

RSC 1325 et la participation des femmes :

Directives opérationnelles relatives à la résolution de conflits et aux processus de paix

RSC 1325 et la participation des femmes :

Directives opérationnelles relatives à la résolution de conflits et aux processus de paix

Initiative on Quiet Diplomacy

L'*Initiative on Quiet Diplomacy (IQd)* cherche à examiner les causes profondes et immédiates des conflits violents - avant qu'elles ne mènent à la violence – en contribuant au développement des institutions régionales, sous-régionales et autre organisations intergouvernementales, en fournissant aux acteurs clés des outils et des techniques leur permettant d'identifier, d'évaluer et de répondre aux problèmes récurrents dans les situations de conflits, et en appuyant et facilitant le dialogue et les processus de médiation.

IQd met de l'avant des perspectives normatives et de sécurité pour le développement d'institutions efficaces aux niveaux intergouvernemental, national et local afin d'aider pacifiquement la médiation des différends qui peuvent conduire à des tensions dans toutes sociétés diversifiées. Notre valeur ajoutée est d'une part notre connaissance de problèmes récurrents dans les situations de conflits, et notre expérience dans le développement et la mise en œuvre de réponses via une approche axée sur la diplomatie tranquille qui fait le pont entre les normes et l'action.

IQd s'efforce de créer un monde juste et stable, sans conflits violents, dans lequel les individus et les groupes peuvent pacifiquement concilier leurs intérêts, jouir de leurs droits, satisfaire leurs besoins, et poursuivre le développement social et économique.

Pour de plus ample information quant à l'*Initiative on Quiet Diplomacy*, veuillez contacter Craig Collins, coordonateur d'*IQd*, via messagerie électronique à l'adresse suivante : ccollins@iqdiplomacy.org

Initiative on Quiet Diplomacy
University of Essex
Room 4SB.5.16
Colchester
CO4 3SQ
United Kingdom

T +44 1206 873963
F + 44 1206 873627

Octobre 2010

Remerciements

Ces directives sont le résultat d'un processus itératif dans lequel les ébauches initiales et les principales versions ultérieures ont été rédigées par Kristen DeRemer, sur la base d'une commission d'*IQd* et sous la supervision de Craig Collins, coordonateur d'*IQd*. D'intéressantes idées ont été reçues de la part des participants à la rencontre d'experts tenue à The Fletcher School of Law and Diplomacy, Tufts University, en juillet 2010. La publication finale a bénéficié des contributions d'un certain nombre de personnes, notons en particulier les apports substantiels de Craig Collins et Sally Holt, conseillère en connaissances et en pratique d'*IQd*.

Les directives doivent autant que possible servir à une large diffusion. Ainsi, elles peuvent être reproduites et traduites sans l'autorisation formelle d'*IQd* dans le but de poursuivre l'amélioration de la participation de femmes dans les processus de paix ou dans le règlement des conflits. La référence à leur provenance d'*IQd* serait la bienvenue.

Kristen DeRemer est une conseillère indépendante qui a entrepris des recherches appliquées et du développement de projet pour l'Organisation des Nations Unies, des organismes donateurs, des organisations intergouvernementales et des institutions académiques en matière de sécurité humaine, de genre et d'âge dans des contextes humanitaires et dans des environnements de conflits prolongés et d'après conflit. Mme. DeRemer a mené des sondages, offert des formations et effectué des recherches avec des personnes déplacées et des populations vulnérables en Asie centrale, ainsi qu'en Afrique orientale et australe. Elle a participé à des recherches et à des évaluations portant sur les générations sautées, la législation des genres, la justice transitionnelle, les enfants en situation de conflit et les femmes enrôlées dans les forces armées. Mme. DeRemer est co-éditrice et collabore à la rédaction de *Mechanisms and Legislation to Promote Gender Equality*. Elle est titulaire d'une maîtrise ès art en droit et diplomatie de The Fletcher School of Law and Diplomacy, Tufts University, et d'un baccalauréat ès art en études internationales de Oakland University.

Table des matières

Avant-propos	6
Introduction	7
Résumé des directives	8
1. Approche	12
1.1 Principes généraux pour la participation des femmes	13
1.2 Autre considérations	13
2. Atteindre une participation accrue : Politique	14
2.1 Les positions de leadership	16
2.2 Les quotas	17
2.3 Développer les connaissances et les compétences	19
2.4 Valoriser l'expérience des femmes	21
2.5 Coordination	22
2.6 Protection et sécurité	25
2.7 Les dynamiques d'accès et de puissance	26
2.8 L'allocation des ressources et le soutien	27
2.9 Suivi et évaluation	28
3. Atteindre une participation accrue : Pratique	29
3.1 Consultation	32
3.2 Instauration de la confiance	34
3.3 Facilitation, médiation et négociation	34
3.4 Mise en œuvre	37
3.5 Conseils et assistance technique	38
3.6 Suivi et évaluation	40
4. Conclusion	41
Appendice : RCS 1325 et le «quatuor des genres»	42
Annexe I : Questions pour le médiateur	49
Annexe II : Liste de vérification du médiateur	50
Annexe III : Liens pratiques et publications	52

Avant-Propos

La résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies est un repère en droit international qui a inspiré beaucoup de discussions, d'études, de réflexions et d'actions. Sa lancée et ses promesses sont louables et vitaux – une question, *prima facie*, d'un consensus mondial. Pourtant, dix ans après son adoption et une large diffusion, les données n'indiquent qu'un modeste changement dans la pratique... en fait, à certains égards, il y a même eu des revers. Ainsi, le défi est d'examiner les dispositions et la pratique en vue de surmonter les obstacles et de réduire les écarts afin d'assurer progressivement des changements dans la pratique, pour générer l'élan et par conséquent, de meilleurs résultats pour une paix et un développement durables.

Dans la poursuite d'une mise en œuvre effective de la résolution 1325, il semble de moins en moins nécessaire d'expliquer le pourquoi, quand et où (ou même qui exactement), mais plus important de répondre à la question persistante du «comment». C'est une question d'opérationnalisation. À ce défi, il s'agit que les présentes lignes directrices répondent, espérons-le, d'une manière claire et pratique. Plus précisément, ces directives reprennent une partie de la RCS 1325, qui semble la clé de nombreux autres progrès, notamment la nécessité de parvenir à une meilleure représentation et participation des femmes aux processus de paix.

Par expérience personnelle, l'absence littérale et virtuelle des femmes dans les processus de paix est saisissante. Il semble que non seulement la guerre, mais aussi le rétablissement de la paix soient le monde des hommes, en dépit du fait établi que les femmes portent lourdement les conséquences des deux. Par expérience personnelle, j'ai également remarqué que lorsque les femmes participent aux processus de paix, il apparaît souvent que les processus changent en atmosphère, dans la méthode et la conduite, et parfois même à l'égard des enjeux à l'ordre du jour. Universellement, il semble que les hommes ont tendance à modifier leur propre comportement lorsque les femmes sont présentes, et plus encore lorsqu'elles participent activement. Ces changements, mêmes s'ils peuvent être mineurs, sont pour le mieux... et de meilleurs processus de paix ne peut être qu'une bonne chose. Laissant de côté les spécificités importantes de n'importe quelle situation et processus, il semble, en principe, qu'un meilleur processus contribuera à améliorer la paix et la rendre plus durable. D'ailleurs, même sans ajouter ou mettre l'accent à la valeur intrinsèque de l'expérience des femmes, de leurs perspectives et de leurs intérêts, la participation effective des femmes aux processus de paix possède incontestablement une valeur instrumentale.

John Packer

Conseiller principal, *Initiative on Quiet Diplomacy*

Professeur de Droit international et Directeur du Human Rights Center
University of Essex, United Kingdom

Introduction

L'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1325) en octobre 2000 a été célébrée à l'échelle mondiale comme une réalisation dans la définition de la paix et sécurité faites par les femmes. Ce point de repère juridique, au cadre également politique, reconnaît l'impact des conflits sur les femmes, ainsi que l'importance de leur participation et de l'inclusion de perspectives de genre dans les processus décisionnels, la résolution des conflits et les processus de paix, la planification humanitaire, le maintien de la paix et la consolidation de la paix post-conflit.

Avec l'arrivée du dixième anniversaire commémoratif de la résolution, l'attention s'est déplacée de la politique et de la planification, à l'analyse critique des progrès accomplis et de leurs impacts. À ce stade, la susdite réflexion mérite une évaluation afin de voir comment et dans quelle mesure la communauté internationale a traduit le langage et les aspirations de la RCS 1325 en action. Une question fondamentale consiste à déterminer si le potentiel de la résolution comme un outil opérationnel utile a été réalisé. La pratique actuelle laisse fortement présager qu'il ne l'a pas été.

La RCS 1325 dispose de quatre principaux domaines thématiques: la participation, la protection, la prévention et l'intégration d'une perspective de genre. Cette publication est axée sur la participation. Elle vise à fournir un outil de référence facilement accessible expliquant le «comment», et ce sous formes de directives opérationnelles pour les acteurs clés afin de renforcer la participation des femmes dans la résolution de conflits et les processus de paix. Elle identifie les domaines de la politique et de la pratique, les mesures et les activités visant à promouvoir la participation des femmes, précisément dans les dialogues, la médiation, les processus de paix et toutes autres activités connexes en matière de prévention, de gestion et de résolution de conflits. Elle met également en évidence des exemples de la représentation des femmes et de leur participation dans des situations spécifiques, et cherche à identifier ce qui a fonctionné et ce qui a échoué. Des recommandations d'options, de défis et de politiques pertinentes y sont présentées afin d'informer les acteurs quant aux bonnes pratiques à faire usage, et de maximiser une implication significative des femmes dans les domaines indiqués.

L'auditoire visé comprend les décideurs politiques au sein des gouvernements, les organisations intergouvernementales et les organisations non-gouvernementales, les acteurs de la communauté et de la société civile, les médiateurs officiels et non officiels ainsi que tout autre intermédiaire (dits «tiers»), et le personnel professionnel qui soutient leur travail.

Dans son ensemble, la publication cherche à saisir les débats actuels, de même que les pratiques et les tendances dans ce domaine précis, et à contribuer à l'avancement de nouvelles approches afin de réaliser une mise en œuvre significative des dispositions de la RCS 1325. Compte tenu du niveau de soutien et de sensibilisation qui s'est accrue au cours des dix dernières années, la question n'est plus de savoir s'il faut appuyer le renforcement quant à la participation des femmes, mais quelle est la façon la plus efficace pour y parvenir.

Résumé des directives

Le résumé des recommandations qui suit porte sur les domaines clés de la politique et de la pratique afin d'améliorer la participation des femmes dans les dialogues, la médiation et les processus de paix. Il convient de noter que les distinctions établies entre les différents domaines, et même entre «politique» et «pratique», sont faites en étant conscient que certains peuvent dans la réalité se mélanger et se chevaucher.

DIRECTIVES POUR LA POLITIQUE

Domaines de la politique	Recommandations
Les positions de leadership	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les personnes représentant les femmes dans un processus de paix et commencer à soutenir et conseiller à un stade précoce.• Élaborer des programmes de mentorat pour les femmes en début / mi-carrière avec des médiateurs et des négociateurs seniors.• Les OIG devraient établir des objectifs et activement recruter des femmes pour des postes de niveau intermédiaire et supérieur.
Les quotas	<ul style="list-style-type: none">• Évaluer la façon dont les quotas ont été utilisés dans les processus de paix, les accords et les sociétés en situation de post-conflit, pour accroître la participation des femmes et à quel effet.• Évaluer et aborder de manière proactive les perceptions négatives, réelles et potentielles, au sujet des quotas.• Si les quotas sont utilisés, ils doivent s'appliquer à tous les niveaux des processus décisionnels.
Développer les connaissances et les compétences	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en place un réseau de femmes qui ont reçu une formation quant à des stratégies de dialogue, de médiation, de négociation, d'esprit d'équipe et de communication.• Dresser une liste de femmes praticiennes et expérimentées afin de servir d'intermédiaires et de mentors, de développer des compétences, d'offrir des formations, etc.• Développer des ressources de formation et de référence, concrète et accessible, afin de parvenir à développer les connaissances et les compétences des femmes qui sont dans l'impossibilité de suivre une formation officielle.
Valoriser l'expérience des femmes	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les compétences, les aptitudes et les connaissances que les femmes développent de manière informelle et déterminer comment les transférer vers la table des négociations et d'autres domaines.• Développer des méthodes, des programmes de formation et de travail, afin de permettre que l'implication significative des femmes soit continue lorsqu'elles sont enceintes et allaitantes, et mère de jeunes enfants.

	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire des structures et des mesures qui encouragent les hommes à assumer plus de responsabilités familiales.
Coordination	<ul style="list-style-type: none"> • Bâtir des partenariats locaux et des approches collectives, tels que des projets communautaires en matière de coopération avec des organisations féminines, des groupes communautaires et autres. • Développer et soutenir les processus de consultation, de dialogue et de diffusion d'information pour informer les intervenants des différents intérêts, et veiller à égalité de voix et de participation. • Créer des liens, développer rapidement un climat de confiance afin de tirer parti du pouvoir et des connaissances des réseaux et communautés, et impliquer des représentants tout au long des processus de paix. • Développer la communication, l'engagement et les partenariats entre la société civile et les dirigeants officiels pour déterminer les activités autour des femmes et des filles en situations de conflit.
Protection et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la protection physique des femmes dans les processus tant officielles que non officielles. • Tenir compte des besoins et des ressources pour toutes les personnes impliquées dans les pourparlers de paix sans distinction de sexe, et assurer qu'un financement suffisant soit alloué à cette fin tout au long du processus.
Les dynamiques d'accès et de pouvoir	<ul style="list-style-type: none"> • Influencer les réflexions quant aux genres en démontrant comment les priorités entre les sexes influent directement sur les autres composantes relatives aux accords de paix et aux processus de consolidation de la paix. • Créer des liens entre l'équipe de médiation et les groupes de femmes de la société civile, et établir un forum de dialogue informel et de partage de perceptions, de priorités et d'attentes.
L'attribution des ressources et le soutien	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'affectation de fonds spécifiques pour soutenir la participation des femmes durant tout le processus. • La pleine participation des femmes devrait être indispensable, fait établi par le Conseil de sécurité de l'ONU, durant les négociations et le soutien aux processus de paix dirigés par l'ONU. • En principe, les États membres de l'ONU devraient refuser de financer ou soutenir tout pourparlers de paix commandités par l'ONU qui n'ont pas un nombre significatif de femmes participant à la table des négociations.
Suivi et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des lignes directrices qui assureront le suivi des effets des accords de paix, le respect des normes convenues, des engagements et des échéanciers, et des mesures visant à assurer le respect. • Selon des mesures de contrôle, examiner les avancements sur une base annuelle et prendre des mesures pour stimuler le progrès (i.e. augmentation de la participation effective des femmes) et empêcher que la situation régresse.

DIRECTIVES POUR LA PRATIQUE

Type d'engagements	Recommandations
Consultation	<ul style="list-style-type: none"> • Les acteurs tierce partie devraient planifier et poursuivre des activités de consultation formelles et informelles pour la collecte d'information, et développer des liens avec, et entre les acteurs, à différents niveaux. • Définir les buts de la (des) consultation(s) et identifier un groupe représentatif de participants. • Les femmes leaders et les organisations devraient préparer des points de discussion, rechercher activement toutes possibilités de participation, et proposer des mécanismes consultatifs permanents.
Instauration de la confiance	<ul style="list-style-type: none"> • Recourir aux consultations et l'analyse des conflits afin d'identifier le <i>low-hanging fruit</i>, soit les objectifs qui sont facilement réalisables et qui ne nécessitent pas beaucoup d'efforts. Inclure si possible un enjeu traitable et spécifique au sexe. • Utiliser des mesures de confiance pour intégrer les femmes dès la première étape d'un processus.
Facilitation, médiation et négociation	<ul style="list-style-type: none"> • Les intermédiaires devraient solliciter un appui technique à leur équipe à travers la désignation d'un <i>Gender Focal Point</i> ou d'un conseiller de genre, pour identifier les points d'entrée et de liaison entre les organisations féminines et les différentes parties dans le processus. • Les intermédiaires devraient, dans la mesure du possible, chercher à assurer la présence des femmes parmi les représentants des parties au conflit. • Les groupes de femmes et organisations de la société civile devraient chercher à, et proposer d'aider, l'acteur tierce et l'(les)équipe(s) de facilitation / médiation / négociation. • Les gouvernements et les organisations intergouvernementales devraient réfléchir aux pratiques récentes de maintien de la paix des Nations Unies (forces de police féminines dans les opérations de maintien de la paix) et réunir des équipes de médiation féminines ayant pour mandat d'engager les parties en situations de conflit et de pré-conflit.
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes au niveau communautaire devraient continuer à faire pression sur les agences chargées de la mise en œuvre au niveau local, national et international pour une voix dans les décisions politiques et de projets. • Les intermédiaires devraient chercher à obtenir des plans concrets quant aux politiques, procédures et autres mesures pour résoudre les problèmes clés, et rechercher des garanties de la participation des femmes dans leur mise en œuvre, à partir des ressources

	correspondantes.
Conseils et assistance technique	<ul style="list-style-type: none"> • Les représentantes devraient être engagées en tant que conseillères techniques de genre et d'autres sujets de préoccupations relatives au processus de paix. • Les experts internationaux devraient identifier les possibilités de soutien opérationnel direct pour les femmes dans les processus non officiels, et permettre à ces dernières de participer dans les processus officiels. • Les acteurs tiers et les experts internationaux devraient soigneusement évaluer et élaborer des stratégies pour faire face à la résistance des hommes vis-à-vis la participation des femmes aux processus de paix.
Suivi et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Le suivi informel et les réseaux d'évaluation des femmes devraient développer des liens vers les institutions officielles et les organisations non gouvernementales concernées.

1. Approche

Il existe des arguments normatifs et instrumentaux quant à la participation des femmes et l'incorporation d'une perspective sexospécifique dans les processus de dialogue, de médiation et de paix. D'un point de vue normatif, la participation significative des femmes est un droit politique fondamental et un but en soi, indépendamment des résultats. D'un point de vue instrumental, les femmes constituent la moitié de la population, avec une expérience particulière et des perspectives précieuses, et leur participation est essentielle à la réussite et la durabilité de tout processus. Aucun raisonnement n'est mutuellement exclusif, et les deux devraient informer des mesures appropriées.

Ce qui est sans doute le plus important est que les accords de paix définissent les paramètres des réformes politiques, économiques, de sécurité et socioculturelles, dans une société post-conflit. Le soutien, et l'appropriation locale des accords et leur mise en œuvre sera plus large lorsque les femmes contribueront à la définition de ces paramètres, et aideront à identifier les rôles qu'elles peuvent jouer afin de soutenir la transition vers la paix. Il existe également une dimension de justice sociale pour l'émancipation des femmes dans les processus de paix, en particulier lorsque des inégalités, la discrimination et une exclusion du pouvoir politique sont les causes profondes du conflit. Une négociation de la paix qui se fait en exclusivité des besoins, des intérêts ou des priorités de la moitié de la population, et de ne pas reconnaître à quel point les inégalités de genre peuvent avoir contribué à, ou ont été touchées par le conflit, risque de compromettre la durabilité du processus. Les résultats qui représentent les préoccupations des femmes, de leurs familles et de leurs communautés, sont plus susceptibles d'être justes, crédibles et durables. Une paix qui est positive est une paix qui profite à l'ensemble de la population, et devient auto-génératrice.

--

Conformément aux autres guides destinés aux praticiens développés par l'*Initiative on Quiet Diplomacy (IQd)*, l'approche et les recommandations présentées dans cette publication proviennent de trois sources principales: la pratique comparative, les cadres normatifs divers, notamment relatifs aux droits de l'homme, et la bonne gouvernance.

Pratique comparative : Bien que les contextes et les situations peuvent varier, en exclusion des prescriptions politiques universelles, des enseignements utiles peuvent être tirés de la pratique antérieure. Ainsi, cet ouvrage fournit des exemples brefs (par opposition à des études de cas détaillés) pour indiquer les principaux enjeux, et les approches efficaces et inefficaces, afin d'effectuer une étude plus approfondie d'une situation quelconque.

Droits humains : Étant donné la diversité des contextes et des pratiques, un cadre normatif général peut être utilisé pour l'application des principes de base, tels l'inclusion des femmes dans le dialogue, la médiation, les processus de paix et toutes autres activités similaires. Le système des droits de l'homme définit certains paramètres utiles en ce qui attrait, entre autres, à l'égalité des sexes, à l'égalité des chances dans la participation et à la non-discrimination, fournit une base

pour les discussions, et peut indiquer des repères pour l'élaboration de politiques et de procédures.

Bonne gouvernance : Les principes de base d'une bonne gouvernance font appels à la participation égale et significative des femmes dans tous les aspects de la vie publique, et l'expérience montre que l'inclusion favorise la durabilité des résultats lors de processus de paix. Tout comme les institutions gouvernementales devraient créer des conditions similaires à ces dernières, en plus d'une égalité des chances, les processus officiels devraient fournir un accès égal.

1.1 Principes généraux pour la participation des femmes

Un certain nombre de principes généraux devraient guider l'élaboration des politiques, la mise en œuvre, les suivis et évaluations, ainsi que la pratique, en ce qui concerne la participation des femmes et leur représentation.

- La participation de femmes devrait commencer dès les premières étapes du processus, et devrait se poursuivre de manière significative à travers toutes les phases du dialogue, de médiation et de négociation, ainsi que durant la mise en œuvre subséquente et l'évaluation des mesures politiques, des législations et des programmes.
- Les femmes représentant des communautés devraient, autant que possible, être choisies par ces communautés, au travers de leurs propres processus décisionnels et institutions représentatives, lorsque ces derniers existent.
- Les mesures politiques, les processus de consultation, les dialogues et tout autre type d'engagements devraient refléter la diversité au sein des groupes et des communautés (i.e. le sexe, l'origine ethnique, la classe, la caste, la langue, la religion, le statut socio-économique et l'appartenance politique).
- Les mesures de renforcement de la confiance peuvent être nécessaires afin de réduire les tensions et de rétablir ou établir si possible, la confiance avant la consultation et le dialogue entre les parties.
- Le développement des connaissances et des compétences peut aider les femmes à articuler les causes, et proposer des réponses efficaces aux problèmes auxquels elles sont confrontées, et par ailleurs contribuer au contenu et à l'orientation des processus de dialogue, de médiation et de négociation. Les femmes peuvent bénéficier d'une compréhension plus approfondie des décisions potentielles, de leur mise en œuvre et de leurs effets.

1.2 Autres considérations

En plus des principes à observer quand on cherche à impliquer et faire participer les femmes, il y a d'autres facteurs à considérer dans la promotion de la participation effective de la femme, soient :

- Les approches centrées sur les communautés sont conçues pour rejoindre les gens sous leurs propres termes, faciliter leur propre identification et l'analyse de leurs besoins, s'appuyer sur les rôles et relations actuels, et développer des solutions «maisons» pour aider à promouvoir le sentiment d'appropriation et de support.
- Les dispositions relatives à la participation significative des femmes doivent être suffisamment souples afin qu'elles puissent évoluer et s'adapter aux structures de groupe et aux relations qui sont en constante évolution.
- La multiplication des processus et la mise en œuvre des accords, des politiques et des mesures facilitent l'évaluation continue et les ajustements.
- L'examen continu de la situation est essentiel pour l'évaluation, la modification, l'amélioration et l'efficacité des mesures et des processus.

2. Atteindre une participation accrue : Politique

Cadre politique : RCS 1325

La RCS 1325 marque à ce jour le progrès le plus significatif dans le processus servant à faire des questions de genre, de paix et de sécurité pour, relatives, et pertinentes aux femmes. La résolution a élaboré un vaste programme qui touche de multiples secteurs et institutions des Nations Unies. Grâce à son adoption, une barrière a été brisée par la reconnaissance d'un lien entre la paix et la sécurité internationales et la promotion des droits de la femme.ⁱ Au cours des années qui ont suivi son adoption, il faut dire que l'évolution et le développement des politiques, des pratiques, des procédures, des outils et des matériaux ont progressé de manière significative et ce, dans tous les secteurs.

Bien que la résolution reste la pierre angulaire aux demandes de soutien de la communauté internationale pour l'égalité des sexes, de même que pour la protection et la sécurité des femmes et des filles dans les situations de conflit et de post-conflit, elle reste confrontée à des défis dans sa mise en œuvre. L'absence de progrès et les impacts dans certains domaines incitent un bilan objectif à savoir comment et dans quelles mesures les politiques et les activités ont, à ce jour, augmenté leurs perspectives de genre et l'inclusion des femmes dans les processus de paix, la protection constante des femmes et des filles, ainsi que la participation des femmes à tous les niveaux. Une décennie après son adoption, la motivation de mettre en place une nouvelle génération de responsabilités des sexes, a renouvelé son élan pour finalement passer à l'action.

La participation des femmes dans la résolution de conflits et les processus de paix a une signification particulière dans le contexte de la RCS 1325, ce qui est indiqué dans les trois premiers articles opérationnels de la résolution. La participation est appelée à tous les niveaux et

dans tous les secteurs d'activités, qui englobent les hauts dirigeants et les postes décisionnels dans, ainsi que les activités pertinentes des organisations intergouvernementales (OIG), des organisations populaires et de la société civile, des organisations non gouvernementales (ONG) nationales et internationales.

Le Conseil de sécurité

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.

La Résolution 1325 du Conseil de sécurité vise à établir un équilibre plus équitable entre les sexes en augmentant la diversité des rôles des femmes et leur représentation de telle sorte que leurs intérêts, leurs préoccupations et leurs besoins soient mieux intégrés dans les décisions et les accords. Une représentation équitable vise à assurer une attention suffisante à ces questions, et à apporter des résultats concrets aux préoccupations de genre. En plus de cette fonction instrumentale, la représentation peut aussi servir de mesure avec laquelle, l'ONU et d'autres institutions peuvent surveiller l'intégration des femmes dans des postes de haut niveau et d'influences.

Bien que n'étant pas explicitement mentionné, l'appel à une participation accrue doit être entendu comme signifiant *significatif* et substantiels, et non pas simplement représentativité, ce qui est beaucoup moins symbolique que participation. Tout simplement s'assurer que les femmes sont présentes ne garantit pas leur influence ou leur rôle actif. En tant que tel, la présence des femmes doit être accompagnée d'un accès et / ou de mécanismes qui leur permettent d'avoir un impact sur les processus et les décisions. Il s'agit d'un contraste avec la représentation, qui n'indique que la présence numérique. Ce n'est pas sans importance, mais s'il ne peut y avoir représentation, il ne peut y avoir une participation significative. Il est donc nécessaire d'identifier d'abord si les femmes sont à la table, et, deuxièmement, si et dans quelle mesure elles sont capables de mettre de l'avant des questions de préoccupations afin qu'elles soient entendues et prises en considération. La participation exige des femmes impliquées, des connaissances et des compétences appropriées, afin d'engager et de développer efficacement la confiance des autres parties, et d'influencer les processus et les résultats.

Principaux domaines d'action en politique

À cause la RCS 1325 qui fournit le cadre politique international général, une variété de défis existe dans des domaines spécifiques de la politique. Les problèmes systémiques sont sans doute les plus difficiles à résoudre, comme les inégalités institutionnalisées quant à l'égalité des chances au sein des groupes, des communautés et des organisations, et quant à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans nombreuses sociétés. Les femmes ont généralement moins de droits, ainsi qu'un accès et une influence plus limité sur les processus et les décisions qui façonnent les sociétés et les institutions. Cela a des répercussions évidentes et significatives dans la mise en œuvre de la RCS 1325 et dans l'exercice de la prévention, la gestion et la résolution de conflits. Malheureusement, la volonté politique reste insuffisante pour changer les traditions et les croyances culturelles et autres, et y consacrer les ressources nécessaires.

Ce qui suit représente les domaines clés des mesures politiques, afin d'assurer, d'accroître et d'améliorer la participation effective des femmes. Chaque domaine d'action est accompagné d'une brève description de la question à examiner, des **obstacles** existants entravant l'efficacité des mesures, et des **recommandations** apparentées à ces problèmes. Lorsque cela est possible, des exemples de **pratiques notables** - à la fois efficaces et inefficaces - sont fournis pour illustrer l'application et les résultats de mesures spécifiques, et pour référence supplémentaire.

2.1. Les positions de leadership

Enjeu

On observe une absence dramatique de femmes dans les postes de haut niveau et de leadership au sein de l'ONU, d'autres organisations intergouvernementales, et de gouvernements. Par ailleurs, le nombre de femmes occupant des postes supérieurs est actuellement en baisse et ce, en dépit de l'élaboration de politiques et de plaidoyer. La sous-représentation des femmes reste particulièrement aiguë dans la plupart des secteurs de paix et de sécurité, y compris parmi les décideurs, les tiers intermédiaires, et les parties au conflit dans les processus de paix. Par conséquent, les perspectives des femmes, leurs besoins et leurs intérêts sont souvent exclus des accords de paix.¹¹ Les chiffres suivants sont révélateurs de l'état actuel des femmes dans les postes de leadership et décisionnels :

- Le quota minimum de 30% pour les femmes dans des postes décisionnels, approuvé par les gouvernements du monde entier durant le Programme d'Action de Beijing en 1995, n'a toujours pas été réalisé dans la plupart des organes internationaux et nationaux.
- Dans le système des Nations Unies, les femmes occupent actuellement 6,5% des postes de haut niveau dans les domaines de paix et de sécurité. Sur les trente Représentants spéciaux du Secrétaire général (RSSG), et RSSG adjoints actuels, seulement neuf sont des femmes: cinq femmes sont des RSSG et 4 femmes sont des RSSG adjoints. Moins d'un tiers (neuf sur trente) des autres postes de haut niveau du Secrétaire général sont des femmes. Aucune femme n'a jamais été nommé médiateur en chef des pourparlers de paix parrainés par l'ONU.

- Bien que le poste récemment créé de Haut Représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité est tenu par une femme, l'UE compte aucune femme parmi ses actuels ou anciens représentants spéciaux, des diplomates de haut rang qui sont souvent mandatés pour agir en tant qu'intermédiaires dans les conflits ou les situations de conflits potentiels.
- Le Conseil de paix et de sécurité de l'Union africaine, l'organe haut niveau de prise de décisions pour la prévention, la gestion et la résolution de conflits, ne dispose actuellement pas de membres de sexe féminin.

Obstacles

Les inégalités, les préjugés sexistes, la discrimination et les dynamiques de pouvoir continuent à poser d'importants obstacles au leadership et à la participation des femmes. En effet, l'UNIFEM a noté une diminution dans la participation des femmes parmi les hauts fonctionnaires et au niveau local, depuis l'adoption de la RCS 1325. Les femmes qui ont déjà pris part aux processus de paix affirment qu'il n'est pas rare pour les hauts négociateurs masculins de les exclure des négociations formelles. Un problème plus vaste est que l'accent des accords de paix formels mettant fin à la violence traite, et souvent habilite, les hommes qui l'ont perpétrée (y compris dans tous les cas de violence basée sur le sexe), tandis que les femmes continuent de lutter pour leur droit de s'asseoir à la table des négociations.

Recommandations

- Identifier les personnes représentant les femmes dans un processus de paix et commencer à soutenir et conseiller à un stade précoce.
- Élaborer des programmes de mentorat pour les femmes en début / mi-carrière avec des médiateurs et des négociateurs seniors.
- Les OIG devraient établir des objectifs et activement recruter des femmes pour des postes de niveau intermédiaire et supérieur.

2.2. Quotas

Enjeu

En réponse à la sous-représentation continue des femmes, dans les postes de leadership et décisionnels, les quotas de genre ont été utilisés comme un mécanisme visant à garantir et à améliorer la représentation des femmes dans la sphère politique. Les quotas électoraux, par exemple, peuvent être considérés comme une mesure destinée à compenser la discrimination structurelle faite à l'égard des femmes. Dans les processus de paix, renforcer la participation des

femmes afin de la rendre plus effective requiert une évaluation des raisons expliquant l'absence des femmes à la table des négociations dans toute situation donnée. Il peut y avoir des obstacles politiques, sociales et pratiques qui doivent être identifiées et traitées.

Si nous reconnaissons qu'il existe des barrières empêchant les femmes d'entrer dans le domaine de la politique ou d'accéder à une ronde officielle de négociations, alors les quotas peuvent être compris non pas comme des mesures de discrimination à l'égard des hommes, mais plutôt comme des mesures positives nécessaires afin de surmonter l'inégalité des chances. Lorsque les obstacles seront éliminés, il est soutenu, que les quotas ne seront plus nécessaires. Une étude de l'UNIFEM a conclu que les quotas ne peuvent pas garantir l'émergence d'une «perspective de genre» dans le processus politique, même si une telle perspective peut se développer quand un nombre suffisant de femmes occuperont dans postes décisionnels. Les quotas doivent être perçus comme une solution temporaire servant à redresser le déséquilibre entre les sexes, et ils ne devraient pas remplacer les stratégies à long terme.

Obstacles

Les quotas fondés sur le genre peuvent devenir purement symbolique (et donc sans suite) ou les femmes peuvent se voir offert des postes symboliques sans réelle capacité de décision ou de pouvoir. Les quotas peuvent également se révéler comme étant des mesures paralysantes ou sinon contreproductives au point où ils peuvent créer des perceptions d'injustice face à la «discrimination positive», et peuvent mener à des réactions défavorables à leur égard (et/ou à l'égard des femmes). Peut-être plus dommageable est la perception de «femmes-alibis», de sorte que les femmes peuvent, au final, être considéré comme ayant acquis leurs positions en raison des quotas, et non pour leurs qualifications, leurs talents et leurs contributions.

Pratiques notables

1. Le récent processus de paix au Kenya a établi un quota qui a conduit à une représentation de 25% de femmes dans les équipes de négociation. Pour cette raison, il est cité comme un exemple de bonne pratique visant à assurer la participation. En effet, ce fût un taux de participation plus élevé que la moyenne, mais encore plus important comme considération consiste à déterminer si les femmes étaient vraiment représentatives de leurs communautés, et des besoins et intérêts des femmes. Les membres d'ONG internationales au statut d'observateur remettent en question l'hypothèse selon laquelle un plus grand nombre de femmes indique une meilleure représentation.
2. La loi électorale nationale du Soudan, conséquence de l'Accord de paix de 2005, stipulait que les femmes devraient occuper un minimum de 25% des sièges au Parlement. Aujourd'hui, grâce à la mise en œuvre de cette loi, les femmes occupent 31% des sièges à l'Assemblée législative régionale du Sud-Soudan.
3. En 1994, des quotas ont été introduits lors de la première élection démocratique en Afrique et ont permis une représentation des femmes de 27%. Aujourd'hui, les parties décident des

quotas à l'interne, faisant que les femmes occupent 44,5% des sièges permanents à la Chambre basse du parlement, et 30% des sièges à la Chambre haute.

4. Un quota de 30% a été mis en œuvre au Kosovo pour les femmes en politique. Cependant, il ne s'appliquait pas aux postes à l'échelon décisionnel, et donc les femmes occupaient des postes avec peu ou pas d'autorité.

Recommandations

- Évaluer la façon dont les quotas ont été utilisés dans les processus de paix, les accords et les sociétés en situation de post-conflit, pour accroître la participation des femmes et à quel effet.
- Évaluer et aborder de manière proactive les perceptions négatives, réelles et potentielles, au sujet des quotas.
- Si les quotas sont utilisés, ils doivent s'appliquer à tous les niveaux des processus décisionnels.

2.3. Développer les connaissances et les compétences

Enjeu

Une participation effective dans les processus de dialogue, de médiation et de paix exige des connaissances et des compétences spécifiques. Les associations et les organisations de femmes peuvent bénéficier d'un soutien extérieur leur permettant de se préparer en vue de participer aux différentes étapes des processus formels et informels. La préparation peut se faire par le biais d'activités telles que des consultations nationales, la formation de réseaux, et le renforcement des capacités via des consultations, des formations et des ateliers. La connaissance de la terminologie, de concepts, des enjeux et des domaines de préoccupation - car ils sont susceptibles d'être présentés, par exemple, par une tierce partie extérieure - permet aux femmes de communiquer efficacement, et de gagner le respect et le soutien de leurs opinions, leurs intérêts et leur agenda.

Obstacles

Souvent, les femmes ont complété moins d'années d'éducation et sont moins susceptibles d'avoir les mêmes opportunités que les hommes quant aux formations externes et à l'apprentissage professionnel. L'accès aux formations, aux ateliers, et aux ressources demeure difficile pour la plupart des femmes pour une variété de raisons, notamment : les coûts élevés pour assister à de tels programmes ; l'investissement significatif en temps et la distance du domicile. Dans de nombreux cas, les femmes qui pourraient bénéficier de ces possibilités ne sont pas conscientes

qu'elles existent. Pourtant, sans le développement des connaissances et des compétences de base relatives à la résolution de conflits, à la théorie des négociations et à la pratique, et aux situations comparative et aux problèmes récurrents, les femmes peuvent, même si elles sont impliquées, ne pas parvenir à contribuer de façon significative à un processus. En même temps, il y a parmi les hauts fonctionnaires, les médiateurs de haut niveau et autres acteurs clés un grave manque de connaissances des besoins et des préoccupations des femmes au niveau des communautés, ainsi que du contenu de la RSC 1325 et des approches pour incorporer ses dispositions dans les processus de paix.

Pratiques notables

1. *La formation des femmes pour la table de négociation* : Le Leadership des Femmes pour la Paix et la Sécurité, programme du Club de Madrid situé dans la Grande Corne de l'Afrique, a constaté que leurs femmes participant au programme devaient se former et répéter avant d'aller à la table et de parler en toute confiance. Les participants au programme ont reçu une formation en matière de lobbying, de plaidoyer, de résolution de conflits, et de terminologie relative à l'esprit d'équipe, l'analyse d'enjeux, la messagerie et la politique. Similairement, au Népal, le conseiller spécial suisse pour la consolidation de la paix a engagé des femmes népalaises dans des séminaires de renforcement des capacités, et des formations en matières de négociation, de médiation, de style de négociation et d'approches dans le but d'amener les femmes à la table de négociation.
2. *Le renforcement des compétences parmi les femmes leaders, avocates et les praticiennes*: Diverses organisations, y compris l'International Civil Action Society Network (ICAN), The Institut for Inclusive Security Services (IIS), le Club de Madrid, le Centre pour le dialogue humanitaire (HD Centre), et le programme de l'Université Harvard sur la négociation, ont créé des opportunités pour le dialogue entre les négociateurs de sexe féminin, les dirigeants et les intervenants communautaires à travers des formations et des ateliers axés sur le renforcement des compétences. Les participants ont eu accès à l'information et aux outils qui leur étaient autrement indisponibles ou inaccessibles. Les compétences et les expériences acquises comprennent : mettre à profit les liens entre les femmes la société civile et les sphères politiques, autour des processus de médiation; faire une meilleure utilisation des mécanismes nationaux, régionaux et internationaux afin d'améliorer la représentation des femmes dans la médiation; renforcer les connaissances des femmes, et leur capacité à façonner et à soutenir la politique; la résolution de conflits; acquisition de compétences en lobbying et en plaidoyer ; ainsi que s'exprimer avec assurance et communiquer efficacement avec une plus grande maîtrise du sujet.
3. *Améliore la connaissance de la RSC 1325* : Une stratégie commune entre l'UNIFEM et le Département des affaires politiques (DPA) de l'ONU sur le genre et la médiation, cherche à identifier et à former des médiateurs de sexe féminin, et à accroître la disponibilité et la qualité de l'expertise des sexes pour les processus de médiation. Cette stratégie conjointe a identifié et a tenté de répondre, à travers des ateliers et des discussions entre femmes médiateurs, à l'écart de connaissances entre les médiateurs de haut niveau autour de la RSC 1325 et à la façon d'intégrer ses dispositions dans les processus de paix. Toutefois, la communication et le dialogue à cet effet reste peu fréquent et largement *ad hoc*. Cette

stratégie commune inclut également le futur développement de lignes directrices et d'outils pratiques pour les médiateurs.

Recommandations

- Mettre en place un réseau de femmes qui ont reçu une formation quant à des stratégies de dialogue, de médiation, de négociation, d'esprit d'équipe et de communication.
- Dresser une liste de femmes praticiennes et expérimentées afin de servir d'intermédiaires et de mentors, de développer des compétences, d'offrir des formations, etc.
- Développer des ressources de formation et de référence, concrète et accessible, afin de parvenir à développer les connaissances et les compétences des femmes qui sont dans l'impossibilité de suivre une formation officielle.

2.4. Valoriser l'expérience des femmes

Enjeu

La responsabilité d'élever une famille relève le plus souvent du devoir des femmes, et ce qui peut avoir un impact significatif sur leurs qualifications professionnelles, la perception de leur expertise, et leurs disponibilités. Les enfants et la famille sont souvent perçus comme une atteinte à la capacité d'une femme de progresser d'un poste de niveau intermédiaire à avancé, au sein s'institutions nationales et internationales. Pour cette raison, les femmes repousse souvent le moment de fondée une famille pu y renonce complètement afin de poursuivre leur carrière.

Obstacles

Les normes utilisées pour évaluer et promouvoir les hommes et les femmes, pénalisent les femmes de manière disproportionnée et ainsi, inhibent leurs chances d'atteindre des positions de leadership. De plus, il y a beaucoup de femmes engagées dans des actions à base communautaire pour la consolidation de la paix, mais leurs expériences, leurs connaissances et leurs compétences ne sont pas suffisamment valorisées ou considérées comme pertinentes ou appropriées pour des postes officiels.

Recommandations

- Identifier les compétences, les aptitudes et les connaissances que les femmes développent de manière informelle et déterminer comment les transférer vers la table des négociations et d'autres domaines.

- Développer des méthodes, des programmes de formation et de travail, afin de permettre que l'implication significative des femmes soit continue lorsqu'elles sont enceintes et allaitantes, et mère de jeunes enfants.
- Introduire des structures et des mesures qui encouragent les hommes à assumer plus de responsabilités familiales.

2.5. Coordination

Enjeu # 1 : Coordination entre les acteurs officiels et non-officiels dans les processus de paix

Les liens entre les processus officiels et non officiels n'existent pas toujours, et n'ont pas toujours été jugé nécessaire ou utile. La pratique antérieure au niveau officiel, ou «Voie I», a souvent laissé les intérêts des acteurs non officiels être examinés brièvement dans les derniers jours d'un processus. Il est désormais entendu que la communication et l'interaction «Voie croisée» encouragent la tenue d'un agenda commun et d'une représentation plus cohérente et ce, en tenant compte des intérêts. L'expérience - et la logique - suggèrent que la participation des organisations locales et des acteurs de la société civile, ainsi que la considération et l'inclusion de leurs programmes, améliore les perspectives d'accords pleinement représentatifs.

Obstacles

Démontrer les avantages pratiques et établir une confiance suffisante en soi et en autrui pour permettre la création de liens significatifs entre la société civile et les participants aux pourparlers de paix officiels, reste difficiles.

Pratiques notables

Le IIS convoqué en 2007 une consultation sur les pourparlers de paix en cours en Ouganda, ce qui a contribué à créer de nouveaux liens entre les équipes de négociation et les observatrices de la société civile autour de l'efficacité des femmes dans les négociations.

Coordination en pratique: Soudan

Un partenariat entre le Gouvernement de la Norvège, l'Institut norvégien des affaires internationales et l'UNIFEM a contribué à la participation active des femmes dans les pourparlers de paix inter-soudanais d'Abuja, au Darfour. Un processus de participation avait été initié afin d'assurer un examen des problèmes relatifs aux femmes en consolidation de la paix et en développement. Avec la Mission d'évaluation conjointe (JAM) pour le Soudan - dirigée par l'ONU avec le soutien de l'Union africaine, la Banque mondiale, la Norvège et d'autres donateurs – et la Conférence des donateurs d'Oslo, les femmes soudanaises avaient un niveau de soutien sans précédent pour faire progresser les programmes des femmes, de paix et de sécurité dans le pays. Le gouvernement norvégien occupa un rôle de premier plan en facilitant le dialogue entre les femmes soudanaises. Il y parvint en convoquant des conférences et en fournissant des plateformes où elles pouvaient exprimer leurs priorités et leurs recommandations.

Résultat : Par leur implication étroite dans les préparatifs menant à la signature de l'Accord de paix du Darfour (APD) en 2005, la Norvège a appuyé et a cherché à accroître la participation des femmes. Toutefois, en bout de ligne, la seule femme signataire de l'APD, et la seule femme à la table, était la représentante du ministère norvégien des Affaires étrangères. Dans cette situation, l'accord de paix n'a pas tenu. (Goetz. 2009.)

Leçons: Bien que la présence des femmes ait été remarquable au cours de ces pourparlers, leur capacité à s'engager et à présenter leurs intérêts a été limitée. Au cours des négociations de paix, la perception de femmes comme victimes plutôt qu'acteurs ou facilitateurs de changement, a contribué à leur marginalisation. Il a été soutenu que, bien que des femmes ont été nommés au sein de la délégation, elles ont été exclues des vrais débats, et n'ont pas été accordé suffisamment de temps pour préparer un programme de paix commun à toutes les femmes.

Enjeu #2 : Coordination de l'action pour mettre en œuvre la RCS 1325

La critique sur le manque général de cohérence opérationnelle pour la mise en œuvre des dispositions la RCS 1325 est fréquente chez les experts en genre et autres personnes travaillant à mettre en œuvre le programme de la résolution. Le manque de coordination résonne au sein du système des Nations Unies et affecte l'ensemble de la communauté internationale tels les OIG, les ONG, ainsi que les entités nationales et locales.

Il est soutenu que la mosaïque d'interventions reste très loin des objectifs fixés par la résolution, non pas en raison d'un manque d'intégrité, mais parce que les engagements à long terme et la volonté politique d'assurer une coordination des efforts, demeurent insuffisants.

Une approche plus systématique, sous la forme d'une action globale, cohérente et coordonnée, est nécessaire pour atteindre les objectifs en matière de la femme, de paix et de sécurité. Bien que les approches, les attentes et les résultats antérieurs aient beaucoup variés, il existe un consensus selon lequel une approche plus fiable et coordonnée est essentielle pour assurer que les mesures nécessaires sont prises et que la volonté politique est suffisante pour la mise en œuvre plus poussée de la RCS 1325.

Obstacles

Les initiatives ne sont pas systématiquement coordonnées par les institutions internationales ou gouvernementales, et donc, il est arrivé fréquemment que des mesures n'ont pas réussi à procurer des avantages significatifs aux femmes. Le progrès au niveau des communautés a été *ad hoc*, et largement conduit par la société civile et les groupes de femmes, agissant en réponse aux besoins et aux problèmes à mesure qu'ils surviennent et en partageant de leur expérience, sans pour autant un large soutien.

Pratiques notables

1. En réponse aux dispositions de la RCS 1325, demandant des actions au niveau national, les gouvernements mettent au point des plans d'action nationaux (PAN), soit des documents dans lesquels ils décrivent les activités prévues pour atteindre les objectifs de la résolution, au moyen d'une stratégie de mise en œuvre de politiques éclairées par des questions de genre et des considérations. Une fois rédigé, les PAN fournissent un point focal pour lier les groupes de la société civile avec les entités gouvernementales, et encouragent le développement d'un agenda commun pour une paix durable.ⁱⁱⁱ La construction d'une volonté politique, la détermination des responsabilités, l'établissement de la responsabilisation, ainsi que les mécanismes de suivi et d'évaluation, demeurent des défis importants. Toutefois, les PAN ont le potentiel de servir comme un important outil d'action, de coordination et de support direct à la mise en œuvre. À ce jour, 18 pays ont adopté des plans d'action nationaux, et bien d'autres seraient en processus de rédaction des plans.
2. Un Groupe consultatif de la société civile (GCSC) a été créé en 2010 pour conseiller le Comité directeur des Nations Unies pour le 10^{ème} anniversaire de la RCS 1325. Co-présidé par Mary Robinson et la Directrice exécutive de Femmes Africa Solidarité, Mme. Bineta Diop, et composé de experts en genre liés à des réseaux locaux et de la société civile, le comité vise à améliorer la mise en œuvre de la RCS 1325, et à permettre une coordination plus étroite, un engagement, un soutien et une réflexion sur la façon dont les acteurs officiels et non officiels peuvent transformer la politique en résultats significatifs. Les membres du GCSC présentent les intérêts de la société civile et les préoccupations des femmes à travers le monde.

Recommandations

- Bâtir des partenariats locaux et des approches collectives, tels que des projets communautaires en matière de coopération avec des organisations féminines, des groupes communautaires et autres.
- Développer et soutenir les processus de consultation, de dialogue et de diffusion d'information pour informer les intervenants des différents intérêts, et veiller à égalité de voix et de participation.
- Créer des liens, développer rapidement un climat de confiance afin de tirer parti du pouvoir et des connaissances des réseaux et communautés, et impliquer des représentants tout au long des processus de paix.
- Développer la communication, l'engagement et les partenariats entre la société civile et les dirigeants officiels pour déterminer les activités autour des femmes et des filles en situations de conflit.

2.6. Protection et sécurité

Enjeu

Souvent, les femmes approchent la table des négociations menacées de violence, sans la sécurité offerte aux délégations officielles. Ces dernières reçoivent généralement une protection et des assurances beaucoup plus grandes que les délégations représentant la population touchée. Beaucoup de femmes qui participent, soient par le biais d'un processus parallèle ou officiel, aux négociations risquent leur sécurité personnelle dans le but de représenter les intérêts et les besoins des femmes et de leurs communautés.

Obstacles

Dans ces circonstances, les femmes comptent souvent sur leur réputation, leur transparence et leur crédibilité au sein des communautés locales en matière de protection. Néanmoins, de nombreuses femmes qui tentent de s'impliquer se retrouvent étiquetées et leurs familles menacées, sans soutien offert par des mécanismes de protection. Ces insécurités empêchent de nombreuses femmes, et les enjeux qu'elles pourraient introduire, à atteindre la table des négociations. Les enjeux peuvent par conséquent rester non adressés et / ou seulement approché après que l'accord ait été signée, souvent en tant que enjeu thématique à traiter plus tard, et sans responsabilité directe pour la mise en œuvre.

Pratiques notables

Au Sierra Leone, la visibilité des femmes et leur participation aux processus de paix informels les ont rendus vulnérables à des attaques, ciblées par des groupes rebelles. En Ouganda, des femmes ont risqué leur vie, et ont agi comme intermédiaires informels entre les membres de l'Armée de résistance du Seigneur, voyageant dans des camps de la LRA, sans protection et en plein milieu du conflit.

Recommandations

- Augmenter la protection physique des femmes dans les processus tant officielles que non officielles.
- Tenir compte des besoins et des ressources pour toutes les personnes impliquées dans les pourparlers de paix sans distinction de sexe, et assurer qu'un financement suffisant soit alloué à cette fin tout au long du processus.

2.7. Les dynamiques d'accès et de pouvoir

Enjeu

Les représentantes de la société civile et les organisations de femmes ont tendance à ne pas avoir une place dans les processus de paix officiels, mais participent plutôt aux dialogues non-officiels, aux conférences et aux réunions parallèles. Elles dépendent d'une invitation à faire des présentations officielles de leur programme dans le forum officiel, ce qui les laisse sans pouvoir de négociation et de levier pour assurer la prise en considération de leur agenda. Leur accès aux pourparlers de paix est donc limité et subordonné.

En même temps, le pouvoir est une préoccupation majeure pour de nombreuses parties à la table, et est souvent un enjeu central dans les négociations. Les besoins et les intérêts des femmes et des communautés touchées sont d'une importance secondaire. En effet les questions de genre apparaissent fréquemment comme un additif à l'accord formel, à traiter (éventuellement), mais ni signé, ni juridiquement contraignant.

Obstacles

L'accès aux équipes de médiation et aux processus formels reste extrêmement limité aux femmes, et leurs préoccupations ne sont pas souvent inscrites directement dans un accord de paix. La mise en œuvre des mesures pertinentes est donc moins certaine. Les dynamiques de pouvoir, et l'objectif à court-terme de mettre fin à la violence et à l'éviter dans le futur, continue à privilégier fortement le rôle et la contribution des hommes.

Pratiques notables

Les femmes leaders, lors d'une conférence convoquée par le HD Centre, ont cité le besoin de garantir que les questions relatives aux femmes soient directement intégrées dans le processus officiel, pas abordée d'une manière ad hoc une fois la conclusion d'un accord.

Recommandations

- Influencer les réflexions quant aux genres en démontrant comment les priorités entre les sexes influent directement sur les autres composantes relatives aux accords de paix et aux processus de consolidation de la paix.
- Créer des liens entre l'équipe de médiation et les groupes de femmes de la société civile, et établir un forum de dialogue informel et de partage de perceptions, de priorités et d'attentes.

2.8. L'attribution des ressources et le soutien

Enjeu

Les femmes qui ne font pas partie des délégations officielles lors des négociations de paix n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour assister aux négociations en tant qu'observateurs ou toutes autres présences informelles. Les représentantes des organisations de femmes sont souvent incapables de participer aux processus de paix en raison d'un manque de financement. Les principaux acteurs et institutions ayant une influence et une capacité suffisantes, pourraient soutenir la participation des femmes et apporter des changements en refusant de prendre part à un processus si les femmes et les questions relative au genre ne sont pas inclus.

Obstacles

Les ressources financières et le soutien apporté par des bailleurs de fonds pour les priorités de genre dans les processus de paix, restent limités. La rhétorique n'est pas compensée par les budgets, et le financement pour des interventions spécifiques au genre, à la paix et à la sécurité demeure insuffisant pour atteindre les objectifs. Un manque de ressources pour soutenir les efforts des femmes dès le début du processus, peut empêcher leur participation effective lors de la mise en place du programme, et constitue un défi important pour le maintien de leur engagement. Un financement limité et un soutien extérieur peuvent aussi mettre en péril la mise en œuvre d'un accord, et conduire à une perte de gains qui peut avoir été fait pendant les négociations ou dans une convention. Les parties et les institutions peuvent récidiver et ne pas honorer leurs engagements liés à la RCS 1325. En conséquence, les bailleurs de fonds ont un rôle clé à jouer.

Pratiques notables

Les bailleurs de fonds ont une influence particulière, qui peut s'avérer dans nombreux cas particulièrement efficace, leur permettant d'insister sur l'intégration et la réalisation des objectifs de la RCS 1325 par les médiateurs et les parties au conflit.

Recommandations

- Garantir l'affectation de fonds spécifiques pour soutenir la participation des femmes durant tout le processus.
- La pleine participation des femmes devrait être indispensable, fait établi par le Conseil de sécurité de l'ONU, durant les négociations et le soutien aux processus de paix dirigés par l'ONU.

- En principe, les États membres de l'ONU devraient refuser de financer ou soutenir tout pourparlers de paix commandités par l'ONU qui n'ont pas un nombre significatif de femmes participant à la table des négociations.

Les contraintes de ressources dans la pratique: Aceh

Les femmes n'ont pas reçu de financement et d'assistance du Gouvernement de l'Indonésie ou de la communauté internationale afin de participer aux négociations d'Aceh en 2005. Elles étaient largement absentes du processus, et continuent à rester absente des activités de consolidation de la paix et des prises de décisions. Les appels des femmes d'Aceh en matière de soutien ne furent satisfaits.

2.9. Suivi et évaluation

Enjeu

Les mécanismes de reddition de comptes, d'application, de suivi et d'évaluation restent faibles et / ou sous-utilisés. Le manque de résultats concrets relatifs à la RCS 1325 fait qu'il est difficile d'évaluer l'impact réel de la résolution, et facilite le retour en arrière quant à la mise en œuvre. Les examens menés pour le dixième anniversaire de la résolution ont en outre mis en évidence cette insuffisance, et ont suscité un élan pour le développement de mécanismes de contrôle systématiques. Bien que peu de ces mécanismes sont actuellement en place, l'adoption récente d'indicateurs globaux de repérage et de suivi de des avancements de la RCS 1325 prévoit de faire progresser cette initiative.

Obstacles

En l'absence de fortes mesures universelles de surveillance, d'évaluation et de reddition de comptes, l'impact réel des initiatives et des processus reste largement inconnu. Cela a été une critique centrale de la RCS 1325. 'évaluation des progrès restent lents et les données de base sont limitées. Le manque de repères concrets a également entravé l'identification d'approches permettant d'aller de l'avant.

Pratiques notables

Le paragraphe 17 de la RCS 889 (2009) a appelé le Secrétaire général à proposer un ensemble d'indicateurs sur la RCS 1325, qui pourraient être utilisés pour suivre et surveiller la mise en œuvre de la RCS 1325. Cette disposition a jeté les bases d'une base commune pour les rapports à être utilisé par l'ONU, les États membres, ainsi que par les organisations internationales et nationales.

L'ONU prévoit que si un ensemble commun d'indicateurs est mis en place, il pourrait permettre un examen et une évaluation courante et transparente, et servir comme un mécanisme d'alerte précoce. Les indicateurs pourraient informer et aider à l'amélioration de la programmation, de la gestion de projet et de la prise de décisions en fournissant une mesure uniforme pour informer les parties prenantes, afin de permettre une plus grande cohérence et responsabilisation, et d'identifier les points d'action.

En réponse à l'appel à un mécanisme de suivi, un groupe de travail technique sur les indicateurs mondiaux pour la résolution 1325 a été créé, avec l'UNIFEM siégeant en tant que responsable technique. Composé de 15 entités, le groupe de travail technique sur les indicateurs mondiaux pour la résolution 1325 a consulté diverses organisations de la société civile, des agences des Nations Unies et des États membres afin d'élaborer des indicateurs communs.

Leurs efforts ont abouti à l'identification de quatre domaines thématiques: la prévention, la participation, la protection, et de secours et de rétablissement. Ces quatre domaines reflètent les objectifs de la RCS 1325, et chaque indicateur est lié un objectif spécifique dans la résolution.^{iv} Sept des indicateurs peuvent être utilisés pour surveiller la participation des femmes, ou l'absence de celle-ci, et contribueront, nous l'espérons, à une compréhension plus exacte des progrès réalisés dans ce domaine.

En coopération avec les bureaux pour la mise en œuvre nationale de la RCS 1325, les États membres sont encouragés à intégrer les indicateurs dans leurs plans d'action nationaux (PAN). Lier les indicateurs mondiaux avec les PAN est une méthode visant à encourager les gouvernements nationaux à mettre en place des mesures similaires de responsabilisation, et à faire progresser l'efficacité de la mise en œuvre.

Recommandations

- Élaborer des lignes directrices qui assureront le suivi des effets des accords de paix, le respect des normes convenues, des engagements et des échéanciers, et des mesures visant à assurer le respect.
- Selon des mesures de contrôle, examiner les avancements sur une base annuelle et prendre des mesures pour stimuler le progrès (i.e. augmentation de la participation effective des femmes) et empêcher que la situation régresse.

3. Atteindre une participation accrue : Pratique

Les processus de paix dans la RCS 1325 ont hérité d'une attention particulière parce qu'elles fournissent une des premières occasions de transformer les institutions, les structures et les relations au sein des sociétés sortant d'un conflit et en conséquence, définissent souvent les fondements pour rétablir l'ordre politique et économique après un conflit. Les processus officiels conduisent généralement à la signature d'un accord de paix formel, accord pouvant déterminer les modalités de partage du pouvoir politique, ainsi que les priorités et les politiques pour la

reconstruction politique, la démobilisation et la réinsertion des groupes armés, et l'accès aux terres et aux ressources.^v Les processus non officiels jouent également un rôle fondamental, entre autre dans l'identification des problèmes et des priorités, le rétablissement de la confiance et la réconciliation.

Une participation qui commence tôt dans le processus offre de meilleures chances aux femmes quant à leur engagement et à leur inclusion à la table des négociations, et peut permettre l'incorporation des priorités de genre dans le processus paix à un niveau plus global. L'expérience a montré que si les femmes ne participent et ne sont guère consultées activement, les préoccupations ne seront souvent pas prises en compte. Cependant, les femmes restent sous-représentées parmi les tiers intermédiaires officiels et non officiels, et parmi les délégations des parties au conflit. Les femmes qui s'organisent pour maintenir la paix dans leurs communautés et aux niveaux national et régional, font rarement parties des processus officiels. On rapporte également que la prise en compte de l'importance des considérations relatives au sexe de la part des médiateurs principaux, est limitée.

Quel est alors le coût de ne pas inclure les femmes dans les processus de paix? Cette question est beaucoup trop rarement demandée par les parties, les intermédiaires, les bailleurs de fonds et toutes autres personnes pouvant influencer le contenu, les participants et l'ordre du jour. Un processus de paix qui ne parvient pas à inclure les femmes dans l'établissement du programme, les discussions de fond et la mise en œuvre, perd sa légitimité et passe à côté d'idées potentiellement utiles puisqu'il exclut la moitié de la population. L'expérience montre que le contenu et le résultat d'un processus sont également susceptibles d'être différents, avec des accords qui ont plus de chances de se concentrer uniquement sur les arrangements militaires et politiques lorsque les femmes sont absentes. Les processus entièrement inclusifs sont plus susceptibles de représenter non seulement les priorités relatives au genre, mais à la société, et sont plus susceptibles de produire des accords durables - en générant le sens le plus large possible de la propriété.

Les tiers agissant en tant que coordinateurs, facilitateurs et médiateurs, ainsi que les équipes qui les soutiennent, ont de nombreux enjeux à examiner et à prioriser lors de la préparation et la conduite d'un processus de paix. L'agenda relatif aux questions en matière de femmes, de paix et de sécurité, n'est pas toujours au centre de leur pensée ou leur mandat. Pourtant, l'acteur tiers a souvent une influence suffisante pour établir les paramètres des dialogues, et un intérêt à s'assurer que tous les groupes clés (et les groupes au sein des groupes) sont représentés. Un intermédiaire bien informé peut guider le processus en identifiant les intérêts généraux et représentatifs, communs aux parties prenantes. Il/elle peut également identifier, et chercher à combattre les préjugés et les autres entraves potentielles à la participation des femmes.

Les observateurs aux pourparlers officiels ont suggéré que le Conseil de sécurité de l'ONU, le Secrétaire général de l'ONU, ou les chefs des autres principaux organismes intergouvernementaux tels que l'Union africaine, incluent les enjeux de genre dans le mandat de leurs envoyés spéciaux, représentants spéciaux et médiateurs désignés. Placer ces questions à l'agenda dès le début, établit leur légitimité et augmente leur probabilité de faire partie aux discussions officielles. Les praticiens ont noté que les préoccupations relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité peuvent être source de division, et même un obstacle à la signature d'accords

au moment opportun. En conséquence, ces questions sont souvent omises, ou incluses dans des accords séparés et non contraignants.

Amener les femmes à participer à un processus de paix est conceptuellement simple, mais les mesures prises par les tiers intermédiaires et les parties au conflit échouent systématiquement à lorsqu'il advient de traduire la sensibilisation rhétorique dans la représentation active des femmes ou les questions relatives aux femmes à la table des négociations. La section suivante présente un certain nombre de domaines de pratique dans lesquels la participation des femmes peut être efficacement et utilement poursuivie.

Niveaux d'engagements

Améliorer la participation des femmes dans les processus de dialogue, de médiation et de paix peut être réalisée aux niveaux local, national, régional et mondial, et parmi un large éventail d'acteurs. Les intervenants locaux et nationaux comprennent des représentants des communautés et des parties au conflit, des acteurs non étatiques incluant les ONG et les organisations de la société civile, et des représentants du gouvernement local, municipal et national. Aux niveaux régional et sous-régional, les représentants des organisations intergouvernementales jouent souvent le rôle d'un intermédiaire tiers via leurs envoyés spéciaux et représentants spéciaux, avec leur personnel consultatif et de soutien autre. Au niveau mondial, l'Organisation des Nations Unies est la seule organisation avec le mandat et la légitimité pour jouer le rôle de tierce partie dans n'importe quelle situation, habituellement et évidemment, par le biais de la fonction de «bons offices» du Secrétaire général par les actions de ses représentants spéciaux (RSSG). Certains citoyens privés et acteurs non gouvernementaux ont aussi suffisamment de crédibilité et de capacités pour s'engager activement dans le monde entier.

Les processus sont presque aussi divers que les acteurs, bien que quelques catégories générales et utiles peuvent être identifiées pour les fins de ce guide. La diplomatie officielle, ou «Voie I», est menée par des représentants d'organisations gouvernementales et/ou intergouvernementales, et engage des décideurs officiels. Les processus non-officiels, ou «Voie II», impliquent des interactions non-officielles entre une grande variété d'acteurs, y compris des ONG, des citoyens privés et des représentants de la société civile. La «Voie I ½» décrit les processus mixtes qui peuvent impliquer des représentants non-officiels s'engageant ou agissant au nom d'acteurs officiels, ou des représentants officiels agissant à titre non-officiel. La «Voie III» indique les processus de communauté à communauté entrepris par des groupes privés et des individus. Les situations peuvent varier considérablement, mais chacune sont susceptibles d'être mélangées avec d'autres options et techniques. En effet, il se peut qu'elles doivent interagir avec d'autres processus. Ainsi, les activités se mélangent et se chevauchent souvent dans la pratique. Des opportunités existent pour la participation significative des femmes quel que soit le contexte, le niveau ou le processus.

Types d'engagement

Dans les différents niveaux et les diverses catégories principales, la participation peut être améliorée selon des processus spécifiques tels la consultation, le renforcement de la confiance, la

facilitation du dialogue, la médiation, la négociation du processus de paix, la mise en œuvre, l'assistance technique, et le suivi et l'évaluation, sans toutefois s'y limiter.

Identifier à un stage précoce du processus les points stratégiques pour l'inclusion des femmes dans chacun de ces domaines peut accroître la crédibilité d'un processus, et assurer que les priorités de genre ne seront pas reportées ou négligées jusqu'à sa phase finale, ou même complètement omises.

La section suivante présente chaque domaine d'engagement avec une brève description de sa **fonction**, des **opportunités** et des **obstacles** face à la participation des femmes dans chaque secteur, suivie par les **recommandations** correspondantes. Lorsque cela est possible, des exemples sont inclus afin d'illustrer les **pratiques notables**, et pour référence supplémentaire.

3.1. Consultation

Fonction

Les consultations sont une approche utile pour développer des contacts, recueillir des informations, examiner et évaluer les mesures politiques, et échanger des connaissances et des compétences. Elles peuvent éclairer l'analyse d'une situation, aider à établir les faits, identifier les acteurs clés et les enjeux, et développer une compréhension générale du contexte. Les consultations créent également un espace pour les individus et les communautés afin qu'ils expriment leur besoins et qu'ils partagent leurs points de vue autour de questions d'intérêt commun et ce, en fournissant au public un mécanisme allouant la liberté d'opinion et d'expression. En fait, elles créent aussi un espace pour faciliter et encourager les discussions entre des représentants, des membres de communautés spécifiques, d'autres parties intéressées et d'experts indépendants.

Les consultations peuvent être menées au moyen de réunions formelles ou informelles, d'enquêtes, de conférences nationales et régionales, de panels publics, de tables rondes, de séminaires, d'événements sociaux, et d'autres activités.

Opportunités de participation

Outre les groupes communautaires, les OSC et les dirigeants locaux femmes, la gente féminine devrait être représentée parmi tous les groupes participant à la (aux) consultation(s), y compris parmi les officiels des gouvernementaux et des organisations intergouvernementales, les experts indépendants et autres. Une consultation peut créer des opportunités pour l'accès ouvert à tous, et inviter activement leur opinion.

Obstacles

Fréquemment, les consultations ont lieu à huis clos ou d'une manière *ad hoc*, sans avis public. Les femmes sont rarement des délégués ou des représentants de parties au conflit, et sont peu souvent autorisées à accéder aux processus de paix en tant que fournisseurs d'information, observateurs, dirigeants et signataires.

Consultation dans la pratique: Ouganda

Un conseiller de genre a été nommé par le Département des affaires politiques et UNIFEM comme Envoyé spécial du Secrétaire général pour les régions touchées par la LRA.

Résultat : UNIFEM a appuyé une série de consultations nationales, et a fourni une expertise de l'enjeu qui a contribué à « un projet d'accord de paix sensible au genre » qui aborde les problèmes précis rencontrés par les femmes au cours du conflit. Le conseiller en genre a encouragé un processus d'appropriation nationale plus inclusive, et a bâti la confiance entre les organisations de la Capitale et celles des zones de conflits. (Goetz: 2009)

Leçons: La création d'un espace pour les femmes en tant que parties prenantes, capables de s'engager comme stratèges au long des négociations, est resté un défi pour celles-ci au cours des pourparlers.

Consultation dans la pratique: Sierra Leone

Avant et pendant le processus de paix qui a abouti à l'Accord de paix de Lomé en Juillet 1999, les femmes ont tenu des conférences consultatives qui ont servi comme points de ralliement important pour les groupes de la société civile afin d'harmoniser leurs points de vue, et comme forum où les femmes pouvaient intégrer leurs points de vue sur diverses questions. Les femmes de la diaspora et de la communauté internationale ont joué un rôle clé en attirant l'attention sur les enjeux et préoccupations des femmes au Sierra Leone.

Résultat : L'Accord de Lomé a, dans son ensemble, été présenté aux Sierra Léonais par les organisations de la société civile, et accepté en général. Bien qu'il soit important d'attirer l'attention des dirigeants politiques à la situation et aux besoins des femmes dans le pays, les femmes de la communauté internationale ont été incapables d'assurer l'inclusion de la gente féminine dans les négociations.

Leçons: Les négociateurs n'ont pas réussi à intégrer les perspectives de genre dans l'accord de paix, en dépit des précédents efforts aux niveaux national et international. Même un important soutien international ne peut pas assurer une représentation effective. En même temps, la visibilité des femmes et leur participation dans le processus informel les ont rendus vulnérables à des attaques, ciblées par les groupes rebelles.

Recommandations

- Les acteurs tierce partie devraient planifier et poursuivre des activités de consultation formelles et informelles pour la collecte d'information, et développer des liens avec, et entre les acteurs, à différents niveaux.
- Définir les buts de la (des) consultation(s) et identifier un groupe représentatif de participants.

- Les femmes leaders et les organisations devraient préparer des points de discussion, rechercher activement toutes possibilités de participation, et proposer des mécanismes consultatifs permanents.

3.2. Instauration de la confiance

Fonction

Les mesures de confiance cherchent à (re)mettre en place, développer et / ou renforcer la confiance et réduire les tensions entre les parties. Elles peuvent encourager les parties (et les individus) à reconnaître leurs points communs et à travailler ensemble pour relever les défis communs. Des initiatives spécifiques peuvent identifier les problèmes d'intérêts communs moins urgents et à faible risque pour une collaboration et résolution initiales, afin de développer la confiance et d'observer des progrès/succès rapides. Le renforcement de la confiance peut également aider à gérer l'anxiété au sein des partis.

Opportunités de participation

Le renforcement de la confiance peut consister en un engagement réunissant tous les parties ainsi que les communautés locales, afin d'encourager un plus grand soutien des activités et des objectifs de consolidation de la paix.

Obstacles

Lorsque les femmes ne peuvent pas représentées activement l'une des parties au conflit, il se peut ainsi qu'elles manquent des opportunités. Les acteurs officiels sont peu susceptibles de poursuivre des initiatives communautaires. Les femmes sont également confrontées à la discrimination et à des inquiétudes quant à leur sécurité, et ne se voient pas accordées une protection adéquate.

Recommandations

- Recourir aux consultations et l'analyse des conflits afin d'identifier le *low-hanging fruit*, soit les objectifs qui sont facilement réalisables et qui ne nécessitent pas beaucoup d'efforts. Inclure si possible un enjeu traitable et spécifique au sexe.
- Utiliser des mesures de confiance pour intégrer les femmes dès la première étape d'un processus.

3.3. Facilitation, médiation et négociation

Facilitation

Fonction

La facilitation offre un forum ou un espace propice à la discussion et au règlement possible de questions et de disputes. Il peut s'agir d'une participation minimale ou substantielle du tiers en fonction de la situation et (surtout) de la volonté des parties au conflit. La «médiation facilitée» décrit un engagement plus substantiel qui cherche à résoudre activement les questions en litige en comblant des postes et en faisant progresser les alternatives. Ces activités offrent des possibilités d'identification des enjeux et, plus important encore, de résolution de problèmes, et peut permettre à des groupes et des organisations de travailler ensemble et de le faire plus efficacement. La facilitation peut donc être un outil efficace pour la prévention de la violence avant qu'elle émerge (ou pour empêcher qu'elle ne se reproduise).

Opportunités de participation

Les femmes peuvent jouer un rôle de facilitateur entre les lignes de parties et les frontières idéologiques, sociales, ethniques et de caste, dans les sociétés complexes.

Obstacles

Peu de femmes ont accès, ou ont des connaissances, quant aux ateliers et réunions organisés. L'information n'est pas diffusée, les invitations ne viennent pas et ne peuvent bénéficier d'accommodations pour les besoins spéciaux.

Médiation

Fonction

La médiation est une forme de négociation assistée non-coercitive, et souvent non-contraignante, dans laquelle un tiers aide les parties à parvenir à un accord. Les parties cherchent ou acceptent une offre d'aide d'un tiers afin de changer leurs perceptions ou leurs comportements, et de surmonter les divergences et les positions sans recourir à l'usage de la force ou à l'autorité de la loi. Le processus de médiation cherche à influencer, modifier, prévenir ou résoudre autrement le conflit.

Opportunités de participation

Les femmes peuvent être à la tête des médiateurs ou des membres de soutien des équipes de médiation. Elles peuvent être des délégués de parties en conflit ou peuvent représenter d'autres parties intéressées, telles les organisations communautaires, les OSC, les ONG et tout autre groupe qui peut participer ou observer le processus de médiation.

Obstacles

Les femmes ont souvent un accès limité ou inexistant au processus de médiation et ne sont pas représentées dans les équipes de médiation. Encore une fois, elles sont laissées sans information, invitation et logement.

Négociation

Fonction

La négociation est en générale toutes interactions ou communications entre des parties qui ont l'intention de persuader, d'influencer, de régler des différends ou de parvenir à un accord. Il peut s'agir de négociations pour le bénéfice individuel ou collectif, ou pour atteindre des résultats afin de satisfaire des intérêts divers.

Opportunités de participation

Comme pour la médiation, les femmes peuvent être membres d'une équipe de négociation, peuvent représenter les parties au conflit ou d'autres groupes concernés. La négociation offre un forum pour la présentation et l'examen des intérêts et besoins des femmes, et pour les réponses potentielles. Les femmes servent souvent de négociateurs au niveau communautaire et familial, et ont les compétences requises pour de tels processus.

Obstacles

Le manque de formation ou de compétences formelle d'un grand nombre de femmes au niveau communautaire, et la perception qu'elles n'apportent guère une précieuse contribution à un processus, présentent des obstacles importants à leur participation.

Négociation dans la pratique: Libéria

Lors des pourparlers de paix libériens de 2003 à Accra, au Ghana, les femmes libériennes de la diaspora se sont jointes aux pourparlers au nom des organisations de femmes. Des réfugiées libériennes ont été transportées des camps du Ghana aux pourparlers. Grâce à leurs réseaux sociaux, les femmes en ont encouragé d'autres à se joindre, et à ajouter leurs histoires et leurs voix aux pourparlers.

Résultat: La présence de représentants de la société civile aux négociations a encouragé la prise en compte des histoires des femmes et de leurs besoins, en apportant un sentiment d'urgence et une tangibilité réelle au processus. (Hayner: 2007)

Leçons: La sélection des participants de la société civile doit être soigneusement entreprise et contrôlée afin d'éviter une sélection biaisée fondée sur l'appartenance politique, les caractéristiques ethniques, religieuses, ou autres.

Contre exemple : El Salvador

Malgré la participation de trois commandants femmes dans les négociations de paix de 1992 au El Salvador, les plaidoyers pour les femmes et les questions de genre était absent des discussions. Au moment des négociations, les participants de sexe féminin n'ont pas soulevé les questions de genre.

Résultat: Les Accords de paix de Chapultepec en 1992 ont porté sur des questions politiques et militaires, et ne faisaient pas référence au genre, de même qu'aux intérêts et aux droits des femmes.

Leçons: Les groupes de la société civile n'ont pas eu accès aux participants des pourparlers afin de sensibiliser et de plaider en faveur de questions particulières. L'incapacité ou la réticence des commandants femmes à soulever des questions de genre indique l'importance de la préparation et du soutien autour de ces questions, et la nécessité de reconnaître que les femmes n'apportent pas automatiquement ces enjeux à la table des négociations.

Recommandations

- Les intermédiaires devraient solliciter un appui technique à leur équipe à travers la désignation d'un *Gender Focal Point* ou d'un conseiller de genre, pour identifier les points d'entrée et de liaison entre les organisations féminines et les différentes parties dans le processus.

3.4. Mise en œuvre

Fonction

La mise en œuvre décrit le processus de transformation des décisions, des politiques, des plans et des mesures en actions concrètes, en vue d'un but déterminé. Elle peut englober l'élaboration d'activités de projet, le développement et l'exécution de procédures fondées sur une nouvelle politique, et la livraison de résultats concrets et d'autres des résultats mesurables ou résultats dans un délai donné.

Opportunités de participation

Les femmes devraient être impliquées dans la prise de décisions autour de l'élaboration et de l'exécution des stratégies de mise en œuvre, y compris les décisions de priorités, de méthodes, de suivi et d'évaluation, d'élaboration de repères et d'autres considérations pour la planification et la livraison.

Obstacles

Les ressources allouées à la mise en œuvre sont souvent insuffisantes pour atteindre les objectifs établis, et le financement pour les femmes, la paix et les initiatives de sécurité est particulièrement limité.

Recommandations

- Les femmes au niveau communautaire devraient continuer à faire pression sur les agences chargées de la mise en œuvre au niveau local, national et international pour une voix dans les décisions politiques et de projets.
- Les intermédiaires devraient chercher à obtenir des plans concrets quant aux politiques, procédures et autres mesures pour résoudre les problèmes clés, et rechercher des garanties de la participation des femmes dans leur mise en œuvre, à partir des ressources correspondantes.

3.5. Conseils et assistance technique

Fonction

L'assistance technique est l'allocation d'un support d'experts indépendant, de conseils, d'évaluations, de connaissances, de compétences et de ressources autour d'enjeux spécifiques, de processus, d'analyses, de planifications, de mises en œuvre et d'évaluations des politiques, de programmes et de pratiques, et d'autres domaines.

Opportunités de participation

Les intermédiaires peuvent engager des délégués ou des observateurs de sexe féminin pour des conseils techniques sur des questions spécifiques. Le transfert direct des connaissances et des compétences des intermédiaires aux femmes issues des communautés et des parties au conflit, peut avoir lieu dans des forums de dialogue, des ateliers et des consultations, et à travers des programmes de formation et des exercices formels.

Obstacles

Les femmes font rarement partie des programmes officiels de formation en matière de compétences techniques. Une absence d'éducation formelle laisse souvent les femmes avec moins

de compétences formelles, ou un manque de confiance pour apprendre de nouvelles compétences, que leurs homologues masculins.

Pratiques notables

1. La stratégie commune de l'UNIFEM-DAP fournira un support pour la planification et la mise en œuvre afin de former des médiateurs femmes et d'accroître la disponibilité et la qualité de l'expertise des sexes lors des processus de médiation. Les résultats attendus sont les suivants: une liste de médiateurs femmes de haut niveau qui serviront dans les processus de médiation appuyés par les Nations Unies; une liste d'experts techniques en matière de médiation, de questions de genre et de conflits liés à la violence sexuelle; le développement de formations sur les enjeux de médiation et de sexe à des fins d'utilisations par les équipes de médiation, les missions de paix et des bureaux sur le terrain; et des documents d'orientation afin d'assurer la participation des femmes aux processus de paix.
2. Au Soudan, une délégation de 30 femmes a participé aux pourparlers d'Abuja en tant que conseillères techniques sur le contenu des négociations, avec deux conseillères supérieures de genre.
3. L'ONU a soutenu les défenseurs des droits des femmes en Ouganda pour participer aux négociations de 2006, et a contribué au développement des priorités de la paix des femmes à travers une coalition nationale des femmes.

L'assistance technique dans la pratique : Népal

Les femmes ont été exclues des négociations principales qui ont conduit à la signature de l'Accord de paix global en 2006. Elles étaient cependant considérées comme des acteurs qui pourraient jouer un rôle de facilitateur entre les parties au conflit. Leur solidarité avec les victimes de la guerre civile et leur compréhension des formes systémiques d'exclusion du Népal ont permis de surmonter les limites idéologiques, sociales, ethniques et de caste.

Résultat: En préparation pour les négociations, un groupe de femmes népalaises a été formé par le conseiller spécial suisse pour la consolidation de la paix au Népal, sur les techniques de négociation et de médiation. Bien qu'elles n'étaient pas en mesure d'utiliser leurs compétences dans les pourparlers de paix réels, les femmes ont acquis des compétences précieuses et de la confiance, et ont rédigé la Charte pour l'égalité de 2006, un document de travail pour les parlementaires qui met en lumière les questions sociales qui ne sont pas abordés par l'Etat.

Leçons: En dépit de leur préparation, les femmes n'ont pas participé au processus de paix. Les hommes n'ont pas voulu inclure les femmes craignant que leur participation aurait contesté ou entravé leurs gains, et aurait eu, par ailleurs, une incidence négative sur le résultat.

Recommandations

- Les représentantes devraient être engagées en tant que conseillères techniques de genre et d'autres sujets de préoccupations relatives au processus de paix.
- Les experts internationaux devraient identifier les possibilités de soutien opérationnel direct pour les femmes dans les processus non officiels, et permettre à ces dernières de participer dans les processus officiels.
- Les acteurs tiers et les experts internationaux devraient soigneusement évaluer et élaborer des stratégies pour faire face à la résistance des hommes vis-à-vis la participation des femmes aux processus de paix.

3.6. Suivi et évaluation

Fonction

Les mécanismes de suivi et d'évaluation contribuent à assurer la responsabilisation, encouragent la progression vers les objectifs, découragent les reculs et facilitent l'application (s'il ya lieu) de la conformité. Ces mécanismes définissent également des paramètres, et permettent l'ajustement et l'amélioration des activités de programme en cours. Ils aident à évaluer les résultats, l'impact, et à déterminer si et comment les objectifs ont été atteints.

Opportunités de participation

Les femmes et les organisations de la société civile peuvent être engagées afin d'évaluer les progrès, de surveiller et de faire rapport sur la mise en œuvre. Elles pourraient aussi, avec leurs connaissances locales, aider à identifier et à faire rapport sur les indicateurs appropriés et spécifiques de progrès, et à contribuer à établir des méthodes systématiques pour l'évaluation.

Une sensibilisation accrue et une meilleure accessibilité à l'information, y compris des données ventilées par sexe relatives à la participation des femmes dans les négociations, est en cours d'évaluation par l'UNIFEM, fournissant ainsi des informations détaillées sur la participation des femmes.

Obstacles

Les mécanismes de suivi et d'évaluation sont largement absents des processus de paix, et sont très limités dans les domaines plus large en matière de femmes, de paix et de sécurité. De façon plus générale, aucune mesures globales et fortes de surveillance, d'évaluation et de responsabilisation existent actuellement, ce qui a entravé la planification, l'établissement d'objectifs, la mise en œuvre, et l'identification d'approches permettant d'aller de l'avant.

Recommandations

- Le suivi informel et les réseaux d'évaluation des femmes devraient développer des liens vers les institutions officielles et les organisations non gouvernementales concernées.

4. Conclusion

La participation des femmes et les questions de genre dans les processus de paix et de consolidation de la paix ont acquis un large soutien international depuis l'adoption de la RCS 1325, et sont sans aucun doute plus largement acceptés. Ceci est de plus en plus reflété au sein de politiques et en pratique, mais il reste beaucoup à faire pour parvenir à une représentation significative, et en bout de ligne, équitable, des femmes dans le maintien de la paix et de la sécurité, et dans les processus décisionnels spécifiques qui définissent les institutions des sociétés qui sortent d'un conflit violent. Les acteurs humanitaires, les gardiens de la paix, les décideurs politique, les diplomates et les bureaucrates sont familiers avec «l'appel au genre», mais les engagements relatifs aux priorités de genre demeurent plus rhétoriques que réelle. À la table des négociations, les questions de sexe sont souvent mises de côté sous la pression des contraintes de temps, des priorités divergentes et des préjugés sexistes. L'expérience montre que la participation des femmes ne peut être reportée, ignorée, ou compromise si une paix viable, globale et durable doit être atteint.

Appendice : RCS 1325 et le «quatuor des genres»

La RCS 1325 contient plusieurs dispositions clés ou piliers d'action: la participation, la protection, la prévention, et l'intégration d'une perspective de genre. Chaque pilier représente un appel à l'action par secteurs respectifs, pourtant leur mandat qui se chevauche supporte la résolution dans son ensemble. UNIFEM a identifié la désignation suivante pour chaque pilier:

- La **participation** des femmes à tous les niveaux des processus décisionnels. Cela comprend: dans les institutions nationales, régionales et internationales; dans les mécanismes pour la prévention, la gestion et la résolution des conflits; dans les négociations de paix; dans les opérations de paix, en tant que soldats, policiers et civils; et en tant que représentants spéciaux du Secrétaire général.
- La **protection** des femmes et des filles contre la violence sexuelle et sexiste. En mettant l'accent sur l'urgence et les situations humanitaires; grâce à la formation du personnel des opérations de paix sur les droits des femmes et des filles, et sur les mesures de protection efficaces.
- **Prévention** de la violence faite à l'égard des femmes par la promotion des droits des femmes, la responsabilisation et la mise en œuvre des lois. Ceci inclut l'accusation des violations du droit international; le respect des droits des personnes dans les camps de réfugiés; l'exclusion des crimes de violence sexuelle des accords d'amnistie; le renforcement des droits des femmes en vertu du droit national; et le soutien des initiatives de paix locales et des processus de résolution des conflits mis de l'avant par des femmes.
- L'**intégration** d'une perspective de genre dans les opérations de paix. Cela peut être facilité par: la nomination de conseillers de genre pour toutes les opérations de paix des Nations Unies; l'examen des besoins spécifiques des femmes et des filles dans tous les domaines de l'élaboration et de la conception de politiques; et l'incorporation des perspectives et des contributions des organisations de femmes au développement de la politique et du programme.

Quatre résolutions distinctes, tel qu'adopté par le Conseil de sécurité de l'ONU en 2000, établissent le cadre pour les enjeux relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité. Ensemble, ce «quatuor» fournit une plate-forme pour la politique internationale et agit comme un guide général de promotion et de protection de la sécurité, de la voix et des droits des femmes dans les situations de conflit et de post-conflit. En même temps, leur mise en œuvre effective, ou leur «opérationnalisation», exige l'engagement politique des acteurs clés, l'affectation de ressources

nécessaires, ainsi que des idées pratiques et des plans pour transformer les principes généraux en actions concrètes.

Résolutions ultérieures à la RCS 1325

Trois résolutions adoptées en 2008 et en 2009 complètent et s'appuient sur la RCS 1325. Ensemble, elles représentent un cadre essentiel pour l'amélioration de la situation des femmes dans les situations de conflit et les sociétés touchés par un conflit. Bien que cette publication se concentre sur la RCS 1325, il est important de comprendre comment ont évolué les résolutions ultérieures à la suite de la RCS 1325 et la façon dont elles appuient son mandat.

RCS 1820 (2008)

- Reconnaît la violence sexuelle comme un enjeu de paix et de sécurité international.
- Établit le lien entre la violence sexuelle et la durabilité de la paix.
- Exige que les opérations de maintien de la paix de l'ONU et que l'ONU développent des mécanismes pour prévenir et répondre à la violence sexuelle par le biais de formations, de déploiements et de politiques.

RCS 1888 (2009)

- Supporte la mise en œuvre de la RCS 1820 à travers un engagement à la nomination des dirigeants et d'autres mécanismes, tels que des équipes d'experts et de conseillers qui soutiendront activement la coordination des réponses face à la violence sexuelle.
- Fait appel aux processus de paix et aux efforts de médiation pour aborder ouvertement la violence sexuelle.

RCS 1889 (2009)

- Souligne l'importance de la participation des femmes en situation post-conflit et durant les phases de reconstruction.
- Fait appel à une augmentation du nombre de femmes parmi les agents de consolidation et de maintien de la paix, en soulignant la nécessité de la participation des femmes à tous les stades (surtout au début) de ces processus.

- Fait appel à une plus grande mise en œuvre de la RCS 1325 par le biais d'indicateurs globaux pour la surveillance et le suivi des progrès.
- Demande le renforcement des réponses nationales et internationales aux besoins des femmes et des filles dans les situations de conflit et de post-conflit.

Nations Unies
Conseil de sécurité

S/RES/1325 (2000)
Distr. Générale
31 octobre 2000

Résolution 1325 (2000)

Adoptée par le Conseil de sécurité à sa 4213^e séance, le 31 octobre 2000

Le Conseil de sécurité,

Rappelant ses résolutions 1261 (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 sur la question, 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 (Journée internationale de la femme), 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 XXI^e siècle » (A/S-23/10/Rev.1), en particulier ceux qui concernent les femmes et les conflits armés,

Ayant présents à l'esprit les buts et principes énoncés dans la Charte des Nations Unies et *considérant* que la Charte confère au Conseil de sécurité la responsabilité principale du maintien de la paix et de la sécurité internationales,

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,

Considérant 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 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 conflit,

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 au processus de paix, le maintien et la promotion de la paix et de la sécurité internationales 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 protection, 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 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 les 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* ses résolutions 1208 (1998) du 19 novembre 1998 et 1296 (2000) du 19 avril 2000;

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 femmes et des hommes ex-combattants et à tenir compte des besoins 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 filles, en vue d'envisager, le cas échéant, des exemptions à titre humanitaire;

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 le 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 I : Questions pour le médiateur

Des outils tels que «Questions pour le médiateur», élaboré par l'Unité de Soutien à la Médiation du Département des Affaires Politiques de l'ONU, et la «liste de vérification» à l'annexe II, créé par un groupe d'experts parrainé par la Division de la promotion de la femme, ont aidé à établir des directives applicables dès le début de l'évaluation du conflit. Revoir ces questions au début du processus permettra une compréhension plus précise de la situation des femmes et garantira l'inclusion des enjeux de genre dès les premières étapes d'un processus. Identifier les problèmes clés et élaborer des méthodes d'intervention, et/ou engager les acteurs appropriés, permettra à l'équipe de médiation (ou tout autre tiers) de déterminer les ressources ou domaines d'assistance devant être ciblés au fur et à mesure que le processus évolue.

Questions pour le médiateur
1. Quelles sont les normes internationales, en matière d'égalité des sexes, qui doivent guider le processus de médiation?
2. Est-ce que le contexte historique et la cartographie du conflit incorporent des données et de l'information spécifique au sexe ?
3. Y a-t-il exposés oraux et écrits sur les expériences des femmes dans le conflit?
4. Y at-il des données sur la composition par sexe des diverses forces combattantes à la table de négociation, en particulier au niveau des dirigeants?
5. Qui sont les intervenants femmes devant être invitées à la table des négociations?
6. Quelles sont les différentes options possibles afin d'accroître la participation des femmes dans le processus de négociation formel?
7. Quelle serait la façon appropriée de rédiger un accord de paix spécifique au genre ?
8. Que faut-il faire pour créer un sentiment d'appropriation de l'accord de paix parmi la population en général et les femmes en particulier?
9. Quels mécanismes pourraient être mis en place afin de garantir la mise en œuvre de l'accord de paix et de ses dispositions spécifiques au genre?
10. Comment les artisans de la paix peuvent-ils assurer l'égalité entre les sexes et la participation des femmes dans le processus de paix, et que les perspectives et besoins des femmes sont abordés dans l'accord de paix ?

Annexe II : Liste de vérification du médiateur

Liste de vérification du médiateur	
* pour l'inclusion des femmes et des questions de genre dans les processus de paix	
<i>Information requise pour le médiateur :</i>	
	Les données sur la composition par sexe des diverses forces combattantes à la table, en particulier au niveau des dirigeants.
	Le contexte historique et la cartographie du conflit incorporant des données sexospécifiques, et des exposés oraux et écrits sur les expériences des femmes dans le conflit.
	L'identification des groupes de la société civile et des réseaux existants, y compris les réseaux régionaux, faite à partir d'une coupe transversale de la société.
	Dossier d'information avec tous les instruments juridiques internationaux et régionaux compétents relatifs à la promotion de l'égalité entre les sexes et à la participation des femmes.
<i>Obligations et responsabilités du médiateur - à mettre en œuvre avec le soutien actif des acteurs régionaux et internationaux:</i>	
	Prend la responsabilité principale de veiller à ce que l'équipe comprenne, dès le début, un conseiller de genre de haut niveau.
	Veiller à ce que la composition de son équipe soit équilibrée entre les sexes, et à ce que tous les membres aient une sensibilisation, ainsi que des connaissances et compétences générale quant à la pertinence de l'égalité des sexes pour le conflit en question.
	Initie un programme de formation et d'information pour l'équipe de médiation, les modérateurs et d'autres acteurs internationaux sur la façon d'intégrer les obligations des sections pertinentes de la plate-forme d'action de Beijing et le document final de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000), et de la résolution 1325 du Conseil de sécurité (2000), dans les processus de médiation formel et informel.
	Assure le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'égalité des sexes vise à assurer la participation effective des femmes dans le processus de négociation, et à intégrer une approche sensible au genre et la promotion de l'égalité entre les sexes dans ce processus.
	Dans le cadre des travaux préparatoires, veille à ce que les parties aux négociations soient mises au courant de leurs obligations en vertu de la résolution 1325 du Conseil de sécurité (2000) et des dispositions pertinentes des instruments internationaux juridiques et politiques.
	Au cours des consultations initiales avec les parties au conflit, invite les parties à inclure les femmes ayant un pouvoir de décision aux équipes de négociation.

	Au cours des consultations initiales avec les parties au conflit, assure qu'un nombre important de représentantes des organisations indépendantes de la société civile féminine, dûment élus dans des processus transparents, soient partie aux négociations.
	Dans la conduite des pré-négociations et des négociations, crée les conditions logistiques et le cadre nécessaires pour la participation active des femmes, y compris celles représentant les organisations de femmes de la société civile.
	Entreprind des examens périodiques du processus afin d'en assurer la conformité avec le plan d'action sur l'égalité des sexes, et prend les mesures correctives nécessaires.
	Assure l'équilibre entre les sexes dans la composition des mécanismes et des processus mis en place pour surveiller la mise en œuvre effective de l'accord de paix

Annexe III : Liens pratiques et publications

I. Liens

Organisations intergouvernementales

Département des affaires politiques des Nations Unies
www.un.org/wcm/content/site/undpa/

Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies
www.un.org/fr/peacekeeping/

Fond de développement des Nations Unies pour la femme
www.unwomen.org/fr/

Haut commissariat pour les minorités nationales
www.osce.org/hcnm

Nations Unies INSTRAW
Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme
www.un-instraw.org/

Union Africaine
www.africa-union.org

Organisations non-gouvernementales

Club de Madrid - www.clubmadrid.org/

- Le Club de Madrid répond à la demande de soutien de leader-à-leader pour faire face aux problèmes de leadership démocratiques actuels au niveau global, régional et national. Il s'agit d'une organisation indépendant vouée au renforcement des valeurs démocratiques et du leadership à travers le monde en s'appuyant sur l'expérience et les ressources uniques de ses membres - plus de 70 anciens chefs d'État ou de gouvernement démocratique de 50 pays qui dédient de leur temps, leur expérience et leurs connaissances à cette mission.

Institut pour la sécurité inclusive - www.huntalternatives.org/

- L'Institut pour la sécurité inclusive (Institute for Inclusive Security) utilise la recherche, la formation et la sensibilisation pour promouvoir l'inclusion de toutes les parties prenantes, en particulier les femmes, au processus de paix. L'Institut travaille avec un réseau mondial comptant plus de 1000 femmes leaders dans plus de 40 zones de conflit.

Centre pour le dialogue humanitaire - fr.hdcentre.org

- Basé à Genève, le Centre pour le dialogue humanitaire (HD Centre) facilite le dialogue sur les enjeux humanitaires complexes et entre les parties belligérantes afin de résoudre les conflits. Il estime qu'un dialogue intensif et contrôlé, et qu'une médiation entre les principaux acteurs et parties prenantes à travers des projets opérationnels, améliorent les possibilités de prévention de la violence et la résolution des conflits.

International Alert - www.international-alert.org/

- International Alert cherche à comprendre les causes profondes des conflits violents, à soutenir les efforts communautaires pour améliorer leurs perspectives de paix, à façonner les politiques de paix et la pratique internationale, et à renforcer l'expertise, l'impact et le profil public du secteur de consolidation de la paix.

Groupe de travail d'ONG sur les femmes, la paix et la sécurité - www.womenpeacesecurity.org/

- Le Groupe de travail sur les femmes, la paix et la sécurité défend la pleine et égale participation des femmes dans tous les efforts pour créer et maintenir la paix et la sécurité internationales. Formé en 2000 pour appeler à une résolution du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, le Groupe se concentre maintenant sur la mise en œuvre de toutes les résolutions du Conseil de sécurité qui abordent cette question. Ce dernier sert de pont entre les défenseurs des droits des femmes travaillant dans les situations de conflit et les décideurs politiques au Siège de l'ONU.

International Civil Society Action Network - www.icanpeacework.org

- L'International Civil Society Action Network (ICAN) vise à renforcer la société civile ainsi que la participation et l'influence des femmes dans la prévention de conflits, la justice sociale, la coexistence, et les efforts de consolidation de la paix, au sein d'espaces politiques fermés et d'États touchés par un conflit.

Ligue Internationale des femmes pour la paix et la liberté - www.wilpfinternational.org

- La Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté (LIFPL) est une organisation internationale non gouvernementale (ONG) avec des sections au national, couvrant tous les continents avec un secrétariat international basé à Genève, et un bureau à New York axé sur le travail de l'Organisation des Nations Unies. Depuis son établissement en 1915, la Ligue a réuni des femmes de partout dans le monde qui s'unissent à travailler pour la paix par l'utilisation de moyens non violents, en promouvant la justice politique, économique et sociale pour tous.

II. Publications

Baechler, Günther. *A Mediator's perspective: Women and the Nepali Peace Process*. Centre for Humanitarian Dialogue. August 2010.

Beetham, Gwendolyn and Nicola Popovic. *Putting Policy into Practice: Monitoring the Implementation of UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security*. FOKUS and UN-INSTRAW Background Paper. 2009.

Centre for Humanitarian Dialogue. *Women at the Peace Table Roundtable – Africa*. Nairobi, Kenya. November 2009.

Division for the Advancement of Women. *Peace Agreements as a Means for promoting Gender Equality and Ensuring Participation of Women – a Framework of Model Provisions*. Ottawa, Canada. 2003.

Goetz, Anne Marie. *Women's Participation in Peace Negotiations: Connections between Presence and Influence*. UNIFEM. April 2009.

Hayner, Priscilla. *Negotiating peace in Liberia: Preserving the possibility for Justice*. Centre for Humanitarian Dialogue & the International Center for Transitional Justice. November 2007.

Koppell, Carla. *Supporting Women in Negotiations: A Model for Elevating their Voices and Reflecting their Agency in Peace Deals*. The Institute for Inclusive Security. October 2009.

NGO Working Group on Women, Peace and Security. *SCR 1325 and the Peacebuilding Commission: Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security – Six Years On Report*. October 2006.

OSCE. *The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality*. September 2009.

Potter, Antonia. *We the Women: Why Conflict Mediation is Not Just a Job for Men*. Centre for Humanitarian Dialogue. October 2005.

Realizing Rights. *Increasing Momentum for UNSCR 1325 National Action Plans*. Available at: <http://www.realizingrights.org/?option=content&task=view&id=407>.

Valasek, Kristin. *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*. UN-INSTRAW. 2006.

Nations Unies :

- Résolution 1325 du Conseil de sécurité (Octobre 2000). Doc. ONU: S/RES/1325. Disponible à l'adresse suivante : [www.un.org/french/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/french/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000)).
- Résolution 1820 du Conseil de sécurité (Juin 2008). Doc. ONU: S/RES/1820. Disponible à l'adresse suivante : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/391/45/PDF/N0839145.pdf>
- Résolution 1888 du Conseil de sécurité (Septembre 2009). Doc. ONU: S/RES/1888. Disponible à l'adresse suivante : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/534/47/PDF/N0953447.pdf>
- Résolution 1889 du Conseil de sécurité (Octobre 2009). Doc. ONU: S/RES/1889. Disponible à l'adresse suivante : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/542/56/PDF/N0954256.pdf>
- Conseil de sécurité des Nations Unies. Les femmes, la paix et la sécurité : Rapport du Secrétaire général. S/2010/173. 6 avril, 2010. Disponible à l'adresse suivante : http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=S%2F2010%2F173&Submit=Recherche&Lang=F

ⁱ Torrun L. Tryggestad. Trick or Treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. *Global Governance* 15; 539-55. 2009.

ⁱⁱ Carla Koppell. Supporting Women in Negotiations: A Model for Elevating their Voices and Reflecting their Agency in Peace Deals. The Institute for Inclusive Security. October 2009.

ⁱⁱⁱ Realizing Rights. Increasing Momentum for UNSCR 1325 National Action Plans.
<http://www.realizingrights.org/?option=content&task=view&id=407>.

^{iv} For a complete list of indicators go to: S/2010/173. United Nations Security Council. Women, Peace and Security – Report of the Secretary-General. April 6, 2010.

^v NGO Working Group on Women, Peace and Security. SCR 1325 and the Peacebuilding Commission: Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security-Six Years On Report. October 2006.

Compte tenu de l'impact des conflits sur les femmes et de l'importance de leur égale participation et pleine implication dans le maintien et la promotion de la paix et la sécurité, la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1325) fait appel à une représentation accrue des femmes à tous les niveaux des processus décisionnels dans les institutions, de même que dans les mécanisme et processus pour la prévention, la gestion et la résolution de conflits. Dix ans après l'adoption de la résolution, les acteurs concernés ont besoin de recommandations spécifiques afin de les aider à traduire ces dispositions dans la pratique.

Cette publication présente un ensemble de directives opérationnelles visant à accroître la participation des femmes dans les processus de dialogue, de médiation et de paix. Elle met en évidence les principaux enjeux, défis et exemples, et est destinée à servir comme référence initiale et accessible pour les acteurs des dans organisations intergouvernementales, des gouvernements et de la société civile voués à la prévention de conflits et ce, afin de faciliter et d'améliorer la participation des femmes à toutes les étapes des processus officiels et non officiels.

L'Initiative on Quiet Diplomacy cherche à prévenir les conflits violents en aidant à développer les institutions au sein d'organisations régionales, sous-régionales et intergouvernementales, en fournissant aux acteurs clés des outils et des techniques permettant de résoudre les problèmes récurrents dans les situations de conflit, et en soutenant et en facilitant le dialogue et les processus de médiation.

www.iqdiplomacy.org

Co-commanditaires

Cordaid & UK Department for International Development