisies. Demandez-vous notamment si vos tactiques sauront convaincre vos cibles d'agir. Prenez également en compte la sécurité de votre organisation/coalition et celle du personnel. Si vous travaillez dans des contextes de conflit où les dynamiques ne cessent de changer, il est crucial de peser les risques que peuvent impliquer les tactiques choisies.

PLAN D'ACTION

NOM DE VOTRE COALITION

DATE

À RÉEXAMINER LE

BUT

Objectif	Activité	Calendrier	Responsables	Partenaires	Ressources
1.	a.				
	b.				
2.	a.				
	b.				

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch



MODULE QUATORZE

Élaborer des Recommandations en vue de Réformer le Secteur de la Sécurité



Crédit Photo: AusAID

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION MODULE: Élaborer des Recommandations en vue de Réformer le Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent décrire et trouver les trois éléments (quoi/qui/comment) que doit comporter une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer.
 - Les participantes savent élaborer des recommandations qui, dans le cadre d'un plaidoyer, précisent qui doit faire quoi et comment.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

Durée

Description

5 minutes

14.1 Introduction du Module

14.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

45 minutes

14.2 En quoi consiste une Recommandation dans le Cadre d'un Plaidoyer?

14.2.1 Activité: les Éléments d'une Recommandation s'inscrivant dans le Cadre d'un Plaidoyer

45 minutes

14.3 Les Recommandations Relatives à la RSS

14.3.1 Activité: Élaboration de Recommandations

5 minutes

14.4 Récapitulation

14.4.1 Points de discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 1 heure et 40 minutes

14.1 Introduction du Module



14.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Si l'on considère le plaidoyer comme un cycle, celui-ci commence par l'analyse des problèmes que l'on souhaite résoudre, puis passe par les étapes suivantes: mener des recherches sur les questions de sécurité, créer des coalitions, rédiger un plan d'action, élaborer des recommandations, formuler ses messages de plaidoyer et enfin suivre et évaluer les progrès accomplis. Dans les modules précédents, nous avons acquis des compétences et des connaissances en matière de recherches sur les questions de sécurité, de création et de gestion d'une coalition, puis de rédaction d'un plan d'action. Dans ce module, nous allons apprendre à élaborer des recommandations en vue de réformer le secteur de la sécurité.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Décrire et trouver les trois éléments (quoi/qui/comment) que doit comporter une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer;
 - Élaborer des recommandations qui, dans le cadre d'un plaidoyer, précisent qui doit faire quoi et comment.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

14.2 En quoi consiste une Recommandation dans le Cadre d'un Plaidoyer?



14.2.1 Activité: Les Éléments d'une Recommandation s'inscrivant dans le Cadre d'un Plaidoyer

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette section présente les trois questions auxquelles doit répondre une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer: quoi, qui et comment.

Les participantes s'entraîneront à repérer ces trois éléments constitutifs dans le document Exemples de recommandations en vue d'un plaidoyer (voir annexe). L'élaboration de recommandations peut être difficile les premières fois. En prenant le temps de bien travailler ces exemples, vous donnerez aux participantes toutes les chances de réussir à élaborer leurs propres recommandations.

Points de Discussion pour l'Animation

- Lorsque vous élaborer une stratégie de plaidoyer, vous commencez par examiner la situation dans son ensemble, puis vous rétrécissez votre champ d'action. L'élaboration des recommandations fait partie de ce processus de rétrécissement. Dans le cadre d'un plaidoyer, une recommandation doit comporter trois éléments: un objectif (ce que vous voulez changer – question « **quoi** »), des protagonistes (qui peuvent provoquer ce changement – question « **qui** ») et une action (ce que les protagonistes peuvent faire pour que le changement se produise – question « **comment** »).
- Le premier élément d'une recommandation est l'**objectif (quoi?)**, c'est-à-dire ce que vous voulez changer (le plus petit changement d'ordre qui contribuera au but général de votre plaidoyer). *Pour plus de précisions sur la différence entre un but et un objectif, reportez-vous au module 13.*
- Il existe de nombreux moyens d'atteindre un objectif de plaidoyer, et cela demandera certainement un grand nombre de mesures de la part de différents protagonistes. En d'autres termes, à chaque question « quoi » peuvent correspondre plusieurs « comment » et plusieurs « qui ».
- Les deux autres questions ou éléments constitutifs d'une recommandation sont liés: l'**action (comment?)** décrit les mesures nécessaires pour atteindre votre objectif, tandis que les **protagonistes (qui?)** désignent les personnes qui prennent ces mesures.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation; documents [Exemples de Recommandations en vue d'un Plaidoyer](#) (et corrigé)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire et trouver les trois éléments (quoi/qui/comment) que doit comporter une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer.

Durée 45 minutes

Recommandation

1. **Objectif:** Ce que vous voulez changer (question « quoi »)
2. **Protagoniste:** Personne/entité pouvant provoquer ce changement (question « qui »)
3. **Action:** Ce que les protagonistes peuvent faire pour que le changement se produise (question « comment »)

- Imaginons par exemple que notre objectif est « Renforcer la capacité des policiers et policières à prendre en compte les besoins spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons et à y répondre ». Réaliser cet objectif demandera de nombreuses mesures de la part d'un grand nombre de protagonistes, n'est-ce pas? À titre d'exemple, voici différentes manières possibles de combiner des actions et des protagonistes afin de soutenir l'avancée de cet objectif: *Montrez les exemples suivants sur le diaporama.*

PROTAGONISTE/QUI	ACTION/COMMENT
École Nationale de Police	Intégrer des leçons sur la diversité des besoins en matière de sécurité dans les cours, les formations et autres activités de l'École
Commissaires de Police	Organiser pour les officières et officiers de police des formations sur la prise en compte et la reconnaissance de la diversité des besoins en matière de sécurité au sein de leurs circonscriptions
Commissaires de Police	Collaborer avec les organisations locales pour trouver des moyens permettant à la police de mieux répondre aux besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles

- Étudions quelques recommandations pour voir si nous pouvons repérer l'objectif, les protagonistes et les actions. *Montrez le diaporama présentant les **Exemples de bonnes recommandations** et demandez aux participantes d'indiquer l'objectif, les protagonistes et les actions à l'aide des questions quoi, qui et comment. Voir le corrigé ci-dessous.*

Exemples de Bonnes Recommandations | Corrigé

Exemple 1: [qui] Le ministère de l'Intérieur devrait **[quoi]** instaurer des mécanismes pour renforcer la participation des femmes dans les institutions de sécurité, tels que [comment] des quotas imposant 30 % de femmes parmi les nouvelles recrues, des services de garde d'enfants et des politiques de perfectionnement professionnel encourageant la promotion des femmes à des postes de haut rang.

Exemple 2: [qui] Le Bureau international chargé de la lutte contre les stupéfiants et de l'application des lois (INL) du département d'État des États-Unis devrait **[comment]** créer et financer un programme pilote invitant des policières et des étudiantes à débattre de l'importance de la présence de femmes dans les forces de police et des avantages de s'engager afin [quoi] d'intensifier le recrutement, la rétention et la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaises.

Exemple 3: Le gouvernement national devrait **[quoi]** étendre ses stratégies pour le recrutement des femmes dans le secteur de la sécurité. En particulier, **[qui]** le ministère de l'Intérieur et EUPOL devraient concentrer leurs efforts sur le recrutement des femmes dans la police, en visant les veuves et les victimes de la guerre. Pour ce faire, il est possible de **[comment]** proposer des journées portes ouvertes durant lesquelles les policières pourraient partager leur expérience avec les candidates intéressées, ou de mener des campagnes spéciales de recrutement visant les lycéennes et les étudiantes.

- Examinons trois autres recommandations. Elles ne sont pas aussi bien structurées que les précédentes. Pouvez-vous dire ce qui ne va pas? Montrez le diaporama présentant les **Exemples de mauvaises recommandations** et demandez aux participantes d'indiquer l'objectif, les protagonistes et les actions à l'aide des questions *quoi, qui et comment*. Voir le corrigé ci-dessous.

Exemples de Mauvaises Recommandations | Corrigé

Exemple 1: Les personnes travaillant dans le secteur de la sécurité doivent être mieux formées sur les droits des femmes.

- « Personnes travaillant dans le secteur de la sécurité » n'est pas assez précis. Au sein des forces de sécurité, qui devra prendre des mesures?
- Il manque l'objectif.
- L'action n'est pas assez précise: de quel genre de formation sur les droits des femmes s'agit-il, et dans quel but?

Exemple 2: Les politiques de sécurité doivent systématiquement prendre en compte le genre.

- Cette recommandation est très vague. On ne sait pas à qui elle s'adresse, ni ce qu'il faudrait faire si les protagonistes voulaient changer les choses.
- De quelle politique de sécurité est-il question?
- Qu'entend-on par « systématiquement prendre en compte le genre » dans une politique?

Exemple 3: Les formes armées devraient compter plus de personnel féminin.

- « Forces armées » n'est pas suffisamment précis. Les recommandations doivent s'adresser à une institution, un service ou un individu en particulier.
- Il manque l'objectif.
- « Compter plus de personnel féminin » ne décrit pas une mesure spécifique que des responsables politiques pourraient prendre. Les recommandations doivent énoncer clairement les mesures que l'on attend des protagonistes. Cette recommandation pourrait être améliorée en ajoutant à la fin « notamment par [la création d'espaces réservés aux femmes au sein des forces armées, le financement des gardes d'enfants et des dépenses connexes, etc.] ». Les responsables politiques ne connaissent pas nécessairement les obstacles qui freinent la participation des femmes.

Consignes

Distribuez le document [Exemples de Recommandations en vue d'un Plaidoyer](#). Demandez aux participantes de travailler deux par deux ou séparément, en attribuant à chaque binôme ou personne un objectif pour lequel il faudra trouver l'objectif (quoi?), les protagonistes (qui?) et les actions (comment?). (5-10 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Sélectionnez plusieurs recommandations pour les étudier en plénière, et invitez des volontaires à faire part de ce qu'elles ont trouvé. Vous pouvez vous appuyer sur le document [Corrigé des Exemples de Recommandations en vue d'un Plaidoyer](#). Faites ressortir les points suivants:

- Le « qui » peut désigner, selon les cas, des individus ou des institutions/services/comités. Pour déterminer à qui s'adresse chaque recommandation, il faut connaître votre environnement et les principales autorités.
- Il est préférable que les recommandations nomment le service ou l'institution (le ministère de l'Intérieur, le Bureau international chargé de la lutte contre les stupéfiants et de l'application des lois, la Commission parlementaire, etc.) plutôt que des individus. Cependant, dans le cadre de votre stratégie globale de plaidoyer, il est tout de même important que vous choisissiez **un individu en mesure d'agir**, car c'est à cette personne que vous adresserez vos recommandations.
- Dans certains cas, vous pourrez être amenées à nommer un individu précis dans votre recommandation. Cela se justifie en particulier lorsque vous savez que l'individu en question est l'autorité décisionnaire principale à l'égard de votre problème de sécurité (ministre de la Défense, commissaire de police, gouverneur-e de la province, juge en chef, parlementaire spécifique, etc.).

Concluez en soulignant qu'il existe de nombreuses manières différentes de rédiger des recommandations, mais que les éléments essentiels d'une bonne recommandation sont immuables. Ce sont les questions « quoi », « qui », « comment ». (15 minutes)

14.3 Les Recommandations Relatives à la RSS



14.3.1 Activité: Élaboration de Recommandations

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section réutilise les cartes de parties prenantes et les analyses de problème réalisées dans le module 10. Elles serviront d'outils pour élaborer de bonnes recommandations. Relisez les cartes au préalable pour vérifier qu'elles sont adaptées à cet exercice. Affichez les cartes dressées pendant le module 10, et demandez aux participantes de reconstituer les groupes qu'elles avaient formés pour ce module.

Cette activité pouvant se révéler difficile, il serait utile que chaque groupe soit guidé si possible par un animateur différent ou une animatrice différente.

Matériel Nécessaire

Cartes des parties prenantes réalisées dans le module 10, diaporama de présentation ou tableau de papier, document [Élaborer des Recommandations en vue d'un Plaidoyer](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent élaborer des recommandations qui, dans le cadre d'un plaidoyer, précisent qui doit faire quoi et comment.

Durée 45 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Pour cartographier les parties prenantes, vous avez:
 - Réfléchi à un problème spécifique d'intégration du genre dans le secteur de la sécurité;
 - Dressé une liste des personnes, groupes ou institutions s'intéressant au problème ou y ayant des intérêts;
 - Utilisé des stylos de couleurs différentes pour indiquer à quelle catégorie appartenait chacune des parties prenantes:
 - Les cibles (personnes que l'on cherche à influencer), entourées en bleu,
 - Les partenaires (personnes qui soutiennent le changement voulu), entourées en noir,
 - Les freins (personnes qui s'opposent au changement voulu), entourés en rouge,
 - Et les personnes neutres (qui ne penchent ni d'un côté ni de l'autre), entourées en vert;
 - Visualisé les relations entre les parties prenantes à l'aide de lignes, de cercles et de flèches.
- À présent, vous allez rédiger des recommandations en vue de les présenter à quelques-unes de vos cibles (c'est-à-dire des parties prenantes en mesure d'intervenir pour soutenir vos objectifs). Rappelez-vous qu'il existe de nombreux moyens d'atteindre un objectif et que cela demandera certainement un grand nombre de mesures de la part de différents protagonistes.
- Avant d'élaborer des recommandations, il est important de déterminer **comment** ces protagonistes peuvent intervenir pour mettre en œuvre le changement de politique voulu. Lorsque vous vous posez la question « comment », les solutions doivent être réalisables et relever de la compétence des protagonistes. Il ne suffit pas de dire aux autorités quels sont vos objectifs. Vous devez aussi leur expliquer quelles mesures elles peuvent prendre. Soyez spécifiques!

- Les activistes font souvent l'erreur d'adresser leurs recommandations à des personnes qui n'ont pas l'autorité ou les moyens de prendre les mesures voulues. Par exemple, si vous pensez qu'il devrait y avoir plus de policières dans votre district, vous pourriez élaborer des recommandations destinées à la personne qui dirige le poste de police local. Mais, à quoi cela servira-t-il si les décisions relatives aux quotas de recrutement sont prises en réalité par le ou la gouverneur-e de la province ou par un ou une commissaire de police plus haut gradé-e? Vous n'aurez pas préparé vos recommandations en fonction de l'acteur qu'il fallait. Il est essentiel d'effectuer des recherches rigoureuses pour connaître les institutions en mesure d'agir et les personnes qui ont le pouvoir de décision au sein de ces institutions.
- Pour commencer, étudiez votre objectif (question « **quoi** »). Il peut exister différentes mesures (question « **comment** ») que les responsables des politiques (question « **qui** ») peuvent prendre pour contribuer à sa réalisation.
 - Supposons par exemple que votre objectif est de créer un processus plus inclusif pour l'élaboration de la stratégie nationale de sécurité.
 - Sur votre carte des protagonistes, qui pourra vous aider à y parvenir? Comment cette personne pourra-t-elle vous aider à améliorer la participation des femmes? Quelles mesures spécifiques seraient de son ressort? Voici quelques idées:
 - Vous pourriez demander au Conseil national de sécurité d'imposer que l'on consulte des femmes issues de la société civile.
 - Vous pourriez demander au gouvernement de saisir la ou le ministre en charge de l'Égalité des genres/de la Condition féminine et/ou des réseaux nationaux et régionaux de femmes au sujet du processus de consultation relatif à la stratégie nationale de sécurité.
 - Vous pourriez expliquer à des journalistes d'influence l'importance d'une large consultation en vue de définir la stratégie nationale de sécurité.
- La partie « **comment** » de votre recommandation peut inclure des propositions de **dialogue avec le secteur de la sécurité**, à l'instar des exemples que nous venons d'évoquer. Il peut s'agir de demander aux autorités la création d'un organe de contrôle officiel du secteur de la sécurité auquel les femmes pourront participer, ou d'un forum local de sécurité au cours duquel les communautés et les services de sécurité échangeront des informations.
- Vos recommandations doivent toujours être aussi spécifiques, aussi réalistes et aussi pertinentes que possible.
 - **Spécificité:** des notions comme « sensibiliser » ou « renforcer le pouvoir d'agir » sont vagues; elles doivent être divisées en termes mesurables, définis de façon plus claire. Par exemple, « mettre en place un programme qui renforce le pouvoir d'agir des femmes » pourrait être remplacé par « mettre en place un programme qui donne aux femmes des connaissances et des compétences en matière de réforme du secteur de la sécurité en vue de leur plaidoyer ».
 - **Réalisme:** il faut du temps pour que les attitudes et les comportements changent. Tâchez d'être réalistes au sujet des mesures que vous attendez des autorités. Par exemple, il n'est peut-être pas stratégique de plaider pour que les forces armées soient dirigées par une femme si tous les hauts gradés sont des hommes. Il serait peut-être plus réaliste de demander des programmes qui encadrent les femmes en vue de leur promotion à des postes de haut commandement.
 - **Pertinence:** la partie « comment » de votre recommandation doit contribuer à votre objectif (question « quoi »). De même, vos objectifs doivent contribuer à votre but.

Consignes

Distribuez le document [Élaborer des Recommandations en vue d'un Plaidoyer](#).

En reprenant les groupes du module 10, demandez aux participantes de s'exercer à l'élaboration de recommandations à l'aide du document [Élaborer des Recommandations en vue d'un Plaidoyer](#). Elles doivent s'efforcer d'indiquer les protagonistes (question « qui ») et les actions que ces protagonistes devront mener (question « comment »). Rappelez-leur ce qui suit:

- Les objectifs représentent les changements qui doivent se produire pour résoudre votre question ou problème de sécurité et atteindre votre but. Vous pouvez également vous demander: « Qu'est-ce que nous voulons voir arriver pour résoudre notre problème? »
- Les protagonistes peuvent être des individus ou des institutions/organisations (partis politiques, parlement, commissaire de police, juge, etc.).
- Les recommandations doivent être spécifiques, réalistes et pertinentes.

Chaque groupe doit élaborer plusieurs recommandations à adresser aux instances décisionnaires.

Si les participantes ont du mal à développer les parties « qui » et « comment », il peut être utile de leur rappeler qu'il existe deux manières d'élaborer des recommandations. La première consiste à commencer par définir les protagonistes (qui) à l'aide de leur carte des parties prenantes, puis à mener une réflexion collective sur les mesures que ces protagonistes peuvent prendre (comment) pour faire progresser l'objectif (quoi). L'autre solution consiste à commencer par définir ce qui doit se produire (comment) pour que leur objectif se réalise (quoi), puis à réfléchir collectivement aux protagonistes ayant l'autorité requise (qui) pour mener ces actions. (20 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

En plénière, invitez chaque groupe à partager sa meilleure recommandation, puis demandez s'il y a des suggestions pour la rendre encore plus spécifique, réaliste et pertinente. (15 minutes)

14.4 Récapitulation



14.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- L'élaboration des recommandations est une composante essentielle d'un plaidoyer réussi. Si vous souhaitez constater des améliorations ou des changements, vous devez être en mesure de trouver et de présenter des solutions.
- Une recommandation entrant dans le cadre d'un plaidoyer doit comporter trois éléments: un objectif (ce que vous voulez changer – question « **quoi** »), des protagonistes (qui peuvent provoquer ce changement – question « **qui** ») et une action (ce que les protagonistes peuvent faire pour que le changement se produise – question « **comment** »). Chacune de vos recommandations doit décrire ce qui doit se produire pour résoudre votre problème ou question de sécurité.
- Les recommandations sont le fondement de votre message de plaidoyer. Lorsque vous rencontrez des responsables politiques, vous vous appuyez sur ces recommandations pour exposer des arguments qui les convaincront d'agir.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



14.2.1 Activité: Les Éléments d'une Recommandation s'inscrivant dans le Cadre d'un Plaidoyer



14.3.1 Activité: Élaboration de Recommandations (10-40 MINUTES DE MOINS)

Consacrez moins de temps aux exemples.



Pour Allonger le Module



14.3.1 Activité: Élaboration de Recommandations (30 MINUTES DE PLUS)

À l'aide du document [Trouver des Cibles de Plaidoyer Spécifiques](#), aidez les participantes à approfondir l'analyse de leurs cibles de plaidoyer spécifiques, en leur faisant préciser notamment leur pouvoir d'influence, leur position à l'égard du problème de sécurité, les mesures prises précédemment à ce sujet et les relations qu'elles entretiennent avec la cible en question.



14.3.2 Activité: Consolider des Recommandations en vue d'un Plaidoyer (30 MINUTES DE PLUS)

Si vous disposez de plus de temps, cette activité supplémentaire vise spécifiquement à consolider et à affiner les recommandations du groupe.

Points de Discussion pour l'Animation

- Distribuez le document [Aide-mémoire pour de Bonnes Recommandations](#) (voir annexe).
- Pour consolider et affiner des recommandations, une solution consiste à les évaluer selon nos trois critères de référence: spécificité, réalisme et pertinence. Vous vous assurerez ainsi que vos recommandations sont réalisables et qu'elles permettent de demander des comptes aux responsables politiques.
- Vos recommandations sont-elles **spécifiques**?
 - Attention au jargon et aux effets de rhétorique. Des notions comme « sensibiliser » ou « renforcer le pouvoir d'agir » sont vagues; elles doivent être divisées en termes mesurables, définis de façon plus claire. Les recommandations qui font référence à un état d'esprit ou à un processus tel que « renforcer le pouvoir d'agir » sont presque impossibles à mesurer. Des buts tels que l'« autonomisation » et la « sensibilisation » s'entendent à long terme et sont difficiles à atteindre.

Vous devez être aussi concrètes que possible quant aux protagonistes, aux objectifs, aux lieux et aux échéances. Imaginez des panneaux de signalisation (c'est-à-dire des indicateurs) qui jalonnent la route vers l'autonomisation ou la sensibilisation des femmes, et employez ce vocabulaire dans votre recommandation. « Mettre en place un programme qui renforce le pouvoir d'agir des femmes » pourrait être remplacé par « mettre en place un programme qui donne aux femmes des connaissances et des compétences en matière de réforme du secteur de la sécurité en vue de leur plaidoyer ».

- Attention aux mots qui pourraient être interprétés de différentes manières (redevabilité, transparence, etc.), et soyez aussi spécifiques que possible à propos du changement voulu.
- Vos recommandations sont-elles **réalistes**?
 - Il faut beaucoup de temps pour que les attitudes et les comportements changent. Tâchez d'être réalistes au sujet des mesures que vous attendez des autorités. Par exemple, il n'est peut-être pas stratégique de plaider pour que les forces armées soient dirigées par une femme si tous les hauts gradés sont des hommes. Il serait peut-être plus réaliste de demander des programmes qui encadrent les femmes en vue de leur promotion à des postes de haut commandement.
 - Les recommandations réalistes tiennent également compte des limitations en matière de budget et d'effectifs disponibles. Vous voulez peut-être que la personne à la tête d'une institution de médiation engage une conseillère ou un conseiller genre, mais cela peut lui poser des problèmes de budget. (Conseil: pour que ce soit plus réaliste, vous pourriez élaborer des recommandations à destination de bailleurs de fonds internationaux pour qu'ils financent la conseillère ou le conseiller genre.)
- Vos recommandations sont-elles **pertinentes**?
 - La partie « comment » de votre recommandation doit contribuer à votre objectif (question « quoi »). De même, vos objectifs doivent contribuer à votre but. Il est important de vérifier que vos recommandations vont dans le sens du changement escompté.
 - Rappelez-vous que vos cibles de plaidoyer doivent avoir l'autorité/l'influence nécessaire pour prendre les mesures voulues.
- Prenons un exemple ensemble: **[quoi]** Pour que les policiers et policières soient mieux informés des besoins spécifiques des femmes en matière de sécurité, **[qui]** l'École nationale de police devrait **[comment]** concevoir et dispenser un cours obligatoire sur les droits des femmes à toutes les nouvelles recrues au cours des 12 prochains mois.
 - *Commencez par demander aux participantes de trouver l'objectif, les protagonistes et l'action, puis passez aux questions pour la discussion.*
 - Est-ce spécifique?
 - Assez spécifique, mais on pourrait donner plus de détails sur ce qu'on entend par un cours sur les « droits des femmes ».
 - Est-ce réaliste?
 - Il faudrait déterminer si l'École nationale de police dispose des ressources nécessaires pour créer un cours en un an, mais cela semble raisonnable.
 - Est-ce pertinent?
 - La partie « action » de la recommandation contribue tout à fait à l'objectif, et l'École nationale de police semble être l'institution compétente pour mener cette action.

Consignes

Demandez aux participantes de réviser leurs recommandations (vous pouvez également leur demander d'échanger leurs recommandations avec un autre groupe), puis demandez-leur de les évaluer en fonction des trois critères de référence: spécificité, réalisme et pertinence.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Si les groupes ont échangé leurs recommandations, faites-les travailler ensemble, mettant en commun leurs impressions et leurs idées pour améliorer les recommandations.

Si les groupes révisent leurs propres recommandations, faites le point à l'aide des questions pour la discussion.

Questions pour la Discussion

- Dans quelle mesure les recommandations pour votre plaidoyer respectent-elles les trois critères de référence?
- Avez-vous trouvé ces critères utiles pour préciser vos recommandations?

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.14.1 Entourez tous les éléments que l'on retrouve dans une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer:

- a. L'objectif (le changement que vous voulez apporter)
- b. Les protagonistes (qui peuvent apporter le changement voulu)
- c. Les actions (que les protagonistes peuvent accomplir pour que le changement se produise)
- d. Les motifs (détaillant toutes les raisons pour lesquelles le changement est nécessaire)

Q.14.2 Les recommandations efficaces pour un plaidoyer sont... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Spécifiques, réalistes et pertinentes
- b. Simples, spécifiques et développées
- c. Belles, réalistes et compliquées

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.14.1 Entourez tous les éléments que l'on retrouve dans une recommandation s'inscrivant dans le cadre d'un plaidoyer:

- a. L'objectif (le changement que vous voulez apporter)
- b. Les protagonistes (qui peuvent apporter le changement voulu)
- c. Les actions (que les protagonistes peuvent accomplir pour que le changement se produise)
- d. Les motifs (détaillant toutes les raisons pour lesquelles le changement est nécessaire)

Q.14.2 Les recommandations efficaces pour un plaidoyer sont... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Spécifiques, réalistes et pertinentes
- b. Simples, spécifiques et développées
- c. Belles, réalistes et compliquées

ANNEXE

Exemples de Recommandations en vue d'un Plaidoyer

Pakistan

1^{er} objectif: Intensifier le recrutement, la rétention et la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaïses.

- Le Bureau international chargé de la lutte contre les stupéfiants et de l'application des lois (INL) du département d'État des États-Unis devrait:
 - Créer et financer, en concertation avec des organisations de la société civile locales, un programme pilote invitant des policières et des étudiantes à débattre de l'importance de la présence de femmes dans les forces de police et des avantages de s'engager;
 - Renforcer les capacités de plaidoyer des policières en finançant une formation qui les incite à faire pression pour obtenir de meilleurs services;
 - Continuer d'évaluer et de financer la réforme des infrastructures et des politiques qui freinent la rétention des policières, notamment le manque de bureaux, de moyens de transport, de salles de bains et d'horaires de travail flexibles;
 - Renforcer la capacité des policières à combattre l'extrémisme violent en:
 - Proposant une formation spécialisée sur les outils permettant de combattre l'extrémisme violent,
 - Développant les compétences en matière d'intervention précoce;
 - Et en veillant à ce qu'elles soient suffisamment équipées;
 - Appuyer l'inclusion des femmes dans les dispositifs de police de proximité et s'assurer que ces dispositifs prennent en compte l'égalité des genres et sont adaptés aux conflits;
 - Et financer des programmes qui sensibilisent la police et les autres organismes d'application des lois sur l'importance de l'inclusion et sur le rôle effectif des hommes et des femmes dans la lutte contre l'extrémisme violent.
- Le Bureau de la diplomatie publique et des affaires publiques du département d'État des États-Unis et l'INL devraient soutenir une campagne médiatique de longue durée visant à améliorer la visibilité des policières pakistanaïses dans la lutte contre l'extrémisme violent.
- Le département d'État des États-Unis devrait financer un programme de renforcement des capacités du Groupe de femmes parlementaires pakistanaïses axé sur l'inclusion des femmes dans les forces de l'ordre.
- Le Congrès des États-Unis devrait:
 - Inclure dans toute prorogation de la « loi sur le renforcement du partenariat avec le Pakistan » ou toute loi ultérieure, une autorisation spécifique pour financer le recrutement, la rétention et la professionnalisation des policières pakistanaïses, ainsi que l'intégration de ces activités dans tous les rapports obligatoires relatifs au suivi de l'aide américaine au Pakistan;
 - Exiger qu'une partie des fonds affectés à l'application de la loi dans les projets de loi portant sur l'ouverture de crédits pour le Pakistan soit dévolue au recrutement, à la rétention et à la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaïses et les organismes chargés de l'application de la loi [voir le libellé des demandes de crédits].

2^e objectif: Renforcer l'inclusion des femmes dans les dispositifs définissant les priorités stratégiques du Pakistan, notamment la Politique nationale de sécurité intérieure (NISP) et l'Autorité nationale de lutte contre le terrorisme (NACTA), et dans toutes les négociations visant à mettre fin à l'extrémisme violent.

- Le département d'État, le département de la Défense et l'Agence des États-Unis pour le développement international devraient profiter de la reprise du dialogue stratégique entre les États-Unis et le Pakistan pour faire valoir l'importance cruciale de la pleine intégration des femmes dans les processus de décisions en matière de sécurité. Par exemple, dans le cadre de la lutte antiterroriste, les États-Unis devraient insister sur la nécessité d'intensifier le recrutement, la rétention et la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaises.
- Les États-Unis devraient fournir des ressources et une assistance technique en vue de la création d'un processus de dialogue national au Pakistan – comprenant des représentants et représentantes de divers secteurs et zones géographiques venant de toutes les provinces – au sujet de la nécessité de faire participer des femmes à l'élaboration des politiques de sécurité nationale du Pakistan. Dans le cadre de la préparation d'un processus de dialogue national, les États-Unis devraient soutenir un examen indépendant des politiques de sécurité nationale sous l'autorité du Pakistan.
- Les États-Unis devraient appuyer une campagne médiatique de longue durée qui mette en lumière le rôle des femmes dans l'élaboration des politiques de sécurité nationale du Pakistan.
- Les États-Unis devraient encourager une plus grande transparence dans l'établissement des politiques de sécurité nationale du Pakistan en renforçant les capacités des femmes parlementaires et en leur apportant une assistance technique sur les questions de paix et de sécurité.

3^e objectif: Accroître le soutien et la promotion par les États-Unis d'initiatives dirigées par des femmes autochtones au Pakistan en vue de lutter contre l'extrémisme violent.

- Par l'intermédiaire du nouveau Fonds mondial pour l'engagement de la communauté et la résilience (GCERF), instaurer un processus de transparence solide, incluant un système institutionnalisé de suivi et d'évaluation.
- Le conseil d'administration multipartite du GCERF devrait être composé d'un groupe diversifié de représentants, dont au moins un tiers de femmes, possédant une expertise avérée dans la lutte contre l'extrémisme violent, en particulier au Pakistan.
- La représentation des États-Unis au Forum mondial de lutte contre le terrorisme et dans les groupes de travail compétents devrait:
 - Souligner l'importance des contributions des femmes à la lutte contre l'extrémisme violent dans les plus hautes sphères politiques;
 - Plaider en faveur de l'organisation d'ateliers et de l'élaboration de guides de bonnes pratiques prenant en compte le rôle que jouent les femmes dans la société civile, dans le secteur de la sécurité et dans le secteur public afin d'accroître l'efficacité de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme.
- Afin d'assurer la coordination entre les bailleurs de fonds internationaux, l'ambassade des États-Unis à Islamabad devrait s'appuyer sur les groupes de travail des bailleurs de fonds qui se réunissent actuellement pour lutter contre l'extrémisme violent au Pakistan, dans le but:
 - De garantir que les responsables religieux et sociétaux compétents prennent effectivement part aux initiatives;
 - De répertorier les stratégies autochtones;
 - Et d'évaluer l'efficacité des programmes.

Réponses

Exemples de Recommandations en vue d'un Plaidoyer

Pakistan

1^{er} objectif: [quoi] Intensifier le recrutement, la rétention et la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaïses.

- **[qui]** Le Bureau international chargé de la lutte contre les stupéfiants et de l'application des lois (INL) du département d'État des États-Unis devrait:
 - **[comment]** Créer et financer, en concertation avec des organisations de la société civile locales, un programme pilote invitant des policières et des étudiantes à débattre de l'importance de la présence de femmes dans les forces de police et des avantages de s'engager;
 - **[comment]** Renforcer les capacités de plaidoyer des policières en finançant une formation qui les incite à faire pression pour obtenir de meilleurs services;
 - **[comment]** Continuer d'évaluer et de financer la réforme des infrastructures et des politiques qui freinent la rétention des policières, notamment le manque de bureaux, de moyens de transport, de salles de bains et d'horaires de travail flexibles;
 - **[comment]** Renforcer la capacité des policières à combattre l'extrémisme violent en:
 - Proposant une formation spécialisée sur les outils permettant de combattre l'extrémisme violent,
 - Développant les compétences en matière d'intervention précoce;
 - Et en veillant à ce qu'elles soient suffisamment équipées;
 - **[comment]** Appuyer l'inclusion des femmes dans les dispositifs de police de proximité et s'assurer que ces dispositifs prennent en compte l'égalité des genres et sont adaptés aux conflits;
 - **[comment]** Et financer des programmes qui sensibilisent la police et les autres organismes d'application des lois sur l'importance de l'inclusion et sur le rôle effectif des hommes et des femmes dans la lutte contre l'extrémisme violent.
- **[qui]** Le Bureau de la diplomatie publique et des affaires publiques du département d'État des États-Unis et l'INL devraient **[comment]** soutenir une campagne médiatique de longue durée visant à améliorer la visibilité des policières pakistanaïses dans la lutte contre l'extrémisme violent.
- **[qui]** Le département d'État des États-Unis devrait **[comment]** financer un programme de renforcement des capacités du Groupe de femmes parlementaires pakistanaïses axé sur l'inclusion des femmes dans les forces de l'ordre.
- **[qui]** Le Congrès des États-Unis devrait:
 - **[comment]** Inclure dans toute prorogation de la « loi sur le renforcement du partenariat avec le Pakistan » ou toute loi ultérieure, une autorisation spécifique pour financer le recrutement, la rétention et la professionnalisation des policières pakistanaïses, ainsi que l'intégration de ces activités dans tous les rapports obligatoires relatifs au suivi de l'aide américaine au Pakistan;
 - **[comment]** Exiger qu'une partie des fonds affectés à l'application de la loi dans les projets de loi portant sur l'ouverture de crédits pour le Pakistan soit dévolue au recrutement, à la rétention et à la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaïses et les organismes chargés de l'application de la loi [voir le libellé des demandes de crédits].

2^e objectif: [quoi] Renforcer l'inclusion des femmes dans les dispositifs définissant les priorités stratégiques du Pakistan, notamment la Politique nationale de sécurité intérieure (NISP) et l'Autorité nationale de lutte contre le terrorisme (NACTA), et dans toutes les négociations visant à mettre fin à l'extrémisme violent.

- **[qui]** Le département d'État, le département de la Défense et l'Agence des États-Unis pour le développement international devraient **[comment]** profiter de la reprise du dialogue stratégique entre les États-Unis et le Pakistan pour faire valoir l'importance cruciale de la pleine intégration des femmes dans les processus de décisions en matière de sécurité. Par exemple, dans le cadre de la lutte antiterroriste, les États-Unis devraient insister sur la nécessité d'intensifier le recrutement, la rétention et la professionnalisation des femmes dans les forces de police pakistanaïses.
- **[qui]** Les États-Unis devraient **[comment]** fournir des ressources et une assistance technique en vue de la création d'un processus de dialogue national au Pakistan – comprenant des représentants et représentantes de divers secteurs et zones géographiques venant de toutes les provinces – au sujet de la nécessité de faire participer des femmes à l'élaboration des politiques de sécurité nationale du Pakistan. Dans le cadre de la préparation d'un processus de dialogue national, **[qui]** les États-Unis devraient **[comment]** soutenir un examen indépendant des politiques de sécurité nationale sous l'autorité du Pakistan.
- **[qui]** Les États-Unis devraient **[comment]** appuyer une campagne médiatique de longue durée qui mette en lumière le rôle des femmes dans l'élaboration des politiques de sécurité nationale du Pakistan.
- **[qui]** Les États-Unis devraient **[comment]** encourager une plus grande transparence dans l'établissement des politiques de sécurité nationale du Pakistan en renforçant les capacités des femmes parlementaires et en leur apportant une assistance technique sur les questions de paix et de sécurité.

3^e objectif: [quoi/qui] Accroître le soutien et la promotion par les États-Unis d'initiatives dirigées par des femmes autochtones au Pakistan en vue de lutter contre l'extrémisme violent.

- **[comment]** Par l'intermédiaire du nouveau Fonds mondial pour l'engagement de la communauté et la résilience (GCERF), instaurer un processus de transparence solide, incluant un système institutionnalisé de suivi et d'évaluation.
- **[comment]** Le conseil d'administration multipartite du GCERF devrait être composé d'un groupe diversifié de représentants, dont au moins un tiers de femmes, possédant une expertise avérée dans la lutte contre l'extrémisme violent, en particulier au Pakistan.
- **[qui]** La représentation des États-Unis au Forum mondial de lutte contre le terrorisme et dans les groupes de travail compétents devrait:
 - **[comment]** Souligner l'importance des contributions des femmes à la lutte contre l'extrémisme violent dans les plus hautes sphères politiques;
 - **[comment]** Plaider en faveur de l'organisation d'ateliers et de l'élaboration de guides de bonnes pratiques prenant en compte le rôle que jouent les femmes dans la société civile, dans le secteur de la sécurité et dans le secteur public afin d'accroître l'efficacité de la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme.
- Afin d'assurer la coordination entre les bailleurs de fonds internationaux, **[qui]** l'ambassade des États-Unis à Islamabad devrait **[comment]** s'appuyer sur les groupes de travail des bailleurs de fonds qui se réunissent actuellement pour lutter contre l'extrémisme violent au Pakistan, dans le but:
 - De garantir que les responsables religieux et sociétaux compétents prennent effectivement part aux initiatives;
 - De répertorier les stratégies autochtones;
 - Et d'évaluer l'efficacité des programmes.

Élaborer des Recommandations en vue d'un Plaidoyer

<p>Problème/question de sécurité</p> <p>Le problème de sécurité que nous avons défini et que nous voulons résoudre</p>	
<p>Objectif</p> <p>Le changement voulu qui peut être influencé par un plaidoyer</p> <p>Que doit-il se produire pour que notre problème de sécurité soit résolu? (<i>Quoi?</i>)</p>	
<p>Qui a le pouvoir de prendre des mesures?</p> <p>Quelle action spécifique cette personne ou institution pourrait-elle mener pour soutenir notre objectif?</p>	<p>Qui (individu/institution/organisation/service):</p> <p>Comment (mesure attendue):</p>
	<p>Qui (individu/institution/organisation/service):</p> <p>Comment (mesure attendue):</p>
	<p>Qui (individu/institution/organisation/service):</p> <p>Comment (mesure attendue):</p>
	<p>Qui (individu/institution/organisation/service):</p> <p>Comment (mesure attendue):</p>

Trouver des Cibles de Plaidoyer Spécifiques

#	Protagoniste	Institution et position	Pouvoir d'influence (faible, moyen, élevé) Quel est son degré d'influence à l'égard de notre problème de sécurité?	Position à l'égard du problème de sécurité/mesures précédentes Quelles ont été ses mesures précédentes au sujet de notre problème de sécurité? Sommes-nous allié-e-s ou adversaires?	Relations Quelles sont les relations entre nous (le cas échéant)? Disposons-nous d'un accès direct, ou avons-nous besoin d'un-e intermédiaire?
1					
2					
3					
4					
5					

Aide-mémoire pour de Bonnes Recommandations

Améliorez vos recommandations en les évaluant en fonction de ces trois critères de référence

Vos recommandations sont-elles spécifiques?

- Attention au jargon ou aux effets de rhétorique. Des notions comme « sensibiliser » ou « renforcer le pouvoir d’agir » sont vagues; elles doivent être divisées en termes mesurables, définis de façon plus claire.
- Attention aux mots qui pourraient être interprétés de différentes manières (redevabilité, transparence, etc.). Soyez aussi spécifiques que possible à propos du changement voulu.

Vos recommandations sont-elles réalistes?

- Il faut beaucoup de temps pour que les attitudes et les comportements changent. Tâchez d’être réalistes au sujet des mesures que vous attendez des autorités. On ne peut pas leur demander l’impossible.
- Les recommandations réalistes tiennent également compte des limitations en matière de budget et d’effectifs disponibles.

Vos recommandations sont-elles pertinentes?

- La partie « comment » de votre recommandation doit contribuer à vos objectifs (question « quoi »). De même, vos objectifs doivent contribuer à votre but. Il est important de vérifier que vos recommandations vont dans le sens du changement escompté.
- Rappelez-vous que vos cibles de plaidoyer doivent avoir l’autorité/l’influence nécessaire pour prendre les mesures voulues. Les activistes font souvent l’erreur de transmettre leurs recommandations à des personnes qui n’ont pas le pouvoir de prendre les mesures voulues.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41.(0)22.730.9400
dcaf.ch



MODULE QUINZE

Formuler un Message de Plaidoyer et Assurer son Suivi



Crédit Photo: EU/Shimerai/Alain Rolland

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Formuler un Message de Plaidoyer et Assurer son Suivi

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent identifier les éléments essentiels pour formuler un message convaincant.
 - Les participantes savent décrire et employer des stratégies permettant de formuler efficacement un message de plaidoyer.
 - Les participantes savent trouver des suites à donner à leur message pour toucher différentes cibles de plaidoyer.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Centre international pour des conflits non violents, « Pressing Your Case: Nonviolent Movements and the Media (Parts 1-4) », www.nonviolent-conflict.org/resource/pressing-case-nonviolent-movements-media-part-1/
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Sprechmann Sofia et Peltman Emily, *Outils et Directives pour le Plaidoyer: Promouvoir le Changement des Politiques* (CARE International, 2001), www.careclimatechange.org/files/toolkit/Advocacy_Outils_et_Directives_pour_le_Plaidoyer.pdf
- VeneKlasen Lisa et Miller Valerie, *Pouvoir, Peuple et Politique: une Nouvelle Trame* (San Francisco et Washington: The Asia Foundation et Lisa VeneKlasen, 2001), justassociates.org/en/resources/pouvoir-peuple-et-politique-une-nouvelle-trame

Durée

Description

5 minutes

15.1 Introduction du Module

15.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

45 minutes

15.2 Les Publics

15.2.1 Activité: Choisissez votre Public

160 minutes

15.3 Une Communication Efficace

15.3.1 Activité: Comment Formuler un Message Convaincant?

15.3.2 Points de Discussion pour l'Animation: les Bonnes Pratiques pour Formuler un Message de Plaidoyer

15.3.3 Activité: Jeu de Rôles: Formuler votre Message

30 minutes

15.4 Le Suivi

15.4.1 Discussion: Assurer le Suivi de votre Message de Plaidoyer

5 minutes

15.5 Récapitulation

15.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 4 heures et 5 minutes

15.1 Introduction du Module



15.1.1: Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Ce module fait référence aux arbres des problèmes et aux cartes des parties prenantes réalisés dans le module 10, qui devront être affichés dans la pièce. Si vous disposez de temps avant de commencer ce module, encouragez les participantes à les consulter pour se remémorer leur travail.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- La transmission de messages à différents publics est une composante essentielle du plaidoyer. Les activistes les plus efficaces nouent des relations avec des individus et groupes variés, notamment des responsables politiques, des parties alliées et des journalistes. En comprenant ces publics, vous pourrez trouver les éléments les plus à même de les convaincre de prendre des mesures, qu'il s'agisse de persuader un décideur de réviser une politique, une organisation de rejoindre votre coalition ou une journaliste d'intégrer le point de vue de dirigeantes dans son reportage.
- Ce module vous aidera à mener une réflexion stratégique sur la manière de formuler des messages pour inciter des publics différents à agir. Nous aborderons plusieurs éléments importants de ce processus, notamment le type de message que vous voulez faire passer, le public que vous voulez toucher, la composition du message pour convaincre votre public d'agir et le meilleur moyen de toucher votre public.
- Comme nous l'avons vu dans le module 14 sur l'élaboration de recommandations dans le cadre d'un plaidoyer, pour marquer les esprits, un message de plaidoyer doit être clair et convaincant. Votre public doit savoir ce que vous lui demandez de faire, pourquoi il devrait le faire, les effets positifs qu'aurait son intervention et les conséquences de son éventuelle inaction.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Identifier les éléments essentiels pour formuler un message convaincant;
 - Décrire et employer des stratégies permettant de formuler efficacement un message de plaidoyer;
 - Trouver des suites à donner à votre message pour toucher différentes cibles de plaidoyer

15.2 Les Publics



15.2.1 Activité: Choisissez votre Public

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette activité aidera les participantes à définir leur public principal et les informations clés dont elles ont besoin pour adapter leurs messages en conséquence.

Étant donné que les recommandations du module 14 serviront de base pour déterminer les publics du plaidoyer, demandez aux participantes de reformer les groupes de ce module. Elles pourront également trouver utile de revenir sur les cartes de parties prenantes réalisées dans le module 10.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation, document [Choisissez votre Public](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire les informations qu'elles ont besoin de connaître pour adapter un message à un public particulier.

Durée 45 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Le plaidoyer est un travail qui consiste à insuffler un changement concernant une question de politique spécifique. Il est donc important pour la réussite de **votre plaidoyer de connaître votre public, c'est-à-dire les individus et/ou groupes que vous souhaitez convaincre**. Vous devez connaître leurs intérêts, leurs priorités et ce qui les incitera à agir. Vous devez également réfléchir au meilleur moyen de communiquer avec eux. Afin de rédiger un message clair, convaincant et ciblé, posez-vous les questions suivantes:
 - **À qui vous adressez-vous? Qui voulez-vous toucher?** La première étape consiste à déterminer les différents groupes et individus que vous souhaitez toucher avec votre message. Le type du message et la manière dont vous le formulerez dépendront de qui ils sont. Pensez aux acteurs locaux, nationaux et internationaux, notamment les ONG, les électrices et électeurs, les autorités, les responsables religieux, les bailleurs de fonds, les leaders d'opinion, les journalistes, le secteur privé, le grand public, les agences des Nations Unies et les organisations multilatérales. *Indiquez aux participantes qu'elles trouveront notamment des exemples sur leurs cartes des parties prenantes.*
 - **Que sait déjà votre cible à propos de votre problème? Dispose-t-elle de beaucoup d'informations à ce sujet?** Si c'est la première fois que votre public entend parler du problème, vous avez là une occasion idéale de présenter le sujet tout en délivrant votre message. Assurez-vous que votre message est formulé dans un langage compréhensible. Si votre public connaît très bien le problème, vous n'aurez pas besoin de vous étendre sur le contexte, et vous pourrez axer plutôt votre message sur les raisons pour lesquelles il est important d'agir.
 - **Votre public a-t-il déjà une opinion avérée? Ses antécédents ou son parcours suggèrent-ils un parti-pris ou une position vis-à-vis de ce problème?** Il est utile, dans la mesure du possible, de déterminer avant de délivrer votre message si votre public se positionnera en allié ou en adversaire. Cela vous aidera à préparer des exemples, des arguments et des contre-arguments pertinents. Si votre public cible est un allié, ou s'il a fait quelque chose pour soutenir votre cause, ne manquez pas de le remercier pour son action/soutien. Une part importante du message consiste à établir de bons rapports et à faire sentir que vous appréciez vos interlocutrices et interlocuteurs à leur juste valeur.

- **Qu'est-ce qui convaincra votre public d'agir?** Les individus sont souvent motivés par un profit personnel, qu'il s'agisse d'avancer dans leur carrière ou de se bâtir une réputation positive. Certains voudront agir parce qu'ils trouvent que votre cause est juste ou parce que cela va dans le sens de la mission de leur organisation; d'autres seront motivés par des facteurs plus précis, tels que le profit ou la sécurité nationale. Leurs priorités étant le plus souvent l'aboutissement d'un mélange délicat de nombreux facteurs différents, elles varieront nécessairement d'un public à l'autre.
 - **Pour être entendue, parlez comme votre public.** Vous devriez formuler votre message de manière à ce qu'il « parle » à votre public. Si vous rencontrez un responsable religieux, par exemple, les références aux résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies n'auront peut-être pas beaucoup de poids; vous aurez davantage intérêt à évoquer des enseignements religieux qui abondent dans votre sens. C'est à vous qu'il appartient, en tant qu'activiste, de déterminer quels seront les arguments les plus convaincants pour votre public.
 - **Quel est le meilleur moyen de communiquer avec votre public?** Le format de votre message revêt une grande importance. Quel est le meilleur moyen de toucher votre cible? Quelles sont vos possibilités en termes d'accès ou de ressources? Vous pouvez passer par des rendez-vous directs, des rassemblements, des forums communautaires, des articles de journaux, etc.
-

Consignes

Reprenez les mêmes groupes que pour le module 14 et distribuez le document [Choisissez votre Public](#) (voir annexe).

Dites aux participantes qu'elles disposent de 15 minutes pour remplir la feuille de travail pour deux catégories de publics. Ceux-ci doivent correspondre aux protagonistes (question « qui ») des recommandations qu'elles ont rédigées. Lisez un des exemples du document modèle pour les aider à comprendre l'exercice.

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Demandez à chaque groupe de présenter un des publics qu'il a choisis et les types d'arguments qui pourraient le convaincre de prendre des mesures.

15.3 Une Communication Efficace



15.3.1 Activité: Comment Formuler un Message Convaincant?

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit les concepts fondamentaux de la formulation d'un message, qui sont valables pour tous les publics. Elle donne également aux participantes l'occasion de réfléchir à plusieurs pour formuler des messages en se pliant à des contraintes de temps.

Cette activité s'appuie sur les analyses d'arbre des problèmes réalisées pendant le module 10 et sur les recommandations rédigées pendant le module 14.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation, document [Problème, Solution, Action](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier les éléments essentiels pour formuler un message convaincant.

Durée 45 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Un bon message de plaidoyer va à l'essentiel. La manière dont vous décidez de présenter un sujet exerce une influence sur la façon dont il est perçu, et en partageant certaines informations, vous contribuez à façonner le point de vue de votre public.
- Vous devez vous servir de vos connaissances sur le sujet que vous défendez, de ce que vous savez de votre public et de votre expérience personnelle pour créer un message de plaidoyer convaincant.
- Pour formuler un message efficace:
 - **Soyez claire et concise:** vous devez être en mesure de décrire clairement, en termes simples, le problème que vous abordez et les solutions possibles. Faites en sorte d'éviter les termes techniques (même les expressions « société civile » ou « résolution 1325 » ne sont pas nécessairement connues de tous les publics), et assurez-vous que votre message sera facile à comprendre pour votre public.
 - **Soyez sélective:** déterminez ce qui convaincra le public choisi d'agir. Par exemple, si les statistiques sont les plus parlantes, appuyez-vous sur votre travail de recherche et sur vos connaissances pour trouver les faits et les exemples les plus évocateurs pour donner vie à ces statistiques.
 - **Exprimez l'urgence de la situation.** Votre message doit convaincre votre public que le problème abordé est important et qu'il doit être traité sans délai. Par exemple, dans l'arbre des problèmes que nous avons analysé pendant le module 10, le feuillage de l'arbre (les conséquences) correspond à ce qui se produit lorsque les femmes sont exclues. Servez-vous de ces conséquences pour formuler un message convaincant (par exemple: « voilà ce qui va se passer si nous n'agissons pas »).
 - **Intégrez une « dimension humaine »:** les anecdotes peuvent être très efficaces pour faire passer votre message. Réfléchissez aux images ou aux récits qui pourraient vous aider à illustrer le problème que vous voulez résoudre. Que vous racontiez votre propre histoire ou celle des autres, vous devez savoir quel témoignage ou exemple appuiera et exprimera le plus clairement votre message.

- **Problème, solution, action.** La structure « problème, solution, action » est un excellent support de réflexion pour la formulation de votre message. Il peut être utile également de se rappeler la règle des 20/80: 20% du temps consacré aux problèmes, et 80% aux solutions et aux actions. La plupart des activistes font l'erreur d'inverser les deux. Le problème revêt bien entendu une importance cruciale, mais si nous ne proposons pas de solutions nouvelles, nous n'irons nulle part. Ce sont le problème et sa solution qui amèneront le public à vous écouter et à s'investir. Ils leur feront sentir l'urgence de la situation et ils comprendront ainsi qu'il est impératif de résoudre le problème.
 - **Problème:** quel est le principal problème que vous vous efforcez de résoudre? Reprenez votre analyse du problème et servez-vous des conséquences que vous avez identifiées pour exprimer l'urgence de la situation. Votre description du problème et de ses effets négatifs potentiels doit être révélatrice.
 - **Solution:** présentez les solutions que vous proposez; ce sont les objectifs de plaidoyer que vous avez identifiés dans vos recommandations.
 - **Action:** c'est dans cette partie que vous décrivez comment votre cible peut vous aider à atteindre vos objectifs. Donnez des tâches spécifiques et ciblées: quelles mesures spécifiques cette personne peut-elle prendre pour soutenir votre cause?
-

Consignes

Distribuez le document [Problème, Solution, Action](#) (voir annexe).

Accordez 10 minutes aux participantes pour réfléchir individuellement aux éléments du message qu'elles adresseront à l'un des publics déterminés durant l'activité précédente. Incitez-les à se servir de leur arbre des problèmes pour trouver des idées.

Puis demandez-leur de s'exercer deux par deux à présenter leur message en trois minutes maximum. Insistez sur la nécessité de bien respecter la contrainte des trois minutes. Si vous disposez de suffisamment de temps, demandez-leur de s'exercer plusieurs fois et d'échanger leurs impressions. Elles doivent commenter aussi bien le fond que la forme. Prévenez les participantes qu'après cette activité elles présenteront leur message à l'ensemble du groupe.

Bilan

Questions pour la Discussion

- Comment s'est passée cette activité? La contrainte de temps vous a-t-elle posé des problèmes? (5 minutes)



15.3.2 Points de Discussion pour l'Animation: les Bonnes Pratiques pour Formuler un Message de Plaidoyer

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Au cours de cette activité, vous allez échanger de bonnes pratiques pour formuler un message de plaidoyer. Les conseils prennent les autorités pour public principal, mais peuvent être appliquées à un large public.

Distribuez le document [Conseils pour la Formulation de Messages Adressés aux Autorités](#) (voir annexe).

Matériel Nécessaire

Document [Conseils pour la Formulation de Messages Adressés aux Autorités](#), diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire des stratégies permettant de formuler efficacement un message de plaidoyer.

Durée 25 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Connaissez-vous des outils ou des approches qui peuvent vous aider à faire passer votre message de façon efficace? Que recommanderiez-vous de faire pendant une réunion ou une intervention au cours de laquelle vous avez la possibilité de délivrer votre message de plaidoyer? Quelles sont les méthodes les plus concluantes pour une réunion avec des acteurs du secteur de la sécurité?
- Tout au long de votre campagne de plaidoyer, vous rencontrerez sans doute directement des responsables de l'élaboration des politiques dans le but de plaider votre cause et de leur transmettre vos recommandations. Ces personnes peuvent avoir un emploi du temps très chargé. Par conséquent, votre message doit être concis, percutant et mémorable. Voici quelques conseils pour communiquer avec des responsables politiques et pour tenir une réunion en personne dans le cadre de votre plaidoyer:
 - **Décidez qui va parler.** Si vous assistez à la réunion avec des collègues, prenez le soin de déterminer à l'avance qui parlera et quand, afin que tout le monde ne parle pas en même temps. Vous pouvez décider par exemple qu'une personne se chargera de l'introduction, qu'une autre présentera les recommandations et qu'une troisième conclura la présentation; une personne peut également se charger de l'essentiel de l'intervention, les autres étant là pour aider à répondre aux questions.
 - **Soignez votre entrée en matière:** l'entrée en matière est votre façon de vous présenter et d'établir votre légitimité. Elle doit reposer sur quelques phrases qui expliquent ce que vous représentez ou qui vous représentez. Elle doit être formulée dans un langage simple, sans jargon. Elle doit marquer l'esprit et retenir l'attention de vos interlocuteurs et interlocutrices. Par exemple: « Nous représentons un solide réseau d'organisations de femmes originaires de toutes les provinces afghanes qui accomplissent l'impossible. Nous avons des solutions au problème du terrorisme dans notre pays. Après tout, tous les extrémistes ont une mère, et tous les extrémistes sont le fils ou la fille de quelqu'un. »
 - **Structurez votre message selon le principe « problème, solution, action »,** et rappelez-vous la règle des 20/80: 20% du temps consacré aux problèmes, et 80% aux solutions et aux actions. Avant de vous rendre à une réunion, vous devez pouvoir résumer ce que vous espérez transmettre (votre message clé) en trois phrases: le problème, la solution et l'action.

- **Réfléchissez aux questions que vous voulez poser.** Ces questions vous permettent de vous renseigner sur votre cible (la personne et l'organisation ou institution). Interrogez-la sur:
 - Sa capacité à soutenir la mise en œuvre de vos recommandations;
 - Ce que vous pouvez lui apporter en tant qu'experte et sur ce que la société civile pourrait faire pour mieux la soutenir dans son travail;
 - Ses impressions concernant vos recommandations: sont-elles réalistes? Comment pourrait-on les améliorer?
 - Des informations utiles sur ce qui pourrait faire avancer le processus (par exemple, ce qui empêche les parties de signer un accord, l'identité des leaders d'influence, etc.)
- **Une réunion de plaidoyer peut et doit être une conversation.** Vous devez poser des questions et laisser du temps pour les réponses tout au long de la réunion. Chaque fois que la conversation commence à s'écarter de vos points principaux, ramenez-la sur la bonne voie. Par exemple:
 - « C'est une bonne question, mais qu'en est-il de... »
 - « C'est un point très important, mais il faut surtout se rappeler que... »
 - « Ce que les gens ont vraiment besoin de savoir, c'est... »
- **Laissez une trace écrite.** Pensez à laisser vos recommandations, votre énoncé de position ou un document qui expose par écrit le problème, la solution et l'action. Au cas où le ou la responsable politique voudrait les transmettre à ses collègues, songez à rédiger des recommandations plus générales que les sujets abordés pendant la réunion.
- **Le fond de votre présentation compte, le style aussi:**
 - Soyez confiante: parlez distinctement, assez fort et assez lentement pour être comprise, et regardez votre auditoire.
 - Soyez claire: maîtrisez votre sujet, votre message, ainsi que les arguments pour et contre le changement voulu.
 - Soyez engageante: regardez votre auditoire, mettez de l'énergie dans votre message et dans votre voix, faites varier vos intonations et servez-vous de votre visage et de vos mains pour vous exprimer.
 - Soyez réfléchie: ne répondez pas à des questions dont vous ne connaissez pas la réponse, servez-vous d'exemples pour illustrer votre point de vue, prenez en compte les défis et les difficultés que rencontre votre auditoire ou institution cible.
 - Soyez à l'écoute: écoutez ce que votre auditoire a à dire, et efforcez-vous à la fois de tenir compte de ses préoccupations et de présenter des solutions.
 - Exprimez l'urgence de la situation: votre message est important!
 - Exercez-vous encore et encore et encore! Rien ne remplace la pratique, alors prenez la peine de vous exercer autant que possible.



15.3.3 Activité: Jeu de Rôles: Formuler Votre Message

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Ce jeu de rôles donne aux participantes la possibilité de mettre en pratique ce qu'elles ont appris. Chaque groupe choisit un-e responsable politique à qui il aimerait s'adresser, dont le rôle sera joué par une animatrice ou un animateur.

L'activité peut poser des difficultés. En le soulignant aux participantes, vous contribuerez à ce qu'elles puissent en tirer une expérience positive. Avant que les groupes ne donnent leurs avis, il peut être utile de leur rappeler qu'une critique doit être **constructive**. Quand vous animez les échanges, gardez à l'esprit que les participantes pourraient s'attacher uniquement à ce qui n'allait pas. C'est pourquoi il faut les encourager à formuler également des remarques positives ou structurer le bilan d'activité de manière à ce que ce soit le cas (p. ex. en sollicitant des commentaires sur les points positifs, puis sur ce qui pourrait être amélioré). Dans votre animation, vous devez formuler à la fois des commentaires positifs et des critiques constructives à l'intention de chaque groupe.

Matériel Nécessaire

Document Problème, Solution, Action

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent employer des stratégies permettant de formuler efficacement un message de plaidoyer.

Durée 90 minutes

Consignes

Demandez à chaque groupe de choisir un ou une responsable politique à qui il aimerait s'adresser, et accordez-leur 30 minutes pour préparer un message de plaidoyer de 5 minutes qui lui est destiné. Le groupe doit travailler ensemble à la formulation d'un seul message, soit en partant de celui utilisé pour l'activité « Problème, Solution, Action » soit en partant sur autre chose. Ils doivent s'exercer à présenter leur message plusieurs fois, en essayant différentes méthodes pour améliorer leur communication. Le message peut être présenté par un ou plusieurs membres du groupe.

Lorsque les groupes sont prêts, invitez-les à tour de rôle à présenter leur message à la personne ciblée (jouée par l'animateur ou animatrice). Demandez à une volontaire de surveiller le temps et d'informer le groupe quand les cinq minutes sont écoulées.

Les autres participantes observeront les interactions et évalueront chaque groupe selon trois critères:

- Le message était-il clair? (Avez-vous pu identifier le problème, la solution et l'action?)
- Le message était-il argumenté et convaincant? (S'est-il appuyé sur des recherches, des points représentatifs ou des exemples?)
- Le message a-t-il été présenté comme il faut? (Avez-vous pu entendre ce qui a été dit? Les contacts visuels étaient-ils réguliers? Comment était le rythme de la présentation? etc.)

Après le jeu de rôles, les participantes doivent échanger leurs commentaires concernant les critères ci-dessus. Encouragez-les à formuler des commentaires positifs en plus des critiques constructives. Formulez vos remarques après les leurs, en terminant par une observation positive. (5 à 8 minutes pour le jeu de rôles et 5 minutes pour les commentaires et le bilan de chaque groupe.)

Questions pour la Discussion

- Qu'est-ce qui allait bien? Qu'est-ce qui aurait pu être amélioré?
- Qu'y avait-il d'inattendu?
- En quoi était-ce comparable ou différent des réunions auxquelles vous avez assisté?
- Qu'est-ce qui a été le plus difficile dans cette réunion?
- Que feriez-vous autrement la prochaine fois?

15.4 Le Suivi



15.4.1 Discussion: Assurer le Suivi de votre Message de Plaidoyer

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette discussion aidera les participantes à comprendre l'importance d'assurer le suivi de leur message et leur permettra de réfléchir collectivement à des activités de suivi pour certaines cibles de plaidoyer.

Matériel Nécessaire

Document [Choisissez votre Public](#) complété

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent trouver des suites à donner à leur message pour toucher différentes cibles.

Durée 30 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Après avoir transmis votre message de plaidoyer, il y a un certain nombre d'éléments que vous devrez suivre à court comme à long terme.
- À court terme: votre cible a-t-elle pris un engagement particulier? Comment a-t-elle fait part de cet engagement?
- Si votre cible s'est engagée à quelque chose, il serait judicieux de rappeler cet engagement en personne pendant votre réunion, mais aussi dans un courrier électronique, un appel téléphonique ou une lettre de suivi, même si elle s'est simplement engagée à vous tenir informée de quelque chose. Votre but est d'établir clairement que vous avez compris qu'elle a pris un engagement. Il peut être opportun de demander une confirmation de cet engagement, ou une date limite de réalisation. Rappelez-vous que vous pouvez être amenée à rendre compte de cette réunion aux partenaires de votre coalition et à votre propre organisation. Il faut donc que les résultats de votre réunion soient clairs.
- À long terme, vous voudrez surveiller les points suivants:
 - Votre cible s'est-elle acquittée de son engagement? Dans l'affirmative, vous devrez la contacter pour l'en remercier. Dans le cas contraire, vous devrez le lui rappeler, afin qu'elle sache que vous tenez réellement à ce qu'elle respecte ses engagements.
 - Avez-vous dû réviser votre message et/ou stratégie de plaidoyer en raison de circonstances particulières? Par exemple, des événements récents accentuent-ils l'urgence du problème? De nouvelles parties prenantes sont-elles apparues? La situation de votre cible a-t-elle changé?

- Ces considérations sont un élément important du processus général de suivi, que nous étudierons dans le prochain module.
- Choisissez plusieurs publics du document Choisissez votre Public, et notez par écrit trois activités que vous pourriez réaliser pour assurer un suivi après une première rencontre. (10 minutes)
- Voyons ce que quelques-unes d'entre vous ont noté avant de passer à la conclusion. (10 minutes)
- Souvenez-vous qu'un plaidoyer exige d'établir des relations durables avec vos cibles. Ne vous découragez pas si une ou deux réunions ne provoquent pas de grands changements!

15.5 Récapitulation



15.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans ce module, nous nous sommes exercé-e-s à formuler des messages de plaidoyer qui ont été commentés de manière constructive par notre groupe. C'est extrêmement précieux! Il serait judicieux de continuer à vous exercer: demandez à un ou une collègue de vous écouter présenter votre « argumentaire » et de vous donner ses impressions en jouant le rôle de votre cible de plaidoyer.
- Délivrer des messages de plaidoyer ne se résume pas à participer à une réunion pour communiquer vos recommandations. Avant toute réunion, vous devez être bien préparée et avoir développé avec rigueur vos principaux points de discussion. Rappelez-vous:
 - **Apprenez à connaître votre public.** Pour être convaincante, vous devez connaître votre auditoire, qu'il s'agisse de responsables politiques, d'alliés ou de membres de votre organisation. Plus vous en saurez à leur sujet, plus vous pourrez personnaliser votre message et l'adapter à leurs priorités et intérêts.
 - **Soyez claire et concise.** Vous devez être en mesure de décrire clairement la question abordée, le but de votre plaidoyer et les mesures que vous prévoyez pour atteindre ce but. Rappelez-vous: « problème, solution, action ».
 - **Illustrez les points clés par des exemples.** Les anecdotes peuvent être très efficaces pour faire passer votre message. Apprenez à raconter des histoires qui expliquent le problème que vous cherchez à résoudre. Que vous racontiez votre propre histoire ou celle des autres, vous devez savoir quel témoignage ou exemple appuiera et exprimera le plus clairement votre message.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

- **Exprimez l'urgence de la situation.** Votre message doit convaincre votre public que le problème abordé est important et qu'il mérite son attention. Pensez à ce qui peut se produire lorsque les femmes sont exclues (c'est-à-dire au feuillage de votre arbre des problèmes). Servez-vous de ces conséquences pour formuler un message convaincant (par exemple: « voilà ce qui va se passer si nous n'agissons pas »).
- **C'est en forgeant qu'on devient forgeron!** Même si vous connaissez les points que vous voulez aborder, le fait de vous entraîner à délivrer votre message ne peut que vous aider à consolider vos explications. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne la narration: vous découvrirez peut-être que certaines phrases transmettent très clairement votre message.
- La communication de votre message ne représente cependant qu'une partie du plaidoyer. Il est également important que vous assuriez un suivi et que vous demandiez des comptes aux parties prenantes au sujet des engagements qu'elles prennent.

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



15.3.1 Activité: Comment Formuler un Message Convaincant? (20 MINUTES DE MOINS)

Laissez de côté cette activité et l'exercice deux par deux, et concentrez-vous uniquement sur la présentation des bonnes pratiques. Les participantes pourront élaborer leurs messages dans le cadre du jeu de rôles.



15.4.1 Discussion: Assurer le Suivi de votre Message de Plaidoyer (20 MINUTES DE MOINS)

Laissez de côté cet exercice et mettez simplement en lumière les points clés relatifs au suivi.



Pour Allonger le Module



15.3.3 Activité: Jeu de Rôles: Formuler votre Message (30 À 60 MINUTES DE PLUS)

Demandez aux participantes de travailler deux par deux pour qu'elles soient plus nombreuses à passer, ou invitez toutes celles qui le souhaitent à s'exercer à présenter leur message. Vous pouvez également passer plus de temps à guider les participantes pendant le jeu de rôles.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.15.1 Les messages de plaidoyer doivent comporter trois éléments: le problème, la solution et l'action.

Vrai Faux

Q.15.2 Le fait de surveiller qu'une personne prend des engagements et qu'elle les respecte relève... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Du suivi du message de plaidoyer.
- b. De la planification du plaidoyer.
- c. De la collecte de fonds.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.15.1 Les messages de plaidoyer doivent comporter trois éléments: le problème, la solution et l'action.

Vrai Faux

Q.15.2 Le fait de surveiller qu'une personne prend des engagements et qu'elle les respecte relève... (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Du suivi du message de plaidoyer.
- b. De la planification du plaidoyer.
- c. De la collecte de fonds.

ANNEXE

Choisissez votre Public – Exemple

Problème/question de sécurité: L'exclusion des femmes des institutions pour la paix et la sécurité, en particulier dans la police nationale						
Public Nom et institution	Pouvoir d'influencer notre problème de sécurité <i>Pourquoi voudrions-nous plaider auprès de cette personne? Quel changement peut-elle apporter?</i>	Connaissances existantes sur notre problème de sécurité <i>Que sait-elle? Dispose-t-elle de beaucoup d'informations à ce sujet?</i>	Position concernant notre problème de sécurité <i>Sommes-nous alliés-e-s ou adversaires? Quelle est sa position? S'il s'agit d'une alliée, qu'a-t-elle fait pour soutenir notre cause?</i>	Motivation <i>Quels sont ses intérêts personnels? Quels sont les objectifs de son travail? Qu'est-ce qui l'incitera à agir?</i>	Idées pour la communication <i>Quels types d'arguments pourraient la convaincre d'agir?</i>	Format <i>Quel est le meilleur moyen de la rencontrer?</i>
John Smith, commissaire national des services de police	Définit les politiques nationales relatives au recrutement et la rétention des policiers et policières Pourrait créer une commission pour déterminer si chaque unité de police compte suffisamment de policières dans ses rangs	Sait que les femmes sont sous-représentées au sein des forces de police	Dit être un allié, mais n'a pris aucune mesure en faveur de l'inclusion	Principales responsabilités: des forces de police opérationnelles et la sécurité, de l'échelle nationale à l'échelle locale Personnage public qui veut soigner son image Confronté au problème de la recrudescence des violences sexuelles dans le pays	Argumentaire « Pourquoi des femmes? » pour montrer que l'inclusion de femmes contribuerait à améliorer la sécurité; augmenter le nombre de policières serait bon pour son image auprès de la communauté et des bailleurs de fonds Effets positifs de l'augmentation du nombre de policières sur la diminution des violences sexuelles au niveau local	Aller à sa rencontre lors de réunions publiques Demander un rendez-vous en personne
Terry Jones, maire	X étant une grande ville, Jones pourrait influencer d'autres maires et des responsables politiques d'envergure nationale en faisant part de son expérience d'une plus grande inclusion des femmes au sein des forces de police	La ville de X a lancé une campagne de formation et recrutement au sein de la police qui vise spécialement les femmes. L'augmentation du nombre de policières a coïncidé avec une baisse du taux de criminalité.	Allié: déclare régulièrement que le recrutement des femmes a fait baisser la criminalité	Élections prévues l'an prochain Pourrait se porter candidat à une fonction plus importante (gouverneur ou président) En améliorant ses relations avec les communautés, il pourrait séduire des électeurs	Renforcer la publicité sur l'inclusion des femmes pourrait augmenter ses chances de réélection Il pourrait contribuer à définir les priorités de sécurité locale dans tout le pays	Demander un rendez-vous en personne à son équipe
Membres des communautés les plus touchées par la violence à X	Faire pression sur les autorités, convaincre d'autres personnes de rejoindre le mouvement	De manière générale, on observe une grande méfiance entre ces communautés et la police. La population commence à s'apercevoir qu'il y a plus de policières dans les communautés, et le lien entre la baisse du taux de criminalité et l'augmentation du nombre de policières commence à être connu.	Certains responsables communautaires sont des alliés, mais de manière générale les communautés sont peu informées	Comme ce sont les communautés les plus touchées par la violence, l'investissement dans cette initiative est important.	Souligner ce que change la présence de policières à l'aide d'exemples locaux	Article d'opinion dans un journal à gros tirage, interview sur une chaîne de radio de bonne réputation que les communautés écoutent régulièrement

Choisissez votre Public – À remplir

Problème/question de Sécurité:						
Public <i>Nom et institution</i>	Pouvoir d'influencer notre problème de sécurité <i>Pourquoi voulons-nous plaider auprès de cette personne? Quel changement peut-elle apporter?</i>	Connaissances existantes sur notre problème de sécurité <i>Que sait-elle? Dispose-t-elle de beaucoup d'informations à ce sujet?</i>	Position concernant notre problème de sécurité <i>Sommes-nous allié-e-s ou adversaires? Quelle est sa position? S'il s'agit d'une allié, qu'a-t-elle fait pour soutenir notre cause?</i>	Motivation <i>Quels sont ses intérêts personnels? Quels sont les objectifs de son travail? Qu'est-ce qui l'incitera à agir?</i>	Idées pour la communication <i>Quels types d'arguments pourraient la convaincre d'agir?</i>	Format <i>Quel est le meilleur moyen de la rencontrer?</i>
Public 1						
Public 2						

Problème, Solution, Action

Instructions: Choisissez un public et préparez votre message.

Public:

Problème

Quel est le principal problème que vous vous efforcez de résoudre? Tâchez d'exprimer l'urgence de la situation.

Solution

Présentez les solutions que vous proposez. Ce sont les objectifs de plaidoyer que vous avez identifiés dans vos recommandations.

Action

Exposez deux ou trois mesures spécifiques que votre cible peut prendre. C'est dans cette partie que vous décrivez comment votre cible peut vous aider à atteindre vos objectifs. Donnez des tâches spécifiques et ciblées: quelles mesures cette personne peut-elle prendre pour contribuer à résoudre le problème de sécurité?

N'oubliez pas!

- Consacrez 20% de votre temps au problème et 80% du temps à la solution.
- Soyez claire et concise.
- Soyez sélective.
- Intégrez une « dimension humaine ».

Conseils pour la Formulation de Messages Adressés aux Autorités

Préparation de l'Entrevue

- Évaluez votre public: qui est votre cible? Que sait-elle? Qu'est-ce qui la convaincra d'agir?
 - Si votre cible a pris des mesures concernant votre problème de sécurité, ne manquez pas de la remercier pour son action/soutien.
- Développez votre entrée en matière: qui êtes-vous? Qui représentez-vous? Pourquoi votre message est-il légitime?
- Rédigez votre message: problème, solution, action.
 - 20% de votre temps doit être consacré au problème, et 80% aux solutions et aux actions.
 - Le problème et la solution visent à entamer le dialogue avec votre interlocuteur ou interlocutrice; ils doivent lui faire sentir l'urgence de la situation et comprendre qu'il est impératif de résoudre le problème avant que vous lui demandiez d'intervenir.
 - **Problème:** pourquoi êtes-vous là? Reprenez votre analyse du problème et souvenez-vous des conséquences que vous avez identifiées. Servez-vous-en pour exprimer l'urgence de la situation. Votre description du problème doit être révélatrice.
 - **Solution:** présentez les solutions que vous proposez; ce sont les objectifs que vous avez identifiés dans vos recommandations. La solution correspond à ce que le ou la responsable peut vous aider à réaliser.
 - **Action:** c'est dans cette partie que vous décrivez comment le ou la responsable peut vous aider à atteindre vos objectifs. Donnez des tâches spécifiques et ciblées: quelles mesures cette personne peut-elle prendre pour contribuer à résoudre le problème de sécurité?
- Intégrez une dimension humaine: réfléchissez aux images ou aux récits qui pourraient vous aider à illustrer le problème que vous voulez résoudre. Que vous racontiez votre propre histoire ou celle des autres, vous devez savoir quel témoignage ou exemple appuiera et exprimera le plus clairement votre message.
- Déterminez ce que vous pouvez exploiter pour inciter le ou la responsable à agir. Si ce sont les anecdotes personnelles qui ont le plus de poids, servez-vous de vos connaissances et de votre réseau pour trouver les bons exemples. Si les statistiques sont les plus parlantes, appuyez-vous sur votre travail de recherche et sur vos connaissances pour trouver les faits et les exemples les plus évocateurs pour donner vie à ces statistiques.
- Décidez au préalable qui interviendra pendant la réunion.

Les 7 Caractéristiques d'une Réunion de Plaidoyer Réussie

1. Dites qui vous êtes et qui vous représentez.
2. Montrez que vous comprenez les intérêts de votre cible.
3. Décrivez le problème que vous allez aborder.
4. En parlant d'une voix normale, formulez un problème précis, décrivez la solution que vous proposez et faites votre demande.
5. Si la personne en face de vous s'engage à prendre une mesure précise, réagissez de manière agréable et positive, en insistant tout de même par des phrases telles que « Puis-je compter sur vous pour...? »
6. Laissez une trace écrite.
7. Assurez un suivi auprès de la personne rencontrée ou de son bureau

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41.(0)22.730.9400
dcaf.ch



MODULE SEIZE

Suivre et Évaluer sa Réussite



Crédit Photo: Nugroho Nurdikiawan Sunjoyo / World Bank

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidés à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Suivre et Évaluer sa Réussite

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent expliquer le but du suivi et de l'évaluation des activités de plaidoyer.
- Les participantes savent élaborer un plan de suivi et d'évaluation qui leur permet de mesurer les progrès accomplis.



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Babbitt Eileen, Chigas Diana et Wilkinson Robert, *Theories and Indicators of Change Briefing Paper: Concepts and Primers for Conflict Management and Mitigation* (Washington: USAID, 2013), pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaed181.pdf
- CARE International Royaume-Uni, *Peacebuilding with Impact: Defining Theories of Change* (Londres: CARE International Royaume-Uni, 2012), insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE-Defining-Theories-of-Change-document.pdf
- Guijt Irene et Woodhill Jim, *Guide pratique de suivi-évaluation des projets de développement rural* (Rome: Fonds international de développement agricole, 2002), www.ifad.org/fr/evaluation/reports/guide/tags/16075915
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Lederach John Paul, Neufeldt Reina et Culbertson Hal, *Reflective Peacebuilding: A Planning, Monitoring and Evaluation Toolkit* (Notre Dame: Joan B. Kroc Institute for International Peace Studies, Université Notre-Dame, 2007), www.crs.org/sites/default/files/tools-research/reflective-peacebuilding.pdf
- O'Neil Carrie et Tamaru Nanako, *Advocacy for Inclusive Security Curriculum* (Washington: Sécurité Inclusive, 2017), www.inclusivesecurity.org/training-resources/

Durée

Description

5 minutes

16.1 Introduction du Module

16.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

25 minutes

16.2 En quoi consiste le Suivi du Plaidoyer?

16.2.1 Discussion: Suivre les Progrès Accomplis

65 minutes

16.3 Le Suivi et l'Évaluation en Pratique

16.3.1 Activité: Suivre et Évaluer la mise en œuvre de votre Plan d'Action

5 minutes

16.4 Récapitulation

16.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 1 heure et 40 minutes

16.1 Introduction du Module



16.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans ce module, nous étudions comment mesurer les progrès accomplis et la réussite des activités de plaidoyer grâce à un dispositif concret de suivi et d'évaluation. Dans les modules précédents, nous avons appris à identifier des problèmes et des questions spécifiques de sécurité, puis à appliquer un cadre stratégique en vue du plaidoyer. Nous avons évoqué le fait qu'un plaidoyer n'est pas une action isolée, mais un processus à long terme. Le suivi et l'évaluation sont un élément essentiel de ce processus.
- Le suivi et l'évaluation sont des termes souvent associés aux exigences des bailleurs de fonds ou aux conditions de financement. Parfois, ces exigences sont considérées comme des tracasseries administratives sans rapport avec le travail quotidien des organisations de la société civile ni avec les activités de plaidoyer. Pourtant, le suivi et l'évaluation sont précisément les activités qui nous permettent de déterminer si nos efforts ont été payants. Nous voulons toutes (ou tous) savoir si ce que nous accomplissons fait bouger les choses, et si la stratégie que nous avons conçue et mise en œuvre est efficace. Le suivi et l'évaluation nous aident à répondre à ces questions.
- Le suivi et l'évaluation nous aident également à faire connaître le travail que nous effectuons à un plus large public, par exemple à des bailleurs de fonds ou à la société. En d'autres termes, ils nous aident à mesurer notre réussite et à expliquer cette réussite aux autres.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Expliquer le but du suivi et de l'évaluation des activités de plaidoyer;
 - Élaborer un plan de suivi et d'évaluation qui vous permettra de mesurer les progrès accomplis.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

16.2 En quoi consiste le Suivi du Plaidoyer?



16.2.1 Discussion: Suivre les Progrès Accomplis

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette discussion s'appuie sur un exemple concret pour aider les participantes à comprendre quels types d'informations peuvent les aider à suivre les résultats de leurs activités de plaidoyer.

Points de Discussion pour l'Animation

- Le suivi consiste à recueillir des informations qui vous aideront à mesurer votre réussite. Un plan de suivi peut et doit être conçu de manière claire et pratique.

Matériel Nécessaire

Tableau de papier

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent décrire les types d'informations qui peuvent être recueillis pour le suivi des activités de plaidoyer.

Durée 25 minutes

Consignes

Guidez le groupe tout au long de l'exemple concret suivant, conçu pour aider les participantes à mener une réflexion concrète sur le suivi:

Imaginons que votre stratégie de plaidoyer vise à **sensibiliser la communauté et la police pour améliorer la prise en charge policière des violences domestiques**. Votre stratégie de plaidoyer consistera entre autres à organiser des rassemblements, des marches et d'autres manifestations publiques, à susciter l'intérêt des médias et à dialoguer publiquement (et en privé) avec le commandement des services de police.

Demandez aux participantes:

- Quels éléments pourriez-vous suivre pendant la mise en œuvre de cette stratégie?
- En d'autres termes, quels renseignements pourriez-vous recueillir pour prouver que vous avez réalisé chacune de ces activités?

Notez les réponses sur un tableau de papier. Suggestions possibles:

- Nombre de rassemblements, de marches et de manifestations publiques; nombre de personnes y ayant participé;
- Nombre d'articles de journaux, de comptes-rendus, d'interviews réalisés, etc.
- Commentaires publics du commandement des services de police au sujet de la prise en charge policière des violences domestiques.

Faites remarquer aux participantes qu'en recueillant beaucoup d'informations de ce genre, elles auront déjà beaucoup d'éléments pour prouver ce qu'elles ont accompli.

Expliquez qu'après avoir identifié les éléments concrets que l'on peut mesurer, l'étape suivante consiste à réfléchir aux moyens d'établir leur succès. Demandez aux participantes (en notant leurs réponses sur un tableau de papier):

- Que pouvez-vous suivre pour déterminer si vous avez **sensibilisé la communauté** aux violences domestiques?

Suggestions possibles: *Étudier les reportages des médias et les événements publics pour voir si le sujet est abordé et de quelle manière.*

- Que pouvez-vous suivre pour déterminer si vous avez **sensibilisé la police** aux violences domestiques?

Suggestions possibles: *Le commandement des services de police évoque-t-il la nécessité d'améliorer la prise en charge policière? Les services de police prennent-ils publiquement acte des violences domestiques ou discutent-ils publiquement du problème? Est-ce la première fois? Ou la discussion a-t-elle gagné en qualité depuis le début de votre stratégie de plaidoyer? De quelle manière?*

- Que pouvez-vous suivre pour déterminer si **des mesures ou des activités sont mises en place pour améliorer la prise en charge policière** des violences domestiques?

Suggestions possibles: *Les responsables de la police prennent-ils des mesures ou des décisions qui pourraient donner lieu à une action (création d'une équipe spéciale ou d'un groupe de travail à des fins d'enquête interne, par exemple)?*

Bilan

Points de Discussion pour l'Animation

- **Recueillez des informations au fur et à mesure que vous mettez en œuvre votre stratégie de plaidoyer.** Certains renseignements ne peuvent pas être recueillis rétroactivement; il faut donc mettre en place un plan de suivi avant de commencer.
- **Recueillez des informations de base.** Pour déterminer s'il y a des changements ou des améliorations dans les systèmes ou les prises en charge, vous avez besoin d'informations qui décrivent la situation avant que votre plaidoyer ne commence. C'est ce que l'on appelle des « informations de base ». Par exemple, pour déterminer si l'opinion publique a bien été **sensibilisée**, vous devez d'abord être en mesure d'établir ce qu'elle savait auparavant. Pour évaluer si **la prise en charge policière des violences domestiques s'est améliorée**, vous devez connaître les niveaux actuels de prise en charge. Comment recueillir des informations de base?
 - Consultez les recherches universitaires et les études d'ONG existantes.
 - Réalisez des recherches approfondies dans les reportages des médias. Par exemple, pour reprendre notre cas, vous pourriez essayer de déterminer s'il y a déjà eu des rassemblements, des marches et d'autres manifestations publiques consacrés aux violences domestiques; si les médias ont déjà fait état des violences domestiques auparavant et de quelle manière; et si des responsables de la police se sont exprimés publiquement au sujet des violences domestiques et de quelle manière.
 - Examinez les politiques publiques et les pages Web institutionnelles. Par exemple, dans le cas qui nous intéresse, vous pourriez examiner ces documents pour essayer de déterminer si les services de police se sont efforcés d'améliorer leur prise en charge des violences domestiques par le passé.
 - Recensez les témoignages et les expériences personnelles. Par exemple, si votre organisation de la société civile fournit des services aux victimes de violences domestiques, vous pourriez déterminer à partir de ce travail si la prise en charge policière pose des problèmes du point de vue des victimes.

16.3 Le Suivi et l'Évaluation en Pratique



16.3.1 Activité: Suivre et Évaluer la mise en œuvre de votre Plan d'Action

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité aidera les participantes à réfléchir à l'importance de l'évaluation dans le prolongement du suivi, ainsi qu'à la manière d'appliquer les concepts de suivi et d'évaluation dans leurs propres plans de plaidoyer. Elles reprendront les plans d'action élaborés dans le module 13. Assurez-vous que chaque participante dispose d'un exemplaire du plan d'action de son groupe; elles travailleront individuellement dans cette activité.

Matériel Nécessaire

Document [Plan de Suivi et d'Évaluation](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent trouver des moyens de mettre en pratique le suivi et l'évaluation dans leur plan de plaidoyer.

Durée 65 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- L'évaluation est un processus qui consiste à déterminer la valeur ou le mérite d'un projet (ou d'une stratégie de plaidoyer). Comme le suivi, elle peut être réalisée de façon pratique, en utilisant des informations aisément disponibles et en s'adaptant aux ressources humaines et financières de votre organisation.
- L'évaluation suit généralement la conclusion d'un projet ou même d'une activité; par conséquent, elle fait également suite au **suivi** de ce projet ou de cette activité.
- L'évaluation consiste simplement à examiner l'ensemble de vos données de suivi et à déterminer quels sont les objectifs que votre projet ou activité a remplis, et dans quelle mesure. En d'autres termes, avez-vous atteint ce que votre stratégie de plaidoyer prévoyait d'atteindre? Les résultats de l'évaluation répondront à cette question et vous expliqueront pourquoi.
- De ce fait, l'évaluation fournit également des informations importantes concernant les étapes suivantes et les activités en cours. Elle vous aidera à déterminer les objectifs initiaux qu'il vous reste à remplir, et à établir si certains éléments de votre stratégie ont mieux fonctionné que d'autres. En reprenant l'exemple des violences domestiques, par exemple, si votre évaluation conclut que les services de police ont pris des mesures pour améliorer leur prise en charge des violences domestiques, alors votre stratégie peut être considérée comme un succès. En revanche, s'il n'y a eu ni réaction ni changement au sein des services de police, cela peut suggérer qu'une nouvelle stratégie est nécessaire.

Consignes

Demandez aux participantes de reprendre individuellement les plans d'action qu'elles ont élaborés dans le module 13. À partir de ce plan, chacune d'elles doit essayer de trouver les éléments qu'elle peut suivre et déterminer comment procéder. Elles peuvent utiliser le document Plan de Suivi et d'Évaluation (voir annexe) pour les guider. Demandez-leur de préparer 3 à 5 éléments de suivi. (20 minutes)

Demandez aux participantes de se mettre deux par deux pour échanger sur leur plan de suivi. Encouragez-les à mettre à profit le temps qui leur est imparti pour repérer leurs points faibles ou leurs incertitudes et en discuter. (20 minutes)

Dressez le bilan de l'activité en plénière à l'aide des points de discussion ci-dessous.

Bilan

Questions pour la Discussion

- Que pensez-vous de vos idées de suivi?
- Avez-vous l'impression que c'est quelque chose que vous pourriez inclure dans votre plaidoyer?
- Quelle est la difficulté quand on élabore un plan de suivi?
- Y a-t-il des concepts ou des termes obscurs ou déconcertants? (20 minutes)

16.4 Récapitulation



16.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Votre stratégie de plaidoyer vise un but précis: produire des changements concrets ou faire évoluer des pratiques et des comportements. Le suivi et l'évaluation vous aideront à déterminer si vous y êtes parvenues et, dans le cas contraire, ils vous indiqueront la direction à prendre dans les étapes suivantes.
- Le suivi ne doit pas nécessairement être difficile ou complexe. Ainsi que nous l'avons vu dans nos activités, il existe des manières d'aborder le suivi qui demandent peu de temps et de ressources. En outre, en élaborant un plan de suivi dès la mise en place d'une stratégie de plaidoyer, vous vous assurez que votre stratégie contient des buts clairs, concis et réalisables. Autrement dit, vous lui donnerez toutes les chances de réussir.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.16.1 Qu'est-ce que le suivi? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. La prise de contact avec des personnes ayant assisté à une formation après cette formation pour leur demander ce qu'elles en ont pensé
- b. Un processus permanent de collecte d'informations (ou de données) afin de mesurer si la stratégie de plaidoyer (ou le projet) remplit les buts et objectifs fixés
- c. Un contrôle de l'assiduité aux réunions des membres de la coalition.

Q.16.2 Qu'est-ce que l'évaluation? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un processus consistant à déterminer la valeur ou le mérite d'une stratégie de plaidoyer (ou d'un projet), et le résultat qui en découle
- b. L'estimation de la valeur monétaire de nos activités
- c. Quelque chose que l'on fait seulement parce que les bailleurs de fonds nous le demandent

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.16.1 Qu'est-ce que le suivi? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. La prise de contact avec des personnes ayant assisté à une formation après cette formation pour leur demander ce qu'elles en ont pensé
- b. Un processus permanent de collecte d'informations (ou de données) afin de mesurer si la stratégie de plaidoyer (ou le projet) remplit les buts et objectifs fixés
- c. Un contrôle de l'assiduité aux réunions des membres de la coalition.

Q.16.2 Qu'est-ce que l'évaluation? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Un processus consistant à déterminer la valeur ou le mérite d'une stratégie de plaidoyer (ou d'un projet), et le résultat qui en découle
- b. L'estimation de la valeur monétaire de nos activités
- c. Quelque chose que l'on fait seulement parce que les bailleurs de fonds nous le demandent.

ANNEXE

Plan de Suivi et d'Évaluation

BUT

OBJECTIF

Activité 1	Objet du Suivi	Quand?	Comment?
Activité 2	Objet du Suivi	Quand?	Comment?

Informations de base

ÉVALUATION

Avons-nous atteint notre objectif? Pourquoi?

Avons-nous contribué à notre but? Pourquoi?

Plan de Suivi et d'Évaluation (Exemple)

BUT Améliorer la prise en charge policière des violences domestiques

OBJECTIF Sensibiliser la communauté et la police aux violences domestiques et obtenir leur soutien pour améliorer la prise en charge policière

Activité 1	Objet du Suivi	Quand?	Comment
Rassemblement contre les violences domestiques avec des témoins muets (silhouettes de femmes et témoignages de cas locaux)	<ol style="list-style-type: none">1. Nombre de personnes participantes et identité2. Couverture par les médias3. Participation des services de police ou réaction de l'opinion publique	<ol style="list-style-type: none">1. Jour du rassemblement2. Semaines suivant le rassemblement	<ol style="list-style-type: none">1. Demander à quelqu'un de compter la foule et faire circuler une feuille d'émargement2. Lire la presse, écouter la radio et regarder la télévision tous les jours pendant x jours3. Identifier les policières et policiers lors du rassemblement; consulter le site Internet ou d'autres systèmes de communication publique de la police; vérifier auprès des médias

Informations de Base

Par notre travail auprès des victimes/survivantes de violences domestiques, nous savons que la population ne parle pas du problème et qu'elle ne sait pas vraiment ce que c'est. Les victimes/survivantes nous ont également dit que la prise en charge policière était insuffisante et que le fait d'aller voir la police les mettait mal à l'aise.

ÉVALUATION

Avons-nous atteint notre objectif? Pourquoi?

Oui, nous avons atteint notre objectif, et nous pouvons démontrer que nous avons sensibilisé l'opinion publique, parce que:

- 150 personnes ont assisté au premier rassemblement le [date], y compris des personnalités locales.
- 200 personnes ont assisté au deuxième rassemblement et se sont inscrites sur la feuille d'émargement. Des personnalités locales et des agents de police étaient présents.
- Deux articles ont paru dans la presse écrite au sujet des violences domestiques après chaque rassemblement. Les journalistes concluaient qu'il était nécessaire d'améliorer la prise en charge policière.
- Des personnalités locales ont évoqué les violences domestiques pour la première fois dans des bulletins d'information communautaires.

Avons-nous contribué à notre but? Pourquoi?

Non, nous n'avons pas encore contribué à notre but, parce qu'aucune mesure n'a été prise par les services de police pour le moment en vue d'améliorer la prise en charge.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41.(0)22.730.9400
dcaf.ch



MODULE DIX-SEPT

Bilan, Évaluation et Étapes Suivantes



Crédit Photo: UN Women/Gaganjit Singh

Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Florence Lesur.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Bilan, Évaluation et Étapes Suivantes

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent déterminer si les attentes et les objectifs de la formation ont été satisfaits.
- Les participantes savent faire le point sur cette expérience de formation et réfléchir à ce qu'elles ont appris, à ce que cela leur a apporté et à ce qu'elles peuvent faire des connaissances, informations et compétences qu'elles ont acquises et des liens qu'elles ont tissés entre elles pendant la formation.

Durée

Description

5 minutes

17.1 Introduction du Module

17.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

25 minutes

17.2 Attentes Concernant la Formation

17.2.1 Discussion: les Attentes concernant la Formation

90 minutes

17.3 Bilan

17.3.1 Activité: Bilan

15 minutes

17.4 Récapitulation

17.4.1 Points de Discussion pour l'Animation: Suites et Évaluation de la Formation

Durée Totale: 2 heures et 15 minutes

17.1 Introduction du Module



17.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Conçue comme une conclusion, cette séance vous donne la possibilité de régler les problèmes en suspens et de recueillir les évaluations écrites des participantes. La séance a également pour but d'offrir aux participantes une dernière occasion de poser des questions, de demander des éclaircissements ou d'obtenir du soutien et des conseils. Si nécessaire, elle peut durer plus que ce qui est estimé ici, mais évitez d'aborder de nouveaux sujets. Concentrez-vous plutôt sur les attentes concernant la formation qui ont été exprimées au début du programme.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent le but de ce module.

Durée 5 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous arrivons à présent à la dernière séance de ce programme de formation. C'est l'occasion pour nous:
 - De déterminer si nos attentes et nos objectifs concernant cette formation ont été satisfaits;
 - De faire le point sur cette expérience de formation et de réfléchir à ce que nous avons appris, à ce que cela nous a apporté et à ce que nous pouvons faire de ces nouvelles connaissances, informations et compétences et des liens que vous avez tissés entre vous.

17.2 Les Attentes concernant la Formation



17.2.1 Discussion: Les Attentes concernant la Formation

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette séance vise à déterminer si les attentes des participantes à l'égard de la formation ont été satisfaites.

Dans l'idéal, vous avez régulièrement mesuré la satisfaction des participantes tout au long du programme. Vous devez au minimum relire les attentes des participantes avant ce module pour préparer des ressources ou des renseignements supplémentaires qui pourraient leur être utiles.

Points de Discussion pour l'Animation

- Revenons sur les **attentes à l'égard de la formation** que nous avons exprimées le premier jour. *Affichez les tableaux de papier et/ou les diaporamas de présentation que vous avez utilisés dans le module 1 pour présenter les objectifs de la formation et la synthèse des attentes des participantes.*
- Ces attentes et ces objectifs ont-ils été satisfaits?
- Quelles autres informations, ressources, aides ou formations peut-on identifier pour acquérir les connaissances ou compétences qui vous manqueraient encore?

Matériel Nécessaire

Tableaux de papier et/ou diaporama de présentation du module 1 (1.3 Objectifs, emploi du temps et attentes)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes mènent une réflexion pour savoir si leurs attentes à l'égard de la formation ont été satisfaites.

Durée 25 minutes

17.3 Bilan



17.3.1 Activité: Bilan

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité crée un espace de bilan et de conclusion pour l'atelier de formation. Il existe de nombreuses manières d'aborder la conclusion d'une formation. N'hésitez donc pas à adapter ces points de discussion.

Matériel Nécessaire

Cartes vierges

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent mener une réflexion sur ce qu'elles ont appris pendant l'atelier.

Durée 90 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Le bilan est une occasion de faire le point sur une expérience d'apprentissage et de lui donner du sens en déterminant ce que l'on a appris, ce que cela nous apporte et ce que l'on peut faire de ces nouvelles connaissances ou compétences. Le bilan est un élément de l'apprentissage qui nous permet de mener une réflexion sur notre expérience et de la rattacher à notre monde (profession), ce qui facilite la compréhension et l'intégration. Dans cette optique, dressons le bilan de l'ensemble de cette formation et menons ensemble une réflexion sur cette expérience.

Consignes

Demandez aux participantes de se mettre deux par deux et de discuter des deux premières questions ci-dessous en notant leurs réponses par écrit. (20 minutes)

- **Rétrospective:** qu'avons-nous appris, abordé, réalisé, accompli?
- **Introspection:** en quoi est-ce utile? Pourquoi est-ce utile? Pourquoi devrais-je m'en soucier? Pourquoi les autres devraient-elles s'en soucier?
- **Perspectives:** que vais-je faire? Que puis-je faire? Que pouvons-nous faire? Et qui d'autre peut nous aider?

Réunissez le groupe et demandez à 4 à 6 volontaires de présenter au groupe leur « Rétrospective », et à 4 à 6 autres de partager leur « Introspection ». (20 minutes)

Donnez à chaque participante deux cartes en leur demandant de réfléchir en silence à la dernière question (leurs « perspectives »), puis de noter comment elles exploiteront **les connaissances, les informations, les compétences ET les réseaux** dont elles disposent à présent. Elles doivent noter les mêmes informations sur les deux cartes, et indiquer leur nom et leur adresse électronique. Prévenez-les qu'elles auront 1 à 2 minutes pour présenter ces notes au groupe. (5 minutes)

Demandez aux participantes de former un cercle (pour créer un sentiment de soutien et d'appartenance communautaire), puis de lire ou d'exprimer à tour de rôle leurs « perspectives ». Les participantes devront garder une carte pour elles et se préparer à donner la seconde (avec leur nom et adresse électronique) à une autre participante ou à vous. (20-30 minutes)

Après ce partage, demandez aux participantes si ou comment elles voudraient poursuivre leurs échanges entre elles et avec vous. Par exemple, souhaitent-elles recevoir un courriel de suivi ou un questionnaire de la part de l'équipe d'animation pour savoir si elles ont mis en œuvre leurs « perspectives »? Ou préfèrent-elles un format collégial, dans lequel elles travaillent en binômes ou en équipes pour assurer un suivi entre elles? Discutez des options et décidez d'une stratégie. (15 minutes)

17.4 Récapitulation



17.4.1 Points de Discussion pour l'Animation: Suites et Évaluation de la Formation

Références pour l'Animatrice ou Animateur

Cette dernière séance de la formation vise à s'assurer que les participantes remplissent les évaluations écrites, règlent les derniers problèmes en suspens et reçoivent toutes les informations dont elles ont besoin avant de partir.

Consignes

Demandez à toutes les participantes de prendre 10 minutes pour remplir le formulaire d'évaluation de la formation et de le rendre dans une enveloppe ou une pochette opaque. Tâchez de faire en sorte qu'elles restent à leur place pour remplir le questionnaire.

Insistez sur le fait que ces évaluations écrites sont très importantes pour vous qui animez la formation et qu'elles vous aideront à améliorer le programme de formation. Dites aux participantes qu'elles peuvent encore vous faire part de leurs remarques par courriel, par téléphone ou de façon informelle au moment du départ.

Lorsque vous avez réuni tous les formulaires d'évaluation, communiquez les dernières informations et les éventuels documents restants concernant la logistique, les contacts et les travaux ou communications en cours. Pour conclure l'atelier, remerciez les participantes de leurs contributions et de leur travail en commun dans un esprit constructif et respectueux.

Proposez de fêter tout ce que les participantes ont accompli ensemble par des applaudissements, un chant ou une danse.

Matériel Nécessaire

Formulaires d'Évaluation de la Formation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent que la formation est terminée et rendent leurs évaluations.

Durée 25 minutes

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41.(0)22.730.9400
dcaf.ch

