

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

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



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

### Auteurs

Cette partie du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* est éditée par Megan Bastick.

Les Exercices de formation et les Sujets de discussion sont conçus par Agneta M. Johannsen. Agneta M. Johannsen possède une riche expérience dans les domaines de la consolidation de la paix, du genre et de la transition postconflit. Agneta a été conseillère et consultante auprès de plusieurs organisations internationales, dont le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut Commissariat pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Programme des Nations Unies pour les établissements humains et l'Agence japonaise de coopération internationale. Elle a été adjointe au directeur du Projet de reconstruction des sociétés déchirées par la guerre à l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et a dirigé une équipe de recherche, de formation et d'évaluation pour le compte de l'organisation ayant succédé au projet, WSP International. Elle a également travaillé pour diverses organisations non gouvernementales.

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

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

### Remerciements

Le DCAF remercie les membres suivants du Comité consultatif du projet de supports de formation sur la place du genre dans la RSS pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ces supports : Ricarda Amberg, Maria Ela Atienza, Caroline Bowah, Nadia Gerspacher, Eirin Mobekk, Sandra Oder, Nicola Popovic, Aleksandar Prvulovic, Shelby Quast, Colette Rausch, Jolynn Shoemaker, Mary Hope Schwoebel, Kristin Valasek, Rebecca Wallace et Karen Wylie.

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

Conception graphique : Alice Lake-Hammond.

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

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

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

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

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

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

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

### DCAF

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



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

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

Extraits à citer comme suit: Agneta M. Johannsen, « Supports de formation sur la place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale », extrait du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. Édité par Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève, DCAF, 2009

# Table des matières

<b>UTILISATION DU DOSSIER DE SUPPORTS DE FORMATION SUR LA PLACE DU GENRE DANS LA RSS .....</b>	<b>1</b>
<b>MESSAGES IMPORTANTS .....</b>	<b>5</b>
<b>EXERCICES DE FORMATION .....</b>	<b>8</b>
Exercice 1 Le mur de briques : les obstacles qui entravent l'accès à la justice .....	8
Exercice 2 Réforme de la justice sensible au genre : visualisation de l'ampleur de la tâche.....	10
Exercice 3 Gérer la résistance à la perspective du genre .....	13
Exercice 4 Analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) : promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation.....	16
Exercice 5 Stratégies de changement .....	19
Exercice 6 Sensibilisation des facultés de droit au genre .....	22
Exercice 7 Participation des femmes dans le secteur de la justice .....	24
Exercice 8 Création d'un forum de partenariats pour une réforme de la justice sensible au genre .....	25
Exercice 9 Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique .....	28
Exercice 10 Pratiques traditionnelles et droit national : éducation et mise en œuvre ....	34
Exercice 11 Débat : coexistence de plusieurs formes de justice.....	38
Exercice 12 Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste .....	41
Exercice 13 Définition d'une stratégie pour OSC .....	51
<b>DISCUSSIONS.....</b>	<b>55</b>
<b>PROBLÈMES DE FORMATION À CONSIDÉRER.....</b>	<b>58</b>
<b>EXEMPLES PRATIQUES.....</b>	<b>59</b>
<b>SUPPORTS DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>68</b>

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

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

- » Instaurer un secteur de la justice équitable, accessible, fiable et responsable, pour tous les groupes de la société.
- » Promouvoir l'égalité des sexes.
- » Garantir l'égalité d'accès aux processus judiciaires.
- » Identifier et résoudre les problèmes et les lacunes des lois, mécanismes et processus qui font obstacle à la justice et à la sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

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

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

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

### Le Dossier de supports de formation

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

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

- **Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité**
- **Place du genre dans la réforme de la police**
- **Place du genre dans la réforme de la défense**
- **Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité**

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

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

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

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

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

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

Chaque groupe de supports de formation contient les éléments suivants :

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

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

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

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

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

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

**Supports de formation supplémentaires.**

### Les stagiaires

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

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

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

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

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

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

### Utilisation des exercices de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Messages importants

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

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

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

### Réforme de la justice

#### La réforme de la justice comporte les éléments suivants :

- Réforme des lois ;
- Élaboration de politiques, procédures et mécanismes d'application des lois ;
- Initiatives et pratiques pour l'amélioration de l'accès à la justice ;
- Éducation et formation pour les praticiens du secteur de la justice ;
- Renforcement des mécanismes de surveillance et de responsabilité ;
- Systèmes juridiques étatiques et non étatiques (droit coutumier).

#### La réforme de la justice vise à :

- Édicter une constitution et des lois fondées sur des normes internationales, notamment dans les domaines des droits humains et de l'état de droit ;
- Instituer un appareil judiciaire efficace, impartial et responsable, avec des services de défense et de poursuite judiciaire ;
- Mettre en place un système pour l'interprétation des lois et le règlement des litiges entre différents organes législatifs ;
- Définir une approche intégrée de la justice pénale, commune à toutes les composantes du secteur de la justice ;
- Imposer des mécanismes efficaces pour le contrôle du système de justice.

### Place du genre dans la réforme de la justice

#### La perspective du genre doit être intégrée à la réforme de la justice pour :

- Lutter contre la *discrimination dans la loi*, par exemple les lois discriminatoires dans les domaines de la propriété foncière, de l'héritage, de la violence sexiste, de l'orientation sexuelle, de la garde d'enfants, de l'emploi et de certaines pratiques culturelles ;
- Lutter contre la *discrimination dans l'application de la loi*, par exemple l'interprétation des codes juridiques et l'administration des procédures ;
- Combler les *vides juridiques* qui rendent possibles les pratiques discriminatoires ;
- Respecter le *droit international en matière de droits humains*, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Résolution 52/86 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes de l'Assemblée générale des Nations Unies (1998) ;
- Garantir à tous un accès égalitaire à la justice et, en particulier, lever les obstacles à la justice rencontrés par les femmes, les lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) et les victimes de violence sexiste ;
- Garantir à tous l'égalité devant la loi ;

Voir les pages 1 à 7 du Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice ».



## Messages importants

- Assurer la prise en compte dans les efforts de réforme des considérations de *TOUS les membres de la société*, dont les femmes, les LGBT et les minorités ;
- Offrir des *opportunités pour une participation élargie* au processus de réforme et au secteur de la justice ;
- Créer un *secteur de la justice représentatif, légitime et fiable*, incluant des femmes à tous les niveaux ;
- Renforcer *le contrôle, la surveillance et la responsabilité* du secteur de la justice.

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

### Avant d'engager le processus de réforme :

- Procéder à une évaluation du système de justice centrée sur le genre et/ou inclure la perspective du genre de bout en bout de l'évaluation.

### Pendant le processus de réforme :

#### *Participation*

- Faire en sorte que le processus de réforme de la justice soit participatif et représentatif de la diversité de la société. Inclure les principaux acteurs de l'appareil judiciaire, des ministères publics, des associations de juristes, des facultés de droit, des forces de police, des centres pénitentiaires et de la société civile, ainsi que les victimes de crimes. Inclure des groupes sous-représentés, tels que les femmes, les LGBT et les minorités.

#### *Réforme des lois sensible en genre*

- Adopter et ratifier des conventions et traités internationaux et régionaux de droits humains et mettre en œuvre les obligations qu'ils prescrivent ;
- Réformer la constitution et d'autres lois pour imposer la jouissance égalitaire des droits humains et l'égalité des sexes et interdire la discrimination et la violence sexistes.

#### *Procédures et pratiques non-discriminatoires*

- Examiner les pratiques et procédures judiciaires afin de s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires envers les femmes et d'autres groupes de la société ;
- Coopérer avec des mécanismes de justice traditionnels afin de s'assurer de leur respect des droits humains fondamentaux, en particulier les droits des femmes.

#### *Mesures spéciales contre la violence sexiste*

- Prendre des mesures spéciales relativement à la violence sexuelle et domestique pour garantir des poursuites efficaces et assurer la protection des témoins et des victimes.

#### *Formation en matière de genre*

- Former tous les acteurs du secteur judiciaire, parmi lesquels les magistrats, les procureurs, les avocats, les conseillers juridiques, les greffiers, les assistants juridiques et les formateurs en droit, dans les domaines suivants :
  - o les expériences distinctes des hommes, des femmes, des garçons et des filles vis-à-vis du système de justice,
  - o la violence sexiste,
  - o la discrimination fondée sur le sexe, l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle
  - o les lois nationales, régionales et internationales applicables en la matière,
  - o les fonctions et responsabilités des organes/autorités concernés en matière de lutte contre la discrimination et la violence sexistes,
  - o les procédures et systèmes d'orientation dans les affaires de discrimination et de violence sexistes ;
- Institutionnaliser la formation en matière de genre au sein de la formation juridique obligatoire des magistrats, procureurs, avocats, conseillers juridiques, greffiers et assistants juridiques.

Voir les pages 7 à 20 du Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice ».

## Messages importants

### *Amélioration de l'accès à la justice*

- Employer des assistants juridiques pour renforcer la culture juridique du grand public ;
- Dispenser une aide juridique aux populations marginalisées, dont les femmes, les LGBT et les minorités ;
- Habilitier les femmes afin qu'elles comprennent leurs droits et en informent autrui (en particulier les hommes) ;
- Porter assistance aux organisations de la société civile, dont les groupes de femmes, qui s'emploient à faciliter l'accès à la justice.

### *Contrôle et surveillance sensibles au genre*

- Renforcer le contrôle et la surveillance sensibles au genre exercés par des entités gouvernementales et non gouvernementales, société civile comprise ;
- Inclure des représentants de la société civile dans les organes formels de contrôle.

### *Secteur judiciaire représentatif*

- Promouvoir la représentation égalitaire des femmes et des hommes dans le système de justice par des initiatives visant à améliorer l'éducation, le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes.

### *Après le processus (formel) de réforme :*

- Pratiquer une évaluation centrée sur le genre ;
- Poursuivre le contrôle et l'évaluation des progrès et des obstacles ;
- Veiller à ce que les organes concernés aient pour responsabilité de poursuivre la réforme du traitement des questions de genre, de suivre les progrès et de rendre des comptes.

## Dans les pays sortant d'un conflit

Dans les **pays sortant d'un conflit armé**, les systèmes de justice sont généralement confrontés à de nombreux problèmes (ex. : effondrement de l'état de droit, appareil judiciaire incompétent, corrompu et/ou discrédité, bâtiments détruits, bureaux pillés, disparition des dossiers, méfiance du public). La violence sexuelle et domestique, souvent observée pendant le conflit, tend à proliférer dans un climat d'insécurité générale.

Cependant, le contexte des pays sortant d'un conflit armé peut aussi offrir son lot d'opportunités pour examiner, réformer et édicter des lois, des systèmes juridiques et des pratiques coutumières ou traditionnelles davantage sensibles au genre. Pour pouvoir saisir ces opportunités, il importe qu'une perspective du genre soit adoptée dès le début du processus de consolidation de la paix et de reconstruction.

### **Une perspective du genre peut être intégrée à la réforme du secteur de la justice après un conflit** en procédant comme suit :

- Inclure des groupes de femmes pour les faire participer à part entière, dès le début, aux processus de justice transitionnelle et de réforme de la justice ;
- Ratifier et appliquer des instruments internationaux et régionaux en matière de droits humains, ainsi que la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et la Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les actes de violence sexuelle contre les civils dans les conflits armés, et en faire des normes d'action ;
- Conférer priorité à la punition des auteurs de violence sexiste et à la reconnaissance des victimes de violence sexiste auprès des tribunaux nationaux et des mécanismes de justice transitionnels (ex. : tribunaux ad hoc, commissions vérité et réconciliation et programmes de réparations) ;
- Adopter comme objectif politique immédiat la parité et l'égalité hommes-femmes à tous les postes, à tous les niveaux dans le secteur de la justice et dans la formation correspondant à ces postes ;
- Garantir la formation en matière de genre de l'ensemble du personnel du secteur de la justice, notamment les magistrats, les procureurs et les greffiers.

Voir les pages 20 à 23 du  
Dossier « Place du genre  
dans la réforme de la  
justice »

## 1

# Le mur de briques : les obstacles qui entravent l'accès à la justice

<b>Type d'exercice :</b>	Conceptuel
<b>Public :</b>	Tous, mais surtout des personnes plus ou moins familiarisées avec les questions d'accès à la justice.
<b>Durée :</b>	50 à 60 minutes

**Taille du groupe** 16 à 24 personnes

**Fournitures** Quatre grands tableaux de conférence et des marqueurs  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice est inspiré de l'analyse arborescente des problèmes/objectifs. Il suppose que les stagiaires aient une bonne connaissance de leur contexte de réforme de la justice et sachent « qui fait quoi ». En fonction du niveau de votre public, vous pouvez aussi pratiquer avant cet exercice un petit rappel des obstacles qui entravent l'accès à la justice, recensés à la page 6 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*. Cependant, cet exercice demande de se focaliser sur des obstacles spécifiques, et non pas généraux, de manière à ce que les stagiaires puissent y réfléchir.

Il peut être utile d'apparier cet exercice avec un autre axé sur l'examen des différences, des stéréotypes et de la discrimination en matière de genre (par exemple, l'Exercice 1 ou l'Exercice 3 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*). Les stagiaires auraient ainsi plus de facilité à prendre conscience de l'hétérogénéité des rôles sexospécifiques et des généralisations sur les questions de genre et d'accès à la justice.

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

- Identifier les obstacles qui entravent l'accès à la justice de groupes de population (sexo) spécifiques ;
- Reconnaître et critiquer les interventions menées pour surmonter ces obstacles et leurs effets ;
- Concevoir des solutions améliorées ou nouvelles à ce problème.

**Instructions de l'exercice** Répartissez les stagiaires en quatre petits groupes de quatre à six personnes. Distribuez un tableau et des marqueurs à chaque groupe. Demandez au premier groupe de dessiner une femme sur son tableau, au deuxième groupe de dessiner un homme, au troisième une fille et au quatrième un garçon.

Demandez ensuite à chacun des groupes de dessiner une brique de mur sur leur tableau et d'inscrire au centre de cette brique un problème susceptible d'entraver l'accès à la justice de cette femme, de cet homme, de cette fille ou de ce garçon. Invitez les groupes à se concentrer sur les obstacles à la justice spécifiques au genre (et à l'âge) de l'individu qui leur a été assigné, à l'exclusion des obstacles les plus courants. Demandez-leur ensuite d'ajouter d'autres briques représentant des problèmes associés et de commencer ainsi à empiler les briques pour construire un mur. Dites aux groupes de poursuivre cette activité autant qu'ils le peuvent. Prévoyez vingt minutes pour cette activité.

Une fois que les stagiaires auront construit un mur complet de briques, demandez-leur d'indiquer par une flèche le point dans le mur où débute une intervention particulière (éventuellement une intervention de leur propre organisation) et d'en mettre en évidence les conséquences (les autres zones du mur impactées) (10 minutes). Demandez à chaque groupe d'afficher son dessin au mur et invitez tous les stagiaires à se déplacer dans la salle pour les examiner. En séance collective, amorcez ensuite une discussion sur les sujets suivants (15 minutes) :

- Quels sont les obstacles qui entravent l'accès des femmes, des hommes, des garçons et des filles à la justice ? En quoi diffèrent-ils selon les catégories ?

## Le mur de briques : les obstacles qui entravent l'accès à la justice

- Quels sont les obstacles qui sont traités, par quelles interventions ? Quels en sont les résultats ?
- Quelles interventions pourraient être nécessaires mais ne sont pas mises en œuvre ?

En conclusion, évoquez les corrélations entre le fait de mettre un terme à l'impunité dans le domaine de la violence sexiste et celui de bâtir la confiance (des femmes) dans le système de justice et, pareillement, entre la promotion de la parité des sexes dans les processus de RSS et les institutions du secteur de la sécurité et la confiance dans le système de justice (3 minutes).

### Variantes possibles

Cet exercice peut être effectué avec des catégories distinctes ou plus sophistiquées que « femme », « homme », « fille » et « garçon », par exemple : des hommes âgés, des filles handicapées, des hommes homosexuels, des victimes de violence sexiste ou des hommes, femmes, filles ou garçons issus d'un groupe ethnique, politique ou religieux particulier, des populations rurales contre des populations urbaines, des personnes éduquées contre des personnes analphabètes, etc.

Si vous voulez pratiquer cet exercice de manière plus visuelle encore, vous pouvez utiliser des mannequins de taille réelle et des briques de carton pour construire un véritable mur.

Si vous disposez de peu de temps, vous pouvez restreindre cet exercice à l'analyse et à la mise en corrélation des problèmes, en faisant abstraction de l'examen des interventions.

# 2 Réforme de la justice sensible au genre : visualisation de l'ampleur de la tâche

**Type d'exercice :** Conceptuel  
**Public :** Public néophyte, en particulier un public appréciant plus les images que les textes.  
**Durée :** 15 minutes

**Taille du groupe** Indéterminée

**Fournitures** Tableau et marqueurs  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

**Conseils aux formateurs** Il s'agit d'un bref exercice introductif qui permet de visualiser l'ampleur d'une réforme de la justice sensible au genre et l'impact que peut avoir la prise en compte de la perspective du genre, si tant est que celle-ci soit au cœur des efforts de réforme. Cet exercice vise à ouvrir l'esprit des stagiaires aux tâches qui les attendent. Il est fondé sur l'Encadré 2 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »* et reprend les neuf principes qui y sont énoncés pour décrire l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la justice. Incitez vos stagiaires à s'appuyer sur ces supports, car cela vous aidera à faire le dessin au tableau.

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

- Apprécier l'ampleur de la tâche que suppose l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la justice, identifier les participants impliqués et recenser quelques-uns des problèmes à résoudre ;
- Prendre conscience que, si la perspective du genre est placée au cœur des efforts de réforme et bien planifiée, elle aura un fort impact sur le processus de réforme et ses résultats.

**Instructions de l'exercice** L'idée est de comparer la perspective du genre intégrée à la réforme de la justice avec l'impact d'un caillou jeté dans l'eau, qui coule en formant des cercles concentriques qui s'étendent, ce qui contribue à une plus grande efficacité des efforts de réforme de la justice.

Travaillez en séance collective. Commencez votre dessin au tableau tout en expliquant les neuf étapes de la réforme de la justice (énumérées à l'Encadré 2 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*). Procédez pour ce faire de manière interactive – par exemple, faites un bout du dessin, puis posez une question dont la réponse contiendra l'un des neuf principes. Si les stagiaires ne nomment pas précisément l'un des neuf principes, prononcez vous-même le mot comme s'il s'imposait de lui-même à partir des suggestions formulées par les stagiaires. Ajoutez les mots un à un, comme indiqué ci-dessous en italiques. Le registre des triches du formateur donne un exemple de ce à quoi doit ressembler ce dessin, mais ne vous oblige en rien à procéder de même dans votre séance.

1. Comparez la réforme du secteur de la justice sensible au genre à une grosse pierre.  
*Dessinez une grosse pierre au tableau et inscrivez sur cette grosse pierre « réforme de la justice sensible au genre ».*
2. Il faut beaucoup de monde pour porter cette pierre.
  - Qui ? (*Tracez des flèches vers la pierre, en nommant les différents participants du processus, puis entourez-les.*)
  - Qui ou qu'est-ce qui les aide ? (*Tracez une grande flèche vers l'intérieur du cercle et notez-y **participation**.*)
  - Comment ? Notez **partenariat** dans le cercle (signifiant que la pierre ne peut pas être soulevée autrement).

## Réforme de la justice sensible au genre : visualisation de l'ampleur de la tâche

3. Lancez cette pierre dans l'eau (= société). Qu'est-ce qui est essentiel pour qui veut déterminer l'ampleur effective de l'impact ? (**Planification** – si vous incluez la perspective du genre dans le plan dès le début, elle s'étendra jusqu'aux marges.)  
*Inscrivez « planification » au milieu de l'étendue d'eau. Dessinez un cercle autour.*
4. Quel est le résultat immédiat de la mise en œuvre d'une réforme de la justice sensible au genre ? (*Tracez un deuxième cercle autour du premier et inscrivez-y **procédure, politiques et pratiques.***)
5. Qui atteint-il ? (*Notez « victimes », « criminels » et « public » des trois côtés de l'étendue d'eau, en les reliant par des flèches.*)
6. Comment sont-ils touchés ? (*Tracez un troisième cercle et notez-y **poursuites et protection.***)
7. Le dernier atteint est le grand public. (*Tracez un quatrième cercle et notez-y **sensibilisation du public.***)
8. Cela conduit à la prévention, qui nous ramène au cœur de l'impact, en le renforçant. (*Tracez un cinquième cercle et notez-y **prévention.***)
9. Enfin, ajoutez « **contrôle de la performance** », symbolisé par exemple par un œil, des lunettes ou une loupe (*dessinez ce symbole sur le côté, comme s'il observait l'ensemble du processus.*)

Votre dessin est terminé !

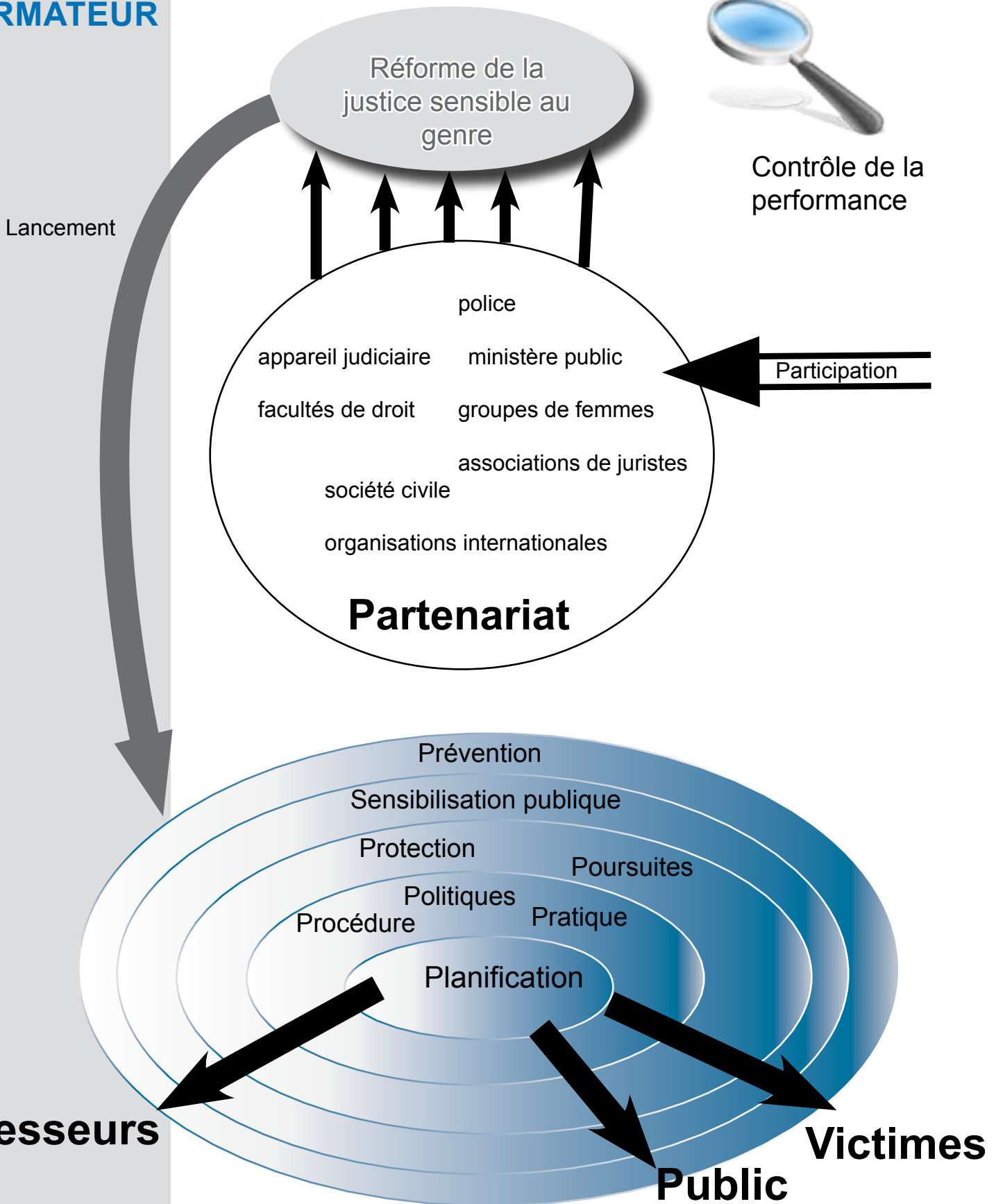
Consacrez quinze minutes tout au plus à ce dessin. Si vous avez la possibilité de photocopier ce dessin, distribuez-le à la fin de votre formation.

### Variantes possibles

Si vous préférez, et si votre public est prêt à jouer le jeu, vous pouvez « jouer » le dessin. Munissez-vous d'une pierre et d'autres accessoires pour symboliser les actions (une couverture bleue pour l'eau ? des lunettes pour le contrôle de la performance ?). Et assignez des rôles aux différents participants.

**REGISTRE  
DES  
TRICHES DU  
FORMATEUR**

**Réforme de la justice sensible au genre : visualisation de l'ampleur de la tâche**



## 3

Gérer la résistance à la perspective  
du genre

Type d'exercice :	Conceptuel
Public :	Tous, mais voir les conseils aux formateurs.
Durée :	Environ 25 minutes

Taille du groupe Indéterminée

Fournitures Polycopié  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice traite de la résistance aux questions de genre. Mais, plutôt que d'argumenter avec un « résistant », les stagiaires apprennent à écouter activement leur interlocuteur, à le comprendre et à prendre conscience de ce qui est en jeu pour lui. Ces compétences sont très utiles, ne serait-ce que pour surmonter des résistances.

Vous devez connaître vos stagiaires avant de pratiquer cet exercice. L'exercice part du principe qu'il vaut parfois mieux surmonter la résistance opposée à des questions de genre en créant un espace pour que la personne puisse exprimer cette résistance. Cependant, si la *majorité* de votre public est sceptique, alors les sceptiques risquent d'encourager les autres à adopter leur point de vue, plutôt que de se laisser convaincre du contraire.

Essayez d'associer cet exercice avec un autre exercice poursuivant l'un ou l'autre des objectifs suivants :

- Explorer la socialisation, les croyances et les préjugés en matière de genre (ex. : Exercices 4, 7 et 8 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*) ;
- Acquérir de l'aisance dans l'argumentation en faveur de l'inclusion de la perspective du genre dans les programmes de RSS, en particulier pour les personnes peu au fait des avantages de cette inclusion (ex. : Exercice 11 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*).

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

- Reconnaître qu'il peut exister une certaine résistance vis-à-vis de la perspective du genre ;
- Comprendre quelques-unes des raisons de cette résistance ;
- Comprendre les circonstances spécifiques qui donnent lieu à cette résistance ;
- Proposer une façon de gérer cette résistance.

**Instructions de l'exercice** Expliquez à votre groupe qu'un collègue imaginaire est sceptique quant à l'intérêt de prendre en compte la perspective du genre dans le cadre de cette formation. Il estime qu'il y a d'autres problèmes plus importants dans le processus de réforme, par exemple la bonne gouvernance et la capacité opérationnelle des institutions de sécurité, et que l'attention accordée aux questions de genre est détournée de ces problèmes. Il possède une grande expérience pratique et affirme que la réforme du secteur de la sécurité constitue une tâche d'une telle ampleur qu'une moindre priorité devrait être conférée à la prise en compte de la perspective du genre. Il prétend encore que les gens qui s'occupent de la RSS sont de plus en plus incités à appliquer des approches holistiques et à tenir compte d'une série de problèmes transversaux, si bien qu'il leur devient difficile de rendre justice à chacun d'eux.

Les stagiaires conversent par groupes de deux. Chaque conversation dure dix minutes. L'un tient le rôle du sceptique, l'autre de celui qui écoute.

Pendant les cinq premières minutes, le sceptique expose les arguments susvisés et explique les raisons pour lesquelles il ne croit pas que la perspective du genre devrait avoir priorité dans la réforme de la justice. Son interlocuteur écoute activement, suivant les directives du polycopié. (Si vous le souhaitez, vous pouvez effectuer une brève démonstration d'écoute active).



## Gérer la résistance à la perspective du genre

Pendant les cinq minutes suivantes, chaque groupe se concentre sur la résolution de problèmes. Au cours de la première partie de la conversation, ils ont pu évoquer déjà des idées pour surmonter la résistance du sceptique vis-à-vis de l'approche de la réforme de la justice sensible au genre. Dans le cas contraire, les groupes doivent maintenant y réfléchir. Ils notent leurs idées de solutions possibles (ex. : obtenir des financements supplémentaires pour aborder les questions de genre, identifier des partenaires pour soutenir les initiatives sur le genre, renforcer leurs compétences en matière de genre, etc.), sans les évaluer. Puis ils biffent les idées qui ne peuvent manifestement pas être mises en œuvre. Enfin, les groupes déterminent s'il y a une solution mutuellement possible.

Enfin, pendant encore dix minutes, en séance collective, les groupes examinent les expériences acquises. Le sceptique est-il maintenant plus enclin à s'engager ? Celui qui l'écoute est-il réellement capable de comprendre son scepticisme ?

Concluez en remerciant tous les stagiaires d'avoir ainsi ouvert leur esprit et leur cœur à un problème délicat.

### Variantes possibles

Si vous avez plus de temps à consacrer à cet exercice, vous pouvez demander à chaque groupe d'inverser les rôles au bout de dix minutes, celui qui écoute jouant le rôle du sceptique et inversement. Cela permet à tous les stagiaires de pratiquer leurs compétences d'écoute active.

La nature du scepticisme peut être modifiée en fonction de votre public. Par exemple :

- Une résistance plus générale à l'idée de suivre une formation en matière de genre, car le sceptique estime déjà tout savoir sur les questions de genre et pense qu'il n'apprendra rien de nouveau.
- Un scepticisme vis-à-vis de la prise en compte de la perspective du genre dans les processus de réforme pour des raisons plus « culturelles ». En ce cas, vous pouvez proposer de faire intervenir un collègue imaginaire qui expliquera que, même si toutes les lois, procédures et pratiques de son pays ne défendent pas le principe de l'égalité, elles sont culturellement appropriées et que l'introduction de nouvelles lois, procédures et pratiques sensibles au genre risque de déstabiliser la société. Il pense que la « sensibilité au genre » constitue une ingérence étrangère dans la culture. De même, il est d'avis que le statut traditionnel assigné aux hommes et aux femmes dans la société constitue en soi une garantie de sécurité et que les pratiques éducatives qui en résultent profitent à tous, puisqu'elles garantissent l'ordre (« un garçon saura où est sa place dans la société, une fille saura où est sa place »).

Les autres exercices explorant les craintes et les attentes dans le cadre d'un atelier sur le genre sont les Exercices 2 et 8 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

# POLYCOPIÉ Directives sur l'écoute active

1. *La personne qui écoute montre qu'elle est présente, attentive et compréhensive* : elle réagit de façon verbale ou non verbale, c'est-à-dire en établissant un contact visuel, en hochant la tête, en souriant, en prenant des notes, etc.
2. *La personne qui écoute reformule ou paraphrase ce qui lui est dit* : par exemple, si le sceptique dit : « Je ne peux vraiment pas participer à cet atelier », votre réponse sera : « Alors comme ça vous croyez ne pas pouvoir participer à cet atelier ? Dites-m'en plus ».
3. *La personne qui écoute reflète/recadre* : elle reflète les sentiments, les expériences ou la teneur de ce qu'elle a entendu ou perçu par des indices. Par exemple : « Ce sujet semble vous contrarier, j'ai l'impression que cela vous inquiète beaucoup » ou « D'après ce que vous me dites, il me semble que vous vous trouvez face à un dilemme : vous paraissez sceptique quant au contenu de cet atelier mais, en même temps, vous faites preuve de curiosité ».
4. *La personne qui écoute résume/synthétise* : elle compile les sentiments et les expériences et refocalise en synthétisant un point ou en demandant confirmation. Par exemple : « Je comprends tout à fait que vous ne vouliez pas participer à certaines parties de l'atelier mais, apparemment, vous seriez disposé(e) à essayer au moins la séance d'introduction, n'est-ce pas ? ».
5. *La personne qui écoute sonde* : elle pose des questions de manière incitative pour demander un supplément d'information ou tenter de dissiper des confusions. Par exemple : « Je ne suis pas sûr(e) d'avoir bien compris ce que vous avez dit à propos de X » ou « Pourriez-vous m'en dire un peu plus sur Y ? ».
6. *La personne qui écoute fait part de ses impressions* : elle partage ses perceptions des idées ou des sentiments de son interlocuteur, elle donne des informations personnelles lorsqu'il le faut. Par exemple : « Avez-vous envisagé de discuter de ce qui vous préoccupe avec l'animateur avant la séance ? ».
7. *La personne qui écoute apporte un soutien* : elle se montre chaleureuse et attentionnée. Par exemple : « Il semble que vous ayez trouvé une très bonne solution. Nous pourrions certainement en reparler plus tard, si vous le souhaitez. Je comprends une bonne partie de vos doutes, parce que j'ai éprouvé les mêmes avant ma première formation ».
8. *La personne qui écoute est calme et tranquille* : elle laisse à son interlocuteur le temps de réfléchir et de parler. Elle n'a pas peur de laisser s'installer le silence.

# 4 Analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) : promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation

**Type d'exercice :** Application en contexte  
**Public :** Personnels d'organisations du secteur de la justice  
**Durée :** Environ 95 minutes

**Taille du groupe** 20 stagiaires maximum

**Fournitures** Polycopiés  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*  
 Tableaux de conférence et marqueurs

**Conseils aux formateurs** Cet exercice fonctionne bien si vous avez dans votre public des représentants de différentes agences du secteur de la justice, par exemple un groupe provenant du ministère de la Justice, un autre de tribunaux, un autre d'un comité d'élaboration de politiques, un autre d'une association de juristes, un autre d'un service pénitentiaire, etc. Les stagiaires font l'essentiel de l'exercice avec des personnes de la même agence, car il faut avoir des connaissances internes sur le fonctionnement de cette agence. Réaliser cet exercice avec des représentants de différentes agences trouve tout son intérêt en séance collective, lorsque les stagiaires peuvent apprendre les uns des autres sur leur organisation. Cet exercice peut également être effectué avec un seul groupe. C'est un excellent outil d'analyse pour voir où en sont les différents secteurs de la justice vis-à-vis de la promotion du genre dans la réforme de la justice. Cet exercice ne permet pas seulement de partager des connaissances, mais également d'appliquer ces connaissances à des situations réelles.

Il peut être aisément apparié à l'Exercice 5 – Stratégies de changement, qui vise à concevoir des stratégies concrètes de changement à partir des forces identifiées dans cet exercice, à un exercice d'élaboration de plans d'action (ex. : Exercice 15 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*) ou à un exercice d'analyse des parties prenantes (ex. : Exercice 5 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité*).

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

- Identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles ils sont confrontés pour promouvoir une réforme de la justice sensible au genre au sein de leur organisation ou agence.
- Comprendre globalement comment concrétiser le résultat d'une analyse SWOT.

**Instructions de l'exercice** Commencez par un bref échauffement en faisant réfléchir les stagiaires sur les principes d'une réforme de la justice sensible au genre. Répartissez vos stagiaires en deux groupes. Inscrivez la mention « réforme de la justice sensible au genre » sur deux tableaux et demandez à chacun des groupes de noter autant de mots liés au sujet qu'il le peut sur son tableau. Laissez-leur cinq minutes pour ce faire. Le groupe qui a noté le plus de mots « gagne ». Passez les mots en revue et discutez-en brièvement (10 minutes).

Entamez ensuite l'analyse SWOT. Expliquez que l'analyse SWOT est un outil qui sert à identifier les forces et les faiblesses internes d'une organisation ou d'un groupe par rapport aux opportunités et aux menaces présentées par l'environnement externe.

Répartissez les stagiaires en groupes, en fonction de leur organisation (pas plus de quatre groupes, de préférence). Posez des questions d'orientation en vous référant au polycopié, par exemple : quelles sont les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles vous vous confrontez lorsque vous essayez de promouvoir une réforme de la

## Analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) : promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation

justice sensible au genre dans votre organisation ? Quelles idées avez-vous pour exploiter les forces et les opportunités et pour minimiser les faiblesses et les menaces ? Dites aux groupes de consigner leurs idées sur le polycopié. Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective. Ce travail en groupes dure quarante-cinq minutes.

L'intérêt de cet exercice réside dans le fait que ce sont les stagiaires eux-mêmes qui identifient les forces et les faiblesses de leurs organisations. Toutefois, si certains groupes ont besoin d'aide pour identifier des forces, des faiblesses, des opportunités ou des menaces, vous pouvez les inciter à réfléchir sur les facteurs recensés ci-dessous. En ce cas, veillez à ne formuler des suggestions que si vous pensez qu'un groupe est bloqué dans sa réflexion, de manière à ne pas l'orienter dans telle ou telle direction.

- Quelle est la réputation de leur organisation/agence auprès d'autres agences et du public, par exemple en demandant si les femmes et les hommes font autant confiance à l'organisation/agence ? Des plaintes pour violence sexiste ont-elles été déposées contre l'agence/organisation ?
- Y a-t-il des problèmes/difficultés/discriminations en matière de genre dans l'organisation ?
- Attitudes/perceptions du personnel de l'agence relativement aux questions de genre.
- Proportion hommes-femmes dans l'organisation.
- Efficacité des réponses apportées à la violence sexiste et à la discrimination sexiste.
- Clarté et précision des rôles, devoirs, obligations et responsabilités au sein de l'agence/institution et délais, jalons et objectifs spécifiques relativement aux questions de genre.
- Possibilités d'identification de la résistance (cachée) au sein de l'agence/organisation aux questions de genre et mode de réponse constructive à cette résistance.

En séance collective, comparez et opposez les résultats de l'analyse SWOT pratiquée par chacun des groupes et examinez les éventuelles redondances. En passant en revue les différentes catégories de l'analyse, demandez aux stagiaires de réfléchir brièvement sur les sujets suivants :

- Comment pouvons-nous utiliser chacune des Forces ?
- Comment pouvons-nous améliorer les choses pour chacune des Faiblesses ?
- Comment pouvons-nous exploiter chacune des Opportunités et en tirer profit ?
- Comment pouvons-nous atténuer chacune des Menaces ?

À ce stade, il n'est pas nécessaire de formuler des réponses définitives, car il faut encore voir l'élaboration de plans d'action (autre exercice). Déterminez si différentes organisations peuvent s'aider mutuellement à résoudre leurs faiblesses ou leurs menaces. Si oui, concluez en proposant que les organisations envisagent de s'associer (30 minutes).

### Variantes possibles

Cet exercice est axé sur les organisations du secteur de la justice et leur développement stratégique. En variante, vous pouvez décider d'explorer un aspect particulier de réforme de la justice sensible au genre, par exemple la promotion des droits humains ou la fin de l'impunité en matière de violence sexiste au moyen d'une analyse SWOT.

## POLYCOPIÉ

## Analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) : promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation

	Promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation	
<b>INTERNES</b> (caractéristiques de l'organisation)	<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>EXTERNES</b> (caractéristiques de l'environnement)	<b>Opportunités</b>	<b>Menaces</b>

## 5

## Stratégies de changement

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Personnels d'organisations du secteur de la justice
<b>Durée :</b>	Environ 90 minutes

**Taille du groupe** Maximum 20 stagiaires

**Fournitures** Polycopiés  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice doit être effectué aussitôt après l'Exercice 4 – Analyse SWOT : promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation, de sorte que les recommandations d'action s'appuient sur une évaluation honnête, de la part de chaque organisation, de ses forces et de ses faiblesses. Cet exercice est un pur exercice d'analyse, qui couvre plusieurs aspects organisationnels du processus de réforme. Il fonctionne bien avec des stagiaires qui sont familiarisés avec les pouvoirs et les responsabilités de leurs organisations, qui ont une vision d'ensemble et qui promeuvent activement le changement.

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

- Formuler des recommandations pour promouvoir une réforme sensible au genre dans leur organisation.

**Instructions de l'exercice** Expliquez que cet exercice est couplé à l'Exercice 4 – Analyse SWOT : promouvoir une réforme sensible au genre dans votre organisation, de sorte que les stagiaires ont intérêt à constituer les mêmes groupes. Demandez à chaque groupe de désigner un nouvel animateur (différent de l'exercice précédent) pour diriger les discussions et un nouveau rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective.

Demandez-leur ensuite de travailler sur les aspects ci-dessous concernant la promotion d'une réforme sensible au genre dans leur organisation. Servez-vous des parties du Dossier mentionnées (ou d'autres outils) pour expliquer chacun de ces aspects, en veillant à donner à chaque fois un exemple :

1. Contrôle et surveillance des domaines de réforme interne (voir la section 4.8, page 18 du Dossier) ;
2. Gestion des ressources humaines dans l'organisation (voir la section 4.6, page 16 du Dossier) ;
3. Collaboration avec des partenaires pour partager une vision commune (voir la section 4.9, page 19 du Dossier) ;
4. Interventions sensibles au genre particulières (voir la section 4.7, pages 17 du Dossier).

Pour chaque thème, les groupes doivent proposer :

- Un objectif politique ;
- Trois stratégies pour atteindre cet objectif ;
- Une ou deux recommandation(s) d'action pour la mise en œuvre de chacune des stratégies.

Distribuez le polycopié aux groupes afin de leur faciliter la tâche.

Le travail en groupes dure soixante minutes.

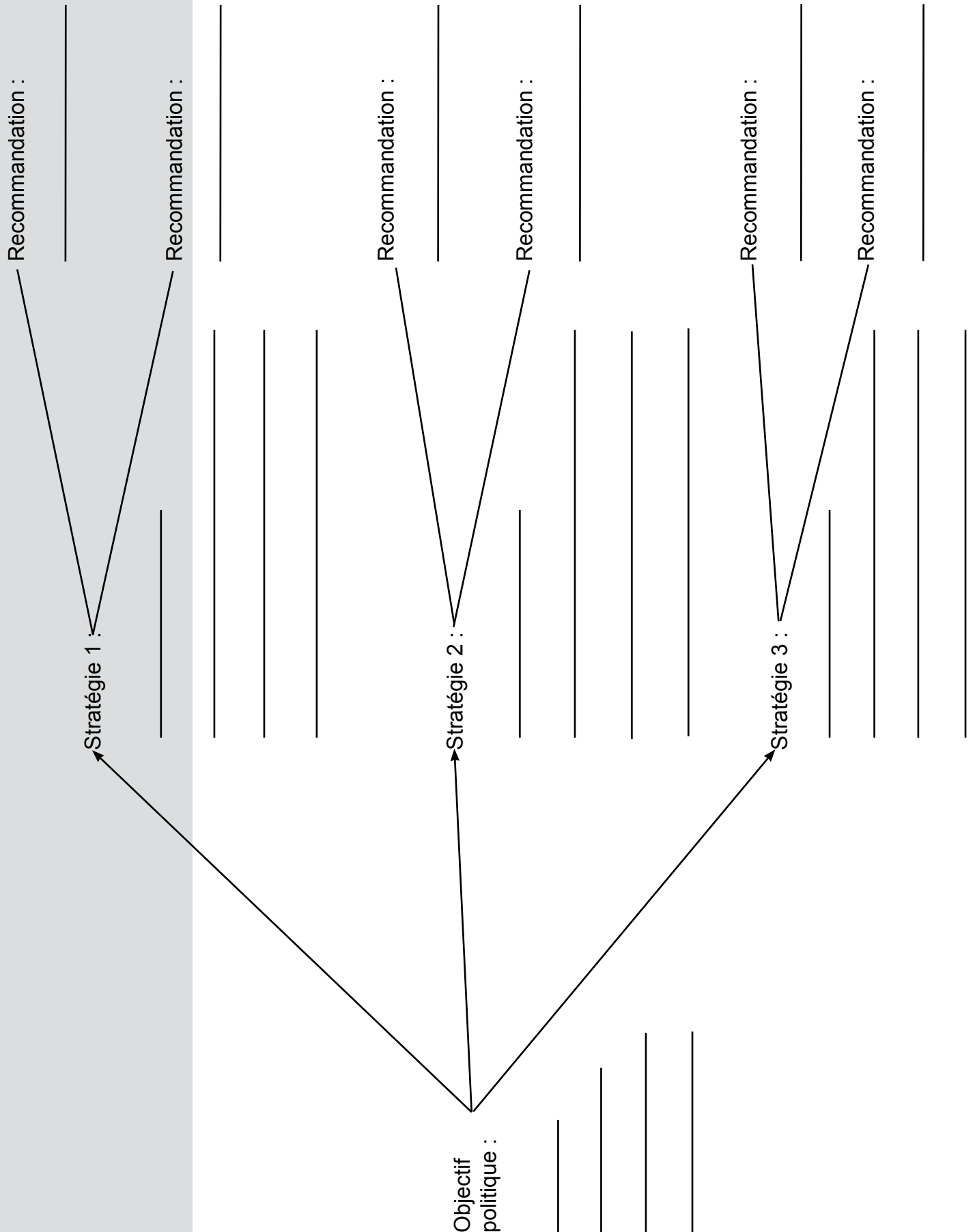
En séance collective, mentionnez les propositions de chaque groupe (20 minutes) (compte rendu des rapporteurs), puis invitez les stagiaires à se poser mutuellement des questions (10 minutes). Concluez en invitant les stagiaires à concrétiser dans les faits leurs recommandations.

## Stratégies de changement

### Variantes possibles

Cet exercice peut être effectué sans l'analyse SWOT préalable dans la mesure où les stagiaires connaissent bien leur organisation et partagent les mêmes idées sur ses caractéristiques au regard de la réforme de la justice sensible au genre. Dans le cas contraire, vous risquez de donner lieu à des différends sur les forces et les faiblesses des organisations et, partant, sur les objectifs politiques à choisir.

# POLYCOPIÉ Stratégies de changement





## 6

Sensibilisation des facultés de  
droit au genre

<b>Type d'exercice :</b>	Thématique
<b>Public :</b>	Décideurs politiques de l'enseignement du droit et universitaires spécialisés en droit
<b>Durée :</b>	Environ 20 minutes

**Taille du groupe** 20 à 30 stagiaires

**Fournitures** Tableaux de conférence  
Marqueurs

**Conseils aux formateurs** Il s'agit d'un exercice d'introduction, utile à divers publics. Même ceux qui ne connaissent pas le monde universitaire pourront réfléchir à des stratégies de sensibilisation au genre susceptibles d'être appliquées dans d'autres contextes institutionnels. Cependant, les résultats seront plus efficaces avec un public universitaire.

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

- Formuler des arguments en faveur de la sensibilisation au genre dans un environnement de faculté de droit ;
- Concevoir des stratégies pour mettre en œuvre la sensibilisation au genre dans un cadre universitaire.

**Instructions de l'exercice** Expliquez que l'exercice se déroule dans une faculté de droit imaginaire. Invitez les stagiaires à imaginer que chacun d'eux est le doyen de la faculté et vient de recevoir le rapport d'une étude conduite sur la sensibilité au genre de la faculté de droit. Globalement, le doyen apprend ainsi que :

- La proportion de femmes et d'hommes chez les étudiants en droit a lentement évolué au fil du temps et, étonnamment, est désormais de 3 femmes pour 1 homme. La baisse des inscriptions d'hommes commence à poser problème.
- Près de 70 % des étudiants estiment que la diversité raciale, ethnique et sexuelle des enseignants et des étudiants est une bonne chose pour aborder les problèmes et les solutions en cours.
- Les étudiants estiment qu'il est important d'accroître la diversité de la faculté en termes de race, d'origine ethnique et, dans une moindre mesure, de sexe. Pour l'heure, la faculté est composée à 70 % d'hommes issus de pays de l'hémisphère nord.
- Bien que l'université se targue d'être sensible à la diversité, les étudiants issus des minorités ne se sentent pas aussi à l'aise que les autres.

Le doyen souhaite ardemment résoudre cette situation en renouvelant son engagement envers la sensibilité au genre.

Réfléchissez pendant cinq minutes avec tous les stagiaires aux aspects que le doyen pourrait vouloir privilégier (ex. : inscription d'étudiants, mobilisation publique et communication, composition de la faculté et du personnel). Notez les propositions, en titre, sur de grands tableaux disposés tout autour de la salle.

Invitez ensuite les stagiaires à se déplacer en silence dans la salle et à ajouter des stratégies sous chaque titre. Les stagiaires n'ont pas à consulter tous les tableaux. Laissez-leur sept à huit minutes.

En séance collective, passez les tableaux en revue de façon à ce que tout le monde ait connaissance des propositions formulées (7 à 8 minutes). Remerciez tout le monde de ses contributions et, si possible, distribuez une liste de toutes les propositions à la fin de la formation.

**Variantes possibles** Vous pouvez adapter les résultats de l'étude pour canaliser les esprits dans une direction particulière, en fonction de votre public.

## Sensibilisation des facultés de droit au genre

Si possible, déterminez les titres à l'avance. Puis organisez une séance de réflexion simple : prenez cinq minutes pour que les stagiaires formulent des stratégies, que vous notez sur un grand tableau. Pendant encore cinq minutes, classez les termes évoqués et discutez-en brièvement. Concluez en évoquant les avantages que présente l'application simultanée de plusieurs stratégies, sans oublier les implications pratiques, comme les ressources.

## 7

Participation des femmes dans le  
secteur de la justice

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

**Taille du groupe** 20 à 30 stagiaires

**Fournitures** Feuilles de papier

**Conseils aux formateurs** Cet exercice paraît très simple au premier abord, mais est en fait assez délicat. En effet, dans le scénario préétabli, les stagiaires peuvent soit ignorer la dimension genre, soit au contraire la mettre excessivement en valeur. Expliquez qu'il n'y a pas véritablement de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses. Cet exercice offre de meilleurs résultats s'il sert de point de départ à une discussion plus large sur la participation au secteur de la justice.

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

- Réfléchir sur leurs propres hypothèses ou préjugés concernant la participation des femmes dans le secteur de la justice ;
- Identifier la discrimination sexiste directe et indirecte lors d'entretiens.

**Instructions de l'exercice** Expliquez ce qui suit aux stagiaires : si vous deviez poser juste trois questions pour déterminer si une candidate à l'emploi convient à un poste de niveau supérieur auprès des tribunaux, quelles seraient ces questions ? Précisez que les questions n'ont pas à être « politiquement correctes » et qu'elles ne seront pas les seules à être jamais posées à cette candidate. Elles doivent cependant être « efficaces », c'est-à-dire vous apporter des éléments utiles pour déterminer si cette candidate convient au poste.

Faites travailler les stagiaires individuellement (5 minutes), puis invitez-les à formuler leurs suggestions (10 minutes). Discutez, pendant dix autres minutes, de questions telles que :

- Quels sont les partis pris exprimés dans les questions formulées ?
- Quels types de questions sont les moins efficaces et devraient être évitées ? Essayez de déterminer les caractéristiques communes aux questions inefficaces.
- Quels types de questions sont les plus efficaces ? Essayez de déterminer les caractéristiques communes aux questions efficaces.
- Que peut ressentir la personne interrogée lorsque des questions efficaces/inefficaces lui sont posées ?

**Variantes possibles** Vous pouvez inviter les stagiaires à travailler en groupes de deux ou trois personnes et leur demander de tester les questions afin de les affiner (éventuellement dans le cadre d'un jeu de rôles).

## 8

## Création d'un forum de partenariats pour une réforme de la justice sensible au genre

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Personnels des échelons supérieurs d'au moins trois institutions différentes du secteur de la justice et/ou autres institutions œuvrant dans le secteur de la justice.
<b>Durée :</b>	Environ 1 heure 45 minutes (sans compter les pauses)

**Taille du groupe** 10 à 30 stagiaires

**Fournitures** Tableaux de conférence et marqueurs  
Fiches  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

### Conseils aux formateurs

Cet exercice fonctionne mieux si le public est composé de représentants d'institutions du secteur de la justice et d'autres acteurs, par exemple :

- Appareil judiciaire ;
- Ministère de la Justice ;
- Systèmes traditionnels et coutumiers ;
- Parlement ;
- Ministère public et organes d'enquête (dont la police) ;
- Associations professionnelles de juristes ;
- Service d'assistance juridique ;
- Centres correctionnels/pénitentiaires ;
- Autres ministères, dont les ministères de l'Intérieur et de la Condition féminine ;
- Facultés de droit ;
- Organisations de la société civile, dont des associations de femmes, des groupes religieux et des organisations non gouvernementales (ONG).

Il peut tout à fait y avoir moins de groupes, mais il en faut au moins deux pour créer un forum. Il faut partir du principe que vous travaillez dans un contexte où les relations entre ces différents acteurs sont problématiques et où il y a peu d'opportunités de dialogue, comme c'est souvent le cas dans la situation d'un pays sortant d'un conflit armé.

L'exercice consiste en une discussion libre en plusieurs « manches ». Il est assez délicat à mener pour les animateurs, car la conversation peut parfois prendre des tournures inattendues. Il est donc recommandé aux animateurs expérimentés, suffisamment sûrs d'eux pour prendre des décisions rapides et opportunes.

Pour effectuer cet exercice, vous aurez besoin d'un co-animateur ou d'un stagiaire volontaire pour noter les idées au tableau, aider à la rédaction des fiches, etc., afin que l'exercice puisse se dérouler sans heurt et que les supports élaborés puissent être rapidement reproduits et distribués aux stagiaires à la fin de l'exercice.

L'exercice étant très long, les stagiaires auront besoin de faire des pauses de manière à pouvoir rester motivés et concentrés.

S'il est correctement effectué, cet exercice est très efficace. Les stagiaires gagnent en autonomie à mesure qu'ils effectuent des choix et qu'ils sont vus et entendus par les autres stagiaires. Vous serez surpris(e) de constater ce que retiennent les stagiaires à l'issue de cet exercice et de voir comment ils l'utilisent ensuite dans la vie. Dans certains contextes, les forums de partenariats créés lors de ce type d'exercice sont devenus de véritables structures sur lesquelles ont été fondées des démocraties participatives.

## Création d'un forum de partenariats pour une réforme de la justice sensible au genre

### Objectifs pédagogiques

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

- Développer une vision globale pour définir des objectifs communs concernant une réforme de la justice sensible au genre ;
- Identifier les écarts entre la réalité et leur vision ;
- Découvrir des partenaires avec qui collaborer pour la mise en œuvre d'une action stratégique ;
- Identifier des domaines d'action.

### Instructions de l'exercice

Expliquez que cet exercice vise à créer une vision commune autour de la réforme de la justice sensible au genre parmi les organisations/agences du secteur de la justice. Avant de commencer, exposez quelques règles à suivre pour les discussions :

- Faire abstraction des idées préconçues sur les gens et les problèmes ;
- Traiter les autres comme des collègues, même s'ils ont des points de vue politiques/ sociaux/juridiques différents ;
- Toujours expliquer pourquoi on dit ce qu'on dit (le raisonnement qui est derrière).

L'ensemble de l'exercice se fait en séance collective.

#### Manche 1 :

##### Vision

Notez, sur un grand tableau, l'expression « réforme de la justice sensible au genre ». Invitez tous les stagiaires à exprimer des idées sur leurs objectifs en relation avec cette expression. Demandez à un volontaire de noter toutes les idées. Consacrez trente minutes à la formulation de ces idées, puis faites une pause-café.

Profitez de cette pause pour organiser les idées en plusieurs énoncés concis représentant chacun une vision de la réforme de la justice sensible au genre. Inscrivez chaque énoncé sur une fiche, suffisamment grande pour qu'elle puisse être lue par tous dans la salle.

#### Manche 2 :

##### Interconnexions

Laissez les stagiaires identifier et évoquer les relations entre ces énoncés de visions et indiquer lesquels semblent aller ensemble. À mesure que les stagiaires proposent ainsi des connexions, déplacez les fiches sur le mur de manière à ce qu'elles correspondent aux groupements préconisés par les stagiaires. Des groupes d'énoncés de visions vont ainsi se former. Les stagiaires vont commencer à voir comment leurs idées d'avenir peuvent épouser les idées d'autres personnes (en qui ils n'avaient peut-être pas confiance avant).

##### Valeurs

Progressivement, faites évoluer la conversation pour y inclure les valeurs et hypothèses implicites contenues dans chaque groupe, par exemple la notion qu'ont les stagiaires quant à ce qu'ils représentent en tant que magistrats, avocats, policiers, etc. En général, cela se fait tout à fait naturellement mais, dans le cas contraire, vous pouvez poser une simple question, comme : « selon vous, quelle valeur est exprimée par la poursuite de cet objectif ? ». Consacrez trente minutes à cette séance puis, si vous le pouvez, faites une nouvelle pause.

#### Manche 3 :

##### Réalité

Orientez maintenant la discussion sur la réalité : « Maintenant que nous savons ce que nous voulons tous, qu'avons-nous ? Sur quels aspects devrions-nous nous concentrer pour obtenir ce que nous voulons ? ». Une fois encore, notez sur des fiches les éléments qui représentent la situation réelle. Regroupez les idées des stagiaires en cinq ou six domaines d'intérêt. Procédez collectivement, en groupe. Il peut être utile de vous faire aider d'un co-animateur ou de volontaires pour déplacer les fiches au tableau. Le processus de groupement est important, car il met en exergue les interconnexions et permet de visualiser le système comme un tout. Consacrez une vingtaine de minutes à ce processus puis, si vous le pouvez, faites une nouvelle pause.

## Création d'un forum de partenariats pour une réforme de la justice sensible au genre

### Manche 4 :

#### Action

Rassemblez tout le monde pour passer aux étapes d'action pratique. Réunissez, d'un côté, les premières fiches avec les éléments de vision et, de l'autre, les fiches suivantes avec les éléments de réalité et placez-les en évidence. Créez maintenant deux nouveaux tableaux, l'un intitulé « écarts critiques » et l'autre « jalons ». Accrochez-les entre les deux groupes de fiches et invitez les stagiaires à formuler des suggestions. Prévoyez vingt minutes pour compléter ces listes.

Concluez la séance en proposant aux stagiaires d'utiliser les idées soumises pour s'associer les uns avec les autres dans la réforme de la justice sensible au genre. Si possible, invitez les stagiaires à s'assigner quelques fonctions de suivi initial (en convoquant une réunion de suivi sur les stratégies, en partageant des informations sur les stratégies, en s'envoyant des courriels sur les étapes convenues, etc.), de façon à ce que les partenariats créés lors de la séance puissent perdurer.

Distribuez des notes écrites sur tous les éléments (vision, réalité, écarts et jalons) aux stagiaires à la fin de la séance ou de la journée.

#### Variantes possibles

Si cela vous paraît plus opportun, vous pouvez définir un objectif plus spécifique dans le contexte de la réforme de la justice sensible au genre, autour duquel développer une vision commune.

## 9

# Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique

<b>Type d'exercice :</b>	Thématique
<b>Public :</b>	Personnels d'institutions ou d'agences du secteur de la justice soutenant la réforme de la justice et amenés à pratiquer des évaluations, OSC
<b>Durée :</b>	Environ 95 minutes

**Taille du groupe** : Maximum 30 stagiaires

**Fournitures** : Tableau  
Punaises de trois couleurs (ou marqueurs de trois couleurs)  
Polycopiés des stagiaires

**Conseils aux formateurs** : Cet exercice permet de s'exercer à évaluer les informations sur le secteur de la justice afin de déterminer sa sensibilité au genre. Il est important de noter que cet exercice ne peut fournir qu'un aperçu limité des données qui doivent être disponibles avant de pouvoir réaliser une évaluation complète, dans la mesure de ce qui est possible en situation de formation. Précisez bien ce point à votre public.

Cet exercice peut être effectué conjointement à l'Exercice 10 – Pratiques traditionnelles et droit national : éducation et mise en œuvre.

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

- Identifier les lacunes du système de justice en matière de genre, à partir d'une étude de cas hypothétique ;
- Déterminer les domaines du système de justice dans lesquels s'observent particulièrement ces lacunes.

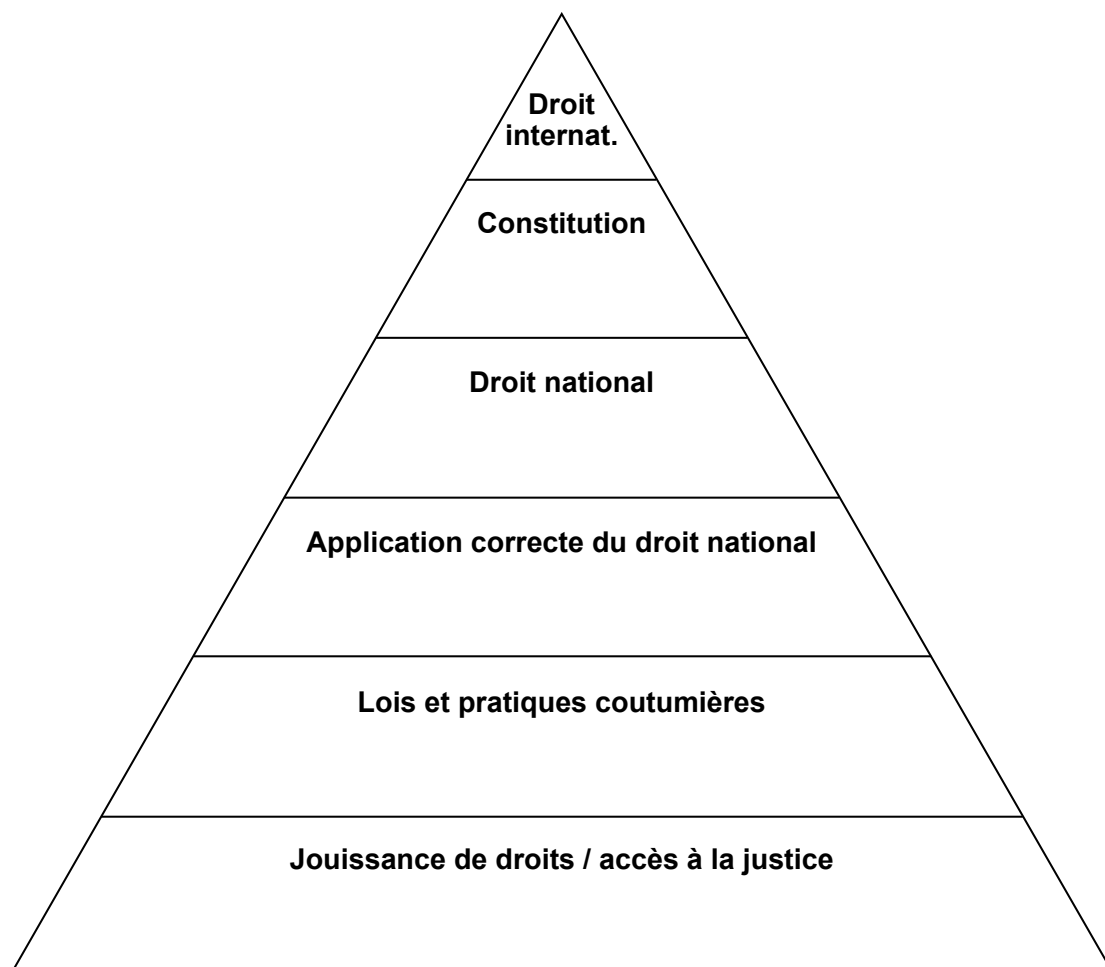
**Instructions de l'exercice** : Répartissez les stagiaires en groupes de quatre à six personnes. Chaque groupe jouera le rôle de membres d'une commission parlementaire sur l'égalité des sexes, étudiant la situation imaginaire de la République du Lanusta. Distribuez à chaque groupe le Polycopié A, qui consiste en un extrait de rapport d'ONG sur le genre, et qui leur fournira quelques éléments d'une évaluation du secteur de la justice au Lanusta sensible au genre. Expliquez que, en premier lieu, la commission a décidé d'examiner les problèmes qui, dans le système de justice, empêchent la population de jouir de ses droits humains et d'identifier les points d'intervention. À cette fin, la commission a conçu un questionnaire (Polycopié B) qui incite chaque groupe à dresser une liste de droits humains et à dénoncer les lacunes concernant chaque droit. (Il se peut que vous ayez à distribuer plusieurs copies du Polycopié B à chaque groupe, puisque cinq droits/pratiques seulement peuvent être indiqués par page).

Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour consigner les conclusions sur les copies du Polycopié B. Ce travail en groupes dure quarante-cinq minutes.

Pendant ce temps, dessinez au tableau la pyramide représentée ci-après.

En séance collective, demandez au rapporteur de chaque groupe de noter au tableau les différents droits humains que son groupe a identifiés. Tous les rapporteurs peuvent travailler en même temps. Ensuite, demandez à chacun des rapporteurs de localiser sur la pyramide les lacunes relatives à chaque droit. Indiquez chaque lacune mentionnée par un point de couleur sur la pyramide. Utilisez une couleur différente pour chaque groupe. (Le questionnaire reprend les mêmes catégories que la pyramide, de sorte qu'il est facile de marquer les points sur la pyramide). Prévoyez trente minutes pour ce travail.

## Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique



Une fois que vous avez marqué tous les points sur la pyramide, amorcez une discussion en séance collective (20 minutes) en posant les questions suivantes :

- Les lacunes répondent-elles à un modèle dans le système de justice ?
- Dans quels domaines y a-t-il le plus de lacunes ? Où y en a-t-il le moins ?
- Que suggéreriez-vous de faire ? Quel serait le début d'un bon processus de réforme ?

### Variantes possibles

Plutôt que de clore l'exercice par une discussion sur ce qui devrait être fait et de quelle façon, vous pouvez conclure en demandant s'il existe d'autres sources d'information pour l'analyse, comment les stagiaires pourraient se procurer ces informations et comment elles pourraient être exploitées au mieux pour soutenir la réforme de la justice sensible au genre. Cette procédure permet de se concentrer davantage sur les processus d'évaluation, et non pas seulement sur les stratégies de réforme de la justice.



# POLYCOPIÉ

# A

## Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique

Extrait d'un rapport d'ONG sur le genre et la justice en République du Lanusta :

Dans la République du Lanusta, huit ans de guerre civile ont pris fin voilà deux ans. La guerre a dévasté la population du pays, paralysé ses institutions et suscité des troubles sociaux et une instabilité économique qui ont donné lieu à toute sorte d'abus des droits humains. Dans ce contexte, le gouvernement du Lanusta a échoué à apporter une solution aux nombreuses violations des droits humains et les femmes sont devenues de plus en plus vulnérables aux abus et à la marginalisation.

Il y a longtemps, le Lanusta avait ratifié le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques**. Le Pacte stipule ce qui suit :

*Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.*

En vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, toute personne dont les droits sont bafoués doit disposer d'un moyen de recours efficace, toutes les personnes doivent être égales devant les tribunaux, chaque citoyen doit avoir le droit et la possibilité de participer à la conduite des affaires publiques et avoir accès, à pied d'égalité, aux services publics de son pays.

Quelques mois après la fin de la guerre, le Lanusta a également ratifié la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**. La Convention définit la discrimination à l'encontre des femmes dans les termes suivants :

*Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.*

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes définit un programme d'action pour mettre un terme à la discrimination sexiste en imposant à ses États parties d'inscrire l'égalité des sexes dans leur législation nationale, de révoquer toutes les dispositions discriminatoires dans leurs lois et de promulguer de nouvelles dispositions pour protéger les femmes contre toute forme de discrimination. Ils sont également tenus de mettre en place des tribunaux et des institutions publiques pour garantir une protection efficace des femmes contre la discrimination et de prendre des mesures pour éliminer toutes les formes de discrimination pratiquées contre des femmes par des individus, des organisations et des entreprises.

La Convention oblige ses États parties à soumettre au Secrétaire général de l'ONU un rapport sur les mesures législatives, judiciaires, administratives et autres qu'ils ont adoptées pour appliquer la Convention. Ces rapports sont ensuite examinés par le Comité de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui se réunit à Genève et formule des recommandations à l'attention des États pour la mise en œuvre de la Convention. Depuis qu'il a ratifié cette Convention, le gouvernement du Lanusta a présenté un rapport au Comité,

## POLYCOPIÉ

## A

presque exclusivement axé sur la situation des femmes dans le conflit armé.

Les principes d'égalité et de non-discrimination sont également inscrits dans la nouvelle Constitution du pays. Par exemple :

- L'article 1 garantit « une protection égale et un bénéfice égal de la loi sans discrimination et, en particulier, sans discrimination de race, de couleur, de sexe, de religion et d'origine ethnique ».
- L'article 33(6) interdit « les lois, coutumes ou traditions qui vont à l'encontre de la dignité, du bien-être ou de l'intérêt des femmes ».

Malgré tout, le pays reste empreint par une législation discriminatoire, avec des lois et pratiques coutumières discriminatoires encore appliquées. Cette persistance se doit essentiellement au manque de volonté politique et de capacité technique, qui empêche de traiter l'inégalité et la discrimination de manière holistique et exhaustive. Un nouveau ministère du Genre a été créé pour promouvoir l'égalité des sexes, mais il pâtit d'un manque de fonds et d'expertise technique.

Un exemple d'élément législatif discriminatoire est la section 361 du Code de la famille. Cette section stipule qu'une femme âgée de moins de 18 ans peut se marier avec le consentement de ses parents. Il n'y est fait aucune mention du mariage des hommes âgés de moins de 18 ans.

Pareillement, les traditions au Lanusta imposent ce qui suit :

- L'homme est le chef de famille et maître de son épouse.
- Il est de la responsabilité exclusive des femmes d'effectuer les tâches domestiques et de s'occuper des enfants.
- La femme est tenue de travailler dur et de remettre à son époux les revenus qu'elle perçoit afin qu'il les utilise à son gré.
- Seuls les garçons peuvent hériter de leurs parents.
- Les filles peuvent se marier dès qu'elles atteignent l'âge de la puberté.

Depuis la fin de la guerre, la violence domestique est devenue un grave problème dans le domaine des droits humains. D'après une étude récemment conduite par un réseau local de femmes, environ 40 % des femmes et des filles du Lanusta ont été victimes de violence à leur domicile, soit de la part de leur époux, soit de celle d'un membre de leur famille. Il n'y a pas de services d'aide aux victimes de violence domestique au Lanusta et très peu de femmes demandent assistance à la police. De plus, les processus de collecte de preuves sont tellement inadaptés et les procédures judiciaires tellement inefficaces que les quelques poursuites engagées pour violence domestique aboutissent rarement à des condamnations.

En outre, les pratiques discriminatoires empêchent les femmes d'obtenir réparation lorsqu'elles sont victimes de violence sexuelle. Les officiers de police n'ont aucune directive pour traiter les affaires de délits sexuels. Lorsqu'un viol est dénoncé, l'officier de police (presque toujours un homme) bâcle généralement son enquête et peut même jusqu'à aller dire à la victime de rentrer chez elle. De plus, les victimes de viol rechignent à aller au tribunal parce que les affaires de viol sont jugées en public et parce qu'elles redoutent la stigmatisation de leur communauté.

Les femmes au Lanusta n'ont pas les mêmes chances que les hommes de participer à la vie publique et politique et n'ont qu'un accès restreint aux processus décisionnels du pays. Seuls 8 % des parlementaires sont des femmes et il n'y a aucune femme ministre. Il y a une grave pénurie de juges, car beaucoup d'entre eux ont quitté le pays pendant la guerre et ne sont pas revenus. Parmi les juges qui sont restés ou qui sont rentrés au pays, il n'y a que quelques femmes. De même, il y a peu de femmes aux échelons supérieurs du ministère de la Justice ou du ministère public. Bien que les facultés de droit récemment rouvertes attirent de nombreuses étudiantes, beaucoup d'entre elles doivent se battre pour pouvoir étudier, car elles ont souvent à leur charge des membres âgés de leur famille ou, simplement, des enfants.

# POLYCOPIÉ

## B

Utilisez les informations du rapport de l'ONG sur le genre et la justice en République du Lanusta figurant dans le Polycopié A pour compléter le tableau ci-dessous. Procédez colonne par colonne.

Chaque colonne correspond à un droit humain ou autre droit légal que vous avez identifié dans le texte. Dans la colonne « Droit », décrivez brièvement ce droit, puis appuyez-vous sur les informations fournies dans le Polycopié A pour déterminer sa mise en œuvre.

### Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique

Droit :		Droit :		Droit :		Droit :		Droit :	
<b>Ce droit est-il prescrit par des instruments légaux internationaux auxquels est partie le Lanusta ?</b>									
Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non
Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :	
<b>Ce droit est-il inscrit dans la Constitution ?</b>									
Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non
Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :	
<b>Ce droit est-il protégé dans la législation nationale ?</b>									
Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non
Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :	

# POLYCOPIÉ

## B

Utilisez les informations du rapport de l'ONG sur le genre et la justice en République du Lanusta figurant dans le Polycopié A pour compléter le tableau ci-dessous. Procédez colonne par colonne.

Chaque colonne correspond à un droit humain ou autre droit légal que vous avez identifié dans le texte. Dans la colonne « Droit », décrivez brièvement ce droit, puis appuyez-vous sur les informations fournies dans le Polycopié A pour déterminer sa mise en œuvre.

### Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique

Droit :		Droit :		Droit :		Droit :	
<i>Les lois qui protègent et promeuvent l'application de ce droit sont-elles mises en application ?</i>							
Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non
Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :	
<i>Y a-t-il des lois ou des pratiques coutumières qui contredisent la législation nationale concernant ce droit ?</i>							
Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non
Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :	
<i>Y a-t-il d'autres obstacles à la jouissance de ce droit ? (Y a-t-il un accès à la justice concernant ce droit ?)</i>							
Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non	Oui – passez à la question suivante	Non
Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :		Commentaire :	

## 10

Pratiques traditionnelles et droit  
national : éducation et mise en œuvre

<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Organisations du secteur de la justice, OSC
<b>Durée :</b>	Environ 90 minutes

**Taille du groupe** 20 à 30 stagiaires

**Fournitures** Polycopiés des stagiaires  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

**Conseils aux formateurs** Cet exercice s'appuie sur l'étude de cas de l'Exercice 9 – Identifier la discrimination sexiste dans la loi et dans la pratique. Il peut éventuellement suivre cette étude de cas. Il s'intéresse à un problème juridique particulier (l'héritage) et aux moyens de faire évoluer les pratiques traditionnelles délétères et de mettre la réforme de la justice en œuvre. Reportez-vous aux Encadrés 5 et 6 de la page 7 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »* pour fournir des informations de fond et/ou procéder à une présentation introductive. Il n'est pas nécessaire d'être spécialisé dans le droit de l'héritage, puisque toutes les informations importantes figurent dans le polycopié.

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

- Identifier des activités conduisant à la mise en œuvre du droit national ;
- Évaluer de manière critique l'impact et la faisabilité de ces activités.

**Instructions de l'exercice** Demandez à vos stagiaires de travailler par groupes de deux et distribuez-leur le polycopié. Laissez-leur soixante minutes pour répondre aux questions. En séance collective, procédez pendant trente minutes à un débriefing sous forme de discussion libre, en passant en revue toutes les questions.

Lors de ce débriefing, vous pouvez insister sur les aspects suivants, notamment : un processus de réforme prend généralement du temps, il doit commencer par des questions non controversées, il doit poursuivre un objectif ou une vision plus large, il doit tenir compte des autres processus qui ont lieu en même temps dans le secteur de la justice et doit envisager des résultats inattendus pour la réforme.

**Variantes possibles** Vous pouvez également noter chaque question sur un grand tableau, disposer tous les tableaux autour de la pièce et demander aux stagiaires d'y noter leurs idées respectives. En ce cas, tous les stagiaires n'ont pas à écrire sur tous les tableaux, ce qui peut vous faire gagner du temps.

Si vos stagiaires sont nombreux, répartissez-les en groupes de plus de deux personnes. Si, au contraire, vos stagiaires sont peu nombreux, demandez-leur de compléter individuellement le questionnaire.

## POLYCOPIÉ

# Pratiques traditionnelles et droit national : éducation et mise en œuvre

*Le droit ne s'applique pas tout seul. Tant que les individus, en l'occurrence les femmes, ne font pas valoir les recours et solutions qu'il prescrit, le droit est quasiment inutile. Si les femmes continuent d'accepter passivement les modes anciens et inéquitables de distribution des biens hérités et ne revendiquent pas leur droit à l'héritage, alors les modifications apportées au droit auront été vaines.*

Juge Anthony Gubbay<sup>1</sup>

## Situation actuelle en République du Lanusta concernant l'héritage

La législation nationale dispose ce qui suit :

Article 34 du Code civil :

1. *Lorsqu'un terrain est acquis pour leur usage et occupation conjoints, les époux sont copropriétaires de ce terrain. Ils doivent être inscrits comme tels dans les registres de propriété foncière.*
2. *Si plusieurs épouses revendiquent le terrain de leur époux, chacune des épouses est copropriétaire avec son époux de la parcelle sur laquelle elle a résidé et travaille toujours.*

Article 54 du Code pénal :

*Au décès d'un homme, son épouse survivante et/ou ses enfants survivants sont en droit d'employer les outils, engins, biens et effets domestiques et véhicules employés par le défunt. Tout acte livré dans l'intention de priver de ce droit l'épouse survivante et/ou les enfants survivants du défunt constitue un délit pénal, passible d'une amende ou d'une peine de deux ans d'emprisonnement.*

Malgré cela, le droit coutumier et les pratiques culturelles traditionnelles du Lanusta interdisent aux veuves d'hériter de leur époux décédé, même du terrain sur lequel ils ont vécu et travaillé ensemble.

Les problèmes d'héritage les plus complexes procèdent des pratiques traditionnelles de la polygamie. La polygamie n'est pas légale en vertu du Code civil, mais cette pratique est largement acceptée dans la communauté et par les autorités et est régie par des règles coutumières. Il arrive souvent qu'un homme épouse une femme en vertu du Code civil, puis en épouse une ou plusieurs autres en vertu des coutumes. De même, il arrive qu'un homme épouse une femme en vertu du système coutumier, puis en épouse une autre officiellement en vertu du Code civil. Les problèmes surgissent lorsque l'époux polygame décède et que les ressources de la famille doivent être divisées parmi les différents « groupes » et les épouses de la famille.

Peu de veuves ont recours au système juridique officiel pour contester la distribution des biens de leur défunt époux. En effet, les veuves remettent rarement en cause les règles coutumières de l'héritage ou la discrimination inhérente à ces règles.

Or, les conséquences de cette discrimination contre les veuves sont nombreuses : paupérisation (certaines veuves se retrouvent brutalement sans foyer), harcèlement (la bataille livrée pour accaparer les ressources du défunt prend souvent cette forme), ostracisme (les veuves dénuées de ressources jouissent d'un piètre statut social), maladie (conséquence de la pauvreté) et troubles psychologiques (conséquence de tout ce qui précède).

Plusieurs facteurs peuvent faciliter l'action gouvernementale du Lanusta pour renforcer l'application des lois officielles sur l'héritage et modifier les pratiques coutumières discriminatoires :

- Le nouveau ministère du Genre prévoit de lancer une campagne de sensibilisation publique sur les questions de genre.
- Le ministère de la Justice a mis sur pied un groupe de travail interdisciplinaire sur le genre et la justice, avec l'aide d'un consortium international spécialisé sur le sujet.

<sup>1</sup> Cité dans Vanessa von Struensee, *The Contribution of Polygamy to Women's Oppression and Impoverishment: An Argument for its Prohibition*. Murdoch University Electronic Journal of Law 12, n° 1 (2005), <http://www.austlii.edu.au/au/journals/MurUEJL/2005/2.html> (dernière consultation : 29 juillet 2009).

**POLYCOPIÉ****Pratiques traditionnelles et droit national : éducation et mise en œuvre**

- Les femmes qui travaillent dans le secteur de la justice ont créé une Association de femmes juristes, qui s'est engagée à résoudre les questions d'héritage.
- Les anciens du Lanusta vont se réunir à la fin de l'année pour examiner, entre autres, les lois coutumières sur la propriété.

**POLYCOPIÉ****Pratiques traditionnelles et droit national : éducation et mise en œuvre****Questions**

- 1) Quelles sont les pratiques traditionnelles qui portent préjudice à l'héritage au Lanusta et quelles mesures prendriez-vous pour les surmonter ?
  
- 2) Quelles autres actions sont nécessaires pour entamer un processus permettant d'appliquer efficacement les lois nationales en matière d'héritage ?
  
- 3) Qui doit prendre part à ce processus ?
  
- 4) Dans quel ordre de priorité classeriez-vous les activités que vous préconisez ?
  
- 5) Combien de temps faudrait-il, selon vous, pour concrétiser ces changements ?
  
- 6) Comment les changements apportés à l'application du droit sur l'héritage pourraient-ils inspirer d'autres efforts de réforme de la justice en matière d'égalité des sexes ?



## 11

## Débat : coexistence de plusieurs formes de justice

<b>Type d'exercice :</b>	Thématique
<b>Public :</b>	Il vaut mieux qu'une partie (ou la totalité) des stagiaires travaille dans un pays sortant d'un conflit armé.
<b>Durée :</b>	Environ 50 minutes

**Taille du groupe** Maximum 30 stagiaires

**Fournitures** Tableaux de conférence et marqueurs  
*Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*

**Conseils aux formateurs** L'enjeu de cet exercice consiste à voir comment peuvent coexister et fonctionner des normes légales formelles de poursuite judiciaire et des formes traditionnelles de justice. Cet exercice est conçu pour renforcer la perception qu'ont les stagiaires des différentes approches sans nécessairement privilégier l'une par rapport à l'autre.

Le format de cet exercice convient généralement à tous les publics, car tout le monde aime prendre part à un débat. Vous ne devriez donc avoir aucun mal à trouver des volontaires pour faire fonction de porte-parole. Il pourra être plus compliqué, cependant, de faire en sorte que tous les stagiaires participent au débat, car ils ne pourront pas tous être porte-parole.

Si vous souhaitez explorer plus avant les pratiques de justice traditionnelle, vous pouvez effectuer l'Exercice 18 – Prise de perspective des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

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

- Spécifier quelques-unes des différences et complémentarités entre les systèmes juridiques officiels et les systèmes de justice traditionnelle ;
- Démontrer qu'ils comprennent l'importance de ces deux formes de justice.

**Instructions de l'exercice** Répartissez vos stagiaires en deux groupes. Après avoir pris lecture du bref exposé de situation fourni dans le Polycopié :

- Le premier groupe est chargé de formuler des arguments en faveur d'une approche plus formelle de la justice appliquant des normes internationales en matière de droits humains.
- Le second groupe est chargé de formuler des arguments en faveur d'une forme traditionnelle (informelle) de justice, dispensée par un conseil d'anciens.

Chaque groupe désigne un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour présenter les arguments en séance collective. Ce travail de groupe dure vingt minutes.

En séance collective, les deux porte-parole présentent les arguments de leur groupe respectif (10 minutes). Les autres stagiaires notent les arguments qu'ils trouvent les plus convaincants, en indiquant pourquoi.

Dans le reste de l'exercice (20 minutes), les stagiaires sélectionnent les meilleurs arguments et s'efforcent de définir une approche afin que les deux formes de justice, formelle et traditionnelle, puissent se compléter efficacement. Posez des questions, par exemple :

- Comment interagissez-vous avec les formes traditionnelles de justice ? Quel pourrait être le rôle des anciens en l'occurrence ?
- Comment les anciens peuvent-ils intégrer la législation existante et les normes en matière de droits humains dans votre processus décisionnel ? Qu'attendez-vous du système formel de justice ?

## Débat : coexistence de plusieurs formes de justice

Demandez à des volontaires de noter les réponses aux tableaux.

Si le sujet n'est pas abordé dans les discussions, vous pouvez préciser aux stagiaires que le terme « formel » ne signifie pas toujours « punitif », pas plus que « informel » ne signifie toujours « réparateur » dans les systèmes de justice. Bien que les mécanismes de justice traditionnels soient souvent axés sur la justice réparatrice (le criminel retourne dans sa communauté après avoir payé pour son crime), certains systèmes de justice traditionnelle sont extrêmement punitifs. Il est difficile de généraliser les formes traditionnelles de justice, car elles varient grandement, comme n'importe quel élément culturel. De même, alors que les systèmes de justice formels de nombreux pays procèdent d'une tradition de punition, les normes en matière de droits humains comportent également des éléments réparateurs, comme le droit à obtenir réparation. Au besoin, référez-vous aux pages 15 et 16 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »* pour obtenir des informations de fond.

### Variantes possibles

Vous pouvez répartir les stagiaires en quatre à six groupes : la moitié de ces groupes formule des arguments en faveur d'une approche formelle et l'autre en faveur d'une approche traditionnelle. Vous pouvez ensuite réunir les groupes pour débattre des arguments. Vous avez ainsi la possibilité de ne discuter que des propositions d'approche mutuellement positive en séance collective. Cette formule fonctionne bien si vous avez beaucoup de stagiaires et suffisamment de temps.

## POLYCOPIÉ

# Débat : coexistence de plusieurs formes de justice

## Exposé de la situation

Le Bata est un pays sortant d'un conflit. Un accord de paix a été signé il y a un an, mais la violence continue de sévir à un degré ou à un autre. Les conflits font rage dans les domaines de la propriété foncière et les incidents de représailles violentes se multiplient dans les communautés de composition ethnique différente, tant et si bien que les gens ont maintenant peur de sortir de chez eux. Les premières victimes sont des femmes et des filles, qui sont violées ou agressées.

Le gouvernement provisoire du Bata et quelques donateurs s'activent pour imposer un système formel de justice fort, condamnant efficacement tous les actes de violence sexuelle. Ils proposent de créer un tribunal spécial dans la capitale pour juger en particulier les crimes de violence sexuelle. Cependant, les anciens traditionnels plaident auprès du gouvernement pour faire respecter leurs approches traditionnelles de la justice et leurs mécanismes communautaires de règlement des litiges. Ils prétendent pouvoir s'occuper des auteurs de violence sexuelle sans avoir à les amener à la capitale. Ils affirment encore que toutes les institutions judiciaires du Bata sont dépassées par l'ampleur de la tâche que suppose la traduction en justice des crimes commis pendant et après la guerre et que, de toute façon, personne ne sait quoi faire des prisonniers.

Traditionnellement, dans chaque village, un groupe d'anciens organise une audience pour entendre l'agresseur présumé et la victime présumée devant tous les habitants. Ces audiences durent parfois une journée entière, en fonction de la gravité du crime. Des témoins peuvent y être convoqués et tout le monde peut participer aux débats pour déterminer les faits et se prononcer sur la culpabilité ou l'innocence de l'agresseur. À l'issue du processus, les anciens se retirent en conseil et conviennent d'une sentence, laquelle consiste souvent en des travaux communautaires ou un dédommagement à la partie lésée.

Les anciens aimeraient que cette approche soit appliquée aux affaires de viol et d'agression de femmes et de filles. Les choses seraient ainsi plus rapides et accéléreraient la réinsertion des criminels dans leur communauté d'origine.

D'autres ont reproché à cette approche d'être trop indulgente, étant donné l'ampleur des atrocités commises et l'aide spéciale dont les victimes de viol ont besoin. Ceux-là veulent une justice « réelle », qui distribue des punitions.

Un groupe de femmes, qui a entrepris de s'occuper des victimes de viol, a interrogé quelques-unes de ces femmes pour leur demander leur opinion en matière de justice. La plupart de ces femmes demandent à ce que les agresseurs soient punis et estiment qu'elles pourront obtenir justice des tribunaux de la capitale. Beaucoup reconnaissent avoir besoin de conseils, de soins de santé et d'assistance pour trouver un logement et du travail. Ces femmes vivent dans la peur et redoutent d'autres incidents lorsqu'elles savent que leurs agresseurs sont en liberté.

## 12

# Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

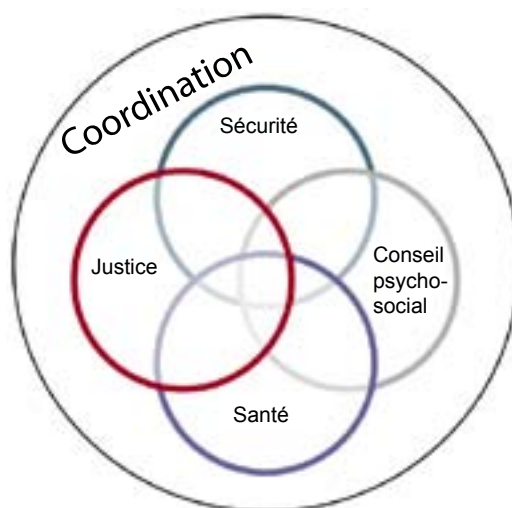
<b>Type d'exercice :</b>	Application en contexte
<b>Public :</b>	Toute personne participant aux processus de traitement de la violence sexuelle et sexiste (ex. : personnels ministériels, OSC, personnels de l'ONU).
<b>Durée :</b>	Environ 70 minutes

**Taille du groupe** Maximum 18 stagiaires

**Fournitures** Grand tableau  
 Photocopiés des stagiaires  
 (Des salles supplémentaires doivent être à disposition pour permettre aux stagiaires de s'isoler)  
 Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »

**Conseils aux formateurs** Cet exercice a trait aux recours juridiques à la disposition des victimes de violence sexuelle et sexuelle dans les pays sortant d'un conflit. Les stagiaires sont invités à concevoir un plan d'action qui doit être coordonné avec un réseau spécialisé dans la violence sexuelle et sexiste. Cet aspect de coordination est mis en avant tout au long de l'exercice.

Avant de commencer l'exercice, assurez-vous que le cadre, au sens large, du traitement de la violence sexuelle et sexiste est bien compris. Reproduisez au tableau le diagramme ci-dessous, de manière à bien faire comprendre aux stagiaires que l'exercice ne traite que d'un aspect de ce cadre :



Dans certains contextes juridiques, le terme « victime » doit être obligatoirement employé pour se conformer aux lois appliquées<sup>1</sup>, de sorte qu'il sera utilisé dans cet exercice. Vous pouvez, si vous le souhaitez, faire référence aux connotations du terme « victime » (tristesse, faiblesse, impuissance) et du terme « survivant(e) » (dignité, autonomie), ce dernier étant préconisé par de nombreux spécialistes.

<sup>1</sup> Haut-Commissariat pour les réfugiés de l'ONU, *La Violence sexuelle et sexiste contre les réfugiés, les rapatriés et les personnes déplacées – Principes directeurs pour la prévention et l'intervention*. Genève, HCR, 2003, 6.

## Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

### Objectifs pédagogiques

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

- Identifier les activités requises pour établir des moyens de recours légaux pour les victimes de violence sexuelle et sexiste ;
- Reconnaître la nécessité de coordonner ces activités dans un cadre complet de traitement de la violence sexuelle et sexiste.

### Instructions de l'exercice

Consacrez cinq minutes à la préparation du jeu de rôles.

Une organisation non gouvernementale (ONG) a pris contact avec le gouvernement du Bata pour lui soumettre l'idée de créer des services d'aide juridique dans le nord du pays, région particulièrement touchée par le fléau de la violence sexuelle et sexiste. Un responsable du ministère de la Justice, en charge du système juridique dans le nord, souhaite organiser une réunion avec cette ONG et avec le coordinateur du réseau de violence sexuelle et sexiste. Le réseau de violence sexuelle et sexiste existe parmi différents organes des Nations Unies, donateurs et ONG internationales et locales ; le coordinateur est présentement le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). Les stagiaires vont jouer cette réunion. Toutes les personnes présentes à cette réunion voient la proposition de l'ONG d'un bon œil. Les objectifs de la réunion sont les suivants :

- Harmoniser une vision commune concernant les services d'aide juridique ;
- Coordonner les services d'aide juridique avec les initiatives existantes.

Répartissez vos stagiaires en groupes de quatre à six personnes, chacune d'entre elles devant adopter une perspective distincte sur le sujet :

- Groupe A : représentant de l'UNIFEM (intéressé par la coordination d'un réseau complet de violence sexuelle et sexiste au Bata) ;
- Groupe B : responsable du ministère de la Justice (en charge des questions relatives au système juridique dans le nord du Bata) ;
- Groupe C : représentant de l'ONG (désireux de créer des services d'aide juridique dans toutes les communautés du nord du Bata).

Distribuez l'un des photocopiés A, B ou C à chaque groupe. Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions.

Les groupes préparent la réunion, recensant les sujets à traiter avec les deux autres parties. Le groupe gouvernemental établit l'ordre du jour et préside la réunion. Si vous jugez utile de donner des conseils sur la façon de présider cette réunion, vous pouvez vous référer au Polycopié C de l'Exercice 12 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité*. Chaque groupe désigne deux porte-parole pour participer à cette réunion. Ces porte-parole ont tous le même statut et doivent juste présenter leur cas à la réunion. Le temps de préparation est de trente minutes.

Les groupes jouent ensuite la réunion (20 minutes maximum), présidée par le responsable du ministère de la Justice (groupe B).

À la fin du jeu de rôles, procédez à un débriefing de dix minutes, en faisant participer tous les stagiaires. Veillez à déterminer si les stagiaires ont le sentiment d'avoir atteint leurs objectifs avec cette réunion et s'ils sont en mesure d'en expliquer les raisons. Concluez en discutant des manières dont les services d'aide juridique peuvent renforcer les autres efforts déployés pour améliorer l'accès à la justice.

## Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

### Variantes possibles

En fonction des besoins de votre public, vous pouvez approfondir votre exercice en concevant un plan de travail. En ce cas, après une pause, servez-vous des résultats du jeu de rôles pratiqué en réunion. Dessinez un tableau comme celui représenté ci-dessous et demandez aux stagiaires de formuler des suggestions pour le compléter (30 minutes).

Principaux thèmes	Activité	Délai	Qui ?

Vous pouvez aussi faire cet exercice dans un autre contexte hypothétique, par exemple en lui associant l'Exercice 13 – Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*. Il peut également être associé à un exercice d'élaboration de plans d'action, comme l'Exercice 15 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

# POLYCOPIÉ

# A

## Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

### GROUPE A – UNIFEM, Coordinateur du Réseau contre la violence sexuelle et sexiste

Votre groupe joue le rôle du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). L'UNIFEM est le coordinateur du réseau contre la violence sexuelle et sexiste à Bata, qui regroupe plusieurs organes des Nations Unies, donateurs et ONG internationales et locales. Ce réseau déploie un programme intégré de lutte contre la violence sexuelle et sexiste.

Vous avez été informés qu'une ONG souhaitait créer des services d'aide juridique dans le nord du pays. Ces services d'aide juridique ont pour but d'aider et de représenter (gracieusement) les victimes de violence sexuelle et sexiste. Vous avez discuté de cette proposition de services d'aide juridique avec d'autres membres du réseau et tout le monde s'accorde à dire que cela constituerait une initiative utile pour soutenir les victimes de violence sexuelle et sexiste. Cependant, quelques membres s'inquiètent de la coordination avec les services existants.

Le responsable en charge du système juridique dans le nord a convoqué une réunion, à laquelle vous êtes invités, avec l'ONG. Vous souhaitez préparer la réunion comme suit :

*Votre situation et vos intérêts :*

- Nous souhaitons que l'ONG rejoigne un réseau « interorganisationnel » sur la violence sexuelle et sexiste en adoptant notre code de conduite et en participant à nos réunions et mécanismes de coordination.
- Nous avons déjà recours aux centres communautaires pour proposer des points de soutien multidisciplinaire aux victimes de violence sexuelle et sexiste. Les centres dispensent des services d'aide sanitaire et psychologique et des services d'assistance dans la vie de tous les jours, notamment dans les domaines du logement et de la formation professionnelle. À l'heure actuelle, l'aide juridique est inexistante (ou insuffisante). Des services d'aide juridique pourraient-ils être ajoutés à l'offre de ces centres ?
- Il nous faut un système efficace d'information et d'orientation, qui nous fait encore défaut. Nous prévoyons de créer un système de gestion des affaires au nom des victimes, de façon à ce qu'elles n'aient pas à répéter sans cesse leur histoire. Nous préconisons que les services d'aide juridique fassent partie de notre système d'information et d'orientation.
- Nous avons besoin d'établir des modes de surveillance permanente des programmes de soutien appliqués aux victimes de violence sexuelle et sexiste. Pour l'heure, nous n'avons aucun système en place pour ce faire et nous n'avons aucune information sur ce que deviennent les femmes et les filles que nous aidons une fois qu'elles ont quitté nos centres. Les services d'aide juridique devraient aussi être contrôlés et suivis, peut-être dans le cadre d'un système de surveillance intégré avec nos centres.
- Les gens qui vivent au nord parlent un dialecte particulier, distinct de la langue officielle du pays. Nous devons faire en sorte que les victimes puissent dénoncer leur agression dans leur dialecte et que les informations sur les services à leur disposition leur soient communiquées dans leur dialecte. C'est très important pour notre travail d'aide juridique.

# POLYCOPIÉ

# A

## Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

- Nous aurons besoin de personnel féminin pour ces services, car les femmes de ce pays rechignent à évoquer leur agression sexuelle avec des hommes, qui plus est étrangers.
- Il est très difficile pour les femmes de dénoncer des affaires de viol, car il y a très peu de femmes dans la police et car la police bâcle souvent ses enquêtes. Les services d'aide juridique devraient donc prévoir aussi une formation des policiers, des magistrats et des procureurs sur les lois et procédures en matière de violence sexuelle et sexiste.
- Les services d'aide juridique devraient permettre aux victimes d'avoir des attentes réalistes vis-à-vis du système judiciaire. Il y a en moyenne quatre ans d'attente dans les tribunaux pour qu'une affaire soit jugée, ce qui peut décourager les victimes.



# POLYCOPIÉ

# A

## Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

GRUPE A – UNIFEM, Coordinateur du Réseau contre la violence sexuelle et sexiste

<p>Qu'attendons-nous que le gouvernement fasse pour nous aider à atteindre nos objectifs ?</p>	<p>Qu'attendons-nous que l'ONG fasse pour nous aider à atteindre nos objectifs ?</p>
<p>Comment pouvons-nous aider le gouvernement ?</p>	<p>Comment pouvons-nous aider l'ONG ?</p>

# POLYCOPIÉ

# B

## Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

### GROUPE B – responsable gouvernemental

Votre groupe joue le rôle d'un responsable du ministère de la Justice en charge des questions relatives au système juridique dans le nord du pays. Vous savez que, à l'heure actuelle, les femmes et les filles victimes de violence sexuelle et sexiste ont beaucoup de mal à accéder aux tribunaux et vous pensez que des services d'aide juridique seraient effectivement très utiles. Vous savez que, grâce à ces services d'aide juridique, les victimes de violence sexuelle et sexiste peuvent bénéficier (gracieusement) de soutien juridique et de représentation.

Vous avez convoqué une réunion avec l'ONG en vue de proposer la création de services d'aide juridique et d'en discuter avec le coordinateur du réseau de violence sexuelle et sexiste. Vous êtes chargés d'établir l'ordre du jour de la réunion.

*Votre situation et vos intérêts :*

- Le système judiciaire n'offre pas encore aux victimes de violence sexuelle et sexiste une protection suffisante. Les services d'aide juridique pourraient prodiguer des conseils aux victimes et les soutenir de bout en bout de la procédure judiciaire.
- Les services d'aide juridique pourraient améliorer l'accès à la justice dans cette zone, où il fait cruellement défaut. Par exemple, les habitants de cette zone ne sont pas bien informés de leurs droits.
- Cependant, il est important que les services d'aide juridique soient dispensés en partenariat avec les forces de police, le ministère civil et les tribunaux. Toute l'assistance prodiguée doit l'être conformément aux lois de Bata, faute de quoi elle risque de faire plus de mal que de bien.
- Les services d'aide juridique doivent être investis d'une mission précise et tous les membres du réseau contre la violence sexuelle et sexiste doivent être conscients des fonctions, des missions et des limites du réseau. Ces services devront être régulièrement évalués en externe pour garantir une qualité optimale.
- Ils doivent être gratuits pour les victimes mais, pour l'heure, le gouvernement n'a pas les moyens de les financer. D'où viendront les fonds pour le financement des services d'aide juridique ?
- Combien de temps l'ONG restera-t-elle à Bata ? Le gouvernement accepterait un engagement sur dix ans, pour s'assurer que les services d'aide juridique sont bien établis et qu'ils peuvent être repris par des organisations locales avant le départ de l'ONG.
- Comment l'ONG va-t-elle coordonner ses services avec les autorités nationales, régionales et locales ?

Préparez l'ordre du jour de la réunion comme suit :

**POLYCOPIÉ**  
**B****Jeu de rôles : création de services  
d'aide juridique pour les victimes  
de violence sexuelle et sexiste****GROUPE B – responsable gouvernemental****ORDRE DU JOUR***Objectifs de la réunion :*

- Harmoniser une vision commune au sujet des services d'aide juridique ;
- Coordonner les services d'aide juridique avec les initiatives existantes.

Point 1

Point 2

Point 3

?

*Résultats de la réunion :*

1.

2.

3.

?

# POLYCOPIÉ

## C

# Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

## GROUPE C – ONG proposant des services d'aide juridique

Votre groupe joue le rôle d'une organisation non gouvernementale (ONG) qui prévoit de créer des services d'aide juridique dans les communautés du nord du pays, région particulièrement touchée par le fléau de la violence sexuelle et sexiste. Ces services d'aide juridique ont pour but d'aider et de représenter (gracieusement) les victimes de violence sexiste et sexuelle.

Le responsable en charge du système juridique dans le nord a convoqué une réunion, à laquelle vous et le coordinateur du réseau contre la violence sexuelle et sexiste êtes invités. Vous souhaitez préparer la réunion comme suit :

*Votre situation et vos intérêts :*

- Nous allons offrir aux victimes de violence sexiste et sexuelle une représentation légale. Nous allons également informer les victimes de violence sexiste et sexuelle de leurs droits et possibilités en justice.
- Nous souhaitons offrir gracieusement cette aide aux victimes, mais estimons qu'il est du devoir de l'État d'apporter aussi une contribution. L'option d'une collaboration avec des facultés de droit et des associations pour dispenser ces services gratuits (par des bénévoles) doit être explorée.
- En quels lieux pouvons-nous dispenser nos services ? Comment pouvons-nous avoir la certitude que les femmes qui sollicitent nos services d'aide juridique ne seront pas stigmatisées pour le simple fait qu'elles seront reconnues comme victimes de violence sexuelle et sexiste ?
- Nous devons acquérir la certitude que les lois contre la violence sexuelle et sexiste sont dûment appliquées. Nous pouvons proposer des formations aux collectivités locales, aux forces de police et à la magistrature sur les aspects juridiques de la violence sexuelle et sexiste.
- Les procédures judiciaires doivent être sensibles aux victimes. Il doit y avoir des mesures de protection dans les tribunaux, par exemple des filtres pour garantir aux victimes la protection de leur vie privée et pour éviter qu'elles ne soient confrontées en audience à leur agresseur.
- Pouvons-nous avoir la certitude que les règles de preuve excluent effectivement les preuves fondées sur les antécédents sexuels et la réputation des victimes ?
- La mise en place de « tribunaux mobiles » – avec des juges se déplaçant dans tout le pays pour juger des affaires – pourrait être étudiée, de manière à autoriser l'accès des zones rurales à la justice.
- Nous souhaitons embaucher du personnel local, parlant les langues locales, et le former en tant qu'assistants juridiques. De quel soutien pouvons-nous bénéficier pour ce faire ?
- Pouvons-nous avoir un soutien pour aider les victimes et les témoins au tribunal (transport, hébergement, restauration, etc.) ?

# POLYCOPIÉ

## C

# Jeu de rôles : création de services d'aide juridique pour les victimes de violence sexuelle et sexiste

GROUPE C – ONG proposant des services d'aide juridique

Qu'attendons-nous que le gouvernement fasse pour nous aider à atteindre nos objectifs ?

Qu'attendons-nous que le réseau fasse pour nous aider à atteindre nos objectifs ?

Comment pouvons-nous aider le gouvernement ?

Comment pouvons-nous aider le réseau ?

## 13

Définition d'une stratégie pour  
OSC

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

**Taille du groupe** Maximum 16 stagiaires

**Fournitures** Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »

**Conseils aux formateurs** Cet exercice concerne exclusivement des personnels d'OSC. Cela dit, il peut aussi être utile et intéressant pour des responsables gouvernementaux désireux de se mettre dans la peau de membres d'OSC.

Selon le degré d'expérience en planification stratégique de vos stagiaires, vous pouvez prévoir un peu plus de temps pour expliquer les différentes phases d'un processus stratégique (en vous aidant éventuellement de la fiche prévue à cet effet). Veillez à ne pas constituer de groupes composés de plus de quatre personnes, car les groupes importants ont tendance à être plus compliqués à gérer lorsqu'ils doivent convenir ensemble d'une formulation précise.

Cet exercice peut être associé à l'Exercice 13 – Vue à vol d'oiseau des RSS favorisant l'égalité des sexes des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*, en le situant en Zupatanie, et non pas en Hastapan, ainsi qu'à des exercices de cartographie de l'engagement communautaire, comme l'Exercice 12 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

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

- Définir des objectifs stratégiques pour aider un organe gouvernemental à lutter contre la violence sexuelle ;
- Démontrer les avantages de la coordination et des coalitions entre OSC ;
- Concevoir un plan de mise en œuvre concernant le soutien apporté par les OSC à l'organe gouvernemental dans la lutte contre la violence sexuelle.

**Instructions de l'exercice** Expliquez que l'exercice a pour but de mettre en pratique un raisonnement stratégique pour une OSC engagée dans les questions de réforme de la justice.

Pour que cet exercice soit efficace, il vaut mieux répartir vos stagiaires en groupes de quatre personnes. Distribuez le photocopié ci-joint aux groupes et, pendant cinq minutes, lisez les informations de fond et les instructions et, éventuellement, répondez aux questions. Laissez-leur vingt minutes pour compléter les formulaires. Demandez à chaque groupe de désigner un animateur pour diriger les discussions et un rapporteur pour dresser un compte rendu en séance collective.

Pendant les vingt dernières minutes, en séance collective, recensez toutes les idées formulées (au tableau ou sur une diapositive) en vous déplaçant d'un groupe à l'autre et en demandant aux stagiaires de présenter leurs stratégies. Vous pouvez omettre les stratégies qui sont formulées plusieurs fois. Distribuez des copies de la liste des idées à la fin de votre formation. (Pour vous faciliter la tâche, un exemple complet issu du registre des triches du formateur est reproduit ci-après.)

**Variantes possibles** Cet exercice peut aisément être effectué en groupes de deux (avec des stagiaires expérimentés, ses résultats seront même plus satisfaisants encore), mais il faudra alors prévoir davantage de temps. Avec vingt stagiaires répartis en groupes de deux, comptez ainsi une quinzaine de minutes supplémentaires.

## POLYCOPIÉ

# Définition d'une stratégie pour OSC

## Contexte :

## Constitution d'un comité contre la violence sexuelle au Hastapan

La guerre s'est terminée il y a plusieurs années au Hastapan, mais l'insécurité y reste envahissante. Les incidents de violence sexuelle sont fréquents.

L'année dernière, le Parlement a voté une loi contre la violence sexuelle qui stipule la constitution d'un comité de haut niveau contre la violence sexuelle. Ce Comité contre la violence sexuelle, assuré par le Secrétariat contre la violence sexuelle, dépend du ministère du Genre et sera présidé par le ministre du Genre. Il jouit donc d'ores et déjà d'une sérieuse réputation et, bien qu'il ne soit pas encore opérationnel, suscite de grands espoirs. De plus, le Comité englobera aussi d'autres ministères, le commissaire principal de police, des membres du bureau du procureur général et des organisations de la société civile.

Le Comité contre la violence sexuelle a donc pour mission de lutter, de manière coordonnée et efficace, contre la violence sexuelle au niveau politique et au niveau de l'application de la loi. Il aura les fonctions suivantes :

- Rassembler les acteurs luttant contre la violence sexuelle autour d'une approche intégrée ;
- Orienter le gouvernement sur des initiatives visant à garantir la pleine application de la loi contre la violence sexuelle et contrôler son application ;
- Solliciter des données et des rapports auprès des agences concernées sur leurs actions contre la violence sexuelle (police, tribunaux, services d'aide aux victimes) ;
- Superviser les efforts d'éducation déployés dans les communautés.

Comme le Comité contre la violence sexuelle n'est pas encore établi, son budget et son plan d'action concernant l'application de la loi contre la violence sexuelle n'ont pas encore été arrêtés. Voilà qui offre à ses défenseurs la possibilité d'influencer positivement le fonctionnement de cet organe.

À ce stade critique, plusieurs questions se posent concernant ce Comité :

1. Le **mandat** du Comité sera-t-il interprété au sens large ou étroit ? Par exemple, dans quelle mesure traitera-t-il les facteurs sociaux conduisant à la violence sexuelle et la prévention de la violence sexuelle ?
2. Le Comité bénéficiera-t-il d'un **financement** suffisant et prévisible ?
3. Quelles seront les **procédures d'exploitation** du Comité ? Par exemple, dans quelle mesure sera-t-il ouvert à la société civile ? Ses décisions seront-elles rendues publiques ?
4. Comment une **éducation permanente** sur les questions de violence sexuelle sera-t-elle dispensée aux membres du Comité et au personnel du Secrétariat contre la violence sexuelle ?
5. Comment le Comité s'intéressera-t-il aux **programmes sur la violence sexuelle** présentement déployés par des ONG internationales, des fondations privées et des organisations de l'ONU ?

## Instructions

Vous êtes membre d'une organisation de la société civile qui travaille sur les questions de violence sexuelle et vous devez définir une stratégie pour permettre au Comité de livrer un travail efficace en ce domaine. Servez-vous de la fiche pour vous aider.

**FICHE**

**Définition d'une stratégie pour OSC**

<b>Présentation des activités possibles</b>						
<b>Obstacles possibles ?</b>						
<b>Comment ? Quel(le) approche/processus appliquer ?</b>						
<b>Principales parties prenantes et partenaires possibles</b>						
<b>Groupes cibles</b>						
<b>Résultats proposés ?</b>						
<b>Objectif stratégique</b>						



# REGISTRE DES TRICHES DU FORMATEUR

## Définition d'une stratégie pour OSC

Objectif stratégique	Résultats proposés ?	Groupes cibles	Principales parties prenantes et partenaires possibles	Comment ? Quel(le) approche/processus appliquer ?	Obstacles possibles ?	Présentation des activités possibles
<b>Exemple:</b> Mettre au point une puissante campagne de mobilisation	Protection plus efficace des victimes de violence sexuelle par la mise en place d'un Comité opérationnel	Personnel du Secrétariat Membres du Comité Responsables politiques de haut niveau Médias	Branche nationale et internationale des OSC Autres OSC dans le pays	Engager les médias Informers les journalistes influents Demander des réunions avec le personnel du Secrétariat contre la violence sexuelle, avec des membres du Comité et des responsables politiques	<b>Internes :</b> Ressources Capacités <b>Externes :</b> Résistance Manque de temps Compréhension insuffisante des problèmes	Préparation des supports : Effectuer des recherches Préparer des arguments/analyses Rédiger des communiqués de presse Solliciter des fonds Programmer les réunions, etc.

# Discussions

## Procédures suggérées pour les discussions

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

- Chaque stagiaire réfléchit individuellement et note ses réflexions sur une fiche. Les fiches sont ensuite collées sur un grand tableau et soumises à discussion.
- Répartissez les stagiaires en groupes de deux à trois personnes. Plus souvent employée pour les exercices d'introduction, la technique de la discussion en petits groupes permet d'accomplir une tâche spécifique, par exemple de susciter des idées ou d'atteindre un point de vue commun sur un sujet donné en un certain laps de temps. Vous pouvez donc l'appliquer pour discuter du sujet choisi dans des délais prédéfinis, puis demander aux différents groupes de dresser un compte rendu en séance collective.
- Notez quatre réponses différentes à une question sur quatre grandes feuilles de papier et affichez chacune des feuilles dans un coin de la salle. Demandez à chaque stagiaire de se diriger vers la réponse avec laquelle il est le plus d'accord, puis à chaque groupe de présenter son point de vue de la manière la plus convaincante possible.
- Notez quatre citations synthétisant les aspects particuliers de la question discutée sur quatre grandes feuilles et affichez chacune des feuilles dans un coin de la salle. Attribuez aux stagiaires des numéros de 1 à 4. Demandez-leur de se déplacer jusqu'à la feuille où est inscrit leur numéro. Demandez-leur ensuite de discuter de la citation de leur groupe et de noter des réponses au tableau. Interrompez la discussion au bout de quelques minutes. Demandez ensuite aux stagiaires d'aller jusqu'à la feuille suivante, de façon à ce que chaque groupe se retrouve face à une nouvelle citation. Poursuivez ainsi jusqu'à ce que tous les groupes aient discuté et répondu à toutes les citations, puis demandez-leur de revenir à leur citation originale. Demandez alors à chaque groupe de lire les réponses des autres groupes et de comparer ces réponses avec leurs propres réponses.
- Recensez quatre à six affirmations ayant trait à un thème que vous discutez et notez-les sur une grande feuille ou sur un tableau blanc. Distribuez des cartes aux stagiaires pour qu'ils y notent leurs idées/réflexions sur chaque affirmation. Ramassez les cartes et classez-les en fonction de l'affirmation à laquelle elles ont trait. Assignez une pile de cartes à chaque groupe. Demandez ensuite aux stagiaires de : (a) procéder à une présentation en séance collective, (b) classer les cartes en « défis » et « opportunités » ou (c) trouver n'importe quel autre moyen de rendre compte de manière créative de ce qu'ils lisent sur les cartes.

## Discussions

### Sujets de discussion

Ci-dessous sont proposés, en vrac, plusieurs sujets de discussion possibles autour des principaux thèmes traités dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »* :

1. Quels sont les principaux éléments d'une réforme de la justice sensible au genre ?
2. Quels sont les avantages de l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la justice ?
3. Conviendriez-vous que le soutien conféré aux groupes de femmes/organisations de la société civile devienne un véhicule important pour les prestations de justice ? Si oui, pourquoi ?
4. Comment l'appui aux activités en matière de droits humains consenti par des organisations communautaires ou des groupes de juristes indépendants (promotion des droits humains ou défense des victimes, par exemple) pourrait-il aider une réforme de la justice sensible au genre ?
5. En votre qualité d'acteur judiciaire, comment pouvez-vous vous procurer des informations sur les besoins spécifiques des femmes et des filles ou des hommes et des garçons en matière de justice et de sécurité ? Comment ces informations peuvent-elles être utilisées pour améliorer l'accès à la justice ?
6. En quoi une évaluation sensible au genre exhaustive des prestataires de justice et de sécurité sur le terrain et de leurs destinataires constituerait-elle une condition préalable importante à une réforme efficace de la justice ? Quelles pourraient être les premières étapes d'un tel processus ?
7. Selon vous, pourquoi le silence pèse-t-il souvent sur les questions de genre et de violence sexiste dans les affaires de justice ?
8. Comment les hommes et les femmes qui ont recours au système judiciaire peuvent-ils être habilités à engager la responsabilité des prestataires de justice ?
9. Pensez-vous que les prestataires de justice peuvent parfois devenir source d'insécurité ? Si oui, quelles stratégies les groupes suivants ont-ils à leur disposition pour engager la responsabilité des prestataires de justice :
  - (a) la communauté locale ?
  - (b) les médias ?
  - (c) le parlement ?
  - (d) les organes nationaux de promotion des droits humains ?
  - (e) les Nations Unies et autres organismes multilatéraux ?
  - (f) les autres États ?
10. Que peuvent faire les tribunaux pour prévenir, traiter et punir efficacement la violence sexiste ?
11. Quelles sont les cinq actions auxquelles vous conféreriez priorité pour que TOUS les membres de la société aient accès à la justice à pied d'égalité ?
12. En quoi l'appropriation locale des programmes de réforme de la justice sensible au genre est-elle si importante ?
13. Donnez au moins trois exemples de l'importance du rôle joué par la société civile dans le lobbying exercé en faveur de la réforme des lois, en particulier sur les questions de genre.

## Discussions

14. Dans bien des contextes, les agences de justice qui ne sont pas représentatives peuvent être source d'insécurité. Quelles mesures peuvent être prises pour rendre le secteur de la justice plus représentatif de la population ?
15. Comment les mécanismes d'éducation et de formation judiciaire pourraient-ils être renforcés pour soutenir la réforme de la justice sensible au genre ?
16. Si vous travailliez dans une organisation de surveillance du secteur de la sécurité, que contrôleriez-vous pour vérifier que le processus de réforme de la justice sensible au genre devient plus respectueux de l'égalité des sexes ?
17. Si vous deviez engager un projet de recherche sur la réforme de la justice et la problématique du genre, sur quoi vous concentreriez-vous et pourquoi ?

## Problèmes de formation à considérer

Le *Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS* traite des problèmes faisant obstacle à la mise en œuvre d'une formation à la RSS qui soit sensible au genre.

La formation en matière de genre et de justice peut aussi poser les problèmes suivants :

- Les acteurs du secteur de la justice peuvent avoir de grandes difficultés à parler de ce qu'ils ne connaissent pas devant des acteurs étrangers à leur institution ou organisation. Il y a peu de chances, par exemple, pour que des juges admettent devant des procureurs ou des avocats qu'ils ignorent tel ou tel point de droit ou n'y connaissent rien en « justice sensible au genre ». Il est donc recommandé d'effectuer plusieurs séances de formation au sein des institutions/organisations pour que les stagiaires puissent discuter entre eux des concepts généraux, des problèmes, des lacunes, etc. en matière de genre et de réforme de la justice. Une fois qu'un groupe est amplement informé de l'impact que peuvent avoir les questions de genre sur son travail, il est à même d'en discuter avec des groupes issus d'autres institutions/organisations.
- La tension qui s'observe entre les normes internationalement acceptées et les solutions locales dans le domaine de la justice peut poser problème dans vos séances de formation, en particulier si le formateur vient d'un autre pays. Tout en promouvant les normes juridiques internationales, vous devez donc rester sensibles aux difficultés que pose l'application de règles apparemment en conflit avec des coutumes locales. Évitez d'argumenter avec vos stagiaires pour déterminer si telles ou telles lois locales ou internationales sont meilleures ou plus contraignantes. Avant la formation, essayez d'identifier le plus de domaines possible dans lesquels s'observent des conflits de lois et voyez comment des normes juridiques internationales peuvent être imposées dans le respect des croyances locales. (Voir aussi l'Exercice 3 recensant les compétences requises en écoute active pour surmonter des résistances.)
- Une autre tension à gérer peut concerner le fossé observé entre de bonnes lois et leur application. Les pays ont beau signer et ratifier des déclarations de droits humains, ils ne les appliquent pas toujours. Des problèmes pratiques, comme le manque de ressources financières ou de volonté politique, l'absence de capacités ou la multitude d'acteurs responsables, peuvent faire obstacle à l'application effective des lois. Même si votre formation à la réforme de la justice aborde les questions de mise en œuvre et de processus, certains de vos stagiaires peuvent ne pas adhérer au principe, arguant que « de toute façon, cela ne changera rien à la réalité sur le terrain ». Essayez de démontrer à ces personnes que les mesures prises progressivement peuvent avoir quelque effet, notamment lorsqu'il y a des alliances. Passez un moment à évoquer les stratégies sociales et politiques et les initiatives de mobilisation et invitez les autres stagiaires à fournir des exemples tirés de leur contexte personnel. Encouragez tous les stagiaires à réfléchir à l'impact positif qu'ils peuvent avoir sur des personnes en position de pouvoir et/ou des « leaders d'opinion ».
- Il peut y avoir des tensions autour de lois en matière de genre au motif qu'elles « vont trop loin » ou qu'elles sont trop spécifiques, ce qui complique ou affaiblit le travail quotidien des organes d'application de la loi et de l'appareil judiciaire. Des exemples tirés d'autres pays, montrant l'application efficace de lois sensibles au genre, peuvent aider à prouver que ces inquiétudes, certes compréhensibles, n'en sont pas moins infondées. De même, précisez que des lois spécifiques destinées à combler les vides juridiques et à lutter contre la discrimination en droit sont là pour autoriser une bonne interprétation du droit : les lois et amendements imprécis empêchent la police de collecter correctement des preuves, les procureurs de présenter des affaires en justice et les juges de rendre des décisions et des sentences justes. De même, les nouvelles lois sensibles au genre autorisent une plus grande efficacité du travail policier et judiciaire lorsqu'il est question de prévention et de lutte contre la discrimination et la violence sexistes.
- Dans une formation axée sur l'impact sexospécifique du système de justice, il peut être parfois difficile d'évoquer les femmes et les enfants autrement que comme des victimes et les hommes autrement que comme des agresseurs, ce qui revient à perpétuer les préjugés sexistes et les rôles sexuels assignés. Vous pouvez diffuser une image positive des femmes en les présentant comme des membres essentiels de la communauté et en insistant sur leur contribution à cet égard. De même, précisez que les hommes constituent de précieux partenaires dans la lutte contre la violence sexiste. Lorsque vous parlez de victimes de crimes, précisez aussi que les « victimes » sont aussi des « survivant(e)s », ce qui leur attribue une identité plus positive et autonome.

## Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte contre la mutilation génitale féminine

La nouvelle constitution adoptée en 1994 par la République centrafricaine garantit des droits égaux aux femmes et aux hommes dans tous les domaines de la société. Cependant, les traditions locales discriminatoires envers les femmes demeurent très fortes dans la population majoritairement rurale.

La mutilation génitale féminine (MGF)<sup>1</sup> a été officiellement abolie par une loi nationale promulguée en 1966<sup>2</sup>. La MGF est désormais passible « d'une peine d'emprisonnement allant d'un mois à deux ans et d'une amende allant de 5 501 à 100 000 francs ou d'une quelconque autre peine »<sup>3</sup>. Cependant, une enquête démographique et sanitaire conduite en 1994-1995 auprès de 5 884 filles et femmes âgées de 15 à 49 ans a révélé que 43,4 % d'entre elles avaient subi une MGF. La prévalence de la MGF allait de 40 % en zone urbaine à 46 % en zone rurale, avec une variabilité entre régions comprise entre 14 et 91 %. Ces écarts reflétaient la diversité des pratiques de MGF livrées par différents groupes ethniques. Chez les Banda et les Mandjia, par exemple, la prévalence de la MGF dépassait 70 %, alors que, chez les Gbaya, les Haoussa et les Sara, moins de la moitié de la population pratiquait la MGF et, chez les Yakoma-Sango, les Mboum et les Zandé-Nzakara, la prévalence de la MGF était inférieure à 5 %<sup>4</sup>.

L'enquête démographique et sanitaire a observé que 27 % des filles et des femmes présentaient des effets secondaires après la mutilation : de ce nombre, 65 % avaient des hémorragies, 40 % des douleurs et 17 % de la fièvre<sup>5</sup>. L'enquête, toutefois, n'a pas noté le nombre de filles et de femmes connaissant des complications sanitaires chroniques ou décédées après leur MGF. L'Organisation mondiale de la Santé indique que la MGF cause, entre autres, de graves hémorragies et des problèmes urinaires, sans parler des complications possibles à l'accouchement, des fausses couches et de l'infertilité<sup>6</sup>. De plus, la MGF étant la plupart du temps pratiquée dans des conditions d'hygiène épouvantables (et, qui plus est, souvent sans anesthésie), de nombreuses jeunes filles contractent de graves infections, qui peuvent devenir mortelles si elles ne sont pas soignées.

Depuis le milieu des années 1990, le gouvernement et la société civile en République centrafricaine collaborent pour tenter d'éradiquer la MGF. Tout semble indiquer que cette collaboration porte ses fruits. En 2000, juste cinq ans après l'enquête démographique et sanitaire, des études pratiquées par le gouvernement ont révélé que la prévalence de la MGF avait chuté de 36 %<sup>7</sup>. Plus tard, des statistiques de l'UNICEF ont enregistré une nouvelle baisse : entre 2002 et 2007, la prévalence de la MGF chez les filles et les femmes

1 D'après l'Organisation mondiale de la Santé, « la **mutilation génitale féminine** (MGF), souvent appelée "**circconcision féminine**", concerne toutes les interventions incluant l'ablation partielle ou totale des organes génitaux externes de la femme ou la lésion des organes génitaux féminins pratiquée pour des raisons culturelles ou religieuses ou pour toute autre raison non thérapeutique. » Voir : Organisation mondiale de la Santé, *Une nouvelle étude montre que la mutilation génitale féminine expose les mères et les bébés à des risques majeurs à l'accouchement*. Communiqué de presse, 2 juin 2006, <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2006/pr30/fr/index.html> (dernière consultation : 6 août 2009).

2 Département d'État américain, *Prevalence of the Practice of Female Genital Mutilation (FGM); Laws Prohibiting FGM and their Enforcement; Recommendations on How to Best Work to Eliminate FGM*. 20, <http://www.state.gov/documents/organization/9424.pdf> (dernière consultation : 6 août 2009).

3 5 501 à 100 000 francs CFA équivalent approximativement à 8 à 152 euros. Anika Rahman et Nahid Toubia, *Female Genital Mutilation: A Guide to Laws and Policies Worldwide*. Londres, Zed Books, en association avec CRLP et Rainbo, 2001.

4 Robert Ndamobissi, Gora Mboub et Edwige Opportune Nguélébé, *République centrafricaine : Enquête démographique et sanitaire 1994-95*. Bangui et Calverton MD, Direction des Statistiques démographiques et sociales, Division des Statistiques et des Études économiques, ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération internationale et Macro International Inc., décembre 1995, 11, 201, [http://www.measuredhs.com/pubs/pub\\_details.cfm?ID=108&ctry\\_id=5&Srctyp=ctry&flag=sur&cn=CAR](http://www.measuredhs.com/pubs/pub_details.cfm?ID=108&ctry_id=5&Srctyp=ctry&flag=sur&cn=CAR) (dernière consultation : 9 août 2009).

5 *Ibid.*, 16.

6 Organisation mondiale de la Santé, *Mutilations sexuelles féminines – Principaux points*. Centre des médias OMS, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs241/fr/index.html> (dernière consultation : 6 août 2009).

7 Comité des droits de l'homme de l'ONU, 87ème session, Réponses aux questions, *List of issues to be taken up in connection with the consideration of the second periodic report of the Central African Republic*. CCPR/C/CAF/Q/2/Add. 1, 23 juin 2006, 4, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/428/19/PDF/G0642819.pdf?OpenElement> (dernière consultation : 6 août 2009).

## Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte contre la mutilation génitale féminine

âgées de 15 à 49 ans était de 26 %. Le pourcentage de femmes âgées de 15 à 49 ans ayant au moins une fille mutilée était de 7 %<sup>8</sup>.

Les stratégies de lutte contre la MGF du gouvernement ont consisté, notamment, à collecter et évaluer des informations, à établir des structures et à concevoir des plans d'action. Depuis 1996, les enquêtes démographiques et sanitaires conduites au niveau national comportent des questions sur la MGF, le but étant que la population prenne conscience du phénomène et que le gouvernement puisse prendre des mesures pour le traiter<sup>9</sup>. En partenariat avec l'UNICEF, le gouvernement a ainsi diligenté trois enquêtes à indicateurs multiples (en 1994, 2000 et 2006) afin de dresser un tableau plus précis des résultats de ses efforts contre la MGF<sup>10</sup>. En 1996, le gouvernement a mis sur pied une commission nationale contre les pratiques traditionnelles qui portent atteinte à la santé des femmes. En 1999, il a adopté une politique nationale promouvant l'avancement des femmes, qui a conduit à l'élaboration d'un plan d'action pour l'élimination des pratiques délétères à l'encontre des femmes et de la violence à l'égard des femmes et des filles<sup>11</sup>. Cet instrument a été ultérieurement révisé et, en 2007, un nouveau plan d'action sur quatre ans a été adopté pour lutter contre les pratiques nocives, la violence sexiste et la violence sexuelle, dont la mutilation génitale<sup>12</sup>.

Le problème réside avant tout dans les attitudes communautaires. L'obstacle numéro un à l'élimination de la MGF est qu'il s'agit d'un rituel très respecté, qui marque la transition entre l'enfance et l'âge adulte et qui confère un statut culturel et social à la femme. Si une fille ou une femme ne se soumet pas à la MGF, elle encourt des sanctions sociales : les autres filles la tiendront à l'écart, elle sera dénigrée et se verra refuser l'accès aux postes et rôles que les « femmes adultes » de sa communauté peuvent normalement occuper. Traditionnellement, dans les communautés qui pratiquent la MGF, les hommes refusent d'épouser une femme qui ne s'est pas soumise à cette procédure<sup>13</sup>.

Ainsi, le gouvernement a collaboré avec des organisations non gouvernementales (ONG) spécialisées dans les droits des femmes et les droits humains pour mettre au point des campagnes destinées à faire évoluer les attitudes envers la MGF dans les zones rurales. L'une de ces ONG est le Comité interafricain sur les pratiques traditionnelles (CIAF), présent dans vingt-huit pays d'Afrique. Le CIAF été créé en 1984 par un groupe de femmes du Sénégal, qui a entrepris de sensibiliser l'opinion publique sur les dangers de la MGF et de faire pression sur les responsables décisionnels afin qu'ils prennent des mesures concrètes pour appliquer les lois en la matière. Les activités du CIAF consistent, notamment, en ce

8 UNICEF, *République centrafricaine : Statistiques*. UNICEF, février 2004, [http://www.unicef.org/french/infobycountry/car\\_statistics.html](http://www.unicef.org/french/infobycountry/car_statistics.html) (dernière consultation : 6 août 2009).

9 Karungari Kiragu, *La mutilation génitale des femmes : un problème de santé publique*. *Population Reports*, Répondre aux besoins des jeunes adultes XXIII, n° 41 Série J (octobre 1995), <http://www.infoforhealth.org/pr/prf/fj41/fj41fgm4.shtml> (dernière consultation : 6 août 2009).

10 Comité des droits de l'homme de l'ONU, 87<sup>ème</sup> session, Réponses aux questions, *List of issues to be taken up*, 4. Voir aussi : République centrafricaine, ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération internationale, Institut centrafricain des Statistiques et des Études économiques et sociales, *Suivi de la situation des enfants et des femmes : résultats de l'enquête à indicateurs multiples couplée avec la sérologie VIH et anémie en RCA2006, Rapport préliminaire*. Bangui, ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération internationale, Institut centrafricain des Statistiques et des Études économiques et sociales, novembre 2007, [http://www.childinfo.org/files/MICS3\\_CAR\\_PreliminaryReport\\_2006\\_Fr.pdf](http://www.childinfo.org/files/MICS3_CAR_PreliminaryReport_2006_Fr.pdf) (dernière consultation : 6 août 2009).

11 Conseil des droits de l'homme de l'ONU, 5<sup>ème</sup> session, Groupe de travail chargé de l'Examen périodique universel, *Examen périodique universel : République centrafricaine*, 4 mai 2009, <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=116&LangID=F> (dernière consultation : 6 août 2009).

12 Conseil des droits de l'homme de l'ONU, 5<sup>ème</sup> session, Groupe de travail chargé de l'Examen périodique universel, *Rapport national présenté conformément au paragraphe 15a) de l'Annexe à la Résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme : République centrafricaine*, A/HRC/WG.6/4/CUB/1, 23 février 2009, [http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session4/CU/A\\_HRC\\_WG6\\_4\\_CUB\\_1\\_F.pdf](http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session4/CU/A_HRC_WG6_4_CUB_1_F.pdf) (dernière consultation : 6 août 2009).

13 IRIN News, Africa: *When culture harms the girls – the globalisation of female genital mutilation*. IRIN News, mars 2005, <http://www.irinnews.org/InDepthMain.aspx?InDepthId=15&ReportId=62462> (dernière consultation : 6 août 2009).

RÉPUBLIQUE  
CENTRAFRICAINECollaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte  
contre la mutilation génitale féminine

qui suit :

- Organisation de manifestations et opérations de sensibilisation « porte-à-porte » dénonçant les méfaits de la MGF ;
- Formation des législateurs, des travailleurs sanitaires, des jeunes et des chefs religieux et communautaires sur la MGF ;
- Dénonciation des cas de MGF aux autorités concernées ;
- Études sur les perceptions, tendances, attitudes et pratiques intergénérationnelles en matière de MGF.

Le CIAF s'emploie en particulier à impliquer les hommes et les garçons dans ses forums. Ce faisant, il espère faire évoluer les attitudes et progresser vers l'élimination des pratiques culturelles négatives.

En République centrafricaine, le CIAF a livré les activités suivantes en 2008, entre autres :

- Atelier ouvert à 48 législateurs, dont des magistrats, des avocats, des policiers et des spécialistes des droits humains, issus des provinces et de Bangui. Des membres du ministère de la Famille et des Affaires sociales, du ministère de la Santé et du ministère de la Justice étaient présents à la cérémonie d'ouverture. Les participants ont discuté des conséquences néfastes de certaines pratiques traditionnelles et ont formulé des recommandations d'action gouvernementale<sup>14</sup> ;
- Formation de 16 femmes issues d'ONG sur les conséquences nocives de la MGF et les cadres juridiques internationaux et nationaux. Les participants ont travaillé tous ensemble sur des stratégies de prévention de la MGF. Par la suite, ces 16 femmes sont censées former 168 autres femmes dans le cadre de six ateliers, en leur fournissant les outils et les connaissances nécessaires pour sensibiliser leurs communautés<sup>15</sup>.

Malgré les apparents progrès réalisés par les campagnes de sensibilisation sur la MGF, les lois restent encore à appliquer. En 2006, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a vivement incité la République centrafricaine à prendre des mesures pour pénaliser la MGF et garantir la traduction en justice des agresseurs<sup>16</sup>. Selon Marguerite Ramadan, présidente du CIAF en République centrafricaine, « les spots radio et TV, les articles de presse et les manifestations communautaires sont autant d'outils permettant de sensibiliser l'opinion quant à cette pratique néfaste... Mais, pour pouvoir éliminer définitivement la MGF, nous devons avoir de notre côté les autorités qui appliquent la loi »<sup>17</sup>.

14 Comité interafricain sur les pratiques traditionnelles, Rapport annuel 2008. Dakar, CIAF, 2008, 15, <http://www.iac-ciaf.com/Reports/IAC%20Annual%20report%202008.pdf> (dernière consultation : 6 août 2009).

15 *Ibid.*, 9.

16 Comité des droits de l'homme de l'ONU, 87<sup>ème</sup> session, Dossiers officiels, *Concluding Observations, Central African Republic*, CCPR/C/CAF/CO/2, 27 juillet 2006, 2006, <http://www.unhcr.org/refworld/docid/453777a9e.html> (dernière consultation : 6 août 2009).

17 Rebecca Bannor-Addae, *Fighting circumcision in the Central African Republic. Humanitarian and Development Partnership Team Central African Republic (HDPT CAR)*, 9 février 2009, <http://hdptcar.net/blog/2009/02/09/fighting-circumcision-in-the-central-african-republic/> (dernière consultation : 6 août 2009).



## INDONÉSIE

# Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice

La Commission nationale indonésienne indépendante sur la violence à l'égard des femmes (Komnas Perempuan) a été mise sur pied en réponse aux demandes formulées par des femmes leaders et activistes de tous bords politiques pour que l'État prenne ses responsabilités concernant les viols à grande échelle commis pendant les émeutes de 1998<sup>1</sup>. Ces demandes ont été soumises dans un climat de controverse nationale entourant la véracité d'un rapport citoyen sur les viols à grande échelle, après qu'aucune des 152 victimes de viol déclarées – procédant toutes d'une minorité ethnique particulièrement visée pendant les émeutes – n'a osé se présenter pour parler en public des événements<sup>2</sup>.

La *Komnas Perempuan* a été instituée en 1998 par un décret présidentiel<sup>3</sup> après de laborieuses négociations entre les femmes leaders et le bureau du président, notamment au sujet du statut indépendant de cette commission, de la procédure de sélection de ses membres et de son intitulé<sup>4</sup>. Si la violence à l'égard des femmes a servi de point d'entrée, la mission de cette commission a ensuite été définie plus largement pour y inclure la protection et la promotion des droits humains des femmes<sup>5</sup>. Depuis sa création, la Komnas Perempuan a de fait conféré la priorité à la lutte contre la violence et les violations des droits humains que les femmes subissent pendant les conflits armés, ainsi qu'aux questions des femmes victimes de violence domestique, des femmes travaillant comme domestiques dans les foyers indonésiens, ou à l'étrangers en tant que travailleuses migrantes, aux femmes victimes d'agression sexuelle dont les affaires sont jugées au tribunal, aux femmes vivant dans des zones conflictuelles, aux femmes assumant des rôles de chef de foyer et aux femmes villageoises vivant dans la pauvreté<sup>6</sup>.

La *Komnas Perempuan* poursuit fondamentalement deux grands objectifs<sup>7</sup> :

1. Instaurer un environnement propice à l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et au respect des droits humains des femmes en Indonésie ;
2. Renforcer les efforts visant à prévenir et à traiter la violence à l'égard des femmes et à protéger les droits humains des femmes.

À ces fins, la commission déploie les fonctions suivantes<sup>8</sup> :

- Transmettre des informations et des recommandations au gouvernement, aux organes législatifs et judiciaires, ainsi qu'aux organisations de la société civile promouvant la formulation et la ratification d'un cadre juridique et politique propre à prévenir et à traiter toutes les formes de violence à l'égard des femmes indonésiennes, et protéger, appliquer et promouvoir les droits humains des femmes ;
- Sensibiliser le public autour de toutes les formes de violence à l'égard des femmes indonésiennes et des efforts déployés pour prévenir, traiter et éliminer la violence à l'égard des femmes ;
- Exécuter des activités de surveillance, dont la documentation de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des violations des droits humains des femmes,

1 C.A. Coppel, *Violent Conflicts in Indonesia: Analysis, Representation, Resolution*. Londres, Routledge Contemporary Southeast Asia Series, 2006.

2 Voir : Citizens for Justice and Peace, *Concerned Citizens Tribunal—Gujarat 2002: An Inquiry into the Carnage in Gujarat*. Gujarat, Citizens for Justice and Peace, 2002, <http://www.sabrang.com/tribunal/vol2/womenvio.html> (dernière consultation : 28 mai 2009).

3 Auquel s'est ultérieurement substitué le Décret présidentiel n° 65/2005.

4 La proposition initialement soumise par le Président était que la commission soit placée sous l'égide du ministère de la Condition féminine et baptisée « Commission nationale pour la protection des femmes ». À l'origine, le Président était aussi chargé de sélectionner plusieurs membres de cette commission.

5 Le Décret présidentiel instituant cette commission fait référence à deux conventions internationales : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention contre la torture.

6 Voir : site Internet de Humantrafficking.org à l'adresse <http://www.humantrafficking.org/organizations/114> (dernière consultation : 28 mai 2009).

7 Voir : Décret présidentiel n° 65/2005

8 Voir : FNUAP, *Terms of Reference: Needs Assessment of Komnas Perempuan*. New York, FNUAP, 12, <http://indonesia.unfpa.org/TOR-%20FPA-CONS-KP%20Assessment.pdf> (dernière consultation : 28 mai 2009).

## INDONÉSIE

Contrôle et surveillance des questions de genre dans la  
réforme de la justice

puis diffuser les résultats de ces activités en vue de promouvoir la prise de mesures concernant toutes les questions non couvertes par le processus de surveillance.

Pour honorer sa mission de surveillance, la *Komnas Perempuan* compile des données annuelles sur les affaires de violence contre des femmes gérées par le gouvernement (ex. : police, procureurs, tribunaux, hôpitaux) et des ONG dans le pays. Elle est ainsi en mesure d'estimer les tendances annuelles de la violence à l'égard des femmes, notamment en calculant le nombre d'affaires par an. Les rapports annuels qu'elle publie permettent aux agences gouvernementales, à la société civile et au grand public de contrôler les progrès et les retards, d'année en année<sup>9</sup>. De plus, elle compile chaque année des données sur les affaires de violence contre des femmes gérées par des centres de gestion de crises, des postes de police, des bureaux de procureurs et des tribunaux du pays tout entier. Les données sont traitées de façon à produire un tableau national complet, puis analysées pour identifier les grandes tendances et pour formuler des recommandations en conséquence. Le rapport est diffusé dans les médias, distribué aux organisations partenaires du gouvernement et de la société civile et mis en ligne sur le site Internet de la *Komnas Perempuan*<sup>10</sup>. Ce partenariat comporte aussi des dialogues politiques avec les responsables décisionnels, la mise au point de programmes visant à concevoir un système de justice pénale soucieux d'égalité des sexes, ainsi que des concours de plaidoirie dans les facultés de droit sur la violence faite aux femmes. La Commission s'emploie en outre à faciliter la croissance, la mise en réseau et le renforcement des capacités des groupes de femmes fournissant des services de conseil, d'assistance juridique et de mobilisation politique<sup>11</sup>.

La *Komnas Perempuan* reçoit des plaintes de victimes individuelles de violence, mais ne pratique une surveillance systématique que pour les affaires de violence systématique ou de violence de la part de l'État<sup>12</sup>. Les enquêtes ne sont entamées que sur demande spécifique de la communauté victime, de manière à empêcher toute intervention unilatérale de la part d'une institution nationale. Pour la surveillance directe, la *Komnas Perempuan* dépêche ses représentants – des membres de la Commission, mais aussi des membres formés du personnel – sur les lieux où se sont produits des actes de violence systématique ou étatique contre des femmes. Les affaires de violence systématique qu'a traitées la *Komnas Perempuan* comprennent celles qui ont eu lieu dans des situations de conflit armé, dans le cadre de pratiques de traite, et celles qui sont liées à la pauvreté structurelle et à des politiques socioéconomiques abusives. La Commission exerce également une surveillance des lois et réglementations nouvelles sur les droits des femmes. Par exemple, elle a participé, aux côtés d'organisations de femmes, à la campagne active menée en faveur d'une loi sur la violence domestique, qui a finalement été ratifiée en septembre 2004<sup>13</sup>.

La *Komnas Perempuan* rend compte chaque année de ses travaux au grand public par le biais d'un forum de responsabilité publique qui rassemble des responsables gouvernementaux, des activistes d'ONG, des médias et d'autres citoyens concernés. De plus, en 2005, la Commission a conçu un nouveau mécanisme de surveillance, suivant le modèle établi par les rapporteurs spéciaux de l'ONU au sein du Conseil des droits de l'homme. Le premier rapporteur spécial de la *Komnas Perempuan* a été identifié pour la province d'Aceh, en réponse aux complexes vulnérabilités observées après dix années de conflit armé.

9 I. Harsano, *Indonesia's National Machinery for Gender Justice: Komnas Perempuan and its Monitoring and Oversight Role*. Décembre 2005 <http://www.ubphunu-ncfaw.gov.vn/print.asp?newsid=1450&catid=220&lang=e> (dernière consultation : 28 mai 2009).

10 *Idem*.

11 Voir : [www.asiafoundation.org/pdf/indo\\_wpp.pdf](http://www.asiafoundation.org/pdf/indo_wpp.pdf).

12 Les affaires individuelles de violence domestique sont transférées dans des centres communautaires, qui fournissent directement des services aux victimes.

13 Loi n° 23/2004 relative à l'élimination de la violence domestique. Voir : Commission nationale sur la violence à l'égard des femmes (*Komnas Perempuan*), *Indonesia's Compliance with the Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman and Degrading Treatment or Punishment. Issues for Discussion with the Committee Against Torture*. Jakarta, avril 2008, [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/docs/ngos/Komnasperempuan\\_Indonesia40th.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/docs/ngos/Komnasperempuan_Indonesia40th.doc) (dernière consultation : 28 mai 2009).

## INDONÉSIE

### Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice

Bien que son mandat la situe au rang d'institution nationale des droits humains des femmes, la *Komnas Perempuan* ne jouit pas de pouvoirs formels en matière d'enquête, à l'instar de la Commission nationale indonésienne des droits humains, et n'a pas d'autorité comparable à un tribunal civil. Son rôle a surtout à voir avec l'établissement de normes et le changement politique. Ce faisant, toutefois, elle continue de mettre en question la dimension genre de problèmes critiques et sert de trait d'union entre la société civile, le gouvernement et les organes d'application de la loi, incités ainsi à formuler tous ensemble une nouvelle vision pour l'avenir de la nation.

## SOMALIE

# Réforme des lois coutumières pour le respect des normes en matière de droits humains

De tous les conflits qui ont éclaté en Afrique après la Guerre froide, l'un des plus catastrophiques a eu lieu en Somalie. Il a commencé en 1991 avec l'effondrement de l'État somalien (au plan légal comme au plan administratif) et fait encore rage aujourd'hui. Les Somaliennes sont particulièrement touchées par les insécurités économiques, politiques et environnementales qui se sont fait jour durant cette guerre civile prolongée. Avec une situation humanitaire désastreuse, les avantages acquis dans les années 1980 par les femmes dans les domaines de l'éducation et de la politique ont été anéantis, donnant lieu à ce qu'il est désormais coutume d'appeler la « décennie perdue des femmes somaliennes »<sup>1</sup>.

La discrimination à l'encontre des femmes et leur subordination systématique aux hommes constituent des caractéristiques communes de la société somalienne, principalement du fait de la culture patriarcale du pays. La polygynie est autorisée (contrairement à la polyandrie). Les femmes peuvent hériter, mais uniquement de la moitié de ce à quoi ont droit les membres masculins de leur famille. Conformément à la tradition du dédommagement par le sang, une personne coupable du meurtre d'une femme doit verser à la famille lésée la moitié de ce qu'elle paierait si la victime était un homme. De plus, environ 98 % des Somaliennes subissent des mutilations génitales féminines<sup>2</sup>.

Les lois qui protègent les femmes contre la violence et la discrimination, si tant est qu'elles existent, sont inadaptées et, de toute façon, ne sont ni respectées, ni appliquées. Par exemple :

- La violence à l'égard des femmes est très répandue, mais totalement niée dans la société. L'absence de système judiciaire efficace dans le pays et la faiblesse des structures d'application des lois laissent libre cours à l'impunité généralisée.
- Aucune législation ne traite spécifiquement de la violence domestique et les crimes de violence domestique et autres types de conflits familiaux sont généralement traités par des lois coutumières et par la *sharia*.
- Bien que le viol soit légalement interdit, des approches traditionnelles sont généralement appliquées en matière de viol : des « arrangements » sont conclus entre le clan de la victime et celui du violeur. Ces arrangements ne tiennent aucun compte de la situation de la victime et la laissent toujours dans la précarité, car les victimes de viol sont considérées « impures » et socialement discriminées. La violence sexuelle cause de profonds stigmates, car le déshonneur dont est frappée la victime touche sa famille tout entière.
- D'après le Code de la famille de 1975, l'âge minimum du mariage est de 18 ans, pour les hommes et pour les femmes, mais les femmes peuvent se marier dès l'âge de 16 ans avec une autorisation parentale. Malgré l'absence de statistiques fiables, le mariage précoce semble être très fréquent<sup>3</sup>.

Il n'y a pas de système judiciaire national homogène en Somalie. Dans la plupart des régions, le système judiciaire repose sur un savant dosage entre les lois traditionnelles et coutumières, la *sharia* et le code pénal d'avant 1991<sup>4</sup>.

La loi coutumière somalienne s'appuie sur des mécanismes de gestion des conflits entre et parmi les clans. L'épine dorsale du *xeer* (droit coutumier) est un ensemble de codes de prévention des conflits destiné à empêcher les confrontations induites par les différends financiers et fonciers. Si deux parties sont engagées dans un conflit, les *guurti* (anciens traditionnels) des deux parties adverses convoquent un *shir beejeed* (assemblée clanique) pour discuter des enjeux du conflit. Les anciens examinent alors les codes applicables

1 AFROL, *Gender Profiles: Somalia*. [http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia\\_women.htm](http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia_women.htm).

2 AFROL, *Gender Profiles: Somalia*. [http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia\\_women.htm](http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia_women.htm).

3 Social Institutions and Gender Index, *Gender Equality and Social Institutions in Somalia*. <http://genderindex.org/country/somalia>.

4 AFROL, *Gender Profiles: Somalia*. [http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia\\_women.htm](http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia_women.htm).

## SOMALIE

Réforme des lois coutumières pour le respect des normes  
en matière de droits humains

dans le *xeer*. S'ils ne trouvent aucun code applicable, le problème devient *ugub* (vierge). Alors, les anciens se tournent vers la *sharia*. S'ils trouvent une référence opportune dans la *sharia*, celle-ci est intégrée aux codes et au *xeer*<sup>5</sup>.

À partir de 2006, dans un effort de réforme complète du secteur de la justice somalienne, le Conseil danois pour les réfugiés, conjointement avec l'organisation non gouvernementale Hornpeace et en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), a organisé une série de dialogues avec plus d'une centaine d'anciens et de chefs communautaires issus de cinq différents clans de la région du Puntland. Ces dialogues ont porté sur les aspects du *xeer* traditionnel qui étaient perçus comme inefficaces au regard de la gestion des conflits et en contradiction avec les concepts fondamentaux de justice et d'équité inscrits dans la *sharia* et dans les droits humains internationaux. Ce processus a permis aux communautés d'exprimer leurs intérêts et leurs besoins et les a sensibilisées sur les droits humains, grâce à des séminaires et à des campagnes de mobilisation ciblant, entre autres, les chefs traditionnels de la région. Les thèmes abordés lors de ces dialogues ont été la protection des accusés, le traitement équitable des femmes, des orphelins et des groupes minoritaires et les problèmes liés au paiement de la *diya*<sup>6</sup>, aux punitions collectives et aux droits de propriété.

Ce processus de consultations amorcé par Hornpeace et le PNUD a atteint son apogée avec la toute première Conférence nationale des chefs traditionnels, tenue en février 2009. À cette conférence se sont présentés 130 chefs traditionnels, chefs religieux et représentants gouvernementaux venus des sept régions du Puntland, ainsi que des *aqils* et *nabadoons* (anciens) et des représentants de la police, des tribunaux et d'organisations nationales et internationales. La conférence a ouvert la voie à un dialogue entre des responsables gouvernementaux de haut rang et des chefs traditionnels.

À la fin de cette conférence, les anciens et les ministres présents ont rédigé et adopté une Déclaration nationale, dont le but était de modifier le *xeer* local<sup>7</sup>. Cette déclaration représente un grand pas en avant pour l'harmonisation du droit coutumier avec les normes internationales, ainsi que pour le renforcement des interactions entre le droit formel et le droit informel, notamment dans les tribunaux. En outre, elle demande la conclusion d'un accord entre les différents systèmes légaux sur le traitement des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, des réfugiés, des migrants, des minorités, des handicapés, des femmes et des enfants, conformément aux normes internationales en matière de droits humains<sup>8</sup>. Les chefs traditionnels ont identifié des principes, des mécanismes et des responsabilités pour l'application des principes individuels de la déclaration nationale. Les participants ont proposé des plans pour poursuivre leurs efforts d'harmonisation et de réaligement du système traditionnel, du système de justice formel, du système de justice séculaire et de la *sharia*. Ils ont ensuite sillonné toute la région pour faire connaître les nouvelles lois.

La *Coalition for Grassroots Women's Organisations*, organisation faîtière composée de trente ONG de femmes locales issues de différents clans de Somalie, a joué un rôle important

5 CRD, *Traditional Governance in Somalia: South Central Somalia*. Bref rapport de la Banque mondiale. 28 mars 2005. <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/153065/southcentralsomalia.pdf>.

6 Dès leur naissance, tous les hommes deviennent membres d'un groupe *diya*. Pour les hommes, c'est à ce niveau que se fait l'action collective et que les implications politiques et sociales de leur appartenance au clan sont le plus précisément définies. La sécurité d'un homme, et celle de ses biens, dépendent de son appartenance à ce groupe *diya*. Les membres d'un même groupe *diya* sont liés par leur parenté. Un fils appartient forcément au groupe de son père et leur appartenance à ce groupe les unit par une alliance contractuelle qui les autorise à recevoir ou à payer des compensations par le sang (*diya*) en cas d'homicide ou de blessure commis(e) par ou à un des membres du groupe. Les femmes ne sont pas membres des groupes *diya* au même titre que les hommes, car elles ne peuvent ni payer, ni recevoir, ni même partager des compensations par le sang. J. Gardner et J. El-Bushra, *Somalia, The Untold Story: The War Through The Eyes of Somali Women*. Londres, Catholic Institute for International Relations, 2004.

7 La Déclaration nationale (version anglaise) peut être téléchargée à l'adresse : <http://www.so.undp.org/index.php/Somalia-Stories/Strengthening-access-to-justice-in-Puntland-through-harmonizing-customary-law-with-international-sta.html>.

8 PNUD, *Strengthening access to justice in Puntland*. <http://www.so.undp.org/index.php/Somalia-Stories/Strengthening-access-to-justice-in-Puntland-through-harmonizing-customary-law-with-international-sta.html>.

## SOMALIE

Réforme des lois coutumières pour le respect des normes  
en matière de droits humains

pour informer les participants de la conférence sur la situation des femmes en Somalie<sup>9</sup>. Grâce, en partie, à leur lobbying, la conférence s'est penchée sur la question de la violence sexiste. La Déclaration nationale a grandement modifié le *xeer* régissant le mariage forcé des veuves au frère du défunt<sup>10</sup>. Elle stipule en effet que les droits des femmes doivent être intégralement protégés, identifiant diverses violations, comme le viol, la diffamation, le harcèlement, l'absence de droits à l'héritage, le mariage forcé et différents problèmes associés au divorce et au paiement de dot. Les participants à la conférence nationale ont appelé le Parlement à passer des lois traitant de ces questions et se sont engagés à promouvoir la mise en œuvre de tous les changements nécessaires du droit coutumier pour garantir la protection des droits des femmes<sup>11</sup>. Quoique ces appels restent purement théoriques, ils n'en constituent pas moins une grande avancée vers la reconnaissance, d'une part, et le traitement, d'autre part, des multiples menaces à la sécurité que subissent les femmes dans la société patriarcale et marquée par des années de conflit qu'est la société somalienne.

9 La Coalition for Grassroots Women's Organisations (COGWO) a organisé 80 forums religieux dans 16 districts de la région du Benadir au cours des cinq dernières années. Ces forums religieux étaient chacun composés de 35 femmes et de 15 hommes, pour un total de 4 000 participants. Les groupes ont acquis de profondes connaissances sur l'égalité des sexes et les droits humains, sous une perspective islamique. Par ailleurs, ils ont été en mesure de pratiquer une comparaison entre la Loi internationale sur les droits humains et la *sharia*. Ces connaissances ont été diffusées dans tout le pays au moyen de bandes vidéo et de cassettes audio. En outre, avec le soutien de l'UNIFEM, la COGWO a sensibilisé la population sur la violence sexiste, premier pas vers l'autonomisation des femmes. Elle a organisé plusieurs ateliers avec des participants issus des médias, des membres du Gouvernement de transition, des sages-femmes traditionnelles, des agents de santé communautaires, des ONG, des groupes religieux, des jeunes et des femmes activistes. La COGWO a produit un documentaire vidéo sur les droits des femmes pour diffuser, essentiellement, le message suivant : « Respectez les droits des femmes autant que les droits humains ». La vidéo est employée comme outil de sensibilisation parmi les chefs religieux, les anciens traditionnels, la classe politique, les jeunes et les femmes. PNUD Somalie, *COGWO – Celebrating Ten Years in Action for Women's Advancement and Peace Building*, 2 mars 2009.

10 Wojkowska, E., *Doing Justice: How Informal Justice Systems can Contribute*. PNUD, 2006, 43.

11 Voir la Déclaration nationale citée ci-avant.

## Supports de formation supplémentaires

ARC International, **Gender-Based Violence Legal Aid: A Participatory Toolkit**, 2005.  
[http://www.arcrelief.org/gbvbooks/cdrom/content/Book\\_1\\_Toolkit/BOOK1.pdf](http://www.arcrelief.org/gbvbooks/cdrom/content/Book_1_Toolkit/BOOK1.pdf)

Chinkin, C., **Gender Mainstreaming in Legal and Constitutional Affairs. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders**. Secrétariat du Commonwealth, 2001.

ILAC, **Advancing Gender Justice in Conflict Affected Countries**, 2007.  
[http://www.ilac.se/sites/default/files/South\\_Africa\\_Report\\_2007.pdf](http://www.ilac.se/sites/default/files/South_Africa_Report_2007.pdf)

ILAC, **Building Partnerships for Promoting Gender Justice in Post-Conflict Societies**, 2005.  
[http://www.ilac.se/sites/default/files/B-P-for-Promoting\\_Gender\\_Justice\\_in\\_Post-Conflict\\_Societies\\_2005.pdf](http://www.ilac.se/sites/default/files/B-P-for-Promoting_Gender_Justice_in_Post-Conflict_Societies_2005.pdf)

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

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, **Compilation d'outils d'évaluation de la justice pénale**.  
<http://www.unodc.org/unodc/fr/justice-and-prison-reform/criminal-justice-assessment-toolkit-french.html>

Vann, B., **Facilitator's Guide. Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict**, Arlington, Virginia: GBV Global Technical Support Project, JSI Research & Training Institute and RHRC Consortium, 2004.  
[http://www.jsi.com/Managed/Docs/Publications/WomensHealth/GBV\\_training\\_manual\\_facilitatos\\_guide.pdf](http://www.jsi.com/Managed/Docs/Publications/WomensHealth/GBV_training_manual_facilitatos_guide.pdf)