

PRATIQUE

Octobre 2021

DE LA MÉDIATION

9

Intégration des questions de genre dans les processus de paix

Stratégies à l'attention des professionnels de la médiation

Cate Buchanan

“hd

Centre
pour le dialogue
humanitaire

Médiation pour la paix

Le Centre pour le dialogue humanitaire (HD) est une organisation de diplomatie privée fondée sur les principes d'humanité, d'impartialité et d'indépendance. Sa mission est d'aider à prévenir et résoudre les conflits armés, et en atténuer les conséquences, par le biais du dialogue et de la médiation.

www.hdcentre.org/fr

© 2021 – Centre pour le dialogue humanitaire (HD)

La reproduction de l'intégralité ou d'une partie de cette publication est sujette à autorisation écrite ainsi qu'à mention de son origine.

Suggestion de référence bibliographique : Buchanan, C. (2021). *Intégration des questions de genre dans les processus de paix : stratégies à l'attention des professionnels de la médiation.*

Collection « Pratique de la médiation ». Genève : Centre pour le dialogue humanitaire.

Texte de la deuxième de couverture

Illustrations : Karlien Truyens
Conception et mise en page :
Rick Jones

Édition : Sabrina Quamber et
Joy Taylor

Le Centre pour le dialogue humanitaire remercie l'organisation ONU Femmes ainsi que les gouvernements de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada et du Royaume-Uni (par le biais du consortium Smart Peace) pour le soutien qu'ils ont apporté à la production de cette publication.

Clause de non-responsabilité

Les points de vue exprimés dans cette publication sont ceux de l'auteur et ne représentent pas nécessairement les vues d'ONU Femmes, de l'Organisation des Nations unies et des organisations qui lui sont affiliées, du consortium Smart Peace, des gouvernements de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada et du Royaume-Uni et du Centre pour le dialogue humanitaire.

La collection « Pratique de la médiation » est un projet du Centre pour le dialogue humanitaire (HD). Pour toute suggestion quant au format et au contenu de cette publication, veuillez nous contacter à l'adresse mediationsupport@hdcentre.org.



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



The
Federal Government



SMART PEACE

Avant-propos

Malgré l'adoption il y a plus de vingt ans de la résolution 1325 par le Conseil de sécurité des Nations unies, les avancées en matière de participation constructive des femmes et d'intégration des questions de genre dans les processus de paix restent insuffisantes. Si l'on trouve nombre de ressources indiquant « pourquoi » les efforts de paix doivent être plus inclusifs, les conseils pratiques et accessibles indiquant « comment » s'y prendre restent rares.

La présente publication vient combler ce manque en fournissant aux équipes et aux organisations de médiation des idées, des options et des stratégies pour intégrer les considérations de genre dans leurs efforts de construction de la paix. Ce document invite également les organisations de médiation à entreprendre une réflexion sur elles-mêmes pour identifier les aspects de leur culture, de leurs processus et de leurs pratiques internes qui doivent changer pour que le secteur de la construction de la paix devienne lui-même égalitaire.

Au Centre pour le dialogue humanitaire (HD), nous cherchons actuellement à déterminer comment nous pouvons améliorer nos pratiques organisationnelles et de médiation de façon à mieux intégrer les considérations de genre. Cette publication présente de nombreuses solutions et idées pour stimuler nos efforts et ceux de notre secteur. J'espère que ces pistes susciteront une introspection honnête et favoriseront des changements positifs dans nos méthodes afin que nos processus de paix et de médiation deviennent durablement inclusifs.



David Harland

Directeur exécutif, Centre pour le dialogue humanitaire

Contexte

La collection « Pratique de la médiation » (Mediation Practice Series, MPS) a été lancée en 2008 par le Centre pour le dialogue humanitaire (HD) dans le but de soutenir l'action de la communauté des médiateurs en lui fournissant des données, des analyses et des conseils relatifs aux bonnes pratiques. Au cours des dernières années, la communauté internationale a considérablement développé les connaissances et les idées proposées aux médiateurs et à leurs équipes, tant en qualité qu'en quantité. La collection « Pratique de la médiation » contribue à cet effort et à l'amélioration des pratiques du secteur de la médiation.

Chaque publication de la collection offre aux lecteurs un panorama concis d'un domaine. Données à l'appui, elle décrit les pratiques actuelles et les défis rencontrés par les médiateurs et présente des pistes d'action. Les publications de cette collection ne sauraient remplacer l'expérience pratique, mais nous espérons qu'elles pourront contribuer à un processus d'apprentissage plus systématique. Proposées au public sur le site Internet de HD, elles sont disponibles en plusieurs langues afin d'être accessibles au plus grand nombre.

Intégration des questions de genre dans les processus de paix : stratégies à l'attention des professionnels de la médiation est le neuvième numéro de cette collection. Cette publication est fondée sur l'expérience de l'autrice, qui exerce dans le domaine de la médiation depuis plus de vingt ans. Elle a été enrichie par des discussions, des entretiens et des réflexions collégiales menées auprès de médiateurs, de bailleurs de fonds et d'analystes. Les méthodes employées pour sa réalisation sont décrites dans l'Annexe 1.

Table des matières

Remarques essentielles à l'attention des médiateurs	6
1 - Introduction	9
2 - Employez les mots justes : concepts clés	14
3 - Mesures favorisant l'intégration des questions de genre dans les efforts de médiation	18
Mesure 1 : Intégrer des perspectives de genre dans les analyses politiques	19
Mesure 2 : Définir des objectifs d'inclusion et suivre leur réalisation	21
Mesure 3 : Concevoir des initiatives et des processus inclusifs	25
Mesure 4 : Entamer des collaborations équitables avec des femmes et des organisations de femmes	35
Mesure 5 : Veiller à ce que les accords de paix contiennent des dispositions relatives aux questions de genre	40
Mesure 6 : Modeler les bonnes pratiques en matière d'inclusion au sein des organisations de médiation	47
4 - Conclusion	52
Documentation complémentaire	53
Annexes	55
Notes	60

Remarques essentielles à l'attention des médiateurs

- Il existe entre les inégalités de genre, la violence armée et les conflits violents des liens qui ne peuvent être ignorés. Une analyse politique inclusive permet de mieux identifier ces corrélations et de trouver des solutions pour les traiter.
- Les stratégies de médiation qui intègrent systématiquement des perspectives de genre, interrogent les dynamiques de pouvoir genrées et incluent les femmes en leur confiant des rôles importants peuvent contribuer à une paix plus crédible et, logiquement, plus durable.
- Pour être efficace, l'intégration des questions de genre dans les efforts de construction de la paix doit passer par l'éradication de certains préjugés et la transformation de la logique et des systèmes patriarcaux, qui ont également un effet préjudiciable et restrictif sur de nombreux hommes et sur les minorités sexuelles, de genre et autres. Cela nécessite des engagements transparents et de longue durée, mais aussi l'affectation de ressources appropriées (financières et humaines). Il est également important que les instances de direction des organisations de médiation présentent une plus grande diversité et soient davantage responsabilisées sur ces questions.
- L'inclusion progressive représente au mieux une tactique inefficace et au pire une stratégie de blocage qui renforce les inégalités de genre. Le processus de paix débute avec un groupe restreint composé de parties au conflit et de médiateurs, appartenant majoritairement à une élite masculine. Ceux-ci mettent en place une logique d'exclusion des femmes dès les premiers stades en promettant dans leur discours une inclusion à un moment « ultérieur », « plus propice ». Il est rare que cette promesse se réalise.

- Adopter une approche multidimensionnelle pour identifier des personnes qui détiennent du pouvoir et de l'influence est un point de départ fondamental pour concevoir des processus plus inclusifs. Il convient alors de « trouver » des femmes qui jouent un rôle actif dans la vie publique à différents niveaux et secteurs de la société, et non uniquement parmi les élites.
- La présence de mécanismes de financement agiles au niveau du pays peut faciliter la participation des femmes aux événements où se prennent et s'élaborent les décisions ou aux opportunités d'apprentissage, et réduire les obstacles pratiques à l'inclusion.
- Pour cesser de se cantonner aux réseaux et aux pools de spécialistes constitués majoritairement d'hommes, les entités de médiation doivent réévaluer leurs stratégies de recrutement, avoir recours à des réseaux de femmes expertes et lancer régulièrement des appels à des femmes analystes pour les pays et les sujets concernés.
- Les organisations de médiation doivent appliquer une politique de tolérance zéro face au sexisme et au harcèlement sexuel. Investissez dans des canaux de signalement crédibles.
- Prenez l'habitude de recourir à des équipes de médiation mixtes : cela contribue à la parité hommes/femmes et peut favoriser une meilleure prise en compte des perspectives de genre.
- Mettez en place des quotas en fournissant aux femmes le soutien nécessaire à tous les niveaux du processus de paix, notamment des mécanismes de mise en œuvre : sans interventions décisives pour ébranler la prédominance des hommes dans la prise de décision, les femmes peineront à atteindre la masse critique nécessaire pour façonner, influencer et établir les priorités. Chaque effort entrepris en ce sens, même s'il n'est pas accepté par les parties, aide les femmes à s'approcher un peu plus d'un point de basculement.
- Réunissez les femmes en amont des ateliers, séances de dialogues et autres rencontres officielles : vous leur donnerez ainsi

l'occasion de se préparer à affronter des assemblées composées majoritairement d'hommes, où d'autres hiérarchies et restrictions culturelles peuvent inhiber leur participation.

- Efforcez-vous d'obtenir des engagements réactifs au genre dans les accords de paix chaque fois que cela est possible. Ces derniers devront préciser qui doit entreprendre l'action, à quels niveaux et dans quel but. Présentez toute dotation budgétaire comme un minimum afin que le montant puisse être augmenté au fil du temps.

Intégration des questions de genre dans les processus de paix

Stratégies à l'attention des professionnels de la médiation

1 Introduction

La participation des femmes et l'intégration des questions de genre dans les processus de paix représentent un parcours marqué par la frustration et les demi-mesures, dans lequel les avancées et les exemples à suivre restent rares et isolés. La principale raison de cette médiocre évolution : les processus de paix débutent souvent avec un groupe de parties au conflit et de médiateurs composé majoritairement d'hommes, qui promettent de « faire venir des femmes plus tard ». Pourtant, le lien entre les inégalités de genre et la violence armée est de plus en plus évident¹, tout comme il est prouvé que l'approche progressive ne constitue pas une méthode efficace pour garantir l'intégration des questions de genre².

On dit souvent que favoriser l'égalité des genres dans les efforts de paix n'est pas seulement « souhaitable » ou « juste », mais que c'est une démarche des plus judicieuses. Pourtant, les médiateurs déplorent le manque de conseils accessibles pour passer du

« pourquoi » et du « il faut que » au « comment » réussir à inclure les femmes dans les processus et leurs résultats. En même temps, les analystes et les défenseurs du programme pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) décrivent le peu d'avancées mettant en œuvre une véritable transformation.

Cette publication s'adresse en particulier aux acteurs de la diplomatie privée et aux organisations non gouvernementales, même si nombre de ses suggestions peuvent également s'appliquer aux organisations multilatérales et régionales ainsi qu'aux organismes donateurs. Forte de vingt années d'expérience en tant que spécialiste de la réduction des violences armées, de conseillère en médiation et conflit et d'analyste et responsable de programme, l'auteur se penche sur des défis centraux et offre aux médiateurs des idées pour agir et apporter des changements concrets.

Cadres internationaux

Les cadres internationaux portant sur les droits des femmes et l'égalité des genres comptent plusieurs volets. L'un d'eux est le programme mondial pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS). Il est fondé sur un ensemble de résolutions du Conseil de sécurité (et sur des textes adoptés, à leur suite, par d'autres organisations régionales et multilatérales) ainsi que sur des engagements de la part d'États, d'organisations non gouvernementales internationales et d'organisations de la société civile.

Le premier accord officiel a quant à lui vu le jour après des centaines d'années de mobilisation féministe dans le monde entier. Il s'agit de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), signée en 1979. Ce texte a été suivi en 1995 du Programme d'action de Beijing (BPfA), qui identifiait 12 domaines prioritaires pour accélérer la mise en œuvre de la CEDAW, notamment celui des « Femmes et [des] conflits armés ».

L'objectif premier de la CEDAW et du BPfA est la transformation des rapports de pouvoir inéquitables entre hommes et femmes.

Les deux textes ont joué un rôle décisif dans l'établissement des priorités du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations unies (ONU) à partir de l'année 2000, à commencer par le jalon historique que constitue la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité.

Les neuf résolutions supplémentaires adoptées depuis par le Conseil de sécurité des Nations unies couvrent la participation politique des femmes, les questions des secours, du relèvement et de la réinsertion, et la protection contre la violence et l'intimidation. La résolution 2250 du Conseil de sécurité des Nations unies, qui a instauré le programme Jeunesse, paix et sécurité (JPS), a quant à elle mis davantage l'accent sur l'influence et les capacités d'action politiques des jeunes, qu'il s'agisse des femmes, des hommes ou des minorités sexuelles et de genre. Pourtant, le programme FPS s'est en grande partie détaché des mouvements féministes et de justice sociale, dont l'objectif est le changement structurel des sociétés et des institutions patriarcales et excluantes³.

Dynamiques mondiales

L'intégration des questions de genre et la participation politique des femmes dans les processus de paix s'inscrivent dans un contexte mondial tumultueux où s'entrecroisent des dynamiques politiques, sociales et culturelles complexes. Aux quatre coins du monde, on assiste notamment à la réduction de l'espace politique dévolu à la société civile et à l'augmentation des attaques et des manœuvres d'intimidation à l'encontre des défenseur-e-s des droits des femmes et des militant-e-s féministes, mais aussi des journalistes et des parlementaires progressistes⁴.

La montée de l'extrémisme violent, du nationalisme, des gouvernements populistes et de l'autoritarisme représente également un phénomène déterminant, qui ferme les espaces réservés aux voix et aux approches différentes⁵. Par ailleurs, les fausses informations, les « incivilités langagières » et les discours de haine alimentent les politiques locales, nationales et mondiales toxiques et clivantes qui sont caractéristiques de notre époque. Ces « tendances » affaiblissent les processus démocratiques et les droits humains et, parfois,

sapent les efforts de paix d’institutions multilatérales telles que les Nations unies⁶.

Le modèle traditionnel des négociations de paix menées autour d’une table est presque révolu. Lors des conflits, les parties sont de plus en plus fragmentées et difficiles à amener au dialogue. Les efforts entrepris pour mettre fin à la guerre et à la violence sont désordonnés, et rarement associés à des pourparlers de paix officiels linéaires. Cette évolution peut avoir un effet positif : elle permet de réinventer les contributions et les rôles lors des processus de paix et offre davantage d’opportunités à celles et ceux qui ne sont pas pris en compte dans ces espaces réservés aux élites, et où dominent les hommes d’un certain âge. Les femmes, les personnes indigènes, les minorités sexuelles et de genre, les groupes religieux exclus, les jeunes et autres revendiquent désormais une place dans ces processus.

Pourquoi cette publication est nécessaire

Dans un contexte marqué par les turbulences politiques, où les avancées vers l’intégration des questions de genre sont parcelaires, les médiateurs doivent réfléchir différemment à la construction de la paix. Alors que les processus de paix se heurtent à des difficultés croissantes, le monde a besoin d’initiatives qui stimulent la réflexion critique, modifient les dynamiques de pouvoir genrées et leur caractère restrictif et accueillent une multitude de points de vue sur la paix inclusive au sein de la communauté de la médiation et de la construction de la paix (voir Figure 1).

Dans les conflits fragmentés que nous connaissons aujourd’hui, il est essentiel de mettre en œuvre des processus de paix efficaces et inclusifs qui soient représentatifs de groupes autres que les acteurs armés et les élites. Les recherches établissent des liens entre les processus qui présentent un important degré d’inclusion et le caractère durable de la paix obtenue, la volonté d’empêcher une reprise du conflit étant alors très forte⁷. Les acteurs internationaux doivent tout au moins veiller à ne pas saper la mobilisation féministe et les efforts considérables – et souvent dangereux –

Figure 1 : Conversations sur les processus de paix inclusifs⁸

Hoda

« Ce que nous voulons pour les processus de paix, c'est une représentation des femmes telle que nous n'en voyons même pas dans les conseils d'administration en Norvège et en Nouvelle-Zélande ! »

Marco

« Nous sommes un médiateur faible, et nous aurions besoin d'investir un gros capital politique dans les questions de genre. Comment faire ? »

Sacha

« Les médiateurs ne cessent de manquer des occasions de réunir les acteurs qu'ils voudraient voir dialoguer. Dans de nombreux processus, il n'y a pas de table des négociations. Les médiateurs peuvent assurer une liaison entre différents groupes. »

Rafi

« Le plus grand obstacle à l'inclusion, c'est la médiation à l'ancienne ».

Alex

« Nous devons avoir une vision des processus de paix à beaucoup plus long terme, et reconnaître qu'ils sont désordonnés : la communauté internationale ne s'y prend pas bien. »

Nikita : n'a pas pu participer à la discussion car elle devait instruire ses 2 enfants à domicile.

Samia : n'a pas pu participer à la discussion parce que Zoom est bloqué dans son pays.

Abdul : n'a pas pu participer à la discussion faute d'interprète.

menés dans de nombreux contextes touchés par des conflits pour promouvoir l'égalité des genres et garantir les droits des femmes et ceux des minorités sexuelles et de genre. Car le respect de ces principes est la condition sine qua non pour bâtir des sociétés plus justes et équitables.

Bonne pratique, meilleure pratique : quelle est la différence ?

Il est difficile d'affirmer de manière catégorique ce qui relève de la bonne pratique en matière d'intégration des considérations de genre dans les processus de paix, car le changement est en grande partie graduel et s'étend sur une longue durée. Les exemples proposés dans cette publication ne sont ni exhaustifs ni définitifs. Ils sont destinés à servir de source d'inspiration et à stimuler celles et ceux qui œuvrent à la construction de la paix. Les idées présentées ici ne doivent pas être reproduites telles quelles mais adaptées aux besoins de chaque contexte. Bousculer des normes de genre hostiles, inéquitables et dangereuses exige des approches nuancées et politiquement calibrées. Par conséquent, cette publication ne fait pas mention de « meilleures pratiques » mais suggère des actions décisives qui représentent de « bonnes pratiques », ou un niveau d'effort minimal.

2 Employez les mots justes : concepts clés

Pour être efficace, l'intégration des questions de genre doit passer par l'éradication de certains préjugés et la transformation de systèmes patriarcaux qui ont également un effet préjudiciable sur de nombreux hommes et sur les minorités sexuelles et de genre. Cela nécessite des engagements transparents et de longue durée, mais aussi l'affectation de ressources appropriées. Il est également important que les instances de direction des organisations de médiation reflètent la diversité de la société et soient responsabilisées sur ces questions. Le changement exige enfin d'adopter des approches et des techniques différentes, et de comprendre les concepts et les termes qui s'y rapportent. Certains d'entre eux sont explicités ci-dessous.

Adopter une « perspective de genre » : Prêter attention aux attentes, limites et différences socialement construites qui sont imposées dès la naissance aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons. Ces normes genrées influencent leur comportement, leurs décisions et leurs trajectoires de vie.

Intégration de la dimension de genre : C'est le fait d'intégrer les considérations de genre dans tous les secteurs, les lois et les politiques en vue de promouvoir l'égalité des genres. L'intégration de la dimension de genre est un processus continu qui s'applique en particulier aux systèmes et aux processus internes et externes⁹.

Sensibilité au genre : Le fait de prendre en compte les dynamiques de pouvoir genrées, les (in)égalités de genre et les différences entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons ainsi que les minorités sexuelles et de genre lors du développement de politiques ou d'analyses, de la conception de processus, de l'élaboration de lois, de l'affectation de ressources ou de l'évaluation de l'impact de décisions.

Réactivité au genre : Le fait de traduire la sensibilité au genre en actions qui peuvent être suivies, évaluées et affinées au fil du temps. Les techniques réactives au genre peuvent par exemple consister à établir des quotas hommes-femmes et à entreprendre des examens de l'intégration des questions de genre en vue d'identifier les blocages et les opportunités.

Intégration des questions de genre : L'association d'« idées » sensibles au genre et d'« actions » réactives au genre. Par exemple, un accord de paix qui intègre les questions de genre peut être un texte rédigé dans un langage sensible au genre et comprenant des dispositions visant à promouvoir l'inclusion politique des femmes et l'intégration de perspectives de genre dans les processus décisionnels et leurs résultats.

Intersectionnalité : Le fait de prendre en compte l'intersection et l'influence mutuelle de plusieurs identités, ainsi que les formes

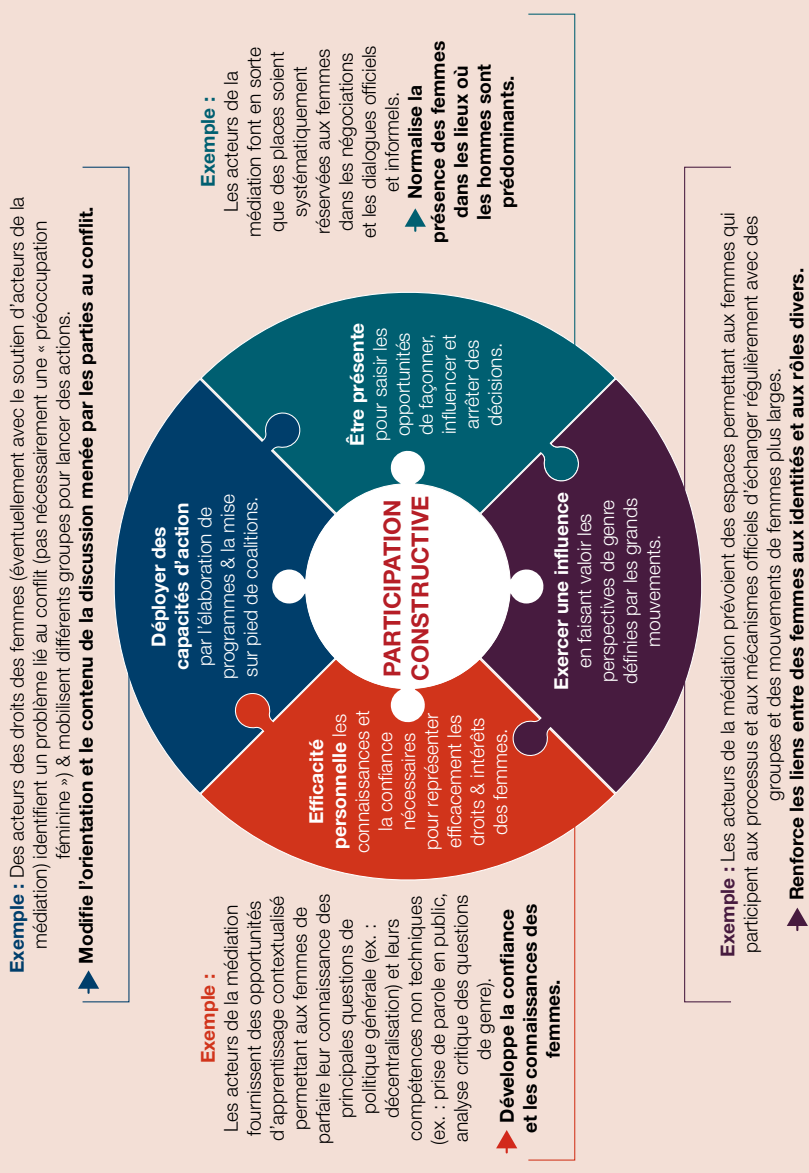
d’oppression et de discrimination multiples, mais aussi les atouts et les capacités, que celles-ci peuvent engendrer¹⁰. Pour les acteurs de la médiation, cette approche nécessite d’analyser les variables de pouvoir et les différents aspects de l’identité (sexualité, genre, appartenance ethnique, classe sociale, âge, handicap, lieu de résidence. . .), mais aussi la façon dont ceux-ci peuvent se heurter, s’opposer et s’associer.

Représentation : La présence de personnes issues de groupes et de communautés sous-représentés (par exemple des personnes issues de minorités religieuses au sein du parlement) ou la promotion des intérêts d’un groupe particulier (par exemple un groupe de femmes représentant « les femmes » de façon plus générale).

Masse critique : Désigne les conditions nécessaires pour que des groupes sous-représentés (comme les femmes dans des parlements composés majoritairement d’hommes) puissent monter en puissance et exercer une réelle influence sur les processus décisionnels¹¹. On considère généralement que la masse critique est de l’ordre de 30 %, c’est pourquoi les revendications des femmes en matière de représentation invoquent généralement cette proportion.

Participation constructive : La mise en œuvre parcellaire du programme FPS a amené les médiateurs et les défenseurs des droits des femmes à mettre l’accent sur la *qualité de la participation*¹². C’est pourquoi, depuis une vingtaine d’années, la participation des femmes dans les processus de paix est de plus en plus qualifiée de « constructive », ou encore de « significative » ou de « véritable » (« meaningful » en anglais). La notion de participation constructive représente bien plus que le nombre de femmes associées à une initiative. Elle comprend les éléments suivants : le fait pour les femmes d’être présentes pour saisir les opportunités ; la possibilité de tirer parti de leurs connaissances, de leurs réseaux et de leur confiance en elles ; l’aptitude à déployer des capacités d’action politiques et à participer à l’élaboration de programmes ; et enfin le fait de porter les perspectives de genre et les préoccupations relatives aux droits des femmes telles qu’elles sont définies par les

Figure 2 : Les éléments d'une participation constructive



grands mouvements sociaux et politiques. La Figure 2 illustre ces quatre dimensions en proposant des exemples de situations que les médiateurs sont susceptibles de rencontrer.

3

Mesures favorisant l'intégration des questions de genre dans les efforts de médiation

Les acteurs de la médiation cherchent à gérer les asymétries entre les parties en conflit et à surmonter les handicaps historiques qui empêchent celles-ci de participer aux processus de paix et aux négociations de manière efficace. C'est particulièrement le cas des groupes armés et des acteurs étatiques, dont les différends affectent et limitent nécessairement l'engagement et les capacités à négocier au mieux. C'est aussi le cas des femmes, qu'elles appartiennent aux parties officielles du conflit (acteurs armés et gouvernements) ou à la société civile. Les stratégies de médiation qui intègrent systématiquement des perspectives de genre, interrogent les dynamiques de pouvoir genrées et incluent les femmes en leur confiant des rôles importants peuvent contribuer à une paix plus crédible et, logiquement, plus durable. Elles peuvent également enrichir les processus d'élaboration et de prise de décision en offrant une plus grande diversité de points de vue.

Cependant, dans de nombreux processus de paix, des obstacles de taille empêchent les femmes de s'asseoir à la table des négociations. Ces difficultés ont déjà été abondamment documentées¹⁴. Les femmes peuvent alors apporter leur contribution autrement que par la représentation directe au sein des parties aux négociations, en jouant différents rôles « en marge » du processus : facilitatrices, médiatrices, conseillères, observatrices et expertes sur des sujets précis. Elles peuvent également intervenir par d'autres biais : mouvements sociaux, manifestations publiques, plaidoyers, dialogues consacrés à la recherche de solutions, consultations et autres. Il est capital que les acteurs de la médiation favorisent cette multiplicité de rôles.

Dans leur travail quotidien, les acteurs de la médiation peuvent mettre en place de nombreuses mesures concrètes pour garantir la participation constructive des femmes et l'intégration des questions de genre dans leurs initiatives.

Mesure 1 : Intégrer des perspectives de genre dans les analyses politiques

Les approches sensibles au genre et les perspectives féministes sont trop souvent absentes des analyses politiques et des analyses de conflit¹⁵. L'analyse sensible au genre repose sur trois questions centrales : qui génère l'analyse, qui est sollicité pour donner son point de vue et qui peut avoir accès à l'analyse.

On constate actuellement une volonté croissante d'améliorer la qualité des analyses politiques réalisées pour guider les interventions de construction de la paix. De plus, les organisations de médiation commencent à comprendre que les analyses féministes et sensibles au genre consistent à présenter des informations extrêmement rigoureuses pour les intégrer dans une analyse très fine des pouvoirs, de la violence et de l'oppression dans un contexte donné, afin de contribuer à l'efficacité des processus de médiation et de paix.

L'analyse sensible au genre repose sur trois questions centrales : qui génère l'analyse, qui est sollicité pour donner son point de vue et qui peut avoir accès à l'analyse.

Comme l'affirme Robert Nagel, « les théories féministes offrent de nouvelles perspectives au courant dominant de la recherche sur les conflits, lequel, pour évoluer et rester pertinent, doit se doter de concepts théoriques, d'approches et d'arguments nouveaux. »¹⁶ Cela signifie que l'on ne peut plus se contenter de consacrer un paragraphe aux questions de genre (c'est-à-dire cataloguer la victimisation des femmes, compter les femmes présentes à la table des négociations de paix et comptabiliser les lois et les normes socio-culturelles discriminatoires en prêtant rarement attention aux masculinités). Il est nécessaire en effet d'aller plus loin, et d'entreprendre

une analyse intégrée et sensible au genre des relations de pouvoir politiques et économiques en situant également les acteurs de la médiation dans ce cadre¹⁷.

Les approches systématiques abordent les questions suivantes :

Qui génère l'analyse ? Les médiateurs peuvent, de façon périodique, vérifier qui est chargé de développer les analyses et lancer un appel à des chercheuses féministes et des spécialistes de l'inclusion disposant de l'expertise géographique et thématique nécessaire. Ils peuvent également nouer davantage de liens avec des femmes de la société civile et des spécialistes de la paix et de la sécurité féministes et favorables à l'inclusion dans les pays du Sud, dans les États qui cherchent à jouer un plus grand rôle dans la résolution de conflits, comme l'Indonésie, et dans ceux qui ont des intérêts régionaux forts (par exemple la Turquie, la Chine et la Russie). Cette démarche est particulièrement importante lorsqu'il s'agit d'identifier de nouvelles façons de traiter les dynamiques des conflits interétatiques et des guerres par procuration, ainsi que les blocages au niveau du Conseil de sécurité. Pour échanger des compétences et partager des connaissances, les médiateurs peuvent en outre réunir des analystes vivant dans les contextes affectés par les violences et des spécialistes internationales, ou associer aux consultants existants (qui sont le plus souvent des hommes) une analyste féministe.

Les occasions d'injecter des perspectives de genre dans les délibérations sont généralement limitées et se présentent de façon inattendue. Il est par conséquent essentiel, pour soutenir efficacement le travail de médiation, d'anticiper les sujets futurs et de se préparer en se munissant d'informations fiables. Ainsi, en 2020/21, le bureau de l'envoyé spécial des Nations unies pour le Yémen a chargé une équipe d'analystes yéménites composée en majorité de femmes de livrer des perspectives genrées sur des thèmes tels que la réforme de la sécurité et le partage des pouvoirs, afin que son personnel ait facilement accès à des données et des perspectives sensibles au genre.

Qui est sollicité pour donner son point de vue ? Une analyse peut être générée et mise à l'épreuve dans le cadre d'un processus de dialogue ou d'un atelier de résolution de problèmes. Dans ce cas, injecter des exemples et des questions sexospécifiques permet de susciter des conversations et des associations différentes. On peut également solliciter l'avis des femmes en menant des réflexions collégiales. Les professionnels de la médiation doivent alors veiller à rétribuer les personnes qui ne perçoivent pas de revenus salariés car leur expertise est souvent fondée sur de nombreuses années d'expérience. En effet, les femmes choisissent souvent d'exercer hors des institutions, pour nombre des raisons exposées dans la présente publication.

Qui peut avoir accès à l'analyse ? Lorsque l'analyse peut être rendue publique, les médiateurs doivent veiller à ce qu'elle soit aussi accessible que possible. Ils s'efforceront de présenter les résultats des recherches dans un format court et facilement compréhensible, en plusieurs langues et sur plusieurs plateformes, en faisant appel à des méthodes de visualisation des données. L'analyse de conflit féministe menée au Myanmar par l'ex-Peace Support Fund (devenu le fonds « Paung Sie Facility ») en 2016 a ainsi été partagée avec le grand public. Cela a également été le cas de l'analyse féministe collective du conflit au Cameroun dirigée par la Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté (LIFPL) en 2019¹⁸.

Mesure 2 : Définir des objectifs d'inclusion et suivre leur réalisation

Il convient d'accorder autant d'importance aux processus inclusifs qu'à leurs résultats car les deux dimensions génèrent des avantages et des gains, et sont interdépendantes. Fixer des objectifs dès le début d'une initiative peut permettre d'éviter l'approche appelée en anglais « add women and stir » (qui consiste à ajouter quelques femmes dans des réunions regroupant une majorité d'hommes pour éviter les critiques, ou au dernier moment), mais aussi de centrer la réflexion sur les hiérarchies de pouvoir et de genre.

Commencez par un examen de l'intégration des questions de genre : Il peut s'agir d'examiner un projet, un programme, une

Examen des stratégies d'intégration des questions de genre

En octobre 2019, le secrétaire général des Nations unies a mis en place une série de séances consacrées aux stratégies d'intégration des questions de genre dans les bureaux et les missions de l'ONU. Le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix a, à ce jour, organisé trois séances qui ont porté sur le Yémen, l'Afghanistan et les conséquences du conflit de 2008 en Géorgie. Dirigés conjointement par des membres de l'équipe de réserve d'experts en médiation et des membres du personnel des Nations unies, ces examens sont adaptés au type de processus de paix concerné et au rôle joué par l'entité onusienne. Ils donnent lieu à un plan d'action qui fera l'objet d'une révision. En outre, ces exercices suscitent des réflexions sur les points d'entrée informels d'inclusion tout en générant de nouveaux engagements officiels.

organisation ou un processus de paix. Cette démarche peut permettre d'identifier les comportements et les politiques qui constituent des obstacles à l'inclusion et de concevoir des dispositifs pour les modifier. Elle peut ainsi déclencher un plan d'action visant à renforcer les efforts d'inclusion et générer des opportunités de remédier aux pratiques sexistes de répartition du travail et des rôles. Dans l'idéal, les examens doivent être menés conjointement par des spécialistes externes, qui apporteront un regard neuf, et une petite équipe interne, pour sa connaissance des dynamiques de l'organisation. L'implication de hauts dirigeants est également essentielle pour obtenir une large adhésion. Les médiateurs peuvent aussi prévoir de mener une réflexion sur l'examen (par exemple dans un délai de 12 mois), afin de promouvoir la notion de responsabilité et d'affiner la mise en œuvre.

Tirez parti des outils pour renforcer la définition d'objectifs :

Le recours au « marqueur de l'égalité hommes-femmes » peut aider les médiateurs à examiner les programmes et les projets et à fixer des objectifs pour l'avenir¹⁹. Ce système de notation les incitera également à concevoir des projets plus inclusifs. Dans l'idéal, les organisations doivent mettre en place un processus en deux étapes pour que les personnes qui déterminent la note initiale lors de la

phase de conception ne soient pas les mêmes que celles qui établissent la note finale.

- Valeur 3 – Initiatives ou projets qui ont pour principal objectif l'intégration des perspectives de genre
- Valeur 2 – Initiatives ou projets qui comptent parmi leurs objectifs importants l'intégration des perspectives de genre
- Valeur 1 – Initiatives ou projets qui contribueront à l'intégration des perspectives de genre dans une certaine mesure, mais pas de manière significative
- Valeur 0 – Initiatives ou projets qui ne visent pas à contribuer à l'intégration des perspectives de genre

Figure 3 : Échelle de l'intégration des perspectives de genre

Négatif	L'activité ou l'initiative risque d'avoir un résultat négatif qui va aggraver ou renforcer les inégalités de genre et les normes genrées existantes.
Insensible	L'activité ou l'initiative n'accorde aucune attention aux dynamiques de genre et ne reconnaît pas les différents besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons, ni des populations politiquement et socialement exclues, mais elle n'exacerbe pas spécifiquement les inégalités.
Ciblé	L'activité ou l'initiative est axée sur l'inclusion numérique/ physique des femmes, des hommes, des filles et des garçons, et des populations politiquement et socialement exclues.
Réactif	L'activité ou l'initiative porte sur les différents niveaux d'accès des femmes et des hommes de tous âges et genres, minorités sexuelles comprises, à la participation et/ou la représentation. Toutefois, elle ne traite pas nécessairement les causes profondes de ces inégalités.
Transformatif	L'activité ou l'initiative va probablement contribuer à modifier les normes de genre et les structures de pouvoir préjudiciables ainsi que les causes profondes des inégalités de genre et des discriminations sexuelles. De plus, elle vise à opérer un changement systémique.

Le système actuel ne prévoit pas de note pour les projets qui risquent d'exacerber les inégalités de genre (c'est-à-dire une valeur -1). C'est une possibilité qui pourrait être envisagée à l'avenir. Un autre outil, l'échelle de l'intégration des perspectives de genre, permet également d'évaluer les projets et de planifier des activités. La version présentée dans la Figure 3 porte sur *l'impact visé*, mais il est possible de la modifier pour l'utiliser comme outil de suivi²⁰.

Prenez en compte l'intégration des perspectives de genre dans les budgets : L'affectation de fonds est l'une des mesures qui montrent de la manière la plus frappante l'attention accordée à l'inclusion. De nombreuses organisations mènent désormais des projets axés sur l'intégration des perspectives de genre, mais ces derniers reposent souvent sur des fonds spécifiques et non sur un financement de base à long terme. Depuis vingt ans, on constate que c'est souvent à l'initiative des bailleurs de fonds que les organisations cherchent à renforcer leurs efforts d'intégration des questions de genre. Or ceux-ci jouissent d'une grande influence. Par conséquent, standardiser les sommes affectées à l'intégration des perspectives de genre pourrait contribuer à construire une approche plus cohérente dans ce domaine. Dans les budgets alloués à la paix et à la sécurité au sein des entités des Nations unies, la part minimale accordée à ces efforts est généralement de 15 %. Ce chiffre doit toutefois être considéré comme un point de départ et non un plafond. Conserver un financement flexible pour la construction de la paix reste de toute évidence nécessaire²¹. Cependant, les bailleurs de fonds peuvent montrer clairement quelles sont leurs priorités (et ils le font) en recourant à un système souple d'affectation des ressources, c'est-à-dire en demandant aux organisations de médiation de consacrer une partie de leurs financements de base à l'intégration des questions de genre.

Évaluez l'inclusion dans l'inclusion : Appliquez le concept de l'« intersectionnalité » en veillant à ce que les initiatives d'inclusion n'entraînent pas d'exclusion dans d'autres domaines, par exemple en raison de l'appartenance ethnique, de la classe sociale, du genre, de l'identité sexuelle, du handicap et de l'identité religieuse

des personnes concernées. Tenir compte de la superposition des identités fait partie de l'approche sensible aux conflits ; ce devrait donc être un réflexe naturel pour les acteurs de la médiation. Par exemple, on peut veiller à ce que les jeunes femmes disposent d'un accès équitable aux opportunités offertes par les réseaux de jeunes (notamment dans les contextes où elles peuvent commencer très tôt à avoir des responsabilités au sein du foyer). Pour cela, il peut être nécessaire de cartographier les compétences, l'expertise, le pouvoir et l'influence des jeunes femmes ou de former un groupe de femmes au sein du réseau.

Identifiez les personnes chargées de rendre compte des mesures prises :

Demandez-vous à qui la responsabilité de promouvoir l'intégration des perspectives de genre est confiée au sein de l'institution. Est-elle limitée à un-e conseiller-ère spécialisé-e dans ces questions ou à des membres du personnel jouant le rôle de défenseurs de fait (généralement des femmes) ? Ces personnes disposent rarement d'un pouvoir décisionnel et peuvent être marginalisées au sein des organisations parce qu'elles prônent l'intégration des questions de genre. Une volonté politique et un leadership cohérents sont essentiels pour maintenir l'intégration de l'égalité de genre au premier plan des programmes et en faire une responsabilité partagée.

Une volonté politique et un leadership cohérents sont essentiels pour maintenir l'intégration de l'égalité de genre au premier plan des programmes et en faire une responsabilité partagée.

Mesure 3 : Concevoir des initiatives et des processus inclusifs

Pour lever les obstacles à la participation politique des femmes et à l'intégration des perspectives de genre, les organisations doivent impérativement reconnaître l'avantage historique disproportionné dont les hommes bénéficient dans la vie privée et publique, et avoir la volonté de réduire cet avantage. Les vieilles habitudes ont la vie dure. La vigilance est donc de mise, car il s'agit de lutter constamment contre la réticence des hommes à partager l'espace et les

Les organisations de médiation « cherchent » souvent des femmes dans les espaces et les milieux qu’elles perçoivent comme puissants : l’armée, les ministères, le monde des affaires.

opportunités avec les femmes. Nous indiquons ici plusieurs étapes pour y parvenir :

Identifiez des femmes travaillant à différents niveaux :

Les organisations de médiation « cherchent » souvent des femmes dans les espaces et les milieux qu’elles perçoivent comme puissants : l’armée, les ministères, le monde des affaires. Cette approche peut laisser de côté un grand nombre de femmes,

mais aussi d’hommes, de figures religieuses, de minorités ethniques et bien d’autres personnes. Adopter une approche multidimensionnelle pour identifier les personnes qui détiennent du pouvoir et de l’influence est un point de départ fondamental pour concevoir des processus plus inclusifs. Il convient alors de « trouver » des femmes qui jouent un rôle actif, mais pas nécessairement visible

Identification de femmes peu visibles

En 2020, HD a entrepris un projet dans la péninsule coréenne. Il s’agissait d’étudier les débats et l’expertise mise en œuvre selon différentes perspectives pour identifier de nouvelles approches et voies vers la paix. Deux principales tendances sont ressorties de cet examen : les conversations sont dominées par des hommes issus d’une poignée d’États, et portent presque exclusivement sur les questions de la dénucléarisation et des sanctions. Le personnel de HD est alors allé chercher dans toute l’Asie des femmes appartenant à différents secteurs (universitaires, responsables gouvernementales, travailleuses humanitaires, personnalités du monde des affaires et membres de groupes de défense des droits des femmes), afin d’obtenir des connaissances pertinentes et transférables. L’équipe a cartographié les organisations et les individus clés en ne ciblant pas uniquement les directrices ou les responsables de projet mais plutôt les personnes qui les entourent, révélant ainsi des femmes qui étaient moins visibles. L’application de critères d’expertise différents a permis de concevoir un processus plus inclusif et généré plusieurs points d’entrée créatifs et prometteurs pour l’engagement en faveur de la paix et la création d’un climat de confiance.

ou évident, dans la vie publique. Ces femmes peuvent se situer à différents niveaux de la société, et non uniquement parmi les élites.

Normalisez les quotas de genre dans les pourparlers, les accords et les mécanismes de mise en œuvre :

Les quotas de genre (qui font partie des « mesures spéciales temporaires » autorisées par le droit international selon la définition établie par l'article 4 de la CEDAW) constituent l'un des moyens les plus sûrs pour accélérer les avancées en matière de représentation des femmes. Ces quotas sont relativement bien établis dans les systèmes électoral et parlementaire de différents pays, qui les ont mis en place pour remédier aux difficultés que rencontrent les femmes pour accéder à des fonctions officielles. De fait, ils se révèlent très efficaces pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans la vie publique²². Les professionnels de la médiation, quant à eux, craignent souvent de recourir aux quotas dans la conception de processus. Ils ont plutôt tendance à les utiliser dans les dispositions destinées à de futures réformes électorales. Or cela conforte subtilement la logique erronée sur laquelle repose l'approche progressive, ainsi

Mais plus la pratique des sièges réservés et des quotas sera encouragée par les acteurs de la médiation, plus vite elle sera adoptée dans la conception de processus.

que l'idée selon laquelle l'inclusion est une démarche qui peut être laissée à plus tard²³. Cependant, on voit aujourd'hui émerger des tentatives d'appliquer des quotas dans les négociations de paix. Ainsi, dans le cadre du processus de paix dirigé par les Nations unies au Yémen, les parties se sont vu attribuer des sièges non transférables réservés aux femmes dans les délégations officielles. Ces sièges leur ont été proposés pour la première fois fin 2018 et, à ce jour, elles ont refusé de les utiliser. La mesure n'a cependant pas été entièrement testée puisque le processus du Yémen est au point mort. Mais plus la pratique des sièges réservés et des quotas sera encouragée par les acteurs de la médiation, plus vite elle sera adoptée dans la conception de processus. Chaque effort entrepris en ce sens, même s'il n'est pas accepté par les parties, accélère la progression vers un point de basculement.

Conviez les femmes à des réunions préliminaires : Réunir des femmes d'âges et d'horizons différents en amont des ateliers, séances de dialogue et autres rencontres officielles permet de leur donner le temps et l'espace nécessaires pour examiner les différents points à l'ordre du jour. En outre, elles peuvent ainsi se préparer à affronter des assemblées composées majoritairement d'hommes, où d'autres hiérarchies et restrictions culturelles (telles que l'âge, l'éducation et la classe sociale) peuvent inhiber leur participation. Ce peut également être l'occasion, pour la personne qui joue le rôle de médiateur, de président ou de facilitateur, de faire

Réunions préliminaires pour les femmes

Au Myanmar, dans un État où les conflits sont particulièrement ravageurs, l'équipe de HD organise systématiquement des réunions préliminaires et des réunions parallèles dans le cadre de ses efforts de soutien de la paix. Elle a constaté que lors des réunions préliminaires, les femmes soulevaient la plupart du temps des problèmes similaires à ceux qui étaient abordés par elles et d'autres lors des grandes réunions, où intervenaient d'autres groupes : l'importance de la sécurité humaine, la nécessité de mettre fin à l'impunité et aux violences commises par les acteurs armés, le désir de participer au dialogue et le besoin de fournir une aide aux personnes déplacées. Un des membres de l'équipe a toutefois observé que cela n'invalideait en rien la démarche de HD : ces réunions préalables sont utiles car elles permettent aux femmes de développer leurs points de vue.

connaissance avec les participantes et de découvrir leur expérience et leur point de vue. Il lui sera ensuite plus facile et naturel de faire appel à elles pendant l'événement lui-même.

Facilitation et médiation par des équipes mixtes : Le choix des personnes qui vont faciliter et présider les réunions est très important car dans de nombreux contextes, celles-ci vont agir comme des médiateurs de fait. Pour modifier la perception selon laquelle les hommes d'un certain âge, bénéficiant de relations influentes, sont naturellement bien placés pour remplir ces rôles,

prenez l'habitude de recourir à des équipes composées d'hommes et de femmes pour présider, faciliter et arbitrer les négociations. Ce partage des rôles contribue à la parité des sexes et peut améliorer la prise en compte des perspectives de genre. Il convient bien sûr de noter que toutes les femmes n'ont pas l'ambition, ni ne sont en position, de défendre l'égalité des sexes. Il ne faut donc pas se fonder sur cette supposition. Quoi qu'il en soit, trouver des femmes pour jouer ces rôles est plus facile que jamais grâce aux différents réseaux de femmes médiatrices mis en place. La question « Où sont les femmes ? » est donc aujourd'hui résolue²⁴. Des bases de données répertoriant des expertes de la paix et de la sécurité permettent également d'identifier des femmes de tous âges et de tous horizons²⁵.

Toutes les femmes n'ont pas l'ambition, ni ne sont en position, de défendre l'égalité des sexes. Il ne faut donc pas se fonder sur cette supposition

Donnez en priorité la parole aux femmes pour imposer leur « voix » dans les environnements dominés par les hommes :

Lorsque vous présidez ou facilitez une réunion, faites appel à une ou plusieurs femmes au moment d'ouvrir la discussion (par exemple après les présentations ou un discours) afin qu'elles soient

Co-facilitation au Kenya et au Myanmar

Trois semaines après les violences qui ont suivi les élections de 2008 au Kenya, l'Union africaine a mis en place un Groupe de personnalités africaines éminentes chargé d'exercer une médiation pour mettre fin à la crise. Ce groupe était présidé par Kofi Annan, ancien secrétaire général des Nations unies, Benjamin Mkapa, ancien président de la Tanzanie et Graça Machel, ancienne fonctionnaire et première dame d'Afrique du Sud²⁶. La facilitation du dialogue politique officiel mené au Myanmar offre un autre exemple de ces expériences rares mais positives. Bien que le système ait été entièrement conçu sur la base de la représentation des parties (groupes armés ethniques, partis politiques, gouvernement), la co-facilitation par deux femmes et un homme de ce long processus a été mise en place dès 2016²⁷.

les premières à intervenir. Cette technique est une façon d'imposer la « voix » des femmes dans les espaces dominés par les hommes en leur permettant d'être non seulement vues mais entendues. Appelée en anglais « Ask Women First » (« commencez par interroger les femmes »), elle peut être utilisée lors des réunions avec les parties aux négociations, des dialogues informels, des réunions du personnel des organisations de médiation mais aussi dans tout forum où la présence des femmes est minoritaire. Chaque fois que cela est possible, prévenez la ou les femmes concernées que vous souhaitez les solliciter. Cette méthode peut également être introduite dans la planification des réunions, l'annotation des ordres du jour ou le choix des sujets de discussion, afin de l'ancrer dans les habitudes de travail. Par ailleurs, réfléchissez au plan de la salle et veillez si possible à placer les femmes près de la personne qui facilite ou préside la réunion de façon à ce qu'elles soient plus visibles. Envisagez aussi de leur proposer un accompagnement pour les préparer à formuler les points essentiels et à prendre la parole en public. Cela les aidera à renforcer leur confiance en elles²⁸. Enfin, faites appel aux techniques de facilitation qui consistent à corroborer les idées avancées par les femmes ou à solliciter leur opinion pour révéler l'étendue de leurs connaissances ou de leur expérience. Celles dont la voix est moins connue ou facilement mise à l'écart seront ainsi encouragées à prendre la parole.

Introduisez des mécanismes favorisant l'inclusion des femmes : Pour remédier au problème de l'exclusion des femmes dans les négociations, les médiateurs ont développé des mécanismes d'inclusion directs et indirects²⁹. Les mécanismes directs les plus connus sont notamment les sous-commissions chargées des questions de genre, qui ont été utilisées deux fois au cours des dernières années : la sous-commission sur le genre mise en place en Colombie (présentée plus bas) et le sous-comité sri-lankais sur les questions de genre (Sri Lankan Subcommittee on Gender Issues, SGI). Ces sous-commissions ont fait évoluer les bonnes pratiques, car elles étaient liées aux processus officiels et ont offert un moyen

de faire progresser la représentation des femmes tout en intégrant une expertise sur les questions de genre dans les délibérations. Suite à sa formation lors du troisième cycle des négociations, le SGI a été approuvé par les parties. Il était composé de personnes choisies par le gouvernement et les Tigres de Libération³⁰. En l'absence de représentantes indépendantes, il a au moins constitué un forum alternatif pour aborder les perspectives de genre. Le SGI a cependant eu une brève existence en raison de l'effondrement de l'ensemble du processus. Il est donc difficile de déterminer son impact.

Plusieurs mécanismes indirects ont été développés par les Nations unies, notamment le Conseil consultatif des femmes, qui participe au processus de la Syrie (Genève), ainsi que le Pacte des femmes et le groupe consultatif technique, pour le processus du Yémen. Bien qu'ils aient été fortement contestés, ces mécanismes pourraient continuer à évoluer à l'avenir. Les conseils consultatifs dirigés par les Nations unies ont été critiqués pour leur opacité, le manque de transparence de leurs critères de sélection et un certain flou quant aux entités que ces femmes représentaient (parlaient-elles pour elles-mêmes ou pour des groupes spécifiques ?). Il est toutefois intéressant de noter que cette question pourrait tout aussi bien être posée au sein des parties aux conflits, où les hommes sont majoritaires. Elle leur est pourtant rarement adressée en ces termes. Par ailleurs, on a reproché à ces mécanismes de se substituer à la représentation directe, bien que les Nations unies aient toujours affirmé que ce n'était pas le cas.

On peut également observer une volonté de mettre en œuvre des mesures d'intégration des questions de genre dans les forums ouverts à la société civile, telles que le programme « Syrian Civil Society Support Room » ou le Forum de la société civile au Myanmar, mais aussi dans certaines consultations officielles comme le Forum de dialogue politique libyen³¹. Enfin, les femmes peuvent former leurs propres délégations. C'est là un moyen décisif de promouvoir leur participation.

Les femmes forment leurs propres délégations en Somalie et en Irlande du Nord

Lors de la Conférence nationale pour la paix qui s'est tenue en 2000 en Somalie, les cinq principaux clans étaient majoritairement composés d'hommes. Des femmes issues de tous ces groupes se sont alors mobilisées pour former le « sixième clan ». Elles ont ainsi assuré leur présence en tant que délégation et ont, à l'issue du processus, compté parmi les signataires de l'accord. Au fil des années, le sixième clan a poursuivi ses efforts dans d'autres négociations et connu de nombreuses réussites. Il a notamment joué un rôle décisif dans la mise en place d'un quota de femmes au sein du Parlement et dans l'obtention d'un accord sur la création d'un ministère des Femmes et des Affaires familiales³². Ailleurs dans le monde, des femmes ont su saisir leur chance pour former des délégations. Ainsi, en 1996, la Coalition des femmes d'Irlande du Nord, composée de membres de plusieurs partis, a permis aux femmes d'être représentées lors des négociations de paix³³.

Prévoyez des mécanismes de financement rapides pour la participation des femmes : Promouvoir la participation entière et constructive des femmes nécessite des financements. La pratique du « add women and stir » étant courante, les femmes sont souvent invitées à des événements au dernier moment. Des lignes budgétaires inflexibles peuvent alors les empêcher de tirer parti d'opportunités inattendues. Disposer de financements plus souples peut en outre permettre de combler les lacunes organisationnelles et stratégiques causées par l'absence parfois prolongée de membres clés du personnel, lorsque ceux-ci participent à des négociations de paix. Ces fonds peuvent alors éviter que la prise de décisions stratégiques au sein de l'organisation ne soit affectée par cette situation. Les mécanismes de financement agiles facilitent considérablement la participation des femmes aux réunions décisionnelles ou aux opportunités d'apprentissage car ils permettent de saisir les occasions inattendues ou négligées. Ces mécanismes doivent pouvoir s'appliquer à des organisations non immatriculées, qui sont nombreuses dans les pays en conflit. Les médiateurs doivent également prévoir des fonds explicitement dévolus aux responsabilités

familiales, qui représentent souvent un obstacle à la participation des femmes lorsque l'éducation et la garde des enfants ne sont pas équitablement partagées par les hommes et les femmes. Par ailleurs, les médiateurs peuvent offrir un soutien logistique pour certaines difficultés rencontrées par les femmes, comme la négociation de visas avec des gouvernements étrangers ou les voyages ardues et dangereux à entreprendre pour se rendre d'un environnement hostile au lieu des négociations de paix. Les mécanismes de financement rapides sont plus efficaces lorsqu'ils sont mis en place au niveau du pays, où ils peuvent être adaptés au contexte et aux besoins et permettre un accès plus rapide, les étapes du processus décisionnel étant moins nombreuses. L'utilisation de ces fonds peut par ailleurs être étendue pour faciliter la participation des jeunes et d'autres groupes systématiquement exclus.

Le mécanisme de financement rapide pour les femmes

L'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) a abondé un fonds pour le Myanmar (géré par DAI Inc.), qu'elle a rendu largement accessible aux femmes participant à des efforts de paix. Ce fonds a permis l'achat de billets d'avion et la réservation de chambres d'hôtel, ainsi que d'autres formes de soutien logistique, souvent dans un délai d'une heure. Pour favoriser l'accès à cette aide, les demandes étaient acceptées en plusieurs langues. Les bénéficiaires pouvaient également bénéficier de services de traduction de documents et d'interprétation lors des réunions (ce qui éliminait un obstacle courant à l'inclusion : la barrière de la langue). Cette initiative a été reconnue en 2018 par le secrétaire général des Nations unies comme une bonne pratique internationale³⁴.

« ***Vous m'entendez ?*** » – ***Créez des espaces en ligne inclusifs*** : Face à la pandémie de COVID-19, le secteur de la paix et de la sécurité a rapidement adopté les réunions en ligne. Certaines personnes estiment que ce changement favorise la participation. Par exemple, les femmes qui ont des enfants peuvent rejoindre les réunions le soir, lorsque ces derniers dorment. Mais ces nouvelles habitudes comportent aussi des inconvénients : tout le monde n'a pas accès à

Enfin, l'aspect relationnel est extrêmement important dans le secteur de la construction de la paix, et se contenter d'échanges en ligne est très difficile.

une (bonne) connexion Internet, les participants peuvent sembler attentifs alors qu'ils sont distraits par les nombreuses tâches qu'ils effectuent en même temps, et certains, contraints de jongler avec les fuseaux horaires, souffrent d'un manque de sommeil permanent. Les femmes peuvent également avoir des difficultés à trouver un espace propice au travail au sein de leur foyer, ou à voir

les contraintes de leur emploi rémunéré reconnues par les membres de leur famille lorsqu'elles travaillent chez elles.

Enfin, l'aspect relationnel est extrêmement important dans le secteur de la construction de la paix, et se contenter d'échanges en ligne est très difficile. On constate en particulier un déficit de confiance, et ce de tous les côtés³⁵. Il est donc important de réfléchir à des moyens d'aider les femmes à participer aux appels en ligne malgré le manque de contacts personnels, les éventuelles barrières de la langue et autres difficultés d'accès. Paradoxalement, alors que leur inclusion est aujourd'hui plus facile, il leur est plus difficile de participer.

Établir des contacts à distance est une tâche délicate, surtout avec des parties à un conflit déjà réticentes ou des représentants de la société civile qui peuvent avoir des craintes liées à la cybersurveillance et la cybersécurité. Ces nouvelles contraintes ajoutent aux pressions déjà subies par les femmes investies dans la promotion de la paix. En effet, leurs relations avec les parties aux négociations ou avec les responsables politiques, déjà limitées avant la pandémie, le sont davantage encore, ce qui affecte leur capacité à traduire leur influence et à défendre efficacement leur cause en ligne.

Lorsqu'ils conçoivent des processus en ligne, les médiateurs doivent donc prendre en compte les différentes dynamiques à l'œuvre et chercher des moyens d'aider les femmes à participer aux discussions avec confiance. Donner en priorité la parole aux femmes (la technique du « Ask Women First ») est tout aussi important dans

les espaces virtuels que dans les échanges en personne. De même, les professionnels de la médiation doivent avoir conscience que lors des réunions en ligne, qui sont souvent plus brèves, le risque est grand de voir les questions portant sur le genre et les droits des femmes rayées de l'ordre du jour (une nouvelle version du fameux « ce n'est pas le moment », réponse souvent utilisée pour reporter les discussions liées aux préoccupations des femmes). À l'échelle mondiale, les femmes peuvent également avoir des problèmes d'accès aux technologies, et notamment aux smartphones, en raison de la hiérarchie qui prévaut au sein du foyer. Fournir des smartphones aux femmes peut alors être un moyen à envisager pour favoriser leur participation. Les professionnels de la médiation pourraient également développer des codes de conduite pour les réunions virtuelles et l'organisation des discussions, afin de garantir leur caractère inclusif.

Assurez la sécurité numérique des participants : Les médiateurs peuvent veiller à ce que leur organisation et les accords conclus avec les donateurs de fonds prévoient dans leurs budgets les coûts liés à la sécurité numérique. Il peut s'agir de financer des réseaux virtuels sécurisés, des logiciels protégés par mots de passe, des services de paquets de données et de promotion d'applications cryptées et plus sûres, mais aussi des formations aux techniques de gestion de la surveillance et des risques cybernétiques. Ces dispositifs peuvent sembler hors de portée pour de nombreux participants, en particulier les acteurs de la société civile, mais ils peuvent facilement être mis en place par les organisations de médiation et autres acteurs internationaux. Déjà très attentifs à leur propre cybersécurité, ils doivent également protéger les personnes vivant dans des contextes de conflit contre ce type de risques.

Mesure 4 : Entamer des collaborations équitables avec des femmes et des organisations de femmes

Les organisations de construction de la paix cherchent de plus en plus à « travailler avec des organisations de femmes », que ce soit en nouant des partenariats officiels ou informels ou en menant des

consultations. Il peut s'agir de rechercher et entamer des collaborations à long terme, ou de développer des contacts et des relations pour obtenir un point d'entrée dans le contexte. Dans les deux cas, les médiateurs doivent veiller à ne pas instrumentaliser les organisations de défense des droits des femmes. Il ne s'agit pas en effet de « faire quelque chose » pour intégrer les questions de genre dans le seul but de satisfaire des bailleurs de fonds désireux de se conformer au programme FPS, ni d'utiliser les femmes comme des logisticiennes pour leurs événements. Il existe plusieurs moyens d'améliorer la pratique dans ce domaine :

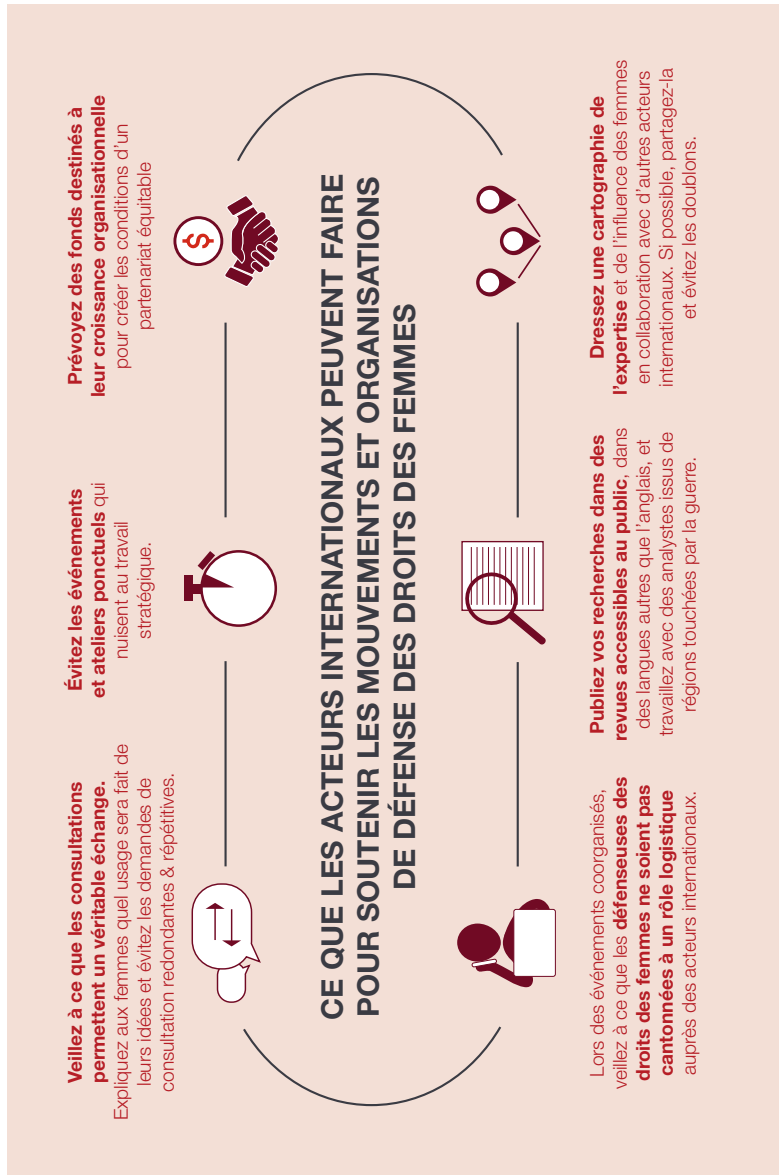
La collaboration avec des organisations de femmes ou de défense de droits des femmes doit reposer sur des bases claires : Les médiateurs doivent établir clairement les raisons pour lesquelles ils veulent coopérer avec des « groupes de femmes » et auprès de quels groupes et mouvements ils doivent par conséquent s'engager. Pensez à adopter une double approche : recherche l'équité (parce que les femmes représentent la moitié de la population), en coopérant avec des groupes dirigés par des femmes dont l'action porte sur plusieurs secteurs et questions, et pas uniquement sur les droits des femmes et l'égalité des genres ; mais aussi l'égalité (parce que les femmes sont marginalisées et opprimées par des valeurs, des pratiques et des systèmes patriarcaux), en coopérant avec des mouvements et des organisations féministes.

Organisez des consultations constructives auprès des femmes : Si elle n'est pas conçue dans le respect des personnes sollicitées, une consultation risque de devenir un événement unilatéral, passif et ponctuel au lieu de représenter une collaboration mutuellement bénéfique avec des femmes vivant dans un contexte de conflit. Par ailleurs, « recueillir les voix des femmes » ne sert à rien car une telle démarche risque d'entraîner des attentes irréalistes. En effet, on ne peut espérer rencontrer une communauté de points de vue ni penser que les femmes doivent parler « d'une seule voix » et trouver un accord sur de nombreux sujets. Organiser le processus en ligne permet de réaliser des consultations synchrone et asynchrone, ce qui donne aux participantes davantage

de temps pour réfléchir aux préoccupations et questions abordées hors ligne, et ce pendant une certaine période. Il est vivement conseillé de fournir un retour sur les consultations, au moins sous la forme d'un résumé. Et il est indispensable d'informer les participantes de l'usage qui sera fait de leurs idées et de leurs suggestions. Si les consultations sont mal conçues et systématiquement vues comme passives, la confiance entre les organisations de femmes et les acteurs internationaux en pâtira nécessairement³⁶.

Mettez en place une approche équitable et efficace du financement : Pour établir des relations plus équitables avec les organisations de défense des droits des femmes, les médiateurs doivent examiner les inégalités qu'elles subissent en termes de privilèges, de position et de pouvoir et y répondre par différents types de soutien. Les rapports annuels du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) indiquent que si le financement dédié à l'égalité hommes-femmes a progressé, il ne représente que 5 % de la totalité de l'aide bilatérale (2018–2019)³⁷. En outre, seule une petite part de ce financement va directement aux organisations de défense des droits des femmes dans les pays cibles : 1 % seulement en 2016–2017³⁸. Un rapport influent a affirmé que cette tendance revenait à « arroser les feuilles et affamer les racines »³⁹. Cette question ne relève pas uniquement du champ de compétence des bailleurs de fonds : les organisations de soutien à la médiation qui sont engagées dans le développement de « partenariats » et les mécanismes de subventions en cascade en tant que donateurs secondaires peuvent apporter des changements pour améliorer les flux de financements destinés aux organisations de défense des droits des femmes. L'allocation de fonds destinés à couvrir les coûts fixes fait partie des mesures de soutien qui peuvent être envisagées. En effet, de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) et organisations de la société civile peinent à financer ces charges, ce qui entrave leur développement organisationnel et leur engagement stratégique sur des questions de politique. Les médiateurs peuvent également veiller à ce que le soutien financier soit étendu de manière à renforcer les systèmes internes

Figure 4 : Collaborations équitables avec des organisations de défense des droits des femmes



(afin de permettre à l'organisation de satisfaire les conditions fixées par les bailleurs de fonds), l'achat d'équipements et les opportunités d'acquisition de connaissances ou de compétences (voir Figure 4).

Fournir aux organisations de défense des droits des femmes le financement nécessaire à leur développement est une démarche des plus judicieuses, étant donné le rôle évident que jouent les femmes dans les mouvements de non-violence. En Tunisie comme au Soudan, en Syrie, au Libéria, au Liban et ailleurs, les groupements féministes ont souvent été au premier plan des soulèvements politiques⁴⁰. Le processus de paix colombien représente quant à lui un modèle, et constitue l'une des réussites les plus incontestables à ce jour, tant sur le plan de l'inclusion des femmes dans la construction de la paix que sur celui des avancées en termes d'égalité des genres qui en découleront. Ce processus reposait (et repose toujours) sur un élément central : le rôle majeur joué par des femmes de tous âges dans le processus de paix était soutenu par des mouvements féministes dynamiques, bien organisés et dotés de ressources relativement importantes. Ces mouvements étaient en outre reliés par des alliances stratégiques avec d'autres mouvements non violents militant en faveur du changement.

Réfléchissez bien avant de créer et de financer des réseaux de femmes : Les acteurs internationaux qui participent aux programmes FPS et JPS doivent prendre garde au risque de créer trop de réseaux. Les médiateurs peuvent en effet être tentés de former de nouveaux réseaux de femmes, parfois dans le cadre d'une première activité visant à établir leur organisation dans un pays. Cependant, la prolifération des réseaux intensifie la concurrence face à des financements limités et renforce, au lieu de transformer, une multitude de dynamiques de pouvoir complexes entre les différentes organisations de femmes et au sein de celles-ci. Les parties au conflit et les équipes de médiation risquent également de s'irriter devant le nombre de réseaux, dont l'authenticité et la légitimité peuvent par ailleurs être mises en doute. Par ailleurs, on craint souvent que la création de réseaux ne favorise les dynamiques de conflit et certaines formes d'exclusion en n'accordant pas suffisamment

Développement de réseau « lent »

En 2014, suite à une demande émanant d'entités de la société civile au Myanmar, une aide internationale a été mise en place pour accompagner une série d'ONG et de réseaux de défense des droits des femmes existants. Le but était de concevoir une alliance d'organisations militant pour la participation des femmes et l'intégration des questions de genres dans le processus de paix. Après une période de développement d'un an, financée par l'ex-Peace Support Fund (PSF), le réseau a été lancé publiquement avec une série de discussions et de séances de groupes de travail facilités de façon indépendante. L'espace d'échange ainsi créé a permis de dissiper une partie des inquiétudes des groupes de défense des droits de femmes et des réseaux de défense de l'égalité des genres existants. Ce processus de conception collaborative a également donné naissance à l'AGIPP (Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process, en français Alliance pour l'intégration des questions de genre dans le processus de paix, www.agipp.org). Le PSF a en outre fourni un financement de base et un financement par activité pendant les deux premières années. Parmi d'autres réussites, l'AGIPP a par la suite proposé des perspectives de genre portant sur les thèmes du dialogue politique officiel et publié la première critique féministe au monde d'un cessez-le-feu.

d'attention à la diversité et à la représentation des différents groupes. Enfin, trop de réseaux, créés avec un financement à court terme, peinent à se développer. Cela nuit à l'image des groupes de femmes, alors accusées de manquer de stratégie et de compétitivité. Les médiateurs doivent par conséquent procéder avec précaution, en s'interdisant de créer des réseaux sans avoir mené au préalable une évaluation rigoureuse de l'incidence de leur action selon le principe du « do no harm » (absence de préjudice). Ils devront pour cela analyser les risques et la valeur ajoutée attendue, puis consulter un large éventail de groupes de la société civile, et notamment des groupes de défense des droits des femmes.

Mesure 5 : Veiller à ce que les accords de paix contiennent des dispositions relatives aux questions de genre

Depuis quelques années, une attention croissante est accordée à la qualité des accords de paix et aux différentes façons dont les perspectives de genre y sont intégrées⁴¹. Bien que le contenu de

ces accords varie considérablement, une analyse rigoureuse a montré que la présence de dispositions claires et concrètes portant sur les femmes, leurs droits, les perspectives de genre et l'égalité des sexes représentent l'exception, et non la règle. Des recherches ont permis de combler l'absence de données sur ce sujet. Voici leurs conclusions⁴² :

- Près de la moitié des accords de paix sont finalisés sans la moindre référence au genre ni aux femmes, et les rares dispositions consacrées à ces questions ont par essence une faible portée⁴³.
- Les accords de paix ne contenant aucune disposition relative aux questions de genre sont plus de deux fois plus nombreux (43 %) que ceux qui contiennent des dispositions fermes sur ces sujets (16 %)⁴⁴.
- Les dispositions relatives aux questions de genre sont nettement plus fréquentes dans les grands accords, et en particulier dans les constitutions et les accords définitifs/globaux. C'est dans les accords de cessez-le-feu et de mise en œuvre qu'elles sont le plus rares⁴⁵.
- Les dispositions liées aux femmes sont souvent des références isolées ou uniques dont la teneur est généralement superficielle. Elles peuvent reconnaître l'existence d'un problème (par exemple les violences sexuelles) mais ne s'accompagnent pas d'engagements concrets et n'apparaissent pas de façon régulière dans le reste du ou des accord(s).
- Les retards dans la mise en œuvre des dispositions portant sur les questions de genre représentent une tendance visible et, dans moins de la moitié des cas, ces dispositions ne sont pas du tout appliquées⁴⁶.

Les accords de paix sont associés à des compromis politiques subtils et des formulations complexes, et ce sont souvent les acteurs qui ont participé directement à leur élaboration qui les comprennent le mieux. On peut considérer qu'il s'agit là d'une ambiguïté constructive. Cependant, cette importante technique de médiation peut avoir des conséquences délétères sur les droits des femmes et leur participation à la vie publique. Par exemple, le statu quo a de fortes

chances de se prolonger si la disposition n'est pas claire ou ne peut donner lieu à des sanctions. Avoir recours aux conseils d'experts en questions de genre est donc capital pour renforcer le texte de l'accord et y intégrer des « amorces » de mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes, qui pourront être développées par la suite⁴⁷.

Utiliser un langage inclusif dans les accords ne se résume pas à parsemer les documents de formules telles que « femmes et hommes, garçons et filles » ni à multiplier les références à la résolution 1325 du Conseil de sécurité.

Choisissez avec soin les mots employés :

Utiliser un langage inclusif dans les accords ne se résume pas à parsemer les documents de formules telles que « femmes et hommes, garçons et filles » ni à multiplier les références à la résolution 1325 du Conseil de sécurité. En termes de qualité, le niveau de référence des dispositions relatives aux questions de genre est faible. Les médiateurs doivent donc faire preuve de prudence lorsqu'ils s'appuient sur des textes provenant d'autres contextes. Ces derniers peuvent

certaines établir un précédent, mais ils doivent servir de point de départ et non de but final. Des bases de données libres d'accès permettent de comparer les textes de différents accords (voir à l'Annexe 2 la liste de bases de données et d'applications permettant de rechercher des dispositions relatives aux questions de genre dans les accords de paix). Trois types de textes doivent faire l'objet d'une attention particulière⁴⁸ :

- *Les textes types* sont généralement des références génériques aux résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité ainsi qu'à des normes et des lois internationales.

Exemple : « Ayant à l'esprit la résolution 1325 du Conseil de sécurité. . . »

Ces formules fournissent une référence symbolique et déclaratoire à des cadres normatifs qui pourront être utiles aux femmes à l'avenir, lorsqu'elles plaideront en faveur de leur inclusion.

Toutefois, ces textes ne se suffisent pas à eux-mêmes. Ils doivent être appuyés par des dispositions contenues dans la suite de l'accord.

- *Les déclarations d'intention* peuvent être qualifiées de sensibles au genre. Elles sont toutefois ouvertes à l'interprétation et peuvent contribuer par défaut au statu quo (ces dispositions peuvent comporter des termes qualificatifs tels que « prendre dûment en considération », « adéquat » ou « approprié »).

Exemple : « Le dialogue politique comprendra un nombre approprié de femmes. »

Cette déclaration ne peut être mise en œuvre car le sens de la formule « un nombre approprié » n'est pas clairement indiqué. À moins d'une intervention décisive ou d'un signal donné par de hautes instances pour garantir l'inclusion des femmes, il est donc probable que le statu quo l'emporte. Pour éviter cet écueil, une possibilité serait d'indiquer que les femmes représenteront *au moins* 30 % des participants.

- *Les engagements spécifiques* donnent une direction claire et peuvent être mis en œuvre et mesurés (et devenir ainsi réactifs au genre).

Exemple : « Les efforts de développement menés par le gouvernement central tiennent compte des inégalités qui existent au niveau régional et national et comprendront, sans s'y limiter, des consultations visant à allouer au minimum 20 % de l'ensemble du budget aux objectifs d'inclusion des femmes et d'égalité des genres. »

Une telle disposition peut être appliquée et sa mise en œuvre clairement contrôlée car elle indique précisément qui va entreprendre l'action, à quels niveaux et dans quel but. En outre, la dotation budgétaire est présentée comme un minimum afin de pouvoir être augmentée au fil du temps. Enfin, cette disposition établit un contexte permettant l'implication de la société civile.

Favorisez une critique féministe du texte de l'accord : Les médiateurs peuvent encourager et aider les organisations de défense des droits des femmes et les réseaux pour la paix à produire des critiques des accords qui sont à l'état de projet (cessez-le-feu, accords préliminaires, cadres d'ensemble, etc.) mais aussi de ceux qui ont été finalisés, ainsi que des mécanismes de mise en œuvre qui les accompagnent. Ils peuvent également aider les organisations et les réseaux qui défendent les droits des femmes (associations de femmes avocates, par exemple) à réaliser un suivi annuel des accords et de leur mise en œuvre. Ces efforts peuvent contribuer à identifier les textes qui sont efficaces, et les mécanismes qui les ont produits, et ainsi à améliorer les pratiques.

Critique féministe de l'accord de cessez-le-feu conclu en 2015 au Myanmar

La première critique féministe d'un accord de cessez-le-feu publiée au monde a été réalisée au Myanmar par l'AGIPP (Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process). Elle portait sur l'accord de paix national de 2015 (qui, malgré son nom, est un accord hybride comprenant un cadre de dialogue politique et n'a pas une portée « nationale »)⁴⁹. Certains des acteurs directs du processus ont été surpris par cette initiative, mais aussi par le fait que tant de femmes y aient pris part (l'AGIPP regroupant un grand nombre d'organisations). Ce seul fait donnait à cette critique un intérêt particulier. Les hommes qui représentaient les parties au conflit, et qui étaient au centre du processus de mise en œuvre du cessez-le-feu, n'avaient en effet pas l'habitude de voir les opinions des femmes mises en avant. La critique mettait l'accent sur la question des violences sexuelles et leur perpétration par des acteurs armés, sujet qui avait été négligé lors des négociations du cessez-le-feu, menées majoritairement par des hommes⁵⁰.

Réalisez un examen de l'intégration des questions de genre pendant les négociations : Entreprendre un rapide examen de l'intégration des questions de genre pendant les négociations est un moyen très efficace d'ajuster et d'améliorer le caractère inclusif du langage employé dans le texte de l'accord et de la conception de processus. Effectués de manière officielle ou informelle, ces

examens peuvent être réalisés par des conseiller·ère·s et des expert·e·s expérimenté·e·s ou à l'aide de mécanismes tels qu'un groupe de travail ou une sous-commission sur le genre.

Intégration des questions de genre en Colombie

Les négociations de paix menées entre le gouvernement de Colombie et les Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia - Erjército del Pueblo (Forces armées révolutionnaires de Colombie - Armée du peuple ou FARC-EP) sont souvent décrites comme un processus inclusif. Aux dispositions sexospécifiques incluses dans l'accord s'ajoutait en effet une approche réactive au genre de la mise en œuvre (notamment la participation des femmes au mécanisme de cessez-le-feu, qui a permis la prise en compte des préoccupations des ex-combattantes). Ce processus comptait également plusieurs innovations remarquables, notamment la création d'une sous-commission sur le genre⁵¹.

Les négociations officielles ont débuté en 2012. La sous-commission sur le genre a quant à elle été formée en 2014, suite à une importante action menée par des organisations de femmes et à l'intervention d'experts internationaux. Ceux-ci avaient émis des recommandations visant à formaliser la participation des femmes et l'intégration des questions de genre dans le processus. L'efficacité de la sous-commission reposait sur un élément central : un robuste mouvement féministe allié à une société civile très active. En outre, une coordination était assurée entre ceux-ci, les parties et la sous-commission.

Le Cumbre de Mujeres Y Paz (Sommet pour les femmes et la paix) a également joué un rôle fondamental en posant des « jalons » stratégiques pour le contenu sensible au genre. Cette série d'événements a rassemblé 1 200 femmes issues de différentes organisations et régions du pays entre 2013 et 2016. Neuf rencontres régionales ont notamment été mises en place par des organisations de défense des droits des femmes, en partenariat avec des commissaires pour la paix du congrès⁵². Suite à ce processus de consultation itératif, des recommandations ont été adressées aux parties. La sous-commission sur le genre a été formée environ un an après le dernier grand sommet.

La sous-commission était composée de personnes appartenant aux parties en conflit, majoritairement des femmes, et de deux experts internationaux. Leur tâche principale était d'examiner tous les documents et accords partiels afin de garantir l'intégration

de dispositions sensibles au genre et réactives au genre. Des expertes colombiennes en questions de genre ont également apporté leur contribution lorsque celle-ci leur était demandée. Quant aux facilitateurs externes, ils ont joué un rôle en transmettant aux parties négociatrices les recommandations relatives au contenu sensible au genre. L'accord qui a résulté de ce processus a été signé en septembre 2016. Il contient au moins 100 dispositions relatives aux questions de genre. La plupart de ces dispositions (27 %) ont trait à des mesures de réforme rurale ; 17 % à la participation politique ; 18 % au problème des drogues illicites ; 16 % à des mesures visant à mettre fin au conflit ; 13 % à des clauses sur la question des victimes et des survivantes ; enfin 8 % d'entre elles sont liées à la mise en œuvre, au suivi et à la vérification⁵³.

Selon certaines personnes, la création de la sous-commission a pu avoir des conséquences involontaires en prenant en charge l'intégration des questions de genre, responsabilité qui aurait dû appartenir aux négociations. On lui a aussi reproché d'avoir pratiqué un « gender washing » sur des parties du texte qui avaient déjà fait l'objet d'un accord. Elle n'en représente pas moins une référence remarquable.

À la fin de l'année 2019, le gouvernement colombien a indiqué qu'il réalisait des progrès sur les 51 indicateurs sexospécifiques mis en place au sein d'un plan-cadre de mise en œuvre. Toutefois, l'application des dispositions relatives au genre s'est révélée inégale.

Le Kroc Institute for International Peace Studies de l'université de Notre Dame, en collaboration avec des entités investies dans le suivi de l'intégration des questions de genre, a constaté que seules 8 % des dispositions sur le genre avaient été mises en œuvre et que 42 % d'entre elles n'avaient pas du tout été traitées (contre 25 % de dispositions mises en œuvre et 27 % non traitées sur l'ensemble de l'accord)⁵⁴. Cette disparité ne s'explique que partiellement par le fait qu'une grande partie des dispositions liées aux questions de genre sont associées à des réformes à long terme portant sur l'affectation des terres, le trafic illicite de stupéfiants et la participation politique.

Les lenteurs observées peuvent en partie être attribuées aux dynamiques de pouvoir générées et à l'importance mineure accordée aux avancées qui concernent la plupart de ces dispositions. Une étude de 2020, réalisée elle aussi par le Kroc Institute, a mis en évidence les difficultés liées à l'intégration des questions de genre dans les nombreux plans et programmes visant à mettre en œuvre une longue série de dispositions et d'objectifs macro-politiques⁵⁵.

Plus encore, la mise en œuvre de l'accord s'est heurtée à une escalade de violence visant notamment des militant-e-s des droits des femmes, des combattantes et des femmes parlementaires⁵⁶. Ces violences représentent un obstacle considérable à la confiance comme à l'entière participation des femmes.

Mesure 6 : Modeler les bonnes pratiques en matière d'inclusion au sein des organisations de médiation

L'époque où la médiation était incarnée par la figure du « big man » est révolue. Aujourd'hui, les organisations de médiation ont besoin de personnes compétentes, dotées d'un esprit agile et d'une intelligence émotionnelle, qui soient capables d'écouter avec empathie, de percevoir l'atmosphère d'une assemblée et de comprendre ses silences, mais aussi de trouver des compromis, de bâtir d'autres formes de relations et, enfin, de créer des espaces différents pour aborder les sujets difficiles. Ce sont là des compétences et des qualités inculquées à de nombreuses femmes et filles dès leur naissance par les normes patriarcales. Or on reconnaît de plus en plus, même si cette évolution est lente, que ces qualités sont essentielles à une médiation efficace et qu'elles peuvent être appréciables et déployées aussi bien par les hommes que par les femmes.

L'époque où la médiation était incarnée par la figure du « big man » est révolue.

Si elles proviennent d'organisations de médiation qui ne sont pas représentatives et n'affichent qu'un faible niveau de diversité, les tentatives de dialogue avec des gouvernements ou des groupes armés seront compromises. Les acteurs de la médiation doivent donc appliquer eux-mêmes ce qu'ils prônent en favorisant la nomination de femmes aux postes de médiatrices, conseillères principales, spécialistes et autres rôles en contact avec les parties en conflit. Depuis quelques années, les institutions de la paix et de la sécurité accordent davantage d'importance à la parité hommes/femmes. Une tendance accélérée par les efforts du secrétaire général des Nations unies pour lutter contre la prédominance masculine dans les fonctions de direction et de haute responsabilité⁵⁷.

Les personnes qui viennent à la médiation sont souvent d'anciens responsables politiques ou gouvernementaux ; or la plupart des ambassadeurs et des ministres de la Défense et des Affaires étrangères de la planète sont des hommes. Cela crée une voie « logique »

vers la médiation, qui n'a rien à voir avec les compétences⁵⁸. Ce phénomène est en train de changer peu à peu, notamment avec le développement de réseaux de femmes médiatrices et le recours croissant aux « médiateurs de l'intérieur ». Ces personnes de tous âges, horizons et genres vivent dans des pays touchés par des conflits et sont issues des sociétés dans lesquelles elles travaillent ; elles bénéficient par conséquent de relations de confiance préétablies. Par ailleurs, la médiation et la diplomatie privée ont connu un essor phénoménal au cours des 20 dernières années, suscitant ainsi un intérêt inédit. Cette évolution a de nombreuses conséquences positives, notamment la formation d'unités d'appui à la médiation au sein d'organisations multilatérales et d'ONG internationales, et une plus grande attention accordée à l'efficacité du soutien à la paix. Mais la multiplicité des acteurs peut aussi entraîner des problèmes de chevauchement, de redondance, de compétition et de coordination⁵⁹. Elle affecte également la qualité et la quantité des efforts d'intégration des perspectives de genre et des actions entreprises dans le cadre du programme FPS.

Mais il ne suffit pas d'augmenter le nombre de femmes travaillant dans le secteur de la médiation pour « résoudre » le problème de la prise en compte des perspectives de genre. En effet, toutes les femmes ne sont pas féministes et ne défendent pas nécessairement cette position dans leur activité. Dans le secteur de la paix et de la sécurité, elles sont même nombreuses à être conditionnées à croire qu'elles ne doivent *pas* s'intéresser aux droits des femmes et à l'égalité des genres si elles veulent être prises au sérieux. C'est donc à l'ensemble des membres des équipes de médiation qu'il incombe d'adopter une perspective de genre. Développer les compétences des conseillers en questions de genre et leur demander davantage de comptes contribuerait également aux avancées. Ils sauront ainsi inciter leurs collègues à prendre des mesures fondées sur des éléments concrets et leur fournir des conseils judicieux en matière de politiques.

Voici sept suggestions pour favoriser efficacement l'inclusion au sein de votre organisation :

- 1. Évaluez la façon dont l'inclusion est perçue dans l'ensemble de l'organisation :** Menez une enquête auprès du personnel et des consultants pour connaître leur point de vue sur les questions d'exclusion/inclusion, de racisme, de sexisme, d'homophobie et d'intolérance religieuse, mais aussi sur les privilèges inconscients qu'ils ont pu rencontrer chez d'autres personnes. Vous pourrez ainsi établir un point de référence pour fixer des objectifs de remise en question des normes internes et culturelles.

- 2. Révisez les descriptions de postes et les évaluations de performances :** Demandez-vous si l'organisation de médiation est imprégnée par une culture hypermasculine de la « vedette », qui récompense les hommes capables de prendre des « risques » et de partir en déplacement à tout moment. Les restrictions imposées par la pandémie de COVID-19 ont démenti la logique selon laquelle les déplacements sont synonymes d'impact, de compétences et de travail acharné. Modifiez les descriptions de postes et les évaluations de performance de manière à rechercher, reconnaître et récompenser des qualités utiles : capacités d'écoute active, faculté de gérer des projets ou des processus inclusifs, aptitude à partager l'espace ou à céder des opportunités pour permettre à des femmes de jouer un rôle plus visible, par exemple. Veillez à ce que les personnes chargées du recrutement et des entretiens aient conscience du conditionnement social et culturel (lié notamment au genre, à la classe sociale et à l'éducation) qui empêche certains candidats, particulièrement les femmes, de promouvoir leurs points forts. Proposez si nécessaire un accompagnement pour aider les membres du personnel à définir et formuler leurs atouts, leurs faiblesses et leurs objectifs.

- 3. Élargissez les pools de spécialistes et modifiez les conditions de recrutement :** Dans le secteur de la médiation, les rôles continuent à être attribués de façon opaque. Il peut y avoir plusieurs raisons à cela : la nécessité de préserver la confidentialité de certains domaines de travail, le caractère très particulier des compétences recherchées, mais aussi simplement

la présence de réseaux masculins fortement enracinés. Pourtant, les organisations et les médiateurs peuvent prendre des mesures pour cesser de se cantonner à ces réseaux et ces pools de spécialistes formés en grande majorité d'hommes. Ils peuvent notamment s'engager à lancer un appel annuel aux femmes dotées de l'expérience régionale et thématique requise. Celles-ci auront ainsi l'opportunité de démontrer leur expertise en tant que consultantes et pourront se voir confier un rôle à plus long terme. Lorsqu'un poste est à pourvoir, les médiateurs peuvent envisager d'appliquer le principe d'action positive qui consiste à remplacer une femme par une femme. Une autre stratégie possible serait de n'engager que des femmes pendant une période donnée pour atteindre plus rapidement la parité des sexes.

4. *Veillez à ce que des carrières ne soient pas désavantagées :*

Assurez-vous que les responsables, les équipes des ressources humaines et les membres de la direction aient conscience des désavantages subtils que peuvent subir les femmes en raison des congés maternité et de l'éducation des enfants. Dans le secteur de la médiation, les femmes qui sont aussi mères peuvent rapidement être cantonnées à des rôles de soutien au bureau tandis que les hommes se chargent du travail le plus visible. La mise en place d'horaires de travail flexibles et le partage de poste apparaissent alors comme des solutions réalisables, qui peuvent séduire les hommes et les femmes qui ont de jeunes enfants ou d'autres responsabilités familiales. On trouve des exemples réussis d'emplois partagés dans le secteur privé et au sein de missions diplomatiques (les ministères des Affaires étrangères allemand et suisse, par exemple, permettent le partage de postes).

5. *Appliquez une politique de tolérance zéro face au sexisme et au harcèlement sexuel :*

Veillez à ce que les politiques de l'organisation prennent en compte les multiples formes que peuvent prendre le harcèlement et le sexisme, y compris les abus de pouvoir subtils et les comportements de prédation opportuniste. Indiquez clairement que les plaisanteries sexistes, homophobes ou racistes présentées comme anodines (« c'est pour rire ») ne

sont pas acceptables. Les mouvements #MeToo et #TimesUp ont révélé la prévalence du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans de nombreux secteurs, et ce phénomène n'a pas encore été complètement mis au jour dans celui de la paix et de la sécurité⁶⁰. Établissez des canaux accessibles et crédibles pour le dépôt de plaintes. Un système associant des éléments officiels et informels peut contribuer à obtenir la confiance des employés. Par exemple, le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) a mis en place un système de dépôt de plaintes dans lequel des « personnes internes de confiance » (un homme et une femme) offrent un premier point de contact pour toutes les questions de harcèlement sexuel. Le dispositif comprend également une série d'options de soutien externes.

6. Réviser les procédures d'entretien : Les organisations de médiation doivent commencer par garantir des procédures de recrutement transparentes afin de s'assurer que toutes les personnes compétentes aient accès aux perspectives d'emploi. Bien que les entretiens fassent partie intégrante des procédures de recrutement responsables, les femmes peuvent là aussi être frappées par un désavantage historique. Ainsi, engagez-vous à atteindre la parité hommes/femmes dans les jurys des entretiens mais aussi parmi les candidats reçus pour tout poste à pourvoir, dans la mesure du possible. Ajoutez des questions portant sur la diversité, les préjugés et les approches de l'inclusion. Interroger les candidats sur leurs expériences et leurs compétences transférables est également une manière de faire ressortir les atouts des personnes qui ne possèdent pas d'expérience spécifique de la médiation ou de la construction de la paix.

7. Mettez fin aux attitudes sexistes telles que le « mansplaining », le « bropropriating » et la « manterruption »⁶¹ : Lorsque les hommes accaparent la parole dans les discussions, relevez-le et réagissez de manière à créer un espace dans lequel les femmes peuvent être entendues. Demandez d'abord leur avis aux femmes afin qu'elles aient plus de chances de prendre la parole, puis de continuer à participer à la discussion.

4 Conclusion

L'intégration des perspectives de genre dans les efforts de médiation exige un esprit d'innovation. Elle doit être menée par des personnes capables d'associer de manière crédible les données factuelles et les principes d'égalité des genres dans les espaces hostiles qui caractérisent la construction de la paix. Les parties aux négociations se montrent à juste titre perplexes lorsque des équipes de médiation leur demandent d'intégrer des femmes dans leurs délégations alors qu'elles-mêmes sont composées exclusivement d'hommes. En outre, les États progressistes se gardent le plus souvent de proposer des femmes pour les rôles de médiation les plus visibles. Il est donc urgent d'adopter une nouvelle approche de la médiation, fondée sur les compétences. Si rien n'est fait, les hommes continueront à dominer l'espace.

Mais militer pour que les femmes soient plus nombreuses à accéder à ces fonctions n'a pas grande utilité si l'« environnement opérationnel » ne change pas. La nouvelle génération de femmes qui travaille dans le secteur de la paix et de la sécurité n'a certes pas l'intention de tolérer en silence le sexisme, le harcèlement sexuel ni d'autres formes d'oppression. Les femmes n'ayant toutefois pas encore atteint une masse critique dans ce secteur, les initiatives en faveur de la parité demeurent essentielles. Nouer des contacts et des relations de confiance plus efficaces avec des organisations pacifiques de femmes et des mouvements féministes est également vital. Enfin, un soutien durable aux organisations et aux mouvements de défense des droits des femmes peut constituer un facteur décisif dans la transformation des conflits violents.

En mettant systématiquement en pratique les idées présentées dans cette publication, les acteurs de la médiation et leurs bailleurs de fonds contribueraient de manière positive à la qualité des processus de paix et des accords ainsi qu'à la mise en œuvre de ces derniers, mais aussi à la crédibilité et au professionnalisme du secteur de la médiation lui-même.

Documentation complémentaire

Abdi, D. I. & Mason, S. J. A. (2019). *Mediation and governance in fragile contexts: Small steps to peace*. Boulder: Lynne Rienner Publishers. Une série de podcasts intitulée *Small Steps to Peace* est également disponible à l'adresse <https://css.ethz.ch/en/think-tank/themes/mediation-support-and-peace-promotion/mediation-governance.html>.

Buchanan, C., Potter Prentice A., et al. (2012). *From clause to effect: including women's rights and gender in peace agreements*. Genève : Centre pour le dialogue humanitaire.

Carroll, B. A. (1972). « Peace research: The cult of power ». *Journal of Conflict Resolution* 16(4), pp. 585-616. Disponible à l'adresse <https://www.jstor.org/stable/173542?refreqid=excelsior%3A3814914edcc8e2c3f6bf5fec6cf287f7&seq=1>.

Chenoweth, E. (2019). *Women's participation and the fate of non-violent resistance campaigns: A report on the Women in Resistance (WIRE) dataset*. Broomfield, CO : One Earth Future Foundation.

Conflict Management Initiative, Conciliation Resources & Peace-Nexus. (2021). *Intégration de la dimension de genre dans l'ADN de la consolidation de la paix: Apprentissage par les pairs*. Rapport. Londres : Conciliation Resources. Disponible à l'adresse <https://www.c-r.org/fr/learning-hub/inte%CC%81gration-de-la-dimension-de-genre-dans-ladn-de-la-consolidation-de-la-paix>.

Enloe, C. (1990). *Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics*. Berkeley, CA : University of California Press.

Gbowee, L. (2011). *Mighty be our powers: How sisterhood, prayer, and sex changed a nation at war*. New York : Beast Books.

Haines, R. & O'Neil, T. (2018). *Putting gender in political economy analysis: why it matters and how to do it*. Briefing note, Gender

and Development Network. Disponible à l'adresse <https://gad-network.org/gadn-news/2018/5/9/putting-gender-in-political-economy-analysis-why-it-matters-and-how-to-do-it>.

Karpowitz, C. F. & Mendelberg, T. (2014). *The Silent Sex: Gender, deliberation, and institutions*. New Jersey : Princeton University Press.

Kepinski, L. & Nielsen, T. C. (2020). *Inclusion Nudges Guidebook*. Disponible à l'adresse <https://inclusion-nudges.org>.

Krause, J., Krause, W. & Bränfors, P. (2018). « Women's participation in peace negotiations and the durability of peace ». *International Interactions*, 44:6.

Lanz, D. (2011). « Who gets a seat at the table? A framework for understanding the dynamics of inclusion and exclusion in peace negotiations ». *International Negotiation*, Vol. 16, N°2, pp. 256-295.

Nderitu, A. & O'Neill, J. (2013). *Getting to the point of inclusion: Seven myths standing in the way of women waging peace*. Washington, D.C. : The Institute for Inclusive Security.

ONU Femmes. (2012). *Women's participation in peace negotiations: Connections between presence and influence*. New York : ONU Femmes.

Annexe 1 : Présentation des méthodes

De nombreuses personnes ont généreusement offert leur temps, leur point de vue et leurs idées pour la réalisation de cette publication. Celle-ci a également fait l'objet d'une révision collégiale par neuf pairs, certain·e·s jeunes et pleins d'avenir, d'autres plus reconnu·e·s.

Note : Les intitulés de poste et fonctions des personnes citées ont pu changer depuis la date des discussions.

Participant·e·s aux discussions de groupe– juin 2020

1. Alex Douglas, représentant pays, antenne Asie, Centre pour le dialogue humanitaire
2. Alma Perez, conseillère régionale sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité pour l'Amérique latine et les Caraïbes, ONU Femmes
3. Amanda Hsiao, représentante pays pour la Chine, Centre pour le dialogue humanitaire
4. Aneesa Walji, spécialiste des politiques, Processus de paix inclusifs, ONU Femmes
5. Anne-Marie Goetz, professeur, université de New York
6. Antonia Potter, coassociée directrice, Athena Consortium
7. Asif Khan, chef du Groupe de l'appui à la médiation et du Groupe égalité des sexes, paix et sécurité, Division des politiques et de la médiation, Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix aux Nations unies
8. Ayak Chol Deng Alak, directrice de recherche au Comité d'examen de défense stratégique et de sécurité du Soudan du Sud et cofondatrice d'Anataban
9. Barney Afako, consultant
10. Caitlin Williscroft, spécialiste du programme pour les femmes, la paix et la sécurité (Syrie), ONU Femmes
11. Christine Bell, directrice, programme de recherche sur les règlements politiques, université d'Édimbourg
12. Claire Dowling, chargée du programme pour les femmes, la paix et la sécurité, European Institute for Peace

13. Claire Hajaj, directrice des politiques, InterMediate
14. Cristian Bobocea, coordinateur de programme, Eurasie et Amérique latine, Centre pour le dialogue humanitaire
15. Dalhia El Battat, responsable de projet, Irak et Liban, Centre pour le dialogue humanitaire
16. David Lanz, codirecteur du programme de médiation, swisspeace
17. Devanna De La Puente, conseillère en questions de genre, Mission de vérification des Nations unies en Colombie
18. Elisabeth Slåttum, conseillère principale, Division Paix et réconciliation, ministère norvégien des Affaires étrangères
19. Hajar Alem, chargée de projet, Irak, Centre pour le dialogue humanitaire
20. Huibert Oldenhuis, consultant
21. Iona Jalijali, représentante pays pour les Philippines, Centre pour le dialogue humanitaire
22. Iuliia Demchuk, assistante de recherche et des opérations pour l'Ukraine, Centre pour le dialogue humanitaire
23. Jacqueline O'Neil, ambassadrice du gouvernement canadien pour les femmes, la paix et la sécurité
24. Jasmin Lutzi, responsable de projet pour l'Asie, antenne Thaïlande, Centre pour le dialogue humanitaire
25. Katia Papagianni, directrice, Recherche et appui à la médiation (MESU), Centre pour le dialogue humanitaire
26. Laurie Nathan, professeure de pratique de la médiation, directrice du programme Médiation, Kroc Institute, université de Notre Dame
27. Louise Allen, consultante
28. Lucy Stuart, directrice de projets, InterMediate
29. Maria Victoria (Mavic) Cabrera Balleza, présidente-directrice générale, Global Network of Women Peacebuilders
30. Martine Miller, vice-présidente, International Center for Religion and Diplomacy
31. Nahla Vahlji, conseillère principale pour les questions de genre, cabinet exécutif du secrétaire général des Nations unies
32. Paivi Kannisto, cheffe de la section Paix, sécurité et action humanitaire, ONU Femmes

33. Paul Dziatkowiec, responsable de projet, Ukraine, Centre pour le dialogue humanitaire
34. Pauline Akelo Onunga Adero, chargée d'affaires politiques, bureau de l'envoyé spécial pour la Corne de l'Afrique
35. Rosa Emilia Salamanca, directrice, Colombian Corporación de Investigación y Acción Social y Económica
36. Sabrina Quamber, chargée d'appui à la médiation, Recherche et appui à la médiation (MESU), Centre pour le dialogue humanitaire
37. Saji Prelis, directeur du programme Enfants et Jeunes, Search for Common Ground
38. Sarah Douglas, cheffe adjointe pour la Paix et la sécurité, ONU Femmes
39. Soline Aubé, directrice régionale adjointe, Afrique francophone, Centre pour le dialogue humanitaire
40. Steve Ainsworth, directeur, Médiation et réconciliation, Unité de stabilisation, bureau des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement du Royaume-Uni
41. Suzanne Damman, représentante pays, antenne Asie, Centre pour le dialogue humanitaire
42. Thibault Gallea, responsable de projet, Syrie et Yémen, Centre pour le dialogue humanitaire
43. Victoria Odhiambo, chargée de projet, Afrique anglophone, Centre pour le dialogue humanitaire
44. Willem Punt, responsable de projet, Asie, Centre pour le dialogue humanitaire

Entretiens individuels réalisés de juin à août 2020 et de janvier à mars 2021

1. Barbro Svedberg, directrice adjointe/conseillère, Division des conflits, ministère suédois des Affaires étrangères
2. Marita Sørheim-Rensvik, directrice adjointe, Section Afrique australe et Afrique centrale, ministère norvégien des Affaires étrangères
3. Nussaibah Younis, Prospect Peace
4. Phyu Phyu Oo, analyste et doctorante
5. Simon Mason, responsable de l'équipe d'appui à la médiation, Center for Security Studies, ETH Zurich (entretien réalisé par email)

Pairs réviseurs

1. Alex Douglas, représentant pays, antenne Asie, Centre pour le dialogue humanitaire
2. Aneesa Walji, spécialiste des politiques, Processus de paix inclusifs, ONU Femmes
3. Caitlin Williscroft, spécialiste du programme pour les femmes, la paix et la sécurité (Syrie), ONU Femmes
4. Claire Dowling, chargée du programme pour les femmes, la paix et la sécurité, European Institute for Peace
5. Katia Papagianni, directrice, Recherche et appui à la médiation (MESU), Centre pour le dialogue humanitaire
6. Saji Prellis, directeur du programme Enfants et Jeunes, Search for Common Ground
7. Sarah Boukhary, chargée de projet, Yémen, Centre pour le dialogue humanitaire
8. Sebastian Kratzer, Responsable Analyse et évaluation, Centre pour le dialogue humanitaire
9. Simon Mason, responsable de l'équipe d'appui à la médiation, Center for Security Studies, ETH Zurich

Annexe 2 : Bases de données et applications recensant les dispositions relatives aux questions de genre dans les accords

Cette liste ne comprend que des bases de données d'accords de paix proposant les catégories de recherche suivantes : « genre », « femmes » ou « droits des femmes ».

Base de données d'accords de paix PA-X : Université d'Édimbourg, Political Settlements Research Programme. Disponible à l'adresse www.peaceagreements.org. Répertoire des accords de paix de 1990 à 2021, avec des contenus répartis par genre provenant d'accords codés et interrogeables. Comprend également une sous-base de données consacrée exclusivement au genre, **PA-X Gender** (également sur www.peaceagreements.org). Site en anglais.

Base de données d'accords de paix Peace Maker : Département des affaires politiques des Nations unies. Disponible à l'adresse <https://peacemaker.un.org/>. Permet d'effectuer une recherche par disposition relative au genre. Site en anglais.

Escola de Cultura de Pau : Université autonome de Barcelone. Disponible à l'adresse <http://escolapau.uab.cat>. Répertoire 40 conflits, avec pour chacun un résumé des dynamiques de genre. Site en espagnol, catalan et anglais.

Mapping Gender Provisions of Peace Agreements : Gender, Peace and Security Centre de l'université Monash. Disponible à l'adresse <https://bit.ly/2vRnJIR> et sur <http://mappingpeace.monashgps.org>. 110 accords de paix avec cinq catégories de recherche. Comprend 21 analyses de situation. Site en anglais.

Application PeaceFem : Développée par ONU Femmes, Inclusive Peace, le Gender, Peace and Security Centre de l'université Monash et le Political Settlements Research Programme de l'université d'Édimbourg. Disponible à l'adresse <https://www.politicalsettlements.org/peacefem/>. Rassemble des données dans une application en anglais et en arabe.

Notes

- 1 Klugman, J., Nagel, R. & Violaz, M. (2021). *Women's empowerment as a path to peace: Understanding the relationship between gender equality and organised violence*. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Washington D.C. : GIWPS.
- 2 Buchanan, C. (Éd.). (2020). *Pioneering peace pathways – making connections to end violent conflict*. Accord 29. Londres : Conciliation Resources ; Dudouet, V. & Schädell, A. (2021). *New evidence: To build peace, include women from the start*. United States Institute for Peace Blog, 11 mars, réflexion sur les conclusions de Schädell, A. & Dudouet, V. (2020). *Incremental inclusivity: A recipe for effective peace processes?* Rapport de recherche. Berlin : Fondation Berghof.
- 3 Les blocages et les retards dans la mise en œuvre du programme FPS sont décrits dans le document *Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: a global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 [Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies]*, Coomaraswamy, R. (2015). New York : ONU Femmes. Voir également O'Reilly, M., et al. (2015). *Reimagining peacemaking: women's roles in peace processes*. New York : International Peace Institute.
- 4 Voir Freeman, R. (Éd.) (2019). *Restricted spaces: Case studies and ways forward*. Philadelphie : American Friends Service Committee ; site Internet du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme. *Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and stability*. Disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/en/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx> ; Pruthi, C. et Viklund, A. (2017). *Building resilience - counteracting the shrinking space for women's rights*. Stockholm : Kvinna till Kvinna Foundation, disponible à l'adresse <https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2018/10/2-Building-resilience-counteracting-the-shrinking-space.pdf> ; Kvinna till Kvinna. (2018). *Suffocating the movement - shrinking space for women's rights*. Stockholm : Kvinna till Kvinna Foundation, disponible à l'adresse <https://kvinnatillkvinna.se/wp-content/uploads/2018/03/kvinna-till-kvinna-suffocating-the-movement-report-eng-2018.pdf>. Voir également les rapports annuels de CIVICUS sur la société civile, disponibles à l'adresse <https://www.civicus.org/index.php/state-of-civil-society-report-2019>.
- 5 Par exemple : Ebner, J. (2020). *Going dark: The secret social lives of extremists*. Royaume-Uni : Bloomsbury Publishing ; Oppenheim, M. (11 mai 2019). « The rise of the far right is costing women their dignity and human rights around the world – Here's how », *The Independent*. Pour un tour d'horizon des débats sur le populisme, voir Baker, P. C. (10 janvier 2019). « We the people, the battle to define populism. » *The Guardian*.
- 6 Kratzer, S. (2019). « Better together: trends in dialogue and mediation. » *Dialogue in peacebuilding – understanding different perspectives, Development Dialogue*, Volume 64 (Déc.) ; Whitfield, T. (2019). *Mediating in a complex world*. Document de référence du Forum d'Oslo. Genève : Centre pour le dialogue humanitaire.

- 7 Voir, par exemple : Banque mondiale et Nations unies. (2017). *Pathways for peace: Inclusive approaches to preventing violent conflict*, Washington D.C. : Banque mondiale ; Krause, J., Krause, W. & Bränfors, P. (2018). « Women's participation in peace negotiations and the durability of peace », *International Interactions*, 44:6, pp. 985-1016 ; Domingo, P., Holmes, R., Menocal, A. R., & Jones, N. (2013), *Assessment of the evidence of links between gender equality, peacebuilding and statebuilding: Literature review*, Londres : Overseas Development Institute.
- 8 Cette illustration fournit des exemples des discussions qui ont été organisées pour réaliser cette publication. Les citations directes non attribuées sont cependant associées à des noms fictifs. Les scénarios présentés en bas à droite sont également fictifs, bien qu'ils illustrent certaines des difficultés supplémentaires apparues en 2020, avec la tenue des réunions en ligne.
- 9 Plusieurs chapitres des ouvrages suivants présentent une analyse critique de l'intégration de la dimension de genre : Caglar, G., Prügl E. & Zwingel, S. (Éd.) (2012). *Feminist strategies in international governance*. New York : Routledge ; True, J. & Parisi, L. (2013). *Gender mainstreaming in global governance* ; True, J. (2003). « Mainstreaming gender in global public policy ». *International Feminist Journal of Politics*. 5(3), pp. 368-396.
- 10 Voir Perlman, M. (23 octobre 2018). « The origin of the term 'intersectionality'. *Colombia Review of Journalism*.
- 11 Celis, K., et al. (2008). « Rethinking women's substantive representation ». *Representation*, Vol. 44, N°2, pp. 99-110 ; Childs, S. & Lovenduski, J. (2012). « Political Representation ». In G. Waylen et al, (Éd.), *The Oxford Handbook of Gender and Politics* (pp. 489-513). Oxford : Oxford University Press.
- 12 O'Rourke, C. (2014). « 'Walk[ing] the halls of power'? Understanding women's participation in international peace and security. » *Transnational Justice Institute research paper N° 14-11* ; Ellerby, K. (2016). « A seat at the table is not enough: Understanding women's substantive representation in peace processes. » *Peacebuilding*, 4(2), pp. 136-50. Close, S. (2018). *Gendered political settlements: Examining peace transitions in Bougainville, Nepal and Colombia*. Londres : Conciliation Resources ; Dayal, A. (2018). *Connecting informal and formal peace talks: From movements to mediators*. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Policy Brief. Washington D.C. : GIWPS.
- 13 Pour contribuer à circonscrire le concept, le secrétaire général des Nations unies a consacré une partie du rapport annuel 2018 du programme FPS à ce sujet. ONU Femmes a réuni un groupe d'experts pour guider ce processus (<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>). Voir ONU Femmes. (2018). *Experts Group report on women's meaningful participation in peace processes and gender-inclusive peace agreements*. New York : UNW. Une nouvelle version de ce graphique a été développée par Cate Buchanan en 2021.
- 14 Voir les références mentionnées dans cette publication ainsi que la liste fournie dans la section Documentation complémentaire, à la fin du document.
- 15 Un fascinant récit des contributions féministes à la recherche sur la paix (et des efforts entrepris pour les nier) est proposé dans l'article de Lyytikäinen, M., Punam Y., Annick, T. R.W., Marjaana, J. & Confortini, C. (2020). « Unruly wives in the household: Toward feminist genealogies for peace research ». *Cooperation and Conflict*, pp. 1-23, disponible à l'adresse <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0010836720938397>. Le rapport du secrétaire général des Nations unies de 2018 sur le programme FPS (S/2018/900) relevait des performances

- variables au sein du système des Nations unies et indiquait : « All entities in the United Nations system with reporting requirements on women and peace and security will be expected to develop gender-sensitive conflict analysis guidelines and mechanisms by 2020. » [« Toutes les entités du système des Nations unies qui sont tenues de rendre compte sur le sujet des femmes, de la paix et de la sécurité devront développer des consignes et des mécanismes relatifs aux analyses de conflit sensibles au genre d'ici à 2020. »] (paragr. 115).
- 16 *Feminist theories offer new perspectives to mainstream conflict research, which needs new theoretical concepts, approaches and arguments, if it wants to evolve and remain relevant.* Nagel, R. U. (2019). « The known knowns and known unknowns in data on women peace and security ». LSE Centre for Women, Peace and Security, Paper 19, p. 16.
 - 17 Pour plus d'informations à ce sujet, voir Close, S. & Wright, H. (2019). *Inclusion in practice: Examining gender-sensitive conflict analysis.* Practice Paper. Londres : Conciliation Resources ; Close, S., Groenewald, H. & Trimiño Mora, D. (2020). *Facilitation guide: Gender-sensitive conflict analysis.* Londres : Conciliation Resources and Saferworld ; Haines, R. & O'Neil, T. (2018). *Putting gender in political economy analysis: Why it matters and how to do it.* Briefing note, Gender and Development Network ; ONU Femmes. (2012). *Policy Briefing Paper Gender and Conflict Analysis*, New York : UNW ; Conciliation Resources. (2015). *Gender and conflict analysis toolkit.* Londres : Conciliation Resources (également disponible en français sous le titre *Trousse à outils sur le genre et l'analyse des conflits*) ; Browne, E. (2014). *Gender in political economy analysis*, GSDRC Helpdesk Research Report 1071, Birmingham, Royaume-Uni : GSDRC ; Harris, C. (2011). *What can applying a gender lens contribute to conflict studies? A review of selected MICROCON working papers*, MICROCON Research Working Paper 41, Institute of Development Studies, Brighton : MICROCON ; Farr, V. (2003). « Gender awareness in research and policy making ». *African Security Review*, Vol. 12, N°1, pp. 115-118.
 - 18 Buchanan, C. & Willisroft, C. (2016). *The women are ready: An opportunity to transform peace in Myanmar.* Rangoun : Peace Support Fund. L'analyse de la LIFPL sur le Cameroun est disponible à l'adresse <http://www.wilpf-cameroon.org/en/wilpf-gender-conflict-analysis-in-cameroon>.
 - 19 Fonds des Nations unies pour la consolidation de la paix. (2019). *PBF Guidance Note on Gender Marker Scoring.* New York : Nations unies. Ce document présente de façon très claire les différents niveaux.
 - 20 C'est d'ailleurs dans cette optique que l'outil a été développé à l'origine : l'Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre a été créée par Gender@Work pour le Programme des Nations unies pour le développement (2015). *Evaluation of UNDP's contribution to gender equality and women's empowerment.* New York : PNUD ; voir également Rao, A., Sandler, J., Kelleher, D. & Miller, C. (2016). *Gender at work: theory and practice for 21st century organizations.* NYC : Routledge. Merci à Gender@Work d'avoir inspiré la version présentée ici.
 - 21 Buchanan, C. & Kratzer, S. (2020). « The dynamics and challenges of funding peace – perspectives from peacemaking practitioners ». In Buchanan, C. (Éd.), *Pioneering peace pathways – making connections to end violent conflict.* Accord 29, Londres : Conciliation Resources.
 - 22 Dahlerup, D., et al. (2014). *Atlas of electoral gender quotas.* Stockholm : International IDEA, Inter-Parliamentary Union & université de Stockholm ; Haider, H.

- (2011). *Helpdesk Research Report: Effects of political quotas for women*. Royaume-Uni : Governance and Social Development Resource Centre ; Dahlerup, D. (Éd.) ; *Women, quotas and politics* (Londres : Routledge, 2006) ; Krook, M. L. (2009). *Quota for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford : Oxford University Press ; Krook, M. L. (2010). « Women's Representation in Parliament: A Qualitative Comparative Analysis. » *Political Studies*, 58, pp. 886-90.
- 23 Anderson, M. J. & Swiss, L. (2014). « Peace accords and the adoption of electoral quotas for women in the developing world, 1990–2006 ». *Politics and Gender*. 10(1), pp. 33-61. Voir également Shair-Rosenfield, S., & Wood, R. (2017). « Governing well after war: how improving female representation prolongs post-conflict peace ». *Journal of Politics*. 79(3), pp. 995-1009.
- 24 Parmi les réseaux de femmes médiatrices, on peut citer le Réseau des femmes africaines pour la prévention des conflits et la médiation, FemWise-Africa (<https://globalwomenmediators.org/femwise-africa>) ; les Femmes médiatrices du Commonwealth (<https://www.c-r.org/programme/women-mediators-across-commonwealth>) ; le Réseau de femmes médiatrices des pays nordiques ; le Réseau des femmes médiatrices de la méditerranée (<https://womenmediators.net>) ; le Réseau des femmes médiatrices arabes (<https://www.globalwomenmediators.org/arab-women-mediators-network>) et le Réseau de négociatrices et de médiatrices d'Asie du Sud-Est (<https://twitter.com/SEAWomenPeaceNM>). Une Alliance mondiale des réseaux régionaux de médiatrices a également été mise en place (<https://globalwomenmediators.org>).
- 25 En voici trois exemples parmi bien d'autres : Foreign Policy Interrupted (<https://interruptr.com/expert-lists/>) ; The Brussels Binder (<https://brusselsbinder.org>) et la base de données des Femmes médiatrices du Commonwealth (<https://www.womenmediators.org>). Bien entendu, LinkedIn est également devenu une ressource majeure pour identifier des femmes expertes.
- 26 Lindenmayer, E. & Kaye, J. L. (2009). *A choice for peace? The story of forty-one days of mediation in Kenya*. New York : International Peace Institute.
- 27 Le processus de paix officiel du Myanmar est au point mort depuis le coup d'État militaire du 1er février 2021. Cet exemple se rapporte à la période précédant l'année 2021. Pour en savoir plus, voir Ja Nan Lahtaw. (2020). « Unsticking stalled peace processes: Insider mediator perspectives from Myanmar ». In Buchanan, C. (Éd.) *Pioneering peace pathways – making connections to end violent conflict*. Accord 29, Londres : Conciliation Resources.
- 28 The Economist. (7 décembre 2017). « Women ask fewer questions than men at seminars: There is an easy fix ». *The Economist*, disponible à l'adresse <https://www.economist.com/science-and-technology/2017/12/07/women-ask-fewer-questions-than-men-at-seminars>.
- 29 Ces mécanismes et d'autres sont décrits dans l'annexe 3 de la publication *Experts Group report on women's meaningful participation in peace processes and gender-inclusive peace agreements*. ONU Femmes (2018).
- 30 Kumudini, S. (2010). *The importance of autonomy: Women and the Sri Lankan peace negotiations*. Article d'opinion. Genève : Centre pour le dialogue humanitaire.
- 31 Schädel, A. & Dudouet, V. (2020). *Incremental inclusivity: A recipe for effective peace processes?* ; Zanker, F. (2013). *Legitimate representation in mediation processes: Civil society involvement in Liberia and Kenya*. Centre for Mediation in Africa, Pretoria : université de Pretoria ; Forum de dialogue politique libyen (<https://unsmil.unmissions.org/libyan-political-dialogue-forum>).

- 32 Asha Hagi Elmi, la principale artisanne de cette initiative, a reçu le prix Right Livelihood (le « prix Nobel de la paix alternatif ») en 2008. Un aperçu de son travail est présenté sur la page <https://www.rightlivelihoodaward.org/laureates/asha-hagi-elmi>. Une vidéo dans laquelle Asha Hagi Elmi évoquait en 2009 le sixième clan est également disponible à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=K4NkuOHUedE&feature=youtu.be>.
- 33 Voir les vidéos *Wave goodbye to dinosaurs* et l'épisode sur la Coalition des femmes (disponibles dans certaines régions seulement) sur <https://www.bbc.co.uk/programmes/p05fcl19>. Voir également Fearon K., McWilliams M. (2000). « Swimming against the mainstream: The Northern Ireland Women's Coalition ». In Roulston, C. & Davies, C. (Éd.) *Gender, democracy and inclusion in Northern Ireland*. Women's Studies at York Series. Londres : Palgrave Macmillan, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1057/97803339853976>.
- 34 Nations unies. (9 octobre 2018). *Report of the Secretary-General on women peace and security*. S/2018/900, paragr. 33.
- 35 Hirblinger, A. (2020). *Designing digital inclusion in peacemaking: Summary of findings*. Genève : Institut de hautes études internationales et du développement.
- 36 Un outil multilingue présente les étapes à suivre pour concevoir et organiser des consultations respectueuses auprès des femmes : GAPS UK et al. (2019). *Beyond consultations: A tool for meaningfully engaging with women in fragile and conflict-affected states*. Disponible à l'adresse <https://beyondconsultations.org> en anglais, en arabe, en espagnol et en français.
- 37 Organisation de coopération et de développement économique — Comité d'aide au développement, GenderNet. (2021). *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2021 snapshot*. Paris : OCDE-CAD.
- 38 Voir les données fournies par le CAD-OCDE. (2019). *Aid in support of gender equality and women's empowerment. March 2019. Statistics based on DAC Members' reporting on the Gender Equality Policy Marker, 2016-2017*. [Aide à l'appui de l'égalité homme-femme et de l'autonomisation des femmes. Graphiques par donneur. Mars 2019. Statistiques basées sur la notification du marqueur égalité homme-femme par les membres du CAD, 2016-2017]. Paris : OCDE-CAD. Voir également les données de 2014 dans : OCDE-CAD. (2016). *Donor support to southern women's right organisations: OECD findings*. Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GenderNet). Paris : OCDE-CAD, p. 4 : « Where resources are reaching women's rights organisations, they are typically small-scale and short-term. Small amounts of money can stimulate learning and innovation, but they do not enable vital expansion, scale-up and strengthening of organisational and operational capacity. » [Lorsque les ressources parviennent jusqu'aux organisations de défense des droits des femmes, elles sont généralement très limitées en termes de montants et de durée. De petites sommes d'argent peuvent certes stimuler l'apprentissage et l'innovation, mais elles ne permettent pas l'expansion, le développement et le renforcement des capacités organisationnelles et opérationnelles, qui sont d'une importance vitale.]
- 39 Arutyunova, A. & Clark, C. (2013). *Watering the leaves, starving the roots: The status of financing for women's rights organizing and gender equality* [Arrosez les feuilles, affamer les racines. L'état du financement à l'appui des organisations de droits des femmes et de l'égalité des genres]. Association of Women's Rights in Development.
- 40 Voir Principe, M. A. (janvier 2017). « Women in nonviolent movements ». *United States Institute of Peace Special Report*, N° 399 ; Schädel, A. & Dudouet, V.

- (2020). *Incremental inclusivity: A recipe for effective peace processes?* ; Chenoweth, E. (2019). *Women's participation and the fate of nonviolent resistance campaigns: A report on the Women in Resistance (WIRE) dataset*. Broomfield, CO : One Earth Future Foundation ; Chenoweth, E. & Stephan, M. (2011). *Why civil resistance works: The strategic logic of nonviolent action*. New York : Columbia University Press ; Tamaru, N., Holt-Ivry, O. & O'Reilly, M. (2018). *Beyond Revolution: How women influenced constitution making in Tunisia*. PNUD et Inclusive Security ; Wimmen, H. & Assenburg, M. (2016) « Dynamics of transformation, elite change and new social mobilization in the Arab world ». *Mediterranean Politics*, 21, pp. 1-22.
- 41 Bell, C. (mars 2013). *Women and peace processes, negotiations and agreements: Operational opportunities and challenges*, NOREF Briefing Paper. Oslo : Norwegian Peacebuilding Resource Centre ; Buchanan, C. & Potter Prentice, A. (Éd.). (2011). *Peacemaking in Asia Pacific: Women's participation, perspectives, priorities*. Genève : Centre pour le dialogue humanitaire.
- 42 Le Gender Peace and Security Centre de l'université Monash a examiné 110 accords (2000-2016) et le Political Settlements Research Programme de l'université d'Édimbourg 267 accords (1990-2020). Voir également le Council on Foreign Relations (<https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes>).
- 43 Lee-Koo, K. & True, J. (2018). *Toward inclusive peace: Mapping gender-sensitive peace agreements 2000-2016*. Gender, Peace and Security Centre. Melbourne : université Monash. Affirmation tirée de l'article de Bell, C. & McNichol, K. (2019) : « Principled pragmatism and the "inclusion project": implementing a gender perspective in peace agreements ». *feminists@law*. Vol. 9 (1).
- 44 Lee-Koo, K. & True, J. (2018).
- 45 True, J. et Riveros-Morales, Y. (2019). « Toward inclusive peace: Analysing gender-sensitive peace agreements 2000–2016 ». *International Political Science Review*. Vol. 40(1), pp. 23-40.
- 46 Bell, C. & McNichol, K. (2019) ; Gender, Peace and Security Centre. (30 octobre 2019). *Towards inclusive peace: mapping provisions in peace agreements*. Rapport d'atelier. Melbourne : université Monash. Voir également Phelan, A. & True, J. (2021). « Navigating gender in elite bargains: women's movements and the quest for inclusive peace in Colombia ». *Review of International Studies*, 1-24. DOI : 10.1017/S0260210521000334.
- 47 Buchanan, C. & Potter Prentice A., et al. (2012). *From clause to effect: including women's rights and gender in peace agreements*. Genève : Centre pour le dialogue humanitaire. Voir également Sriram, C. L. (2013). « Making rights real? Minority and gender provisions and power-sharing arrangements ». *The International Journal of Human Rights*, Vol. 17, N°2, pp. 275-288.
- 48 Perkovich, L. (2015). « Empowering women or hollow words? Gender References in Peace Agreements ». *Perspectives on Global Issues*. Numéro de printemps, pp. 6-12.
- 49 Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process. (2018). *If half the population mattered: A critique of the Myanmar Nationwide Ceasefire Agreement and Joint Monitoring Committee Framework from a gender perspective*. Policy brief 4. Rangoun : AGIPP.
- 50 Conseil des droits de l'homme des Nations unies. (22 août 2019). *Sexual and gender-based violence in Myanmar and the gendered impact of its ethnic conflicts*. A/HRC/42/CRP.4. Voir également les rapports annuels du secrétaire général des

- Nations unies sur les violences sexuelles liées aux conflits et la liste des forces armées birmanes responsables de telles violences établie en mars 2018 (<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/digital-library/reports/sg-reports>).
- 51 Le processus de paix colombien comprend bien d'autres particularités notables en matière d'intégration des questions de genre. Voir Winstanley, L. (2018). *Special Report of the Kroc Institute and the International Accompaniment Component, UN Women, Women's International Democratic Federation, and Sweden, on the monitoring of the gender perspective in the implementation of the Colombian Final Peace Accord, December 2016 - June 2018*. Bogotá : Kroc Institute ; Cumbre Nacional de Mujeres y Paz. (2018). *Report on Results of the Final Agreement related to Women's Rights*. Bogotá : Cumbre Nacional de Mujeres y Paz ; Salvesen, H. & Nylander, D. (2017). *Towards an inclusive peace: Women and the gender approach in the Colombian peace process*. Oslo : NOREF ; Bouvier, V. M. (2016). *Gender and the role of women in Colombia's peace process [L'égalité des sexes et le rôle des femmes dans le processus de paix colombien]*. Washington D.C. : US Institute for Peace & ONU Femmes.
 - 52 Sommet national des femmes et de la paix. Voir https://www.wilpf.org/wilpf_statements/national-summit-of-women-and-peace-statement-on-the-revised-peace-agreement-in-colombia et <https://humanas.org.co/pazconmujeres>.
 - 53 ONU Femmes. (2018). *Experts Group report on women's meaningful participation in peace processes and gender-inclusive peace agreements*.
 - 54 Barometer Initiative, Peace Accords Matrix, Kroc Institute for International Peace Studies, ONU Femmes, FDIF, Suède. (2019). *Gender equality for sustainable peace. Second report on the monitoring of the gender perspective in the implementation of the Colombian Peace Accord*. Rapport 2, université de Notre Dame, Indiana, États-Unis et Bogotá, Colombie.
 - 55 Barometer Initiative, Peace Accords Matrix, Kroc Institute for International Peace Studies. (2020). *Towards implementation of women's rights in the Colombian Final Peace Accord: Progress, opportunities and challenges*. Université de Notre Dame, Indiana, États-Unis et Bogotá, Colombie.
 - 56 Voir par exemple : Human Rights Watch. (2021). *Left undefended: Killings of rights defenders in Colombia's remote communities*. New York : HRW ; Aguirre, M. (28 février 2021). *Power rivalries put pressure on Colombia's peace treaty*. Article de blog. Chatham House.
 - 57 Arthur, P. (15 septembre 2017). *The UN Strategy on Gender Parity*. Blog du Center on International Cooperation, disponible à l'adresse <https://cic.nyu.edu/publications/un-strategy-gender-parity>.
 - 58 Voir Towns, A. & Niklasson, B. (2016). « Gender, international status, and ambassador appointments ». *Foreign Policy Analysis* 13 (3), pp. 521-40 ; Barnes, T. D. & O'Brien, D. Z. (2018). « Defending the realm: The appointment of female defence ministers worldwide ». *American Journal of Political Science*, 62 (2), pp. 355-68.
 - 59 Voir par exemple Lanz, D. & Gasser, R. (2013). *A Crowded Field: Competition and Coordination in International Peace Mediation*. Berne : swisspeace
 - 60 Bensky, M. (5 mai 2020). 'Good offices' for others, bad offices for us? Blog de la LSE, disponible à l'adresse <https://blogs.lse.ac.uk/wps/2020/05/05/good-offices-for-others-bad-offices-for-us>.
 - 61 Le « mansplaining » désigne le fait qu'un homme explique à une femme une chose évidente ou qu'elle sait déjà ; le « bropropriating » est l'appropriation par un

homme des idées et du travail d'une femme ; enfin, on parle de « manterruption » lorsqu'un homme interrompt constamment une ou des femmes, ou parle plus fort qu'elles de manière à couvrir leur voix, alors qu'il n'agirait pas ainsi avec un homme.

À propos de l'autrice

Spécialiste de la médiation et de la conception de processus, **Cate Buchanan** est la conseillère en conflit du Myanmar Livelihoods and Food Security Fund et la conseillère principale auprès du bureau de l'envoyé spécial du secrétaire général des Nations unies pour le Yémen. Elle conseille également le Fonds des Nations unies pour la population (UNFPA) au Myanmar sur les violences sexuelles liées aux conflits. Cate fournit par ailleurs des services analytiques et consultatifs à ONU Femmes Afghanistan, au European Institute for Peace, à Conciliation Resources, au Dialogue Advisory Group et au Centre pour le dialogue humanitaire (HD), parmi d'autres organisations. En 2020, elle a dirigé le numéro 29 de la revue *Accord*, consacré aux initiatives informelles destinées à préparer les processus officiels, en tant que rédactrice spécialisée. De 2018 à la moitié de l'année 2019, elle a fait partie de l'équipe de réserve d'experts en médiation de l'ONU.

Cate a par ailleurs longuement exercé au Myanmar en tant que conseillère de la Nyein (Shalom) Foundation et des groupes armés avec lesquels cette fondation travaille, soutenant des dialogues nationaux et des approches de la négociation auprès de l'AGIPP (Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process). Auparavant, elle a travaillé pour HD de 2001 à 2013, d'abord en tant que responsable du programme Réduction des violences armées puis comme conseillère sénior pour toutes les initiatives de l'organisation en Asie. En 2013, elle a également créé avec Antonia Potter un service de conseil féministe sur les questions de paix et de sécurité, Athena Consortium.

Contact

114, rue de Lausanne
CH-1202 Genève
Suisse

Tél. : +41 22 908 11 30

Fax : +41 22 908 11 40

Courriel : info@hdcentre.org

Site Internet : www.hdcentre.org