

Parvenir à l'égalité pour engendrer la paix:

Un guide d'action et de planification sur les femmes,
la paix et la sécurité (RCS 1325 de l'ONU)



L'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme promeut des recherches appliquées sur le genre, facilite la répartition des informations, et appuie le renforcement des capacités grâce à des mécanismes de réseaux et de partenariats entre de multiples acteurs intéressés et des agences des Nations Unies, des gouvernements, des universités et de la société civile.

*Parvenir à l'égalité pour engendrer la paix ;
Un guide d'action et de planification sur les femmes, la paix et la sécurité (RCS 1325 de l'ONU)*

Auteur principal: Kristin Valasek
Assistant de recherche : Kaitlin Nelson
Diagrammation: Andrés Taborga

Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (INSTRAW)
César Nicolás Penson 102-A
Saint-Domingue, République Dominicaine
Tel: 1-809-685-2111
Fax: 1-809-685-2117
Courriel: info@un-instraw.org

Site Internet: <http://www.un-instraw.org>

Droit d'auteur 2006
Tous droits réservés

Parvenir à l'égalité pour engendrer la paix:

Un guide d'action et de planification sur les femmes,
la paix et la sécurité (RCS 1325 de l'ONU)



Table des matières

Avant-propos

Résumé principal

Liste des abréviations

I. Introduction

Comprendre les questions sur les femmes, la paix et la sécurité (WPS)

Pourquoi créer un plan d'action WPS ?

Vue d'ensemble de la planification et des politiques WPS

II. Fondements théoriques

Séparer ou intégrer

Tirer partie des plans d'action sur l'égalité des genres

Méthodes de planification: combiner des analyses stratégiques, participatives et sexo-spécifiques

Planification stratégique

Planification participative

Analyses sexospécifiques et socio-économiques

III. Comment créer un plan d'action WPS

1. Renforcer la volonté politique: Plaidoyer et sensibilisation

2. S'organiser

3. Préparer la planification: Cadre de référence

4. Évaluations des WPS

5. Planification de réunions/ateliers

6. Rédiger le plan d'action

IV. Conclusions: Vers la mise en œuvre

Annexes

A) Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité

B) Informations de contacts des Plans d'action nationaux WPS

C) Recommandations du Centre pour l'égalité des sexes en Norvège sur le Plan d'action national de la RCS 1325

D) Recommandations pour le plan d'action national canadien sur la mise en œuvre de la résolution 1325

Avant-propos



Nous en lisons les témoignages dans les journaux. Nous en vivons nous même l'expérience. Dans le monde entier, les femmes et les fillettes sont confrontées à des niveaux effroyables d'insécurité et de violence. En temps de guerre comme en temps de paix, une femme sur trois est une victime survivante de violences sexuelles.

Prenons l'exemple d'une femme réfugiée de trente ans voyageant en compagnie de ses deux enfants, de sa mère, et de sa belle mère au Kosovo. Deux hommes serbes en uniforme les ont arrêtés et lui ont demandé de sortir du tracteur. Son jeune fils de trois ans était endormi sur ses genoux. Un des soldats a poussé la jeune femme hors du tracteur et l'a agressé sexuellement pendant que l'autre soldat pointait son pistolet automatique sur sa poitrine.¹

La violence sexuelle n'est qu'une des nombreuses formes de violence auxquelles les femmes sont confrontées. De l'exploitation sexuelle par les forces de maintien de la paix, à la violence domestique perpétrée par un mari, ou aux milliards de dollars générés par le trafic de personnes, nous devons être constamment conscientes de la multitude

des menaces susceptibles d'affecter notre santé et notre bien-être.

Dans la sphère publique comme dans la sphère privée, la « roulette russe » qui conditionne notre vie doit être stoppée. Le pistolet rangé. La peur surmontée et oubliée.

Les particuliers, organisations et gouvernements prennent des mesures afin de prévenir et stopper la violence contre les femmes. Tout comme les organisations féministes qui fournissent leur soutien et plaident en faveur des femmes afin de faire évoluer le droit international, des individus consacrent leur énergie à l'établissement de la paix et de la sécurité. Des actions concrètes et des politiques et plans stratégiques sont nécessaires afin de stopper la violence contre les femmes, assurer leur sécurité et prévenir les conflits armés. Cela mérite notre attention et énergie.

Le 31 octobre 2000, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a adopté la Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité, une norme internationale innovante qui est devenu le point vital de rassemblement des organisations et des particuliers à travers le monde. Cette résolution demande une pleine et égale participation des femmes dans toutes les initiatives relatives à la paix et la sécurité.

Elle demande également à ce que les questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité fassent partie des priorités de l'agenda global auquel elles appartiennent légitimement. Ce guide est la première étape pour enfin mettre en pratique les recommandations de la Résolution 1325, et faire en sorte que son contenu devienne une réalité. Bien que les processus de politique et de planification semblent loin des réalités de la violence et de l'insécurité, ils ont pour objectif de garder les femmes et les fillettes en vie, en bonne santé, et de faire cesser la peur qui les hante.

Avec ce manuel, INSTRAW espère apporter son soutien et promouvoir l'adoption de politiques sur les femmes, la paix et la sécurité qui impliquent une grande diversité d'acteurs et placent le problème de la violence contre les femmes au centre des agendas nationaux et institutionnels.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Carmen Moreno'.

Carmen Moreno
Directrice de l'INSTRAW

Résumé principal

Que doit-on faire pour passer de la théorie à la pratique ? Un des plus grands défis pour le développement aujourd'hui consiste à mettre les politiques en pratique. Ceci est particulièrement le cas dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité des sexes, où les engagements pris aux niveaux nationaux et internationaux restent loin des réalités quotidiennes de la vie des femmes.

Ce guide examine un des pas les plus importants sur le chemin de l'application complète des lois existantes, à savoir la formulation et la mise en œuvre de plans et politiques concrètes. Plus précisément, ce guide est focalisé sur la création de plans d'actions relatifs à la question des femmes, de la paix et de la sécurité (WPS).

Le but de ce guide est d'aider à formuler des politiques et des plans d'actions réalistes concernant les femmes, la paix et la sécurité en fournissant des enseignements tirés, des recommandations spécifiques et une méthode concrète en six étapes pour préparer des plans d'action. Le guide est conçu pour servir de ressource aux gouvernements, aux Nations Unies et aux organisations régionales ainsi qu'aux organisations non gouvernementales (ONG) qui sont intéressées à développer des plans et politiques sur les problèmes des femmes, de la paix et de la sécurité.

Comprendre les questions de genre, de la paix et de la sécurité

Les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont affectés et réagissent différemment aux situations de conflits armés, de maintien et de consolidation de la paix. Les femmes et les fillettes en particulier sont devenues des cibles stratégiques dans les situations de conflits armés. Toutefois, au lieu de dépeindre toutes les femmes comme des victimes impuissantes de la guerre et de la violence, il est essentiel de prendre en compte les rôles actifs qu'elles jouent en tant que combattantes, militantes de la paix, politiciennes et activistes.

Les femmes sont encore exclues des postes à responsabilités dans les processus de paix et sécurité. En réponse à cette réalité, de nombreux appels à l'action ont été lancés. La pleine participation des femmes et sur un pied d'égalité et l'intégration de la perspective de genre dans toutes les démarches sécuritaires sont deux des réclamations centrales. En dehors de cela, la mise en œuvre du cadre conceptuel connu sous le nom des « trois P » : **P**révention des conflits, **P**articipation des femmes à la paix et à la sécurité, et **P**rotection des civils en tenant compte des besoins particuliers des femmes, des hommes, des filles et des garçons, gagne de plus en plus de terrain.¹

Dans ce domaine, la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2000) est l'un des plus importants mandats internationaux. Cette résolution historique donne aux femmes et à la perspective sexospécifique toute leur pertinence quant aux accords relatifs aux négociations de paix, à la planification des camps de réfugiés et aux opérations de maintien de la paix et de reconstruction de sociétés déchirées par la guerre.

Bien que la RCS 1325 ait été adoptée il y a presque six ans, sa mise en œuvre a été inconsistante et ses résultats variables. Ce n'est que récemment que des efforts ont été déployés pour mener à bien des plans d'actions visant à appliquer efficacement la résolution et il existe à ce stade un débat croissant sur l'utilité de créer ces plans ainsi que des questions pratiques sur les processus d'élaboration et de mise en œuvre.

Pourquoi créer un plan d'action sur les femmes, la paix et la sécurité ?

En tant qu'États Membres des Nations Unies, nous devrions tous tâcher de développer des plans d'actions nationaux et des stratégies coordonnées sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 - Déclaration canadienne au Conseil de Sécurité de l'ONU (2005)

1. Groupe de travail d'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité, « Rapport de la table ronde du Conseil de sécurité : Opérations de maintien de la paix : Progrès réalisés et correction des lacunes dans la mise en œuvre de la Résolution 1325 de l'UNSC » (New York: NGOWG, juillet 2004).

Bien que de nombreuses initiatives existent à travers le monde sur les questions des femmes, la paix et la sécurité, des mandats tels que la RCS 1325 ne sont pas systématiquement et durablement appliqués. La création d'un plan d'actions peut fournir l'espace nécessaire pour analyser la situation, consulter les parties concernées, et entreprendre des actions stratégiques. Plus précisément, la création d'un plan d'actions a l'avantage d'augmenter :

- ☐ **La compréhension**
- ☐ **La coordination**
- ☐ **La sensibilisation**
- ☐ **La participation active**
- ☐ **La responsabilisation**
- ☐ **Le suivi et l'évaluation**

Vue d'ensemble globale des politiques et de la planification WPS

Bien que nombre d'actions et planifications portant sur les problèmes de la femme, la paix et la sécurité aient depuis longtemps existés, l'adoption de la RCS 1325 en tant que loi internationale à caractère obligatoire a entraîné une demande croissante pour des politiques et plans d'actions conformes à la RCS 1325.

Due largement à la mobilisation et aux actions de plaidoyer des organisations de la société civile féminine, cette demande a conduit à la création de diverses politiques et planifications sur les femmes, la paix et la sécurité aux niveaux nationaux et régionaux. Au lieu de créer différents plans d'actions nationaux conformes à la RCS 1325, la résolution a été intégrée à la législation et aux politiques dans des pays comme la Colombie, Israël et Fidji.

Par ailleurs, le Danemark, la Grande Bretagne, la Norvège, la Suède, le Canada et la Suisse ont tous pris la décision de créer des plans d'actions nationaux sur la RCS 1325. Au sein des Nations Unies, *un plan d'actions à l'échelle du système pour la mise en œuvre de la SCR 1325* a récemment été lancé. En outre, le Département des affaires de désarmement, le Bureau pour la coordination des affaires humanitaires et le Département des opérations de maintien de la paix ont tous des plans d'actions sexospécifiques individuels. Au niveau régional, depuis les organisations de l'Union européenne jusqu'à l'Autorité intergouvernementale pour le développement, tous ont passé des résolutions et créé des plans d'actions WPS.

Apprendre des plans d'actions sur l'égalité entre les sexes

Il est important de savoir que même s'il y a très peu de plans d'actions actuellement pour les femmes, la paix et la sécurité, des plans d'actions de genre ont existés depuis 1975. Les leçons que l'on peut puiser d'une analyse rapide des plans d'actions d'égalité entre les sexes sont extrêmement précieuses pour éviter les mêmes échecs et tirer partie de leurs succès.

Pour résumer les vastes recommandations rassemblées pendant des années de plans d'actions sexospécifiques, les plans d'action futurs sur les WPS devraient inclure :

- 1. Des objectifs réalistes pour l'avenir qui peuvent être contrôlés et évalués.**
- 2. Une compréhension claire des responsabilités spécifiques, des ressources nécessaires et des calendriers.**
- 3. La participation et la responsabilité partagée des leaders et des représentants de tous les secteurs et divisions de l'institution/ organisation.**

Comment créer un plan d'actions Femmes, Paix et Sécurité

Le processus de planification sera considérablement différent selon le type et le nombre d'acteurs impliqués, le contexte régional, national ou communautaire particulier, et les ressources disponibles. Il n'y a pas de processus de planification universel ou de plan d'actions modèle, ce guide offre cependant une introduction aux étapes de base.

Trois méthodologies centrales servent de fondation aux mécanismes de planification et aux procédures suggérées dans ce guide : planification stratégique, planification participative et analyse sexospécifique / socio-économique.

1. Renforcer la volonté politique : plaidoyer et sensibilisation

Informier et éduquer les décideurs et le grand public sur les questions liées aux WPS dans le but d'édifier une fondation de support est crucial pour réussir la mise en œuvre d'un plan d'actions futur

Campagnes médiatiques, prospectus, ateliers de travail, groupes de discussions et autres méthodes sont des démarches efficaces pour augmenter le niveau de conscientisation et l'appui aux questions de femmes, de la paix et de la sécurité. Ce premier pas est un processus continu, il devrait idéalement se poursuivre pendant et après la formation du plan d'actions.

2. S'organiser

Une fois que l'élan et la volonté politique ont été établis à travers du travail de sensibilisation et de plaidoyer, les parties concernées clé peuvent unir leurs efforts pour commencer des démarches ciblées afin d'initier un plan d'actions WPS.

Dans le monde entier, un des pas les plus importants vers l'adoption de mesures sur les questions WPS et/ou la RCS 1325 a été le rassemblement de personnes individuelles représentant différentes organisations dans les réseaux formels et d'informations ou les organisations de tutelle. Ces groupes de collaboration incluent souvent essentiellement des ONG travaillant sur les questions du genre, des femmes, de la paix ou du développement, cependant il existe des exemples de comités incluant des représentants du gouvernement et du milieu universitaire ainsi que de la société civile.

Un des premiers pas à prendre du sein du gouvernement ou d'une organisation est d'établir un groupe de travail interagence/interdépartemental/interministériel visant à commencer et surveiller le processus de développement d'un plan d'actions.

3. Projet de planification : attributions

Le groupe de travail inter-agence peut commencer à prendre des pas concrets visant à développer le plan d'actions en organisant une réunion pour créer un 'projet de planification'. La conclusion de cette réunion devrait être les attributions pour le développement d'un plan d'action WPS. A ce stade, l'acquisition de financement et le développement d'un budget préliminaire pour la préparation et la mise en œuvre du plan d'actions sont essentiels. Avant même que le processus démarre officiellement, tous les acteurs devraient avoir une idée claire des contraintes budgétaires et des limitations qui en découlent.

4. Évaluation des WPS

Un des pas essentiels dans le développement d'un plan d'actions WPS est de réaliser un suivi ou un audit du contexte général des questions relatives à la femme, la paix et la sécurité (externe) et du gouvernement ou de l'institution en question (interne). Une évaluation WPS peut permettre d'identifier les zones et démarches prioritaires, et servir de base pour le développement d'indicateurs et les processus de contrôle et d'évaluation futurs.

5. Planification de réunions ou d'ateliers de travail

Des méthodes de planification participatives sont essentielles pour créer un plan d'actions qui représente et aborde vraiment les besoins et intérêts des parties intéressées. En outre, impliquer les acteurs de tous les différents secteurs d'une institution ou d'un gouvernement peut aider à conférer un sentiment d'appartenance collective, de collaboration et de responsabilisation.

Différentes approches sont fréquentes, y compris:

- ☐ Séparer les ateliers de planification pour chaque département ou secteur, dans lesquels les plans d'actions de base sont développés et puis consolidés plus tard dans tout le plan d'actions institutionnel.
- ☐ Des séries de réunions de planification pour les équipes de travail à la fin desquelles un plan d'actions complet est développé pour l'institution.
- ☐ Un atelier de travail participatif pour toutes les parties concernées pour faire des suggestions lesquelles sont ensuite incluses dans un processus de développement de plan d'actions séparé par l'équipe de travail.

6. Rédiger le plan d'actions

Les composantes et la longueur varieront selon le type d'organisation ou le pays qui développe le plan d'actions. Il y a cependant certaines parties fondamentales qui sont souvent incluses dans les plans d'actions et qui aident à créer un document clair et concis :

1. Introduction

Cette section peut fournir une courte introduction aux questions sur les femmes, la paix et la sécurité et une description du processus de développement du plan d'actions.

2. Raisons

Il faudrait ici faire référence aux mandats WPS tels que la RCS 1325, l'importance des questions des femmes, de la paix et de la sécurité, et comment celles-ci sont liées à l'institution ou l'état en question.

3. Objectifs à long et à court terme

Bien qu'il faille discuter l'importance relative des différents mandats WPS et donner ensuite priorité à certains domaines d'action, des objectifs à court terme peuvent être déterminés.

4. Démarches spécifiques

Les démarches devraient être directement liées aux objectifs et/ou aux mandats de la RCS 1325. L'acteur spécifique responsable de la mise en œuvre et des indicateurs, des délais et des ressources (humaines, matérielles et financières) devrait être spécifié.

5. Calendrier

Un calendrier général pour l'achèvement du plan entier, un calendrier pour chaque démarche spécifique, ou un calendrier pour le contrôle et l'évaluation peuvent être inclus.

6. Suivi et évaluation

En plus du calendrier et des indicateurs, d'autres mécanismes de contrôle et d'évaluation peuvent être inclus comme la présentation de rapports annuels ou la création d'un organe de surveillance.

7. Budget

Un budget réservé à ces fins est essentiel pour assurer la mise en œuvre concrète et durable même du plus modeste plan d'actions.

Vers la mise en œuvre

Élaborer et lancer un plan d'actions sur les femmes, la paix et la sécurité n'est que le premier pas vers la mise en pratique de la RCS 1325 de L'ONU. Sans la mise en œuvre efficace du plan, celui-ci restera des mots sur papier.

Les défis fréquents à l'implémentation des plans et politiques pour les femmes, la paix et la sécurité incluent :

- ☐ **Manque de financement**
- ☐ **Manque de volonté politique**
- ☐ **Manque de capacité**
- ☐ **Manque de coordination**
- ☐ **Manque de contrôle et d'évaluation**

Il est essentiel de tenir compte de ces challenges et de se consacrer aux activités de sensibilisation, de renforcement des capacités, de coordination, de contrôle et d'évaluation et des initiatives de plaidoyer pour mettre en œuvre avec succès les plans d'actions sur les femmes, la paix et la sécurité.

Ce n'est pas uniquement la responsabilité des États membres des Nations Unies mais de tous les particuliers, les organisations, et les pays qui travaillent sur les questions de paix et sécurité d'aller au-delà de la prise de conscience de la problématique homme-femme et de passer à l'action dans ce domaine. Ce n'est pas suffisant de connaître l'existence de la RCS 1325, il est maintenant temps de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre cette résolution historique. Créer un plan d'action WPS est un premier pas pour arriver à mettre en pratique une politique internationale telle que la RCS 1325. Un premier pas vers l'égalité entre les sexes, la paix et la sécurité pour tous.



I. Introduction

La Résolution 1325 (2000) a fait une promesse aux femmes à travers le monde ... Nous devons tenir cette promesse. Pour atteindre les buts établis dans la résolution, la volonté politique, l'action concertée et la responsabilisation de la part de la communauté internationale entière sont nécessaires.

– Femmes et Paix et Sécurité : Rapport du Secrétaire général de l'ONU (2004)

I. Introduction

Que doit-on faire pour passer de la théorie à la pratique ? Un des plus grands défis aujourd'hui est de mettre en œuvre les politiques. Des mandats des Nations Unies aux lois municipales, nous n'avons pas réussi à mettre en œuvre une énorme quantité d'impératifs écrits. Ceci est particulièrement le cas dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes où les engagements pris à l'échelle internationale restent loin des réalités quotidiennes de la vie des femmes.

Le guide suivant examine une des étapes cruciales vers l'application totale des lois existantes, à savoir la formulation et la mise en œuvre d'actions et de plans concrets. Ce guide se concentre en particulier sur les plans d'action. Beaucoup d'autres noms sont utilisés pour décrire les résultats de processus de planification similaires : directives, recommandations d'actions, plans stratégiques, politiques, etc. Pour plus de simplicité, le terme plan d'action est utilisé dans tout ce guide. Ces plans prennent différentes formes (voir cadre 1) selon les acteurs impliqués et l'étendue du mandat. Il existe toutes sortes d'exemples que se soient des plans d'action nationaux de genres englobant toutes les différentes branches du gouvernement ou des recommandations d'actions que les petites entreprises devraient prendre pour prévenir le harcèlement sexuel. Les raisons pour prendre le temps de formuler des plans d'action sont nombreuses, y compris une mise en œuvre complète et stratégique, de l'appartenance et de la responsabilisation, et la capacité d'exercer un contrôle et une évaluation efficaces pour une durabilité accrue.

Ce guide se concentre plus particulièrement sur la création de plans d'action pour la question des femmes, de la paix et de la sécurité (WPS). Dans ce domaine, la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2000) est un des mandats internationaux les plus importants (voir annexe A). Cette résolution historique réclame la pleine et égale participation des femmes à toutes les opérations de paix et de sécurité, ainsi que l'intégration des questions sexospécifiques. Donnant de spécifiques mandats au Secrétaire générale de l'ONU, aux États Membres de l'ONU et aux parties à un conflit, elle est centrée sur le contexte du conflit armé, du maintien de la paix et de la reconstruction.

Bien que la RCS 1325 ait été adoptée il y a presque six ans, sa mise en œuvre a été inconsistante et ses résultats variables. Ce n'est que récemment que des efforts ont été déployés pour réaliser des plans d'action visant à implémenter efficacement la RCS 1325 et il existe à ce stage un débat croissant concernant l'utilité de créer ces plans ainsi que des questions pratiques sur les processus de formulation et de mise en œuvre. Cependant, très peu d'informations ont été disponibles sur qui développe des plans d'action et sur ce que le processus de formulation d'un tel plan implique.

Le but de ce guide est de contribuer à faciliter le développement de plans d'actions réalistes sur les femmes, la paix et la sécurité en fournissant de bonnes pratiques, des recommandations spécifiques et une procédure modèle en six étapes. Le guide est conçu pour servir

Cadre 1: Qu'est-ce qu'un plan d'action?

Un plan d'action est un document écrit qui décrit les efforts et les ressources nécessaires pour mettre en application un but, une loi, un mandat ou des politiques au cours d'une période de temps spécifique. Le document détermine également qui est l'acteur responsable de mettre en œuvre chaque activité.

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) explique le processus de rédaction d'un plan d'action comme la traduction de politiques et stratégies « en actions exécutoires, mesurables et responsables. La planification d'actions requiert de spécifier des objectifs, des résultats, des stratégies, des responsabilités et des calendriers (quoi, pourquoi, comment, qui et quand). »

Cadre 2: Intégration de la perspective de genre

La déclaration et plate-forme d'action de Beijing (1995) a établi l'intégration de la perspective de genre comme une stratégie fondamentale pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans le monde entier.

Définition

Le Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC), dans son rapport organisationnel de 1997, définit l'intégration de la perspective de genre comme :

"l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, évaluer les incidences pour les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes."

1. Sanam B. Naraghi-Anderlini, *Femmes, Paix et Sécurité: Un bilan politique* (London: International Alert, 2001) 12.

de ressource aux gouvernements, aux Nations Unies et aux organisations régionales ainsi qu'aux organisations non gouvernementales (ONG) qui ont l'intention de développer, ou sont en train de développer, des plans et des actions sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité.

Les **objectifs spécifiques** du guide sont:

- ☐ Présenter les raisons qui ont motivé les plans d'action sur les femmes, la paix et la sécurité et les avantages de ces plans d'action.
- ☐ Fournir des exemples de bonnes pratiques et des recommandations concrètes sur la manière d'exécuter un processus participatif de planification d'action.
- ☐ Servir de plate-forme aux processus de renforcement des capacités.

Tout ceci dans le but final de soutenir le principe de la participation pleine et égale des femmes et l'intégration d'une démarche anti-sexiste dans les opérations de paix et de sécurité ainsi que la mise en œuvre intégrale de la RCS 1325, la plate-forme d'action de Beijing (1995), la Convention pour l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), et d'autres mandats spécifiquement liés à la paix et la sécurité.

Ce guide est composé de quatre sections. L'introduction comprend une revue des questions de femmes, de paix et de sécurité ; une analyse de la raison pour laquelle des plans d'action sont essentiels pour l'implémentation des mandats internationaux sur les WPS ; et une vue d'ensemble globale de la politique et planification WPS. La section sur les **fondations théoriques** est centrée sur les théories derrière les plans d'action WPS, étudiant de près les méthodes de planification et récapitulant les leçons

appries au cours d'une décennie de plans d'action de genre. La **section comment-faire** montre un processus pratique en six étapes pour développer des plans d'action WPS comprenant des recommandations et des bonnes pratiques. Enfin, la **section de conclusion** offre des conseils préliminaires au sujet de la mise en œuvre des plans d'action WPS.

Comprendre les questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité

Les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont affectés différemment par les situations de conflits armés, de maintien et de consolidation de la paix, et de reconstruction et y réagissent différemment. Les femmes et les fillettes en particulier sont devenues des cibles stratégiques dans des conflits armés, au point que « leurs corps sont devenus des champs de bataille. »¹

Elles subissent toutes sortes de sévices comme le fait d'être battues, violées et forcées à se prostituer et endurent même l'extrême détresse de devoir s'enfuir de chez elles ou de devenir soudain les seules à subvenir aux besoins économiques d'une grande famille. Les femmes et les hommes assument les fardeaux des conflits armés de différentes manières, cependant, plutôt que de présenter toutes les femmes comme des victimes impuissantes de la guerre et de la violence, il est essentiel de tenir compte des rôles actifs qu'elles jouent en tant que combattantes, pacifistes, politiciennes et activistes.

Au lieu de reconnaître le rôle majeur des femmes dans les processus de prévention et de résolution des conflits, du maintien et de la consolidation de la paix, les femmes sont toujours absentes des postes de décisions dans le domaine de la paix et de la sécurité. En réponse à cette

réalité, de nombreux appels à l'action ont été exprimés. La participation pleine et égalitaire des femmes et l'intégration de la perspective de genre dans toutes les initiatives de paix et de sécurité sont deux des réclamations centrales (voir cadre 2 pour un bref aperçu de l'intégration du genre). Autrement, une demande pour l'implémentation des trois « P » : **P**révention des conflits, **P**articipation des femmes dans les opérations de paix et sécurité, et **P**rotection des personnes civiles en tenant particulièrement compte des besoins spécifiques des femmes, des hommes, des fillettes et des garçons, gagne de plus en plus de terrain.²

En adoptant la résolution 1325 le 31 octobre 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a reconnu officiellement pour la première fois dans l'histoire les rôles et expériences différents des femmes dans les situations de conflits armés, de consolidation et maintien de la paix et de résolution des conflits. Bien que des mandats antérieurs de l'ONU aient abordé les problèmes des femmes, de la paix et de la sécurité y compris la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et la Déclaration et la plate-forme d'action de Beijing (1995), la SCR 1325 est un des mandats WPS à caractère obligatoire les plus spécifiques et puissants.

L'adoption historique de la SCR 1325 a été en grande partie le fruit de la mobilisation et du militantisme d'organisations non gouvernementales qui ont su faire pression sur les États membres de l'ONU pour qu'ils inscrivent la question féminine à leurs agendas. En outre, la collaboration et le support d'organisations de l'ONU telles que le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) ainsi que plusieurs États Membres du Conseil de

Sécurité y compris le Bangladesh, le Canada, la Jamaïque, la Namibie et les Pays-Bas ont été primordiaux pour l'adoption de la résolution.³

Les mandats de la RCS 1325

La résolution s'adresse à de nombreux acteurs y compris le système des Nations Unies, les États membres de l'ONU et les parties aux conflits armés, réclamant instamment une plus grande protection des femmes et des filles contre la violence, l'intégration de la perspective de genre dans le travail de paix et sécurité, ainsi que la participation des femmes dans tous les processus de prise de décisions. Il s'agit d'une vaste résolution qui requiert des changements à tous les niveaux de travail sur la paix et la sécurité :

Tous les États

- ▣ Mettre fin à l'impunité et poursuivre en justice ceux qui sont responsables de génocide, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre y compris toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des fillettes.

États Membres de l'ONU

- ▣ Faire en sorte que les femmes soient davantage représentées à tous les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes pour la prévention, la gestion, et le règlement des différends.
- ▣ Nommer des femmes parmi les représentants et envoyés spéciaux chargés de mission au nom du Secrétaire général de l'ONU.
- ▣ Incorporer les questions de genre et des activités de sensibilisation au VIH/SIDA dans les programmes de formation nationaux pour le personnel militaire et civil.

Cadre 2b: Challenges à l'intégration de la perspective de genre

Il existe de nombreux défis et critiques à l'approche de l'intégration de la perspective de genre. Une préoccupation communément exprimée est que l'accent placé sur la perspective de genre enlève une focalisation et un financement à des démarches qui ciblent spécifiquement les femmes. D'autres soutiennent que les processus d'intégration du concept de genre ne reconnaissent pas les divers besoins et expériences des femmes victimes de multiples formes de discrimination. Une approche globale à l'intégration de la perspective de genre a aussi été critiquée du fait qu'elle est imprégnée de normes occidentales et qu'elle ignore les différences sociales et culturelles. Finalement, une des plus grandes critiques à l'intégration du concept de genre est qu'elle est restée à l'échelle politique, sans aucun impact opérationnel réel. Ces critiques et d'autres critiques doivent être prises en compte dans les efforts réalisés pour s'adapter aux contextes locaux et dérivés. Il est également important de considérer l'intégration de la perspective de genre comme seulement une stratégie vers l'atteinte de l'égalité des sexes ; par exemple, assurer la pleine et égale participation des femmes continue à être essentiel.

2. Groupe de travail d'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité, et al., "Rapport sur la table ronde du Conseil de sécurité : Opérations de soutien de la paix : Processus de consolidation et réparation des lacunes dans la mise en œuvre de la Résolution 1325 de l'UNSC" (New York: NGOWG, juillet 2004)

3. Felicity Hill, "Résolution 1325 du Conseil de sécurité : Comment pouvons-nous utiliser la résolution pour accroître la participation et le rôle des femmes dans les processus de paix ?" (Oslo: Conférence de Milstone, février 2004).

Pour plus d'informations sur les questions de WPS et sur la RCS 1325 en particulier, veuillez consulter :

Peacewomen (League internationale des femmes pour la paix et la liberté) site Internet : <http://www.peacewomen.org>

Portail Femmes, Guerre et Paix (Fonds de développement des Nations Unies pour les femmes) site Internet: <http://www.womenwarpeace.org>

☐ Accroître le soutien financier, technique et logistique qu'ils choisissent d'apporter aux activités de formation aux questions de parité.

Tous acteurs impliqués dans les négociations et la mise en œuvre des accords de paix

Adopter une perspective de genre inclut:

- ☐ Besoins particuliers des femmes et des filles.
- ☐ Soutien local aux initiatives de paix pour les femmes.
- ☐ Impliquer les femmes dans tous les mécanismes de mise en œuvre des accords de paix.
- ☐ Assurer la protection des droits humains des femmes et des filles dans la constitution, le système électoral, la police et le système judiciaire.

Tous acteurs impliqués dans le désarmement, la démobilisation et la réinsertion

- ☐ Considérer les besoins différents des ex-combattants masculins et féminins et tenir compte des besoins de leurs dépendants.

Toutes parties à un conflit armé

- ☐ Respecter les dispositions du droit international qui protège les droits des femmes et des petites filles.
- ☐ Protéger les femmes et les petites filles des actes de violence sexiste.
- ☐ Respecter le caractère civil et humanitaire des camps et installations de réfugiés.

☐ Tenir compte des besoins des femmes et des petites filles dans les camps de réfugiés y compris lors de la construction de ces camps et installations.

Secrétaire général de l'ONU

- ☐ Appliquer un plan d'action stratégique prévoyant une plus grande participation des femmes dans tous les mécanismes de prévention, de règlement et de résolution des conflits à tous les niveaux de décision.
- ☐ Nommer plus de femmes comme représentants et envoyés spéciaux.
- ☐ Accroître le rôle et la contribution des femmes dans les opérations des Nations Unies sur le terrain.
- ☐ Communiquer aux États membres des directives et éléments de formation concernant les droits particuliers des femmes.
- ☐ Veiller à ce que le personnel civil des opérations de maintien de la paix reçoive une formation sur les questions sexospécifiques et sur le VIH/SIDA.
- ☐ Inclure dans les rapports qu'il présentera au Conseil de sécurité des informations sur l'intégration des questions de parité entre les sexes dans toutes les missions de maintien de la paix et sur tous les autres aspects ayant trait aux femmes et aux petites filles.

Conseil de sécurité de l'ONU

- ☐ Considérer l'impact des mesures adoptées en vertu de l'Article 41 de la Charte des Nations Unies (sanctions, etc.) sur les femmes et les petites filles.

☐ Veiller à ce que ses missions tiennent compte de considérations de parité entre les sexes ainsi que des droits des femmes, grâce notamment à des consultations avec des groupements locaux et internationaux de femmes.

Département de l'ONU des opérations de maintien de la paix

☐ Incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix.

Pourquoi créer un plan d'action WPS ?

Nous [Norvège] présentons ce plan pour trois raisons :

Premièrement, cohérence.

Une stratégie d'ensemble et un suivi systématique permettront d'utiliser efficacement toutes les ressources existantes.

Deuxièmement, visibilité et évaluation. Le plan mettra en lumière nos ambitions et établira des points de référence pour nos travaux...

Troisièmement, dialogue et procédure. *Nous désirons un plan d'action transparent et qui suscite le débat. Le document n'est pas un produit exhaustif, achevé qui ne peut jamais être modifié. C'est un plan en cours qui peut être ajusté, altéré et amélioré. Nous rendrons des comptes régulièrement sur ses progrès, et encouragerons des discussions et des débats.*

– Ministre des affaires étrangères norvégien Jonas Gahr Støre⁵

Bien que beaucoup d'initiatives existent dans le monde entier sur les questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité, des mandats comme la RCS 1325 ne sont pas systématiquement ou durablement mis sur pied. Un effort mondial concerté est nécessaire pour

appliquer ces textes de loi et assurer la pleine participation des femmes et sur un pied d'égalité et l'intégration des questions sexospécifiques. Sans une action spécifique et stratégique, les termes de la RCS 1325 ne resteront qu'un geste symbolique. C'est ici que les plans d'action prennent place.

La création d'un plan d'action offre un espace pour analyser la situation, consulter les parties intéressées et entreprendre des actions stratégiques qui auront une meilleure chance de succès. Plus précisément, les avantages de créer un plan d'action incluent :

Compréhension Grâce à un processus de discussion de la RCS 1325 tout entière, ainsi que d'autres mandats WPS, une approche détaillée pour la mise en œuvre peut être développée. Il est essentiel de prendre le temps d'évaluer la mise en œuvre actuelle de ces mandats, identifier les lacunes et les bonnes pratiques, choisir des stratégies prioritaires et sélectionner ensuite des initiatives spécifiques car les pressions élevées et les exigences immédiates peuvent amener à prendre des initiatives précipitées et improvisées.

Coordination Rassembler tous les acteurs travaillant sur les questions WPS et créer un plan interdépartemental ou interministériel garantit une coordination, évite la répétition et augmente l'utilisation optimale des maigres ressources.

Sensibilisation Le processus d'élaboration d'un plan, s'il est bien conçu, est également un processus de sensibilisation et de renforcement des capacités. Il ouvre un espace aux discussions, à l'échange d'informations et met en place des séminaires/formations sur les questions WPS afin de renforcer la compréhension et l'engagement sur l'égalité des sexes.

En tant qu'États membres des Nations Unies, nous devrions tous tâcher de développer des plans d'action nationaux et des stratégies coordonnées sur la mise en œuvre de la Résolutions 1325...

– Déclaration canadienne au Conseil de sécurité de l'ONU⁴

La raison pour créer un plan d'action national sur la RCS 1325 : "En bref, pour intensifier, donner plus de priorité et de coordination à la mise en œuvre suédoise de la résolution, agissant et contribuant ainsi à augmenter la participation et la sécurité des femmes (au niveau national, local et avec des organisations internationales) dans des efforts de prévention des conflits, opérations de paix et consolidation de la paix."

– Jessica Olausson, Ministère des affaires étrangères suédois⁶

4. Ambassador Gilbert Laurin, Charge D'Affaires A.I. of Canada to the UN, "Statement to the UN Security Council Open Debate on Women, Peace and Security" (New York, 27 October 2005) http://www.peacewomen.org/un/5thAnniversary/Op_en_Debate/Statements/canada_eng.pdf.

5. Jonas Gahr Støre, "Le lancement du plan d'action du gouvernement pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité" (Oslo: Communiqué de presse, 8 mars 2006) http://odin.dep.no/ud/english/news/speeches/minister_a/032171-090526/dok-bn.html.

6. Jessica Olausson, Département de sécurité mondiale, Ministère suédois des affaires étrangères, entrevue personnelle, 23 mai 2006.

Dans la politique de genre des plans d'action, ce qui est dit concernant la 1325 sont des suppléments, quelque chose extra à faire. Si un plan d'action séparé était créé pour la 1325, la résolution serait plus facile à intégrer dans les politiques étrangères. Une perspective de genre dans le travail de paix et sécurité recevrait plus d'importance et de visibilité, la signification de la 1325 recevrait une claire focalisation de façon à l'inclure plus largement dans des politiques et programmes.

Si souvent, les plans d'action de genre finissent seulement par des numéros... Nous devons changer de perspectives et rendre les plans d'action 1325 plus pratiques, en aidant les gouvernements et les protagonistes à gérer les problèmes pour mettre en œuvre la résolution et savoir quoi faire quand elle est mise en pratique.

Un plan d'action attirerait l'attention sur TOUTES les composantes de la 1325. Quand les questions difficiles sont discutées comme celles concernant la police et l'armée, la 1325 et les questions de genre sortent par la porte arrière.

– Eva Zillén, Kvinna till Kvinna⁷

Il est crucial de développer des plans d'action nationaux afin de rendre le travail plus efficace et utiliser de cette façon les ressources limitées de manière durable (donner priorité à quelques zones, se concentrer sur elles, éviter un "double travail", etc.

– Gunilla de Vries Lindestam⁸

7. Eva Zillén, Kvinna till Kvinna, entrevue personnelle, juillet 2005.

8. Gunilla de Vries Lindestam, Collegium for Studies, entrevue personnelle, août 2005.

Appartenance Un processus participatif qui met l'accent sur une plus grande compréhension des questions WPS et l'importance de la mise en œuvre de la SCR 1325 stimulera le sentiment d'appartenance et de responsabilisation lors de la mise en œuvre du plan d'action.

Responsabilisation Une plus grande sensibilisation et un sentiment d'appartenance entraînent une responsabilisation institutionnelle et personnelle pour la mise en œuvre du plan d'action. Comme le plan d'action nomme les acteurs responsables de mettre en œuvre chaque initiative et fournit un calendrier clair, les acteurs peuvent être publiquement tenus responsables de sa mise en œuvre. À un niveau plus large, l'acte de créer un plan d'action confère un accord officiel et tient l'organisation/pays responsable de la mise en œuvre de la SCR 1325 et autres mandats WPS.

Contrôle et évaluation Un plan d'action facilite le processus de contrôle et d'évaluation en fournissant des points de référence et des indicateurs ainsi que des mesures telles que des rapports annuels sur la mise en œuvre, des équipes de travail chargées du monitoring, et des points focaux pour la mise en œuvre. Un monitoring efficace de mise en œuvre permet aussi de reproduire les initiatives réussies et d'analyser, éliminer ou améliorer les initiatives qui ont échoué.

Les arguments les plus fréquents contre la création de plans d'action incluent :

☐ **"L'intégration dans les courants dominants de la société est une meilleure approche** que de créer un plan d'action WPS séparé," est peut-être l'argument le plus fréquent. Cette question est examinée dans le chapitre suivant, mais il suffit de dire ici qu'il ne s'agit pas d'une question de l'un ou

l'autre, et qu'un plan d'action séparé assure une plus grande coordination et une complète mise en œuvre.

☐ **Manque de ressources** est souvent cité, cependant le processus de création d'un plan d'action est extrêmement flexible et peut être réalisé en quelques jours seulement avec un petit budget ou jusqu'à dix huit mois avec une évaluation en profondeur.

☐ **'Plan d'action fatigué'** où l'objection est soulevée contre la création d'encore un autre plan d'action. Cependant, comme énoncé dans la première section, les questions liées aux femmes, à la paix et à la sécurité sont bien trop importantes pour être ignorées du simple fait que les gens peuvent être fatigués d'élaborer des plans d'action. Une solution rapide pourrait consister à changer le nom en 'directives' ou 'plan stratégique' ou 'recommandations'.

☐ **Processus participatifs** prennent souvent plus de temps et peuvent être une source de grande frustration, ils ont pourtant une meilleure chance de produire des démarches stratégiques qui sont mis en œuvre à de multiples niveaux et en coordination serrée.

☐ **Finalement**, la question de l'inefficacité est souvent soulevée : "À quoi sert encore un autre plan bien intentionné que personne ne met en œuvre ?" Ceci peut amplement être évité si le plan d'action inclut des objectifs et des démarches faisables et concrètes, s'il est conçu en collaboration avec les personnes qui seront responsables de sa mise en œuvre, et s'il est accompagné d'une responsabilisation claire et de mécanismes de suivi. Une discussion supplémentaire sur la question de la mise en œuvre est incluse dans la conclusion.

Avant de commencer le processus de développement d'un plan d'action WPS, il est vital d'avoir une compréhension

claire de l'importance des problèmes des femmes, de la paix et de la sécurité et des avantages et potentiels désavantages de la création d'un tel plan. Bien que ce guide encourage l'élaboration de plans d'action WPS séparés, il pourrait être dans certains cas plus pratique d'intégrer les mandats de la SCR 1325 dans des plans d'action et des stratégies déjà existants, comme c'est le cas aux Fidji (voir section suivante). Il est donc essentiel d'évaluer le contexte spécifique de l'organisation, du pays ou de la région pour déterminer si un plan d'action femmes, paix et sécurité est la meilleure approche.

Vue d'ensemble globale des politiques et de la planification des WPS

Des politiques et planifications qui incluent des problèmes sur les femmes, la paix et la sécurité existent depuis longtemps. Cependant, l'adoption de la SCR 1325, une norme internationale à caractère obligatoire, a généré une demande croissante de politiques et plans d'action conformes à la RCS 1325. Cette demande est largement due à la mobilisation et au plaidoyer d'organisations féminines de la société civile à travers le monde. Leurs efforts sont reconnus dans la déclaration d'octobre 2004 du Président du Conseil de sécurité : "A cet effet, le Conseil remercie les efforts déployés par les États Membres dans la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) au niveau national, y compris le développement de plans d'action, et encourage les États membres à continuer de poursuivre cette implémentation."

Ces appels à l'action ont généré une variété de plans et politiques sur les femmes, la paix et la sécurité aux niveaux organisationnel, national et régional. Plutôt que de créer des plans d'action nationaux

séparés sur la SCR 1325, la résolution a été intégrée dans la législation et les politiques nationales dans des pays comme la Colombie, Israël et Fidji. Par ailleurs, le Danemark, la Grande Bretagne, la Norvège, la Suède, le Canada et la Suisse ont tous pris la décision de créer des plans d'action nationaux sur la SCR 1325. Au sein des Nations Unies, un *plan d'action à l'échelle du système pour la mise en œuvre de la SCR 1325* a récemment été lancé. En outre, le Département pour les affaires de désarmement (DDA), le Bureau de coordination pour les affaires humanitaires (OCHA) et le Département des opérations de maintien de la paix (DPKO) ont tous des plans d'action individuels. A l'échelle régionale, depuis des organisations de l'Union européenne (EU) jusqu'à l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), tous ont adopté des résolutions et créé des plans d'action sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité.

Politique et législation nationales sur la SCR 1325

Plutôt que de créer un plan d'action national séparé, des pays allant de la Colombie, la Serbie et d'Israël aux Fidji intègrent les mandats de la SCR 1325 dans la législation et les politiques nationales. Les pays qui ont maintenant opté pour des plans d'action nationaux – comme la Norvège, la Suède, la Grande Bretagne et le Canada – ont également fait des efforts concertés pour intégrer la SCR 1325 dans leurs politiques sexospécifiques et leurs politiques sur la paix et la sécurité.

A la fin du mois de mars 2005, le parlement **colombien** a ouvert un débat sur une nouvelle loi de justice et paix. Dotés de mandats internationaux dont la SCR 1325, les deux réseaux principaux

Les plans nationaux de cette nature sont essentiels car ils prennent des mesures concrètes pour mettre en œuvre nos engagements sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité. Non seulement le processus de développement de plans d'action joue un rôle important en sensibilisant sur la question et en galvanisant davantage de soutien pour ce travail, mais le produit final lui-même fournit aussi un outil pour le contrôle et la responsabilisation d'action dans ce domaine.

- Chantale Walker, Égalité entre les sexes – Affaires étrangères Canada⁹

⁹ Chantale Walker, Directeur adjoint Genre et égalité, Affaires étrangères du Canada, entrevue personnelle, 23 mai 2006.

de femmes de Colombie, Iniciativa de Mujeres por la Paz et Red Nacional de Mujeres, ont fait pression avec succès pour inclure les termes de protection des droits des femmes et abordé efficacement le problème la violence à l'égard des femmes : "focalisé sur la protection des victimes et des témoins dans les cas de violence sexuelle, attentif aux besoins spécifiques des victimes et représentation des organisations de femmes dans la Commission nationale proposée pour la réparation et la réconciliation."¹⁰

Après un long lobbying de Isha L'Isha – Centre féministe d'Haïfa, le Knesset d'Israël a adopté une nouvelle loi en juillet 2005 mandant l'inclusion de femmes dans les équipes du gouvernement nommées pour les négociations de paix et établissant des politiques intérieures, étrangères ou de sécurité. Cette loi extraordinaire a été votée comme un amendement à la loi de 1956 sur la représentation paritaire des femmes. Les partisans de la loi, Yuli Tamir (Travail) et Eti Livni (Shinui) ont travaillé en partenariat avec Isha L'Isha à compiler des renseignements venant d'organisations de femmes et à mener une vaste campagne médiatique et populaire. En outre, une coalition ad hoc d'organisations de femmes et d'organisations de paix a été formée pour participer à des débats et se réunir avec les membres du Knesset. Les activités de Isha L'Isha faisaient partie de leur projet de mettre en œuvre la SCR 1325, *les femmes à la tête du projet de paix*. Des activités de suivi incluent la formation des femmes en matière de compétences de négociation, l'enseignement de la résolution de conflit, la création d'un répertoire de femmes négociatrices qualifiées et le suivi de l'application de la loi.¹¹

Aux **Fidji**, la mise en œuvre de la SCR 1325 a été incorporée dans des mécanismes déjà existants établis pour la mise en œuvre du *Plan d'action des femmes 1999-2008* du gouvernement fidjien. En 2003, le Comité coordinateur fidjien sur les femmes, la paix et la sécurité conforme à la résolution 1325 a été établi, consistant en ONG de femmes spécialisées dans les questions de paix et du ministère fidjien des affaires féminines. Le Comité vise à accélérer la mise en œuvre de la SCR 1325 par le biais d'un travail dans quatre domaines spécifiques :

1. Amélioration de la disponibilité de données et d'analyses sur les questions WPS.
2. Renforcement de la capacité des femmes et des groupes de femmes à jouer un rôle dans la prévention et la résolution des conflits et dans le rétablissement de la paix après un conflit.
3. Promouvoir une perspective de genre dans les démarches des organisations régionales et gouvernementales chargées de la résolution des conflits et du rétablissement de la paix.
4. Promouvoir la paix, la tolérance, la réconciliation et la sécurité économique par le biais d'activités de plaidoyer communautaire et de sensibilisation du public.

Due à la capacité limitée du Ministère des affaires féminines, la décision a été prise d'intégrer ces activités relatives à la SCR 1325 dans l'actuel plan d'action sexospécifique sur dix ans.¹²

10. UNIFEM, "Les femmes colombiennes plaident pour la protection des droits des femmes dans l'avant-projet de loi sur la justice et la paix," *1325 PeaceWomen E-News* #62, 7 juin 2005.

11. Isha L'Isha – Centre féministe d'Haïfa, "Communiqué de presse," 21 juillet 2005.

12. Groupe de travail d'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité, *Du local au mondial : Faire fonctionner la paix pour les femmes* (New York: NGOWG sur les WPS, octobre 2005) 70-71.
<http://www.peacewomen.org/un/ngo/wg.html>

Dans d'autres pays, les efforts pour passer des politiques et des lois conformes à la RCS 1325 n'ont pas rencontré le même niveau de succès. Aux **États-Unis** par exemple, Eddie Bernice Johnson du Texas a soumis une résolution à la Chambre des Représentants demandant la mise en œuvre intégrale de la SCR 1325. Parmi d'autres actions, cette résolution demande au gouvernement des États-Unis de faire respecter les droits humains des femmes, d'entreprendre un examen des questions WPS, et exhorte les États Membres de l'ONU de mettre en œuvre la résolution.¹³ Bien qu'elle ait été soumise le 4 novembre 2003, et plus tard déferée au Comité sur les relations internationales, on ne sait rien sur l'état de la résolution.

Plans d'action WPS nationaux

Plusieurs pays de l'Union européenne commencent maintenant à réaliser la nécessité de développer leurs propres plans d'action nationaux ou des stratégies au niveau national. Celles-ci encourageront une approche à l'échelle du système qui établira un lien entre le travail de développement, humanitaire et de défense. De telles stratégies assureront non seulement que les États membres aient une approche cohérente à la RCS 1325 entre gouvernements mais fournira aussi un standard par rapport auquel les politiques gouvernementales peuvent être mesurées. Elles offrent également des moyens utiles pour identifier et surmonter les obstacles continus à la mise en œuvre intégrale de la SCR 1325 – ce que nous devrions tous souhaiter. – Déclaration de l'Union européenne au Conseil de sécurité de l'ONU.¹⁴

Une poignée de pays en Amérique du Nord et en Europe occidentale ont développé ou sont en train de développer,

des plans d'action nationaux conformes à la RCS 1325. Le Danemark, la Grande Bretagne, la Norvège et la Suède ont tous lancé leurs plans au cours de l'année dernière. Actuellement, le Canada et la Suisse ont confirmé qu'ils sont en train de développer des plans d'action nationaux sur la RCS 1325.

DANEMARK

Le Danemark est convaincu que les plans d'action nationaux sont les premiers pas dans la bonne direction. Nous demandons instamment aux autres États Membres de systématiser leurs efforts et de développer des plans d'action nationaux pour assurer la mise en œuvre de la résolution 1325. Les membres du Conseil de Sécurité pourraient diriger les procédures et donner l'exemple. - H.E. Ambassadeur Ellen Margrethe Løj, Représentante permanente du Danemark à l'ONU.¹⁵

Au mois de juin 2005, le Danemark a été le premier à lancer un plan d'action national, intitulé *initiatives danoises pour la mise en œuvre nationale et internationale de la résolution 1325 du Conseil de sécurité*. A la suite d'une conférence en septembre 2004 sur les femmes, la paix et la sécurité organisée par le Ministère des affaires étrangères et le Comité international sur l'égalité,¹⁶ un groupe de travail interministériel sur la SCR 1325 a été constitué. Ce groupe de travail, composé de représentants du Ministère des affaires étrangères et du Ministère de la défense, a élaboré un plan d'action et est responsable de la surveillance de son application. La participation de la société civile a été minimale dans la rédaction du plan, bien que quelques consultations aient eu lieu.¹⁷ IBID. En 2005, le plan fut approuvé par le Parlement danois.

Plan d'action National Danais "Danske initiativer til national og international gennemførelse af Sikkerhedsrådsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed"

(en Danais)

<http://forsvaret.dk/NR/rdonlyres/BFA01660-285B-416E-BFB7-2A0E8E098ED5/16352/FMogUMf%E6llesnotatFN1325.pdf>

14. Emyr Jones Parry, Représentante permanente de Grande Bretagne aux Nations Unies, "Déclaration présidentielle de l'Union européenne sur les femmes, la paix et la sécurité" (New York, 27 octobre 2005) http://europa-eu-un.org/articles/en/article_5204_en.htm.

15. Ellen Margrethe Løj, "Réunion ouverte sur la SCR 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies – Femmes, Paix et Sécurité" (New York, 27 octobre 2005) http://www.peacewomen.org/un/5thAnniversary/Open_Debate/Statements/Denmark.pdf

16. NGOWG sur les Femmes, la Paix et la Sécurité 59.

17. IBID.

19. Anja Jeffrey, "Danish experiences with the implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security" (Ottawa: Foreign Affairs Canada Panel, 18 October 2005) <http://www.ambottawa.um.dk/en/menu/InfoDenmark/Embassyrepresentations/WomenPeaceAndSecurity/>.

SCR 1325 DE L'ONU – Plan d'action national de haut niveau du Royaume Uni (ANGLAIS SEULEMENT)

<http://www.fco.gov.uk/Files/kfile/AP%20High%20Level%20%20Outcomes%20-Jan06%20-%20Final.pdf>

20. "Danske initiativer til national og international gennemførelse af Sikkerhedsrådsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed," juin 2005
<<http://forsvaret.dk/NR/rdonlyres/BFA01660-285B-416E-BFB7-2A0E8E098ED5/16352/FMogUMf%E6llesnotatFN1325.pdf>>.

21. Anja Jeffrey, "Expérience danoise relative à la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité" (Ottawa: Commission canadienne des affaires étrangères, 18 octobre 2005)
<<http://www.ambottawa.um.dk/en/menu/InfoDenmark/Embassyrepresentations/WomenPeaceAndSecurity/>>.

22. IBID.

23. Ify Fayinka, Groupe sur les questions de conflit du Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth du Royaume Uni, entrevue personnelle, 5 juin 2006.

24. IBID.

25. IBID.

Le plan de treize pages présente la façon dont le Danemark mettra en œuvre la résolution au sein de son système de défense nationale, les Nations Unies, l'Union européenne, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), l'Organisation du traité pour l'Atlantique Nord (NATO), l'Union africaine (AU), et la Coopération danoise pour le développement.²⁰ Les objectifs internes incluent trois domaines principaux:

1. Augmenter l'équité entre les sexes dans les forces de l'ordre danoises.
2. Protéger les droits des femmes et des petites filles dans les zones où les troupes danoises sont déployées.
3. Augmenter la participation et la représentation des femmes dans les opérations de consolidation de la paix et de reconstruction où les troupes danoises sont déployées ou dans les lieux où est impliquée l'assistance danoise pour le développement.²¹

Au niveau international, le plan d'action montre comment le Danemark renforcera la mise en œuvre de la SCR 1325 dans les organismes de l'ONU, l'Union européenne, l'OSCE, l'OTAN et l'Union africaine qui travaillent dans les domaines de gestion des crises et de l'assistance humanitaire et pour le développement. Par exemple :

Le Danemark veillera à garantir que les mandats des missions de maintien de la paix de l'ONU dans tous les cas pertinents incluent un engagement à maintenir la protection et les droits des femmes.

Le Danemark promouvra l'incorporation de perspectives soucieuses d'équité entre les sexes, comme il a été souligné dans la 1325 de l'ONU, pendant la planification et la mise en œuvre des opérations de gestion des crises dans l'Union

européenne. Ceci inclut les missions de pré-évaluation et d'évaluation, les conclusions du Conseil, les actions courantes et le Concept d'Opération.²²

Aucun calendrier ou suivi et mécanismes d'évaluation ne sont inclus dans le plan, une appréciation sera menée cependant à l'échelle nationale concernant la manière dont la défense danoise peut renforcer la mise en œuvre de la SCR 1325, sur la base des trois domaines centraux cités ci-dessus.

GRANDE BRETAGNE

Le plan d'action devrait être considéré comme un document en évolution. Ceci permettra une flexibilité pour gérer un environnement changeant, toute augmentation ou diminution des ressources, et autres idées de mise en œuvre de la part des parties concernées.

– Ify Fayinka,

Bureau des affaires étrangères et du Commonwealth de Grande Bretagne²³

Le Royaume Uni a lancé son plan d'action le 8 mars 2006 dans le but de sensibiliser les consciences sur "le rôle important que les femmes peuvent jouer en matière de reconstruction de la paix et de réconciliation, et pour assurer que le HMG ait une approche plus systématique dans la mise en œuvre de la Résolution."²⁴

L'idée de développer un plan d'action WPS a été discutée à Londres et dans la mission de l'ONU à New York en 2004, mais ce n'est qu'en 2005 que des ressources ont été rendues disponibles. Le plan a pris douze mois pour être élaboré au moyen d'une "approche consultative du bas vers le haut."²⁵

Le plan d'action lui-même a été considéré comme un document de travail interne et n'a donc pas été communiqué publiquement.

En revanche, un document de deux pages contenant des points d'action de haut niveau, *RCS 1325 de l'ONU – Plan d'action national de haut niveau du Royaume Uni*, a été communiqué. Un groupe de travail du plan d'action 1325 à travers Whitehall a été établi pour développer le plan d'action du Royaume Uni, composé de membres du Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth (FCO), du Département pour le développement international (DFID), et du Ministère de la défense (MOD). La mission de l'ONU à New York et la Commission internationale des femmes du Département du commerce et de l'industrie ont également participé au développement. Le groupe de travail du Royaume Uni sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, constitué en grande partie d'une coalition des organisations de la société civile, a participé à des réunions à travers Whitehall et ont fourni d'importants apports sur l'avant-projet initial du plan d'action.²⁶ En plus des réunions physiques, un réseau virtuel a été établi afin d'obtenir davantage de participation et de remarques de la part du gouvernement du Royaume Uni. Des discussions ont aussi été tenues avec les Norvégiens et les Canadiens.²⁷

Comme une première étape dans le processus de développement du plan d'action du Royaume Uni, un audit sexospécifique a été exécuté par le Groupe sur les questions de conflit (CIG) qui est un département interne du Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth. Le CIG est responsable de développer une politique sur les questions de prévention et résolution des conflits et de la consolidation de la paix.²⁸ Il est également le département principal au sein du gouvernement du Royaume Uni à travailler sur la politique de la RCS 1325.²⁹ L'audit interne a servi de base pour l'identification d'actions à inclure au plan d'action national, mais la société

civile n'a pas reçu l'opportunité de faire de remarques ou de réviser les résultats. En outre, les points d'action de haut niveau font appel au Ministère des forces armées de la défense du Royaume Uni pour qu'il entreprenne un audit sur la composante sexospécifique des stages de formation pré-déploiement.

La *SCR 1325 de l'ONU – Plan d'action de haut niveau du Royaume Uni* inclut douze engagements clairs, vers la mise en œuvre de la RCS 1325 listés sous les titres de : Soutien du Royaume Uni aux Nations Unies ; Formation et politique au sein du HMG [Gouvernement de sa Majesté] ; Justice 'sexospécifique' y compris violence sexiste ; Désarmement, Démobilisation et Réinsertion ; et travailler de concert avec les organisations non gouvernementales. Des exemples d'engagements incluent :

5. Que le HMG sensibilise les parties concernées clé des programmes et projets sur l'importance de prendre en considération les questions de genre dans les activités de programmes et projets. Par exemple, en offrant une formation officielle sur la SCR 1325, et en sensibilisant par la suite sur l'importance des considérations de genre en matière de conflit et sécurité.

10. Que le HMG continue de mettre en œuvre sa stratégie visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (SEA). En cherchant systématiquement par exemple les opportunités d'inclure les termes de sévices et exploitation sexuels dans les résolutions du Conseil de Sécurité, dans les mandats de maintien de la paix et dans les rapports aux Nations Unies et autres organisations internationales.

26. NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 54.

27. Ify Fayinka.

28. Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth, "Prévention des conflits" <<http://www.fco.gov.uk/servlet/Front?pagename=OpenMarket/Xcelerate/ShowPage&c=Page&cid=1007029393906>>

29. Nicola Johnston-Coeterier, "When women and power

Le Plan d'action du gouvernement norvégien pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU (2000) sur les Femmes, la Paix et la Sécurité

(ANGLAIS)

http://odin.dep.no/filarkiv/279831/ActionPlan_Resolution1325.pdf

(NORVEGIEN)

<http://www.dep.no/filarkiv/275810/fn1325.pdf>

Quant au Plan d'action non communiqué, il aborde la RCS 1325 clause par clause, fournissant des actions et des stratégies concrètes pour sa mise en œuvre par le Royaume Uni.³⁰ Il contient également des actions détaillées, des calendriers et des méthodes de mesure intégrés pour la mise en œuvre.³¹

NORVÈGE

Le plan d'action est ainsi le produit d'une vaste base de coopération. Son but est de systématiser les efforts pour promouvoir la paix, la sécurité et une société plus démocratique. Maintenant le plan doit être mis en pratique, et il est vital que nous réussissions. Le processus qui a commencé est de bonne augure.

– Ministre norvégien des affaires étrangères Jonas Gahr Støre, 8 mars 2006

Le plan d'action norvégien pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) sur les Femmes, la Paix et la Sécurité a aussi été lancé le 8 mars 2006. Il a été élaboré et achevé en quatre mois par un comité composé de représentants du Ministère des affaires étrangères (qui inclut le développement international), du Ministère de la justice et de la police, du Ministère de la défense, et du Ministère pour l'enfance et l'égalité. Le Ministère des affaires étrangères a été responsable de la coordination du plan d'action et a engagé deux consultants de l'Institut international pour la recherche de la paix pour participer au comité et rédiger le plan.

La société civile, incluant le Forum Norge 1325 (un réseau de huit organisations) a été consultée ainsi que le Royaume Uni et la Suède. Une évaluation interne a également été menée qui a souligné le fait que peu de progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre de la SCR 1325 au cours des cinq dernières années.

Le plan d'action de dix-neuf pages de la Norvège comporte quatre vingt neuf actions spécifiques distribuées sous les titres de: efforts internationaux et opérations de paix; prévention des conflits; médiation et reconstruction de la paix; protection des droits humains; et suivi, révision et coopération. Les actions sont aussi considérées comme des mesures nationales ou des actions à prendre en rapport à l'ONU, NATO, OSCE, EU ou AU. Des exemples incluent:

La Norvège cherchera à assurer que la communauté internationale interviendra pour empêcher le génocide, le nettoyage ethnique, et les crimes de guerre contre l'humanité. La mise en œuvre internationale du principe de "responsabilité de protéger" requiert des efforts tous particuliers pour combattre la violence sexuelle et sexuée. La Norvège luttera donc contre l'impunité pour des crimes internationaux tels que le viol et autres formes de violence sexuelle et sexiste.

25 pour cent au moins des étudiants assistant aux écoles de formation d'officiers militaires seront des femmes.

Des mesures spécifiques de suivi et de mise en œuvre sont aussi écrites dans le plan d'action national. Elles incluent la désignation de points focaux pour la mise en œuvre au sein de chaque ministère ; la création d'un organe consultatif y compris le groupe de travail interministériel, des institutions de recherche et des ONG ; et une évaluation annuelle de la mise en œuvre par le Ministère des affaires étrangères.

30. NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 55.

31. Nicola Johnston-Coeterier, "Quand les femmes et le pouvoir se rejoignent," *Démocratie ouverte* 24 octobre 2005 <<http://www.opendemocracy.net/debates/article.jsp?id=3&debateId=136&articleId=2952>>.

32. NGOWG on Women, Peace and Security 62.

33. Gunilla de Vries Lindestam, *UN Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security: Making It Work, Experience in Canada, the Netherlands and the United Kingdom with Recommendations for Sweden's Implementation* (Uppsala: Collegium for Development Studies, 2005).

34. Unofficial translation from the Swedish Ministry for Foreign Affairs, "Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) on kvinnor, fred och säkerhet"

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/56/10/f9610b2f.pdf>

SUÈDE

Le plan d'action national est à la fois une carte et un compas pour les efforts intensifiés du gouvernement pour renforcer la protection des femmes dans des situations de conflits.

- Ministre suédois des affaires étrangères Jan Eliasson.³²

Le gouvernement suédois a adopté le 14 juin 2006 le *Plan d'action du gouvernement pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur les Femmes, la Paix et la Sécurité*. Son processus de développement d'un plan d'action s'est étendu sur presque dix-huit mois, "La raison étant d'une part le désir de le développer parallèlement à l'entreprise d'activités spécifiques, et d'autre part l'objectif d'avoir un processus complet."³³

Comme avec les autres pays, un groupe de travail interministériel a été formé fin 2004 par le Ministère des affaires étrangères, y compris le Ministère de la justice, le Ministère de la défense, le Ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications, et le bureau du Premier Ministre. Des agences gouvernementales telles que les forces armées, l'Agence internationale suédoise pour le développement de la coopération (SIDA) et le Conseil national de la police étaient aussi inclus. En plus de développer un plan national d'action, le groupe de travail interministériel a été chargé d'initier plusieurs projets et séminaires pour intensifier la mise en œuvre de la SCR 1325 et servir "de plate-forme pour le partage des informations et des expériences sur la mise en œuvre de la RCS 1325."³⁴

De nombreuses organisations suédoises de la société civile ont été impliquées dans l'élaboration du plan, y compris

l'Opération 1325, un réseau d'organisations de six femmes. Des ONG de paix et développement et des institutions de recherche ont également participé à des consultations informelles avec le groupe de travail interministériel et à des séminaires formels et des ateliers de travail. Après avoir discuté l'avant-projet au cours d'un séminaire d'une demi-journée le 25 novembre 2005, l'Opération 1325 a envoyé une lettre ouverte au Ministre de la défense, au Ministre des affaires étrangères, au Ministre du développement et au Ministre de l'égalité avec les modifications recommandées à l'avant-projet du plan d'action.

Une évaluation en profondeur a été réalisée dans le cadre du processus de développement du plan d'action national de la SCR 1325. Le Ministère des affaires étrangères a commissionné une étude du Collège pour les études de développement intitulée *Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur les Femmes, la Paix et la Sécurité : La faire fonctionner, Expérience au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume Uni avec des recommandations pour la mise en œuvre de la Suède*. Gunilla de Vries Lindestam, *Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur les Femmes, la Paix et la Sécurité : La faire fonctionner, Expérience au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume Uni avec des recommandations pour la mise en œuvre de la Suède*.³⁵ En outre, la révision d'activités en cours qui fait partie d'un rapport suédois à l'ONU sur la mise en œuvre de la SCR 1325 a été prise en considération.

Le plan de dix-sept pages comprend une analyse minutieuse de la SCR 1325, présente le processus de développement du plan, et fait la liste des actions que la Suède a déjà prises pour mettre en œuvre la SCR 1325. Le plan spécifie ensuite les

Plan d'action national suédois : "Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet"

(SUÉDOIS)

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/56/10/f9610b2f.pdf>

32. Jan Eliasson a déclaré dans "Plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité - Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU" (Stockholm: Communiqué de presse du Ministère des affaires étrangères, 14 juin 2006)

<<http://www.sweden.gov.se/sb/d/586/a/65671;jsessionid=aEk4jP8Cj6g->>.

33. Jessica Olausson, Département de sécurité mondiale, Ministère suédois des affaires étrangères, entrevue personnelle, 23 mai 2006.

34. NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 62.

35. (Uppsala: Collège pour les études de développement, 2005).

défis à la mise en œuvre de la résolution y compris : "Une sensibilisation accrue de la résolution doit être suivie d'une connaissance profonde à tous les niveaux sur la manière de mettre en œuvre la résolution." Traduction officieuse du Ministère suédois des affaires étrangères, "Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution."³⁶

Le plan d'action national suédois désigne trois domaines d'action prioritaires:

1. Les femmes dans les zones en conflit devraient participer pleinement et sur un pied d'égalité à tous les niveaux de mécanismes et à toutes les institutions pour la prévention des conflits, la gestion des crises, la consolidation de la paix, les actions humanitaires et autres actions dans la phase post-conflit.
2. La protection des femmes et des petites filles dans les situations de conflits devrait être renforcée.
3. Plus de femmes devraient participer aux initiatives internationales de paix et de sécurité au sein de l'ONU, l'EU, l'OSCE, et autres organisations régionales.

Pour pouvoir aborder ces priorités, le plan inclut des actions spécifiques au niveau national, régional et mondial. Des exemples incluent :

Des outils pratiques tels que des listes de contrôle, des directives, des instructions et des cadres de travail pour le dialogue devraient être développés pour intégrer une perspective 1325 de manière pratique et concrète dans le travail normal des départements pertinents par rapport aux pays actuellement en conflit ou qui peuvent l'être potentiellement ainsi qu'avec des pays en état post-conflit.

La Suède devrait soutenir activement la Commission de

consolidation de la paix et son bureau d'appui en vue d'augmenter la participation des femmes et d'intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans son travail avec à la fois les zones concrètes en conflit et des problèmes spécifiques.

En tout, presque soixante et un mandats sont inclus dans le plan d'action suédois. Le plan couvre la période de trois ans (jusqu'en 2008), mais il est en même temps conçu pour être un document vivant qui peut être changé de façon à faire face à de nouveaux défis. Un suivi régulier, y compris une évaluation à mi-chemin de la mise en œuvre du plan et un rapport annuel sont explicitement énoncés dans le plan. L'équipe de travail interministérielle sur la 1325 est responsable de la coordination et de la mise en place du monitoring.

CANADA

Le Canada est en train de développer un plan d'action sur les questions de femmes, de la paix et de la sécurité et espère le finaliser vers octobre 2006 à temps pour le sixième anniversaire de la RCS 1325. Ce processus a été initié grâce aux demandes de la société civile canadienne et du Secrétaire général de l'ONU pour développer un plan cohérent et complet pour la mise en œuvre intégrale de la RCS 1325.³⁷

Le Groupe de travail interdépartemental sur l'égalité des sexes et la consolidation de la paix dirige du développement du plan d'action. Au sein de ce groupe de travail, le Groupe central du plan d'action national a été établi pour se concentrer spécifiquement sur le plan d'action. Le groupe central est présidé par le Département des affaires étrangères et du commerce international (DFAIT) et

36. 1325 (2000) on kvinnor, fred och säkerhet" <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/56/10/f9610b2f.pdf>>.

37. Chantale Walker.

inclut des représentants d'un large éventail de départements du gouvernement fédéral. Un représentant de la société civile a également été invité à être membre du Groupe central du plan d'action national, à savoir le Coordinateur du groupe de travail sur le genre dans la consolidation de la paix du Comité coordinateur canadien de restauration de la paix.³⁸

Des efforts ont été réalisés afin de s'entretenir avec la société civile et d'autres pays qui ont développé des plans d'action nationaux. Le troisième symposium annuel du Comité Canadien sur les Femmes, la Paix et la Sécurité *Vers un plan d'action national canadien pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité* présidé par DFAIT du 17 au 18 octobre 2005 a été une opportunité pour les ONG canadiennes de discuter et d'apporter une contribution au développement d'un plan d'action national WPS (pour un résumé complet des recommandations, voir annexe D).³⁹

SUISSE

La décision de développer un plan d'action suisse sur la SCR 1325 a été formalisée le 31 mai 2005 et le but est de terminer le plan en décembre 2006 au plus tard. Tout comme l'initiative suédoise, le processus suisse aura pris jusqu'à dix-neuf mois pour être achevé. Les objectifs derrière la création du plan incluent "d'obtenir des directives pour la mise en œuvre de la RCS 1325 de l'ONU, de bénéficier des directives données dans la SCR 1325 de l'ONU pour les activités suisses de consolidation de la paix [et] de renforcer la coordination de différents acteurs au sein de l'administration suisse chargés des mesures de reconstruction de la paix."⁴⁰

La décision de créer un plan d'action a été prise par un comité interministériel existant de l'Administration suisse appelé *Kerngruppe Frieden* (Groupe de travail pour la paix). Un plus petit groupe au sein du *Kerngruppe* a ensuite été établi, la *Résolution 1325 de l'ONU – Suisse*. Ce groupe de travail comprend des spécialistes du Département de la défense, de la protection civile et du sport, et plusieurs divisions du Département fédéral des affaires étrangères. Le coordinateur du groupe de travail est la Division sur la sécurité humaine du Département fédéral des affaires étrangères, plus précisément le Point Focal genre de la Division.

Dans le but de faire participer la société civile, une réunion a été organisée avec les ONG intéressées pour discuter une version projet du plan d'action. Des ONG ont également soumis des commentaires par écrit. La contribution de la société civile est actuellement prise en considération au sein du groupe de travail. D'autres pays qui ont développé un plan d'action national ont été consultés officieusement lors de conférences ou de négociations multilatérales. Une évaluation de la mise en œuvre existante de la RCS 1325 dans les démarches suisses de consolidation de la paix a été menée et fait partie de l'avant-projet actuel du plan d'action national.

Plans d'action WPS du système de l'ONU

Au sein des Nations Unies, le *plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies en vue d'appliquer la résolution 1325* ainsi que des plans d'action sexospécifiques organisationnels spécifiques ont été développés ces dernières années.

En octobre 2005, le *plan d'action au niveau du système de l'ONU pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil*

Des renseignements disponibles sur la personne ou l'unité chargée de rédiger un NAP [Plan d'Action National] auraient facilité les contacts et les consultations. – Tamara Münger, Département fédéral suisse des affaires étrangères

Pour plus d'informations sur les plans d'action nationaux, veuillez consulter l'**annexe B** qui inclut des informations pour contacter les organisations du gouvernement et de la société civile dans des pays qui ont développé ou sont en train de développer des plans d'action conformes à la SCR 1325.

38. IBID.

39. Département des affaires étrangères et du commerce international du Canada, "Troisième symposium annuel du Comité canadien sur les femmes, la paix et la sécurité : Vers un plan d'action national canadien pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité," Ottawa, 17-18 octobre 2005 <http://www.dfait-maeci.gc.ca/foreign_policy/human-rights/report-wps-en.asp>.

40. Tamara Münger, Département fédéral suisse des affaires étrangères, entrevue personnelle, 30 mai 2006.

Plan d'action au niveau du système de l'ONU pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité (2000)

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/534/82/PDF/N0553482.pdf?OpenElement>

Plan d'action de la DDA pour l'intégration de la perspective de genre

<http://disarmament.un.org/gender.htm>

de sécurité (2000) a été présenté au Conseil de Sécurité de l'ONU. Le Conseil de sécurité a officiellement demandé un tel plan au Secrétaire Général dans sa *déclaration présidentielle de 2004 sur les WPS*. Les raisons invoquées pour la création d'un plan au niveau du système étaient entre autres de renforcer l'engagement et pouvoir améliorer la responsabilisation, et le suivi. L'**Équipe spéciale Inter Agences de l'ONU sur les Femmes, la Paix et la Sécurité**, composé de représentants de vingt-deux entités du système des Nations Unies et des observateurs venant des organisations intergouvernementales et de la société civile, était responsable de l'élaboration du plan d'action.

Sous la direction du **Bureau du Conseiller spécial auprès du Secrétaire Général sur les questions de genre et la condition de la femme** (OSAGI), l'équipe spéciale a créé une matrice de mandats de la RCS 1325 et des déclarations présidentielles du Conseil de Sécurité sur les WPS. Toutes les entités de l'ONU qui travaillent sur les questions de paix et de sécurité ont ensuite été invitées à enregistrer leurs activités en cours et futures, jusqu'en 2007, sous les différents mandats inclus dans la matrice. Le plan d'action résultant de ce processus est une matrice de quarante-neuf pages listant les activités de trente-sept organisations et agences de l'ONU dans le domaine des femmes, de la paix et de la sécurité.⁴¹ Cette liste compile des informations qui devraient être utiles pour une évaluation institutionnelle des WPS mais peut difficilement être appelée un plan d'action. Elle ne parvient pas à analyser si ces activités contribuent à la mise en œuvre intégrale de la SCR 1325, quelles lacunes existent dans la mise en œuvre, si les efforts sont reproduits, et ne présente pas un plan stratégique et

coordonné avec des priorités et des responsabilités claires.

Le **Département pour les affaires de désarmement** (DDA) a lancé son plan d'action d'intégration genre en avril 2003. Il a été élaboré pendant une période de quatre mois par deux consultants externes qui ont se sont entretenus longuement avec des membres du personnel du DDA. Le plan se concentre sur les questions du genre et du désarmement, une partie essentielle des WPS, et inclut des références spécifiques à la RCS 1325. Le plan de quarante-neuf pages consiste en une introduction au concept de genre et à l'intégration d'une perspective sexospécifique ; les buts du plan d'action ; les initiatives branche par branche (actions concrètes que chaque branche du DDA peut entreprendre pour intégrer des démarches anti-sexistes) ; des listes de contrôle (comment incorporer la question du genre au moment d'engager des consultants, mener des missions d'enquête, etc.) ; et examine les liens sur le plan théorique et pratique entre parité et désarmement.⁴² Malheureusement la mise en œuvre a été pour le moins qu'on puisse dire lente du fait du manque de support de suivi, de renforcement des capacités et de sensibilisation. La mise en œuvre a en outre été énormément entravée par un manque de motivation et de ressources humaines ou financières.

Le **Bureau de coordination des affaires humanitaires** (OCHA) a rédigé un *plan d'actions d'égalité de genre* pour soutenir son programme sur la parité des sexes en juin 2005. Au long de l'année 2004, un consultant externe a assisté OCHA à New York et à Genève pour développer ce plan qui fournit des lignes directrices sur la manière de mesurer la mise en œuvre des politiques et programmes d'OCHA sur l'égalité des

41. Conseil de sécurité de l'ONU, "Rapport du Secrétaire Général sur les femmes, la paix et la sécurité (S/2005/636)," 10 octobre 2005

<<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/534/82/PDF/N0553482.pdf?OpenElement>>.

42. DDA, "Plan d'action Genre de DDA" avril 2003 <<http://disarmament.un.org/gender.htm>>.

sexes. Le plan sera mis à jour et révisé par chaque branche ou unité et intégré dans leurs plans de travail individuels.⁴³

Les programmes et plan d'action traitent de l'intégration de la perspective de genre dans les domaines de la plaidoirie humanitaire et de la gestion de l'information, du développement des politiques humanitaires, de la coordination des actions humanitaires, et de la mobilisation des ressources. Le plan d'action de six pages établit la liste des activités en cours et des actions spécifiques à entreprendre par les acteurs au sein de l'OCHA comme l'équipe de gestion principale, les chefs des bureaux régionaux de l'OCHA et les conseillers en genre. Il contient un vaste éventail d'actions y compris un suivi et une évaluation complète annuels, des rapports de mise en œuvre publics, une révision de trois ans, l'incorporation d'indicateurs sensibles aux sexes spécifiques et des statistiques ventilées par sexe, et la désignation de points focaux de genre pour toutes les branches et bureaux régionaux sur le terrain.⁴⁴

Le **Département des opérations pour le maintien de la paix** (DPKO) est en train de mettre sur pied un plan d'action spécifiquement orienté sur la mise en œuvre de la RCS 1325. En collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaine (OHRM) et OSAGI, ils ont engagé trois consultants spécialisés sur les questions de genre pour aider le processus de développement du plan. À ce point, un processus d'une semaine consacré à l'évaluation des besoins a été achevé au cours duquel les consultants se sont réunis avec plusieurs membres du personnel du DPKO, et des séries d'ateliers de travail avec le personnel du siège et des bureaux régionaux ont été menés. À la conclusion de ces ateliers, chaque bureau a préparé un plan de travail

pour la mise en œuvre de la RCS 1325, qui s'introduira dans le plus vaste plan d'action départemental.⁴⁵

Politiques et plans d'action WPS des organisations régionales

En plus des organisations de l'ONU et des États Membres, des organisations régionales ont intégré la RCS 1325 dans divers programmes et plans.

L'Union européenne et ses organes ont adopté de multiples résolutions qui incluent des questions sur les WPS et des références à la RCS 1325. Le Parlement européen a adopté une résolution sur la participation des femmes dans la résolution pacifique des conflits (2000/2025 (INI)) en novembre 2000 qui exhorte les États membres à garantir la participation égalitaire des femmes dans les démarches de résolution des conflits ; appuyer la consolidation populaire de la paix ; associer les femmes dans les négociations de paix ; mettre en œuvre des politiques de paix et sécurité sensibles à la dimension de genre ; condamner la violence sexiste, etc. La Résolution MEG-5 (2003)⁴ traite également du rôle des hommes et des femmes dans la prévention des conflits, la reconstruction de la paix et les processus démocratiques après-conflit.⁴⁶

Le **Conseil de l'Union européenne** a adopté une *Note sur la mise en œuvre de la RCS 1325* de l'ONU dans le cadre de la sécurité européenne et de la politique de défense en novembre 2005. Ce document souligne la nécessité pour l'Union européenne d'accroître le dialogue avec les ONG de femmes ; d'assurer la parité des sexes à chaque niveau des prises de décision dans l'Union européenne ; de collecter des données désagrégées par sexe ; de protéger les droits des femmes et des enfants ; d'inclure une

Plan d'action d'égalité des hommes et des femmes

<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>

43. OCHA, "Questions fréquemment posées sur l'égalité des sexes : Qu'est-ce que le plan d'action de OCHA ?" <<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?Page=1951#plan>>.

44. OCHA, "Plan d'action sur l'égalité des sexes" juin 2005 <<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>>.

45. DPKO, "Concevoir un Plan d'action pour guider la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU dans le Département des opérations de maintien de la paix," <<http://www.peacewomen.org/resources/Peacekeeping/DPKO1325ActionPlanoverview.doc>>.

46. Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, "Résolution 1385 (2004) Prévention et résolution des conflits: le rôle des femmes" 5 mai 2004 <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc04/EDOC10117.htm>>.

Plan d'action 2004 de l'OSCE pour la promotion de l'égalité des sexes
<http://www.osce.org/item/2269.html>

Plan d'action sur l'intégration de la perspective de genre dans les processus de reconstruction de la paix et de résolution des conflits de l'IGAD
http://www.peacewomen.org/resources/Organizing/IGAD_Peace_Building.pdf

formation de genre dans les stages pour le personnel des missions de l'Union européenne ; et de fixer des points focaux de genre.⁴⁷

L'**Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe** a adopté la Résolution 1385 (2004) *Prévention et règlement des conflits : le rôle des femmes*, et le **G8** a adopté *l'initiative de Rome sur la prévention des conflits* qui inclut une section sur le renforcement du rôle des femmes dans la prévention des conflits. G8, "Initiatives de Rome sur la prévention des conflits – Renforcer le rôle des femmes dans la prévention des conflits".⁴⁸

Contrairement à ces résolutions, l'**Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe** (OSCE) a préféré intégrer la RCS 1325 dans la révision de son *plan d'action 2000 pour les questions de genre*. Dorénavant intitulé *Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité des sexes*, il rappelle particulièrement la SCR 1325 "qui réclame une participation pleine et égale des femmes aux décisions prises en vue de la prévention des différends et dans la reconstruction après les conflits, et souligne qu'il importe que les femmes participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité." Il fournit un vaste mandat pour l'égalité de genre y compris la mise en œuvre de la RCS 1325.⁴⁹

Des organisations régionales dans le monde en développement ont aussi rédigé des programmes et plans qui incluent la question des femmes, de la paix et de la sécurité. Le très acclamé *Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux Droits de la Femme en Afrique* de l'**Union Africaine** a été adopté en 2003.⁵⁰ La vingt-troisième conférence du **Mouvement non-aligné** (NAM) en 2003 a adopté le document

final qui incluait un texte sur la participation des femmes dans les prises de décisions relatives à la paix et à la sécurité.⁵¹ Plus largement, l'**Autorité intergouvernementale pour le développement** (IGAD) composée de représentants de Djibouti, d'Erythrée, d'Éthiopie, du Kenya, de Somalie, du Soudan et de l'Ouganda a tenu une réunion en 2001 sur l'intégration de la perspective de genre du programme de l'IGAD sur la consolidation de la paix et le règlement des conflits. Des ministres chargés des affaires féminines et des sexospécificités, des femmes parlementaires, des représentants du Ministère des affaires étrangères et des ONG de femmes locales ont établi une liste de recommandations ainsi qu'un plan d'action listant l'étendue du programme, les activités, les protagonistes clé et les ressources nécessaires.⁵²

47. "Commission de discussion - Sécurité totale, paix durable : Outils pour l'action," Rapport de réunion (Bruxelles: Parlement européen, 29 novembre 2005) <<http://www.international-alert.org/pdfs/Panel%20Discussion%20-%20EU%20Toolkit%20Launch%20-%20report%2015-12-05.pdf>>.

48. (Rome: G8, 18-19 juillet 2001) <http://ec.europa.eu/comm/external_relations/g7_g8/genoa/att_2.htm>

49. OSCE, "Décision No. 14/04 Plan d'action 2004 de l'OSCE pour la promotion de l'égalité de genre" (Sofia: OSCE, 7 décembre 2004) <<http://www.osce.org/item/2269.html>>.

50. Union Africaine, "Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux Droits de la Femme en Afrique" 11 juillet 2003 <http://www.hrea.org/erc/Library/display.php?doc_id=806&>.

51. UNIFEM, "Portail sur les Femmes, la Paix et la Sécurité : Portail sur la Résolution 1325 du Conseil de sécurité – Une trousse à outils" <<http://www.womenwarpeace.org/toolbox/toolbox.htm>>.

52. IGAD, "Le séminaire sur l'intégration de la perspective de genre de l'IGAD Programme de reconstruction de la paix et de résolution des conflits" (Khartoum: IGAD, 15-16 octobre 2001) <>.

II. Fondations théoriques



II. Fondations théoriques

Avant d'examiner les aspects spécifiques sur la manière de créer un plan d'action WPS, il est aussi important de générer une compréhension basique des fondations théoriques sous-jacentes pour les étapes recommandées dans le prochain chapitre. Cette section commence par aborder le débat sur la question de créer un plan d'action WPS séparé ou d'intégrer simplement les WPS dans les initiatives, lois, politiques et plans dans les questions de paix et sécurité. Après avoir examiné attentivement les avantages et les inconvénients de chaque approche, on arrive à la conclusion que la solution idéale est de combiner les deux approches. L'utilité de créer un plan d'action WPS étant établie, la section suivante donne une brève vue d'ensemble des leçons tirées des plans d'action sur l'égalité des sexes de la dernière décennie. Enfin, une petite description de trois méthodologies de planification clé est incluse : planification stratégique, planification participative, et analyse socio-économique et du genre.

Séparer ou intégrer

Au cours des presque six ans depuis que le Conseil de sécurité a adopté la résolution 1325, les pays et les organisations ont débattu ce sujet du fait que de nombreuses composantes de la résolution chevauchent avec des sections de leurs plans d'égalité des sexes ainsi qu'avec de plus larges programmes de paix et sécurité, des plans d'action séparés sur les WPS ne sont pas nécessaires. En échange, ces pays et institutions ont tenté d'intégrer les questions WPS dans leurs initiatives, juridictions, politiques et programmes sur la paix et la sécurité. Bien qu'il soit essentiel d'intégrer les problèmes WPS dans les courants

dominants de la société, cette approche a des résultats mitigés. Plutôt que de plaider pour un plan d'action séparé ou une approche intégrée, une combinaison des deux pourrait être la meilleure solution.

Beaucoup d'arguments ont été donnés affirmant qu'un plan d'action séparé sur les WPS est un outil essentiel pour pouvoir mettre en œuvre la SCR 1325 efficacement et de manière holistique. Dans une étude du Canada, du Royaume Uni et des Pays-Bas examinant la mise en œuvre de la résolution, Gunilla de Vries Lindestam a trouvé que les personnes interviewées dans les trois pays pensent que les processus de mise en œuvre de la SCR 1325 seraient améliorés par la création d'un plan d'action intégral. Lindestam remarque :

Des plans d'action pour la mise en application avec des objectifs et des indicateurs clairement définis permettraient de contrôler et d'évaluer le processus de mise en œuvre. Il y a dans les trois pays un besoin de suivi des activités et d'une meilleure cohérence et qualité des politiques. L'évaluation de la mise en œuvre de la part des gouvernements...se limite aujourd'hui à soumettre des rapports au Secrétaire Général de l'ONU, et est souvent médiocre.⁵³

Un autre exemple est que le Canada, qui a fortement adhéré à l'idée que la SCR 1325 doit être intégrée dans les courants dominants des programmes et politiques sécuritaires, a récemment changé de cap et est actuellement en train de développer un plan d'action national.

53. Gunilla de Vries Lindestam 31.

Le cadre ci-dessous fait la liste de quelques avantages et inconvénients de chaque approche, collectée grâce à des interviews et des documents sur des plans d'action et des politiques de genre.

Cadre 3: AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
APPROCHE INTÉGRÉE	
<ul style="list-style-type: none"> • Peut exiger moins de ressources.⁵⁴ • Garantit que les questions WPS soient intégrées et non isolées ou marginalisées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les questions WPS deviennent une "option," ou une simple déclaration symbolique • Les ressources peuvent être détournées des questions WPS vers d'autres programmes qui reçoivent plus d'attention au sein des politiques/législation/plan.⁵⁵
PLAN D'ACTION WPS SÉPARÉ	
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la RCS 1325 et des questions WPS en général plus faciles à contrôler et à évaluer. • Attireraient une attention plus complète sur <i>toutes</i> les composantes de la RCS 1325. • Facilite une meilleure coordination interdépartementale et évite la reproduction.⁵⁶ • Clarifie les pas spécifiques à prendre pour la mise en œuvre de la RCS 1325 car le plan d'action peut inclure des objectifs séparés, des calendriers, et des mécanismes de monitoring et d'évaluation.⁵⁷ • Un processus de planification participatif qui intéresse toutes les parties concernées peut générer : <ul style="list-style-type: none"> - prise de conscience des problèmes - dialogue entre divers groupes de personnes - soutien et responsabilisation pour la mise en œuvre - Un sentiment de travail en équipe et d'appartenance collective 	<p>Plus de temps et de ressources sont nécessaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer un plan d'action séparé pourrait reléguer le document dans une sorte de 'ghetto' et mis de côté.. • Pourrait résulter en une reproduction et/ou saper les plans d'action de genre nationaux en existence. • Le plan d'action peut être considéré comme simplement emblématique et ne pas être implémenté.

54. Caroline Moser, *Planification et développement du genre : Théorie, Pratique et Formation* (Londres: Routledge, 1993) 151.

55. Moser 150.

56. Le Groupe de travail sur le genre et la reconstruction de la paix (GPWG), "Une réponse de la société civile canadienne au Rapport officiel du Gouvernement canadien sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité" (Ottawa: Le Comité coordinateur canadien pour la consolidation de la paix (CPCC), octobre 2004) <<http://action.web.ca/home/cpcc/attach/GPWGresponse.pdf>>.

57. Ibid.

Bien qu'il soit important de prendre en considération les avantages et les inconvénients lors de l'évaluation de ces deux approches, une troisième option est possible. En créant un plan d'action WPS séparé ET en intégrant à la fois les questions WPS dans d'autres lois/politiques/programmes, la mise en application de la SCR 1325 peut être améliorée et quelques-uns des inconvénients peuvent être évités. L'objectif de créer un plan d'action est en partie d'intensifier la visibilité et la sensibilisation aux questions WPS pour qu'elles deviennent intégrées dans d'autres initiatives et politiques de paix et sécurité. En outre, l'approche combinée ouvre plus de perspectives pour la mise en œuvre de la SCR 1325 du fait que de nouveaux acteurs deviennent impliqués et différents niveaux de l'organisation ou du pays deviennent engagés.

Apprendre des plans d'action sur l'intégration d'une démarche antisexiste

En gardant à l'esprit l'approche combinée, il est important de réaliser que bien que très peu de plans d'action sur les femmes, la paix et la sécurité existent en ce moment, des plans d'action sexospécifiques ont été appliqués depuis 1975. Les leçons que nous pouvons tirer d'une analyse rapide des plans d'action sexospécifiques sont extrêmement précieuses pour éviter les mêmes obstacles et tirer partie de leurs succès.

Les gouvernements nationaux ont commencé à développer des plans d'action pour aborder les questions des droits des femmes à la suite de l'exemple fourni par le Plan d'action mondial de l'ONU pour la mise en œuvre des Objectifs de l'année internationale des femmes de 1975. Les plans d'action nationaux reposaient souvent sur la méthodologie de base

consistant à mener des enquêtes pour collecter des données sur les femmes, analyser les données, et développer différentes solutions.⁵⁸ De nombreux pays ont répondu en créant des mécanismes institutionnels tels que des ministères et bureaux de femmes pour la surveillance et la mise en œuvre des plans d'action.⁵⁹

Après la Quatrième conférence mondiale sur les femmes en 1995, la Plate-forme d'action de Beijing (BPfA) qui en résulte devint le catalyseur pour la création généralisée de plans d'action de genre stratégiques par pays et organisations à travers le monde. La BPfA réclame explicitement le développement de "stratégies ou plans d'action" de la part des pays eux-mêmes et des agences de l'ONU. La Division de l'ONU pour l'avancement des femmes (DAW) signale qu'en avril 2000, un total de 118 pays avait soumis des plans nationaux ou des stratégies pour l'action.⁶⁰

Au cours des dix années après la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, les plans d'action sur l'égalité des sexes élaborés par les états, les organismes intergouvernementaux et les ONG ont engendré de nombreux résultats positifs. Une révision effectuée par la 49^{ème} session de la Commission de l'ONU sur le statut de la femme (CSW) et la mise en œuvre de la BPfA révèle que la plupart des gouvernements du monde ont développé des politiques, des programmes opérationnels, des cadres législatifs et institutionnels pour l'avancement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans toutes les régions, les actions résultantes d'une planification de genre ciblée ont produit au moins quelques améliorations dans des domaines tels que l'éducation, la réduction de la pauvreté, la santé des femmes, le statut légal et social, et la représentation des femmes dans la vie

58. Moser 141.

59. Moser 111.

60. Plate-forme d'action de Beijing, "Entente institutionnelle" 1995.

publique. La CSW a également noté des progrès dans le domaine de l'allocation des ressources, la recherche spécifique en matière de genre et la collecte de données.⁶¹

Les plans d'action de beaucoup de pays à travers l'Amérique latine et l'Asie du sud-est ont eu particulièrement de succès dans leurs efforts spécifiques pour combattre la violence à l'égard des femmes. En Equateur, la mise en œuvre du plan d'action du pays a conduit au développement de tribunaux de femmes qui reçoivent un support consultatif des ONG de femmes pour traiter la violence familiale. UNIFEM signale qu'à la suite de ce programme, le pourcentage de prédateurs sexuels détenus a augmenté, et les femmes qui ont eu affaire aux tribunaux déclarent "que ceux-ci ont eu des effets positifs dans leur vie."⁶²

En dépit d'une approbation retentissante et de résultats positifs, la mise en œuvre au cours des dix dernières années des plans d'action d'égalité des sexes dans le monde entier a été sporadique et a manqué de cohésion. Beaucoup des plans d'action nationaux sont perçus en général comme des documents sans forme, "encombrants" qui n'ont pas réussi à produire de changements durables.⁶³

Dans de nombreux cas, notamment dans des pays qui ont le plus besoin d'efforts concentrés pour l'avancement de l'égalité des sexes, la mise en œuvre de plans d'action a été quasi inexistante. Des obstacles législatifs existent encore pour l'avancement des droits des femmes dans beaucoup de régions, y compris des lois nationales "permettant la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines politique, civil, économique et social."⁶⁴ Dans l'ensemble, comme UNIFEM le maintient, "jusqu'à présent, la mise en œuvre a été irrégulière... il est indéniable que les plans ont besoin d'être renforcés."⁶⁵

Beaucoup de problèmes profonds émergent des rapports de pays sur leur mise en œuvre de plans d'action pour l'égalité des sexes. Une des préoccupations les plus répandues a été le manque de ressources affectées aux questions de genre à l'échelle nationale. Comme UNIFEM le remarque, "étant donné leur ampleur, il était attendu que les plans d'action demanderaient un investissement considérable. Toutefois, trop de gouvernements n'ont pas attribué les ressources pour que les plans soient mis en application."⁶⁶

Des obstacles supplémentaires incluent:

- ☐ Fossés entre la législation, les politiques et programme de genre comme il est mis en évidence dans les plans d'action et leur mise en œuvre générale ainsi que leur intégration spécifique au sein des plans nationaux de développement plus larges.
- ☐ Absence de mécanismes de responsabilisation, de suivi et d'évaluation clairs, que l'on attribue au manque de statistiques et d'indicateurs ventilés par sexes.
- ☐ Manque de compréhension des concepts d'égalité de genre et d'intégration des perspectives sexospécifiques de la part des décideurs.
- ☐ La tendance de reléguer toute la responsabilité pour la promotion de l'égalité de genre aux comités, équipes de travail spéciales et autres mécanismes de coordination pour l'avancement de la femme.
- ☐ Directives peu claires ou absentes pour la mise en œuvre des objectifs des plans d'action d'égalité de genre.⁶⁷

Ces leçons tirées de la pratique sont cruciales et doivent être prises en considération lors du développement de plans d'action sur les WPS que ce soit au niveau régional, national ou organisationnel. Plutôt que de compter

61. Commission sur le statut des femmes, Rapport du Secrétaire Général sur la Révision de la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Beijing et les documents de conclusion de la session spéciale de l'Assemblée générale intitulés "Femmes 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le vingt-et-unième siècle" (New York: Commission sur le statut de la femme, quarante-neuvième session, 28 février-11 mars 2005) 15.

62. UNIFEM, *Pas une minute de plus : En finir avec la violence contre les femmes* (New York: UNIFEM, 2003) 54.

63. Caroline Moser, entrevue personnelle, 26 juillet 2005.

64. CSW 19.

65. UNIFEM 57-59.

66. UNIFEM 57.

67. CSW 19-20.

seulement sur ces observations générales, il peut être utile de rassembler davantage de leçons des plans d'action de genre dans le pays ou la région spécifique dans la phase d'évaluation de la création du plan d'action WPS. Pour résumer les vastes recommandations rassemblées pendant dix ans de plans d'action sur l'égalité des sexes, les plans d'action futurs sur les WPS devraient inclure :

1. Des objectifs réalistes pour le futur proche qui peuvent être contrôlés et évalués.

2. Une compréhension claire des responsabilités, des ressources nécessaires et des calendriers.

3. La participation et la responsabilité partagée des leaders et des représentants de toutes les zones et divisions de l'institution ou de l'organisation.

De nouvelles approches et processus pour créer des plans d'action devraient également être considérées afin de mettre en œuvre la RCS 1325 plus efficacement. Dans la section suivante, les méthodes et stratégies de planification qui servent de base théorique à "la manière de créer un plan d'action WPS" sont décrites.

Méthodes de planification : Combiner les analyses stratégiques, participatives et de genre.

Dans ce guide, les étapes et stratégies recommandées sont basées sur les informations obtenues de différentes sources, y compris entretiens, site Internet, journaux et publications des ONG et de l'ONU. En outre, trois méthodologies centrales servent de fondation pour les pratiques de planification et les procédures suggérées

dans ce guide : planification stratégique, planification participative et analyse de genre et socio-économique.

Planification stratégique

Les techniques de planification stratégique ont été adoptées par des gouvernements et des organisations de la société civile dans les années 1980 pour la mise en œuvre d'objectifs spécifiques et l'identification de solutions possibles. Douglas C. Eadie, "Mettre un outil puissant en usage pratique : L'application de planification stratégique dans le secteur public" *Revue d'Administration publique* 43 (1983): 447. Les experts en planification John Bryson et William Roering définissent la planification stratégique comme "un effort discipliné de produire des décisions et des actions fondamentales qui déterminent ce qu'est une organisation (ou autre entité), ce qu'elle fait, et pourquoi elle le fait." John M. Bryson et William D. Roering, "Initiation de planification stratégique par les gouvernements" *Revue d'Administration publique* 48 (1988): 995. Cette méthodologie dynamique implique des processus novateurs qui rassemblent : 1) les buts globaux d'une institution ; 2) des objectifs de politiques et programmes spécifiques ; et 3) les étapes pratiques vers l'atteinte des objectifs.

Les procédures de planification stratégique incluent:

- Une étude complète des conditions internes et externes.
- La détermination de buts et objectifs.
- Un examen des différentes approches et stratégies.
- Un accent sur les conséquences futures des décisions présentes.
- La spécification de tâches, calendriers et responsabilités.
- La surveillance continue des résultats.

68. Douglas C. Eadie, "Mettre un outil puissant en usage pratique : L'application de planification stratégique dans le secteur public" *Revue d'Administration publique* 43 (1983): 447.

69. John M. Bryson et William D. Roering, "Initiation de planification stratégique par les gouvernements" *Revue d'Administration publique* 48 (1988): 995.

70. Bryson et Roering 1002.

Bryson et Roering pensent qu'une "mosaïque" de différents éléments devrait être disponible pour que la planification stratégique réussisse dans le secteur public, y compris :

- ☐ Un puissant sponsor de processus.
- ☐ Une équipe de planification stratégique.
- ☐ Des leaders d'équipe efficaces ou "champions de processus."
- ☐ L'anticipation de bouleversements et de délais.
- ☐ La volonté d'être flexible au sujet de ce qui constitue un plan stratégique.
- ☐ Une volonté d'évaluer les propositions d'un large éventail de critères et de différentes perspectives. Bryson et Roering 1002.

Planification participative

La planification participative est une approche relativement nouvelle qui repose sur des méthodes de participation stratégique, et l'élan des mouvements d'autonomisation et de démocratisation qui ont lieu à travers le monde. Elle vise à transformer les processus de planification stratégique qui sont fondés sur une approche 'de haut en bas', dans lesquels les idées sont examinées et les décisions sont prises par des spécialistes en planification et transmises ensuite à la population pour commentaires. La planification participative, en revanche, donne priorité à l'engagement de toutes les parties concernées au sein d'une institution, un pays ou une communauté tout au long des différentes phases de la planification. Cette méthodologie est ancrée dans la reconnaissance de la diversité et des différences du pouvoir, et elle cherche à garantir que les inégalités ne pré-déterminent pas les résultats des processus de planification.

Dans une étude de l'année 2003 commissionnée par le Bureau du vice

Premier ministre du Royaume Uni, des chercheurs ont collecté des témoignages soutenant la planification participative. Ils ont conclu toutefois que les méthodes peuvent impliquer des transitions difficiles pour les institutions :

Le 'jeu de la planification' a été joué surtout par des 'initiés'... Pour que le nouveau système fonctionne, les façons de penser actuelles devront être mises en balance ; de nouvelles aptitudes pour écouter, communiquer et médiatiser devront être développées et partagées par le biais de nouvelles approches d'élaboration de plans. Un tel changement profond d'éthique nécessitera un engagement prolongé dans le temps, mais nos recherches ont aussi révélé que si la volonté politique est présente, la planification et les relations qui existent en son sein peuvent être changées.⁷¹

En dépit des nouveaux défis pour mettre en œuvre les méthodes participatives, dans le contexte des questions WPS et de la mise en œuvre de la résolution 1325, les bénéficiaires à long terme d'utiliser les processus participatifs font que les difficultés initiales en valent la peine. Les avantages de cette approche incluent :

- ☐ La réduction de la résistance future au changement par la négociation des engagements et en trouvant un terrain d'entente et des bénéfices mutuels.
- ☐ Une compréhension accrue des différents points de vue, entraînant la formation d'alliances et l'amélioration des relations entre les divers protagonistes de l'institution, du pays ou de la communauté.
- ☐ Une garantie que les besoins et intérêts de chaque groupe particulier, particulièrement les groupes qui sont communément marginalisés comme les femmes autochtones ou les femmes migrantes, aient été abordés.

71. C. Hague, et al., "Planification participative viable pour les communautés" (Londres: Bureau du Vice Premier ministre du Royaume Uni, 8 septembre 2003) <http://www.odpm.gov.uk/stellent/groups/odpm_planning/documents/page/odpm_plan_023784.hcsp#P44_3431>.

72. Pour des descriptions plus détaillées et des exemples d'analyses GSE, voir les informations sur le programme de la division du genre et du développement de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO): SEAGA (Analyse socio-économique et selon le genre) <http://www.fao.org/sd/seaga/index_en.htm>.

- ▣ Un niveau accru de soutien et de volonté de participer à la future mise en œuvre du plan d'action.
- ▣ La prise en charge des groupes marginalisés et une augmentation considérable des niveaux de confiance.
- ▣ Une augmentation de l'impact global et de la durabilité des changements apportés par les initiatives.

Analyse socio-économique et selon le genre

En plus des étapes basiques des méthodes de planification stratégiques et participatives, l'analyse de genre et socio-économique (GSE) est une technique vitale qui peut être employée dans le processus de planification et dans le cadre du suivi et de l'évaluation.⁷² La focalisation sur le genre en tant que perspective à partir de laquelle un plan, une politique ou autre initiative sont analysés et évalués a évolué au cours des récentes décennies dans le secteur des études de développement. Grâce aux analyses de genre, les rôles et les relations entre les sexes actuels sont mieux compris, en particulier les différences des activités, l'accès aux ressources et à la prise de décisions, et les contraintes économiques, sociales, politiques et autres auxquelles les femmes font face en comparaison aux hommes.

En effectuant des analyses de genre, des politiques, programmes et législations peuvent être développés qui prennent en considération et répondent efficacement aux inégalités et différences des besoins et intérêts des femmes et des hommes. En outre, ajouter une composante socio-économique à l'analyse permet de reconnaître les disparités au sein des

groupes de femmes et d'hommes. Une analyse GSE tient compte des multiples difficultés rencontrées quand la problématique hommes-femmes s'entrecroise avec d'autres inégalités pour les femmes telles que la classe, l'ethnie, la culture, la religion, l'invalidité, l'orientation sexuelle et l'âge.

Les femmes et les hommes de différents milieux ne sont pas affectés de la même manière par les situations d'insécurité, de conflits armés et de consolidation de la paix. Par conséquent, des analyses GSE appliquées tout au long du développement et de la mise en œuvre des plans d'action WPS peuvent aider à assurer l'efficacité du plan pour tous les membres d'une institution, d'un pays ou d'une communauté. Grâce à une solide compréhension des expériences, compétences et vulnérabilités distinctes des femmes et des hommes dans un contexte donné, des décisions plus efficaces peuvent être prises quant au choix des objectifs et des démarches spécifiques à considérer en priorité dans un plan d'action. Plus particulièrement, au cours du processus de développement d'un plan d'action WPS, l'analyse GSE peut être appliquée pendant l'appréciation des WPS et la phase de suivi et d'évaluation.

Un certain nombre de techniques sont devenues des composantes exemplaires de GSE et autres évaluations de genre, dont quelques-unes pourraient être particulièrement utiles dans l'évaluation et la mise en œuvre de la résolution 1325 ou le plan d'action WPS. Ces techniques d'évaluation sont décrites dans l'encadré 4.

Cadre 4: TECHNIQUES D'ÉVALUATION GSE

Statistiques désagrégées

La collecte d'analyses de données par catégories (sexe et ethnie par exemple) pour identifier les fossés socio-économiques et les modes de discrimination dans une situation donnée, comme ceux qui existent entre les femmes et les hommes ou entre les femmes et les hommes de différentes ethnies.⁷³

Évaluation des besoins pratiques

Le mesurage des besoins immédiats des femmes qui surgissent du fait de leur statut de personnes subordonnées dans la société, comme les disparités des conditions de vie, les soins de santé et l'emploi.⁷⁴

Évaluation des besoins stratégiques

L'évaluation des besoins plus larges des femmes qui contestent leur statut subordonné par rapport aux hommes, comme ceux concernant les droits légaux, le risque élevé de violence, et l'égalité des salaires.⁷⁵

Indicateurs sensibles aux sexospécificités

Mesurages, chiffres, faits, opinions ou perceptions qui révèlent des changements liés au genre au cours du temps comme :

1. Changements dans le statut et les rôles des femmes et des hommes au cours du temps.
2. La mesure dans laquelle l'égalité des sexes est atteinte.

Résultats positifs ou négatifs des politiques et programmes de genre.

73. Commission de San Francisco sur le statut de la femme, "Directives pour une analyse de genre : Droits humains avec une perspective de genre" (San Francisco: Ville de San Francisco et gouvernement municipal, août 2000) http://www.ci.sf.ca.us/site/cosw_page.asp?id=10854#howto.

74. Pour des descriptions plus détaillées et des exemples d'analyses GSE, voir les informations sur le programme de la division du genre et du développement de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO): SEAGA (Analyse socio-économique et selon le genre) http://www.fao.org/sd/seaga/index_en.htm.

75. Ibid.

Les indicateurs sensibles au concept de genre en particulier, sont des outils cruciaux pour l'évaluation des initiatives et programmes visant à accroître l'égalité entre les sexes, l'intégration de la perspective de genre et l'autonomisation des femmes. Ces indicateurs peuvent servir de base pour les processus de surveillance et d'évaluation. L'Agence canadienne pour le développement international (CIDA) recommande cinq types d'indicateurs pour évaluer les différents programmes et procédures, à savoir :

Cadre 5: TYPES D'INDICATEURS DE PROJETS ⁷⁵	
Risque/opportunité	Les facteurs externes à un projet qui contribuent au succès ou à l'échec du projet.
Apport	Les ressources consacrées au projet ou programme.
Processus	Les succès pendant la mise en œuvre, comme la livraison réussie de ressources, qui servent donc à suivre la progression des progrès vers les résultats escomptés.
Production	Produits et services qui sont livrés quand un programme ou un projet est achevé, comme le nombre de filles formées ou les opinions des enseignants sur les établissements de formation fournis.
Résultat	Les résultats à plus long terme du projet.

En intégrant les différentes méthodes qui font partie de l'analyse GSE, de la planification participative et de la planification stratégique, un processus cohérent peut être établi pour la création d'un plan d'action WPS détaillé, exhaustif et dynamique.

74. Marnie Girvan, "Guide to Gender Sensitive Indicators" (Ottawa: Canadian International Development Agency, August 1997) http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/8949395286e4d3a58525641300568be1/7b5da002feaec07c8525695d0074a824?OpenDocument#sec1

III. Comment créer un plan d'action WPS



III. Comment créer un plan d'action WPS

Cette section comprend des recommandations pratiques pour créer des plans d'action. Elles sont le fruit de nombreuses années d'expérience de chercheurs, d'organisations, de gouvernements et d'entreprises. Nous ne prétendons pas inclure toutes les différentes approches pour préparer des plans d'action, car de nouvelles approches sont constamment en voie de développement dans les secteurs professionnels et universitaires de la planification et de la prise de décisions, mais nous voulons plutôt tâcher de fournir une introduction aux étapes de base.

Il est important de se rappeler que ces recommandations doivent être adaptées aux contextes spécifiques. Selon le type et le nombre des acteurs impliqués, le spécifique contexte régional, national ou communautaire et les ressources disponibles, le processus de planification sera considérablement différent. Il n'y a pas de processus de planification universel ou de modèle de plan d'action. Par exemple, les activités entreprises pour créer un plan d'action WPS pour l'Organisation des États Américains (OAS) seraient beaucoup plus vastes que celles dont aurait besoin une petite ONG travaillant sur les questions du désarmement (voir cadre 6 pour l'exemple du processus de plan d'action de la Norvège).

Comme écrit le consultant en planification et gestion Douglas Eadie : "le succès de l'application d'une planification stratégique dépend de son adaptation soignée aux circonstances uniques d'une organisation publique particulière...des variations sont souvent indispensables pour réussir un processus conceptuel de planification."⁸¹

Cette section est divisée en six étapes:

- 1. Renforcer la volonté politique: Plaidoyer et sensibilisation**
- 2. S'organiser**
- 3. Préparation pour la planification: cadre de référence**
- 4. Évaluations des WPS**
- 5. Planification de réunions et d'ateliers**
- 6. Rédaction du plan d'action**

Voilà là quelques-unes des étapes fondamentales qui doivent être suivies pour créer un plan d'action WPS. Les lecteurs de ce guide peuvent se trouver à différentes phases du processus du plan d'action, cependant, le but est de pouvoir fournir de bonnes pratiques et des informations utiles pour tous les acteurs qui développent ou pensent développer un plan d'action WPS.

⁷⁷. Helga Hernes, entrevue personnelle, 15 mai 2006.

⁷⁸. IBID

⁷⁹. IBID

⁸⁰. IBID

⁸¹. Eadie 447.

Cadre 6: Processus de plan d'action de la Norvège

La décision de développer un plan d'action national sur la résolution 1325 a été annoncée le 31 octobre 2005. Quatre mois plus tard, le 8 mars 2006, le *Plan d'action du gouvernement norvégien pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité* a été lancé.

Le Ministère des affaires étrangères (qui inclut le développement international) était responsable de la coordination du plan d'action, lequel fut élaboré en coopération avec le Ministère de la défense, le Ministère de la justice et de la police, et le Ministère pour les enfants et l'égalité. Un comité fut établi avec des représentants de différents ministères et deux consultants de l'Institut international pour la recherche de la paix (PRIO) furent engagés, Helga Hernes et Torunn Lise Tryggstad, pour rédiger le plan. Le temps actuel de la rédaction était "extrêmement serrée et a duré deux mois."⁷⁷

Au cours du processus de rédaction du plan d'action, une évaluation interne fut menée qui "découvrit que presque aucun progrès n'avait été fait dans le processus de mise en œuvre [résolution 1325] pendant les dernières cinq années."⁷⁸ Le Royaume Uni et la Suède furent consultés du fait de leur expérience dans l'élaboration de plans d'action WPS. En outre, la société civile fut incluse par le biais d'un processus consultatif.

Selon Helga Hernes, la clé du succès du processus de développement résidait dans "la volonté et l'engagement politique de la part des échelons plus élevés des ministères."⁷⁹ En rétrospective, elle dit qu'elle aurait accordé plus de temps au processus d'élaboration du plan d'action car le procédé "était très dure en termes de délais."⁸⁰

Conseils pour une approche rapide

- ▣ Sauter la première démarche de plaidoyer et sensibilisation.
- ▣ Inclure le moins possible de personnes dans l'équipe spéciale de travail inter-agence, mais ne pas oublier d'inclure des représentants clé de la société civile.
- ▣ Recruter un ou des consultants pour organiser la réunion, mener une brève évaluation, et rédiger le plan d'action. Si les ressources sont limitées, nommer un membre du personnel spécifique.
- ▣ Tenir deux plus grandes réunions avec toutes les parties concernées, y compris la société civile, afin de recueillir des renseignements sur le plan d'action et des remarques sur le premier avant-projet.
- ▣ Tenir le moins possible de réunions ou d'ateliers nécessaires et rapprochés dans le temps pour que l'équipe spéciale de travail soit informée, examine attentivement les contenus du plan et révise le ou les projets du plan d'action.

Conseils pour une approche intégrale

- ▣ S'assurer d'un soutien solide pour le plan d'action au sein de l'organisation / gouvernement et de la société civile avant de proposer officiellement la création d'un plan d'action WPS.
- ▣ Rédiger des cadres de référence détaillés pour guider le processus de développement du plan d'action.
- ▣ Mener une profonde évaluation institutionnelle et situationnelle avant de rédiger le plan d'action.
- ▣ Inclure toutes les parties intéressées clé dans l'équipe spéciale de travail inter-agence, en particulier des représentants de la société civile.
- ▣ Mener des ateliers sur les questions WPS pour le groupe de travail ainsi que pour le personnel responsable de la mise en œuvre du plan d'action.
- ▣ Faire circuler plusieurs avant-projets pour y ajouter des remarques afin de créer un processus participatif, augmenter l'appartenance et construire un large groupe de supporters.

Etape 1: Renforcer la volonté politique: Plaidoyer et sensibilisation

Dans de nombreux pays, même parmi les politiciens et autres leaders influents, une sensibilisation généralisée des questions liées aux WPS et à la résolution 1325 n'existe toujours pas. Par conséquent, à première vue, beaucoup des mandats de la résolution peuvent être considérés insignifiants ou même menaçants pour quelques membres d'une institution ou de la société. Il est crucial de s'efforcer d'informer les décideurs et le public en général et d'édifier un support solide pour les problèmes des WPS afin de construire la base pour que la mise en œuvre d'un futur plan d'action (voir cadre 7) soit un succès. Beaucoup d'ONG et de membres de communauté dans différentes parties du monde ont mis en place ce que Alma Viviana Perez décrit comme une "campagne de disséminations," dans laquelle des informations au sujet des questions WPS et de la résolution 1325 sont distribuées et communiquées aux divers membres d'une organisation ou de la communauté.⁸²

Les campagnes médiatiques, prospectus, ateliers, groupes de discussion et autres méthodes sont des initiatives efficaces pour accroître le niveau de prise de conscience et le support aux problèmes des femmes, de la paix et de la sécurité. Ce premier pas n'est pas une fin en elle-même. L'idéal est que ce processus continue pendant et après l'élaboration du plan d'action. Par exemple, après avoir mené une évaluation, les informations rassemblées peuvent être utilisées pour créer des instruments de plaidoyer et de sensibilisation.

⁸². Alma Viviana Perez, "Résolution 1325: Comment développer une stratégie nationale" (Washington D.C.: Colloque des femmes au profit de la paix, 2004).

La planification de réunions ou d'ateliers devrait aussi inclure une composante de sensibilisation car les intervenants concernés dans le processus de planification arrivent à la table de négociations avec des interprétations et des prétentions différentes. Enfin, pour contribuer à assurer une mise en œuvre efficace, une sensibilisation concernant le plan d'action WPS est cruciale.

Des campagnes de plaidoyer ciblées peuvent aussi être nécessaires pour que les pays ou organisations entreprennent la création d'un plan d'action. Dans le cas de la résolution 1325, il a fallu la formation d'une coalition d'ONG et une campagne de plaidoyer ciblée pour que le Conseil de sécurité de l'ONU commence à considérer de rédiger une résolution sur les femmes, la paix et la sécurité.

Plus d'exemples d'initiatives de sensibilisation et de plaidoyer :

▣ La Ligue internationale des femmes pour la paix et la sécurité (WILPF) – Branche de la Norvège, a lancé un événement au cours de l'année 2003 pour le rapport de l'UNIFEM *Femmes, Paix, Sécurité* avec Elisabeth Rehn, co-auteur du rapport. Le lancement fut financé par le Ministère des affaires étrangères et a recueilli une grande attention médiatique. Il a aussi ouvert l'espace de dialogue avec des fonctionnaires de haut rang au sein du Ministère des affaires étrangères norvégien sur les questions WPS. Le rapport publié à la suite de l'événement est maintenant utilisé comme matériel d'étude.⁸⁷

▣ Le *projet de PeaceWomen* de la WILPF a dirigé l'initiative cruciale de traduire la résolution 1325 dans différentes langues. Des traductions existent actuellement en soixante-treize langues. Cet effort donne lieu à des démarches locales de

Cadre 7 : Former des groupes pour un plan d'action national WPS - Norvège

Le gouvernement norvégien récemment élu a annoncé son intention de développer un plan d'action national sur la RCS 1325 de l'ONU le 31 octobre 2005. Cette décision est due à plusieurs facteurs :

Lobbying des ONG : Des ONG telles que la section norvégienne de WILPF et autres organisations qui travaillent sur les questions de genre, de développement et des droits humains ont passé des années à faire pression en faveur d'un plan d'action norvégien. En août 2005, le Centre pour l'égalité des sexes, un bureau gouvernemental indépendant, a rédigé et fait circuler une déclaration réclamant de donner priorité à dix questions dans un plan d'action norvégien sur la RCS 1325 (voir annexe C).

Création d'une coalition de la société civile sur les WPS : Initié par WILPF Norvège, le Forum Norvège 1325 a été établi en automne 2004 pour assurer la mise en œuvre de la RCS 1325 et est composé maintenant de huit instituts, d'ONG et d'organisations de recherche.⁸³

Histoire préalable des initiatives sur la RCS 1325 : Le gouvernement norvégien et la société civile ont activement travaillé sur la mise en œuvre de la résolution avant le développement d'un plan d'action.⁸⁴

Appui individuel au sein du gouvernement : De nombreuses personnes au sein du Ministère des affaires étrangères auraient aimé développer un plan d'action mais elles se sont délibérément détenues en attendant une augmentation de l'intérêt politique pour créer le 'bon moment' et sont ensuite passées à l'action.⁸⁵ **En outre, les femmes parlementaires de tous les partis politiques se sont ralliées à l'appel pour mettre en œuvre la RCS 1325 et un plan d'action national.**⁸⁶

Augmentation de la volonté politique : Le dernier facteur d'influence a été le changement de gouvernement en octobre 2005 à une majorité gouvernementale de la coalition Rouge-Verte, composée du parti travailliste, du parti de gauche socialiste et du parti centriste. Avec un gouvernement de coalition centre-gauche qui cherche à se faire le champion des questions de genre, la décision de rédiger un plan fut rapidement prise et pleinement appuyée.

^{83.} Forum Norge 1325, "Organisasjonene bak" http://www.fn1325.no/Forum_Norge_1325/Undertest.

^{84.} NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 63-65.

^{85.} Torunn L. Tryggstad, entrevue personnelle, 15 mai 2006.

^{86.} "Kvinner bidrar til konfliktløsning," *Aftenposten* 8 mars 2006 <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article1242691.ece>.

^{87.} Mari Holmboe Ruge, "Det sivile samfunns rolle in implementeringen av 1325," Séminaire du Ministère des affaires étrangères sur la RCS 1325, Oslo, 31 octobre 2005.

Cadre 8: Acteurs clé dans le développement du plan d'action national de la RCS 1325 du Royaume Uni

Le **Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth** (FCO) au sein du gouvernement de Grande Bretagne est le point central pour la coordination à travers le gouvernement de la mise en œuvre de la RCS 1325 au niveau national. Le Groupe des questions de conflit (CIG) au sein du FCO est le département chef de file sur la politique de la RCS 1325. Comme le FCO n'est pas un acteur de mise en œuvre, il établit un lien aux développements de la RCS 1325 dans la région sur le terrain à travers d'autres sections du gouvernement telles que le Département pour le développement international (DFID) et des ONG travaillant dans des régions affectées de conflits.

Le **groupe de travail du plan d'action 1325 de Whitehall** a été établi pour développer le plan d'action national du Royaume Uni. Le FCO a fonctionné comme coordinateur pour ce groupe, qui s'est réuni régulièrement pour discuter la rédaction du Plan. Le groupe de Whitehall est informel, et est composé de membres provenant de trois départements principaux (FCO, DFID et MOD). Le groupe de travail du Royaume Uni sur les femmes, la paix et la sécurité a aussi été impliqué en participant à des réunions et en offrant un apport substantiel sur l'avant-projet initial du plan d'action.

Un groupe parlementaire tous-partis sur les femmes, la paix et la sécurité est actuellement en voie de développement, fondé sur le modèle du Comité canadien sur les femmes, la paix et la sécurité (CCWPS). Ce groupe exprimera les voix de la société

civile et du monde universitaire au niveau du Parlement. Joan Ruddock, un membre du Parlement du Royaume Uni et défenseur plein de la 1325, est un participant et partisan clé pour ce groupe. La société civile travaille également à assurer le soutien d'un groupe de tous les partis et de la Chambre des Lords pour contribuer à la surveillance de la mise en œuvre et augmenter le niveau de conscientisation sur les questions liées à la 1325 au Parlement.

Le **groupe de travail du Royaume Uni sur les femmes, la paix et la sécurité** est composé d'ONG, de réseaux de femmes, de chercheurs et la section de genre du Secrétariat du Commonwealth. Les efforts combinés de ces gouvernements et des acteurs de la société civile ont été décisifs dans les efforts continus pour rédiger un plan d'action national. Alors que le gouvernement du Royaume Uni reconnaît que la société civile est un acteur clé dans le processus, le partage d'informations pertinentes avec la société civile n'a pas été systématique. Par exemple, l'audit de genre du Royaume Uni a été exécuté au sein des structures du gouvernement mais les groupes de la société civile n'ont pas eu l'opportunité de donner leurs opinions sur des domaines couverts par cet audit. En outre, les résultats de l'audit n'ont pas été partagés avec les groupes de la société civile.

Le Groupe de travail des ONG sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, du local au mondial: faire fonctionner la paix pour les femmes (New York : NGOWG sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, octobre 2005) 54.

sensibilisation et est "un pas vers sa mise en œuvre et un moyen de mettre ses dispositifs à la portée des populations indigènes en faveur de la lutte des femmes pour leur pleine et égale participation aux processus politiques."⁸⁸

Le Centre international de la tribune des femmes a développé quatre matériels prototypes de diffusion anglaise au sujet de la RCS 1325 en consultation avec des activistes de la paix et des journalistes de radio aux Philippines dans le but de sensibiliser les populations sur la RCS 1325 au niveau national et communautaire.⁸⁹

Aux Fidji, un atelier de travail de cinq jours s'est tenu sur la prévention et l'alerte précoce de conflits en 2003. Une initiative conjointe du gouvernement et des ONG, il fut conçu pour le personnel féminin de rétablissement de la paix et du secteur de la sécurité du gouvernement. Se focalisant sur le facteur sexospécifique de la prévention et des premiers signes de conflit, l'atelier incluait des informations et une discussion sur la RCS 1325.⁹⁰

88. NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 84.

89. NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 91.

90. NGOWG sur Femmes, Paix et Sécurité 72.

Etape 2: s'organiser

Pour faire en sorte que beaucoup de partenaires/acteurs participent aux discussions et rendent tout le processus plus riche et abouti et ne pas compliquer inutilement les discussions mais assurer une mise en œuvre plus focalisée. – Tamara Münger, Département fédéral suisse des affaires étrangères.

Une fois que l'élan et la volonté politique ont été établis grâce au travail de sensibilisation et des actions de plaidoirie, les intervenants concernés clé peuvent s'allier afin d'entamer des efforts ciblés pour projeter la création d'un plan d'action WPS. Dans le cas où persisterait un manque d'intérêt ou de volonté politique de la part du gouvernement ou de l'organisation en question, des groupes externes (le plus souvent des ONG) peuvent s'unir pour continuer les initiatives de plaidoyer. Si la volonté politique existe, des groupes internes et externes peuvent être constitués pour appuyer le processus de création d'un plan d'action. La consolidation des efforts dans des comités et équipes 'officiels' est un pas décisif pour gagner de la légitimité aux yeux des leaders importants et des décideurs. Voir cadre 8 pour des exemples des différents protagonistes et groupes qui ont fait partie du processus de développement d'un plan d'action du Royaume Uni sur la RCS 1325.

Dans le monde entier, un des premiers pas les plus importants vers la prise d'action sur les questions des WPS et/ou la RCS 1325 a été le rassemblement de personnes individuelles représentant diverses organisations dans des réseaux d'informations ou des associations de tutelle formels. Ces groupes incluent souvent essentiellement des ONG travaillant sur les questions du genre, des femmes, de la paix ou du développement;

Cadre 9 : Groupes de collaboration

Des groupes de collaboration internationaux et nationaux existent dans un grand nombre de pays. Le **groupe de travail de l'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité** a son siège à New York et est composé d'une coalition de onze ONG internationales et régionales qui ont plaidé pour passer la RCS 1325 et se concentrent maintenant sur les activités de plaidoyer et le monitoring.

En Suède, Norvège, au Royaume Uni et au Canada, différents types de groupes de coordination nationaux ont été formés. L'**Opération 1325** est un réseau de six organisations de femmes basé en Suède qui se concentre sur la mise en œuvre de la RCS 1325 à travers l'éducation et le renforcement des capacités. **Forum 1325** en Norvège est composé d'institutions, d'organisations et de particuliers et se concentre sur le travail de plaidoyer. Le **Comité canadien sur les femmes, la paix et la sécurité** est composé de parlementaires, de représentants du gouvernement canadien et de la société civile.

il existe cependant des exemples de comités incluant des représentants du gouvernement et du milieu universitaire et de la société civile (voir cadre 9).

Les contributions de ces groupes collaborateurs sont fondamentales pour galvaniser le soutien à la RCS 1325, en particulier si les leaders au sein de l'organisation ou du pays n'ont pas encore pris d'initiatives indépendantes pour mettre en œuvre la RCS 1325. Elles permettent aux organisations de la société civile de coordonner leurs initiatives et de prendre des actions conjointes.

Cadre 10 : Acteurs WPS clé

Au moment de déterminer les membres d'une équipe spéciale de travail inter-agence, il est important d'inclure des représentants interne de haut niveau ainsi que des praticiens internes et externes.

Les acteurs clé incluent des représentants de :

- ☑ Groupes de minorité ethnique
- ☑ Org. de femmes
- ☑ Org. de femmes migrantes
- ☑ Org. de femmes autochtones
- ☑ IDP ou org. de femmes réfugiées
- ☑ Institutions universitaires ou de recherche
- ☑ Org. des Nations Unies
- ☑ Gouvernement local et national
- ☑ Armée et police

Équipe spéciale de travail inter-agence

La formation d'une équipe spéciale de travail interministériel est essentielle et extrêmement utile, y compris comme moyen d'impliquer toutes les parties intéressées.

– Jessica Olausson, Ministère suédois des affaires étrangères

Si un engagement existe au sein du gouvernement ou de l'organisation de développer un plan d'action, un des premiers pas devrait être l'établissement d'une équipe spéciale de travail interagence/interdépartementale/inter ministérielle pour initier et surveiller le processus de développement d'un plan d'action. Le groupe de travail devrait préféablement inclure divers représentants : décideurs, praticiens, et acteurs externes (voir cadre 10).

Comme les hommes ont tendance à être sous-représentés dans le domaine des WPS, des mesures devraient être prises pour inclure des hommes et des experts en affaires masculines. Afin d'assurer que toutes les différentes perspectives et besoins soient entendus au sein de l'équipe spéciale de travail, il est important que des techniques de planification participative soient utilisées (voir le chapitre II sur les fondations théoriques). L'objectif de l'équipe spéciale de travail

est de prendre les décisions finales concernant le contenu et les processus de mise en œuvre du plan d'action WPS.

Comme mentionné au chapitre II, il est essentiel d'inclure un **processus de sponsoring puissant** ou des membres du gouvernement haut placés ou des organes administratifs, pour avoir une équipe spéciale de travail inter-agence efficace. Ces acteurs servent à "légitimer le processus" et aident à faciliter la prise de décisions. Bryson et Roering dans John M. Bryson et Sharon R. Anderson, "Appliquer des méthodes d'interaction de grands groupes dans la planification et la mise en œuvre des efforts pour un changement important" *Revue de l'Administration publique* 60 (2000): 146. Les responsabilités du processus de sponsoring peuvent inclure l'acquisition de ressources, la surveillance de la distribution des ressources, ainsi que la communication des objectifs et la signification du plan d'action aux autres leaders clé. Du fait de la haute position de pouvoir du processus de sponsoring, des affrontements entre les différents membres de l'équipe spéciale de travail ont davantage de chances de se produire. Cependant, impliquer et mettre les sponsors en défi pendant les processus de planification peut entraîner une plus grande prise de conscience sur l'importance des questions WPS ainsi qu'un plus grand engagement dans la mise en œuvre.

91. Bryson et Roering dans John M. Bryson et Sharon R. Anderson, "Appliquer des méthodes d'interaction de grands groupes dans la planification et la mise en œuvre des efforts pour un changement important" *Revue de l'Administration publique* 60 (2000): 146.

Tous les pays qui ont développé ou sont en train de développer des plans d'action nationaux sur les WPS ont créé des équipes spéciales de travail inter-agence, des comités ou des groupes de travail :

Groupe de travail / personnel de gestion

Il peut arriver que l'équipe spéciale de travail inter-agence soit un trop grand groupe pour gérer efficacement le développement du plan d'action. Au Canada par exemple, ils ont créé un sous-groupe du groupe de travail interdépartemental sur le genre et la restauration de la paix pour élaborer leur plan d'action. Dans d'autres cas, au lieu de créer un sous-groupe, le département présidant l'équipe spéciale de travail se charge des responsabilités de gestion ou nomme du personnel ou des consultants. La responsabilité de ce groupe ou personnel est d'administrer les aspects techniques des processus de développement du plan d'action, y compris l'organisation de différentes réunions et activités, la préparation de recherches et d'analyses, et la présentation de recommandations à l'équipe spéciale de travail. Le groupe ou personnel de gestion est préférablement constitué d'experts internes et externes. Une profonde compréhension des questions et de l'organisation des WPS, de la recherche et des compétences en formation et facilitation sont des qualités essentielles que le personnel ou groupe devrait posséder.

Groupes de travail interagence nationaux

Canada

Groupe central national de plan d'action du groupe de travail interdépartemental sur le genre et la consolidation de la paix
Président : Département des affaires étrangères et du commerce international

Les représentants incluent : Agence internationale canadienne de développement, Département de la défense nationale, Police montée royale canadienne, Centre international de développement de la recherche, Groupe de travail coordinateur du genre et de la restauration de la paix du Comité coordinateur canadien de restauration de la paix

Danemark

Groupe de travail interministériel
Les représentants incluent : Ministère des affaires étrangères, Ministère de la défense

Norvège

Comité interministériel
Président: Ministère des affaires étrangères
Les représentants incluent : Ministère de la défense, Ministère de la justice et de l'égalité, deux consultants de l'Institut international pour la recherche de la paix (Helga Hemes et Torunn Lise Tryggestad)

Suède

Équipe spéciale de travail ministérielle
Président: Ministère des affaires étrangères
Les représentants incluent : Plusieurs départements du Ministère des affaires étrangères, Ministère de la justice, Ministère de la défense, Ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications, Bureau du Premier Ministre. Des agences du gouvernement incluent les forces armées, le Conseil de

la police nationale, l'Agence suédoise de services de secours, l'Agence de coopération suédoise de développement international, le Collège de défense nationale et l'Académie Folke Bernadotte.

Suisse

Groupe de travail "Résolution 1325 de l'ONU – Suisse"
Président: Division sur la sécurité humaine du Département fédéral des affaires étrangères, en particulier le point focal de genre

Les représentants incluent : Département de la défense, Département de la protection de la société civile et du sport, et plusieurs divisions du Département fédéral des affaires étrangères.

Royaume Uni

Groupe de travail du plan d'action 1325 de Whitehall

Les représentants incluent : Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth, Département pour le développement international, Ministère de la défense

Nations Unies

Équipe spéciale de travail Inter-agence sur les Femmes, la Paix et la Sécurité
Président: Bureau du conseiller spécial sur les questions de genre et de l'avancement des femmes

Les représentants incluent : DAW, DDA, DPA, DPI, DPKO, ESCWA, ILO, INSTRAW, IOM, OCHA, OHCHR, OHRM, UNDP, UNICEF, UNIFEM, UNFPA, UN-HABITAT, UNPFII, UNHCR, WFP, des observateurs du Secrétariat de la société civile, Appel pour la paix de La Hague, Alerte Internationale, Bureau méthodiste uni pour les Nations Unies, le Centre international de tribune des femmes, la Commission des femmes sur les femmes et les enfants réfugiés, la Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, Amnesty International.

Cadre 11: Cadre de référence

L'Institut Clingendael inclut un exemple de cadre de référence dans sa publication sur la gouvernance du secteur sécuritaire qui comprend les sections suivantes :

1. Introduction
2. Motivation
3. Méthodes et modalités
4. Résultats attendus
5. Calendrier

Institut Clingendael, Accroître la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité : Un cadre de travail institutionnel d'évaluation (Clingendael, 2003) 91-93.

Etape 3: Préparer la planification : Cadre de référence

Le temps requis pour développer un Plan n'est pas une question essentielle. Ce qui est important est d'assurer que toutes les parties sont présentes et engagées dans le développement du plan, et ce faisant, assurer que les parties concernées clé peuvent exécuter ce qui a été discuté et accepté. La disponibilité des ressources est aussi un facteur important, – Ify Fayinka, Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth

L'équipe spéciale de travail inter-agence peut commencer à prendre des mesures concrètes vers le développement du plan d'action en tenant une réunion pour créer un 'projet de planification' (voir cadre 11). Le résultat de cette réunion devrait être un cadre de référence pour le développement d'un plan d'action WPS, y compris :

1. Motivation Un petit paragraphe exposant pourquoi un plan d'action est développé sur les femmes, la paix et la sécurité et donnant un aperçu des questions sur les WPS.

2. Objectifs L'objectif général de la création d'un plan d'action et les objectifs spécifiques (sensibilisation à la RCS 1325 par exemple parmi les décideurs des gouvernements). Les objectifs devraient être clairs et réalistes.

3. Stratégie Incluant les mesures spécifiques qui seront prises pour développer le plan d'action (telles qu'un processus d'évaluation) et les responsabilités de tous les acteurs impliqués comme l'équipe spéciale de travail inter-agence, les consultants, les assistants etc.

4. Résultats escomptés En plus d'un plan d'action WPS, plusieurs matériels peuvent être développés tels qu'un rapport d'évaluation, renforcement des capacités et sensibilisation, matériels multimédia, etc.

5. Calendrier avec des délais réalistes pour l'achèvement du plan d'action ainsi que pour les différentes étapes du processus.

6. Budget Y compris les coûts des consultants potentiels ; l'évaluation ; la traduction ; la publication et la distribution du plan d'action WPS ; la production et la distribution de matériels supplémentaires de renforcement des capacités et de sensibilisation ; les coûts des ateliers et des réunions ; etc.

À ce stade, l'acquisition de financement et le développement d'un budget préliminaire pour la préparation et la mise en œuvre du plan d'action sont essentiels. Même avant que le processus commence formellement, tous les protagonistes devraient avoir une idée claire des contraintes budgétaires et des limitations qui en découlent. Tout en gardant le budget à l'esprit, des priorités provisoires pour les activités de mise en œuvre peuvent être discutées et établies.

Etape 4: Évaluation des WPS

Un des pas essentiels dans le développement d'un plan d'action WPS est l'exécution d'une évaluation ou audit du contexte général des questions de femmes, de la paix et de la sécurité (externe) et du gouvernement ou de l'institution en question (interne). L'évaluation devrait être conçue de manière à fournir une vue d'ensemble complète des problèmes liés aux WPS ainsi qu'une analyse critique concernant

le succès des initiatives prises et des lacunes persistantes. Une évaluation WPS effectuée conformément aux mandats internationaux tels que la RCS 1325 et/ou la Plate-forme d'action de Beijing peut aider à identifier les zones et initiatives prioritaires, et servir de base pour le développement d'indicateurs et de futurs processus d'évaluation et de monitoring.⁹²

Selon la disponibilité des ressources, un ou des experts sur les questions WPS peuvent être engagés pour entreprendre l'évaluation ou des membres du groupe de travail de gestion eux-mêmes peuvent se charger de cette tâche. Deux différentes approches au processus d'évaluation sont exposées ci-dessous qui peuvent être combinées et modifiées si besoin est. Les méthodes d'évaluation du Genre et des questions socio-économiques (GSE), comme il a été discuté dans le chapitre II "Fondations théoriques," peuvent être utilisées dans les deux approches : telles que les statistiques désagrégées par sexe, les appréciations des besoins pratiques et stratégiques, et les indicateurs de genre.

Audit institutionnel Femmes, Paix et Sécurité (interne) : Implique de collecter des données quantitatives et qualitatives sur l'existence et l'efficacité des politiques et programmes institutionnels liés aux questions sur les femmes, la paix et la sécurité. Plus précisément, si et comment la RCS 1325 et autres mandats ont été mis en œuvre par le gouvernement ou l'organisation. L'audit institutionnel peut inclure le contenu des révisions de performance, des rapports, des statistiques ventilées par sexes, et des questionnaires réalisés par des employés et des membres de la communauté. Les indicateurs spécifiques du projet décrits au chapitre II sont utiles à la révision à ce stage.

Une **analyse de SWOC** (traitant des forces, faiblesses, opportunités et défis)

peut également être réalisée dans le cadre de l'audit institutionnel.⁹³ En désignant les acteurs responsables, les politiques et programmes en existence ainsi que les faiblesses et les défis, elle fournit une base pour déterminer quels domaines de travail à venir devraient avoir priorité. Cependant, il faudrait garder à l'esprit que d'importants détails peuvent ne pas entrer dans ces différents cadres d'analyse et que la sur-généralisation peut entraver la création de politiques et programmes efficaces.

Le Royaume Uni, la Suède, le Danemark et la Norvège ont tous effectué des audits sur la RCS 1325 dans le cadre du processus de développement de leurs plans d'action. La Norvège a engagé deux consultants externes pour réaliser l'audit focalisant sur la mise en œuvre du gouvernement norvégien de la RCS 1325. En Suède, une révision des activités suédoises en cours sur la RCS 1325 a été préparée et le Ministère suédois des affaires étrangères a commissionné le Collegium pour les études de développement à l'Université d'Uppsala pour mener une étude comparative sur la mise en œuvre de la RCS 1325 au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume Uni en vue de développer des recommandations pour les efforts de mise en œuvre de la Suède.⁹⁴

Audit Femmes, Paix et Sécurité (externe) : Cette approche implique de rassembler des informations et d'analyser la situation des femmes et des sexospécificités dans le contexte du conflit, de la restauration et reconstruction de la paix. Cet audit de la communauté, du pays ou de la région en question est particulièrement pertinent pour les pays sortant de conflits armés. Le contexte spécifique et les mandats de paix et sécurité du pays ou institution développant le plan d'action détermineront l'étendue et la focalisation de l'audit. Par exemple, si le pays est un État membre de l'ONU

92. Caroline Moser, entrevue personnelle. 26 juillet 2005.

93. Similaire au processus connu comme SWOT : forces, faiblesses, opportunités et menaces.

94. Jessica Olausson.

Cadre 12: Dimensions sexospécifiques possibles des situations de conflit⁹⁵

	Éléments des situations de conflit	Dimensions sexospécifiques possibles
<i>Situations pré-conflit</i>	Augmentation de la mobilisation de soldats	Augmentation du commerce sexuel (y compris prostitution infantile) près des garnisons militaires et des camps armés.
	Propagande nationaliste pour augmenter le support militaire	Stéréotypes sexospécifiques et définitions spécifiques de la féminité et de la masculinité sont souvent promus. Il peut exister davantage de pression sur les hommes pour 'défendre la nation.'
	Mobilisation d'activistes et d'organisations en faveur de la paix	Les femmes ont été actives dans les mouvements de paix – d'une manière générale et au sein d'organisations spécifiques de femmes.
	Accroissement des violations des droits humains	Les droits des femmes ne sont pas toujours reconnus comme des droits humains. La violence sexiste peut augmenter.
En situations de conflit	Traumatismes psychologiques, violence physique, blessés et morts	Les hommes sont en général les premiers soldats/combattants. Pourtant, dans beaucoup de conflits, les femmes ont constitué un nombre considérable de combattants. Les femmes et les petites filles sont souvent victimes de violence sexuelle (y compris viol, mutilation sexuelle, humiliation sexuelle, prostitution forcée et grossesse forcée) pendant les conflits armés.
	Réseaux sociaux bouleversés et détruits – changements des structures et de la composition familiale	Les relations de genre peuvent être soumises au stress et au changement. La répartition traditionnelle des tâches au sein d'une famille peut être tendue. Les stratégies de survivance requièrent souvent des changements dans la répartition sexospécifique des tâches. Les femmes peuvent devenir responsables d'un nombre croissant de dépendants.
	Mobilisation de la population pour le conflit. Interruption de la vie quotidienne et du travail.	La division sexospécifique du travail sur le lieu de travail peut changer. Les hommes étant mobilisés pour combattre, les femmes ont souvent pris des occupations et des responsabilités traditionnellement exercées par les hommes. Les femmes ont défié les stéréotypes de genre et les rôles traditionnels en devenant combattantes et en prenant d'autres rôles non-traditionnels.
	Carence de matériels (nourriture, santé, soins, eau, combustible, etc.)	Le rôle des femmes en tant que pourvoyeuses des besoins quotidiens de la famille peut entraîner davantage de stress et de travail car les produits de base sont plus difficiles à trouver. Les petites filles peuvent être aussi surchargées de travail. Les hommes non-combattants peuvent également être soumis au stress du fait de leur rôle masculin s'ils sont supposés, mais incapables, de subvenir aux besoins de leur famille.

95. Julia Taft, "Approches de genre en situations de conflits et de post-conflits" (New York: Programme de développement des Nations Unies, avril 2001) <http://www.undp.org/gender/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>.

Éléments des situations de conflit	Dimensions sexospécifiques possibles
Création de réfugiés et de personnes déplacées	La capacité des personnes de répondre à une situation d'urgence est influencée par le fait qu'elles sont hommes ou femmes. Les femmes et les hommes réfugiés (ainsi que les garçons et les filles) ont souvent différents besoins et priorités.
Négociations de dialogue et de paix	Les femmes sont souvent exclues des discussions officielles du fait de leur manque de participation et d'accès aux organisations et institutions de prise de décisions pré-conflit.
During reconstruction and rehabilitation	La participation des hommes et des femmes dans ces processus est variable, les femmes jouant souvent des rôles mineurs dans les négociations formelles ou les prises de décisions.
Utilisation des médias pour communication des messages	L'accès inégal des femmes aux médias peut signifier que leurs intérêts, besoins et perspectives ne sont pas représentés et discutés.
Utilisation d'investigateurs, de conciliateurs externes, etc.	Les officiers ne sont généralement pas formés sur les questions d'égalité de genre (droits des femmes en tant que droits humains, comment reconnaître et gérer la violence sexiste). Les femmes et les petites filles ont été harcelées et sexuellement agressées par des personnes chargées du maintien de la paix.
Organisation des élections	Les femmes confrontent des obstacles spécifiques pour voter, postuler et pour obtenir que les problèmes d'égalité des sexes soient discutés en tant que questions électorales.
Investissements internes dans la création d'emplois, les soins de santé, etc.	Les programmes de reconstruction peuvent ne pas reconnaître ou donner priorité aux besoins de santé des femmes et des petites filles, aux affaires de responsabilités familiales ou aux besoins en formation de compétences et de crédit.
Démobilisation des combattants	Les combattants sont présumés être tous des hommes. Si l'on donne priorité aux jeunes hommes, les femmes ne bénéficient pas d'allocations de terres, de systèmes de crédit, etc.
Mesures pour augmenter la capacité de la société civile et la confiance en elle	La participation des femmes dans les organisations communautaires et les ONG est généralement irrégulière. Ces organisations n'ont souvent pas la capacité ni l'intérêt d'accorder priorité aux questions de parité.

De l'évaluation aux plans d'action

Une fois l'évaluation menée, les résultats peuvent être compilés et distribués pour que des remarques y soient ajoutées et dans des buts de sensibilisation. Les conclusions clé peuvent être résumées dans un format clair et concis pour servir de base aux futurs ateliers et réunions. Pour décomposer les informations collectées dans les évaluations WPS, cinq différentes catégories peuvent être incluses :

▣ **Mandats spécifiques** Les mandats pertinents de la RCS 1325 et autre législation WPS peuvent servir de base pour la structure du rapport d'évaluation.

▣ **Politiques et programmes WPS** Les mécanismes ou initiatives déjà mis en œuvre ou en voie d'opérationnalisation par un pays ou une organisation pour aborder les questions liées aux WPS. Par exemple, une politique nationale traitant la violence sexiste ou une initiative pour recruter des femmes aux postes décisionnels au sein de l'armée.

▣ **Agence/personne responsable** Les personnes physiques ou départements qui devraient diriger les efforts pour mettre en œuvre un mandat spécifique de la RCS 1325 ou des WPS.

▣ **Challenges dans la mise en œuvre** Différents obstacles peuvent exister ou émerger et compliquer alors la mise en œuvre des programmes et politiques WPS, ainsi que des lacunes générales dans l'application.

▣ **Recommandations** Une analyse des politiques et programmes existants peut générer des recommandations pour améliorer les initiatives actuelles et des actions supplémentaires à prendre.

Une fois que les informations des évaluations WPS ont été assemblées dans un rapport ou des matériels de discussion

spécifiques, l'équipe spéciale de travail inter-agence peut tenir un atelier ou une réunion dans le but de discuter les résultats et commencer à développer le plan d'action WPS.

Etape 5: Planifier des réunions et des ateliers

Le processus de travail peut être considéré comme élément du processus de sensibilisation et faire partie d'une intégration intense de la perspective sexospécifique au sein de l'administration [Suisse] en ce qui concerne la consolidation de la paix.

– Tamara Mürger, Département suisse des affaires étrangères

Comme énoncé dans l'introduction, les méthodes de planification participative sont essentielles pour créer un plan d'action qui représente et aborde vraiment les besoins et intérêts de tous les intervenants concernés. En outre, impliquer les acteurs de tous les différents secteurs d'une institution ou gouvernement peut contribuer à édifier un sentiment d'appartenance collective, un esprit d'équipe et de responsabilisation. Cependant, des ateliers ou réunions participatives peuvent être difficiles à organiser et exécutées avec succès. Déterminer qui devrait être inclus et quels devraient être le contenu et le format des réunions/ateliers peut être à la fois une décision technique et politique. Nous incluons ci-dessous des questions et considérations à se rappeler quand des ateliers ou réunions de planification participative sont organisés :

1. *Atelier ou réunion? Quel type? combien?*
2. *Qui sont les organisateurs? Quelles sont leurs responsabilités?*
3. *Quel devrait être le critère de sélection des participants?*
4. *Combien de temps faudrait-il assigner pour chaque réunion?*

5. Est-ce que des administrateurs et décideurs supérieurs devraient être impliqués?

6. Quelles activités peuvent être incluses dans les réunions?

1. Atelier ou réunion? Quel type? Combien?

Constituant largement une question de sémantique, les réunions et les ateliers peuvent tous deux être menés au cours du processus de développement du plan d'action. Les ateliers incluent généralement une interaction, un échange d'informations et une composante de formation, tandis que les réunions sont habituellement centrées sur la discussion. Un atelier initial pourrait être tenu sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité pour l'équipe spéciale de travail, suivi par des réunions de l'équipe spéciale de travail. Ateliers, réunions et/ou séminaires peuvent être tenus avec des acteurs de la société civile et autres acteurs externes.

Différentes approches sont courantes, y compris :

☐ Des ateliers de planification séparés pour chaque département ou secteur, au cours desquels des plans d'action de base sont développés et ensuite consolidés dans le plan d'action au niveau de l'institution. *Cette stratégie a été employée par le DPKO et le DDA et l'ONU pour le développement de leurs plans d'action de genre.*

☐ Une série de réunions de planification pour l'équipe spéciale de travail à la fin de laquelle un plan d'action complet est développé pour l'institution. *Cette*

approche de haut en bas est souvent employée pour la création de plan d'action national en association avec des consultations séparées avec la société civile. Par exemple, le plan d'action national suédois a été effectué par l'équipe spéciale de travail interministérielle mais un séminaire consultatif d'une demi-journée a été tenu où des représentants de la société civile et du gouvernement ont discuté le premier avant-projet du plan d'action.

☐ Un atelier de travail participatif pour toutes les parties prenantes pour faire des suggestions qui sont ensuite incluses dans un processus de développement de plan d'action séparé par l'équipe spéciale de travail.⁹⁶ *Le Canada a commencé son processus de plan d'action avec un long symposium de deux jours qui réunit des représentants de la société civile et du gouvernement pour discuter des questions des femmes, de la paix et de la sécurité y compris un plan d'action national canadien sur la RCS 1325 (voir annexe D pour leurs recommandations totales).*

En ce qui concerne la quantité de réunions ou ateliers qui devraient avoir lieu, ceci dépend de l'ampleur et des mandats de l'organisation ou du pays en question. Moins de mandats et une petite équipe spéciale de travail nécessiteront moins de réunions et d'ateliers. En outre, le fait d'engager des consultants pour organiser et faciliter les réunions/ateliers peut permettre davantage de productivité et par conséquent moins de réunions.

Cadre 13: Directives pour un facilitateur

☐ Rappelez-vous que les débuts sont cruciaux.

☐ Respectez chaque membre de groupe et encouragez sa pleine participation.

☐ Veillez à ce que l'espace du groupe soit libre d'interruptions et de distractions.

☐ Soyez flexible, improvisez et gardez le sens de l'humour, il n'y a pas de technique qui fonctionnera toujours à tout moment pour le groupe.

☐ Travaillez avec les différends, soyez à l'aise avec eux et laissez-les toujours s'exprimer ouvertement.

☐ Soyez alerte, soyez vous-même et n'insistez pas sur vos propres interventions.

☐ Utilisez questions et suggestions, négociez, reconnaissez et confirmez.

☐ Soyez sensible aux cultures et conscient des déséquilibres du pouvoir, y compris ceux qui existent entre les femmes et les hommes.

☐ Surveillez le niveau de dynamisme et faite des pauses ou des exercices actifs.

☐ Encouragez les remarques, cherchez l'accord et la récapitulation.

Adapté de Hunter, Bailey et Taylor, *l'Art de la facilitation : Comment créer un groupe synergique* (Fisher Books, 1995) 36-43.
synergy (Fisher Books, 1995) 36-43.

⁹⁶ Caroline Moser, "Une introduction à la méthodologie d'audit de genre : Sa conception et sa mise en œuvre dans DFID Malawi" (Institut de développement à l'étranger, mai 2005) 24.

2. Qui devraient être les facilitateurs? Quelles sont leurs responsabilités?

Les résultats des réunions de planification participative⁹⁷ dépendent énormément des aptitudes et des efforts du facilitateur. Les facilitateurs peuvent être des membres de l'institution/gouvernement, des membres de l'équipe spéciale de travail ou des experts ou consultants externes. Il faut garder à l'esprit qu'en plus de leurs compétences et leurs niveaux de connaissance, leur expérience et leur sensibilité aux questions de sexospécificités sont des facteurs importants au moment de choisir le facilitateur. Des conseils supplémentaires pour la facilitation peuvent être trouvés dans le cadre 15.

Les responsabilités du facilitateur sont nombreuses. C'est une aptitude que l'on prend souvent comme allant de soi, pourtant un organisateur formé ou expérimenté a la compétence de créer un environnement de travail productif, efficace et participatif.

3. Quels devraient être les critères de sélection des participants?

Les participants aux réunions seront souvent limités aux membres de l'équipe spéciale de travail. Cependant, au moment de déterminer combien de participants inclure dans une équipe de travail ou combien d'intervenants externes inviter aux ateliers de travail, il est important de garder à l'esprit que le fait d'impliquer un grand nombre de participants est avantageux pour établir un large consensus et un appui pour le plan ; néanmoins, cette approche demande aussi plus de temps et de ressources. Il est crucial de s'efforcer d'inclure une diversité de perspectives, y compris le plus possible

d'intervenants clé gérables, et s'assurer que les participants inclus veulent trouver un terrain d'entente (voir Pas deux).⁹⁸

4. Combien de temps faudrait-il assigner pour chaque réunion?

La quantité de temps nécessaire peut facilement être sous-estimée car il peut y avoir des désaccords importants et de longues discussions au cours des réunions. Là encore, une bonne organisation est primordiale pour que les réunions aient du succès et soient concises. La documentation et les procédures de suivi peuvent également prendre plus de temps que prévu. Il est donc important de calculer assez généreusement le temps nécessaire pour chaque activité.

5. Est-ce que les administrateurs et décideurs supérieurs devraient être impliqués?

Comme évoqué dans la première section, l'efficacité des activités de planifications et la mise en œuvre des efforts peuvent finalement dépendre de la volonté politique et de l'engagement des leaders, en particulier ceux qui participent aux réunions de planification. Développer à l'avance une stratégie pour assurer l'intégration efficace des décideurs dans les discussions et la mise en œuvre est crucial au succès du processus de planification de l'action. Comme affirme Bryson au sujet des pratiques de planification de grands groupes, "les méthodes ne fonctionnent pas si les leaders n'ont pas la volonté de partager le pouvoir et d'écouter les points de vue des participants ; ils doivent plutôt sponsoriser des événements, les appuyer activement, et prendre la procédure et ses résultats sérieusement."⁹⁹

⁹⁷. Pour plus de simplicité, le terme de réunion sera utilisé pendant le reste de cette section. Il n'est pas voulu signifier une préférence sur d'autres termes tels qu'ateliers ou séminaires.

⁹⁸. Bryson et Anderson 144.

⁹⁹. Ibid.

6. Quelles activités peuvent être incluses dans les réunions?

Vous trouverez ci-dessous quelques suggestions d'activités pour faire ressortir les diverses perspectives des participants. Au moment de choisir et adapter ces activités, comme avec toute section de ce guide, les facteurs à prendre en compte incluent la quantité des ressources disponibles, les situations et perspectives des participants, la taille du groupe et le mandat de l'institution ou du gouvernement.

▣ Introduction aux WPS

Une petite introduction et orientation à la réunion est une façon utile de commencer pour s'assurer que les participants se sentent à l'aise et sachent de quoi il s'agit. Une présentation rapide de l'histoire et du contenu de la RCS 1325 et autres mandats sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité en général peut être utile à ce point. En outre, un ensemble de questions importantes pour commencer, peuvent être soulevées :

- *Pourquoi tenons-nous cette réunion?*
- *Pourquoi est-il important de mettre en œuvre la RCS 1325 et les questions de femmes, paix et sécurité?*
- *Pourquoi développons-nous un plan d'action pour ce faire?*

Ces questions aident à focaliser les participants et à s'assurer que tout le monde est 'sur la même longueur d'onde' et commence à réfléchir sur les objectifs et la plus large signification de la mise en œuvre de la RCS 1325.

▣ Revue d'appréciation des WPS

Après avoir mené une évaluation ou audit, celle-ci peut être présentée au groupe, donnant ainsi la possibilité aux participants de partager leurs réactions, leurs perspectives personnelles et autres remarques. Si le groupe est grand, les discussions sont souvent plus efficaces si les participants sont divisés en plus petits groupes. Les questions qui peuvent être discutées incluent:

- *Est-ce que les conclusions de l'évaluation semblent exactes?*
- *Sur quelles idées les participants appuient-ils ou contredisent-ils les conclusions de l'évaluation?*

▣ Analyse de SWOC : Forces, Faiblesses, Opportunités et challenges

Cette analyse est une technique courante utilisée dans les processus de planification stratégiques des organisations. Le cadre de travail de SWOC peut aider à identifier les possibles forces ou bonnes pratiques de l'institution ou du pays en abordant les problèmes sexospécifiques dans le domaine du conflit, de la paix et de la sécurité. Les participants peuvent également mettre en lumière les challenges et des questions critiques ou les lacunes. En tenant compte de toutes ces informations, des opportunités possibles d'action peuvent alors être considérées.

▣ Formuler les objectifs et leur accorder la priorité

Pour l'activité de cette réunion, les participants discutent et se mettent d'accord sur les buts plus larges de

Mandat	Actions déjà prises	Lacunes, Challenges et bonnes pratiques	Actions possibles pour la mise en œuvre	Agence/ Département/ Personne responsable
Représentation accrue des femmes dans les décisions relatives à la prévention, la gestion et le règlement des conflits.	Description de postes qui encourage les femmes à postuler. Annonce du poste disséminée dans les réseaux professionnels de femmes.	Manque continu de candidates. Postes décisionnels sont des nominations politiques. Attitude prévalente qu'il n'existe pas de femmes qualifiées pour ces postes. Bonne pratique : la création d'une liste de femmes candidates	Formation et perfectionnement pour les femmes qualifiées.	Département de formation
			Formation pour le personnel de recrutement sur la sensibilisation en matière de sexospécificités et démarches pratiques pour augmenter la représentation des femmes.	Département de formation
			Liste supplémentaire de candidates pré-approuvées et qualifiées pour les nominations politiques.	Unité de genre

l'institution en vue de la mise en œuvre de la RCS 1325. Deux étapes peuvent être suivies :

1. Formuler des **objectifs à long terme**. Cette étape conduit à la question : *Que peut-on finalement atteindre par les actions prises pour mettre en œuvre la RCS 1325 ?*
2. Spécifier et accorder une priorité aux **objectifs à court terme**. Sur la base de l'évaluation initiale, les participants discutent l'importance relative des différents mandats WPS et donnent ensuite priorité à certains domaines en les établissant comme objectifs à court terme.

La négociation que cette étape implique et les étapes qui suivent sont un des aspects les plus difficiles du processus de planification participatif, à cause des différentes

perspectives et intérêts probables des participants impliqués. Une bonne organisation est vitale.

▣ **Développer des stratégies et des initiatives**

L'étape suivante consiste à réfléchir profondément aux stratégies spécifiques, aux approches ou aux démarches nécessaires en vue de remplir les objectifs établis. Par ailleurs, les objectives et autres documentations de l'atelier de travail peuvent être communiqués au groupe de travail de gestion ou aux consultants afin qu'ils puissent émettre des suggestions sur des actions spécifiques. De nombreuses interventions possibles peuvent être suggérées, pour clarifier et comparer les suggestions un tableau peut être utilisé comme dans l'exemple ci-dessous :

▣ **Analyse Coût-Bénéfice des initiatives suggérées**

Une analyse coût-bénéfice est un moyen efficace de choisir entre plusieurs différentes initiatives suggérées. Comparer les diverses options en listant leurs coûts et leurs bénéfices aide à clarifier quelle démarche ou quelles démarches sont les plus susceptibles de répondre aux objectifs fixés, et quelles sont celles qui peuvent réellement être mises en œuvre avec les limitations des ressources disponibles.

Ces activités de réunion peuvent être combinées et unies pour convenir au processus de plan d'action WPS spécifique. Cependant, il est important de planifier soigneusement les ateliers de travail et les réunions pour avoir un processus participatif et analytique qui puisse aboutir à un plan d'action WPS complet et réaliste.

Etape 6: Rédiger un plan d'action

Après avoir établi le contenu général du plan d'action WPS, la rédaction peut commencer. Comme dans la plupart des documents, moins il y a d'auteurs plus la rédaction est rapide. Une ou deux mais pas plus de trois personnes devraient préférablement être en charge de l'écriture de l'avant-projet. Tout en laissant suffisamment de temps pour faire circuler le premier, et peut-être le second, l'avant-projet est essentiel pour obtenir des remarques et arriver à un consensus. Cette section fournit une vue d'ensemble et une analyse des plans d'action WPS y compris des recommandations générales pour effectuer des plans d'action de genre, des composantes et une structure de plan d'action WPS, et les contenus d'un plan d'action WPS.

Recommandations générales pour la rédaction

Pour contribuer à faciliter le processus de rédaction de plans d'action de genre, des recommandations générales, issues de la publication de l'Agence suédoise de développement international (SIDA) sur les plans d'action d'égalité des sexes, incluent:¹⁰⁰

▣ **Développer des stratégies réalistes de mise en œuvre**

Des actions planifiées devraient être "fermement ancrées dans la culture organisationnelle de l'institution." Par exemple, "un plan d'action qui implique l'intégration de considérations sexospécifiques dans les évaluations de l'exercice aura peu de chance de réussir dans une institution qui n'a pas de système efficace d'évaluations du personnel régulier."

▣ **Inclure des cibles mesurables** Des objectifs mesurables et qui peuvent être concrètement atteints sont des éléments cruciaux d'un plan d'action, car ils sont nécessaires "pour retenir l'attention et pour fournir de base au suivi, à la présentation de rapports et à la responsabilisation." Un système de production de rapports peut être conçu pour mesurer les progrès et pour évaluer le rendement des acteurs responsables de la mise en œuvre.

▣ **Définir les responsabilités de l'administration supérieure et des fonctionnaires** Comme il a été mentionné dans tout le guide, la participation des leaders institutionnels et communautaires dans la mise en œuvre de la RCS 1325 est essentielle. Comme le suggère la publication de SIDA, "c'est l'action de l'administration supérieure qui signale les relatives priorités de l'organisation et galvanise les efforts du personnel."

¹⁰⁰ Beth Woroniuk et al., *Plans d'action d'égalité de genre : Une réflexion* (Stockholm: Agence suédoise de coopération pour le développement international, 1996).

Comme la résolution inclut un vaste éventail de questions et de domaines de travail, un plan devrait identifier les protagonistes et leurs différentes responsabilités (pouvoir également savoir qui fait quoi et ce qui est fait), les secteurs de travail prioritaires (que ce soit géographiquement ou thématiquement), un calendrier, et expliquer clairement comment la mise en œuvre peut être effectuée d'une manière claire et cohérente (établissant un lien entre les zones prioritaires et évitant "des petites îles différentes d'implémentation) et éviter également que la mise en œuvre dépende uniquement de particuliers au sein de l'organisation).

- Gunilla de Vries Lindestam

◆ Spécifier un budget et un calendrier

Ces composantes élémentaires des plans d'action devraient être établies dès le début. De cette façon, dans les phases finales de développement du plan d'action, le budget et le calendrier devraient avoir uniquement besoin de clarification et peut-être de quelques révisions avant la mise en œuvre.

Composantes et structure du plan d'action WPS

Ici encore, selon le type d'organisation ou le pays développant le plan d'action, les composantes et la longueur varieront. Cependant, il y a certaines parties fondamentales qui sont souvent incluses dans des plans d'action et aident à créer un document clair et concis :

1. Introduction

Cette section peut fournir une courte introduction relative aux questions de femmes, de paix et de sécurité et une description du processus de développement du plan d'action.

2. Motivations

Souvent combinées avec l'introduction, il faudrait ici faire référence aux mandats WPS tels que la RCS 1325, l'importance des problèmes sur les femmes, la paix et la sécurité, et comment ces questions sont liées à l'institution ou l'état en question. Elles peuvent aussi inclure une justification de la raison pour laquelle le plan d'action a été élaboré et ce qu'il espère accomplir. *Les plans d'action danois et norvégien combinent tous deux l'introduction et les motivations, dont le résultat est une page et demi "Introduction" ou "Contexte."*

3. Objectifs à long terme et à court terme

Cette composante est simple et directe et a été discutée dans la section antérieure. *Le plan d'action sexospécifique du DDA comprend quatre sous-objectifs: Examiner les liens entre la promotion d'une plus grande égalité des sexes et le désarmement;*¹⁰¹

4. Initiatives spécifiques

Les démarches devraient être directement liées aux objectifs et/ou aux mandats spécifiques de la RCS 1325 et autres accords et lois internationaux. L'acteur spécifique responsable de la mise en œuvre devrait être clairement identifié. En outre, des indicateurs pour la réussite de la mise en œuvre, des délais et ressources (humaines, matérielles et financières) peuvent être spécifiés ainsi que chaque initiative. Plutôt que d'inclure seulement la RCS 1325, les mandats supplémentaires de la Déclaration et du plan d'action de Beijing, de la Déclaration de Windhoek et du Plan d'action de Namibie, CEDAW etc. peuvent être intégrés. *Un exemple tiré du plan d'action norvégien : Efforts internationaux et opérations de paix » Citation de la RCS 1325 » Mesures nationales » Formation et éducation » Les perspectives de genre doivent être intégrées dans tous les exercices des missions internationales.*

5. Calendrier

Pour mettre en œuvre efficacement le plan d'action, il est vital d'inclure un calendrier. Il peut y avoir un calendrier général pour l'achèvement du plan entier, un calendrier pour chaque démarche spécifique ou tout au moins un calendrier sur la périodicité des évaluations de l'application du plan. *Les plans d'action*

101. DDA 8-9.

du Royaume Uni, de la Suède et possiblement de la Suisse incluent des calendriers spécifiques, mais pas le Danemark et la Norvège. Le plan d'action du Royaume Uni n'a pas de calendrier général pour l'implémentation car le plan est considéré comme un document en évolution, cependant le temps alloué pour l'action individuelle au sein du plan d'action "n'est pas de durée indéterminée : il y a des délais spécifiques que les parties concernées sont tenues de respecter."¹⁰²

6. Suivi et évaluation

Le calendrier et les indicateurs peuvent servir d'outils de suivi et d'évaluation, des mécanismes supplémentaires tels que la présentation de rapports annuels ou la création d'un comité pour surveiller la mise en œuvre peuvent cependant être aussi inclus dans le plan d'action. Selon Gunilla de Vries Lindestam, auteur d'une vaste étude sur la mise en place de la RCS 1325, "le suivi et l'évaluation actuels du processus de mise en œuvre mené par les États Membres est souvent médiocre et par conséquent le plan doit inclure des buts et des indicateurs détaillés."¹⁰³ Les plans du Royaume Uni, de la Norvège, de la Suède et possiblement de la Suisse spécifient des outils M & E tels que des indicateurs, des rapports annuels, des points focaux pour la mise en œuvre,

Cadre 14: Structures du plan d'action WPS : Norvège et DDA de l'ONU

Le plan d'action du gouvernement norvégien pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2006) est un document de vingt-quatre pages centré sur cinq thèmes principaux qui commencent chacun par une citation directe de la résolution. La structure du plan d'action est la suivante:

Déclaration de politique

1. Efforts internationaux et opérations de paix

a. Mesures nationales

i. Représentation, participation et recrutement

ii. Formation et éducation

iii. ONG

b. Coopération multilatérale (Système de l'ONU, NATO, OSCE, EU et AU)

i. Représentation, participation et recrutement

1. L'ONU

2. NATO

3. L'OSCE

4. L'EU

5. L'AU

ii. Formation et éducation

1. L'ONU

2. NATO

3. L'OSCE

4. L'AU

2. Prévention des conflits, Conciliation, reconstruction de la paix

a. Mesures nationales

b. Coopération bilatérale dans les processus de paix et de réconciliation

c. Coopération multilatérale

i. Le système de l'ONU

ii. NATO

iii. L'OSCE

3. Protection et droits humains

a. Mesures nationales

b. Coopération multilatérale

4. Suivi, révision et coopération

Annexe : Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000)

Le plan d'action genre du Département pour les affaires du désarmement des Nations Unies développé en 2003 est un document de quarante-neuf pages qui fournit une toile de fond théorique sur la question du genre et du désarmement ainsi que des démarches et listes de contrôle pratiques sur l'intégration de la perspective de genre. La structure du plan d'action est la suivante :

1.0. Introduction

1.1 Vue d'ensemble

1.2 Mandat pour le plan d'action

1.3 Intégration de la perspective de genre et Parité des sexes

1.4 Rapports et monitoring

2.0 Objectifs de plan d'action

3.0 Démarches secteur par secteur

3.1 Branche d'appui Secrétariat et Conférence CD (Genève)

3.2 Branche armes de destruction massive

3.3 Branche armes conventionnelles

3.4 Branche Désarmement régional

3.5 Centre régional pour la paix et le désarmement (Centre de Lomé)

3.6 Centre régional pour la paix et le désarmement en Asie et dans le Pacifique

3.7 Centre régional pour la paix, le désarmement et le développement en Amérique latine et aux Caraïbes (Centre de Lima)

3.8 Branche Monitoring, base de données et Informations

3.9 Direction et gestion exécutives

4.0 listes de contrôle

4.1 Organiser un Panel

4.2 Commissions d'enquête

4.3 Sensibilisation du public

4.4 Recrutement de consultants

4.5 Préparation de briefings/Notes de discours

4.6 Formulation de propositions de projet

4.7 Programmes de bourses

4.8 Études et rapports

Annexe 1 – Thèmes Genre et Désarmement: Comment l'intégration de la perspective de genre peut contribuer aux objectifs de désarmement

Annexe 2 – Liens entre le genre et le désarmement

102. Ify Fayinka.

103. Gunilla de Vries Lindestam.

les organes consultatifs et les équipes spéciales de contrôle.

7. Budget

Inclure un budget dépend du niveau de concrétisation du plan d'action et si un financement spécifique a été établi ou si les processus de collecte de fonds ont été initiés ou non. Cependant, un budget alloué est essentiel pour assurer l'implémentation concrète et durable, même du plus modeste plan d'action. Un des principaux challenges de la mise en œuvre des plans d'action en général, et des plans d'action de genre en particulier, a été le manque de financement. *Aucun des plans d'action nationaux jusqu'à présent n'a inclut de spécifiques budgets, on assume la plupart du temps que les coûts seront à la charge du département ou de l'organisation spécifique qui est responsable de la mise en œuvre de l'initiative. L'avant-projet du plan suisse inclut des dispositions potentielles sur les ressources.*

En plus des composantes des plans d'action WPS, les plans ont différentes structures allant du format libre à la documentation complète. Structurer le plan d'action autour de mandats spécifiques WPS crée un format clair, comme l'exemple du plan d'action de la Norvège le montre.

Contenus du plan d'action WPS

Le contexte spécifique de l'organisation, du pays ou de la région déterminera les contenus exacts du plan d'action. Cependant, pour fournir une brève vue d'ensemble des informations possibles et des démarches qui peuvent être incluses dans un plan d'action WPS, une petite description des contenus du *Plan d'Action sur l'Égalité des sexes* du Bureau de l'ONU

pour la coordination des affaires humanitaires et des plans d'action nationaux norvégiens, danois et du Royaume Uni sur la RCS 1325 peut être trouvée dans cette section. En outre, les annexes C et D offrent d'intéressantes remarques de la société civile au sujet du contenu idéal d'un plan d'action national canadien et norvégien sur les WPS.

Bureau pour la coordination des affaires humanitaires de l'ONU *Plan d'action sur l'égalité des sexes*

Le plan d'action d'OCHA est principalement axé sur l'égalité des genres plutôt que sur la RCS 1325, et il est conçu pour être l'arme pratique de leur politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes. En d'autres termes, le plan d'action fournit une ligne directrice sur la manière de mesurer la mise en œuvre de la politique de l'OCHA sur l'égalité des sexes.

Le plan de six pages identifie les acteurs spécifiques et fait la liste des activités pour chacun d'eux sous les sous-titres de "activités continues" et "actions spécifiques." En tout, presque 106 actions sont listées pour les dix acteurs différents. Tout le monde, depuis l'équipe supérieure de gestion et la Branche administrative de plaidoyer, de relations extérieures et d'informations jusqu'au Bureau Administratif, a des tâches spécifiques qui lui sont assignées.

Les activités incluses se concentrent sur l'intégration de la perspective de genre dans l'assistance humanitaire (y compris intégrer la dimension de genre dans les modules de formation, dans les systèmes d'évaluation du rendement, des données désagrégées par sexes, recruter un conseiller supérieur de genre et déterminer des points focaux de genre, des démarches sur la protection des femmes et des petites filles et prendre des mesures

103. OCHA, "Gender Equality Action Plan" June 2005
<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>

104. "Kvinner bidrar til konfliktløsning."

pour mettre fin à la violence sexiste) et l'augmentation de la représentation et la participation féminine (y compris plaider pour les droits des femmes, réunions avec les organisations de femmes quand elles sont en mission, améliorer l'équilibre entre les sexes dans les équipes de coopération de l'ONU pour l'assistance dans les situations de désastres).

Les actions spécifiques incluent :

Actions pour l'administration supérieure
 » *Actions spécifiques*

- *Demander que les rapports mensuels au Coordinateur des opérations de secours incluent des informations sur la protection des femmes et des fillettes et des mesures pour mettre fin à la violence sexiste*

Actions pour la politique de développement et la division d'études » *Activités continues*

- *Assurer que les évaluations, les enseignements appris et les études de politiques les plus importantes incluent des questions sexospécifiques dans leurs cadres de référence.*

Des mécanismes spécifiques de suivi et d'évaluation sont aussi inclus dans le plan d'action, comme des rapports de mise en œuvre publics annuels, une révision de trois ans, l'incorporation d'indicateurs sexospécifiques et de statistiques ventilées par sexes, et la désignation de points focaux pour toutes les divisions et bureaux régionaux sur le terrain.¹⁰⁴

Norvège *Le plan d'action du gouvernement norvégien pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité*

"Le plan sera un document vivant ouvert aux changements et aux ajouts."¹⁰⁵

Le plan d'action de la Norvège est spécialement centré sur la RCS 1325 et

est conçu pour assurer sa mise en œuvre intégrale dans toutes les divisions du gouvernement norvégien.

Le plan de vingt-trois pages inclut quatre-vingt-neuf actions sous les titres thématiques : opérations internationales d'efforts et de paix ; prévention des conflits, conciliation et consolidation de la paix ; protection des droits humains ; et suivi, révision et coopération (voir cadre 14). Des sous-titres identifient l'acteur responsable et des mesures nationales ou au sein de l'ONU, OTAN, OSCE, UE ou UA. Dans de nombreux cas, l'acteur spécifique est mentionné dans l'action elle-même comme le Ministère de la justice et de la police ou les forces armées norvégiennes. Il est simplement déclaré ailleurs que "La Norvège ..."

La plupart des actions spécifiques dans le plan sont axées sur le rehaussement de la formation en matière de genre et des droits humains ; l'intégration des perspectives de genre dans la planification des projets ; l'augmentation de la participation et de la représentation des femmes aux processus de paix ; l'augmentation du recrutement des femmes dans les forces armées, la police et les systèmes judiciaires norvégiens et dans les opérations de paix ; le droit des femmes à la protection dans les situations de conflits ; et le plaidoyer pour la pleine mise en œuvre de la RCS 1325 à l'ONU, NOTAN, OSCE, UE et UA.

Les actions spécifiques réclamées dans le plan vont du large au spécifique :

- *La Norvège cherchera à assurer que la communauté internationale intervienne pour prévenir le génocide, le nettoyage ethnique et les crimes de guerre contre l'humanité. L'implémentation internationale du principe de "responsabilité de protéger" requiert des*

104. OCHA, "Plan d'action Égalité de genre" juin 2005
<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>.

105. "Kvinner bidrar til konfliktløsning."

efforts spéciaux pour combattre la violence sexuelle. La Norvège luttera donc contre l'impunité pour les crimes internationaux tels que le viol et autres formes de violence sexuelle ou sexiste.

- 25 pour cent au moins des étudiants assistant aux écoles d'officier militaire seront des femmes.

En général, les actions sont plus interprétées comme des objectifs. Il s'agit d'un plan ambitieux qui requiert un large éventail d'initiatives, dont quelques-unes peuvent être difficiles à surveiller et évaluer. Par exemple, des termes vagues comme "promouvoir", "soutenir", "renforcer" et "chercher à assurer" donnent lieu à de multiples interprétations lors de l'évaluation. D'autre part, ces termes ouvrent la porte à une grande variété de démarches. Aucun financement spécifique n'a été alloué et la décision a été prise de ne pas inclure un calendrier, ce qui présente des difficultés pour contrôler la mise en œuvre du plan ; d'autres mécanismes de suivi et d'évaluation sont néanmoins inclus (voir conclusion).

Danemark *Danske initiativer til national og international gennemførelse af Sikkerhedsrådsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed*

Le plan d'action danois focalise aussi spécifiquement sur la RCS 1325. Le plan de treize pages inclut presque onze mandats spécifiques qui sont organisés par protagoniste : Niveau de l'administration nationale de la défense, niveau opérationnel de la défense nationale, UN, EU, OSCE et NATO.

Selon le groupe de travail de l'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité, les dispositions du plan d'action abordent cinq différents thèmes:¹⁰⁶

Participation des femmes dans les prises de décisions et les processus de paix

Un engagement de contribuer activement, à travers son siège actuel au Conseil de sécurité, à l'inclusion des dispositions de la RCS 1325 dans toutes les résolutions pertinentes du Conseil de Sécurité et d'assurer la pleine et égale participation des femmes aux processus démocratiques dans les sociétés en situation post-conflit.

Consulter et inclure les groupes de femmes dans les processus de paix

Le plan inclut des recommandations sur l'intégration de la RCS 1325 dans les opérations de consolidation de la paix et l'implication des femmes dans les processus de restauration et de consolidation de la paix. Dans le cadre de cette stratégie, il suggère qu'une étude soit entreprise pour examiner : 1) les documents de gestion au sein du Ministère de la défense - règles d'engagement, procédures opérationnelles permanentes, codes de conduite ; 2) l'éducation et la formation au sein des forces nationales de défense ; et 3) les outils relatifs aux sexospécificités.

Protection des femmes

Le plan d'action s'engage à assurer que les aspects sexospécifiques soient inclus dans les missions de maintien de la paix, et que la violence sexuelle soit sujette à poursuite judiciaire.

Perspectives de genre et formation sur le maintien de la paix

Le plan d'action s'engage à assumer un rôle de première ligne dans l'intégration de la RCS 1325 dans les politiques de l'Union européenne et les missions de gestion des crises.

Intégrer la 1325 dans les courants dominants des institutions régionales

En plus d'assumer un rôle principal dans

l'intégration de la RCS 1325 dans l'Union européenne, le plan d'action national danois formule aussi l'engagement du Danemark de promouvoir la RCS 1325 dans d'autres institutions régionales: l'OSCE et l'OTAN.

Bien qu'une appréciation soit réclamée pour le plan d'action, aucune disposition n'est prise pour le financement, un calendrier ou des mécanismes de suivi et d'évaluation.

Royaume Uni *Plan d'action national RCS 1325 de l'ONU*

Le plan d'action est considéré comme un document de travail interne et n'a donc pas été communiqué publiquement. En revanche, un document de deux pages contenant des points d'action de haut niveau, *RCS 1325 DE l'ONU – Plan d'action national de haut niveau du Royaume Uni* a été publié. Il inclut douze engagements clairs, vers la mise en œuvre de la RCS 1325 listés sous les titres de : Soutien du Royaume Uni aux Nations Unies ; Formation et politiques au sein du HMG [Gouvernement de sa Majesté] ; Justice sexospécifique y compris violence fondée sur le sexe ; Désarmement, démobilisation et réinsertion ; et Travailler avec les organisations non gouvernementales.

Exemples d'engagements incluent :

5. L'engagement du HMG de sensibiliser les parties concernées clé du programme/projet sur l'importance de prendre en considération les questions de genre dans les activités du programme/projet. *Par exemple, en offrant une formation en bureau aux officiers sur la RCS 1325, et faire prendre conscience par la suite de l'importance des considérations de genre en matière de conflit et sécurité.*

10. L'engagement du HMG de continuer de mettre en œuvre sa stratégie sur l'exploitation et l'abus sexuels (SEA). *Par exemple, en cherchant systématiquement toutes les opportunités d'assurer que les dispositions contre l'exploitation et l'abus sexuels soient incluent dans les résolutions du Conseil de sécurité et dans les mandats et rapports de maintien de la paix à l'ONU et autres organisations internationales.*

Selon le Groupe de travail de l'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité, les contenus de l'avant-projet non publié du plan d'action national se concentrent sur treize domaines clé:¹⁰⁷

- ▣ *Encourager le Secrétaire Général à mettre en œuvre son plan d'action stratégique*
- ▣ *Nommer des candidates comme représentantes spéciales auprès du Secrétaire Général*
- ▣ *Rôle des femmes dans les opérations sur le terrain de l'ONU (notamment parmi les observateurs militaires, la police civile, le personnel humanitaire et des droits humains)*
- ▣ *Incorporation des perspectives de genre et composantes dans les opérations de maintien de la paix*
- ▣ *Les États Membres devraient incorporer des directives de formation et des programmes de sensibilisation sur le VIH/SIDA*
- ▣ *Soutien financier, technique et logistique pour les efforts de formation sur les questions sexospécifiques*
- ▣ *Perspectives de genre dans les accords de paix*
- ▣ *Protection des femmes contre la violence fondée sur le sexe*
- ▣ *Poursuite judiciaire des responsables de génocide et de crimes contre l'humanité*
- ▣ *Respect du caractère civil et humanitaire des camps de réfugiés*
- ▣ *Différents besoins des ex-combattants*

féminins et masculins dans les situations de désarmement, démobilisation et réinsertion (DDR)

▣ *Considérations de genre dans les missions militaires du Conseil de sécurité ; consultations avec les groupes de femmes locaux et internationaux*

Avec ces thèmes, le plan d'action national du Royaume Uni aborde la RCS 1325, disposition par disposition, offrant des actions et stratégies concrètes pour sa mise en œuvre par le Royaume Uni.¹⁰⁸ Il contient également des actions détaillées, des calendriers et des méthodes d'évaluation intégrés pour la mise en œuvre.¹⁰⁹

107. NGOWG sur les Femmes, la Paix et la Sécurité 55-57..

108. NGOWG sur les Femmes, la Paix et la Sécurité 55.

109. Nicola Johnston-Coeterier.

IV. Conclusions: Vers la mise en œuvre



IV. Conclusions: Vers la mise en œuvre

Rédiger et lancer un plan d'action sur les femmes, la paix et la sécurité n'est que le premier pas pour mettre la RCS 1325 de l'ONU en pratique. Sans la mise en œuvre efficace du plan, il restera lettre morte. Cependant, il est important de rappeler qu'un processus inclusif et participatif de rédaction du plan d'action, ainsi qu'un plan qui comprend des objectifs, démarches et responsabilisations clairs, des mécanismes de monitoring et d'évaluation, facilitent énormément le processus de mise en œuvre.

Les challenges les plus fréquents à la mise en œuvre des plans et politiques sur les femmes, la paix et la sécurité incluent:

Manque de financement La question de financement est décisive et constitue un des plus grands obstacles à la mise en œuvre des politiques et programmes de genre. L'idéal serait que les départements/institutions prennent l'entière responsabilité financière pour les engagements pris dans le plan d'action. En réalité, la problématique hommes-femmes est rarement perçue comme une haute priorité et obtenir un financement adéquat peut devenir une longue lutte ardue.

Pour empêcher que le financement devienne une trop grande entrave, il est nécessaire d'inclure des objectifs et des démarches réalistes dans le plan d'action et commencer à assurer des engagements financiers pendant le processus de développement du plan. En outre, des efforts concertés pour sensibiliser et fortifier la volonté politique peuvent être récompensés au moment de mettre le

plan en application. Une analyse budgétaire de genre peut aussi être un outil utile pour démontrer comment la mise en œuvre des politiques et programmes WPS n'est pas suffisamment financée.

Manque de volonté politique Sans responsabilité, enthousiasme et action, il est quasiment impossible de pleinement mettre en œuvre un plan d'action sur les femmes, la paix et la sécurité. Un manque de compréhension des questions de genre ou une résistance au changement peut avoir pour résultat une attitude de rejet. Le manque de volonté politique peut détenir les démarches WPS dans leurs progressions et il est essentiel de le traiter par le biais d'activités de sensibilisation et de plaidoyer.

Manque de capacité Les individus responsables de la mise en œuvre des plans d'action WPS (comme l'intégration de la dimension de genre est à l'agenda, la mise en œuvre est la responsabilité d'un grand nombre de personnes) doivent avoir des outils adéquats, une formation et un soutien pour pouvoir mettre totalement en œuvre le plan d'action et avec succès. Des trousseaux à outils, des directives et des matériels supplémentaires auraient besoin d'être développés ainsi que des sessions spécifiques de renforcement des capacités.

Manque de coordination Comme différents acteurs travaillent à différents niveaux sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité, assurer la mise en œuvre coordonnée du plan d'action peut être difficile. Les grands

"Les principaux défis pour la mise en œuvre du plan d'action national seront probablement liés aux ressources, financières et humaines, mais cela reste à être déterminé."

– Chantale Walker, Affaires Étrangères, Canada

écarts entre les niveaux politique et sur le terrain associés à une réticence de partager les informations ont pour résultat une répétition et une improvisation dans la mise en œuvre. Pour éviter ce scénario et améliorer la coordination, la création d'une équipe spéciale de travail pour l'application et/ou de points focaux pour la mise en œuvre du plan d'action WPS sont essentiels.

Manque de contrôle et d'évaluation

Le but est de créer un système de suivi et d'évaluation systématique et complet (M&E) qui ne soit ni trop bureaucratique et prenne trop de temps ni pas assez financé et ignoré. Sans lui, il est impossible de savoir si le plan d'action est totalement mis en œuvre et s'il est réussi. Un système M&E efficace fournit les informations pour déterminer quelle démarche a porté ses fruits, laquelle devrait être changée et laquelle devrait être abandonnée. Le système M&E tient aussi les acteurs responsables de leurs actes dans la mise en œuvre et sert ainsi de stimulant.

La plupart des plans d'action WPS, qu'ils soient de l'ONU ou des plans nationaux, abordent ce problème en incluant des dispositifs pour contrôler et évaluer leurs plans d'action. Par exemple, le plan d'action national RCS 1325 de la Norvège comprend :

Suivi, révision et coopération

☐ *Le travail des autorités sur le plan d'action sera exécuté par les ministères et conseils d'administration pertinents, qui développeront leurs propres directives pour la mise en œuvre et la présentation de rapports.*

☐ *Chaque ministère et chaque unité responsable nommera une personne pour coordonner le suivi du plan. La responsabilité générale repose sur le*

Ministère des affaires étrangères.

☐ *Un organe consultatif sera établi consistant en un groupe de travail interministériel, des conseils d'administration pertinents, des institutions de recherche et des ONG. Cet organe se réunira deux fois par an pour échanger des informations, des connaissances et des expériences sur les projets en cours.*

☐ *Tous les matériels de formation seront évalués régulièrement.*

☐ *Le plan d'action sera évalué une fois par an à l'occasion de l'anniversaire de la résolution 1325 de l'ONU en octobre. L'évaluation sera effectuée par le Ministère des affaires étrangères et sera basée sur des rapports provenant des ministères pertinents, qui doivent être finalisés le 15 septembre. L'évaluation annuelle offrira l'opportunité de faire des changements, des révisions et des ajouts. Le plan d'action et les évaluations annuelles seront publiés. Des critères standard pour les rapports des ministères seront développés.*

Le Royaume Uni adopte une autre approche où :

Chaque département du gouvernement supervisera la mise en œuvre du plan d'action, mais en fin de compte le FCO continuera de surveiller le processus. Le plan d'action fait le détail des départements principaux, des parties concernées, des dates de revue, des étapes importantes, des progrès et offre l'opportunité de faire des commentaires sur les progrès. Comme les Ministres du Royaume Uni ont approuvé le plan d'action, ils auront en fin de compte la responsabilité de sa mise en œuvre.¹¹⁰

L'importance du système M&E dans la mise en œuvre du plan d'action WPS ne peut être exagérée.

Si l'on tient compte de ces challenges et investi dans les démarches de sensibilisation, de renforcement des capacités, dans la coopération ; les initiatives de M&E et de plaidoyer sont essentielles pour réussir la mise en œuvre des plans d'action sur les femmes, la paix et la sécurité. Comme la plupart des plans d'action WPS viennent d'être développés, des leçons tirées spécifiques émergeront au cours des prochaines années.

La responsabilité ne repose pas uniquement sur les États Membres des Nations Unies mais sur tous les particuliers, les organisations et les pays qui travaillent sur les questions de paix et sécurité d'aller au-delà de la prise de conscience en matière de genre et passer à l'action à ce sujet. Il n'est pas suffisant de connaître l'existence de la RCS 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, il est maintenant temps de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre cette résolution d'envergure. Créer un plan d'action WPS est un premier pas vers la mise en pratique d'une norme internationale telle que la RCS 1325. Un premier pas vers l'égalité des sexes, la paix et la sécurité pour tous.

Annexes

ANNEXE A: Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité

La résolution 1325 du Conseil de Sécurité a été adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000 et est la première résolution jamais passée par le Conseil de Sécurité à traiter spécifiquement de l'impact de la guerre sur les femmes, et des contributions des femmes au règlement des conflits et à la paix durable.

Le Conseil de Sécurité,

☐ Rappelant ses résolutions 1262 (1999) du 25 août 1999, 1265 (1999) du 17 septembre 1999, 1296 (2000) du 19 avril 2000 et 1314 (2000) du 11 août 2000, ainsi que les déclarations de son Président, et rappelant aussi la déclaration que son Président a faite à la presse à l'occasion de la Journée des Nations Unies pour les droits des femmes et la paix internationale le 8 mars 2000 (SC/6816),

☐ Rappelant également les engagements de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (A/52/231) ainsi que ceux qui figurent dans le texte adopté par l'Assemblée Générale à sa vingt-troisième session extraordinaire intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le vingt et unième siècle » (A/S-23/10/Rev.1), en particulier ceux qui concernent les femmes et les conflits armés,

☐ Ayant présent à l'esprit les buts et principes énoncés dans la Charte des Nations Unies et considérant que la Charte confère au Conseil la responsabilité principale du maintien de la paix et de la sécurité internationale. Constatant avec préoccupation que la grande majorité de ceux qui subissent les effets préjudiciables des conflits armés, y compris les réfugiés et les déplacés, sont des civils, en particulier des femmes et des enfants, et que les combattants et les éléments armés les prennent de plus en plus souvent pour cible, et conscient des conséquences qui en découlent pour l'instauration d'une paix durable et pour la réconciliation,

☐ Réaffirmant le rôle important que les femmes jouent dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix, et soulignant qu'il importe qu'elles participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité, et qu'elles y soient pleinement associées, et qu'il convient de les faire participer davantage aux décisions prises en vue de la prévention et du règlement des différends

☐ Réaffirmant aussi la nécessité de respecter scrupuleusement les dispositions du droit international humanitaire et des instruments relatifs aux droits de l'homme qui protègent les droits des femmes et des petites filles pendant et après les conflits,

☐ Soulignant que toutes les parties doivent veiller à ce que les programmes de déminage et de sensibilisation au danger des mines tiennent compte des besoins particuliers des femmes et des petites filles,

☐ Reconnaissant qu'il est urgent d'incorporer dans les opérations de maintien de la paix une démarche sexospécifique et, à cet égard, prenant note de la Déclaration de Windhoek et du plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix (S/2000/693), Mesurant aussi l'importance de la recommandation contenue dans la déclaration que son Président a faite à la presse le 8 mars 2000, tendant à ce que tout le personnel des opérations de maintien de la paix reçoive une formation spécialisée au sujet de la protection, des besoins particuliers, et des droits fondamentaux des femmes et des enfants dans les situations de conflits,

☐ Considérant que, si les effets des conflits armés sur les femmes et les petites filles étaient mieux compris, s'il existait des arrangements institutionnels efficaces pour garantir leur protection, et si les femmes participaient pleinement aux processus de paix, le maintien et la promotion de la paix et de la sécurité internationale seraient facilités, Notant qu'il est nécessaire de disposer d'un ensemble de données au sujet des effets des conflits armés sur les femmes et les petites filles,

1. Demande instamment aux États membres de faire en sorte que les femmes soient davantage représentées à tous

les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion, et le règlement des différends ;

2. Engage le Secrétaire Général à appliquer son plan d'action stratégique (A/49/587) prévoyant une participation accrue des femmes à la prise des décisions concernant le règlement des conflits et les processus de paix ;

3. Demande instamment au Secrétaire Général de nommer plus de femmes parmi les Représentants et Envoyés spéciaux chargés de missions de bons offices en son nom et, à cet égard, demande aux États Membres de communiquer au Secrétaire Général le nom de candidates pouvant être inscrites dans une liste centralisée régulièrement mise à jour ;

4. Demande instamment aussi au Secrétaire Général de chercher à accroître le rôle et la contribution des femmes dans les opérations des Nations Unies sur le terrain, en particulier en qualité d'observateurs militaires, de membres de la police civile, de spécialistes des droits de l'homme et de membres d'opérations humanitaires ;

5. Se déclare prêt à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix, et prie instamment le Secrétaire Général de veiller à ce que les opérations sur le terrain comprennent, le cas échéant, une composante femmes ;

6. Prie le Secrétaire Général de communiquer aux États Membres des directives et éléments de formation concernant la promotion, les droits et les besoins particuliers des femmes, ainsi que l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix, invite les États Membres à incorporer ces éléments ainsi que des activités de sensibilisation au VIH/sida, dans les programmes nationaux de formation qu'ils organisent à l'intention du personnel des forces militaires et de la police civile qui se prépare à un déploiement, et prie en outre le Secrétaire Général de veiller à ce que le personnel civil des opérations de maintien de la paix reçoive une formation analogue ;

7. Prie instamment les États Membres d'accroître le soutien financier, technique et logistique qu'ils choisissent d'apporter aux activités de formation aux questions de parité, y compris à celles qui sont menées par les fonds et programmes compétents, notamment le Fonds des Nations Unies pour la femme, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et autres organes compétents ;

8. Demande à tous les intéressés, lors de la négociation et de la mise en œuvre d'accords de paix, d'adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, en particulier : (a) de tenir compte des besoins particuliers des femmes et des petites filles lors du rapatriement et de la réinstallation et en vue du relèvement, de la réinsertion et de la reconstruction après les conflits ; (b) D'adopter des mesures venant appuyer les initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes et les processus locaux de règlement des différends, et faisant participer les femmes à tous les mécanismes de mise en œuvre des accords de paix ; (c) D'adopter des mesures garantissant la protection et le respect des droits fondamentaux des femmes et des petites filles, en particulier dans les domaines de la constitution, du système électoral, de la police et du système judiciaire ;

9. Demande à toutes les parties à un conflit armé de respecter pleinement le droit international applicable aux droits et à la protection des femmes et des petites filles, en particulier en tant que personnes civiles, notamment les obligations qui leur incombent en vertu des Conventions de Genève de 1949 et des protocoles additionnels y afférents de 1977, de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et de son protocole additionnel de 1967, de la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de son protocole facultatif de 1999, ainsi que de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant de 1989 et de ses deux protocoles facultatifs du 25 mai 2000, et de tenir compte des dispositions pertinentes du Statut de Rome de la Cour pénale internationale ;

10. Demande à toutes les parties à un conflit armé de prendre des mesures particulières pour protéger les femmes et les petites filles contre les actes de violence sexiste, en particulier le viol et autres formes de sévices sexuels, ainsi que contre toutes les autres formes de violence dans les situations de conflit armé ;

11. Souligne que tous les États ont l'obligation de mettre fin à l'impunité et de poursuivre en justice ceux qui sont accusés de génocide, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre, y compris toutes les formes de violence sexiste et autre contre les femmes et les petites filles, et à cet égard, fait valoir qu'il est nécessaire d'exclure si possible

ces crimes du bénéfice des mesures d'amnistie ;

12. Demande à toutes les parties à un conflit armé de respecter le caractère civil et humanitaire des camps et installations de réfugiés et de tenir compte des besoins particuliers des femmes et des petites filles, y compris lors de la construction de ces camps et installations, et rappelle sa résolution 1208 (1998) du 19 novembre 1998 ;

13. Engage tous ceux qui participent à la planification des opérations de désarmement, de démobilisation et de réinsertion à prendre en considération les besoins différents des hommes et des femmes ex-combattants et à tenir compte des personnes à leur charge ;

14. Se déclare de nouveau prêt, lorsqu'il adopte des mesures en vertu de l'Article 41 de la Charte des Nations Unies, à étudier les effets que celles-ci pourraient avoir sur la population civile, compte-tenu des besoins particuliers des femmes et des petites fille ;

15. Se déclare disposé à veiller à ce que ses missions tiennent compte de considérations de parité entre les sexes ainsi que des droits des femmes, grâce notamment à des consultations avec des groupements locaux et internationaux de femmes ;

16. Invite le Secrétaire Général à étudier les effets des conflits armés sur les femmes et les petites filles, le rôle des femmes dans la consolidation de la paix et la composante femmes des processus de paix et de règlement des différends, et l'invite également à lui présenter un rapport sur les résultats de cette étude et à la communiquer à tous les États Membres de l'Organisation des Nations Unies ;

17. Prie le Secrétaire Général d'inclure, le cas échéant, dans les rapports qu'il lui présentera, des informations sur l'intégration des questions de parité entre les sexes dans toutes les missions de maintien de la paix et sur tous les autres aspects ayant trait aux femmes et aux petites filles ;

18. Décide de demeurer activement saisi de la question.

ANNEXE B: Informations de contact du Plan national WPS

Canada

Contacts gouvernementaux

Département des affaires étrangères et du commerce international

Droits humains, égalité entre les sexes, Division de la santé et de la population

125 Sussex Drive
Ottawa, Ontario K1A 0G2 CANADA
Tel: +613 944 0469
Fax: +613 943 0606
Site
Internet: http://www.international.gc.ca/foreign_policy/human-rights/women_peace-en.asp

Personne à contacter: Chantale Walker -Conseillère principale dans le domaine de l'égalité des sexes
Courriel électronique: chantale.walker@international.gc.ca

Contacts de la société civile

Comité coordinateur canadien pour la consolidation de la paix

Groupe de travail sur la disparité entre les sexes (GPWG)

C/O Canadian Peacebuilding Working Group
1 Nicholas Street #1216
Ottawa, Ontario K1N 7B7 CANADA
Tel: +613 241 3446
Fax: +613 241 4846
Site Internet:
<http://www.peacebuild.ca/working/?load=gender>

Personne à contacter : Surendrini Wijeyaratne -
Coordinateur du GPWG
Courriel électronique: surendrini@peacebuild.ca

Danemark

Contacts gouvernementaux

Ministère des affaires étrangères du Danemark

Division pour l'égalité des sexes

2, Asiatisk Plads
DK-1448 Copenhagen K DENMARK
Tel: +45 33 92 00 00
Fax: +45 32 54 05 33
Site Internet: <http://www.um.dk/en>

Personne à contacter: Mette Strand Gjerløf
Courriel électronique: metgje@um.dk

Contacts de la société civile

Ligue internationale de femmes pour la paix et la liberté - WILPF

(Kvinderness Internationale Liga for Fred og Frihed)

DK-1620 Kobenhavn V DENMARK
Tel: +45 31 231 097
Fax: +45 33 231 097
Courriel électronique: wilpf-dk@internet.dk
Site Internet: <http://www.kvindefredsliga.dk>

Norvège

Contacts gouvernementaux

Ministère des affaires étrangères

7. juni-plassen/ Victoria Terrasse
 PO box 8114 Dep. N-0032 Oslo NORWAY
 Tel: +47 22 24 36 00
 Fax: +47 22 24 95 80/81
 Email: post@mfa.no
 Site Internet: <http://odin.dep.no/ud/engelsk/>

Personne à contacter: Siri Johansen and Julie Jacobsen
 Courriel électronique: stj@mf.no, jmj@mf.no

Contacts de la société civile

Forum Norge 1325

FOKUS – Forum pour les femmes et le développement

FOKUS
 Storgata 11
 0155 Oslo NORWAY
 Tel: + 47 23 01 03 00
 Courriel électronique: fokus@fokuskvinner.no
 Site Internet: <http://www.fn1325.no/>

Nordic Women's Peace Network (Réseau (Nordiske Kvinneres Fredsnettverk)

c/o Tulle Elster
 Bentserodveien 95
 3234 Sandefjord NORWAY
 Tel/Fax: +47 3347 3875

International Peace Research Institute (Institut international de recherche pour la paix) - PRIO

Hausmanns gate 7
 NO -0186 Oslo NORWAY
 Tel: +47 22 54 77 00
 Fax: +47 22 54 77 01
 Email:
 Website:

Personne à contacter: Helga Hernes, Équipe de genre de PRIO
 Courriel électronique: helga@prio.no

Suède

Contacts gouvernementaux

Swedish Ministry of Foreign Affairs (Ministère suédois des affaires étrangères)

Department for Global Security (Division pour la sécurité mondiale)

SE-103 39 Stockholm SWEDEN

Tel: +46 8 405 10 00

Fax: +46 8 723 11 76

Site Internet: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2059>

Personne à contacter: Jessica Olausson, Desk Officer

Courriel électronique:

jessica.olausson@foreign.ministry.se

Contacts de la société civile

Opération 1325

c/o Svenska UNIFEM-kommittén

Gamla Brogatan 27

111 20 Stockholm SWEDEN

Tel: +46 8-34 61 04

Fax: +46 8-34 61 04

Site Internet: <http://www.operation1325.se/>

Personne à contacter : Anna Sundén

Courriel électronique: info@operation1325.se

Kvinna till Kvinna

Slakthusplan 3

S- 121 62 Johanneshov SWEDEN

Tel: +46 8 588 891 00

Fax: +46 8 588 891 01

Courriel électronique: info@iktk.se

Site Internet: <http://www.iktk.se>

Personne à contacter: Eva Zillén

Courriel électronique: eva.zillen@iktk.se

Suisse

Contacts gouvernementaux

EDA Federal Department of Foreign Affairs

Political Affairs Division IV (Human Security)

Bundesgasse 32

CH-3003 Bern SWITZERLAND

Tel: +41 (0)31 322 30 50

Courriel électronique: PA4@eda.admin.ch

Site

Internet: <http://www.eda.admin.ch/content/eda/e/home/foreign/humsec.html>

Personne à contacter: Tamara Münger, Gender Focal Point

Courriel électronique: tamara.muenger@eda.admin.ch

Tel.: +41 31 32 32867

Contacts de la société civile

Swisspeace

(Schweizerische Friedensstiftung)

Sonnenbergstrasse 17

Postfach

CH - 3000 Bern 7 SWITZERLAND

Tel: +41 31 330 12 12

Fax: +41 31 330 12 13

Courriel électronique: info@swisspeace.ch

Site Internet: <http://www.swisspeace.org/>

Personne à contacter: Cordula Reimann, Researcher and Program Officer

Courriel électronique: cordula.reimann@swisspeace.ch

Royaume Uni de Grande Bretagne

Contacts gouvernementaux

Foreign & Commonwealth Office

Conflict Issues Group

King Charles Street
London, SW1A 2AH UK
Tel: +44 20 7008 3651
Courriel électronique: global.pool.enquires@fco.gov.uk
Website: <http://www.fco.gov.uk>

Contacts de la société civile

International Alert

Peacebuilding Issues Programme

346 Clapham Road
London SW99AP UK
Tel: +44 20 7627 6800
Fax: +44 20 7627 6900
Site Internet: <http://www.international-alert.org>

Personne à contacter: Maria Olson, Gender Programme Officer
Courriel électronique: molson@international-alert.org

WILPF UK National section

13 Vincent Close
Bromley, Kent BR2 9ED UK
Courriel électronique: ukwilpf@hotmail.com
Site Internet: <http://www.ukwilpf.gn.apc.org>

ANNEXE C: Recommandation du Plan d'action national RCS 1325 du Centre pour l'égalité des sexes en Norvège¹¹¹

Un plan d'action norvégien

Le Centre pour la parité des sexes en Norvège suggère qu'un plan d'action national doit mettre en priorité les 10 questions suivantes :

1. Un Comité norvégien pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité

Un comité devrait être établi pour garantir l'intégration de la perspective de genre dans tous les aspects du travail norvégien pour la paix, la sécurité et le développement.

Le Comité pourrait être composé d'experts venant :

- Du Ministère de la défense
- Des institutions de recherche
- Des institutions spécialisées sur les questions de sexospécificité
- Des mouvements de femmes, y compris les groupements norvégiens qui ont de l'expérience en matière de conflits et de la guerre, et de violence contre les femmes en général
- De l'Agence norvégienne de coopération pour le développement
- Du Ministère des affaires étrangères

Le Comité doit recevoir les ressources suffisantes pour atteindre les buts fixés par un vaste mandat.

2. Rapport indépendant annuel sur la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité

Le comité ou une institution de recherche devrait présenter des rapports annuels.

Le rapport devrait être indépendant des ministères.

3. Rendre les agences gouvernementales responsables de la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité

Toutes les agences gouvernementales pertinentes (Défense, Affaires étrangères, Norad etc) devraient être obligées de présenter des rapports au Comité pour l'implémentation de la résolution 1325.

4. Audience publique

Le Parlement devrait organiser des audiences publiques annuelles sur la résolution 1325 fondées sur les conclusions du rapport annuel.

5. Quotas pour assurer la représentation des femmes

La Norvège participe aux résolutions de la paix dans d'autres pays. Par conséquent, la Norvège a l'obligation d'assurer une représentation accrue des femmes dans tous les efforts réalisés pour promouvoir la paix et la démocratie. Selon la loi norvégienne pour l'égalité des sexes, tous les comités nommés par le gouvernement devraient être composés d'au moins 40 pour cent de femmes. Ce principe devrait aussi être appliqué dans les processus de négociation initiés par le gouvernement norvégien ou dans les processus qui reçoivent un financement/support de la Norvège. Le Centre pour la parité des sexes recommande que toutes les délégations de négociation travaillant sur les processus de paix financés ou

¹¹¹. Likestillingssenterets, "Norge for Kvinnor, Fred og Sikkerhet," août 2005 <http://www.likestilling.no/artikkel.html?id=907>

organisés par la Norvège devraient avoir au moins 40 pour cent des deux sexes.

6. Tribunaux et forum spéciaux pour assurer la représentation des femmes dans les processus de paix

Il n'est pas toujours possible d'assurer la représentation paritaire des hommes et des femmes. Dans quelques cas, les structures patriarcales traditionnelles sont maintenues au dépend de la représentation égale des femmes et du travail des processus de paix. Quelquefois, les femmes impliquées dans le travail pour la paix peuvent ne pas désirer faire partie des délégations officielles. Ceci peut être le cas par exemple dans des situations caractérisées par la corruption et le manque de respect des lois. Dans de telles situations, il est extrêmement important de rompre les normes patriarcales traditionnelles pour promouvoir et renforcer les rôles des femmes dans les processus de paix.

Si le processus formel inclut la pleine et égale participation des femmes, la Norvège devrait organiser des audiences ad hoc pour les femmes seulement. Ceci offrira aux femmes l'opportunité d'exprimer leurs opinions et recommandations pour les moyens futurs de maintenir la paix et pour la reconstruction. Il est important que ces groupes ad hoc reçoivent des ressources adéquates. En outre, il est de vitale importance que les discussions et recommandations émises par ces groupes soient incluses dans les agendas des groupes formels. De cette façon, le processus de paix garantira l'inclusion des femmes et rendra les accords finaux plus durables et démocratiques.

7. Suivre le flux d'argent : faire une analyse de "budgétisation sexospécifique" du financement norvégien

Une budgétisation sexospécifique est un autre moyen d'assurer que les besoins et expériences des hommes comme des femmes soient pris en considération. A cet égard, la budgétisation 'sexospécifique' est une façon d'intégrer la perspective d'égalité entre les sexes. Sur la base d'une budgétisation sexospécifique, nous pouvons évaluer le degré de cohérence entre les buts et moyens alloués pour atteindre ces objectifs. Ceci garantira la responsabilisation du gouvernement.

Le Centre pour l'égalité des sexes suggère que le Ministère des Affaires étrangères garantisse que toute aide norvégienne, privée ou gouvernementale, divise également tout support financier entre les hommes et les femmes. Il est cependant nécessaire dans quelques cas, de prendre en considération la situation spéciale des femmes dans des zones en guerre et en conflit et mettre de côté la pratique de 50/50 en faveur de projets axés sur des questions liées à la situation des femmes et des enfants dans des zones en proie à des conflits et à la guerre. Une documentation budgétaire fournira la transparence et la responsabilisation nécessaires en ce qui concerne la distribution des ressources entre les hommes et les femmes.

8. Créer des processus ouverts fondés sur l'expertise et les efforts de paix des ONG

La Norvège a organisé un certain nombre de négociations entre des parties en conflit. Quelques-unes de ces négociations ont été caractérisées par des structures informelles et un manque de transparence. Cette méthode n'est pas nécessairement en ligne avec les dispositions de la résolution 1325. La perspective d'égalité des sexes est liée de près avec la transparence, l'ouverture et avec un accent sur la représentation égale.

Le Centre pour l'égalité des sexes propose donc que la Norvège initie des méthodes et pratiques qui regroupe les expériences et connaissances en existence parmi les différents agents d'ONG travaillant avec les processus de paix et la reconstruction. Un niveau d'implication plus élevé et plus intégré des organisations non gouvernementales dans les processus de paix en cours et à venir aidera à assurer une base locale d'actions et par conséquent augmenter les chances d'une paix durable.

9. Mesures plus fermes pour éliminer la violence sexiste

Un plan d'action national devrait insister davantage et déployer plus d'efforts sur les questions liées à l'élimination de toutes les formes de violence sexistes dans les zones en conflit et en guerre.

Il est bien connu que la prostitution et la traite des personnes augmentent en temps de conflit. Les codes de conduite pour les troupes et les assistants ne sont pas suffisants, mais devraient être considérés comme des normes minimales. De plus, pour contrer la notion largement répandue que les femmes et les enfants sont des articles sexuels, un plan d'action national devrait interdire l'achat de tous types de faveurs sexuelles. La prostitution facilite la traite et est une violation des droits humains des femmes et des petites filles, et sape le protocole de Palerme. Des engagements et des actions fermes pour mettre fin à l'abus et l'exploitation des femmes et des fillettes locales et victimes de la traite sont nécessaires si l'on veut arriver à une véritable égalité.

La Norvège devrait aussi travailler internationalement pour mettre fin à

l'impunité pour des crimes de guerres tels que le viol, la violence sexuelle, la prostitution et la violence domestique. Aujourd'hui la plupart de ces crimes demeurent ignorés et impunis. En outre, la Norvège devrait faire de plus gros efforts pour éliminer ces crimes à l'échelle nationale. Le système judiciaire norvégien a jusqu'à présent semblé incapable d'assurer une protection légale suffisante pour les femmes et les fillettes qui ont été victimes de différentes formes de violence sexuelle. Il est difficile de travailler pour l'égalité des sexes internationalement tout en n'étant pas tenus responsables chez soi. Nous ne pouvons pas faire deux poids deux mesures dans ces questions-là.

Le Centre pour l'égalité des sexes propose aussi que l'aide norvégienne pour le développement donne priorité aux projets qui traitent de la question de la violence des hommes à l'égard des femmes. La violence que beaucoup de femmes et de fillettes subissent dans leur vie quotidienne diminue leurs capacités de participer pleinement aux processus de paix et de reconstruction. Un pas dans la bonne direction serait d'incorporer une évaluation de genre et d'autonomisation qui inclut l'identification de la présence et du degré de violence sexiste dans une communauté quelle qu'elle soit.

10. Éducation

[Informations et formation sur] Violence fondée sur le sexe, ses formes, expressions et conséquences devraient être obligatoires au sein des programmes éducationnels à tous les niveaux en Norvège.

ANNEXE D: Recommandations pour le plan d'action national du Canada sur la mise en œuvre de la Résolution 1325

Ressources

▣ De nouvelles ressources seront nécessaires pour implémenter le plan d'action national efficacement.

Volonté politique et adhérence

▣ La rédaction du plan d'action national et sa mise en œuvre devrait recevoir priorité à un niveau élevé au sein du gouvernement canadien.

▣ Le Canada doit travailler pour créer et maintenir la volonté au niveau international. Le Canada pourrait commencer, par exemple, par expliquer ce que signifie concrètement 'donner priorité à la Commission de consolidation de la paix' pour ce qui est de la promotion de la sensibilisation de genre à travers la politique étrangère canadienne et la contribution du Canada à l'établissement de la Commission.

▣ Le Comité permanent des affaires étrangères et du commerce international et le Parlement des femmes du Caucus devraient s'intéresser à ce sujet et même jouer un rôle dans sa mise en œuvre.

▣ Le plan d'action national devrait s'occuper de savoir sur qui se concentrer et qui engager pour renforcer l'intérêt politique (PCO, PMO, Parlement, Cabinet, officiers supérieurs, ainsi qu'officiers subalternes, par exemple).

▣ Les officiers doivent être dirigés par l'administration supérieure pour communiquer le message de la dimension de genre à des forums plus difficiles (discussions des réformes de l'ONU par exemple).

Approche gouvernementale intégrale/ cohérence

▣ Le plan d'action national devrait involuer la diplomatie, le développement, la défense et le commerce, et les mandats des divisions internes, le cas échéant.

▣ Le Groupe de travail interdépartemental sur le genre et la consolidation de la paix devrait travailler avec la société civile pour conduire une évaluation des besoins afin d'identifier les lacunes dans la mise en œuvre du Canada.

▣ Le Plan d'action national devrait être spécifique au sujet de ce que doit faire chaque département aux niveaux international et local.

▣ Pour assurer la cohérence politique et une approche liée au gouvernement entier, toutes les divisions gouvernementales pertinentes devraient être impliquées dans l'implémentation, qui sera coordonnée par DFAIT.

▣ Le plan d'action national devrait encourager les départements à travailler sur la base des meilleures pratiques.

▣ Le plan d'action national devrait prévoir des activités éducationnelles et de sensibilisation parmi les acteurs clé.

▣ La stratégie de mise en œuvre du Canada devrait être en accord avec les priorités et engagements de développement du Canada, ainsi qu'avec les objectifs de développement du millénaire.

▣ Le plan d'action national devrait aborder l'engagement canadien dans la prévention et la gestion des conflits, et dans la reconstruction post-conflit.

Responsabilisation

▣ Le plan d'action national devrait souligner la nécessité de transparence (par le biais de rapports publics, par exemple) et de responsabilisation dans toutes les divisions du gouvernement.

▣ DFAIT devrait présider un processus consultatif parmi les départements du gouvernement afin de développer des indicateurs et des moyens de mesurer la responsabilisation, et afin de déterminer la responsabilité pour différentes actions.

▣ Le plan d'action national devrait inclure des mécanismes d'évaluation et de suivi nécessaires.

112. Département des affaires étrangères et du commerce international, Canada, "Troisième symposium annuel du Comité canadien sur les femmes, la paix et la sécurité : Vers un plan d'action national canadien pour mettre en œuvre la résolution 1325 du Conseil de Sécurité sur les Femmes, la Paix et la Sécurité," Ottawa, 17-18 octobre 2005, 2-3. http://www.dfait-maeci.gc.ca/foreign_policy/human-rights/report-wps-en.asp.

Formation

- ▣ Le personnel militaire et civil dans les opérations de support de la paix devrait être formé pour comprendre en quoi consiste la participation des femmes aux processus de paix, comment identifier et gérer un cas de violence sexuelle ou de viol, etc.
- ▣ Le Canada devrait tâcher de former les personnes civiles chargées du maintien de la paix (possiblement par le biais du Corps Canada)
- ▣ Les officiers de première ligne dans les départements pertinents devraient recevoir une formation de genre systématique et périodique.
- ▣ Des comptes-rendus post-déploiement devraient informer la révision des programmes de formation de genre.
- ▣ Plus de travail devrait être entrepris sur la normalisation de la formation de genre et le développement des programmes.
- ▣ Le plan d'action national devrait aborder la manière de créer et maintenir l'intérêt et la volonté politique en assurant qu'il y ait un support systématique pour la formation en sensibilisation sexospécifique et en intégrant la dimension de genre dans les décisions politiques.

Rôles des acteurs non gouvernementaux

- ▣ La société civile devrait définir comment elle va contribuer à l'implémentation du plan d'action national (en participant à la sensibilisation du plan d'action national dans les médias par exemple).
- ▣ La rédaction du plan d'action national devrait être un processus collaboratif qui inclut le milieu universitaire et la société civile.

Communications

- ▣ Le plan d'action national devrait inclure une stratégie médiatique.
- ▣ Le Canada devrait développer des produits de communications pour sensibiliser l'ONU, par exemple, sur le travail que les femmes (canadiennes) ont fait dans la reconstruction post-conflit.

Impulsion

- ▣ L'énergie pour développer un plan d'action national devrait être maintenue même après que le document ait été écrit (le plan d'action national ne doit pas être une fin en lui-même).
- ▣ Le processus de rédaction du plan d'action national ne devrait pas éclipser/remplacer les démarches en cours.

Questions spécifiques d'un pays

- ▣ Pour répondre à l'absence relative des questions de sexospécificité dans l'International Policy Statement, le plan d'action national devrait fournir des directions et directives stratégiques à l'intention de régions spécifiques et servir d'outil pour les officiers au niveau du travail géographique dans les divisions gouvernementales.
- ▣ Le plan d'action national devrait aborder les questions spécifiques des états fragiles et en déclin et les 25 partenaires en développement listés dans l'International Policy Statement.