

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – bonnes pratiques et enseignements tirés

Toiko Tõnisson Kleppe



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

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – bonnes pratiques et enseignements tirés

Toiko Tönisson Kleppe



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

À propos de l'auteure

Toiko Tønisson Kleppe est experte associée au programme de genre, de paix et de sécurité de l'UN-INSTRAW. Installée en Italie, elle coordonne actuellement le projet sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies en Somalie. Avant de rejoindre l'UN-INSTRAW, Toiko Tønisson Kleppe travaillait pour l'Ambassade de Norvège à Rome; elle participe aussi activement à la vie politique nationale de la Suède. Toiko Tønisson Kleppe est titulaire d'une maîtrise en violence, conflit et développement délivrée par l'École des études orientales et africaines de l'Université de Londres et d'une licence en relations internationales et en droits humains délivrée par l'Université de Padoue, en Italie.

Éditrices

Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Hilary Anderson, Megan Bastick, Martin Bohnstedt, Charlie Carpenter, Shobha Gautam, Charlotte Isaksson, Minna Lyytikäinen, Angela Mackay, Janah Ncube, Nicola Popovic, Nadine Puechguirbal, Deborah Rubin, Anette Sikka, Gry Tina Tinde et Kristin Valasek. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugih Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

1. Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
 2. Place du genre dans la réforme de la police
 3. Place du genre dans la réforme de la défense
 4. Place du genre dans la réforme de la justice
 5. Place du genre dans la réforme pénale
 6. Place du genre dans la gestion des frontières
 7. Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
 8. Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
 9. Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
 10. Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées
 11. Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
 12. Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre
- Annexe sur les Lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

lignes) :

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

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).

OSCE/BIDDH

Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW

L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des États membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © UN Photo, Arpan Munier, 2005.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Tous droits réservés.

ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Toiko Tønisson Kleppe, Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – Bonnes pratiques et enseignements tirés. Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes	iii
1. Introduction	1
2. Qu'est-ce que la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité?	1
3. En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?	2
3.1 Prestation efficace des services de sécurité et de justice	2
3.2 Lieux de travail productifs et non discriminatoires	3
3.3 Prévention des violations de droits humains	3
4. Comment former les personnels du secteur de la sécurité en matière de genre?	3
4.1 Planification et préparation de la formation en matière de genre	4
<i>Comment obtenir le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre?</i>	5
<i>Comment conduire un examen préalable à la formation en matière de genre?</i>	5
<i>Comment adapter la formation en matière de genre à différents contextes et participants?</i>	6
<i>Qui devrait dispenser la formation en matière de genre?</i>	7
<i>Comment conduire une formation de formateurs en matière de genre?</i>	8
4.2 Mise en œuvre de la formation en matière de genre	8
<i>Quels devraient être le programme et la structure de la formation en matière de genre?</i>	8
<i>Intégration de la perspective du genre dans la formation dispensée aux personnels du secteur de la sécurité</i>	11
<i>Quel est le calendrier préconisé pour la formation en matière de genre?</i>	13
<i>Quelle pédagogie appliquer pour la formation en matière de genre?</i>	14
<i>Quels supports doivent accompagner la formation en matière de genre?</i>	15
4.3 Évaluation de la formation en matière de genre	16
<i>Évaluateur externe ou interne?</i>	16
<i>Évaluation de la formation en matière de genre selon la méthodologie de Kirkpatrick</i>	17
<i>Indicateurs</i>	18
<i>Obstacles posés à l'évaluation de la formation en matière de genre</i>	18
4.4 Suivi de la formation en matière de genre	18
5. Recommandations principales	19
6. Ressources complémentaires	20

SIGLES ET ACRONYMES

CICR	Comité international de la Croix-Rouge (Suisse)
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
DFID	Ministère britannique du Développement international (Department for International Development)
DOMP-ONU	Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies
ESS	Exploitation et sévices sexuels
FF	Formation de formateurs
IPS	Agence Inter Press Service
IST	Infections sexuellement transmissibles
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
MAECI	Ministère canadien des Affaires étrangères et du Commerce international (Canada)
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
NEPAD	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
ONG	Organisation non gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
OSCE/BIDDH	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme
RCS 1325 ONU	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UNICEF/BCAH	Fonds des Nations unies pour l'enfance Bureau de la coordination des affaires humanitaires
UNHCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
UN-INSTRAW	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

– bonnes pratiques et enseignements tirés

1 Introduction

«Lorsque les gens ont une bonne et solide expérience de l'intégration des perspectives du genre dans leur travail et de l'impact que cela a, ils peuvent devenir de véritables spécialistes et de puissants catalyseurs du changement.»

Sanam Anderlini ¹

Ce Dossier entend servir de guide pratique pour la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité. Il décrit brièvement l'importance de la formation en matière de genre et fournit quelques conseils pratiques et exemples de bonnes pratiques qui peuvent aider à moduler les futures formations. Il s'adresse aux personnels des institutions du secteur de la sécurité, des organisations internationales et régionales et des organisations de la société civile qui sont chargés de planifier, de conduire ou d'évaluer des formations en matière de genre dans le secteur de la sécurité.

La formation en matière de genre est une composante essentielle de la réforme du secteur de la sécurité (RSS): le processus de création d'un secteur de la sécurité responsable et efficace, satisfaisant les critères de gouvernance démocratique et de prestation efficace de services de sécurité et de justice. L'intégration des questions de genre dans les programmes standards d'instruction et de formation des personnels du secteur de la sécurité, ainsi que la réalisation de formations spécifiques sur certaines questions de genre, comme les techniques d'entretien avec les victimes de traite humaine ou les politiques institutionnelles sur le harcèlement sexuel, peuvent contribuer à instaurer des environnements de travail non discriminatoires et à prévenir les abus concernant les droits humains.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Ce Dossier s'appuie sur un examen documentaire des supports de formation existants, des cours et des publications, sur des entretiens personnels et sur des supports et informations collectés à l'occasion d'une

discussion virtuelle sur les bonnes et mauvaises pratiques de la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité, organisée par l'UN-INSTRAW, le DCAF et l'OSCE/BIDDH en avril 2007.² Il cite plusieurs extraits de cette discussion virtuelle et d'une enquête menée sur les expériences des participants à cette discussion.

2 Qu'est-ce que la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité?

Le genre renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le terme « genre » renvoie donc aux différences apprises entre les hommes et les femmes, tandis que le terme « sexe » renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Les rôles liés au genre varient grandement d'une culture à l'autre et évoluent au fil du temps. De fait, le genre ne se rapporte pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais également aux relations entre les femmes et les hommes.

La prise en compte des sexes est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.³

Voir le Dossier
«Place du genre dans la réforme du
secteur de la sécurité»

La **formation en matière de genre** est «une activité de renforcement des capacités qui vise à accroître la prise de conscience, les connaissances et les compétences pratiques autour des questions de genre en partageant des informations, des expériences et des techniques et en promouvant la réflexion et le débat. Le but de la formation en matière de genre est de permettre aux participants de comprendre les différents rôles et besoins des

femmes et des hommes dans la société, de mettre à mal les comportements et structures sexuellement stéréotypés et discriminatoires, ainsi que les inégalités socialement construites, et de mettre en pratique ces connaissances nouvellement acquises dans leur travail au jour le jour.»⁴

Les **personnels du secteur de la sécurité** désignent toutes les personnes employées dans des institutions du secteur de la sécurité: forces armées (y compris les soldats de la paix), police, services de renseignements, systèmes judiciaire et pénal, services de gestion des frontières et sociétés militaires et de sécurité privées. Selon les définitions générales du secteur de la sécurité, ces institutions couvrent aussi les organes de gestion et de contrôle, comme les ministères, les parlements et les services de médiation. La formation en matière de genre s'adresse également aux organisations internationales et régionales, aux donateurs et aux organisations non gouvernementales qui soutiennent des initiatives de réforme du secteur de la sécurité.

Dans le contexte de la réforme du secteur de la sécurité, la formation en matière de genre repose sur le partage des expériences des personnels et institutions du secteur de la sécurité, celles qui leur ont permis de se sensibiliser aux besoins sécuritaires et judiciaires des hommes et des femmes et d'instaurer un secteur de la sécurité davantage inclusif et respectueux des droits humains. **La formation en matière de genre:**

- ne s'intéresse pas simplement aux femmes, mais au genre dans sa globalité, ce qui recoupe les questions masculines;
- s'adresse à la fois aux personnels féminins et aux personnels masculins, tous postes et grades confondus;
- est adaptée et nécessaire à l'ensemble des personnels du secteur de la sécurité dans tous les contextes, y compris dans les pays sortant d'un conflit, les pays en transition, les pays en développement et les pays développés.

La formation en matière de genre des personnels de sécurité peut être conduite selon diverses méthodologies et programmes, depuis les ateliers conduits sur plusieurs jours aux séances de formation d'une durée d'une heure. Les questions de genre peuvent également être intégrées à des modules de formation standard, plutôt que d'être enseignées séparément. Selon le contexte et le public spécifiques, la formation en matière de genre peut porter sur une multitude de disciplines distinctes, par exemple:

- Compréhension des besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles
- Lois, instruments et politiques sur les droits des femmes et les sexospécificités
- Analyse budgétaire sexospécifique
- Politiques sur l'exploitation et les sévices sexuels
- Protocole de traitement des victimes masculines et féminines de la violence sexuelle
- Identification des victimes de la traite des êtres humains

- Prévention de la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT)
- Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

3 En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?

Conjointement à d'autres initiatives de prise en compte des sexospécificités, comme la promotion, le recrutement, la rétention et l'avancement des personnels féminins, la formation en matière de genre aide à renforcer l'efficacité des prestations de sécurité et de justice, à créer un environnement de travail sain pour les hommes et les femmes et à prévenir les violations des droits humains perpétrées par des personnels du secteur de la sécurité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

La conduite de formations en matière de genre est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

Pour de plus amples informations, veuillez consulter l'Annexe de la Boîte à outils sur les lois et instruments internationaux et régionaux.

3.1 Prestation efficace des services de sécurité et de justice

Le secteur de la sécurité doit être en mesure de satisfaire les besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité, besoins qui sont souvent déterminés par des différences au niveau des rôles, des normes et des comportements sexuels. Par exemple, la violence sexiste, qui peut recouper la traite des êtres humains, la violence exercée par un partenaire intime, l'agression sexuelle et la violence homophobe, constitue l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine dans le monde. Dans le monde, une femme sur trois est victime de violence sexiste.⁵ Pour pouvoir prévenir, traiter et sanctionner efficacement la violence sexiste, les personnels du secteur de la sécurité doivent avoir suivi des formations générales et techniques en matière de genre, par exemple des formations qui leur apprennent à interroger correctement les victimes de la traite humaine ou à traduire en justice les affaires de violence exercée par un partenaire intime.

Une formation de sensibilisation ciblée, adaptée et soutenue, dénonçant les stéréotypes sur les hommes et les femmes, permet aussi aux personnels du secteur de la sécurité d'interagir comme il se doit avec les hommes, les femmes, les filles et les garçons civils. De fait, cette formation a le pouvoir de renforcer la confiance civile, conduisant à une efficacité opérationnelle accrue.

3.2 Lieux de travail productifs et non discriminatoires

La formation en matière de genre favorise la mise en place de lieux de travail non discriminatoires, exempts de toute forme de harcèlement sexuel. Les coûts institutionnels du harcèlement sexuel se mesurent par la perte de productivité, la baisse de moral, l'absentéisme et la rotation accrue du personnel. Le harcèlement sexuel fait aussi obstacle à l'intégration des femmes dans les institutions de sécurité. D'après une étude conduite par le ministère de la Défense des États-Unis, le taux déclaré de harcèlement sexuel parmi ses membres en service actif a diminué entre 1995 et 2002, tant pour les femmes (46% contre 24%) que pour les hommes (8% contre 3%).⁶ Environ 75% du personnel ont suivi une formation sur le harcèlement sexuel et plus de 80% des femmes et des hommes ont affirmé que cette formation leur avait été utile pour lutter contre le harcèlement sexuel.⁷

«Les membres du personnel de l'ONU ne sont généralement pas sanctionnés s'ils se montrent insensibles aux femmes ou même s'ils leur causent des torts. Une culture de la peur pour sa carrière semble empêcher beaucoup de gens de s'investir pour la cause de l'égalité des sexes, car il y a un risque de représailles pour quiconque parle de discrimination sexuelle.»

Gry Tina Tinde, Conseillère spéciale pour la parité des sexes auprès du HCR des Nations Unies⁸

Lorsque les personnels sont sensibilisés aux questions de genre, leur lieu de travail devient immédiatement plus productif, efficace et équitable. Il est alors plus facile de recruter des femmes, ainsi que des hommes issus de groupes minoritaires, ce qui génère un secteur de la sécurité davantage représentatif de la population qu'il cherche à servir. Un secteur de la sécurité diversifié et non discriminatoire peut renforcer la confiance des civils et encourager leur collaboration.

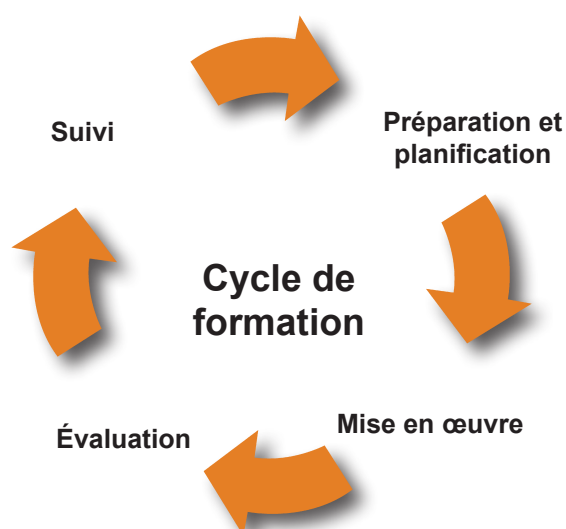
3.3 Prévention des violations des droits humains

Il est malheureusement de notoriété publique que certains personnels du secteur de la sécurité se rendent coupables de violations des droits humains, en particulier d'actes de violence sexiste à l'encontre de femmes, de filles, d'hommes et de garçons. Une stratégie importante pour la prévention des violations de droits humains commises par des personnels

du secteur de la sécurité consiste à leur dispenser une formation complète insistant sur leur devoir de protéger et de promouvoir les droits humains, y compris les droits des femmes et les droits face à la violence sexiste. Cette formation est souvent conçue pour familiariser les personnels avec les codes de conduite, notamment les normes de comportement, les systèmes de dénonciation et les mesures disciplinaires. Par exemple, les soldats de la paix sont généralement tenus de suivre une formation sur l'exploitation et les sévices sexuels afin de prévenir ces formes de violation des droits humains. Cela améliore leurs relations avec les communautés locales et, partant, renforce la sécurité des personnels et les effets positifs de leur travail.

4 Comment former les personnels du secteur de la sécurité en matière de genre?

La formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité devrait être conçue en fonction de leurs besoins, fonctions et expériences, ainsi que de leur contexte culturel. Cette section sert de guide à la planification et à la mise en œuvre des formations en matière de genre, sur la base d'un examen des avantages et des inconvénients des différentes options de formation et d'une présentation des bonnes pratiques. Elle est structurée autour d'un cycle de formation standard en quatre phases: planification et préparation, mise en œuvre, évaluation et suivi. La formation en matière de genre devrait ainsi se dérouler en boucle: les résultats des initiatives exécutées devraient venir alimenter les nouvelles initiatives de formation, de manière à renforcer et à consolider les progrès effectués.



La formation en matière de genre ne suffit pas en soi à générer des institutions du secteur de la sécurité sensibles aux questions de genre. La

Encadré 1

Prise en compte des sexospécificités dans le système pénal

«La formation en matière de genre devrait être placée dans le contexte plus large des autres initiatives de prise en compte des sexospécificités.»

Olivier Robertson,
Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies⁹

Dans le contexte des institutions pénitentiaires, cela signifie que des prisons, entre autres, devraient être spécifiquement conçues pour les femmes, et non pas simplement adaptées du régime carcéral des hommes. Les installations doivent être plus proches de la communauté d'origine et les relations familiales ne devraient faire l'objet d'aucune restriction. Une plus grande égalité des sexes devrait être respectée lors du recrutement des personnels et les politiques institutionnelles doivent être adaptées pour attirer des personnels des deux sexes.

formation est certes un outil essentiel pour intégrer les sexospécificités, mais doit faire partie d'un plan stratégique couvrant d'autres changements institutionnels:

- **Niveau des politiques** – rédaction et application de codes de conduite, politiques sur le harcèlement sexuel ou réforme sexospécifique des protocoles.
- **Niveau des structures** – mise en place de points de contact pour les sexospécificités ou création d'unités spécialisées dans la violence sexiste.
- **Niveau des programmes** – adoption d'une approche de police de proximité, mise en service d'une ligne d'assistance téléphonique interne pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel ou orientation des victimes de la traite humaine auprès d'organisations de femmes.
- **Niveau des personnels** – initiatives de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes et d'autres groupes sous-représentés.

Ces changements institutionnels vont de pair avec la formation en matière de genre. Les changements politiques ne peuvent être mis en œuvre que si les personnels suivent une formation appropriée; la formation en matière de genre aura très peu d'impact si elle n'est pas étayée par des politiques et des structures sexospécifiques.

Avant d'amorcer la moindre discussion sur les bonnes pratiques relatives aux formations en matière de genre, il importe de tirer les enseignements des erreurs passées. Les **mauvaises pratiques** à éviter dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des formations en matière de genre sont, entre autres, les suivantes:

- Une formation en matière de genre inadaptée aux besoins, aux spécificités linguistiques, au contexte culturel et professionnel, à l'expérience et aux connaissances sexospécifiques des participants.
- Une formation comportant des présentations académiques ou trop théoriques ou des monologues qui exposent aux participants des définitions, des théories et des faits sans autoriser ensuite toute discussion ou activité participative permettant aux participants de s'engager vis-à-vis du sujet et de le mettre en pratique.
- Des formateurs s'exprimant dans un jargon sexospécifique trop compliqué pour les participants, ignorant tout du contexte professionnel des participants ou ont tendance à intimider ou à ridiculiser les participants (directement ou indirectement).
- Des résultats escomptés concernant l'expertise sexospécifique irréalistes au regard de la très courte durée de la formation. La promotion d'un comportement respectueux de l'égalité des sexes exige une formation à long terme et le soutien permanent d'un réseau ou d'un conseiller.
- Insuffisance du temps et des ressources alloués aux initiatives sexospécifiques de formation de base et de suivi.
- Intérêt exclusif pour les statistiques (ex.: nombre de personnes formées ou d'heures de formation), au détriment de la qualité et du contenu des formations en matière de genre.

4.1 Planification et préparation de la formation en matière de genre

La première phase du cycle de formation – la planification et la préparation – est essentielle au succès de la formation en matière de genre. Elle suppose d'obtenir l'appui des instances supérieures vis-à-vis de la formation, de conduire un audit préalable à la formation, d'adapter la formation aux

Encadré 2

Programme d'accompagnement sexospécifique en Suède¹¹

Genderforce Sweden a mis au point un «programme d'accompagnement sexospécifique», qui confie douze dirigeants de niveau supérieur d'institutions de paix et de sécurité aux soins de douze spécialistes des sexospécificités. Parmi les participants au programme figurent le Chef du personnel de l'Armée suédoise et le Directeur de la formation et des achats des Forces armées. Le retour d'information sur ce programme a été des plus positifs, puisque les participants ont admis qu'il les avait aidés à changer leur manière d'agir et de communiquer.

Nous avons choisi de travailler avec des dirigeants de niveau supérieur car ce sont eux qui ont le pouvoir et la capacité d'influencer les structures et les comportements au sein des organisations. Il est donc important pour eux d'approfondir leurs connaissances sur l'égalité des sexes. Or, bien souvent, les professionnels de ce niveau n'ont pas le temps de participer à des programmes de formation longs et fastidieux, c'est pourquoi le mode de l'accompagnement offre un moyen efficace de parvenir au résultat recherché.

besoins contextuels spécifiques des participants et de tenir compte des facteurs communs faisant obstacle à l'efficacité de la formation. C'est aussi lors de cette première phase de planification que les formateurs sont recrutés et, le cas échéant, formés pour dispenser cette formation.

Comment obtenir le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre

«Le manque d'attention portée aux questions de genre dans les hautes sphères des organisations entrave et empêche le renforcement des capacités, l'affectation de ressources et la sensibilisation générale. Les multiples demandes de discussions de sensibilisation sexospécifique à tous les niveaux hiérarchiques restent souvent sans réponse, mais il existe quelques exemples isolés de discussions utiles et fructueuses. Cependant, ils demeurent purement ornementaux tant que les accords conclus ne sont pas suivis ou financés.»

Gry Tina Tinde, Conseillère spéciale pour la parité des sexes auprès du HCR des Nations Unies ¹⁰

L'approbation et le soutien des instances supérieures sont essentiels pour garantir le succès et la durabilité de la formation en matière de genre. Cette formation fait rarement figure de priorité parmi les instances supérieures des institutions du secteur de la sécurité, qui peuvent être hostiles aux initiatives de formation en matière de genre, voire les bloquer s'ils n'ont pas conscience de leur valeur. L'application d'une approche «descendante» de la formation en matière de genre peut permettre de diffuser la notion de respect de l'égalité entre sexes dans toute l'institution.

Conseils pour renforcer le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre:

- Fournir des exemples convaincants démontrant comment la formation en matière de genre accroît l'efficacité opérationnelle.
- Dispenser une formation en matière de genre aux dirigeants de niveau supérieur.
- Concevoir des programmes d'accompagnement sexospécifique. Ce peut être une bonne solution pour résoudre le problème des dirigeants de niveau supérieur, qui ont rarement le temps de participer à des formations approfondies en matière de genre. (Voir, à l'Encadré 2, l'exemple du programme d'accompagnement sexospécifique des Forces armées suédoises).
- Définir des politiques ou plans d'action sexospécifiques conjointement avec les dirigeants de niveau supérieur dans le cadre du processus de formation/renforcement des capacités.
- Impliquer les instances supérieures dans la formation en matière de genre afin de démontrer leur engagement vis-à-vis du processus, par exemple en leur demandant de procéder à l'introduction ou à la conclusion de la formation. Les participants

peuvent ainsi se rendre compte que la formation en matière de genre est importante pour leur direction.

«Pour traiter avec les cadres dirigeants d'une quelconque agence de sécurité, il peut être efficace, comme point de départ, de rédiger conjointement une politique. Le fait de discuter et de rédiger la politique permet à ces cadres supérieurs de s'approprier le sujet. La politique peut ensuite être utile comme outil de formation ... D'après notre expérience, les discussions sur le genre et la violence sexiste pourraient aisément être contextualisées dans la politique opérationnelle, en utilisant des références connues des cadres supérieurs. Ainsi, plutôt que d'être initialement structurée autour de la dichotomie homme-femme, la discussion prend rapidement une valeur opérationnelle.»

Anette Sikka ¹²

Comment conduire un examen préalable à la formation en matière de genre?

L'examen préalable à la formation en matière de genre permet de déterminer les objectifs de la formation en cartographiant les besoins correspondants. Il peut en effet guider la définition du contenu et de la méthodologie de la formation et servir de référence à l'évaluation de la formation. L'autre avantage de cet examen préalable est que les participants vont davantage s'approprier le processus, ce qui peut renforcer leur engagement et, en même temps, optimiser l'efficacité de la formation. Ces examens peuvent être effectués par le formateur, par un responsable des ressources humaines ou par toute autre personne qualifiée.



Quelques questions à poser:

- Quels sont le degré de sensibilisation et les capacités actuels en termes de sexospécificités? Les participants ont-ils déjà suivi une formation en matière de genre?
- Quel type de formation faut-il pour améliorer les prestations des institutions de sécurité et/ou de justice destinées aux hommes, aux femmes, aux filles et aux garçons?
- Quel type de formation faut-il pour prévenir la discrimination, le harcèlement et les violations des droits humains?
- Quelles sont les politiques institutionnelles en place en matière de genre et les participants les connaissent-ils?
- Quelles compétences sexospécifiques les participants ont-ils identifiées, pour lesquelles ils aimeraient être davantage formés?
- Quels sont les contextes culturels spécifiques des participants susceptibles d'avoir une incidence sur leur réaction à la formation en matière de genre?

Des examens sexospécifiques approfondis, axés plus largement sur l'égalité des sexes dans les

Encadré 3		Avantages et inconvénients des formateurs externes/internes	
	Formateur issu d'une organisation de la société civile, consultant indépendant, etc.	Formateur issu de l'institution spécifique du secteur de la sécurité	
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peut faciliter le partenariat entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité. ■ A souvent une riche expérience de la formation et une solide expertise sexospécifique. ■ Peut véhiculer des connaissances spécifiques au contexte. ■ Peut avoir une perspective plus large et fournir différents exemples n'ayant rien à voir avec le domaine de travail de l'institution du secteur de la sécurité. ■ Peut donner l'impression d'être dénué de préjugés. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jouit de plus de légitimité et de respect auprès des participants et est donc pris plus au sérieux. ■ Connaît la culture institutionnelle et les problèmes spécifiques, ainsi que les membres du personnel de l'institution du secteur de la sécurité. ■ Connaît les fonctions professionnelles exécutées et la terminologie employée par l'agence de sécurité. 	
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peut être perçu comme un élément extérieur qui ne comprend par le travail ou les responsabilités des participants et de l'institution du secteur de la sécurité. ■ Peut être plus onéreux pour le budget institutionnel. ■ Peut contribuer à faire en sorte que les sexospécificités soient perçues comme un problème externe supplémentaire. ■ Peut paralyser le renforcement des capacités institutionnelles internes relativement à la formation en matière de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peut ne pas avoir la compréhension requise des sexospécificités ou l'expertise nécessaire vis-à-vis des méthodologies de formation en matière de genre. ■ Peut méconnaître la culture et les traditions locales. 	

institutions du secteur de la sécurité aux niveaux des politiques, des structures, des programmes et des personnels, peuvent également faire fonction de bon point de départ pour identifier les lacunes en termes de connaissances et de capacités qui peuvent être résolues par une formation spécialisée.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité».

Comment adapter la formation en matière de genre à différents contextes et participants?

Pour être efficace, la formation en matière de genre doit être adaptée aux aspects suivants:

- Rôles et responsabilités des participants. Des magistrats, des procureurs, des soldats de la paix et des membres des ministères de la Défense, par exemple, auront tous des besoins distincts en formation.
- Contextes nationaux et communautaires dans lesquels travaillent les participants.
- Niveau éducatif et milieu culturel des participants.
- Cadre légal national applicable concernant, par exemple, l'égalité entre les sexes et les droits des homosexuels.

Conseils pour adapter la formation en matière de genre à différents contextes et participants:

- Tenir compte des recherches menées sur les questions de genre et de sécurité dans la zone géographique spécifique, y compris les résultats

des examens préalables à la formation et des examens documentaires.

- Se familiariser avec les milieux culturels d'où proviennent et où travaillent les participants et employer des exemples et des études de cas culturellement pertinents. Par exemple, obtenir le feed-back des participants sur la pertinence culturelle de la formation planifiée en matière de genre et/ou conduire la formation en partenariat avec des organisations locales de femmes ou avec des formateurs spécialisés en sexospécificités. Par exemple, la formation en matière de genre préalable au déploiement dispensée aux personnels de maintien de la paix peut gagner en efficacité si elle engage des femmes issues de communautés de diasporas afin d'apporter des informations sur la culture et les coutumes locales du pays de la mission. Des membres de la même institution ayant déjà été déployés en mission constituent également une précieuse ressource à inclure à la formation, car ils peuvent parler de leur expérience à leurs collègues.
- Tenir compte de l'âge et du sexe des participants, de leur niveau d'éducation, de leur poste et de leur niveau hiérarchique professionnel et de leurs expériences et connaissances en matière de genre, tant dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Les personnels tant masculins que féminins doivent être formés aux sexospécificités. Il ne doit pas être considéré comme acquis que les femmes savent mieux que les hommes gérer des insécurités sexospécifiques ou recruter davantage de femmes dans le secteur de la sécurité.

«Pendant une séance de formation en matière de genre conduite par le Point focal du HCR pour les sévices sexuels et l'exploitation sexuelle au Liberia, certains participants ont quitté la salle ou sont devenus extrêmement timides lorsque la question de la mutilation génitale féminine a été ouvertement abordée.»

Alexina Mugwebi-Rusere, Point focal du HCR des Nations Unies pour les sévices sexuels et l'exploitation sexuelle au Liberia ¹³

- Les barrières linguistiques peuvent être minimisées par l'emploi d'un langage pragmatique, culturellement approprié et institutionnellement acceptable, en veillant à éviter tout jargon sexospécifique.
- Beaucoup de ressources et de manuels de formation en matière de genre n'existent qu'en langue anglaise, ce qui restreint l'accès des formateurs et des participants. La plupart des langues ont une terminologie et des expressions sexospécifiques qui sont chargées de préjugés et de valeurs culturelles. Beaucoup de termes et d'expressions ayant trait au concept de genre sont difficiles à traduire – si tant est qu'ils existent dans la langue locale. Il convient donc de choisir avec soin les traducteurs et de discuter avec eux de la langue sexospécifique avant la formation. Avant de travailler avec un traducteur, il faut également s'assurer que celui-ci comprend parfaitement les notions sexospécifiques véhiculées par la terminologie de la formation.
- Une bonne pratique à cet égard consiste à prévoir dans la formation une section consacrée aux «concepts de genre» afin d'aider à la compréhension et à la précision. Certains mots, comme «féminisme», peuvent être négativement connotés, de sorte qu'il peut être préférable d'employer des termes plus neutres, comme «promotion de l'égalité des sexes». L'expérience issue des formations en matière de genre au **Népal** démontre que, pour les participants, les parties les plus utiles de la formation ont été celles où les formateurs ont expliqué le jargon et dissipé les confusions autour des termes «genre» et «femme». ¹⁴

«Durant le pilotage de la formation "Genre et maintien de la paix" pour le DOMP de l'ONU, destinée au contingent jordanien en Érythrée, nous avons suivi des cours bilingues en anglais et en arabe, par petits groupes. Cela nous a permis de nouer localement de merveilleuses discussions avec des femmes et des hommes, qui se sont laissés gagner par l'esprit de l'événement. À mon sens, ce bain linguistique a été un élément critique, qui nous a aidés à faire notre travail de formateurs externes dans une culture différente. Les soldats de la paix ont ainsi eu la preuve que le "genre" ne devait pas seulement être intégré à tout ce que nous faisons, mais qu'il était aussi important pour la population locale. Ce type de formation pourrait être utilisé pour jeter des passerelles entre les autochtones et les militaires, si tant est que ces derniers aient la volonté d'y avoir recours.»

Angela Mackay, consultante indépendante ¹⁵

Qui devrait dispenser la formation en matière de genre?

Le succès de la formation en matière de genre dépend fortement de l'expérience, des compétences et des capacités du formateur. Aussi le choix de ce dernier doit-il se porter sur une personne possédant une expertise dans le domaine du genre et de l'expérience dans le secteur de la sécurité. Les compétences en facilitation sont importantes, car les formateurs en matière de genre jouent un rôle de catalyseur dans les discussions au cours desquelles les participants explorent et échangent les expériences et les compétences qu'ils possèdent déjà.

Équipes mixtes de formation en matière de genre

La surreprésentation des hommes dans de nombreuses institutions du secteur de la sécurité peut compliquer la tâche des formatrices. Les femmes qui dispensent des formations en matière de genre, même si elles appartiennent à la même institution du secteur de la sécurité, jouissent rarement des mêmes possibilités que leurs collègues masculins pour faire face au scepticisme des groupes majoritairement masculins, en raison des préjugés sexistes et de la confusion courante entre le genre et les femmes.

Une bonne pratique à cet égard consiste à faire travailler un homme et une femme ensemble pour dispenser cette formation. Les formateurs bénéficient ainsi d'une aide mutuelle et ont plus de facilité pour gérer le scepticisme parmi les participants. Linda Johansson, chef de projet du programme de formation en matière de genre des Forces armées suédoises, a confirmé qu'elle et son collègue masculin «effectuent toujours les conférences ensemble afin de mieux gérer les arguments qui leur sont opposés et de montrer aux participants que le problème est tout aussi important pour les hommes que pour les femmes». ¹⁶ Gry Tina Tinde, Conseillère spéciale pour la parité des sexes auprès du HCR des Nations Unies, a invité l'un de ses collègues masculins à se joindre à elle pour dispenser la formation en matière de genre qu'elle assurait au HCR de Genève. Elle a constaté, ainsi, que les participants masculins s'engageaient davantage dans la discussion et lui laissaient la possibilité de rétorquer et de plaisanter sur les stéréotypes associés aux formatrices. ¹⁷ Il apparaît donc que des approches plus efficaces sont requises pour engager les hommes à devenir formateurs en matière de genre. Les hommes ont généralement tendance à parler des questions de genre avec plus de facilité que ce que l'on attend officiellement d'eux, surtout quand ils sont encouragés à le faire.

Formateurs externes

La formation en matière de genre pour les institutions du secteur de la sécurité peut être conduite par des formateurs externes, issus par exemple d'organisations de la société civile (OSC), d'organisations internationales et régionales ou d'organismes de formation, ou par des experts en formation issus d'institutions du secteur de la sécurité dans d'autres pays ou villes.

La participation d'OSC locales et d'experts en formation est en outre la garantie que la voix de la population locale sera entendue et prise en compte dans la formation en matière de genre. La Leitana Nehan Women's Development Agency a, par exemple, dispensé une formation en matière de genre aux personnels judiciaires de **Papouasie-Nouvelle-Guinée**.¹⁸ L'OSC Gun Free South Africa, pour sa part, a dispensé une formation en matière de genre pour la Commission Vérité et Réconciliation d'**Afrique du Sud**.¹⁹

Formateurs internes

Il est fondamental que le formateur jouisse d'un statut approprié pour que les personnels du secteur de la sécurité puissent prendre conscience de toute l'importance du sujet. Dans les institutions très hiérarchisées et relativement fermées, comme peuvent l'être les armées, le formateur sera idéalement recruté parmi les niveaux intermédiaires à supérieurs de l'institution. L'autre avantage du recours à des formateurs issus de l'institution est qu'ils sont davantage familiarisés avec sa culture et sont donc souvent mieux acceptés par les participants. L'Encadré 3 énonce quelques-uns des avantages et inconvénients des formateurs externes et internes en matière de genre.

Une stratégie possible consiste à mettre sur pied une équipe composée d'un formateur interne et d'un formateur externe pour dispenser conjointement la formation en matière de genre. Le formateur externe peut jouer un rôle consultatif plus qu'un rôle opérationnel. Il existe de nombreux exemples de ce type de formation conjointe en matière de genre, notamment celui de la collaboration entre la police d'**Haïti** et l'organisation non gouvernementale (ONG) locale Réseau national de Défense des droits humains.²⁰

Comment conduire une formation de formateurs en matière de genre?

Afin de garantir que les formateurs aient les compétences requises pour dispenser une formation efficace en matière de genre, il est souvent nécessaire d'organiser une formation de formateurs (FF). La FF en matière de genre peut aussi permettre de créer un gisement de formateurs qualifiés, connaissant le jargon interne de l'institution concernée et possédant les capacités requises pour former leurs collègues et leur expliquer comment intégrer la perspective du genre à leur travail quotidien. En ce sens, la FF en matière de genre contribue à maximiser les ressources limitées allouées à la formation en matière de genre, puisqu'elle renforce les capacités institutionnelles internes et réduit la dépendance vis-à-vis des formateurs externes.

«Les participants respectent davantage les personnes qu'ils connaissent. Bien que le HCR de l'ONU ait certes eu raison d'organiser et de faciliter la formation en matière de genre, j'ai eu le sentiment que la bonne approche aurait dû consister à identifier les principaux facilitateurs dans chacune

des organisations et à former ce groupe spécial dans le cadre d'un atelier de formation des formateurs. Il aurait suffi, par la suite, de laisser chaque formateur faciliter la formation en matière de genre pour sa propre organisation. Ce processus autorise la responsabilisation et chacun est fier d'avoir acquis de nouvelles connaissances, des connaissances qu'il a hâte de partager au sein de son organisation. Outre qu'il fait fonction de technique de motivation, il permet de diffuser les informations bien plus rapidement et contribue au renforcement des capacités des individus et des organisations.»

Alexina Mugwebi-Rusere, Point focal du HCR des Nations Unies pour les sévices sexuels et l'exploitation sexuelle au Liberia ²¹

La personne chargée de former les formateurs en matière de genre devrait être un expert des sexes/pécificités, ayant une connaissance approfondie des méthodes pédagogiques et ayant déjà travaillé avec des personnels du secteur de la sécurité sur les questions de genre.

«À Haïti, des programmes de formation de formateurs ont été conduits par la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti à l'intention de la police afin de créer un pool d'agents bien formés sur différents sujets. La formation en matière de genre a été la plus difficile, notamment au regard de la violence sexiste qui constitue un réel problème en Haïti, où la violence à l'égard des femmes est plus ou moins tolérée pour des raisons culturelles et où les agents de police sont connus pour maltraiter les femmes.»

Nadine Puechguirbal, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti ²²

4.2 Mise en œuvre de la formation en matière de genre

La deuxième phase du cycle de formation – la mise en œuvre – repose sur les décisions prises et les préparatifs effectués durant la phase de planification. Il est ici question de définir ce qui doit être enseigné et comment, c'est-à-dire d'arrêter le programme et la méthodologie.

Quels devraient être le programme et la structure de la formation en matière de genre?

Cette section présente quelques-uns des thèmes les plus courants abordés par les formations en matière de genre dans le secteur de la sécurité. Elle formule également quelques suggestions quant à la meilleure approche à adopter.

Les formateurs en matière de genre doivent souvent surmonter une certaine résistance vis-à-vis du sujet, tant de la part des participants que de leurs collègues.

Encadré 4

Bonnes pratiques pour les programmes de formation en matière de genre

«Pour nous, dans le domaine du genre, les points d'entrée sont essentiellement la RCS 1325 de l'ONU et le fait que notre personnel militaire considère l'ONU comme une autorité importante. Près de 95% de nos stagiaires sont des hommes et, de ce fait, ils ont tendance à se sentir facilement provoqués par les questions de genre, par la simple culpabilité qu'ils éprouvent du seul fait d'être des hommes. Nous nous employons donc, très tôt dans le cours, à leur faire prendre conscience que ni les hommes, ni les femmes ne sont responsables des inégalités de la société.

Nous appliquons aussi une approche culturelle du genre, avec un exercice de jeu de rôles où nous leur montrons Miss Norvège en bikini

aux côtés d'une femme en bourka. Nous divisons ensuite le groupe en deux sous-groupes: l'un représentant le groupe fictif des «Féministes musulmanes de Suède» et l'autre la société fictive «Miss Suède Cie.». Chaque sous-groupe doit alors présenter des arguments pour expliquer en quoi il donne une bonne image de la femme. Les discussions sont généralement très animées et même très drôles. Cet exercice a vocation à démontrer que la notion de genre diffère selon les cultures et n'est pas gravée dans le marbre.»

Linda Johansson, Forces armées suédoises²³

L'un des principaux objectifs, ici, est de démontrer aux participants qu'ils seront plus à l'aise dans leur travail lorsqu'ils maîtriseront mieux le sujet. Il est important d'avoir des objectifs précisément définis pour la formation en matière de genre afin de pouvoir contrer efficacement le scepticisme et de produire les résultats escomptés. Les objectifs d'apprentissage ne doivent être trop généraux et doivent mettre en avant les nouvelles compétences pratiques que la formation confèrera aux participants.

Rôles sexuels: la place des hommes et des femmes dans différentes cultures

Les discussions sur les rôles sexuels et les stéréotypes homme-femme doivent insister sur les variations de ces rôles sexuels en fonction des cultures. Le fait de discuter de genre, de sexe, de rôles sexuels, de relations de pouvoir et de violence sexiste permet aux personnels du secteur de la sécurité de comprendre la signification conceptuelle de ces termes. Il peut être utile de mettre ces discussions en corrélation avec les propres expériences des participants concernant les rôles sexuels, de manière à bien leur faire prendre conscience de l'importance et de l'influence qu'ils ont. Les discussions peuvent aborder tous les sujets, depuis les différences culturelles et la violence sexuelle jusqu'aux femmes en détention et aux rôles de chef de foyer assumés par les femmes.²⁴ Il est capital d'insister sur l'impact qu'ont les rôles sexuels sur les expériences et les perceptions distinctes qu'ont les hommes et les femmes de la sécurité et de la justice.

La formation en matière de genre devrait aborder les questions de la masculinité, des rôles masculins traditionnels et des besoins sécuritaires des hommes et des garçons.

Cela est particulièrement important pour la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité, puisque la grande majorité de ces personnels est justement masculine. Le traitement des rôles masculins, des masculinités et de la perception qu'ont les hommes d'eux-mêmes dans le cadre de la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité présente les avantages suivants:

- Aide les participants masculins à comprendre comment et pourquoi la prise en compte des sexospécificités peut améliorer leur performance et leur compétence professionnelle et comment elle les concerne directement en tant que membres des personnels du secteur de la sécurité et en tant qu'hommes.
- Atténue les sentiments d'aliénation des participants masculins et leur impression d'être les cibles de critiques.
- Sensibilise et fait réfléchir sur les «cultures de masculinité violente» qui prévalent souvent dans les armées et la police.
- Dissipe la confusion qui fait du genre une notion exclusivement féminine et met en avant les rôles, les vulnérabilités et les insécurités des hommes.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».

Prise en compte des sexospécificités pour un travail sécuritaire fructueux

La prise en compte des sexospécificités, ou le respect de l'égalité des sexes, doit être présentée comme une stratégie pour améliorer l'efficacité professionnelle. Des expériences conduites au **Népal** indiquent que «tout devait être ramené au niveau pratique, avec des exemples et des exercices issus de la vie réelle pour leur faire comprendre l'importance des analyses et des informations sexospécifiques – toujours en appliquant "l'approche de l'efficacité"».²⁵ Il peut être utile ici de mentionner quelques exemples des inconvénients que peut poser le fait d'ignorer les questions de genre.²⁶ De même, il importe d'inclure des informations sur les politiques et mandats sexospécifiques institutionnels qui ont une incidence sur les personnels des institutions concernées du secteur de la sécurité, y compris sur les codes de conduite.

Mandats internationaux, régionaux et nationaux sur le genre et la sécurité

Il est important de présenter les législations et politiques internationales, régionales et nationales qui traitent des questions de genre et de sécurité

afin de démontrer que l'État et ses institutions du secteur de la sécurité s'engagent activement pour préserver certaines normes de droits humains et de comportement. Les séances de formation consacrées à ces cadres législatifs doivent toutefois être les plus pratiques et interactives possible.

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux.

Exploitation et sévices sexuels

«La compréhension des questions de genre constitue un bon point d'entrée pour le traitement de l'exploitation et des sévices sexuels. En effet, les destinataires ne peuvent pas comprendre ces problèmes tant qu'on ne leur a pas dressé un bon portrait des rôles sexuels et des inégalités sexuelles qui prévalent dans le pays de la mission.»

Nadine Puechguirbal, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti ²⁷

L'exploitation et les sévices sexuels (ESS) doivent être traités dans la formation en matière de genre dispensée aux groupes destinés à être déployés dans des pays en développement ou dans des zones postconflituelles, à savoir notamment les personnels de maintien de la paix. Les ESS concernent en effet tout particulièrement les personnels de maintien de la paix en raison des relations inégales de pouvoir qui prévalent entre eux et les populations locales.

Les questions des relations entre sexes et des ESS peuvent être abordées séparément ou conjointement pendant les séances de formation en matière de genre. Une bonne raison d'associer la formation à la prévention des ESS à la formation en matière de genre est de faire prendre conscience aux participants que les ESS et le genre sont des questions étroitement liées. Il importe que la formation en matière de genre démontre que les ESS s'inscrivent dans les mêmes structures d'inégalité des sexes que d'autres formes de violence sexuelle.

Le but de maintenir une séparation entre les formations en matière de genre et les formations aux ESS est de garantir que l'efficacité du formateur, qui peut aussi être conseiller pour la parité des sexes, ne va pas être amoindrie parce qu'il sera perçu comme ayant aussi une fonction disciplinaire au regard des ESS. Le formateur ou conseiller en matière de genre peut être quelqu'un vers qui les membres du personnel vont se tourner pour obtenir, au jour le jour, des conseils dans ce domaine. Ce rôle de conseil et de soutien devrait être totalement dissocié des fonctions disciplinaires concernant les ESS.

Formation à la budgétisation sexospécifique

La formation à l'analyse budgétaire sexospécifique peut être recommandé pour les organes de contrôle du secteur de la sécurité, notamment les parlementaires qui siègent dans des commissions de défense et de sécurité et les instances supérieures des institutions du secteur de la sécurité. Les responsables décisionnels en matière de budget

devraient en effet connaître les cadres analytiques sexospécifiques applicables aux dépenses du secteur de la sécurité. Une analyse devrait ainsi être exécutée pour déterminer dans quelle mesure les ressources allouées satisfont les besoins sécuritaires et judiciaires des hommes, des femmes, des filles et des garçons, tant en ce qui concerne les dépenses destinées au secteur de la sécurité que celles consacrées à d'autres sphères sociales qui ont une incidence sur la sécurité des populations. Deux types de dépenses budgétaires sexospécifiques peuvent être retenus dans le contexte du secteur de la sécurité:²⁸

1. Les dépenses qui visent explicitement les questions de genre, comme les initiatives de recrutement de personnels féminins de sécurité, les formations en matière de genre ou les programmes réservés aux auteurs de violence sexiste.
2. Les dépenses qui promeuvent indirectement l'égalité des sexes en traitant des sécurités qui touchent particulièrement les hommes, les femmes, les filles ou les garçons.

Il s'agit là d'une discipline de formation spécialisée qui doit être enseignée par un formateur possédant l'expertise requise.

Disciplines connexes de la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité

Certaines questions, comme le VIH/sida, les droits des LGBT ou la santé en matière de sexualité et de procréation, sont directement liées à celles du genre et de la sécurité. Pourtant, elles sont souvent ignorées des initiatives de formation en matière de genre. Une bonne pratique consiste à incorporer ces disciplines dans la formation en matière de genre ou à organiser des séances distinctes, mais interconnectées, sur ces sujets. D'autres disciplines connexes peuvent avoir leur importance au regard de la formation en matière de genre en fonction du contexte: traite des êtres humains et esclavage sexuel, recrutement d'enfants soldats, effets des mines et des armes légères et de petit calibre sur la sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons, processus électoraux et inégalité de l'accès entre les hommes et les femmes aux droits de propriété.

- **VIH/sida:** il existe beaucoup d'initiatives et de supports de formation sur les aspects sexospécifiques de l'épidémie de VIH/sida. Le HIV/AIDS/ STIs Programme for Uniformed Services (Programme VIH/sida/IST pour les services en uniforme) de Family Health International cible les forces armées, la police et autres forces de sécurité pour les informer sur les risques du VIH et d'autres infections sexuellement transmises, en tenant compte du fait que les armées constituent l'un des groupes présentant le plus haut taux de transmission aux civils. Family Health International a conçu à cette fin des manuels spécifiques de formation.²⁹
- **Droits des LGBT:** les LGBT sont exposés à des menaces spécifiques concernant leur sécurité, depuis le simple harcèlement jusqu'à formes plus graves de violence, y compris le décès. La police, la justice et le système pénal ont pour responsabilité

Encadré 5	Contenu et structure généraux de la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité
Genre	<ul style="list-style-type: none"> ■ Discussion sur la différence entre le genre et le sexe et la signification des notions de masculinité/féminité, d'égalité des sexes, d'intégration des sexospécificités et de participation égalitaire. ■ Discussion sur les différences et les similitudes entre les besoins sécuritaires des hommes, des femmes, des filles et des garçons et les perceptions qu'ils en ont. ■ Discussion autour de l'impact de la discrimination sexuelle sur l'individu et sur la société dans son ensemble et de son impact sur tout travail de sécurité. ■ Analyse de la violence sexiste à l'égard des hommes et des femmes, des garçons et des filles. ■ Exemples de harcèlement et de discrimination sexuels. ■ Étude de cas pratique et analyse des sexospécificités/stéréotypes/rôles sexuels.
Cadres politiques et légaux	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mandats internationaux, régionaux et nationaux pertinents sur le genre. ■ Politiques institutionnelles sur le genre, dont les codes de conduite.
Échange d'expériences pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Études de cas et exercices pratiques: importance du genre dans le contexte professionnel spécifique des participants. ■ Exemples non sexospécifiques sur le terrain et leurs conséquences.
Tests	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tests ou autres activités d'évaluation des connaissances.
Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluation de la séance de formation en matière de genre: réaction, apprentissage, comportement (voir la Section 4.3).

de protéger les LGBT contre la discrimination et la violence homophobes. Pourtant, même au sein des institutions du secteur de la sécurité, on observe souvent des taux élevés de harcèlement et d'autres violations des droits humains au motif de l'orientation ou de l'identité sexuelle. L'intégration des questions liées aux LGBT dans la formation en matière de genre est un moyen efficace de renforcer les prestations de sécurité et de justice et de réduire la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail. Certaines OSC proposent des formations et des programmes de renforcement des capacités pour les institutions étatiques et les ONG, afin de promouvoir l'égalité pour les LGBT. Le projet Beyond Barriers (Au-delà des barrières) au **Royaume-Uni**, par exemple, propose une formation sur l'identité sexuelle et les questions des LGBT, dont l'homophobie.³⁰

- **Santé en matière de reproduction et de sexualité:** les formations en matière de reproduction et de sexualité dispensées aux personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité peuvent améliorer leur santé et leur productivité, renforcer le respect des droits humains, dont la prévention de la violence sexiste, et multiplier leurs chances de pouvoir prendre des décisions informées, sûres et consensuelles au regard des questions de sexualité et de reproduction. Le Fonds des Nations Unies pour la population a soutenu l'intégration des questions de reproduction, de sexualité et de genre dans les forces militaires de différents pays du monde et a formé les personnels militaires aux questions de procréation.³¹ Le Consortium sur la santé reproductive des réfugiés en situation de conflit a produit des supports de formation à cette fin, qui traitent des questions de genre et de violence sexiste et exposent les normes recommandées pour la prévention et le traitement de la violence

sexiste parmi les populations vivant dans des zones de conflit armé.³²

Exemples de programmes de formation en matière de genre

La formation en matière de genre doit naturellement être adaptée aux institutions, contextes et participants spécifiques. Toutefois un modèle de formation pour les personnels du secteur de la sécurité peut être dégagé, représenté ci-dessous (voir l'Encadré 5).

Les différents secteurs de la sécurité s'intéressent à différents aspects, comme indiqué dans l'Encadré 6.

Intégration de la perspective du genre à la formation des personnels du secteur de la sécurité

L'expérience des formations en matière de genre dispensées dans différentes sphères du secteur de la sécurité démontre les avantages de l'intégration de la perspective du genre dans une formation obligatoire standard du secteur de la sécurité, en plus ou au lieu de formations distinctes. Ces avantages sont notamment les suivants:

- Les questions de genre sont présentées comme faisant partie intégrante des fonctions des personnels du secteur de la sécurité, et non pas comme des thèmes à part, ce qui accroît la légitimité du secteur.
- Cela démontre que les questions de genre peuvent être intégrées de manière pratique dans différents domaines de travail.
- Le fait que ce soit des formateurs réguliers, et non pas des experts externes, qui expliquent les

Encadré 6		Exemples de formations sectorielles en matière de genre destinées aux personnels du secteur de la sécurité
Secteur – Type de formation	Formation	Programme
Forces militaires: agression sexuelle	Armée américaine, <i>The Army's Sexual Assault Prevention and Response Training</i> (Formation de l'armée au traitement et à la prévention des agressions sexuelles), 2005. http://www.sexualassault.army.mil/	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir la politique de l'armée en matière d'agression sexuelle en fonction des valeurs militaires, de la philosophie du combattant et du credo du soldat. ■ Déterminer les types d'agression sexuelle, leurs effets et les réactions des victimes. ■ Reconnaître l'agression sexuelle dans des situations de la vie réelle. ■ Appliquer les responsabilités des soldats dans le programme de l'armée de traitement et de prévention des agressions sexuelles. ■ Identifier les options et procédures de signalement ainsi que les implications du signalement ou du non signalement d'une agression sexuelle pour les victimes et les agresseurs. ■ Identifier les techniques employées pour prévenir l'agression sexuelle. ■ Identifier les droits des victimes et les ressources disponibles pour leur porter assistance.
Maintien de la paix: genre	DFID/MAECI, <i>Gender and Peacekeeping Training Course</i> (Cours de formation sur la place du genre dans le maintien de la paix), 2002, http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp	<ul style="list-style-type: none"> ■ Introduction: structure et méthodologie. ■ Genre et culture: comprendre le genre dans divers contextes culturels. ■ Pourquoi le genre est-il important: genre et conflit armé. ■ Le genre dans le contexte des opérations d'appui à la paix: intégration de la perspective du genre dans l'aide humanitaire, égalité des sexes et maintien de la paix, responsabilité des personnels de maintien de la paix. ■ Genre, droits humains internationaux et droit humanitaire international: y compris les codes de conduite pour les combattants. ■ Le genre dans la phase de conflit: études de cas. ■ Le genre dans la phase postconflictuelle: études de cas. ■ L'avenir: défis et opportunités pour appliquer sa notion du genre.
Points de contact de l'ONU: exploitation et sévices sexuels	UNICEF/BCAH, <i>Inter-Agency Training for Focal Points on Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN Personnel and Partners - Facilitator's manual</i> (Formation interorganisations pour les points de contact sur l'exploitation et les sévices sexuels par les personnels et partenaires de l'ONU, Manuel du facilitateur), 2007 (disponible aux sièges UNICEF, BCAF et HCR).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ouverture et introduction: structure et objectifs. ■ Problème et conséquences de l'exploitation et des sévices sexuels commis par des personnels directs ou indirects et des partenaires de l'ONU. ■ Responsabilités d'un point de contact et réseau. ■ Bulletin du Secrétaire général – définitions et normes de conduite. ■ Systèmes de signalement, enquêtes et procédures disciplinaires. ■ Réception et documentation des plaintes: obstacles et bonnes pratiques. ■ Communication et proximité: campagnes de sensibilisation. ■ Mise en œuvre d'une stratégie d'aide aux victimes. ■ Faire fonction de messenger: le rôle du point de contact. ■ Conception d'un plan d'action. ■ Clôture et évaluation.
ONG: droits humains	Campagne «Halte à la violence contre les femmes» d'Amnesty International, <i>Making Rights a Reality – Human rights Education Workshop for Non-Governmental Organizations</i> (Atelier d'éducation aux droits humains pour les organisations non gouvernementales), 2005. http://www.amnesty.org/resources/pdf/SVAWngo.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Introduction et attentes: tremplins – comment, pourquoi et quoi? ■ Conceptualisation des droits et réflexion sur notre pratique: brainstorming sur la compréhension des notions de droits humains et de droits des femmes, expérience des participants. ■ Contexte: interprétation, analyse et discussion du contexte. ■ Conceptualisation des droits des femmes et analyse des causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes. ■ Les droits des femmes en tant que droits humains. ■ Responsabilité des États vis-à-vis de la protection des droits des femmes: le concept de diligence raisonnable. ■ Application de la diligence raisonnable à des affaires de violence contre les femmes. ■ Le coût social, psychologique et économique de la violence contre les femmes. ■ Retour à la pratique: changer la pratique. ■ Séance plénière de clôture: présentation de la campagne «Halte à la violence contre les femmes» d'Amnesty International et évaluation.
Policiers, gardes-frontières et travailleurs sociaux: traite des êtres humains	ECPAT, <i>Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes</i> (Formation des policiers et travailleurs sociaux sur les droits de l'enfance et la protection de l'enfance dans le cadre de la traite d'enfants à des fins sexuelles), 2006. http://polis.osce.org/library/fi/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Test de connaissances fondamentales. ■ Informations générales sur la traite des enfants à des fins sexuelles. ■ Qu'est-ce qu'un enfant? Attitudes face aux enfants. ■ Enfants exposés au risque de traite et conséquences. ■ Contexte légal de la traite des enfants: les lois dont nous disposons et leur fonctionnement. ■ Dispositions de protection de l'enfance: soins et assistance aux enfants victimes de traite – jeu de rôles sur le rapatriement. ■ Enquêtes sur les délits de traite d'enfants. ■ Interrogatoire d'enfants et obtention de preuves auprès d'un enfant victime de traite: études de cas. ■ Parties prenantes et leurs rôles: mécanismes nationaux d'orientation et études de cas. ■ Évaluation: test de connaissances fondamentales et questionnaire d'évaluation de la formation.
Médias: VIH/sida	Association internationale IPS Inter Press Service, <i>Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media</i> (Genre, VIH/sida et droits – Manuel de formation pour les médias), 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cadre d'analyse sexospécifique pour les médias: le rôle des médias, l'indépendance journalistique, les journalistes en tant que communicants. ■ Communiquer le genre dans les médias: stéréotypes sexuels, informations-choc et informations courantes. ■ Genre, VIH/sida et droits: l'histoire manquante, les complexités du VIH/sida, les risques par rapport aux préjugés, les reportages sur le VIH/sida, la vulnérabilité des femmes et des hommes vis-à-vis du VIH/sida, l'intégration du genre et du VIH/sida dans l'actualité. ■ Connaissances et compétences améliorées: qualité d'information, langue et terminologie, éviter les stigmates et la discrimination, compétences d'interrogatoire, vérification croisée des faits, respect de la sécurité et/ou de la confidentialité. ■ Synthèse et évaluation.

questions de genre peut renforcer la réceptivité des participants vis-à-vis du sujet.

- C'est une manière de s'attaquer au problème courant de manque de temps, qui empêche de conduire des formations séparées en matière de genre.

Les inconvénients potentiels de cette approche peuvent être les suivants:

- Le temps peut manquer pour expliquer exhaustivement les questions de genre.
- Le formateur peut ne pas avoir l'expertise ou la motivation requise pour présenter correctement les questions de genre et celles-ci peuvent être juste survolées, minimisées ou déformées. Cela donne un mauvais exemple et ne permet pas aux participants de véritablement comprendre ces questions.

Quelques conseils pour intégrer la perspective du genre:

- Analyser les programmes et supports réguliers de formation – des questions de genre sont-elles intégrées à tous les modules et à tous les thèmes abordés? Les personnels du secteur de la sécurité suivent-ils une formation à la fois théorique et pratique sur le traitement des affaires de violence sexiste, notamment le harcèlement sexuel?
- Examiner la terminologie employée par les formateurs et dans les supports de formation – récuse-t-elle les stéréotypes sexuels ou, au contraire, les renforce-t-elle? Cet aspect est particulièrement important avec les langues qui privilégient le masculin, comme le français et l'espagnol. Examiner les images employées – évoquent-elles les deux sexes et dans quels rôles?
- S'assurer que les questions de genre constituent une composante institutionnalisée de la formation régulière dans l'institution du secteur de la sécurité – les documents politiques ou les plans d'action imposent-ils l'inclusion des questions de genre?
- S'assurer que les formateurs sont à même de dispenser des formations efficaces en matière de genre, si nécessaire en assurant une FF de manière à ce qu'ils acquièrent les connaissances et compétences pédagogiques requises.

- Garantir l'étroite coopération nécessaire entre le conseiller/formateur en matière de genre et les formateurs en charge d'autres séances de formation.

Quelle est la durée préconisée de la formation en matière de genre?

La période requise pour la formation en matière de genre est fonction de plusieurs facteurs, notamment:

- L'objet et la finalité de la formation.
- Les connaissances et expériences préalables des participants en matière de genre.
- Les ressources allouées à la formation en matière de genre. Si le budget est modeste, comment le maximiser? Déterminer ce qui peut être réalisé avec les fonds disponibles, ce qui doit être abordé en priorité dans la formation et le temps nécessaire à l'exécution de cette formation.

L'un des principaux problèmes rencontrés par les formateurs et les participants des formations en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité est généralement le manque de temps. Les institutions doivent éviter d'allouer trop peu de temps à ces formations, mais aussi de les dispenser trop tard et à un public trop restreint, faute de quoi la tâche des formateurs devient quasiment impossible et peut même devenir contreproductive.

La période de temps alloué à la formation en matière de genre est très variable. Les formations de formateurs et les formations approfondies en matière de genre sont souvent organisées sous la forme d'ateliers d'une durée d'une ou de plusieurs journée(s). Les écoles militaires et les écoles de police consacrent généralement un certain nombre d'heures à la question du genre dans le cadre de leurs programmes réguliers. Par exemple, la formation en matière de genre et la formation de formateurs en matière de genre font désormais partie intégrante de l'enseignement de base dispensé à l'école de la Police nationale haïtienne.³⁵ La formation en matière de genre dispensée aux soldats de la paix, pour sa part, peut aller de 45 minutes (cours du Centre de formation des forces de maintien de la paix du Chili à 10 jours.³⁶

Encadré 7

Intégration de la perspective du genre dans la formation

«Je me souviens d'un groupe de soldats de la paix, d'une nationalité particulière, qui a refusé de suivre une formation d'initiation aux sexes spécifiques, pourtant obligatoire: ils ne comprenaient pas pourquoi ils devaient perdre leur temps avec cette formation ... Nous avons réussi à introduire les questions de genre par le biais de la culture. C'est aussi un moyen de démontrer, en pratique, que le genre a tout autant d'importance que les autres thèmes auxquels sont formés les personnels de sécurité.»

Nadine Puechguirbal, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti ³³

«Il semble parfois presque impossible de dégager plus d'une demi-heure pour une formation en matière de genre – mais il est alors plus important encore d'inclure une perspective du genre dans d'autres parties de la formation. J'ai évoqué les questions de genre dans plusieurs formations et j'ai remarqué que, dans les formations sur les réfugiés, les enfants ou les infrastructures, la dimension du genre... est totalement absente et la séance sur le genre est censée être exclusivement consacrée aux femmes. Je pense que nous devons trouver de bonnes stratégies pour incorporer la perspective du genre dans la formation globale si nous voulons réussir !»

Eva Zillén, Kvinna till Kvinna ³⁴

La formation de base en matière de genre dure rarement plus de quelques heures et est généralement intégrée à la formation générale sur une période d'une à trois semaine(s). Ainsi, en ce qui concerne la formation générale des personnels du secteur de la sécurité, les questions de genre ne sont souvent abordées que brièvement. Il est difficile pour le formateur en matière de genre d'enseigner un sujet si vaste que le genre et de faire le tour en si peu de temps de problèmes aussi complexes que la sécurité des hommes et des femmes.

Pour gérer au mieux le peu de temps alloué à la formation en matière de genre, les éléments suivants sont requis:

- Un programme de formation planifié de bout en bout.
- Des formateurs bien préparés, aussi bien vis-à-vis des questions de genre qu'au regard du travail des participants.
- Susciter l'intérêt des participants. Cet aspect a souvent plus d'importance que la durée de la formation. Si les personnels de sécurité s'engagent véritablement dans le sujet, ils ont davantage tendance, après la formation, à en apprendre plus par eux-mêmes sur les questions de genre.³⁷
- Concevoir des programmes de différentes durées pour des publics distincts et des objectifs distincts.
- Intégrer la perspective du genre dans d'autres modules pour un plus large impact.
- Engager les instances supérieures afin de garantir l'allocation dans les documents politiques et le budget institutionnel de temps et de ressources en quantités suffisantes pour la formation en matière de genre.

Quelle pédagogie appliquer pour la formation en matière de genre?

Contrairement à la plupart des formations techniques dispensées aux personnels du secteur de la sécurité, la formation en matière de genre est confrontée à des perceptions profondément enracinées concernant les normes culturelles et l'identité individuelle. Il est donc très important de choisir une méthode d'enseignement appropriée – une approche pédagogique – pour garantir la diffusion du message à tous les participants.

Diverses pédagogies peuvent être envisagées, comme «l'apprentissage à partir de problèmes»³⁸ qui s'appuie

sur les connaissances et expériences préalables des participants en vue de renforcer le processus d'apprentissage. L'un des enjeux pédagogiques les plus importants consiste à engager une discussion aussi interactive et participative que possible.

«Le genre n'a pas seulement trait au travail des personnels du secteur de la sécurité, mais aussi à leur manière d'agir et de penser dans toutes les sphères de leur vie. Un exercice simple consiste à demander aux participants d'exprimer... leur opinion en s'aidant d'une échelle de graduation qui va de TOUT À FAIT D'ACCORD à PAS DU TOUT D'ACCORD, en passant par PLUTÔT D'ACCORD, SANS OPINION et PLUTÔT PAS D'ACCORD. Le formateur en matière de genre lit à haut voix des valeurs stéréotypiques et les participants indiquent sur l'échelle le point qui représente leur opinion. Le facilitateur demande ensuite aux participants d'expliquer pourquoi ils sont d'accord ou non. Cet exercice permet aux gens de discuter en toute tranquillité, mais soulève les questions des rôles sexuels socialement construits et pratiqués.»

Ingrid Jones,
Directrice de Partnerë për Fëmijët, Albanie ³⁹

Il est important de veiller à ce que la formation en matière de genre soit aussi participative et efficace que possible et qu'elle incite les participants à poser des questions pertinentes. Les participants doivent être invités à parler de leurs expériences professionnelles et personnelles, comme l'a si bien réussi la formation en matière de genre conduite par le Forum africain pour la démocratie.⁴⁰ Les participants les plus au fait des sexospécificités expliquent souvent à leurs collègues en quoi la formation en matière de genre est importante et ce sont ceux qui présentent les arguments les plus convaincants.

Par ailleurs, il convient d'adopter une approche pédagogique qui recoupe toutes les catégories sociales de genre, de classe, de race et d'orientation sexuelle dans les discussions et qui tienne compte équitablement des expériences et perspectives des participants.⁴¹

Une approche fondée sur les droits de la formation en matière de genre part du principe que les personnels du secteur de la sécurité ont l'obligation de protéger

Encadré 8

Exercice sur les violations de la dignité humaine

«Dans cet exercice, il a été demandé à des agents de police de se rappeler un moment de leur vie, avant l'âge de 12 ans, où leur dignité avait été violée et de décrire cette expérience (s'ils y consentaient) à d'autres agents. Cela a posé les bases de deux autres exercices: dans l'un, il a été demandé aux agents de police d'identifier un moment où eux-mêmes avaient violé la dignité de quelqu'un d'autre pendant l'exercice de leur profession; dans

l'autre, il leur a été demandé de réfléchir à des moyens de contrecarrer les politiques et pratiques de la police qui violent la dignité humaine. Globalement, la formation spécifiquement identitaire a tendance à être moins efficace que la formation qui incorpore les questions identitaires à un plus large cadre, comme les droits humains ou la dignité humaine.»
Ann Janette Rosga, Université du Colorado⁴⁴

et de promouvoir les droits humains des hommes, des femmes, des filles et des garçons dans leur travail quotidien. Un exemple du mode d'application de cette méthode nous est fourni par la formation des formateurs britanno-canadienne baptisée «Formation virtuelle sur la problématique homme-femme et les opérations de la paix».⁴² À partir d'une approche fondée sur les droits humains, la formation en matière de genre devrait mettre en avant les droits égaux des femmes et des hommes et dénoncer les risques et les conséquences de la discrimination sexuelle. Par exemple, la formation en matière de genre devrait établir clairement que la violence sexuelle et la violence sexiste constituent de sérieuses violations des droits humains. La formation en matière de genre devrait, par exemple, faire en sorte que les agents de police s'occupent efficacement des affaires présumées de violence domestique et ne les ignorent pas en les considérant comme des affaires «privées».

Ci-dessous sont recensées quelques bonnes pratiques pour promouvoir une formation interactive en matière de genre:

- **Études de cas concrètes** fondées sur des expériences réelles et une formation contextuelle et opérationnelle, avec analyse de bonnes et mauvaises pratiques en situation réelle. L'expérience des formations policières au **Kosovo** démontre que «le fait de pouvoir donner des exemples concrets de la manière dont les politiques améliorent le fonctionnement de la sécurité a constitué une bonne base pour une première discussion. La formation doit aborder les questions de la masculinité et des perceptions des femmes et des filles, mais en partant de points de référence connus, de manière à faciliter la transition vers ces sujets délicats.»⁴³
- **Jeux de rôles** pour engager et sensibiliser les participants. Cette méthode est particulièrement efficace si un formateur masculin prend part au jeu de rôles et encourage les participants masculins à assumer le rôle d'un civil ou de toute autre personne avec laquelle ils sont susceptibles de travailler, par exemple une femme victime de violence sexiste qui vient dénoncer l'agression à la police.
- Les **pièces de théâtre** sont un bon moyen de sensibiliser autour des questions de genre. Le CICR, parmi d'autres, a employé cette approche à Kivu, en **République démocratique du Congo**, afin de sensibiliser autour de la violence sexiste et de la nécessité de prodiguer aux victimes des soins médicaux et psychologiques.⁴⁵
- **Discussions in situ**: le formateur se rend directement sur le lieu de travail des participants pour dispenser la formation en matière de genre. C'est un bon moyen de susciter des interactions et de démontrer un certain respect et intérêt pour le travail et les opinions des participants. Il donne en outre au formateur la possibilité d'en apprendre davantage sur les problèmes qui préoccupent les participants. Ces problèmes peuvent servir de point d'entrée pour aborder des questions de genre.

«[Les discussions in situ] aident les différents secteurs à se sentir respectés, car c'est vous qui allez vers eux, vous ne vous contentez plus de les rassembler dans une salle. En nouant une discussion sur leur travail, vous leur transmettez l'idée qu'ils sont des partenaires, et non pas des éléments extérieurs, qu'ils sont responsables, et non pas toujours coupables, qu'ils savent des choses, et qu'ils ne sont pas des bouteilles vides attendant d'être remplies.»

Alexina Mugwebi-Rusere, Administratrice chargée des services communautaires, HCR Thaïlande ⁴⁶

- **Réunions communautaires** rassemblant des personnels du secteur de la sécurité et des activistes communautaires pour engager des discussions susceptibles de sensibiliser tout le monde aux questions de genre. Ces réunions permettent de créer des partenariats et d'établir la communication entre les personnels du secteur de la sécurité et les civils, ce qui peut autoriser une amélioration plus durable de la sécurité des hommes et des femmes.
- **L'humour** est vital dans la formation en matière de genre. L'une des raisons d'utiliser l'humour est de lever le «voile accusateur de culpabilité qui s'abat souvent sur les hommes lorsqu'il est question de genre. Par la suite, après leur avoir démontré quelques-unes des conséquences «amusantes» qu'une société inégalitaire a, par exemple, sur l'éducation des enfants, nous leur exposons les conséquences dévastatrices que cette même société inégalitaire a sur les femmes.»⁴⁷ Cependant, l'humour peut être risqué. Il convient en effet d'en faire usage en veillant soigneusement à ne pas perpétuer les stéréotypes sexuels et les attitudes sexistes, ne serait-ce que parce que la culture et la tradition sont souvent utilisées pour justifier la violence à l'égard des femmes.

Quels supports doivent accompagner la formation en matière de genre?

Les supports employés pour les formations en matière de genre dans le secteur de la sécurité varient grandement, depuis les présentations PowerPoint jusqu'aux directives et listes de contrôle pratiques, en fonction du type de la formation et de la méthode pédagogique appliquée. Il est capital de réviser tous les supports et documents de formation pour s'assurer que les perspectives de genre sont présentées sous la forme d'études de cas et d'exemples pratiques. Les supports devraient être rédigés dans un langage simple et, si possible, dans les langues locales des participants.

- Les **vidéos interactives** représentant la profession des participants et les films mettant en scène les différents rôles des femmes dans les conflits armés sont de bons outils pour sensibiliser les participants et générer des discussions de groupe. Ces supports aident aussi les participants à prendre conscience que l'équation simpliste «femme = victime» dans les conflits armés ne reflète nullement les complexités et les réalités de la guerre. Au cours d'une

formation préalable au déploiement dispensée aux personnels de maintien de la paix en Suède, des ONG comme Kvinna till Kvinna ont choisi de diffuser le film Lilja 4-ever à l'initiative des Forces armées suédoises. Ce film, qui parle de la traite des êtres humains et de l'esclavage sexuel, a suscité d'intenses discussions sur des thèmes qui, sans ce film, n'auraient jamais été pris au sérieux par les participants: «pour pouvoir toucher les participants, il faut les secouer un peu.»⁴⁸ Les dessins animés et les illustrations associées peuvent aussi susciter des conversations et constituent généralement un bon outil pour «briser la glace» au début d'une séance de formation en matière de genre.

- Les **supports et matériels** que les participants emportent avec eux à l'issue de la formation en matière de genre sont de bons outils, qui permettent aux participants de ne pas oublier ce qu'ils ont appris. Au **Kosovo**, les agents de police ont reçu des carnets pour noter les détails de leurs enquêtes, où figuraient des références aux politiques sexospécifiques et les numéros de téléphone de correspondants.⁴⁹ En République démocratique du Congo, des listes de contrôle sexospécifiques ont été distribuées à des policiers et à des observateurs militaires de maintien de la paix afin d'améliorer leurs capacités de patrouille et leurs interactions avec la population locale, mais aussi pour collecter des informations dans le domaine de la sécurité.⁵⁰

4.3 Mise en œuvre de la formation en matière de genre

Une fois le programme de formation en matière de genre planifié et mis en œuvre, l'étape suivante du cycle consiste à évaluer la formation. C'est l'une des tâches les plus importantes et, en même temps, les plus difficiles du cycle de formation, qui vise à identifier les bonnes pratiques et à concevoir une formation de suivi appropriée. L'évaluation autorise aussi un retour d'information, le feed-back nécessaire pour adapter les futures formations aux besoins réels. L'évaluation ne sert pas à grand-chose si elle n'est pas suivie d'une révision de la formation sur la base de ce feed-back. L'évaluation peut, par exemple, permettre de circonscrire les lacunes de formation qui sont remarquées lorsque les participants reprennent leur travail. L'évaluation peut aussi contribuer à l'identification des lacunes institutionnelles susceptibles de poser des obstacles aux membres des personnels dans différentes situations professionnelles. L'évaluation de la formation en matière de genre dans le secteur de la sécurité et de ses résultats devrait, dans l'idéal, faire partie d'un processus sexospécifique global d'examen et d'évaluation des institutions du secteur de la sécurité.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité».

Évaluateur externe ou interne?

L'évaluation des programmes de formation en matière de genre consiste à déterminer si la formation a été jugée utile par les participants et à mesurer son impact sur les attitudes et les comportements des participants.

Ces évaluations peuvent être conduites soit par un évaluateur externe, soit par un membre du personnel de l'institution concernée. Les évaluations internes ont ceci d'intéressant qu'elles peuvent s'appuyer sur les connaissances qu'a l'évaluateur du contexte spécifique. Elle est aussi plus rentable sur le plan économique, mais suppose que le personnel soit formé à la pratique d'évaluations et d'examens. Pour ces raisons, le renforcement des capacités d'évaluation des personnels institutionnels peut constituer un bon investissement à long terme.⁵¹

Les évaluations externes sont généralement la garantie d'un processus d'évaluation plus indépendant que les évaluations internes, mais leurs coûts peuvent être supérieurs. En outre, le consultant externe en sait normalement moins sur la formation ou le contexte professionnel des personnels de sécurité. Les OSC locales peuvent constituer de bons partenaires pour conduire les évaluations.

Encadré 9	Évaluation des réactions à la formation en matière de genre ⁵³
<p>Veillez attribuer une note aux éléments suivants, sur une échelle de 1 à 5 (1 = mauvais, 5 = excellent):</p> <ol style="list-style-type: none"> Valeur de ce sujet vis-à-vis de mon travail ___ Utilité du contenu de ce cours ___ Méthodes de présentation utilisées ___ Capacité du formateur en matière de transfert des connaissances ___ Ambiance propice à la participation ___ Mes opinions ont été prises en considération ___ Valeur des fiches techniques ___ Pertinence des fiches techniques ___ <p>Veillez répondre aux questions suivantes, en employant vos propres mots:</p> <ol style="list-style-type: none"> Avez-vous des suggestions quant à ce qui pourrait être ajouté au cours? Ya-t-il des choses qui, selon vous, devraient être exclues du cours? Qu'avez-vous le plus apprécié dans le cours? Qu'avez-vous le moins apprécié dans le cours? Quel aspect du cours avez-vous trouvé le plus utile? Quel aspect du cours avez-vous trouvé le moins utile? Le cours était-il (veuillez cocher): <ul style="list-style-type: none"> a) trop long? a) trop court? c) d'une durée adéquate? Avez-vous des commentaires à formuler sur l'organisation administrative du cours (ex.: salle, repas)? Avez-vous d'autres commentaires à formuler? <p>Merci!</p>	

Évaluation de la formation en matière de genre selon la méthodologie de Kirkpatrick

La méthodologie la plus courante pour les évaluations de formations est l'approche à quatre niveaux mise au point par Donald Kirkpatrick.⁵² Ces niveaux sont superposés les uns aux autres, de sorte que les résultats d'un niveau peuvent être utilisés pour la phase d'évaluation suivante. Cette section examine comment la méthodologie de Kirkpatrick peut être employée pour évaluer les formations en matière de genre dispensées aux personnels du secteur de la sécurité, sur la base des trois étapes suivantes:

Étape 1 de l'évaluation: la réaction

La première étape de l'évaluation des formations en matière de genre couvre la collecte d'informations sur les opinions des participants quant à la formation qu'ils ont suivie. L'évaluation de ces réactions est généralement pratiquée aussitôt après la fin de la formation. Elle peut prendre la forme d'un questionnaire ou d'un formulaire d'évaluation à compléter par les participants (voir l'Encadré 9). Elle peut également être effectuée sous la forme d'une discussion ouverte avec les participants, où il leur est demandé d'expliquer ce qu'ils ont trouvé le plus utile et le moins utile dans la formation. Il est également important de leur demander, au travers d'un questionnaire ou d'une discussion ouverte, s'ils seraient intéressés par une formation de suivi, telle qu'une séance de perfectionnement ou une formation approfondie sur des questions spécifiques de genre.

Afin de pouvoir améliorer tous les aspects des futures initiatives de formation en matière de genre, il est intéressant d'obtenir le feed-back des participants sur trois points:

- La préparation (objectif et finalité de la formation, documentation)
- Mise en œuvre (méthodologie, activités participatives, supports, ambiance)
- Administration (espace de formation, hébergement, restauration, transport, supports audiovisuels)

La séance de feed-back doit être organisée en petits groupes, en posant les questions suivantes:

- Quel a été l'élément d'apprentissage le plus significatif? En énoncer trois au maximum.
- Quels changements recommanderiez-vous pour la formation? En énoncer trois au maximum.
- De quelles manières, selon vous, cette formation va-t-elle influencer sur votre futur travail?
- Laisser les participants formuler des commentaires supplémentaires détaillés.

Étape 2 de l'évaluation: l'apprentissage

La deuxième étape de l'évaluation des formations en matière de genre consiste à mesurer le volume d'informations que les participants sont parvenus à traiter et à internaliser. Pour ce faire, il est procédé à une appréciation des changements observés dans leurs attitudes.

Une façon d'apprécier ces changements d'attitudes consiste à conduire des tests d'apprentissage, par exemple:

- Évaluations collectives (généralement orales)
- Formulaires d'auto-évaluation
- Examens classiques (oraux ou écrits)
- Bases générales d'estimation orales et écrites

L'*African Centre for the Constructive Resolution of Disputes in South Africa* a employé des bases générales d'estimation pour mesurer l'impact à court terme de la formation en matière de genre sur les attitudes des participants vis-à-vis des sexes. Les participants peuvent compléter eux-mêmes leur journal d'apprentissage personnel à la fin de chaque journée d'atelier ou après chaque module de formation.⁵⁵ Les participants ont ainsi l'occasion de récapituler ce qu'ils ont appris au cours de la formation, tandis que les formateurs sont ainsi à même de déterminer les parties les plus efficaces de la formation. Dans le meilleur des cas, les participants sont évalués avant et après la formation, de manière à déterminer ce qu'ils ont appris et compris.

Étape 3 de l'évaluation: le comportement

La troisième étape de l'évaluation vise à déterminer l'application que font les participants des connaissances et des compétences acquises lors de la formation en matière de genre. Le but est d'apprécier la capacité des participants à mettre en pratique le changement d'attitude, autorisé par la formation en matière de genre, en modifiant leurs comportements.

Cette évaluation des comportements des participants devrait être conduite sur un certain laps de temps, de préférence sur plusieurs mois. Pour ce faire, il est possible d'intégrer la perspective du genre dans les processus d'évaluation des personnels et des institutions. Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN s'est engagé dans cette voie en rédigeant des directives OTAN pour l'intégration des questions de genre dans le processus d'évaluation de l'OTAN, en plus du processus de prise en compte des sexes réservés aux activités d'éducation, d'instruction et de formation.⁵⁶ Il existe plusieurs méthodes pour mesurer le transfert des attitudes soucieuses d'égalité des sexes en actions et en comportements sexospécifiques, par exemple:

- Conduire des sondages ou des entretiens avec les bénéficiaires du service, par exemple les victimes de violence sexuelle qui portent plainte auprès de la police. Un exemple est un sondage mené auprès des usagers du Surrey, au Royaume-Uni, sur les services de proximité dispensés aux victimes de sévices domestiques ayant requis l'intervention de la police locale, des conseils de comté, d'arrondissement et de quartier et des victimes de violence domestique.⁵⁷
- Enquêtes anonymes auprès des personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité sur le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.
- Les enquêtes exécutées en fin d'emploi parviennent aux mêmes fins en collectant des informations sur

les raisons qui incitent les personnels à quitter leur emploi dans les institutions du secteur de la sécurité, avec des questions sur la formation professionnelle, la mobilité, l'environnement de travail (dont le harcèlement sexuel), etc.

- Demander aux participants de la formation en matière de genre de compléter des formulaires d'évaluation plusieurs mois après la formation, en posant des questions sur les attitudes, les perceptions et les comportements.
- Interroger des superviseurs/dirigeants pour obtenir leur avis sur les changements d'attitude qu'ils ont pu observer chez les participants.

Le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, au Ghana, s'efforce de mettre au point une évaluation analogue de l'impact à long terme en contactant les participants quelques mois après la formation.⁵⁸

Indicateurs

Les indicateurs employés pour l'évaluation à plus long terme des formations en matière de genre dispensées dans le secteur de la sécurité doivent être soigneusement sélectionnés. Pour faciliter ce travail, toutes les données collectées sur les travaux et les institutions de sécurité doivent être ventilées par sexe. Exemples d'indicateurs pouvant mesurer l'impact d'une formation en matière de genre:

Données qualitatives, comme dans les exemples susmentionnés.

Données et statistiques quantitatives, par exemple:

- Proportion de membres du personnel qui ont été sexuellement harcelés ou soumis à d'autres formes de violence sexiste.
- Nombre de demandes d'assistance reçues par les points de contact sexospécifiques.
- Nombre d'affaires de violence sexiste signalées à la police et nombre d'arrestations et de condamnations pratiquées suite à ces signalements.
- Nombre d'agents féminins par rapport au nombre d'agents masculins qui recourent à la ligne gratuite d'assistance téléphonique pour soulager leur stress lié aux armes à feu (exemple issu de la formation de la police au Mexique).⁵⁹

Obstacles posés à l'évaluation de la formation en matière de genre

Rares sont les séances de formation en matière de genre qui ont leur système d'évaluation. De même, il y a très peu d'exemples de mesures de l'impact à long terme des formations en matière de genre. Quelques moyens permettent pourtant de garantir l'exécution de ces évaluations:

- Inclure des évaluations de formation en matière de genre dans les plans d'action sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité.

- Allouer suffisamment de fonds au budget du projet pour exécuter des évaluations complètes.
- Dispenser des formations sur les méthodes d'évaluation aux formateurs, conseillers et points de contact en sexospécificités des institutions du secteur de la sécurité.

4.4 Suivi de la formation en matière de genre

Cette dernière phase du cycle de formation concerne l'intégration des enseignements tirés de l'évaluation dans la planification d'activités de suivi pour les participants et dans l'adaptation en conséquence des futures formations en matière de genre. Malheureusement, cet aspect est souvent négligé. Si l'évaluation est effectuée correctement et durablement, les points forts et les points faibles de la formation peuvent être identifiés. Ce faisant, il est possible de réutiliser pour d'autres formations les résultats de l'évaluation ce qui fonctionne, ce qui fait la différence et la manière dont les participants utilisent la formation, et de corriger les lacunes. Les résultats de l'évaluation constituent donc des outils fondamentaux pour comprendre les besoins des futures initiatives de formation en matière de genre.

Il est impossible, en l'espace d'une seule séance de quelques heures, de convertir des participants en «experts du genre». Pour développer de réelles compétences, la sensibilisation aux questions de genre doit être consolidée par une formation à long terme, laquelle devrait être étayée par le soutien de l'expert en sexospécificités ou d'un réseau de participants à des formations en matière de genre. Le suivi de la formation en matière de genre suppose que les participants ayant déjà assisté à une séance suivent une formation supplémentaire aux questions de genre, soit pour rafraîchir leurs connaissances de base, soit pour approfondir certaines questions spécifiques de genre. Le manque de ressources et de temps est normalement le facteur qui fait obstacle à la mise en œuvre de ces formations de suivi.

En plus de cette formation supplémentaire, la mise à disposition d'outils et de ressources sur les questions de genre, ainsi que l'aide des points de contact en matière de genre, permettent aux participants d'appliquer les compétences qu'ils ont acquises durant leur formation en matière de genre. À Haïti, des femmes agents de la police nationale ayant suivi une formation en matière de genre dispensée par la MINUSTAH ont nommé des points de contact pour l'égalité des sexes dans tout le pays afin de diffuser les informations apprises durant la formation en matière de genre dispensée dans les postes de police. Les séances de formation en matière de genre sont souvent répliquées pour les nouveaux participants de la même institution. Un bon exemple de réplique de formation auprès d'autres institutions nous est fourni par le modèle créé par le Tribunal pénal international pour le Rwanda à l'intention du

Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, qui a permis à ce dernier de multiplier ses condamnations au motif de viol.

Une bonne pratique consiste à donner aux participants la possibilité de rester en contact avec le formateur en matière de genre au cas où ils auraient des commentaires ou des questions à formuler lorsqu'ils se trouvent confrontés quotidiennement, après leur retour au travail, à des problèmes de nature sexospécifique. Pour ce faire, le formateur doit naturellement être disponible et l'activité de formation en matière de genre doit être incluse dans la planification et le budget de formation.

5 Recommandations principales

Pour la planification et la préparation de la formation en matière de genre:

1. **Renforcer l'appui des instances supérieures** à l'intégration des questions de genre, notamment la formation en matière de genre, par des programmes d'accompagnement sexospécifique, des formations en matière de genre réservées aux dirigeants de niveau supérieur, la conception de plans d'action sexospécifiques et d'autres initiatives.
2. **Mettre en œuvre la formation en matière de genre dans le cadre d'une plus large stratégie de prise en compte des sexospécificités** afin de renforcer l'impact de la formation et de générer une institution du secteur de la sécurité respectueuse de l'égalité des sexes en imposant des changements aux niveaux des politiques, des structures, des programmes et des personnels.
3. **Pratiquer un examen et une analyse préalables à la formation en matière de genre**, en tenant compte des facteurs suivants:
 - a. Sexe, âge, culture et contexte local des participants.
 - b. Type d'institution du secteur de la sécurité, fonction et niveau hiérarchique des participants.
 - c. Degré de sensibilisation, niveau des capacités sexospécifiques et besoins en formation.
4. **Sélectionner/constituer des équipes mixtes de formation en matière de genre** afin de renforcer l'efficacité de la formation en matière de genre dans les institutions du secteur de la sécurité qui emploient majoritairement des hommes.

5. **Hierarchiser la formation de formateurs en matière de genre** pour les formateurs dans les institutions du secteur de la sécurité afin de renforcer les capacités internes et, ainsi, de dispenser des formations efficaces et soutenues en matière de genre.

Pour la mise en œuvre de la formation en matière de genre:

6. **Dispenser des formations participatives en matière de genre** par le biais de jeux de rôles, de pièces de théâtre, de discussions ouvertes et d'activités collectives.
7. **Se concentrer sur les aspects pratiques** de l'intégration des sexospécificités dans le travail quotidien des personnels du secteur de la sécurité en présentant des exemples concrets de bonnes et mauvaises pratiques et des études de cas.
8. **Discuter des concepts et définitions des questions de genre** dans un langage clair, simple et culturellement approprié, avec des exemples pratiques.
9. **Traiter des rôles masculins et des masculinités** dans le cadre de la formation en matière de genre afin de démontrer que les sexospécificités concernent aussi les besoins sécuritaires et les vulnérabilités des hommes.
10. **Intégrer les questions de genre dans la formation régulière** destinée aux personnels du secteur de la sécurité afin de démontrer les différentes possibilités d'intégration des sexospécificités dans les diverses sphères du secteur de la sécurité, plutôt que de les considérer comme une discipline distincte.

Pour l'évaluation de la formation en matière de genre:

11. **Mettre en œuvre trois phases d'évaluation**, à savoir réaction, apprentissage et comportement.
 12. **Allouer des ressources suffisantes** au budget initial de la formation en matière de genre afin de pratiquer une évaluation complète.
- ### *Pour le suivi de la formation en matière de genre:*
13. **Veiller à ce que les résultats de l'évaluation soient utilisés** afin d'améliorer les activités de suivi de la formation en matière de genre pour les participants et les futures initiatives de formation.

6 Ressources complémentaires

Formation de formateurs en matière de genre

UNICEF, *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse-Introduction and Background to the Training*, 2003. http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unice_ftot25sep.pdf

Chege, R. et Patel, A., *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, 2000. <http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/GenderRG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>

Action for Development, *Training of Trainers (ToT) in Gender Budgeting*, 10-14 mai 2004. <http://www.genderbudgets.org/content/view/172/155/>

Forces armées

Armée américaine, *Sexual Assault Prevention and Response Program*, 2005. http://www.sexualassault.army.mil/content/training_packages.cfm

Personnels de maintien de la paix

Section des pratiques optimales de maintien de la paix des Nations Unies, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, juillet 2004. http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

UNITAR, Bohnstedt, M., *The Special Needs of Women and Children in and after Conflict - A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations*, 2000-2006. <http://www.unitar.org/wcc/>

UNITAR POCI, Jimenez, X., *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations*, 2007. <http://www.unitarpoci.org/courses.php#52>

DFID/MAECI, *Gender and Peacekeeping Training Course*, 2002. <http://www.genderandpeacekeeping.org/menue.asp>

Désarmement, démobilisation et réintégration

UNDDR, *Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators*. http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-Responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf

UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire: Genre et Désarmement, Démobilisation et Réintégration*, 2004. <http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

Police

Center for Domestic Violence Prevention, *Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force*, 2007. <http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

Centre des enfants, des familles et le système de justice, *Guide à l'intention des policiers qui interviennent dans les cas de violence familiale: promouvoir de communautés plus sûres en intégrant la recherche et la pratique*, 2004. http://www.lfcc.on.ca/Handbook_for_Police.pdf

Justice

Global Justice Center, *Gender Justice and Training for the Iraqi High Tribunal*. Women's Alliance for a Democratic Iraq, 2006. <http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/icgji.html>

Stewart, A., *Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training*. Law, Social Justice & Global Development Journal (LGD) 1, (2001) Sections 790. http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

Système pénitentiaire

Layman, E.P. et McCampell, S., **Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators', National Institute of Corrections**. The Center for Innovative Public Policies, 2004.
<http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275>

Coyle, A., Centre international d'études pénales, **A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff**, 2002.
http://www.umds.ac.uk/depsta/rel/icps/human_rights_prison_management.pdf

Journalistinnenbund, **Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity**, 2006.
<http://www.journalistinnen.de/english/gender.html>

Vann, B., Consortium RHRC/JSI Research & Training Institute, **Training Manual Facilitator's Guide, Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict**, projet «Global GBV Technical Support», 2004.
http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html

Politiques de sécurité

UNIFEM, Secrétariat du Commonwealth, Centre canadien de recherches pour le développement international, **Gender Responsive Budgeting Initiative**. Site Web présentant des directives et manuels de formation.
<http://www.genderbudgets.org/>

PNUD, **In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming**, 2004.
http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

Organisations de la société civile et médias
Conseil international des agences bénévoles, **Building Safer Organisations Handbook Training materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers**, 2006.
<http://www.icva.ch/doc00001412.html>

IPS, **Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media**, 2003.
http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf

Amnesty International, campagne «Halte à la violence contre les femmes», **Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists**, 2005.
<http://web.amnesty.org/actforwomen/svawtoolkiteng>

NOTES

- 1 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 2 Une synthèse de cette discussion virtuelle est disponible à l'adresse <http://www.uninstraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gender-training-forsecurity-personnel/view.html>
- 3 Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: *intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
- 4 Kleppe, T.T., *Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices*. Gender, Peace and Security Working Paper 2, UN-INSTRAW,
- 5 Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 8.
- 6 Defense Manpower Data Center US Armed Forces, *2002 Sexual Harassment Survey*. Arlington, VA, ministère américain de la Défense, 2003, p. iv. <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817>
- 7 Defense Manpower Data Center US Armed Forces, p. vi.
- 8 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 9 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 10 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 11 Genderforce Sweden, *From Words to Action*, pp. 20-21. http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
- 12 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 13 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 14 Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 15 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 16 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 17 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 18 Hakena, H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 19 Rowland, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 20 Mobekk, E., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 21 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 22 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 23 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 24 Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 25 Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 26 Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 27 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 28 Budlender, D., *Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments*. UNIFEM, Harare, 2004, p. 9.
- 29 Family Health International, *Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services, Uniformed Services Task Force* [à paraître].
- 30 *Beyond Barriers*, Stonewall UK. <http://www.stonewall.org.uk/>
- 31 FNUAP, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*. FNUAP, New York, 2003.
- 32 Consortium sur la santé reproductive des réfugiés en situation de conflit, *Facilitator's Guide Training Manual for Multisectoral and Interagency Prevention and Response to Genderbased Violence*. http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html
- 33 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 34 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 35 Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 36 Jimenez, X. et Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 37 Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 38 Conley, M., Livingstone, A. et Meharg, S., *Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training*. 6^{ème} Conférence internationale sur la connaissance, la culture et le changement dans les organisations, Prato, 10-14 juillet 2006.
- 39 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 40 Kamunga, F., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 41 Schacht, S.P., *Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective*. Radical Pedagogy, 2000. http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html
- 42 DIFD/MAECI, Section 4: Gender, Human Rights, and International Humanitarian Law Methodology. Gender & Peacekeeping Training Course, DFID/MAECI, 2002. http://www.hommesfemmesetlesoperationsdelapaix.net/resources/HR_methodology.pdf
- 43 Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 44 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 45 Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 46 UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 47 Johansson, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 48 Zillén, E., entretien personnel, septembre 2007.
- 49 Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- 50 Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- 51 Conley-Tyler, M., *A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation?*. *Evaluation Journal of Australasia* 4.12, mars/avril 2005, pp. 3-11.
- 52 Chapman, A., Donald L. *Kirkpatrick's training evaluation model the four levels of learning evaluation*. <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnaire%20sample%20questions>
- 53 ECPAT, *Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes* Amsterdam, Bangkok, 2006, pp. 132-133.

- ⁵⁴ 'Ogunsanya, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- ⁵⁵ Abdela, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- ⁵⁶ Herrington, D., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
- ⁵⁷ Surrey County Council, *Domestic Abuse User Survey*. Surrey, Royaume-Uni, 2 mars 2007.
<http://www.surreycc.gov.uk/sccwebsite/sccwspages.nsf/f0c6d16d6f3b90e58025729600555d88/88772d636c57c157802572ae00384d6e?OpenDocument>
- ⁵⁸ Denham, T., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
- ⁵⁹ Guerrero, G.H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.

