

# Traditions et opportunités:

Une boîte à outils pour les programmes de VBG afin d'impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires



---

# **Guide, outils et ressources**

---

**Traditions et opportunités : Une boîte à outils pour les programmes de VBG afin d’impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires**

© International Medical Corps (IMC), 2021

Tous droits réservés.

12400 Wilshire Blvd  
Los Angeles, CA 90025

12400 Wilshire Blvd.

Suite 1500

Los Angeles, CA 90025

Téléphone : 00 1 310-826-7800

E-mail : [\*\*inquiry@internationalmedicalcorps.org\*\*](mailto:inquiry@internationalmedicalcorps.org)

Site Internet : [\*\*International Medical Corps: First there, no matter where\*\*](http://InternationalMedicalCorps.org)

# Table des matières

---

## Remerciements

## Glossaire

## Acronymes

---

## Introduction

Pourquoi cette boîte à outils ?

Qui sont les dirigeants communautaires ?

Pourquoi les dirigeants communautaires ?

---

## Aperçu de la boîte à outils pour les programmes de VBG afin d'impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires

À qui s'adresse la boîte à outils ?

Éléments de la boîte à outils

Guide, outils et ressources

Manuel de formation pour le personnel et les dirigeants communautaires

---

## Comment naviguer dans la boîte à outils

---

## Concepts et approches de base

Comprendre la VBG

Qu'est-ce que la VBG ?

Types de VBG

Les conséquences de la VBG

Causes et moteurs de la VBG

Programmation VBG dans les contextes humanitaires

Les approches de bonne pratique pour la programmation VBG

Approche féministe intersectionnelle

Approche basée sur les forces

Approche participative

Approche axée sur les survivantes

Ethique et sécurité

---

## Construire les fondements de l'engagement

Constituer une équipe

Sélectionner un personnel doté de valeurs, de croyances et de qualités appropriées

Former et accompagner le personnel

Développer une pratique réflexive

Présenter le programme aux dirigeants communautaires

Cartographier les structures de leadership communautaire au sein de la communauté.

Se renseigner sur les structures de leadership dans la communauté

Identifier les dirigeants en vue de l'engagement initial

Créer une carte visuelle

Identifier les domaines prioritaires pour l'implication des dirigeants communautaires

Identifier les dirigeants communautaires à impliquer

Élaborer un plan pour impliquer les dirigeants communautaires

## **Outils et ressources :**

- **Fiche-conseils : Compétences en communication**
- **Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes**
- **Exercices d'auto-réflexion**
- **Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes**
- **Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement**
- **Outil de planification des activités**

## **Modules de formation :**

- *Modules de formation : Concepts de base de la VBG*
- *Modules de formation : Les fondements : Approches clés*
- *Modules de formation : Les fondements : Planification de l'engagement*

---

## **Domaines Clés D'engagement**

### **Réponse à la VBG**

### **Atténuation des risques de VBG**

### **Changement en profondeur**

### **Soutenir les femmes dirigeantes**

---

## **Réponse à la VBG**

Concepts clés

Rôle des dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG

Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans la réponse

Approches

Renforcer la coordination, l'accès et la sensibilisation de la communauté aux services de réponse

Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes

Idées d'engagement

Renforcer les systèmes coordonnés et sensibiliser la communauté aux services de réponse

- Développer et diffuser un parcours d'orientation en matière de VBG
- Accroître l'accès aux services de réponse à la VBG
- Diffusion et sensibilisation

Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes

- Former les dirigeants à appliquer une réponse axée sur les survivantes
- Discussions de groupe sur le respect des survivantes
- Discussions de groupe axées sur des cas hypothétiques
- Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG
- Aide d'urgence et communication codée
- Plaidoyer direct auprès des dirigeants en faveur des survivantes
- Soutien, justice et médiation axés sur les survivantes

## **Outils et ressources :**

- **Orientation participative : Développer un parcours d'orientation**
- **Traiter les obstacles aux soins**
- **Guide de discussion : Respect pour les survivantes**
- **Guide de discussion : Scénarios hypothétiques**
- **Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG**
- **Fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle des actes de VBG**
- **Guide et outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes**
- **Fiche d'information : Mariage forcé précoce**
- **Fiche d'information : Violence au sein du couple**
- **Fiche d'information : Agression sexuelle et viol**
- **Fiche d'information : Mutilation génitale féminine / excision**

## **Modules de formation :**

- *Modules de formation : Réponse à la VBG*

---

## **Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG)**

Concepts clés

Rôle des dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques

Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques

Approches

Identifier et sensibiliser aux risques de VBG

Aborder les risques de VBG avec les dirigeants communautaires

## Idées d'engagement

Identifier et sensibiliser aux risques de VBG

- Audits de sécurité communautaire
- Analyses de risques dirigées par les femmes
- Diffusion et sensibilisation
- Discussions de groupe sur les risques de VBG et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Aborder les risques de VBG avec les dirigeants communautaires

- Renforcer les stratégies existantes d'atténuation des risques
- Initiatives de sécurité communautaire
- Préparation de la communauté
- Distribuer des kits de dignité
- Promouvoir la participation des femmes et des filles aux affaires communautaires et à la prise de décision
- Inclusion dans la coordination et la planification humanitaires
- Impliquer les dirigeants dans la Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

## Outils et ressources

- **Liste de contrôle de l'audit de sécurité**
- **Outil de cartographie des communautés**
- **Exemples de messages clés pour la diffusion**
- **Guide de discussion : Risques de VBG**
- **Guide de discussion : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels**
- **Exemples d'outils : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemples de termes de référence (TdR) : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemple de plan d'action et de modèle de suivi : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemple de plan de réunion : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemple d'arbre de communication**

## Modules de formation

- *Modules de formation : Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG)*

---

## Le changement en profondeur

### Concepts clés

Rôle des dirigeants communautaires dans le changement en profondeur visant à prévenir la VBG

Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans le changement en profondeur en vue de prévenir la VBG

### Approches

Utiliser un programme de changement en profondeur établi

Créer un nouveau programme en matière de changement en profondeur

Concevoir des interventions limitées visant à apporter un changement en profondeur

- Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences
- Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre
- Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles

Idées d'engagement

Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences

- Analyse des causes profondes de la VBG
- Développement participatif des messages et du matériel d'IEC
- Diffusion et sensibilisation
- Événements et campagnes auprès de la communauté
- Activités ludo-éducatives
- Apprentissage en groupe et compétences pratiques

Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre

- Discussions de groupe visant à encourager des normes, des attitudes et des comportements équitables
- Planification de l'action de prévention de la VBG
- Faire appel aux cadres juridiques internationaux et nationaux

Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles

## Outils et ressources

- **Échantillon : Analyse des causes profondes**
- **Étapes pour développer des messages clés**
- **Liste de contrôle : Supports de communication**
- **Fiche-conseils : Tester la communication au préalable**
- **Fiche-conseils : Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements**
- **Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables**
- **Outil de planification de l'action de prévention**
- **Recommandations : Créer un nouveau programme de changement de comportement social**
- **Ressources d'apprentissage sur les théories et les approches en matière de prévention de la VBG**

## Modules de formation

- *Modules de formation : Le changement en profondeur*



## Soutenir Les Femmes Dirigeantes

### Concepts clés

Les femmes dirigeantes et le bien-être de la communauté

Les femmes dirigeantes et la prévention/réponse à la VBG

Considérations pour les équipes en charge de la VBG qui se préparent à soutenir les femmes dirigeantes

### Approches

Soutenir les femmes dans leur poste de dirigeante

Soutenir les dirigeantes émergentes

Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

### Idées d'engagement

Soutenir les femmes dans leur poste de dirigeante

→ Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences

→ Réseaux et forums de pairs

→ Collecte de fonds et partenariats

→ Reconnaissance et récompenses

Soutenir les dirigeantes émergentes

→ Formation en leadership

→ Autonomisation sociale et civique

→ Initiatives d'épargne et de crédit

→ Soutien aux adolescentes

→ Mentorat

Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

→ Éliminer les obstacles au leadership des femmes

→ Plaidoyer auprès des structures de leadership

→ Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles

→ Diffusion et sensibilisation

## Outils et ressources

- **Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)**
- **Modèle : Plan d'action de mentorat**
- **Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership**
- **Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants**
- **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes**
- **Points de discussion : Les femmes dirigeantes**

## Modules de formation

- *Modules de formation : Soutenir les femmes dirigeantes*

---

# Remerciements

Cette boîte à outils est destinée à fournir des conseils et des ressources aux programmes de VBG afin d'impliquer en toute sécurité et efficacement les dirigeants communautaires pour faire progresser la prévention et la réponse à la VBG dans les situations humanitaires. La boîte à outils a été développée grâce à un processus de collecte d'expériences, d'exemples de bonnes pratiques et d'approches pilotes. Notre objectif était de développer une ressource qui respecte les normes et les pratiques exemplaires établies, tout en honorant la créativité, la flexibilité et l'esprit de résolution de problèmes des programmes humanitaires de VBG qui sont régulièrement confrontés à des défis nouveaux et divers. Nous espérons que cet ensemble d'idées et d'outils s'avérera utile aux équipes en charge de la VBG qui souhaitent renforcer ou élargir leurs programmes afin de travailler en collaboration avec les dirigeants communautaires pour bâtir des communautés plus sûres et plus équitables pour les femmes et les filles.

Cette boîte à outils a été développée par International Medical Corps (IMC), avec la généreuse collaboration d'un vaste réseau de spécialistes de la VBG et d'organisations qui ont contribué à travers des entretiens formatifs, le partage d'outils et de ressources et la révision de projets de documents. La boîte à outils s'inspire largement de la recherche formative et du pilotage par les équipes de programme de VBG de l'International Medical Corps au Cameroun, en Irak et au Mali. Dans chacun de ces endroits, les dirigeants communautaires, les autorités gouvernementales, les groupes de coordination des sous-groupes sectoriels de lutte contre la VBG et les organisations partenaires ont fourni des commentaires et des retours d'information.

La boîte à outils a été rédigée par Micah Williams, Sophie Read-Hamilton, Dakota Hankin, Robyn Yaker, Samrawit Assefa et Shiromi Perera. Samrawit Assefa et Laura Canali ont dirigé des évaluations dans des pays pilotes, avec le soutien des équipes de programme de VBG d'International Medical Corps. Jacqueline Uwimana, Ernest Deline, Beatrice Essebe et Priscille Feumba ont dirigé le pilotage de la boîte à outils au Cameroun, avec le soutien de Yolande Djoukouo, Pasma Moluh Ange, Rigobert Taiwe, Issac Jamalou et Kartumi Abba. Harriet Omina Oyombe, Angela Mutunga et Jiwan Adnan ont dirigé le pilotage de la boîte à outils en Irak, avec le soutien d'Abdulwahed Monem, Ayman Anies et Zahraa Alshaibani. Amenan Tanou, Marie Chantal Gboze et Mohamed Kalifa Cisse ont dirigé le pilotage de la boîte à outils au Mali, avec le soutien d'Almoudou Tandina, Maïmounata Maïga, Fatouma Dicko, Daouda Sanogo et Ernest Deline. Laura Canali, Camilla Marthinsen et Tamara Obonyo ont fourni un soutien technique pour le développement de la boîte à outils, et Micah Williams a dirigé le processus de développement, avec le soutien de Shiromi Perera.

Affari Project a conçu la boîte à outils en une ressource conviviale. La boîte à outils a été traduite de l'anglais vers le français et l'arabe avec le soutien de CLEAR Global et de sa communauté de linguistes.

Le développement de cette ressource n'aurait pas été possible sans le généreux soutien du Bureau des affaires humanitaires des États-Unis.

Enfin, nous tenons à souligner le travail des praticiens de la VBG, des militants et des dirigeants communautaires qui se consacrent à créer un changement positif dans leurs communautés et dans ce monde que nous partageons.

---

# Glossaire

Les termes courants utilisés dans cette boîte à outils sont définis ci-dessous. Les définitions ont été tirées et adaptées de ressources clés pour plus de cohérence.

**Adolescente :** Toute personne qui s'identifie comme une femme âgée de 10 à 19 ans.

**Attitude :** Opinion, sentiment ou position au sujet des personnes, des événements et/ou des choses qui se forment à la suite de ses croyances.

**Croyance :** Une idée qui est acceptée comme vraie. Elle peut ou non être étayée par des faits. Les croyances peuvent provenir ou être influencées par la religion, l'éducation, la culture et l'expérience personnelle.

**Gestion des cas :** La gestion des cas de violence basée sur le genre (VBG), qui est fondée sur le travail social, est une méthode structurée d'aide à la survivante de la violence. Cela implique une organisation, généralement un acteur de soutien psychosocial ou de services sociaux, prenant la responsabilité de s'assurer que les survivantes sont informées de toutes les options qui s'offrent à elles, et que les questions et problèmes auxquels sont confrontés une survivante et sa famille sont identifiés et suivis de façon coordonnée, tout en offrant à la survivante un soutien émotionnel tout au long du processus.<sup>1</sup>

**Travailleur social :** Personne chargée de fournir des services de gestion des cas de VBG axés sur les survivantes. Les travailleurs sociaux sont également couramment appelés, entre autres, assistants sociaux ou gestionnaires de cas.

**Communauté :** Individus, groupes et institutions qui partagent un espace géographique défini. Cet espace peut être un camp, un centre urbain, un village, une colonie ou une unité administrative locale.

**Dirigeant communautaire :** Les membres de la communauté qui occupent des postes de direction formels ou informels, tels que les anciens, les chefs ou les chefs tribaux, les chefs religieux, les représentants du gouvernement local, les tantes traditionnelles, les sages-femmes, les responsables d'école, etc. Il s'agit d'hommes et de femmes qui ont des rôles dans leurs communautés qui les aident à influencer ou à servir les autres.

**Divulgation :** Le processus de révélation de l'information. Une survivante qui divulgue un incident de VBG partage des informations sur l'incident avec une autre personne.

**Mariage précoce et mariage forcé (EFM) :** **Le mariage précoce** est synonyme de « mariage d'enfants » et est un mariage dans lequel au moins une partie est mariée avant l'âge de 18 ans. **Le mariage forcé** est un mariage dans lequel au moins une des parties est mariée sans avoir donné son consentement ou contre sa volonté. Un mariage peut également devenir un mariage forcé même si les deux parties se marient en y ayant pleinement consenti, si l'une ou les deux sont par la suite forcées de rester dans le mariage contre leur gré.<sup>2</sup>

**Empathie :** Capacité de comprendre le point de vue d'une autre personne et de partager ses sentiments.

---

<sup>1</sup> Comité directeur du Système de gestion de l'information sur les violences basées sur le genre (GBVIMS). 2017. Directives inter-agence relatives à la gestion de cas de violence basée sur le genre. GBV Case Management ([gbvresponders.org](http://gbvresponders.org))

<sup>2</sup> UNICEF. Page Web sur le mariage d'enfants, [Child marriage | UNICEF](#)

**Mutilation génitale féminine / Excision (MGF/E) :** Implique l'ablation partielle ou totale des organes génitaux féminins externes, ou d'autres lésions des organes génitaux féminins pour des raisons non médicales.<sup>3</sup>

**Gardien :** Personne détenant une certaine autorité officielle ou informelle lui permettant d'autoriser des interventions au sein d'une communauté.

**Égalité des genres :** Lorsque les droits, les responsabilités et les possibilités ne dépendent pas du fait que les individus soient nés de sexe masculin ou féminin. L'égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération et valorisés de la même manière.

**Inégalité de genre :** Lorsqu'un genre n'est pas traité de la même façon que les autres. Par exemple, les femmes au foyer et dans la société sont traitées comme des citoyennes inférieures et de deuxième classe, et leurs compétences, expériences et vies ne sont pas aussi valorisées que celles des hommes.

**Violence basée sur le genre (VBG) :** Terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre une personne sur la base de différences socialement attribuées (c'est-à-dire de genre) entre les hommes et les femmes. Cela inclut les actes qui infligent des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles, émotionnelles ou mentales, les menaces de tels actes, la contrainte et d'autres restrictions de possibilités et de liberté. Le terme « VBG » est le plus souvent utilisé pour souligner comment l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes, qui existe dans toutes les sociétés du monde, agit comme une caractéristique unificatrice et fondamentale de la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles.<sup>4</sup>

**Situation humanitaire :** La réponse humanitaire peut se dérouler dans des contextes variés, allant des milieux urbains aux milieux ruraux, des événements lents à rapides et des situations aiguës et chroniques, y compris les catastrophes naturelles, les conflits et les urgences politiques complexes qui touchent les populations.<sup>5</sup>

**Violence au sein du couple (VC) :** Un modèle de comportement dans une relation intime - souvent au sein du mariage, mais aussi dans les relations amoureuses, ou entre ex-partenaires - où une personne exerce un pouvoir et un contrôle sur l'autre personne. La violence au sein du couple (appelée aussi violence domestique, ou violence exercée par le partenaire) peut comprendre des abus physiques, sexuels, émotionnels, spirituels, reproductifs, économiques ou psychologiques.

**Patriarcat :** Un système social où l'homme est la principale figure d'autorité et tient un rôle central dans le foyer et la communauté.<sup>6</sup>

**Auteur :** Une personne qui inflige directement la violence ou soutient la violence contre une autre.

**Psychosocial :** Terme utilisé pour souligner l'interaction entre les aspects psychologiques des êtres humains et leur environnement ou environnement social. Les aspects psychologiques sont liés à nos pensées, émotions et comportements. L'environnement social concerne les relations d'une personne, les réseaux familiaux et communautaires, les traditions culturelles et le statut économique, y compris les tâches de la vie, comme l'école ou le travail.

3 Organisation mondiale de la Santé (OMS), Mutilation génitale féminine, 2020. Disponible sur <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/female-genital-mutilation>

4 IASC. 2015. Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire - <http://gbvguidelines.org>

5 L'association Sphère. (2018). Le manuel Sphère : Charte humanitaire et normes minimales d'intervention humanitaire, quatrième édition, Genève, Suisse, 2018. <https://spherestandards.org/handbook>

6 IRC. 2013. Impliquer les hommes à la pratique responsable — <http://gbvresponders.org/prevention/emap-tools-resources>

**Réfugié :** Une personne qui ne peut ou ne veut pas retourner dans son pays d'origine en raison d'une crainte fondée d'être persécutée pour des raisons de race, de religion, de nationalité, d'appartenance à un groupe social particulier ou d'opinion politique.

**Violence sexuelle :** Tout acte sexuel, tentative d'obtenir une relation sexuelle, commentaires ou avances sexuels non désirés, ou tout acte de trafic de la sexualité d'une personne, qui recourt à la contrainte, aux menaces de préjudice ou à la force physique, ou qui se produit sans le consentement exprès d'une personne. La violence sexuelle comprend le viol/la tentative de viol, l'abus sexuel et l'exploitation sexuelle.

**Exploitation sexuelle et abus sexuels (EAS) :** Terme utilisé pour décrire la VBG perpétrée par des acteurs humanitaires et des Casques bleus. Selon les Nations Unies, le terme « exploitation sexuelle » désigne tout abus réel ou toute tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. De même, le terme « abus sexuel » désigne l'intrusion physique réelle ou potentielle de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.<sup>7</sup>

**Normes sociales :** Normes comportementales communes ou ententes informelles qui régissent les comportements des membres de groupes sociaux ou de communautés.

**Survivante :** Personne qui a été victime de VBG. Le terme « victime » peut être utilisé de façon interchangeable, bien que le terme « survivante » soit généralement préféré par les services de soutien psychosocial pour mettre l'accent sur la résilience et l'action.

**Espace sûr pour les femmes et les filles (WGSS) :** Un endroit structuré où la sécurité physique et émotionnelle des femmes et des filles est respectée, et où les femmes et les filles sont soutenues par des processus d'autonomisation pour chercher, partager et obtenir des informations, accéder à des services, s'exprimer, améliorer leur bien-être psychosocial et mieux faire valoir leurs droits.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Secrétariat des Nations Unies, Bulletin du Secrétaire général. 2003. Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. [ST/SGB/13/2003 - E - ST/SGB/13/2003 -Desktop \(undocs.org\)](#)

<sup>8</sup> International Rescue Committee et International Medical Corps. 2019. Les espaces sûrs pour les femmes et les filles : Une boîte à outils pour faire progresser l'autonomisation des femmes et des filles dans les situations humanitaires. <https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/02/2020/IRC-WGSS-English2020-.pdf>

---

# Acronymes

<b>SIDA</b>	Syndrome de l'immunodéficience acquise
<b>CCC</b>	Communication pour le changement de comportement
<b>CBCM</b>	Mécanisme communautaire de traitement des plaintes
<b>CBCFM</b>	Mécanisme communautaire de traitement des plaintes et de retour d'information
<b>OBC</b>	Organisation à base communautaire
<b>CEDAW</b>	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
<b>CMR/Violence au sein du couple</b>	Prise en charge clinique du viol / de la violence au sein du couple
<b>COFEM</b>	Coalition des féministes pour le changement social
<b>CCS</b>	Communication pour le changement social
<b>CU</b>	Contraception d'urgence
<b>EFM</b>	Mariage précoce/mariage forcé
<b>MGF/E</b>	Mutilation génitale féminine / excision
<b>DGD</b>	Discussions de groupe dirigées
<b>VBG</b>	Violence basée sur le genre
<b>VBGeU</b>	Violence basée sur le genre en situation d'urgence
<b>GBVIMS</b>	Système de gestion des informations sur la violence basée sur le genre
<b>VIH</b>	Virus de l'immunodéficience humaine
<b>PTP</b>	Pratiques traditionnelles préjudiciables
<b>IASC</b>	Comité permanent Interorganisations
<b>IEC</b>	Information éducation communication
<b>IMC</b>	International Medical Corps
<b>IRC</b>	International Rescue Committee
<b>ONGI</b>	Organisation non gouvernementale internationale
<b>Violence au sein du couple</b>	Violence au sein du couple
<b>KII</b>	Entretien avec un informateur clé
<b>LGBTQ</b>	Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées
<b>SMSPS</b>	Santé mentale et soutien psychosocial
<b>ANA</b>	Articles non alimentaires
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PPE</b>	Prophylaxie post-exposition
<b>PSEA</b>	Protection contre l'exploitation et les abus sexuels
<b>SPS</b>	Soutien psychosocial
<b>PTF</b>	Groupe de travail sur la protection
<b>CCS</b>	Changement de comportement social
<b>CCCS</b>	Communication pour le changement de comportement social
<b>EAS</b>	Exploitation sexuelle et abus sexuels
<b>SOP</b>	Procédure opérationnelle standard
<b>SSR</b>	Santé sexuelle et reproductive
<b>IST</b>	Infections sexuellement transmissibles
<b>WASH</b>	Eau, assainissement et hygiène
<b>WLO</b>	Organisation dirigée par des femmes
<b>WRO</b>	Organisations de défense des droits des femmes
<b>ONU</b>	Organisation des Nations unies
<b>UNFPA</b>	Fonds des Nations Unies pour la population
<b>HCR</b>	Haut commissariat des Nations unies pour les réfugiés
<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations unies pour l'enfance

**AVEC**  
**VAW**  
**VAWG**  
**OMS**  
**WGSS**

Associations villageoises d'épargne et de crédit  
Violence à l'égard des femmes  
Violence à l'égard des femmes et des filles  
Organisation mondiale de la Santé  
Espace sûr pour les femmes et les filles

# Introduction

*Travailler avec les dirigeants communautaires pour lutter contre la VBG est une très bonne et prometteuse approche, car les dirigeants communautaires sont les gardiens de toutes nos croyances et coutumes. Étant donné que la VBG est enracinée dans les croyances et les coutumes, essayer de s'attaquer à la VBG sans impliquer les dirigeants communautaires peut mener à un grand conflit, et vous n'aurez aucun résultat. Les dirigeants communautaires ont également des rôles à jouer dans la réponse aux survivantes de la VBG. Les survivantes s'adressent aux chefs de villages pour faire part de leurs préoccupations et de leurs expériences, et les dirigeants ont des pratiques pour traiter les préoccupations et une approche de la justice qui se base d'abord sur le maintien de la cohésion sociale, mais la VBG ne peut pas être résolue comme n'importe quel autre conflit. D'après mon expérience des programmes de VBG dans mon propre pays et ailleurs, j'ai appris qu'il est plus difficile d'impliquer les dirigeants communautaires dans certains endroits que dans d'autres. Parfois, les aspects religieux rendent les choses plus difficiles. Mais si vous demandez à n'importe quel dirigeant de décrire ce qu'est un dirigeant, ce qu'un dirigeant fait, il parlera de la protection de la communauté. Et c'est aussi ce que nous voulons — protéger les femmes et les filles dans la communauté.*

– Directeur de programme de VBG expérimenté





---

# Pourquoi cette boîte à outils ?

Les programmes humanitaires pour lutter contre la VBG dans les situations d'urgence ont attiré une plus grande attention ces dernières années, avec des interventions ciblées pour mieux répondre aux besoins des survivantes et des communautés. L'implication des membres de la communauté, y compris les dirigeants communautaires, est la clé du succès de la programmation de prévention et de réponse à la VBG. Les dirigeants communautaires ont une grande responsabilité et une grande influence dans les communautés, particulièrement dans les situations d'urgence. En tant que parties prenantes essentielles, les programmes de VBG ont longtemps impliqué les dirigeants communautaires en tant que gardiens, prestataires de services et agents du changement. Cependant, les programmes de VBG ont souvent manqué de conseils et de soutien adaptés pour explorer les domaines potentiels d'engagement des dirigeants communautaires et surmonter les défis liés à ce travail, y compris les risques de renforcer par inadvertance des structures de leadership qui ne sont pas centrées sur les femmes et les filles. Cette boîte à outils vise à fournir aux praticiens de la VBG de nouvelles idées, des conseils, des outils et des ressources pour relever ces défis et impliquer efficacement et en toute sécurité les dirigeants communautaires pour faire progresser la prévention et la réponse à la VBG dans les situations humanitaires.

---

# Qui sont les dirigeants communautaires ?

Les dirigeants communautaires sont des membres de la communauté qui occupent des postes de direction formels ou informels, tels que les anciens, les chefs ou les chefs tribaux, les chefs religieux, les représentants du gouvernement local, les tantes traditionnelles, les sages-femmes, les responsables d'école, etc. Il s'agit d'hommes et de femmes qui ont des rôles dans leurs communautés qui les aident à influencer ou à servir les autres.

---

# Pourquoi les dirigeants communautaires ?

Les dirigeants communautaires jouent un rôle important en tant que gardiens des traditions, des coutumes et des normes, et exercent souvent une forte influence sur les attitudes et les comportements des autres. Ils peuvent être sollicités pour obtenir du soutien et des conseils sur des questions liées à la communauté et à la famille, y compris les mariages, la distribution et la propriété des ressources et les conflits interpersonnels. Dans de nombreux contextes, les dirigeants communautaires sont impliqués dans la réponse aux incidents de VBG, y compris la violence au sein du couple, les mariages précoces et les mariages forcés et les violences sexuelles perpétrées au sein de la communauté. Cela est particulièrement vrai pendant les situations d'urgence et les déplacements lorsque les systèmes formels ne fonctionnent plus ou sont plus difficiles d'accès. Les dirigeants communautaires peuvent donc jouer un rôle clé en assurant un soutien adéquat aux survivantes de la VBG et en bâtissant des communautés exemptes de violence à l'égard des femmes et des filles.

# Aperçu de la boîte à outils pour les programmes de VBG afin d'impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires



# À qui s'adresse la boîte à outils ?

La boîte à outils pour les dirigeants communautaires est conçue pour les programmes de VBG, y compris les programmes mis en œuvre par des organisations locales, nationales et internationales, afin de servir de ressource dans leur travail pour lutter contre la VBG dans les situations humanitaires. Cette boîte à outils ne décrit pas un programme particulier à suivre, mais comprend plutôt des conseils et des outils que les équipes de programme de VBG pourront adapter et appliquer pour impliquer les dirigeants communautaires dans les programmes de prévention et de réponse existants ou prévus, selon les objectifs du programme, le contexte, les ressources et la capacité de l'équipe.

## Éléments de la boîte à outils

La boîte à outils est divisée en deux sections : 1) Guide, outils et ressources et 2) Manuel de formation pour le personnel et les dirigeants communautaires.



### Guide, outils et ressources

Cette section de la boîte à outils comprend les concepts et les approches de base pour impliquer les dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG. Un chapitre, consacré à Construire les fondements de l'engagement, décrit les étapes à suivre par les programmes de VBG, ainsi que des outils et des ressources pour aider les équipes à planifier un engagement efficace des dirigeants communautaires. Les autres chapitres se concentrent sur les domaines prioritaires d'engagement des dirigeants communautaires - Réponse à la VBG, Atténuation des risques de VBG, Changement en profondeur et Soutenir les femmes dirigeantes — avec des concepts de base et des approches recommandées pour chaque domaine, ainsi que des idées d'engagement, ou des stratégies et des activités que les programmes de VBG pourraient prendre en compte pour impliquer les dirigeants dans les domaines prioritaires respectifs, ainsi que des outils et des ressources pour appuyer leur travail.



### Manuel de formation pour le personnel et les dirigeants communautaires

Le manuel de formation de la boîte à outils comprend des plans de formation destinés aux équipes de programme de VBG, afin de leur permettre d'acquérir des connaissances et des compétences pour l'engagement des dirigeants communautaires, ainsi que des plans de formation, sur la prévention et la réponse à la VBG, à dispenser par les équipes en charge de la VBG aux groupes de dirigeants communautaires. Le contenu de la formation comprend Les concepts de base de la VBG, Les fondements : Approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires, Les fondements : Planification de l'engagement des dirigeants communautaires, Réponse à la VBG, Atténuation des risques de VBG, Changement en profondeur et Les femmes dirigeantes.

# Concepts Et Approches De Base

Les concepts et les approches de base en matière de violence basée sur le genre (VBG) reposent sur des théories, des principes et des pratiques fondés sur des données probantes et sont essentiels pour une prévention et une réponse efficaces à la VBG. Ces concepts et approches sous-tendent tous les efforts visant à impliquer les dirigeants communautaires dans la prévention et à la réponse à la VBG.

Avant d'impliquer les dirigeants communautaires, il est essentiel que le personnel ait les compétences nécessaires ainsi qu'une compréhension approfondie de ces concepts et de ces approches pour pouvoir les appliquer à la programmation de la prévention et de la réponse à la VBG. En retour, les équipes en charge de la VBG pourront assister les dirigeants communautaires à découvrir ces concepts et ces approches et à les appliquer dans leur communauté. Les concepts et les approches de base en matière de VBG sont décrits brièvement dans ce chapitre, puis examinés plus en détail dans **le manuel de formation.**



# Comprendre La VBG

## Qu'est-ce que la VBG ?

La violence basée sur le genre est « ... un terme générique pour tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et qui est fondé sur les différences sociales (genre) entre les hommes et les femmes. Il comprend les actes qui infligent des blessures ou des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, les menaces de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent se produire en public ou en privé. » (IASC., 2015, p. 5)

Le système de gestion de l'information sur les violences basées sur le genre (GBVIMS) identifie six types principaux de VBG, comme le montre le tableau ci-dessous.<sup>1</sup> Tous les incidents de VBG sont pris en compte dans cette classification. Toutefois lorsque les programmes de VBG et les dirigeants communautaires discutent de la VBG, ils sont plus susceptibles de se référer à des catégories plus larges de violence à l'égard des femmes et des filles, telles que :

- La violence au sein du couple, ou violence domestique, qui est définie par la relation entre la survivante et l'auteur et qui peut être associée à de multiples types de violence, notamment le viol, l'agression sexuelle, l'agression physique, le déni de possibilités et la violence émotionnelle.
- Les pratiques traditionnelles préjudiciables (PTP), qui comprennent des types de violence qui peuvent être liés aux valeurs sociales, culturelles ou religieuses locales, y compris le mariage précoce/ mariage forcé (EFM) et la mutilation génitale féminine ou excision (MGF/E).
- L'exploitation sexuelle et les abus sexuels (SEA), définis par la relation de pouvoir entre la survivante et l'auteur dans un contexte humanitaire, sont largement utilisés pour décrire les incidents de VBG perpétrés par les travailleurs humanitaires, y compris le viol, l'agression sexuelle et l'attribution d'argent, de biens, d'avantages ou des services en échange de rapports sexuels.

### Pourquoi utilisons-nous le terme VBG ?

Les termes VBG et violence à l'égard des femmes ou la violence à l'égard des femmes et des filles sont largement synonymes.

Les termes peuvent être adaptés dans différents contextes et au sein de différentes organisations.

Le terme VBG a été utilisé dans la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (DEVAW, 1993) pour souligner les dimensions des droits de l'homme que revêt la violence à l'égard des femmes et les responsabilités correspondantes des États.

Six principaux types de VBG	Description
<b>Viol</b>	Pénétration non consentie (aussi légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis ou une autre partie du corps. Comprend également la pénétration du vagin ou de l'anus avec un objet.

<sup>1</sup>L'outil de classification de la VBG a été élaboré par l'UNFPA, le HCR et l'IRC dans le cadre du projet GBVIMS lancé en 2006 par l'OCHA, le HCR et l'IRC. L'outil de classification de la VBG ainsi que d'autres ressources du GBVIMS sont disponibles à l'adresse suivante : GBVIMS Système de gestion des informations sur la violence basée sur le genre

<b>Agression sexuelle</b>	Toute forme de contact sexuel non consenti qui n'entraîne pas ou n'inclut pas la pénétration. Les exemples comprennent la tentative de viol, ainsi que les baisers non désirés, les caresses, ou le toucher des organes génitaux et des fesses. An act of physical violence that is not sexual in nature. Examples include hitting, slapping, choking, cutting, shoving, burning, shooting or use of any weapons, acid attacks or any other act that results in pain, discomfort, or injury. Ce type d'incident n'inclut pas le viol, c'est-à-dire les cas où il y a pénétration.
<b>Agression physique</b>	Acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Par exemple : frapper, gifler, étrangler, taillader, bousculer, brûler, tirer ou utiliser une arme, une attaque à l'acide ou tout autre acte qui entraîne de la douleur, de l'inconfort ou des blessures.
<b>Mariage forcé</b>	Le mariage d'une personne contre son gré.
<b>Déni de ressources, de possibilités ou de services</b>	Déni de l'accès légitime aux ressources/actifs économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux. Par exemple, une veuve empêchée de recevoir un héritage, un revenu prélevé de force par un partenaire intime ou un membre de la famille, une femme empêchée d'utiliser des contraceptifs, une fille empêchée de fréquenter l'école, etc. Les signalements sur la pauvreté générale ne doivent pas être consignés.
<b>Violence psychologique ou émotionnelle</b>	Infliction de douleur ou de blessure mentale ou émotionnelle. Les exemples comprennent les menaces de violence physique ou sexuelle, l'intimidation, l'humiliation, l'isolement forcé, le harcèlement, l'attention non désirée, les remarques, les gestes ou les mots écrits de nature sexuelle et/ou menaçante, la destruction de choses chéries, etc.

## Les conséquences de la VBG

La VBG entraîne des conséquences graves et néfastes pour les survivantes, ainsi que leurs familles et l'ensemble de la communauté. Ci-dessous sont donnés quelques exemples de conséquences de la VBG :

### Conséquences pour la santé des survivantes :

- Décès, suicide, homicide, mortalité infantile et mortalité maternelle
- Conséquences sur la santé sexuelle et reproductive, y compris les infections sexuellement transmissibles, le VIH/sida, les grossesses non désirées, les problèmes de grossesse, les avortements non sécurisés, les fausses couches, les troubles sexuels et infertilité

### Conséquences psychologiques/émotionnelles pour les survivantes :

- Effets psychologiques durables, y compris la dépression, l'anxiété et le stress traumatique
- Troubles de l'alimentation et du sommeil
- Peur, colère, perte de confiance en autrui, impuissance et désespoir
- Toxicomanie

## Conséquences sociales pour les survivantes :

- Retrait de l'école, du travail, de l'engagement familial, de la participation à des activités communautaires
- Mariage forcé pour préserver l'honneur familial et la cohésion communautaire
- Stigmatisation, blâme
- Rejet de la famille ou de la communauté, diminution des chances de se marier
- Manque de pouvoir et de ressources pour échapper à la poursuite de la perpétration de la VBG

## Conséquences pour les membres de la famille et pour les communautés élargies :

- Les enfants peuvent être témoins de VBG, subir les conséquences sociales avec leur mère et ne pas recevoir suffisamment de soins, ce qui peut avoir une incidence sur le rendement scolaire, l'estime de soi et le bien-être général et le développement.
- Les relations intimes avec les survivantes peuvent se détériorer (absence de relations sexuelles, tension et bagarres accrues, diminution du bonheur dans les relations), les partenaires peuvent contracter des infections sexuellement transmissibles (ITS), le VIH/sida et devront assumer une charge de travail accrue au foyer
- Perte de revenu pour la famille, augmentation des frais médicaux
- Augmentation des frais médicaux, juridiques et sociaux pour la communauté

Les conséquences immédiates et à long terme de la VBG sur la santé physique, reproductive et mentale varient d'une personne à l'autre en fonction de facteurs individuels et contextuels, du type et de la nature de la violence subie, du niveau et du stade de développement de la survivante, et des soins et du soutien qu'elle reçoit. Les différents effets de la VBG peuvent être interdépendants; par exemple, le bien-être physique affecte le bien-être psychologique.

## Causes et moteurs de la VBG

### Inégalité de genre

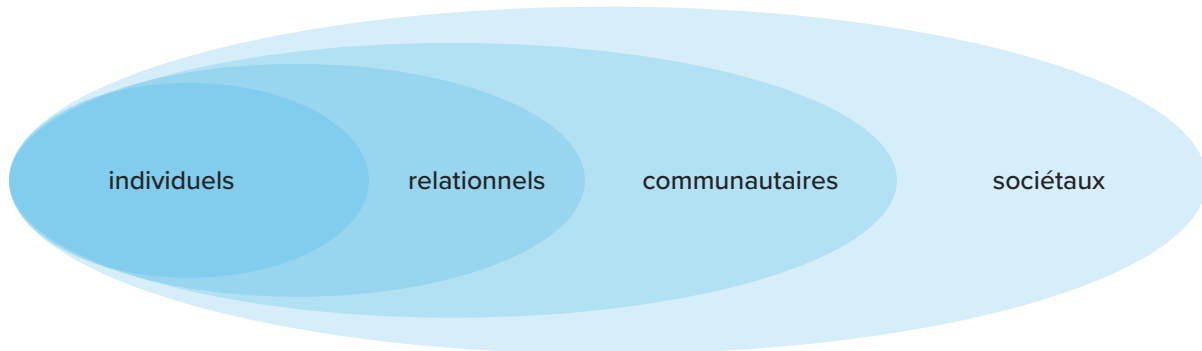
La cause principale la VBG est l'inégalité de genre. L'inégalité de genre renvoie à l'inégalité de traitement ou de perception des personnes en fonction de leur genre, ce qui se traduit par des rapports de pouvoir inégaux qui confèrent aux hommes un pouvoir et des privilèges systémiques sur les femmes. L'inégalité de genre touche toutes les sphères publiques et privées et a des répercussions sur les droits sociaux, économiques, culturelles et politiques. Elle restreint et limite les libertés, les choix et les possibilités des femmes et des filles. L'inégalité peut accroître le risque de violence, de relations violentes et d'exploitation pour les femmes et les filles. Par exemple, la dépendance économique des femmes à l'égard des hommes, combinée aux lois discriminatoires sur le mariage, le divorce et la garde des enfants, signifie que les femmes sont souvent incapables d'échapper aux relations violentes. La VBG n'est pas seulement une conséquence de l'inégalité de genre, elle la renforce également. La violence maintient les filles et les femmes à un statut inférieur et renforce les disparités de pouvoir entre les hommes et les femmes.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Trousse de ressources du Programme VBGIE de l'UNICEF, kit 1, Pour commencer : [https://aa9276f-9f45-487a-2a3e8-7f4a61a0745d.usrfiles.com/ugd/aa48\\_9276eb30b1a7654c8d885a537e3ae810d2.pdf](https://aa9276f-9f45-487a-2a3e8-7f4a61a0745d.usrfiles.com/ugd/aa48_9276eb30b1a7654c8d885a537e3ae810d2.pdf)

## Le modèle écologique et les facteurs contributifs

Bien que l'inégalité de genre soit la cause principale de la VBG, d'autres facteurs y contribuent, la favorisent et la perpétuent. Le modèle écologique aide à expliquer les nombreux moteurs concourants et contributifs. Dans le modèle écologique, la violence est influencée et affectée par divers facteurs à différents niveaux de l'écologie sociale. Il s'agit des niveaux individuels, relationnels, communautaires et sociétaux, aussi appelés « cercles d'influence ».



*Le modèle écologique*

Le cercle situé le plus à l'intérieur représente les facteurs individuels qui peuvent influencer les expériences de VBG, comme les attitudes et les croyances personnelles, les antécédents et les expériences personnelles, et les caractéristiques individuelles. Le deuxième cercle représente l'influence de la famille et des relations, tandis que le troisième cercle reflète l'influence de facteurs communautaires, y compris le leadership communautaire et les normes et les pratiques communautaires. Le quatrième et dernier cercle représente les facteurs sociétaux qui influent sur la VBG, tels que les lois nationales, les politiques et des normes sociétales plus larges.<sup>3</sup> Les facteurs de risque et les facteurs de protection, qui augmentent ou diminuent le risque ou la probabilité de VBG, peuvent être identifiés à chaque niveau du modèle écologique, tant en ce qui concerne la victimisation que la perpétration de la VBG. Le tableau ci-dessous présente des exemples de facteurs de risque associés à l'expérience de la VBG chez les femmes.

<sup>3</sup> Heise, L. Violence à l'égard des femmes : Un cadre écologique intégré, 1998. [https://www.researchgate.net/publication/11127184\\_Violence\\_Against\\_Women\\_An\\_Integrated\\_Ecological\\_Framework](https://www.researchgate.net/publication/11127184_Violence_Against_Women_An_Integrated_Ecological_Framework)



## Exemples de facteurs associés au risque de VBG chez les femmes à tous les niveaux écologiques

### Niveau individuel

- Attitudes à l'égard de l'égalité des genres
- Consommation d'alcool et de drogues
- Avoir été témoin de VBG durant son enfance
- Bas niveau d'instruction
- Capacité physique/mentale

### Niveau familial/relationnel

- Mariage précoce/mariage forcé
- Violence au sein du couple à la maison
- Pauvreté
- Perceptions de l'honneur familial
- Niveau de soutien au sein de la famille

### Niveau communautaire

- Faibles niveaux de sûreté et de sécurité communautaire
- Déplacement
- Manque d'information sur la VBG et des services pour les survivantes
- Normes de genre et normes sociales inéquitables qui tolèrent la VBGV

### Niveau sociétal

- Lois discriminatoires et laxistes en matière de VBG
- Dysfonctionnement des systèmes de justice officiels
- Conflit
- Pauvreté

À l'aide du modèle écologique, les équipes en charge de la VBG peuvent déterminer les facteurs de risque et de protection et des stratégies pertinentes pour lutter contre la VBG dans chaque contexte. Étant donné que les dirigeants communautaires exercent une influence particulière sur le modèle écologique au niveau communautaire, les équipes en charge de la VBG peuvent travailler avec les dirigeants pour identifier et traiter les facteurs de risque de VBG, tout en renforçant et en promouvant les facteurs de protection.

## Pouvoir

Comme indiqué plus haut, le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes est à l'origine de la VBG. Comprendre cela, ainsi que d'autres dynamiques de pouvoir qui existent au sein des communautés, peut aider les équipes en charge de la VBG à éviter de renforcer ou de contribuer involontairement à des dynamiques de pouvoir inéquitables qui perpétuent la discrimination et la violence.

De plus, la compréhension des différents types de pouvoir peut aider les équipes à examiner comment le pouvoir peut être exploité pour promouvoir des changements positifs dans leur travail avec les dirigeants communautaires. Voir ci-dessous pour un aperçu des différents types de pouvoir.

## Différents types de pouvoirs<sup>4</sup>

**Le pouvoir intérieur** est la force qui se trouve en nous lorsque nous reconnaissons l'égalité de la capacité de chacun d'entre nous à influencer positivement notre propre vie et notre communauté. En découvrant le pouvoir positif en nous, nous sommes obligés de nous attaquer aux utilisations négatives qui créent de l'injustice dans nos communautés.

**Le pouvoir sur** une personne ou un groupe désigne le pouvoir qu'une personne ou un groupe utilise pour contrôler une autre personne ou un groupe. Ce contrôle peut provenir de la violence directe ou plus indirectement, des croyances et des pratiques communautaires qui placent les hommes au-dessus des femmes. Utiliser son pouvoir sur un autre est une injustice.

**Le pouvoir avec** signifie le pouvoir ressenti quand deux ou plusieurs personnes se réunissent pour faire quelque chose qu'ils ne pourraient pas faire seuls. Le pouvoir avec inclut joindre notre pouvoir avec des individus, aussi bien qu'avec des groupes, pour répondre à l'injustice avec l'énergie positive et le soutien.

**Le pouvoir de** est la croyance, l'énergie et les actions que les individus et les groupes utilisent pour créer un changement positif. Le pouvoir de, c'est lorsque les personnes travaillent de façon proactive pour s'assurer que tous les membres de la communauté jouissent de l'éventail complet des droits de la personne et peuvent réaliser leur plein potentiel.

L'utilisation des **analyses de pouvoir** aide le personnel en charge de la VBG travaillant avec les dirigeants communautaires à réfléchir sur:

- Les relations de pouvoir inégales à différents niveaux de l'écologie sociale et des cercles d'influence (individuel, familial, communautaire et social)
- Les dynamiques de pouvoir au sein des structures de leadership communautaires et entre les dirigeants communautaires et les autres membres des communautés
- Le pouvoir individuel et collectif, et comment le pouvoir peut être utilisé efficacement pour créer des changements et prévenir la VBG

➔ Voir le *Manuel de formation — Concepts de base* de la VBG pour en savoir plus sur les concepts de base. Les modules de formation Concepts de base de la VBG sont destinés aux équipes en charge de la VBG et aux dirigeants communautaires.

<sup>4</sup> Raising Voices. *SASA! Prévention de la violence à l'égard des femmes et du VIH*, 2008.

# Programmation VBG dans les contextes humanitaires

Dans des contextes touchés par les urgences humanitaires, la programmation VBG se concentre généralement sur quatre domaines d'intervention :

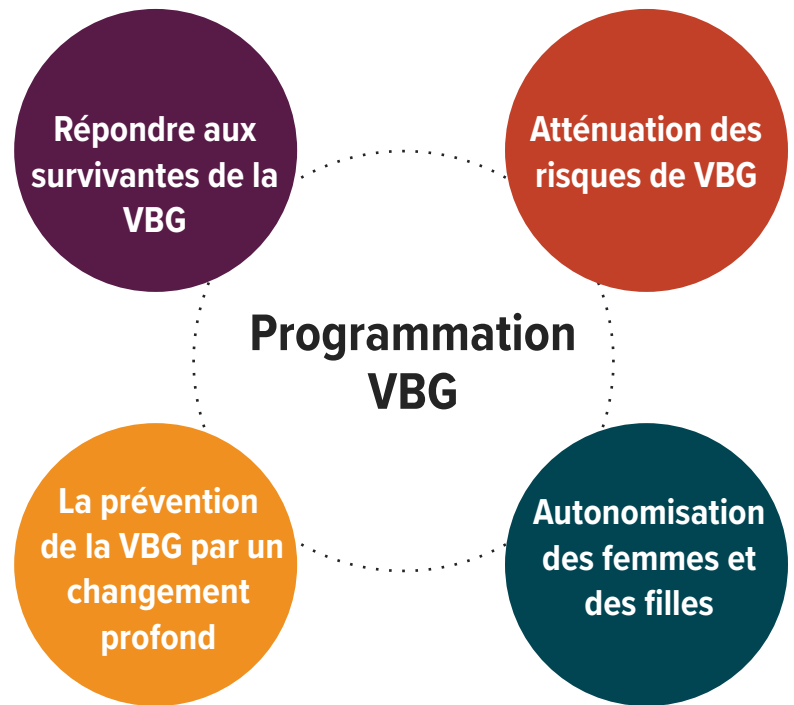
1. Répondre aux survivantes de la VBG
2. Atténuer les risques de VBG pour réduire la probabilité qu'elle se reproduise
3. Déclencher un changement en profondeur pour prévenir la VBG
4. Autonomisation des femmes et des filles

**Réponse à la VBG** – vise à aider et à soutenir les survivantes de la VBG en leur donnant l'accès à des services de santé, psychosociaux, judiciaires et autres, de bonnes qualités, coordonnés, compatissants et confidentiels afin de promouvoir leur sécurité, leur bien-être et leur rétablissement de la VBG.

**Atténuation des risques de VBG** – vise à identifier et à réduire les facteurs de risque de VBG dans tous les domaines et services humanitaires ainsi qu'au sein de la communauté. L'atténuation des risques de VBG est guidée par les Directives de l'IASC pour l'intégration des interventions contre la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire.<sup>5</sup>

**La prévention de la VBG par un changement profond** – Il s'agit de s'attaquer aux causes et aux moteurs sous-jacents de la VBG pour prévenir la violence à long terme. Ce travail consiste à promouvoir des lois, des politiques et des normes qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes et à renforcer les communautés et les relations fondées sur le respect et la non-violence.

**Autonomisation des femmes et des filles** – Il s'agit d'élargir les possibilités et les ressources offertes aux femmes et aux filles afin de renforcer leur autonomisation cognitive, personnelle, psychosociale et socio-civique et de réduire les risques auxquels elles font face.



Cette boîte à outils contient des idées pour impliquer les dirigeants communautaires concernés par ces différents domaines du programme.

<sup>5</sup> <https://gbvguidelines.org/en/>

---

# Les approches de bonne pratique pour la programmation VBG

Les bonnes pratiques suivantes s'appliquent à toute la programmation VBG — réponse, atténuation des risques et changement transformateur. Les membres du personnel devraient recevoir une formation leur permettant de renforcer leurs connaissances et leurs compétences, dans l'application de ces approches ; et de travailler ensemble pour déterminer comment appliquer ces approches tout au long de leur travail de mobilisation, des dirigeants communautaires, à la prévention et à la réponse à la VBG.

## Approche féministe intersectionnelle

Une approche féministe dirigée par des femmes signifie que les femmes et les filles déterminent les priorités et les mesures à prendre lors de l'engagement avec les dirigeants communautaires. En favorisant une approche dirigée par des femmes, les équipes en charge de la VBG s'assurent que les voix des femmes et des filles sont au centre du programme et qu'elles ont l'occasion d'être des chefs de file dans l'élaboration, avec les dirigeants communautaires, de solutions appropriées et durables contre la VBG. Une approche féministe dirigée par des femmes reconnaît que les femmes et les filles ont les connaissances, l'expertise et les compétences nécessaires pour guider l'engagement des dirigeants. Elles connaissent mieux que quiconque leurs propres réalités, leurs besoins, les risques auxquels ils font face et les types d'engagement de dirigeants communautaires qui seraient les plus bénéfiques. Cette approche repose sur la conviction que toutes les femmes et toutes les filles, de tous âges et de toutes capacités, ont les mêmes droits et la même valeur et importance.<sup>6</sup> Une approche dirigée par les femmes :

- Reconnaît que le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes est la cause profonde à l'origine de tous les types de VBG.
- Vise à transformer les rapports de force patriarcaux.<sup>7</sup>
- Est fondée sur les droits de l'homme et sur un engagement à l'égard de l'égalité, de la justice et de la dignité pour tous.
- Applique une optique intersectionnelle pour cerner et corriger les inégalités.

Une **perspective féministe intersectionnelle** permet aux équipes en charge de la VBG de comprendre comment les femmes et les filles subissent l'enchevêtrement des différentes formes d'oppression, de discrimination et de marginalisation en fonction de leurs multiples identités coexistantes, comme leur race ou leur ethnicité, leur classe ou leur identité sexuelle.<sup>8</sup> L'application d'une perspective intersectionnelle peut aider les équipes en charge de la VBG et les dirigeants communautaires à reconnaître et à aborder les multiples formes d'oppression, de discrimination et d'inégalité que vivent simultanément les femmes et les filles dans un contexte donné.<sup>9</sup>

L'utilisation d'une approche intersectionnelle dirigée par des femmes pour travailler avec les dirigeants communautaires pourrait impliquer :

- Veiller à ce que les femmes et les filles participent à tous les aspects de l'engagement des dirigeants communautaires (p. ex., travailler autour des horaires des femmes et des filles et fournir des services de transport et de garde d'enfants pour qu'elles puissent participer).

---

6 Raising Voices. SASA! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes, Kampala, Ouganda, 2020.

7 Raising Voices. SASA! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes, Kampala, Ouganda, 2020. p.51.

8 GVB AoR. Normes minimales inter-organisations pour la violence basée sur le genre dans la programmation d'urgence, 2019.

<https://gbvaor.net/#keydocument-block>

9 GBV AoR, 2019. p. VII

- Demander des renseignements aux femmes et aux filles de tous les groupes et de tous les milieux (en tenant compte de l'âge, de la religion, de l'ethnicité, des handicaps, etc.) et les inclure dans les activités de collecte d'information afin que leurs besoins et leurs priorités guident toutes les actions.
- Formation des femmes et des filles sur la prévention et la réponse à la VBG afin qu'elles soient mieux préparées pour participer à la programmation.
- Créer des occasions pour permettre aux femmes d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences afin de leur permettre d'exercer les différents types de pouvoir, y compris le pouvoir avec, de et intérieur.
- Demander aux femmes et aux filles quels sont leurs actifs et leurs ressources (systèmes de soutien, matériel, finances, famille, dirigeants locaux) et ce dont elles ont besoin pour soutenir leurs efforts d'atténuation des risques.
- Promouvoir le leadership des femmes au sein de l'organisation et parmi l'équipe en charge de la VBG et veiller à ce que le personnel féminin participe à l'engagement des dirigeants communautaires.
- Soutenir les femmes dirigeantes ainsi que renforcer la représentation et la participation féminine à différents niveaux décisionnels, tant au sein des structures formelles que traditionnelles.<sup>10</sup>
- Établir des partenariats avec des organisations et des réseaux locaux de femmes pour l'engagement des dirigeants communautaires.

## Approche basée sur les forces

Une approche basée sur les forces reconnaît le potentiel humain et reconnaît que les femmes et les filles, les dirigeants et les membres communautaires « ... ont des capacités mentales, physiques, émotionnelles, sociales et spirituelles inexploitées et indéterminées »<sup>11</sup> dont ils peuvent tirer parti pour répondre à leurs propres besoins, élaborer des solutions et apporter les changements nécessaires. Les équipes en charge de la VBG peuvent se concentrer sur les différents points forts et attributs positifs des dirigeants communautaires, ainsi que sur les ressources disponibles au sein de la communauté pour lutter contre la VBG.

L'application d'une approche basée sur les forces pour impliquer les dirigeants communautaires pourrait comprendre :

- Se concentrer sur les possibilités plutôt que sur les faiblesses ou les déficits
- Mettre l'accent sur les aspects positifs de la culture, de la religion, des normes, etc.
- Reconnaître les personnes comme des experts de leur propre vie
- Renforcer ce qui fonctionne, y compris l'utilisation positive du pouvoir, les efforts des organisations locales, etc.
- Renforcer les relations et créer des alliances pour promouvoir un changement positif
- Offrir aux femmes et aux filles des occasions de diriger

<sup>10</sup> GBV AoR, 2019.

<sup>11</sup> Weick, A., Rapp, C., Sullivan, P., and Kisthardt, W. Une perspective sur les forces pour la pratique du travail social. Oxford University Press- Social Work, 354–350 ,(4)34 .1989. <https://www.jstor.org/stable/23715838>

## Approche participative

Une approche participative est importante pour une prévention et une réponse efficaces à la VBG. Une véritable participation des communautés et des dirigeants communautaires renforce l'autonomie, favorise l'appropriation du problème et assure des solutions locales appropriées. Sans une véritable participation des femmes et des filles, des garçons et des hommes, les stratégies visant à réduire les risques et à promouvoir le changement seront inadéquates. La participation et l'agencement des communautés à la programmation VBG sont conditionnés par :

- Le changement est plus susceptible de se produire et d'être soutenu si les personnes et les communautés les plus touchées sont propriétaires du processus, ou du moins y contribuent.
- Les communautés devraient être les agents de leur propre changement.
- Le changement est plus probable si le processus est fondé sur la discussion et le dialogue plutôt que sur la persuasion et de dire aux gens ce qu'ils doivent faire.

L'application d'une approche participative à l'implication des dirigeants communautaires pourrait comprendre :

- S'assurer que le personnel en charge de la VBG est à l'aise avec des niveaux de participation élevés et qu'il possède les compétences requises pour y parvenir
- Reconnaître que les dirigeants et les membres de la communauté sont des experts de leur communauté
- Valoriser le processus et pas seulement les résultats
- Prioriser l'inclusion des différents groupes de la communauté, en particulier ceux qui ont souvent moins de voix et de représentation
- Choisir des méthodes et des outils pour différentes activités qui soutiennent la participation et les besoins des différents groupes
- Identifier les obstacles et les risques associés à la participation aux activités de lutte contre la VBG
- Reconnaître que la discussion et le dialogue mènent à l'apprentissage mutuel (entre le personnel et les dirigeants communautaires, les dirigeants et la communauté, et entre les membres de la communauté)
- Reconnaître la capacité des dirigeants communautaires à apporter des changements positifs dans leur communauté

## Approche axée sur les survivantes

Une approche axée sur les survivantes est l'une des pierres angulaires de la réponse à la VBG. La sécurité, les droits, la dignité et l'autonomisation des survivantes de la VBG sont toujours une priorité absolue. Une approche axée sur les survivantes vise à s'assurer que les droits de chaque survivante sont au premier plan de toute action, que chaque survivante est traitée avec dignité et respect et que la volonté de chaque survivante est reconnue et soutenue. Placer la survivante au centre du processus d'aide favorise le rétablissement, réduit les risques d'autres préjudices et renforce l'initiative et la libre détermination. Une approche axée sur les survivantes reconnaît que chaque survivante :

- A les mêmes droits en matière de soins et de soutien ;
- Est différente et unique ;
- Réagit différemment à la violence ;
- Possède des forces, des capacités, des ressources et des besoins différents ;
- A le droit, en fonction de son âge et de sa situation, de décider qui devrait savoir ce qui lui est arrivé et ce qui devrait se passer ensuite et
- Doit être crue et traitée avec respect, gentillesse et empathie.

L'application d'une approche axée sur les survivantes pour impliquer les dirigeants communautaires pourrait comprendre :

- La formation du personnel impliqué ainsi que les dirigeants communautaires sur les principes axés sur les survivantes de confidentialité, de sécurité, de respect et de non-discrimination
- Sensibilisation des dirigeants communautaires aux principes axés sur les survivantes
- Travailler avec les dirigeants pour renforcer les protocoles communautaires de réponse et d'orientation en matière de VBG qui reflètent une approche axée sur les survivantes
- Plaider auprès des dirigeants communautaires en faveur des survivantes

## Ethique et sécurité

Les interventions et les programmes de VBG peuvent paradoxalement accroître les risques de violence pour les filles et les femmes. Dans certains contextes d'urgence, le simple fait de recueillir des informations peut avoir des conséquences graves, voire mortelles, pour les survivantes ainsi que pour d'autres membres de la communauté ou pour le personnel en charge de la VBG. Les filles et les femmes qui dénoncent la VBG peuvent faire l'objet de représailles de la part des auteurs et de leurs partisans, et même de la part des autorités. Ces représailles peuvent aller de l'exclusion sociale à l'accusation d'infractions criminelles (comme l'adultère) et à la violence, y compris les soi-disant « crimes d'honneur ».

En plus des risques pour la sécurité, il y a l'aspect éthique de la programmation VBG en situation d'urgence. Par exemple, tous les acteurs humanitaires ont l'obligation éthique de « ne pas nuire » aux personnes et aux communautés touchées. Comme la VBG est très répandue, de nombreux membres du personnel et de la communauté en ont été exposés directement ou indirectement à la VBG — en tant que survivantes, témoins ou membres de la famille — et ont dû faire face à ses conséquences. Les programmes de VBG ont la responsabilité éthique de promouvoir le bien-être des survivantes de la VBG ainsi que les autres membres de la communauté et de ne pas causer d'autres préjudices en les traumatisant de nouveau.

Pour assurer que l'engagement des dirigeants communautaires favorisera une programmation sûre et éthique, il est indiqué de :

- S'assurer que tous les membres du personnel en charge de la VBG ont été formés à la réponse initiale à la VBG, et sont en mesure de dispenser des orientations favorables vers des soins et des services de soutien de qualité
- Sensibiliser le personnel impliqué avec les dirigeants communautaires aux aspects éthiques et sécuritaires de la prévention et de la réponse à la VBG
- Prévoir, atténuer et suivre les risques et les conséquences imprévues pouvant découler de la collaboration avec les dirigeants communautaires
- Veiller à ce que le personnel ait régulièrement l'occasion de réfléchir aux questions d'éthique et de sécurité qui se posent dans le cadre de son travail avec les dirigeants communautaires et d'en discuter

➔ Voir le *Manuel de formation — Les fondements : Approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires* pour en savoir plus sur les approches clés pour impliquer les dirigeants communautaires.

# Construire les fondements de l'engagement

Les programmes axés sur la prévention et la réponse à la VBG dans les contextes humanitaires, qu'ils soient mis en œuvre par des organisations locales, nationales ou internationales, sont susceptibles d'impliquer les dirigeants communautaires au moins en tant que « gardiens » qui peuvent approuver leur travail et permettre aux équipes de programme d'opérer dans les communautés. Au-delà de cela, les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires à des degrés divers, en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment la compréhension des membres de l'équipe des structures de leadership et la préparation pour impliquer les dirigeants de manière sûre et efficace.





# Construire les Fondements de l'engagement

Indépendamment de l'étendue ou des domaines d'engagement poursuivis par les programmes de VBG, il est important que les équipes en charge de la VBG construisent d'abord les fondements de l'engagement des dirigeants communautaires afin de prévenir et de répondre à la VBG. La construction de ces fondements comporte six étapes :

- 1. Constituer une équipe** dotée des qualités, des valeurs, des connaissances et des compétences appropriées pour impliquer les dirigeants communautaires de manière sûre et efficace dans les activités de prévention et de réponse à la VBG
- 2. Présenter le programme** aux dirigeants communautaires
- 3. Cartographier les structures de leadership communautaire** au sein de la communauté.
- 4. Identifier les domaines prioritaires de l'implication des dirigeants communautaires** dans la prévention et la réponse à la VBG.
- 5. Identifier les dirigeants communautaires** à impliquer.
- 6. Élaborer un plan pour impliquer les dirigeants communautaires** dans la prévention et la réponse à la VBG.

Ce chapitre comprend des conseils sur la façon dont les équipes en charge de la VBG peuvent accomplir les étapes de la construction des fondements de l'engagement des dirigeants communautaires. Des outils et des ressources sont également fournis pour aider les équipes dans ce travail.

## Outils et ressources :

- **Fiche-conseils : Compétences en communication**
- **Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes**
- **Exercices d'auto-réflexion**
- **Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes**
- **Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement**
- **Outil de planification des activités**

## Modules de formation :

- *Modules de formation : Concepts de base de la VBG*
- *Modules de formation : Les fondements : Approches clés*
- *Modules de formation : Les fondements : Planification de l'engagement*

# Étape 1 : Constituer une équipe

Que vous créiez une nouvelle équipe en charge de la VBG ou que vous travailliez avec une équipe en charge de la VBG existante mettant en œuvre une programmation VBG, il est essentiel que le personnel qui s'implique et travaille avec les dirigeants communautaires possède les qualités, les valeurs, les connaissances et les compétences appropriées qui favorisent la sécurité, l'efficacité et le sens de l'engagement des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG. Les actions clés pour vous aider à constituer une équipe capable d'impliquer en toute sécurité et efficacement les dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG comprennent :

- La sélection d'un personnel avec des valeurs, des croyances et des qualités appropriées
- Formation et accompagnement du personnel
- Développer une pratique réflexive

## Action 1.1 Sélectionner du personnel avec des valeurs, des croyances et des qualités appropriées

Il est important que le personnel travaillant avec les dirigeants communautaires ait des valeurs, des croyances et des qualités qui favorisent l'égalité, la non-violence et l'égalité de valeur et la dignité de chaque personne. Cela aide à promouvoir des valeurs, des croyances et des attitudes équitables en matière de genre et axées sur les survivantes auprès des dirigeants communautaires et dans l'ensemble de la communauté. Les personnes sont la ressource la plus importante pour changer les croyances et les comportements néfastes et créer le changement nécessaire pour soutenir les survivantes et mettre fin à la VBG. Le personnel chargé de l'implication des dirigeants communautaires doit également posséder des qualités et des capacités particulières pour s'impliquer de façon respectueuse et efficace auprès des divers dirigeants de la communauté.

### Identifier les croyances, les valeurs et les qualités

**essentiels** nécessaires à l'implication des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG, et les inclure dans la description de poste et dans le processus de sélection du personnel qui sera amené à s'impliquer avec les dirigeants communautaires. Elles doivent inclure des valeurs et des croyances soutiennent l'égalité entre les hommes et les femmes et promeuvent la dignité, les droits et la valeur inhérente de tous les membres de la communauté, y compris les survivantes de la VBG et les femmes et filles marginalisées. Consultez largement pour identifier les qualités requises pour dialoguer avec les divers dirigeants communautaires de manière sûre et efficace dans votre contexte.

**Offrez au personnel des opportunités continues** de réfléchir et de développer davantage leurs valeurs, leurs croyances, leurs qualités et leurs capacités à s'impliquer avec les dirigeants de la communauté.



### Équipe en Charge de la VBG

Aux fins de la présente Boîte à outils, une **équipe en charge de la VBG** est une équipe de professionnels de la VBG au sein d'une organisation (locale, nationale ou internationale) ou de multiples organisations qui soutiennent un programme commun de prévention et de réponse à la VBG, alors que le **personnel en charge de la VBG** concerne les personnes au sein d'une équipe en charge de la VBG, y compris le personnel rémunéré ou bénévole.

## Conseil pratique

Discutez en équipe des qualités et des capacités qui sont les plus importantes pour le personnel en charge de la VBG afin d'impliquer les dirigeants communautaires de votre contexte. Celles-ci peuvent inclure les éléments suivants qui doivent être adaptés à votre contexte :

- Patience
- Sans jugement et intéressé par les opinions des autres
- Une passion pour le travail avec les communautés
- Confiance (sans être arrogant)
- Compréhension de la dynamique du pouvoir, des coutumes et des normes communautaires
- Utilise le pouvoir de manière positive dans sa propre vie, y compris entre les femmes et les hommes
- Flexible
- Fiable et digne de confiance
- Communique clairement et respectueusement

## Action 1.2 Formation et accompagnement du personnel

Une formation dédiée et un accompagnement continu pour le personnel qui s'implique avec les dirigeants communautaires sont essentiels à la constitution et au renforcement de l'équipe en charge de l'engagement. Les modules de formation inclus dans cette boîte à outils sont conçus pour approfondir la compréhension des concepts de base et des idées clés pertinentes pour l'implication des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG, fournir des opportunités d'auto-réflexion et renforcer les compétences liées à l'engagement des dirigeants communautaires, y compris les compétences en communication et en animation. L'accompagnement continu désigne les pratiques quotidiennes, les exercices d'apprentissage et de réflexion ainsi que l'encadrement offert au personnel pour favoriser son épanouissement et son perfectionnement, et l'aider à mettre en pratique les idées et les compétences acquises grâce à la formation et à l'expérience. Combiner les formations avec un accompagnement continu est plus efficace pour renforcer les capacités de l'équipe.

### Formation du personnel

Bien que la structure des équipes en charge de la VBG varie selon le contexte, les programmes de VBG comprennent généralement du personnel dédié à la réponse à la VBG (comme des travailleurs sociaux de la VBG ou des travailleurs en soutien psychosocial) et du personnel dédié à la sensibilisation et à la prévention communautaires (comme les agents de mobilisation communautaires en matière de VBG). Indépendamment de la structure de l'équipe et des rôles et responsabilités du personnel, il est probable que tout le personnel en charge de la VBG s'impliquera d'une manière ou d'une autre avec les dirigeants communautaires, tandis que d'autres auront une plus grande responsabilité de travailler directement avec les dirigeants communautaires. Par conséquent, il est recommandé que :

- Tout le personnel en charge de la VBG soit formé aux concepts de base de la VBG (2 jours).

- Le personnel en charge de la VBG sélectionné pour travailler en étroite collaboration avec les dirigeants communautaires reçoit une formation et un accompagnement plus approfondis pour développer et appliquer des compétences et des approches spécifiques pour impliquer les dirigeants communautaires, notamment :
  - *Les fondements : Approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires* (2 jours)
  - *Les fondements : Planification de l'engagement* (2 jours)
- Des formations supplémentaires du personnel seront adaptées en fonction des domaines d'engagement prioritaires par l'équipe : Réponse à la VBG, atténuation des risques de VBG, changement en profondeur et/ou soutien aux femmes dirigeantes.

**Remarque :** Les formations destinées aux dirigeants communautaires commenceront également par les *concepts de base de la VBG*. Des plans de formation supplémentaires pour les dirigeants communautaires doivent être élaborés conformément au plan d'engagement des dirigeants communautaires..

## Accompagnement du personnel

L'accompagnement continu du personnel s'impliquant avec les dirigeants communautaires permet au personnel de discuter et de réfléchir sur leurs réalisations et leurs défis, de partager leurs expériences, de résoudre des problèmes et d'apprendre les uns des autres. Il existe de nombreuses façons de fournir un accompagnement continu au personnel qui s'implique avec les dirigeants communautaires. Assurez-vous de les inclure dans vos plans de travail du programme afin qu'elles ne soient pas négligées. Les façons courantes d'accompagner le personnel comprennent :

**Rencontres individuelles.** Consacrez du temps lors des réunions régulières avec le personnel ou lors de réunions désignées pour discuter des problèmes clés et des défis ou opportunités émergeant dans leur engagement avec les dirigeants de la communauté.

**Réunions d'équipe en charge de la VBG.** Les réunions d'équipe offrent l'occasion de discuter de défis courants et de nouvelles possibilités, et permettent au personnel d'apprendre les uns des autres. Elles sont également une bonne occasion d'observer et de renforcer la dynamique d'équipe.

**Vérifications informelles.** Les vérifications informelles permettent de communiquer personnellement avec le personnel, d'établir des relations, de créer de la confiance et d'établir un dialogue ouvert. Au fur et à mesure que le personnel approfondit ce travail, il peut souhaiter explorer des questions et des expériences en dehors d'une relation de supervision. Les managers peuvent envisager un système de binômes pour les vérifications informelles.

**Séances de développement professionnel du personnel.** Les séances de développement professionnel du personnel sont des exercices plus courts et plus ciblés portant sur un sujet précis. Les équipes en charge de la VBG peuvent identifier les domaines de formations pour une discussion plus approfondie, ou vous pouvez identifier les défis courants résultant de l'implication des dirigeants communautaires. Les séances de développement professionnel du personnel peuvent être intégrées aux réunions régulières, proposées facultativement en dehors des heures de travail ou pendant le déjeuner, programmées sous forme d'ateliers d'une journée ou d'une demi-journée, ou une combinaison de différentes approches.

## Action 1.3 Développer une pratique réflexive

La lutte contre la VBG commence en chacun de nous. Cela exige que chacun de nous réfléchisse et comprenne ses propres valeurs, attitudes et croyances et explore les façons dont nous utilisons le pouvoir dans nos propres vies avant de demander aux autres de faire de même. L'utilisation de la pratique réflexive nous oblige à réfléchir à nos propres vies et à explorer de façon critique nos propres expériences de pouvoir, la façon dont nous utilisons le pouvoir de façons positive et négative, nos attitudes et nos croyances à l'égard de l'égalité des genres et la façon dont nous pouvons nous améliorer. La pratique réflexive renforce également notre lien personnel avec le travail de prévention et de réponse à la VBG et renforce nos aptitudes à penser avec un esprit critique pour trouver des solutions aux problèmes difficiles.

Lorsque le personnel développe des pratiques réflexives, il est mieux outillé pour soutenir les autres au moyen de processus semblables.

### Idées pour développer la pratique réflexive au sein de l'équipe

Il existe de nombreuses façons de développer une pratique réflexive parmi le personnel qui s'implique avec les dirigeants communautaires. Voici quelques exemples :

1. Intégrer des exercices de réflexion aux réunions et aux rassemblements du personnel.
2. Partager des articles et des histoires sur le pouvoir et la VBG pour en discuter pendant les réunions d'équipe. Donner à chaque membre du personnel l'occasion d'animer et de choisir l'article, ou le sujet de discussion, et d'élaborer des questions d'orientation pour cette séance.
3. Utiliser des jeux de rôles, ou des exercices créatifs, pour démontrer une utilisation positive du pouvoir et un pouvoir équilibré entre les femmes et les hommes.

➔ Voir la *Fiche-conseils : Compétences en communication*, *fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes*, et les *Exercices d'auto-réflexion* dans *Construire les fondements, outils et ressources*.

## Étape 2 : Présenter le programme aux dirigeants communautaires

Le partage d'informations avec les dirigeants communautaires au sujet du programme de VBG et la présentation des membres de l'équipe en charge de la VBG permettent d'instaurer la confiance, de renforcer les relations et l'acceptation. Idéalement, le personnel en charge de la VBG aurait consulté les dirigeants communautaires pendant la phase de conception du programme et aurait déjà établi des processus de participation et de contribution des dirigeants communautaires. Dans certains cas, les protocoles communautaires exigent qu'un gestionnaire de programme de VBG, ou un autre haut responsable, présente le programme de VBG aux dirigeants communautaires bien avant le recrutement et la mise en place du programme, afin de s'assurer que le programme est le bienvenu dans la communauté. Toutefois, si cela ne s'est pas encore produit, le moment est venu de rencontrer les dirigeants communautaires pour leur présenter votre organisation, le programme de VBG, votre intérêt à impliquer les dirigeants communautaires et les hauts responsables.

### Pour se préparer à présenter le programme de VBG aux dirigeants communautaires :

- Demandez au personnel en charge de la VBG, au personnel des autres secteurs, aux autres organisations ou à des personnes de confiance de vous donner des conseils et des idées sur la meilleure façon de présenter le programme. Obtenez des recommandations des femmes de la communauté et des organisations de femmes.
- Décidez en tant qu'équipe, quel type de présentation initiale est nécessaire ou approprié dans votre contexte (p. ex., rencontres individuelles, petits rassemblements de dirigeants, réunion communautaire plus vaste, etc.), quels dirigeants inviter, quels types d'invitations sont nécessaires (p. ex., invitations écrites officielles, bouche-à-oreille, etc.). Vous pouvez inviter des personnes particulières ou réunir des groupes généraux, p. ex., des chefs d'église, des jeunes dirigeants, etc.
- Veillez à inclure les femmes dirigeantes.
- Fixez une heure et une date qui conviennent aux dirigeants et distribuez les invitations.
- Préparez des documents écrits ou visuels simples sur le programme, selon votre contexte, à partager avec les dirigeants communautaires.
- Exercez-vous avec le personnel à expliquer le programme et les activités aux dirigeants communautaires et à répondre aux questions fréquemment posées. Évitez d'utiliser du « jargon » ou un langage trop technique.
- Assurez-vous que la traduction des termes clés ait un sens dans la langue locale.



#### Exemple concret:

La gestionnaire de programme de VBG décrit l'expérience de son équipe en Irak :

« En raison de la sensibilité culturelle et religieuse du pays, nous avons trouvé utile d'avoir des dirigeants communautaires à nos côtés. Si les dirigeants communautaires ne comprennent pas ce que nous faisons, il est impossible de mener à bien un programme de VBG. Une fois que nous avons identifié l'endroit où nous voulons établir un programme de VBG, la première chose essentielle est d'impliquer les dirigeants communautaires, et ce sont principalement des hommes. Ce sont eux qui permettent aux femmes et aux filles de participer et de rechercher des services. Une fois que les dirigeants arrivent au "moment eurêka" (habituellement pendant la formation sur les concepts de base de la VBG), ils deviennent notre porte-parole et ils diffusent les services. »

- Demandez des conseils aux personnes qui connaissent bien la communauté, sur le comportement approprié à adopter lors de la rencontre avec les dirigeants communautaires, au commencement et à la fin des réunions, etc.
- Examinez et comprenez les hiérarchies et la dynamique de pouvoir des personnes invitées, afin de vous assurer que les protocoles appropriés sont respectés

## Conseils pratiques pour la présentation du programme de VBG

- Dans la mesure du possible, disposez les sièges en cercle
- Présentez-vous (noms et nom de l'organisation).
- Demandez aux dirigeants de se présenter et de présenter leur rôle dans leur communauté
- Expliquez le programme et les services/activités offerts.
- Utilisez une approche centrée sur les forces pour souligner l'intérêt de votre programme à soutenir des communautés et des familles saines, sûres et respectueuses qui sont exemptes de violence. N'hésitez pas à vous concentrer sur les femmes et les filles.
- Partagez tout type de matériel comme des brochures, des dépliants, etc.
- Laissez suffisamment de temps pour les questions et répondez-y patiemment.
- Ne faites pas de promesses que vous ne pouvez pas tenir
- Respectez le temps des dirigeants



### Exemple concret :

#### Présentation du programme de VBG à des dirigeants communautaires en Jordanie

Maram a quitté la capitale d'Amman pour lancer un nouveau programme de VBG pour les réfugiés syriens à Irbid, en Jordanie. Elle a identifié deux collègues chevronnés de la communauté pour désigner les dirigeants locaux qui devraient être consultés. Les collègues ont pu organiser une réunion pour l'équipe.

Même si Maram est originaire du même pays, elle ne connaissait pas les coutumes locales à Irbid, alors elle a demandé à ses collègues de l'aider à préparer la réunion. Ils lui ont dit de porter des manches longues, de ne pas offrir de serrer la main à moins que le dirigeant de la communauté ne prenne l'initiative, de s'asseoir seulement si le dirigeant offre un siège, d'accepter l'offre de café ou de thé du dirigeant et de veiller à poser des questions sur sa famille. Ils ont également donné des conseils à Maram sur la façon de décrire le programme, en évitant les mots techniques comme la violence basée sur le genre et les pratiques traditionnelles préjudiciables, ou les acronymes comme VC (violence au sein du couple).

Le jour de la réunion, Maram et ses collègues sont arrivés tôt et ils ont dû attendre longtemps. Le dirigeant a invité l'équipe à s'asseoir et a offert du café. Maram a exprimé combien elle était reconnaissante de l'occasion qu'elle avait de le rencontrer. Après de brèves présentations, le dirigeant communautaire a offert une cigarette à Maram et lui a demandé d'où elle venait. Elle a poliment refusé la cigarette et ils ont parlé de leurs familles pendant près de 20 minutes.

Après cet échange, Maram a dit : *«Je sais que vous avez beaucoup de travail important à faire et je ne veux pas prendre trop de votre temps. Je voulais vous rencontrer pour me présenter et partager des informations sur notre programme. Nous aimerions vraiment savoir ce que vous en pensez. Nous espérons pouvoir travailler avec vous pour offrir les services dont votre communauté a besoin.»*

Maram et ses collègues ont donné un aperçu du travail et des projets de leur organisation pour le programme. Ils ont partagé une brochure d'information et des cartes de visite. Le dirigeant communautaire a posé des questions sur le programme, notamment si les services étaient uniquement offerts aux réfugiés syriens ou aussi aux membres de sa communauté. Maram et ses collègues avaient anticipé cette question et ont pu donner plus de détails. Lorsque cela était nécessaire, les collègues de Maram ont pu clarifier les problèmes en interprétant de l'arabe vers la langue locale.

Maram a demandé au dirigeant s'ils pouvaient se réunir de nouveau pour en savoir plus sur ses idées et commencer à travailler ensemble. Il a accepté et ils ont établi des plans que Maram s'est assurée de respecter.

Lors de sa première rencontre avec le dirigeant, Maram a noté plusieurs choses qu'elle a apprises au sujet du leadership et de la communauté :

**Ponctualité.** Elle devrait faire preuve de patience si les réunions ne commencent pas à l'heure, comme elle en a l'habitude.

**Mondanité.** Il est important de prendre du temps, et très important de poser des questions sur sa famille.

**Respect et collaboration.** Le dirigeant communautaire semblait plus réceptif au programme lorsqu'on lui a demandé son opinion et son soutien.

**Connaissances locales.** Les collègues de la communauté se sont révélés inestimables pour la réussite de la réunion.



---

# Étape 3 : Cartographier le leadership communautaire

Pour mieux comprendre le leadership formel et informel au sein d'une communauté, les équipes en charge de la VBG peuvent cartographier les structures de leadership et les zones d'influence des différents dirigeants. La cartographie peut prendre différentes formes. Cependant, l'objectif est de créer une image claire des différentes structures de leadership et des différents types de dirigeants dans une communauté, qui pourraient avoir une influence sur la prévention et la réponse à la VBG, la façon dont ils sont connectés et les types d'influence que les dirigeants possèdent. Cela aidera l'équipe à déterminer les groupes et les personnes appropriés avec lesquels commencer à travailler et à planifier stratégiquement la façon d'impliquer les dirigeants. Voici des mesures pour vous aider à cartographier les dirigeants communautaires :

- Se renseigner sur les structures de leadership
- Identifier les dirigeants
- Élaborer une carte visuelle

## Action 3.1 Se renseigner sur les structures de leadership dans la communauté

Recueillir des informations sur les structures de leadership communautaire ainsi que les rôles et les responsabilités des différents groupes de dirigeants communautaires, notamment :

- Les structures de leadership *formelles* qui existent dans la communauté. Les structures peuvent être multiples et se chevaucher, selon la géographie, le groupe culturel, la religion, etc.
- Le leadership *informel*. En dehors des postes officiels, quelles personnes sont considérées comme des dirigeants ? Qui est digne de confiance et respecté ? En particulier, quelles femmes sont considérées comme des dirigeantes ?
- Quelles sont les responsabilités spécifiques des différents dirigeants en matière de prévention et de réponse à la VBG ?
- Quelles sont les relations entre les structures de leadership ? Y a-t-il des hiérarchies formelles, des lignes hiérarchiques spécifiques, des niveaux d'autorité, etc. ?
- Pour les différents dirigeants/structures de leadership, quels sont leurs domaines/religions/populations d'influence ?
- Qui sont des femmes dirigeantes dans la communauté ?
- Qui représente le mieux les besoins des femmes et des filles de la communauté ?
- Quelles sont les dynamiques de pouvoir entre les différentes structures de leadership ? Entre les différents dirigeants, et entre les dirigeants et la communauté ?

Recueillir des informations auprès du plus grand nombre de sources possibles. Par exemple, discutez de leadership avec le personnel, d'autres organisations, des bénévoles communautaires, des activistes et d'autres personnes. Établir des réseaux avec des organisations dirigées par des femmes (WLO), des organisations de défense des droits des femmes (WRO) et d'autres organisations à base communautaire (OBC) et parties prenantes. Consulter les femmes et les filles au moyen de discussions informelles ou dans le cadre des évaluations de la VBG, où les questions sur le leadership peuvent être intégrées aux discussions

de groupes et/ou aux entrevues. Les questions sur le leadership peuvent également être intégrées dans des évaluations multisectorielles plus vastes, y compris des études démographiques.

Il est important d'obtenir une grande variété de commentaires et d'opinions pour veiller à ce que l'information obtenue tienne compte des points de vue des différents groupes au sein de la population, particulièrement les groupes vulnérables et marginalisés, et pas seulement la majorité ou le groupe ayant le plus d'influence et de pouvoir. Pour ce faire, pensez à qui est le plus exposé au risque de VBG dans la communauté, en tenant compte des sous-groupes spécifiques de la population en fonction de l'âge, de l'ethnicité, de l'emplacement géographique et d'autres facteurs. Contactez ces groupes pour les aider dans l'exercice de cartographie.

Consignez l'information et organisez-la en notes. Essayez d'être aussi précis que possible, avec les titres et les noms des postes, et comment ils sont reliés les uns aux autres. Lorsqu'il existe des relations et des hiérarchies formelles entre les structures, posez des questions pour comprendre les lignes hiérarchiques ou les niveaux d'autorité.

### Action 3.2 Identifier les dirigeants en vue de l'engagement initial

Une fois que vous avez pris connaissance des structures de leadership dans la communauté, vous pouvez identifier différents types de dirigeants communautaires à impliquer dans la prévention et la réponse à la VBG. Il faudrait notamment inclure des dirigeants officiels, comme les chefs traditionnels et les chefs religieux, ainsi que des dirigeants informels qui sont respectés et ont de l'influence dans la communauté en raison de leur profession ou de leur rôle, comme les enseignants, les dirigeants de groupes ou d'organisations communautaires, etc. Identifier les dirigeants susceptibles de soutenir ou de s'intéresser au programme ou aux questions de VBG en général. Il est préférable de commencer par les dirigeants qui expriment leur intérêt pour la prévention et la réponse à la VBG ou la promotion des droits et du bien-être des femmes et des enfants. Les stratégies suivantes peuvent aider à identifier des dirigeants communautaires en vue de l'engagement initial :

- Identifier les dirigeants ayant une expérience préalable d'implication dans un programme de VBG.
- Identifier les dirigeants les plus influents, respectés et motivés.
- Déterminer quels dirigeants sont considérés comme ayant des relations familiales saines, équitables et respectueuses et qui peuvent avoir des comportements positifs.
- Demander des recommandations aux autres dirigeants, aux membres de la communauté et aux organisations.
- Identifier les femmes qui occupent déjà des postes de dirigeante ou qui sont des activistes ou des défenseuses dans la communauté.
- Demander aux femmes et aux filles qui elles respectent et auprès de qui elles demandent du soutien. (N'oubliez pas que les dirigeants, surtout les femmes dirigeantes, devraient inclure des dirigeants informels).



#### Exemple concret :

Identification de dirigeants dans l'Extrême-Nord du Cameroun

Après des années de programme de prévention et de réponse à la VBG, y compris le travail avec certains dirigeants communautaires, une équipe en charge de la VBG dans l'Extrême-Nord du Cameroun a mené un exercice de cartographie pour identifier les dirigeants qui pourraient s'impliquer davantage. Grâce à cet exercice, ils ont identifié un haut dirigeant religieux qui n'appuyait pas les interprétations religieuses couramment invoquées par d'autres dirigeants pour justifier ou minimiser les actes de VBG. L'équipe a pu l'approcher et apprendre de ce haut dirigeant, qui par la suite a accepté d'aider à animer la formation d'autres dirigeants.

- Identifier les femmes et les filles, ainsi que les hommes et les garçons, qui se font entendre dans les réunions, les discussions ou les activités du programme, qui pourraient servir de dirigeants ou aider à identifier d'autres dirigeants.
- N'oubliez pas que la plupart des dirigeants ne représenteront pas l'ensemble de la communauté et ne se concentreront peut-être pas sur les populations les plus vulnérables. Recherchez une représentation inclusive.

### Action 3.3 Créer une carte visuelle

Examiner et organiser toute l'information recueillie sur le leadership communautaire. Créer une carte visuelle pour représenter l'information sur le leadership. Cette « carte » peut prendre différentes formes, par exemple :

- Un dessin à grande échelle comprenant des images, des symboles et des mots
- Un dessin utilisant le modèle écologique, avec des informations sur les dirigeants présentées sous des cercles d'influence pertinents
- Une série de tableaux à feuilles mobiles avec différentes listes qui résument l'information
- Des tableaux d'information, classés par catégorie, en version papier ou électronique

Gardez la carte des dirigeants communautaires à portée de la main pour une utilisation en équipe.

Conservez et gardez toutes les notes et tous les documents connexes produits dans le cadre de l'exercice de cartographie. Examinez la carte de temps à autre pour vous assurer que l'information demeure exacte et mettez-la à jour au besoin.

➔ Voir la *fiche-conseils* : *Identifier les femmes dirigeantes dans Construire les fondements, outils et ressources.*

# Étape 4 : Identifier les domaines prioritaires pour l'implication des dirigeants communautaires

Cette boîte à outils met en évidence **quatre domaines prioritaires pour l'implication des dirigeants communautaires** dans la programmation de la prévention et de la réponse à la VBG : Réponse à la VBG, atténuation des risques de VBG, changement en profondeur et soutien aux femmes dirigeantes. Voir le tableau ci-dessous pour de plus amples informations sur chaque domaine prioritaire d'engagement.

Bien que les concepts et les approches de base soient essentiels à tout engagement avec les dirigeants communautaires, la mesure dans laquelle votre programme s'impliquera avec des dirigeants dans des domaines précis de la prévention et de la réponse à la VBG doit être déterminée en fonction des éléments suivants :

- Besoins et priorités contextuelles
- Risques et bénéfices
- Intérêts des survivantes de la VBG ainsi que des femmes et des filles
- Capacités et ressources de l'équipe

Domaine prioritaire d'implication	Description	Considérations
<b>Réponse à la VBG</b>	La réponse à la VBG concerne le soutien, l'aide et les services destinés à améliorer le bien-être, la sécurité et le rétablissement des survivantes. Les services de réponse à la VBG doivent inclure les soins médicaux axés sur les survivantes, la gestion des cas de VBG, le soutien psychosocial, la sécurité, la sûreté et la justice. Les dirigeants communautaires peuvent être impliqués dans différents aspects de la réponse à la VBG.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les dirigeants communautaires connaissent-ils ou sont-ils impliqués dans les parcours d'orientation ?</li><li>• Votre programme a-t-il identifié des obstacles aux services de réponse à la VBG que les dirigeants communautaires pourraient aider à surmonter ?</li><li>• Les dirigeants communautaires sont-ils impliqués dans la réponse aux cas de VBG ? Si oui, comment ?</li><li>• Les femmes et les filles, le personnel en charge de la VBG ou d'autres personnes s'inquiètent-ils de la façon dont les dirigeants communautaires répondent actuellement aux survivantes de la VBG ?</li><li>• Quels sont les risques et les bénéfices potentiels liés à l'implication des dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG ?</li></ul>

Domaine prioritaire d'implication	Description	Considérations
<b>Atténuation des risques de VBG</b>	<p>L'atténuation des risques de VBG consiste à identifier et à traiter les facteurs qui augmentent les risques de VBG. Il peut s'agir de risques environnementaux, tels qu'un mauvais éclairage et des conditions de surpeuplement, ainsi que de risques au sein des services, tels que des installations mal placées ou du personnel qui pratique l'exploitation. L'atténuation des risques ne s'attaque pas aux causes principales de la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dirigeants communautaires sont-ils déjà impliqués dans l'atténuation des risques de VBG? Si oui, comment?</li> <li>• Votre programme, avec le leadership des femmes et des filles, a-t-il déjà identifié des risques de VBG?</li> <li>• Comment les dirigeants peuvent-ils soutenir les efforts visant à atténuer les risques?</li> <li>• Quels sont les risques et les bénéfices potentiels liés à l'implication des dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques de VBG? Comment pourriez-vous y remédier?</li> </ul>
<b>Changement en profondeur</b>	<p>Le changement en profondeur consiste à s'attaquer aux causes principales de la VBG et à soutenir les processus de changement au sein des individus, des normes sociales et des systèmes pour prévenir la VBG en luttant contre la discrimination, en autonomisant les femmes et les filles et en favorisant l'égalité et la non-violence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui, dans la communauté, travaille déjà à déclencher le changement et à prévenir la VBG? Des dirigeants communautaires sont-ils impliqués?</li> <li>• Votre organisation a-t-elle l'expérience de ce genre de programmes?</li> <li>• Comptez-vous vous appuyer sur une approche ou une méthodologie existante ou élaborer la vôtre? Avez-vous suivi un processus de prise de décision éclairé à ce sujet?</li> <li>• Quels sont les risques possibles liés à l'implication des dirigeants communautaires dans ce type de programme? Quels seraient les bénéfices?</li> </ul>

Domaine prioritaire d'implication	Description	Considérations
<p><b>Soutenir les femmes dirigeantes</b></p>	<p>Soutenir les femmes dirigeantes consiste à accorder une attention particulière à l'engagement des femmes dirigeantes existantes et émergentes comme moyen d'amplifier leurs compétences et leur influence dans les communautés. Le leadership communautaire est souvent dominé par les hommes et, à leur tour, les points de vue, les préoccupations et les priorités des hommes. Soutenir les femmes dirigeantes aide à renforcer leur pouvoir, ce qui est essentiel pour tout autre travail avec les dirigeants pour lutter contre la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes sont-elles reconnues comme des dirigeantes formelles ou des dirigeantes informelles? Y a-t-il des efforts en cours pour renforcer les rôles des femmes dirigeantes?</li> <li>• Les femmes et les filles dirigeantes sont-elles intéressées à recevoir un soutien?</li> <li>• Quels types de soutien votre équipe ou organisme peut-il offrir aux femmes dirigeantes?</li> <li>• Quels sont les risques possibles liés à l'implication des dirigeants communautaires dans ce type de programme? Quels seraient les bénéfices?</li> </ul>

- ➔ Consultez la section *Domaines prioritaires d'engagement* de la boîte à outils pour obtenir plus de détails sur chaque domaine d'implication et des idées pour impliquer les dirigeants communautaires.
- ➔ Voir l'Outil de prise de décisions pour identifier les domaines prioritaires de l'implication afin d'obtenir de plus de conseils sur la façon de prioriser les domaines d'implication avec les dirigeants communautaires dans *Outils et ressources*.

# Étape 5 : Identifier les dirigeants communautaires à impliquer

Une fois que vous avez identifié les domaines prioritaires d'engagement, il est temps d'identifier des groupes particuliers ou des dirigeants individuels avec lesquels vous travaillerez. Passer en revue les domaines d'engagement sélectionnés et faire un brainstorming en vue d'obtenir une liste de critères permettant d'identifier les dirigeants communautaires appropriés. Pensez au type de soutien nécessaire pour chaque domaine et à qui a le pouvoir d'influencer et de déclencher le changement. Le tableau ci-dessous présente les types de critères que vous pourriez prendre en considération ainsi que des exemples de critères précis qui pourraient être importants, selon vos domaines d'engagement et des priorités de votre communauté et de votre programme.



## Exemple concret :

Critères pour les dirigeants communautaires du programme de VBG au Cameroun

- Tient compte des questions de genre
- Modèle positif pour sa famille, sa communauté ou son entourage
- Personne honnête
- Dynamique et sociable
- Impartial et neutre
- Connaissance des principes directeurs en matière de VBG
- Favorable à l'autonomisation et au leadership des femmes
- Connaissance des services offerts dans la communauté

Types de critères à prendre en considération	Exemples de critère précis
Qualités et caractéristiques personnelles	empathique, respecté, loquace...
Autorité et influence sur des questions pertinentes	supervise les procédures de mariage et de divorce...
Compétences	prise de parole en public, compétences en matière de plaidoyer...
Connaissances	Concepts de base de la VBG, législation...
Valeurs, attitudes et croyances	foi, croyance en l'égalité des genres, soutien aux droits de l'homme...

En appliquant les critères pour les dirigeants communautaires définis à l'étape 3, vous pouvez commencer à identifier les dirigeants appropriés pour différents domaines prioritaires d'engagement. En vous appuyant sur vos connaissances en matière de leadership communautaire, sur votre expérience de la programmation antérieure et sur vos consultations avec les femmes et les filles, vous pouvez examiner plus en profondeur les facteurs qui pourraient vous aider à trouver des dirigeants précis à engager, notamment :

- Quels dirigeants pourraient avoir des intérêts mutuels ou des domaines de préoccupation qui se chevauchent avec le programme de VBG ?
- Qui sont considérés comme les dirigeants les plus dignes de confiance ou respectés et pourquoi ?
- Les femmes et les filles ont-elles exprimé des inquiétudes au sujet de dirigeants spécifiques ?
- Comment des facteurs tels que la foi, l'origine ethnique ou le clan affectent-ils les sphères d'influence des dirigeants liées aux domaines prioritaires d'engagement ?
- Comment les dirigeants se comportent-ils lors des réunions ou des forums ? Font-ils preuve d'une bonne capacité d'écoute et manifestent-ils un intérêt pour ce que les autres ont à dire ?
- Des dirigeants spécifiques sont-ils impliqués dans le jugement des cas de VBG ?
- Les dirigeants communautaires auront-ils le temps de s'impliquer dans le programme de VBG ?



---

## Étape 6 : Élaborez un plan!

Pour impliquer efficacement les dirigeants communautaires, réfléchissez aux résultats que vous souhaitez atteindre et créez un plan ciblé et organisé. Identifiez les activités qui pourraient contribuer aux résultats, des discussions de groupe au plaidoyer en passant par les initiatives de sécurité, et considérez les étapes d'action qui seront nécessaires pour mettre en œuvre avec succès chaque activité. Considérez en outre qui sera impliqué dans l'activité (ex : le personnel en charge de la VBG, les partenaires, les dirigeants communautaires), les ressources nécessaires, le calendrier et les membres de l'équipe qui assumeront la responsabilité de la mise en œuvre et du suivi.

- ➔ Consultez la section *Domaines prioritaires d'engagement* de la boîte à outils pour obtenir des idées d'activités sous *Idées d'engagement*
- ➔ Voir *Outil de planification des activités* dans *Outils pour Construire les fondements et ressources*.

# Construire les Fondements de l'engagement Outils et Ressources

## **Outils et ressources :**

- **Fiche-conseils : Compétences en communication**
- **Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes**
- **Exercices d'auto-réflexion**
- **Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes**
- **Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement**
- **Outil de planification des activités**

## **Modules de formation :**

- *Modules de formation : Concepts de base de la VBG*
- *Modules de formation : Les fondements : Approches clés*
- *Modules de formation : Les fondements : Planification de l'engagement*

---

# Fiche-conseils : Compétences en communication

## Pourquoi les compétences en communication sont-elles importantes ?

L'engagement des dirigeants communautaires implique une communication régulière, qu'il s'agisse d'organiser et de tenir des réunions, de discuter de sujets sensibles, de soutenir les survivantes ou de défendre les besoins des femmes et des filles. De bonnes compétences en communication aident les équipes en charge de la VBG à démontrer et à gagner la confiance et le respect, à établir des relations de collaboration et à maximiser la sécurité et l'efficacité de la programmation.

- **Communiquer dans un langage simple, accessible et adapté au contexte.**

- Utilisez la langue ou le dialecte local chaque fois que possible, à la fois dans la communication verbale et écrite.
- Utilisez des mots et des expressions courants. Évitez le « jargon » et les acronymes. *Par exemple, « VBG » n'est probablement pas la meilleure façon de décrire votre programmation de prime abord.*
- Soyez attentif aux mots qui peuvent être offensants pour un groupe.
- Lorsque vous travaillez avec un interprète, assurez-vous qu'il est respecté au sein de la communauté, qu'il est formé aux concepts de base de la VBG et qu'il comprend les mots et les significations de la VBG.

- **Soyez respectueux, ouvert et honnête.**

- Renseignez-vous sur les attentes en matière d'accueil et de communication avec différents types de dirigeants communautaires. Par exemple, y a-t-il un ordre prévu pour accueillir un groupe de dirigeants, quelles sont les règles d'usage et les civilités, etc. ?
- Faites attention au langage corporel et à la communication non verbale. Par exemple, à certains endroits, il n'est pas approprié de se tenir directement devant un dirigeant ou d'établir un contact visuel direct.
- Accordez toute votre attention. Utilisez des techniques d'écoute active et éteignez les téléphones portables.
- Évitez d'interrompre quelqu'un lorsqu'il parle.
- Soyez humble et ouvert au dialogue. Ne vous faites pas passer pour l'expert de toutes les questions liées aux femmes et aux filles. Valorisez l'expertise et le vécu des dirigeants communautaires et des membres de la communauté.
- Ne discutez pas lorsque vous n'êtes pas d'accord avec une idée. Écoutez d'abord. Posez ensuite des questions pour mieux comprendre et stimuler la discussion et la réflexion sur le sujet.
- Exprimez votre gratitude pour le travail des dirigeants communautaires.
- Soyez ouvert quant à l'objectif de votre travail et aux valeurs qui sous-tendent la programmation VBG. Montrez que vous êtes guidé par ces valeurs.

## Appliquer une approche basée sur les forces

- Concentrez-vous sur les intérêts mutuels et les problèmes communs pour établir des relations et la confiance. Un climat de confiance et de collaboration facilitera la résolution de problèmes plus difficiles tout au long de la programmation.
  - Reconnaissez les contributions et les capacités des dirigeants communautaires à apporter des changements positifs au sein des communautés, même s'ils peuvent également contribuer à des pratiques préoccupantes.
  - Dans la mesure du possible, présentez les problèmes en termes positifs. Par exemple, souligner les bénéfices de la non-violence au lieu de se concentrer uniquement sur les conséquences de la violence.
  - Partagez des exemples de réussite avec d'autres programmes, ou d'autres communautés, qui mettent en œuvre des stratégies semblables et les bénéfices pour ces communautés.
  - Recherchez des occasions de renforcer les pratiques positives et les normes sociales, y compris les aspects positifs de la culture, l'exercice positif du pouvoir et les efforts positifs pour lutter contre la VBG.
- **Poser des questions qui favorisent une discussion réfléchie**
    - Posez des questions de manière à exprimer un intérêt sincère pour les idées et les points de vue des autres.
    - Lorsque quelqu'un pose une question ou exprime une idée qui pourrait perpétuer le tort causé aux femmes et aux filles, songez à demander aux autres ce qu'ils en pensent. Enchaînez par d'autres questions qui invitent à la réflexion.
    - Commencez par les sujets les plus faciles pour évoluer vers des sujets de discussion plus sensibles.

➔ **Ressources** : Pour les compétences essentielles en matière de communication pour les équipes en charge de la VBG et les dirigeants communautaires, il peut être utile de consulter le **Manuel de coordination des interventions contre la violence basée sur le genre dans les contextes humanitaires (2019)** chapitre sur **La communication efficace** (p. 176).

---

# Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes

Transformer les dynamiques de pouvoir pour mettre fin à la violence basée sur le genre est un processus qui commence par nous-mêmes, en tant qu'individus et professionnels de la VBG. Les organisations et les équipes qui mettent en œuvre des programmes de VBG peuvent réfléchir à leurs propres dynamiques liées au genre et au pouvoir. Un processus structuré peut aider les équipes en charge de la VBG à prendre des mesures pour remédier aux déséquilibres de pouvoir au sein de leur organisation et entre leur organisation et les communautés.

- **Mener des exercices de réflexion hebdomadaires, bihebdomadaires ou mensuels avec le personnel et les bénévoles pour explorer les questions de genre et de pouvoir.**
- **S'engager à accroître l'équilibre du pouvoir intérieur sur le lieu de travail.**
  - Les superviseurs modélisent des utilisations positives du pouvoir.
  - Maintenir une communication mutuellement respectueuse entre le personnel à tous les niveaux.
  - Créer des occasions pour permettre à tous les employés de contribuer de façon significative aux décisions.
  - Offrir des occasions aux employés d'exprimer leurs avis et évaluer leurs superviseurs.
  - Valoriser les contributions de tous les membres du personnel.
  - Prioriser le bien-être du personnel, des bénévoles et des partenaires.
- **Éviter de renforcer ou de refléter les déséquilibres de pouvoir de la communauté sur le lieu de travail**
  - S'assurer que les femmes sont bien représentées au sein des effectifs des différentes structures, notamment parmi les cadres supérieurs.
  - Constituer des équipes qui reflètent la diversité des communautés.
- **Prendre des mesures pour équilibrer le pouvoir entre le personnel et les membres de la communauté**
  - Respecter l'égalité, la dignité et la valeur de tous les membres de la communauté. Valoriser leur expertise, leur expérience et leurs contributions.
  - Apprécier l'humanité des membres de la communauté, y compris des dirigeants communautaires, en s'impliquant avec eux en tant que personnes plutôt qu'en tant que « bénéficiaires », « groupes cibles » ou « sujets » d'évaluations. Apprendre à les connaître.
  - Dans la mesure du possible, être en contact avec les groupes impliqués, se mettre à leur niveau.
  - Être attentif au fait que les vêtements, les moyens de transport, les équipements de communication ou d'autres articles peuvent être perçus comme des symboles de pouvoir. Trouver des moyens pour minimiser l'utilisation ou la visibilité des éléments qui marquent une différence avec les autres.
  - S'assurer que les membres de la communauté ont la possibilité de faire parvenir leur avis et qu'ils disposent de multiples moyens pour signaler tout abus de pouvoir présumé.

---

# Exercices d'auto-réflexion<sup>1</sup>

Les équipes en charge de la VBG peuvent s'exercer à organiser régulièrement des exercices de réflexion. Les membres de l'équipe peuvent, à tour de rôle, présenter ou diriger des exercices, qui peuvent prendre de nombreuses formes. Ci-dessous deux exemples adaptés de Raising Voices.

## Explorer nos valeurs exercice #1

### Lisez ensemble ou séparément :

Les valeurs sont les qualités auxquelles nous croyons le plus profondément et que nous pouvons utiliser pour guider nos choix et nos actions. Elles forment la base à partir de laquelle nous vivons. Nos valeurs font tellement partie de nous que, souvent, nous ne les remarquons même pas. Définir nos valeurs est un processus continu. Au fil du temps et à mesure que nous grandissons et que nous faisons l'expérience de la vie, nos valeurs peuvent changer. Réfléchir nos valeurs apporte une prise de conscience de soi utile. Lorsque nous vivons nos valeurs, nous nous sentons mieux, plus épanouis et moins stressés. De plus, nous contribuons à l'intérêt général en ajoutant force et positivité à nos relations et à nos communautés. Nos actions incitent les autres à vivre leurs valeurs, et nous attirons des amis qui partagent les valeurs que nous portons.

### Exercice indépendant :

Utilisez un journal ou du papier et un stylo. Pensez à deux valeurs personnelles que vous aimeriez pratiquer plus souvent dans les choses que vous dites et faites. Pour chacune de ces valeurs, complétez ce qui suit :

- **La première valeur que je veux rendre plus dominante dans ma vie est...**
  - Parce que...
  - Je le ferai en...
- **La seconde valeur que je veux rendre plus dominante dans ma vie est...**
  - Parce que...
  - Je le ferai en...

### Discussion de groupe :

Parlez de l'exercice en équipe. Les membres de l'équipe peuvent partager les valeurs qu'ils ont identifiées dans l'exercice personnel, mais ne doivent pas être obligés de le faire.

- Qu'avez-vous pensé en lisant le sujet sur les valeurs ?
- Qu'avez-vous pensé de l'exercice ? Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
- Notre équipe a-t-elle des valeurs communes que nous tentons de défendre ?

---

<sup>1</sup> Adaptés de : Raising Voices. *SASA! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes*. Kampala, Ouganda, 2020 qui a été adapté de la source originale : GBV Prevention Network / Raising Voices. *Get Moving!* Kampala, Ouganda, 2012.

## Vivre nos valeurs exercice #2

### Lisez ensemble ou séparément :

Que nous en soyons conscients ou non, nos valeurs influencent chacun de nos gestes. Mais cela ne veut pas dire que nous agissons toujours selon nos valeurs. Parfois nos valeurs nous disent d'agir d'une manière, mais nous décidons quand même d'agir d'une autre manière. Parfois, nous ne nous rendons même pas compte que nos actions contredisent nos valeurs. Beaucoup de choses peuvent nous empêcher d'agir selon nos valeurs : peur, pression, distraction, stress, cupidité, etc. Agir selon nos valeurs exige un effort conscient.

Valeur	Respecte	Contredit	Conséquences
1			
2			
3			

### Exercice indépendant

Utilisez un journal ou du papier et un stylo.

- Dessinez trois lignes verticales pour créer quatre colonnes sur la page, comme dans le tableau ci-dessous.
- Énumérez trois valeurs personnelles dans la première colonne.
- Pour chaque valeur, indiquez :
  - Les mesures que vous prenez habituellement pour respecter cette valeur
  - Les mesures que vous prenez parfois qui contredisent cette valeur.
  - L'impact, ou les conséquences sur votre vie pour ne pas avoir respecté la valeur.

### Discussion de groupe

- Parlez de l'exercice en équipe. Les membres de l'équipe peuvent partager les valeurs qu'ils ont identifiées dans l'exercice personnel, mais ne doivent pas être obligés de le faire.
  - Quelles ont été vos réflexions pendant cet exercice ?
  - Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
  - Quelque chose vous a-t-il étonné ?
  - Avez-vous réfléchi aux changements que vous aimeriez apporter ?

---

# Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes

- **Se rappeler que tous les dirigeants n'ont pas le titre de « dirigeant ».** Votre but est d'identifier les personnes qui influencent et servent les autres membres de la communauté. Ces personnes ne sont pas toujours des dirigeants formels ou des personnes élues à des postes de direction. Les femmes dirigeantes peuvent être des enseignantes, des professionnelles de la santé, des cheffes d'église ou d'autres groupes religieux, ou d'autres membres de la communauté qui se consacrent aux affaires ou au service communautaires. Les épouses de dirigeants communautaires masculins peuvent également être considérées de facto comme des dirigeantes et peuvent être des alliées clés des programmes de VBG (les épouses de dirigeants et d'autres femmes dirigeantes peuvent également renforcer les intérêts/points de vue des structures de leadership masculines).
- **Demander aux femmes et aux filles !** Demandez à divers groupes de femmes et de filles de la communauté à qui elles font confiance. À quelles femmes et à quelles filles les gens s'adressent-ils pour obtenir du soutien ou des conseils ? Dont les opinions sont les plus appréciées et respectées ?
- **Tenir compte de la diversité de la population.** De nombreux dirigeants représenteront, ou influenceront, des populations particulières plus que d'autres au sein de la communauté . Assurez-vous de consulter divers groupes de femmes et de filles, en tenant compte des différentes expériences liées à l'âge, à la langue, à l'ethnicité, à l'origine, à la religion, au statut juridique et ainsi qu'à d'autres facteurs, dans le but d'identifier un groupe diversifié de femmes dirigeantes.
- **Utiliser un langage accessible.** Plutôt que de simplement poser des questions sur les « femmes dirigeantes », pensez à la façon de décrire les qualités et les rôles que vous aimeriez identifier. Par exemple, une professionnelle de la VBG à Kordofan, au Soudan, a eu du mal à identifier des femmes lorsqu'elle a demandé de l'aide pour localiser des « femmes dirigeantes traditionnelles ». Mais au cours d'une conversation fortuite, une femme lui a conseillé de rencontrer les *hakamats*. Elle a appris que les *hakamats* sont des chanteuses et des poètes influentes qui sont très appréciées, respectées et parfois redoutées. Son programme a commencé à impliquer les *hakamats* avec beaucoup de succès.
- **Consulter les associations de femmes et les organisations à base communautaire.** Les organisations et les associations informelles qui œuvrent au sein des communautés sont souvent impliquées avec au moins certains éléments de leadership communautaire. Les femmes membres d'organisations à base communautaire, en particulier les membres d'organisations dirigées par des femmes et d'organisations de défense des droits des femmes, sont souvent considérées comme des dirigeantes.
- **Identifier les participantes actives à la formation.** Lorsque les programmes de VBG offrent des formations aux membres de la communauté, il y a lieu d'être attentif aux femmes et aux filles qui démontrent des qualités personnelles et des caractéristiques de leadership, ainsi que des valeurs, des attitudes et des croyances positives.
- **Être attentif aux femmes et aux filles qui font preuve de leadership pendant les interventions du programme.** Dans le cadre de la programmation VBG, les femmes et les filles ont accès à des espaces sûrs et participent aux différentes activités, y compris des activités de subsistance ou d'apprentissage, des activités de soutien psychosocial de groupe ou des projets de développement communautaire. Elles émergeront comme des dirigeantes naturelles intéressées à aider les autres et à favoriser un changement positif.



# Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement

<b>Problème(s) à traiter</b> <i>Définir des problèmes précis que les dirigeants communautaires pourraient être appelés à régler.</i>	<b>Domaines prioritaires d'implication</b> <i>Envisager les actions que les dirigeants pourraient prendre dans les domaines prioritaires d'implication</i>	<b>Idées d'implication</b> <i>Examiner les idées d'implication dans les chapitres pertinents et dresser la liste des idées, en fonction de l'analyse des besoins et des possibilités.</i>
	Réponse à la VBG	
	Atténuation des risques de VBG	
	Changement en profondeur	
	<i>Soutenir les femmes dirigeantes</i>	

## Identifier le(s) problème(s) clé(s)

Réfléchissez aux problèmes particuliers liés à la VBG et à la prévention et à la réponse à la VBG dans votre communauté. Pour recueillir des informations, les équipes en charge de la VBG peuvent trouver utile de :

- Utiliser un arbre à problèmes pour analyser le problème et identifier les causes principales, les facteurs contributifs et les conséquences.
- Effectuer une analyse des causes fondamentales
- Consulter les femmes et les filles pour comprendre les problèmes auxquels elles font face et explorer les solutions potentielles.

## Domaines prioritaires d'engagement

Pour chaque domaine prioritaire d'engagement, tenir compte des actions que les dirigeants communautaires pourraient appuyer. L'équipe en charge de la VBG pourrait réfléchir aux questions ci-dessous en ce qui a trait à chaque domaine prioritaire d'engagement.

- Les dirigeants communautaires sont-ils déjà impliqués dans la résolution du problème ?
- Quelle influence, quel pouvoir, quelles compétences ou quelles connaissances pourraient être bénéfiques aux domaines prioritaires d'engagement ?
- Quelles ressources les dirigeants communautaires peuvent-ils apporter ?
- Certains dirigeants sont-ils plus ouverts à l'engagement ? Compte tenu de la hiérarchie et des rôles des différents dirigeants, certains d'entre eux conviennent-ils mieux à l'engagement ?
- Quels sont les intérêts ou les priorités possibles des dirigeants ?
- Quels sont les bénéfices à impliquer les dirigeants communautaires ?
- Quels risques l'engagement pourrait-il présenter pour les femmes, les filles et l'équipe en charge de la VBG ? Ces risques sont-ils élevés et pourraient-ils être atténués efficacement ?

## Idées d'engagement

Pour chaque domaine prioritaire d'engagement, examiner les idées d'engagement tirées des chapitres pertinents de ce présent guide ou d'autres outils et ressources sur la VBG, ainsi que de l'expérience antérieure. Les membres de l'équipe peuvent également faire des brainstormings pour dégager de nouvelles idées. Tenir compte des possibilités pour les différentes activités, compte tenu des ressources disponibles, du temps, de la disponibilité et de la prédisposition des dirigeants, ainsi que de la capacité et de l'intérêt de l'équipe. Tenir compte également de la sécurité et de l'éthique pour les différentes activités dans votre contexte.

- Des activités semblables ont-elles eu lieu dans votre communauté ?
- Comment les autorités et les différents membres de la communauté pourraient-ils réagir ?
- L'activité compromettrait-elle votre capacité à servir les femmes et les filles ?
- Le domaine prioritaire d'engagement est-il pratique et réalisable ?
- Comment pouvez-vous consulter les femmes et les filles à ce sujet ?
- Quels apports (financement, matériaux, transport, temps, etc.) seraient requis de votre part et des dirigeants ?
- Est-il sûr de s'impliquer de cette façon ?
- Les bénéfices l'emportent-ils sur les risques ou les aspects négatifs de l'engagement ?

# Outil de planification des activités

Les équipes en charge de la VBG peuvent trouver utile d'utiliser l'outil de planification pour mieux se préparer à l'implication des dirigeants communautaires. L'outil de planification sert de modèle et peut être adapté au contexte de votre programme.

## Domaine d'engagement : Réponse à la VBG

Résultat escompté :

Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)
Énumérez les idées ou activités d'engagement	Énumérez les actions requises pour réaliser l'activité	Qui participera ? (p. ex., le personnel, les partenaires, les dirigeants communautaires)	Énumérez les ressources requises		

## Domaine d'engagement : Atténuation des risques de VBG

Résultat escompté :

Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)

## Domaine d'engagement : *Changement en profondeur*

Résultat escompté :

Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)

## Domaine d'engagement : *Soutenir les femmes dirigeantes*

Résultat escompté :

Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)

# Domaines Clés D'engagement



---

# Réponse à la VBG

La réponse à la VBG se rapporte aux mesures prises après des incidents de VBG, particulièrement en matière de traitement des survivantes par leur communauté et à l'accès aux services axés sur les survivantes. Toutes les survivantes de la VBG devraient avoir accès à un soutien et à des services, selon leurs besoins et leurs préférences, notamment la gestion des cas de VBG, le soutien psychosocial, la justice et les services de sécurité. Le chapitre sur la réponse à la VBG comprend des idées pour impliquer les dirigeants communautaires à renforcer les systèmes de réponse à base communautaire, à sensibiliser la communauté aux services de réponse et à favoriser des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes.

---

# Atténuation des risques de VBG

Les directives du Comité permanent interorganisations (IASC) pour l'intégration des interventions contre la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire font référence à l'atténuation des risques de VBG comme à « *la réduction du risque d'exposition à la VBG (par exemple en veillant à ce que les signalements de « points chauds » soient immédiatement pris en compte grâce à des stratégies de réduction, en s'assurant qu'un éclairage suffisant et que des patrouilles de sécurité sont en place dès le début de l'établissement des camps de personnes déplacées ; etc.)* ». L'atténuation des risques vise à rendre les communautés et les services plus sûrs pour les femmes et les filles, et les dirigeants communautaires peuvent influencer ou diriger une grande partie de ce travail. Le chapitre sur l'atténuation des risques de VBG comprend des idées pour impliquer les dirigeants communautaires dans l'identification et la gestion des risques de VBG.

---

# Changement en profondeur

La programmation du changement en profondeur implique de s'attaquer aux causes principales de la VBG pour empêcher qu'elle ne se produise. La prévention de la VBG nécessite des changements dans les relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes qui se reproduisent à différents niveaux de la société, des attentes et attitudes individuelles aux normes sociales, politiques, cadres juridiques et systèmes. Les dirigeants communautaires peuvent influencer les changements à différents niveaux de leurs communautés. Le chapitre sur le changement en profondeur comprend des informations sur la sélection ou la conception de programmes de prévention de la VBG et des idées pour impliquer les dirigeants communautaires à renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences, favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre et promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles.

---

# Soutenir les femmes dirigeantes

Les femmes dirigeantes peuvent représenter et promouvoir les voix, les besoins et les points de vue des femmes au sein de leurs communautés, mais elles ont rarement une représentation et une influence adéquates dans la prise de décisions communautaires et humanitaires. D'autres chapitres traitent de la manière dont les femmes dirigeantes peuvent contribuer à la réponse à la VBG, à l'atténuation des risques de VBG et au changement en profondeur. Le chapitre Soutenir les femmes dirigeantes, consacre une attention supplémentaire à l'implication des femmes dirigeantes, y compris des idées de programmes de VBG pour soutenir les femmes dans les postes de direction, soutenir les dirigeantes émergentes et favoriser un environnement propice au leadership féminin.

# Réponse à la VBG





---

# Réponse à la VBG

## Concepts clés

- Rôle des dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG
- Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans la réponse

## Approches

- Renforcer la coordination, l'accès et la sensibilisation de la communauté aux services de réponse
- Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes

## Idées d'engagement

- Renforcer les systèmes communautaires coordonnés et sensibiliser la communauté aux services de réponse
  - Développer et diffuser un parcours d'orientation en matière de VBG
  - Accroître l'accès aux services de réponse à la VBG
  - Diffusion et sensibilisation
- Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes
  - Former les dirigeants à la réponse axée sur les survivantes
  - Discussions de groupe sur le respect des survivantes
  - Discussions de groupe axées sur des cas hypothétiques
  - Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG
  - Aide d'urgence et communication codée
  - Plaidoyer direct auprès des dirigeants en faveur des survivantes
  - Soutien, justice et médiation axés sur les survivantes

## **Outils et ressources :**

- Orientation participative : Développer un parcours d'orientation
- Traiter les obstacles aux soins
- Guide de discussion : Respect pour les survivantes
- Guide de discussion : Scénarios hypothétiques
- Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG
- Fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle des actes de VBG
- Guide et outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes
- Fiche d'information : Mariage forcé précoce
- Fiche d'information : Violence au sein du couple
- Fiche d'information : Agression sexuelle et viol
- Fiche d'information : Mutilation génitale féminine / excision

## **Modules de formation**

- *Modules de formation : Réponse à la VBG*

---

# Concepts clés

## Rôle des dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG

Les dirigeants communautaires peuvent jouer un rôle important dans la réponse aux survivantes de VBG. Par dirigeant on entend des dirigeants en position officielle de leadership, tels que des chefs traditionnels ou des chefs religieux qui jouent un rôle dans les mécanismes de justice qui statuent sur les cas de VBG, mais aussi des dirigeants informels qui influencent la communauté et qui ont acquis la confiance de la communauté. Certaines des manières dont les dirigeants communautaires peuvent contribuer à la réponse à la VBG et aider les survivantes sont soulignées ci-dessous.

**Les dirigeants communautaires influencent et façonnent les attitudes, normes et comportements communautaires liés à la VBG et aux survivantes de la VBG.** Les dirigeants communautaires influencent grandement les attitudes, les normes sociales et les comportements communautaires qui déterminent comment la VBG et les survivantes de VBG sont perçus par la communauté, comment les survivantes sont traitées et si les survivantes cherchent de l'aide. La stigmatisation, la honte et le blâme qui sont souvent associés à la VBG peuvent avoir des conséquences extrêmement préjudiciables pour les survivantes, qui déterminent le fait qu'elles dénoncent ces incidents ou non et la manière dont elles le font, ainsi que la façon dont elles sont traitées lorsqu'elles cherchent de l'aide. Les attitudes et les normes de la communauté influencent également la sécurité continue d'une survivante, sa protection contre de nouvelles violences, ainsi que son bien-être psychosocial et sa santé mentale. Impliquer les dirigeants communautaires pour aider à renforcer les attitudes, les normes et les comportements axés sur les survivantes qui promeuvent la dignité, la sécurité et les droits des survivantes peut considérablement améliorer la réponse communautaire à la VBG et les résultats pour les survivantes.

**Les dirigeants communautaires sont des sources d'information et de conseils essentielles pour les survivantes et leurs familles.** Les dirigeants de confiance et influents, occupant des postes de direction formels et informels, sont souvent recherchés par la communauté pour le soutien et les conseils qu'ils peuvent apporter sur un large éventail de questions telles que le mariage, la distribution des ressources et les conflits interpersonnels, mais aussi la violence au sein du couple, le mariage précoce, le mariage forcé et la violence sexuelle perpétrée au sein des communautés. Impliquer les dirigeants communautaires dans le développement de leurs connaissances et de leurs compétences dans une réponse axée sur les survivantes à la VBG peut aider les survivantes et leurs familles à recevoir des informations précises sur les conséquences potentielles de la VBG et des conseils qui donnent la priorité aux souhaits, à la sécurité, au bien-être et à la dignité des survivantes.

## **Les dirigeants communautaires influencent les systèmes, les ressources et les services**

**communautaires.** Les dirigeants communautaires jouent un rôle central dans le développement de systèmes communautaires, tels que les systèmes de prestation de soins de santé, d'éducation, de justice et d'aide sociale. Ils ont une influence sur la prise de décision, la planification et la répartition des ressources provenant des gouvernements et des associations humanitaires, et jouent un rôle clé dans l'amélioration de la disponibilité des services et de leur accessibilité par les communautés. Cela comprend la réduction des obstacles auxquels les survivantes de VBG et d'autres membres de la communauté sont confrontés pour accéder aux services et aider à la coordination avec les différentes parties prenantes, secteurs et prestataires de services dans la communauté. Impliquer les dirigeants communautaires dans la priorisation et la mobilisation des ressources pour des services coordonnés de soins, de soutien et de protection peut aider les survivantes à recevoir des soins opportuns, sûrs et de qualité.

## **Les dirigeants communautaires sont impliqués dans la prestation de services aux survivantes de la VBG.**

Les dirigeants communautaires sont souvent directement impliqués dans la prestation de services aux survivantes de la VBG. Dans de nombreux contextes, les chefs traditionnels et religieux offrent des services de justice et de médiation pour les cas de VBG, à travers les mécanismes communautaires de justice et de résolution des différends. Leur autorité en matière de VBG est inscrite dans le droit coutumier et religieux ainsi que dans les normes sociales. Elle peut même être codifiée dans le système judiciaire officiel. Dans les situations d'urgence, lorsque les systèmes officiels s'effondrent ou deviennent plus difficile d'accès, les femmes et les filles sont plus susceptibles de se tourner vers les dirigeants communautaires et les tribunaux informels pour traiter les incidents de VBG<sup>1</sup>. Même lorsque les dirigeants communautaires ne défendent pas les droits ou la sécurité des survivantes, celles-ci peuvent demander leur aide car c'est leur meilleure, voire la seule option pour obtenir réparation.

En plus des services de justice, les dirigeants communautaires peuvent être impliqués dans d'autres services de soins, de soutien et de protection aux survivantes. À titre d'exemple, les femmes dirigeantes peuvent s'impliquer dans l'offre d'un refuge sûr aux survivantes qui cherchent à échapper à la violence. Les dirigeants communautaires peuvent également travailler avec des agences gouvernementales ou non gouvernementales, ou des organisations communautaires, qui fournissent un soutien psychosocial et d'autres services aux survivantes. Impliquer les dirigeants qui fournissent des services aux survivantes pour promouvoir des principes, des processus et des pratiques axées sur les survivantes peut grandement améliorer la sécurité, les droits et le rétablissement des survivantes de la VBG et les aider à les protéger contre de nouvelles violences.

## **Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans la réponse**

Il peut y avoir des pratiques préoccupantes parmi les dirigeants communautaires que les équipes en charge de la VBG doivent connaître avant de prévoir de les impliquer pour renforcer la réponse axée sur les survivantes. Celles-ci sont liées à la nature patriarcale des structures de leadership communautaire et aux normes et pratiques communautaires qui ferment les yeux sur la VBG. Bien qu'il existe une grande diversité dans les structures de leadership communautaire et parmi les dirigeants eux-mêmes, les structures de leadership formelles et informelles à travers le monde sont largement patriarcales. Cela signifie que le statut des femmes est généralement subordonné à celui des hommes, et les points de vue et expériences des femmes et des filles peuvent ne pas être valorisées ou pris en compte de la même manière. À cause de cela :

- **Les dirigeants communautaires peuvent considérer les actes de VBG comme un déshonneur pour la famille, le clan ou la communauté et se préoccuper moins de l'impact de la VBG sur les survivantes.**

<sup>1</sup> Le document de travail de la Banque mondiale. *Améliorer les procédures et résultats de justice locale pour les femmes et les filles victimes de violence et de discrimination : un examen des interventions prometteuses*, 2014.

Lorsqu'ils traitent des cas, les dirigeants peuvent donner la priorité à l'harmonie communautaire plutôt qu'aux droits individuels, à la sécurité et à la protection afin de rétablir les relations familiales et communautaires. Cette approche peut aller à l'encontre des intérêts d'une survivante, par exemple, si elle essaie de quitter un mari violent ou de demander justice contre un auteur au sein de la communauté.

- **La pratique consistant à marier une adolescente ou une femme célibataire au garçon ou à l'homme qui les a violées reste courante dans différentes parties du monde.** Cette pratique peut être considérée par les dirigeants communautaires comme une solution favorable permettant de rétablir la paix entre les familles et dans la communauté. Elle peut également être considérée comme une solution miséricordieuse pour préserver l'avenir de la survivante dans les communautés où sa possibilité de se marier est compromise par le viol. Pourtant, de tels mariages forcés violent les droits des filles et des femmes et peuvent être incroyablement traumatisants pour les survivantes, les condamnant à une vie de violence sexuelle.
- **Les dirigeants communautaires peuvent fermer les yeux sur la violence au sein du couple et même s'attendre à ce que les hommes disciplinent leurs épouses pour certaines infractions.** Lorsque cela est vrai, les dirigeants peuvent ne pas être enclins à aborder la violence au sein du couple, à moins que la fréquence ou le niveau d'abus ne dépasse les attentes sociales liées aux transgressions présumées. Une telle évaluation exige des dirigeants qu'ils prennent en compte non seulement les actions d'un auteur présumé, mais aussi le comportement de la survivante, et il se peut que les témoignages des survivantes ne soient pas requis ni même les bienvenus dans la négociation des accords. La justice informelle, lorsqu'elle est administrée par les dirigeants communautaires, implique souvent la résolution de différends par une médiation, au cours de laquelle les parties au différend reçoivent des conseils afin de conclure une entente négociée<sup>2</sup>. Dans de nombreux contextes, les dirigeants négocient les accusations de violence au sein du couple entre les maris (auteurs présumés) et les hommes de la famille de leur épouse (survivante), processus au cours duquel le père d'une femme peut recevoir un paiement en compensation des abus qu'elle a subi. Lorsque les femmes sont directement impliquées dans les négociations ou la médiation, on peut exiger d'elles des compromis spécifiques ou des promesses en échange d'un engagement de leur mari à cesser les abus graves. Cette pratique revient à mettre sur un plan d'égalité les comportements d'une femme qui ne correspondent pas aux attentes de son mari, comme par exemple une maison mal nettoyée ou le fait d'avoir quitté le foyer sans permission, à l'agression et à la maltraitance d'un homme.

En raison des attitudes et des pratiques décrites ci-dessus, les équipes en charge de la VBG sont parfois réticentes à impliquer les dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG, en particulier les dirigeants impliqués dans la médiation ou la proposition de règlements ou de solutions aux incidents de VBG qui sont préjudiciables aux survivantes. Plus spécifiquement, le personnel peut être préoccupé par le renforcement ou la légitimation des pratiques communautaires qui ne sont pas axées sur les survivantes. Ces préoccupations sont légitimes et les équipes doivent examiner attentivement les risques et les bénéfices des différentes stratégies de dialogue avec les dirigeants communautaires afin de s'assurer qu'ils ne causent pas de préjudices par inadvertance. Cependant, des enseignements tirés de la pratique montrent qu'un engagement respectueux et soigneusement planifié des dirigeants peut être transformateur et renforcer les réponses axées sur les survivantes au niveau communautaire, même dans les contextes particulièrement difficiles et conservateurs.

---

<sup>2</sup> La Banque mondiale. *Document de travail : Améliorer les procédures et résultats de justice locale pour les femmes et les filles victimes de violence et de discrimination : un examen des interventions prometteuses*, 2014.



## Exemple concret

Une ancienne responsable de programme VBG a décrit l'expérience de son équipe de travail avec les dirigeants communautaires à Maban, au Soudan du Sud

*« Dans le travail d'urgence, nous avons l'habitude de contacter les gens lorsque nous avons besoin de quelque chose de leur part et nous pouvons oublier l'importance d'établir le respect et de bonnes relations. Dans notre programme, nous avons commencé à impliquer les dirigeants par des salutations et des présentations, puis à organiser des réunions régulières pour apprendre des dirigeants et partager nos préoccupations. Nous les avons conviés à des formations sur les concepts de base et l'orientation des cas de VBG. Cela a servi de fondement important lorsque nous avons impliqué les dirigeants au nom des survivantes.*

*Nous n'avons approché les dirigeants qu'au nom des survivantes que nous avons soutenues avec des services de gestion des cas, et seulement après avoir discuté de tout avec les survivantes. Bien souvent, les survivantes ne connaissaient pas leurs dirigeants, peut-être parce qu'elles avaient été déplacées ou parce que les hommes étaient plus impliqués dans les affaires de la communauté. Nous avons alors accompagné et présenté les survivantes aux dirigeants qui pouvaient les aider. Parfois ces survivantes avaient déjà parlé aux dirigeants, qui n'avaient pas pris leur cas au sérieux et lorsque nous avons rencontré les dirigeants au nom de ces survivantes, cela a contribué à mettre l'accent sur l'importance de leur cas.*

*Lorsque nous soutenions une survivante dont le cas devait être réglé par une médiation ou une procédure judiciaire, nous avons toujours organisé un meeting en tête-à-tête avec le dirigeant avant la procédure. Lors de ces réunions, nous restions assis et écoutions simplement les préoccupations du dirigeant. Lorsque nous parlions, c'était simplement pour souligner les points abordés dans nos formations et nous concentrer sur les conséquences pour la survivante. Les dirigeants exprimaient souvent leur accord, puis expliquaient la pression à laquelle ils allaient devoir faire face pour répondre aux attentes des gens. Ainsi j'ai réalisé que les dirigeants sont des personnes et qu'ils sont aussi influencés par les autres. J'ai aussi réalisé que parfois, nous sommes trop timides lorsqu'il s'agit de soulever des questions, croyant que tout est profondément enraciné dans la tradition ou la religion. J'ai trouvé que parfois les décisions des dirigeants étaient en fait très pragmatiques, et si nous demandions simplement pourquoi, et encore pourquoi, nous pouvions mieux comprendre leurs intérêts et leurs préoccupations, et les dirigeants étaient alors souvent heureux de s'impliquer dans une résolution commune des problèmes. Par exemple, les dirigeants étaient largement réticents à accorder le divorce aux survivantes, même si les coutumes locales autorisaient le divorce en cas d'abus graves. Après avoir demandé « pourquoi » de différentes manières, nous avons compris que certains dirigeants n'étaient tout simplement pas en mesure de fournir des papiers officiels de divorce. Nous avons donc travaillé avec des dirigeants pour créer des documents de divorce en arabe et nous en avons fait des copies à signer par toutes les parties devant les tribunaux traditionnels. Nous avons conservé une copie des actes de divorce dans nos dossiers et nous avons plastifié une copie à conserver pour chaque survivante.*

*Comprendre les points de vue et les inquiétudes des dirigeants nous a aidés à identifier un terrain d'entente et à défendre efficacement les droits des survivantes. Une fois, un dirigeant a été heureux d'arrêter le mariage forcé d'une fille lorsque j'ai suggéré qu'elle obtiendrait une plus grande dot pour sa famille à l'avenir, si elle pouvait d'abord terminer l'école. Je me suis sentie mal à l'aise à l'idée de faire appel à ce genre d'intéressement, mais en fin de compte la décision était dans l'intérêt de la survivante.*

*Avec le temps, les dirigeants ont commencé à nous inviter à participer aux procédures judiciaires. Nous rencontrions toujours les dirigeants en tête-à-tête au préalable, puis au tribunal, nous nous asseyions simplement et étions présents pour la survivante. Parfois, nous étions invités à prendre la parole, puis nous soulevions les principes des droits de l'homme et soulignons les conséquences de la forme concernée de VBG pour les survivantes. Je pense que notre présence a enlevé un peu de pression des épaules des dirigeants. Pour ceux qui voulaient soutenir davantage les survivantes, nous avons fourni la justification et un point de référence spécifique. Cela les a aidés à être plus courageux.*

*En s'impliquant dans notre programme, les dirigeants ont mis fin à de nombreux mariages forcés de filles avant et pendant les procédures judiciaires, y compris au moins un cas où il avait été convenu qu'une fille épouse son violeur. Nous avons également pu aider de nombreuses survivantes de VBG à obtenir des divorces reconnus.»*

---

# Approches

En respectant les multiples rôles que les leaders communautaires peuvent jouer dans le renforcement de la réponse à la VBG, les programmes VBG peuvent prendre en compte un éventail d'idées pour impliquer les leaders communautaires. Généralement, celles-ci peuvent être classées en deux approches : 1. Renforcer la coordination, l'accès et la sensibilisation de la communauté aux services de réponse et 2. Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes parmi les dirigeants communautaires et au sein des communautés au sens large. Les équipes en charge de la VBG peuvent envisager des options dans chacune de ces approches en suivant un processus d'identification des priorités, d'évaluation des risques et de planification des réponses, comme décrit ci-dessous.

## Renforcer la coordination, l'accès et la sensibilisation de la communauté aux services de réponse

Des services essentiels devraient être mis à la disposition des survivantes de VBG dans tous les contextes d'urgence, y compris la gestion des cas de VBG axée sur les survivantes et des services de soutien psychosocial et des services médicaux pour traiter les victimes de viol, d'agression sexuelle, de violence au sein du couple et d'autres formes de VBG. Établir des services de qualité ne suffit cependant pas à assurer que les survivantes auront accès à un soutien immédiat conforme à leurs attentes. Les systèmes communautaires sont essentiels pour faciliter le partage d'informations, les parcours d'orientation, la coordination entre les prestataires de services et l'accès pour les survivantes. Pour les équipes en charge de la VBG, impliquer les dirigeants dans le soutien au partage d'informations et les parcours d'orientation est souvent moins sensible et moins engagé que les efforts visant à modifier les normes sociales et les comportements, et dans un large éventail de contextes, les dirigeants communautaires ont apporté des contributions significatives au renforcement des systèmes communautaires.

## Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes

Les survivantes de VBG méritent d'être crues et soutenues, et celles qui reçoivent le soutien de leur famille et des membres proches de leur communauté seront confrontées à moins de conséquences et de risques. Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements qui soutiendraient les survivantes est lié à l'adoption des concepts d'égalité des genres, de non-violence et de droits des femmes et des filles, tels qu'ils sont abordés dans *Changement en profondeur*. Mais même lorsque les équipes en charge de la VBG n'impliquent pas les dirigeants communautaires dans un changement en profondeur vers la prévention de la VBG, elles peuvent impliquer des dirigeants à encourager des attitudes plus favorables envers les survivantes, en particulier les survivantes individuelles qu'ils peuvent rencontrer dans leur service aux communautés. Alors que la promotion d'attitudes et de comportements axés sur les survivantes demande davantage d'investissement dans une réunion ou une formation ponctuelle et se manifeste davantage à travers un engagement constant, les équipes en charge de la VBG peuvent aussi impliquer chaque dirigeant au cas par cas, pour exprimer leur soutien à des survivantes spécifiques. Comme l'engagement des dirigeants dans la réponse à la VBG est délicat et peut accroître les risques, il est important que les équipes en charge de la VBG évaluent les risques sécuritaires et éthiques de façon continue, et il est également essentiel que le personnel en charge de la VBG ait lui-même accès aux services de soutien et de sécurité.



## Choisir une approche effective et planifier l'implication des dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG

Suivre trois étapes simples peut aider les équipes en charge de la VBG à évaluer et planifier de façon sûre un engagement efficace des dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG :

- Étape 1 : Définir les priorités dans l'implication des dirigeants communautaires pour renforcer la réponse axée sur les survivantes
- Étape 2 : Évaluer les risques éthiques et sécuritaires et établir des plans pour la sécurité.
- Étape 3 : Développer un plan pour la mise en œuvre et le suivi des activités

### Étape 1 : Identifier les domaines prioritaires pour l'implication des dirigeants communautaires

**Prendre en compte les forces, les lacunes et les possibilités pour impliquer différents dirigeants pour chacun des éléments suivants :**

- Attitudes, normes et comportements associés à la VBG et aux survivantes de la VBG
- Expérience et confiance de la communauté dans les services de réponse à la VBG
- Disponibilité et accessibilité des services coordonnés afin de subvenir aux besoins des survivantes en matière de santé, de soutien psychosocial, de sécurité et de justice
- Réponse pour chaque survivante

Cela peut être un processus relativement simple si l'équipe a travaillé au sein de la communauté pendant un certain temps, ou cela peut prendre plus longtemps et demander davantage de collecte d'informations dans le cas d'un nouveau programme de VBG. Possibilités à prendre en compte lors de l'évaluation des possibilités :

- Collaborer avec des groupes et des organisations de femmes locales.
- Consulter un grand nombre de parties prenantes qui connaissent bien la communauté et les dirigeants communautaires.
- Être à l'écoute et se laisser guider par les femmes et les filles de la communauté. Elles sont expertes de ce qu'elles ont subi, ainsi que des forces et des lacunes des réponses communautaires à la VBG. Leur demander ce qui fonctionne actuellement dans le soutien aux survivantes de VBG et leurs idées pour améliorer les réponses communautaires à la VBG afin de mieux promouvoir la sécurité, les soins et la protection des survivantes contre de nouvelles violences.
- Utiliser une approche intersectionnelle et interroger les filles et les femmes de tous les groupes et origines (en tenant compte des différents âges, religions, origines ethniques, handicaps etc.) sur les forces et les lacunes de la communauté dans la réponse à la VBG.

**Établir des priorités dans les objectifs et les activités.** Une fois que l'équipe a identifié les opportunités d'impliquer les dirigeants communautaires pour renforcer la réponse à la VBG, mettez-vous d'accord sur les objectifs de l'engagement et les activités spécifiques associées. Pensez à utiliser une approche participative et à impliquer différents groupes de femmes et de filles dans ce processus!

Une fois que vous avez identifié les priorités, il est temps de faire preuve de créativité et d'envisager des stratégies ou des activités qui aideront l'équipe à s'impliquer efficacement et en toute sécurité avec les dirigeants communautaires pour renforcer la réponse à la VBG axée sur les survivantes. Il n'y a pas d'approche unique : les stratégies dépendront des lacunes et des possibilités, des risques et des considérations de sécurité, des priorités des femmes et des filles, et de la mesure dans laquelle les dirigeants sont intéressés et prêts à s'impliquer dans votre programme (comme évalué dans Construire les fondements de l'engagement). Dans certains contextes, par exemple, les équipes en charge de la VBG identifieront des dirigeants qui souhaitent développer leurs connaissances et leurs compétences dans la réponse axée sur les survivantes, tandis que dans un autre contexte, il peut être plus approprié de limiter l'engagement à des dirigeants spécifiques au cas par cas, lorsqu'ils défendent les droits des survivantes de la VBG. Comme pour toutes les actions liées à la réponse à la VBG, chaque action concernant une survivante spécifique sera guidée par la volonté de chaque survivante.

- ➔ Utilisez les *idées d'engagement* dans la section suivante lorsque vous développez des stratégies pour impliquer les dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG.

## Étape 2 : Évaluer les risques éthiques et sécuritaires et établir des plans pour la sécurité.

Avant de développer un plan pour mettre en œuvre des activités, évaluez soigneusement les risques éthiques et sécuritaires qui peuvent survenir lorsqu'on essaie d'impliquer des dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG. Comme dans l'étape 1, consultez les femmes et les filles pour comprendre les risques éthiques et sécuritaires, afin de mieux cerner les risques potentiels avant tout engagement initial avec les dirigeants pour renforcer la réponse à la VBG. Toutefois, anticiper et réagir aux risques est un processus permanent et les équipes en charge de la VBG doivent suivre de façon régulière la possible apparition de conséquences imprévues tout au long de leur coopération avec les dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG.

## Étape 3 : Élaborer des plans pour la mise en œuvre et le suivi des activités

Dans la mesure des capacités de votre équipe et de votre organisation, élaborer un plan de mise en œuvre et de suivi d'activités spécifiques pour impliquer les dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG. Quelles sont les activités ? Quelles sont les ressources nécessaires ? Quand seront-elles mises en œuvre et comment seront-elles suivies ? Comment et à quelle fréquence l'équipe suivra-t-elle l'apparition potentielle de conséquences imprévues ? Comment l'équipe va-t-elle saisir, documenter et communiquer les réussites et les défis au cours de ce programme ?

- ➔ Utilisez le *Plan d'engagement des dirigeants communautaires*, section *Outil dans les fondements de l'engagement de la boîte à outils*, pour vous aider à planifier quand et comment mettre en œuvre et suivre des activités afin de soutenir l'engagement des dirigeants communautaires dans le renforcement de la réponse à la VBG.

---

# Idées d'engagement

## Renforcer les systèmes coordonnés et sensibiliser la communauté aux services de réponse

- Développer et diffuser un parcours d'orientation en matière de VBG
- Accroître l'accès aux services de réponse à la VBG
- Diffusion et sensibilisation

## Promouvoir des attitudes, des normes et des comportements axés sur les survivantes

- Former les dirigeants à appliquer une réponse axée sur les survivantes
- Discussions de groupe sur le respect des survivantes
- Discussions de groupe axées sur des cas hypothétiques
- Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG
- Aide d'urgence et communication codée
- Plaidoyer direct auprès des dirigeants en faveur des survivantes
- Soutien, justice et médiation axés sur les survivantes

## Développer et diffuser un parcours d'orientation en matière de VBG

Un parcours d'orientation est un simple mécanisme qui sert à relier en toute sécurité des survivantes de la VBG aux services, y compris la prestation de soins de santé, le soutien psychosocial, la gestion des cas, les services de sûreté et de sécurité, ainsi que la justice et l'aide juridique.<sup>3</sup> Les normes minimales du CPI (IASC) pour les programmes de violence basée sur le genre en situation d'urgence indiquent que les dirigeants communautaires et autres « contrôleurs » doivent être informés sur les parcours d'orientation afin de les promouvoir au sein des communautés.<sup>4</sup> Afin de maximiser l'engagement des dirigeants en faveur des parcours d'orientation ainsi que la promotion des parcours d'orientation par ces dirigeants, il est recommandé d'impliquer les dirigeants de façon active dans les parcours d'orientation au sein de leur communauté. Les équipes du programme de VBG peuvent impliquer les dirigeants dès le début du processus de développement, de révision ou d'adaptation des parcours d'orientation pour leurs communautés.

Étapes suggérées pour impliquer les dirigeants communautaires à développer ou à mettre à jour un parcours d'orientation en matière de VBG :

1. Informer les dirigeants de l'objectif d'un parcours d'orientation en matière de VBG et discuter des principes directeurs sous-jacents d'une réponse axée sur les survivantes.
2. Solliciter la contribution des dirigeants dans la cartographie des services de réponse à la VBG et l'identification des points focaux.

---

3 IASC (Comité permanent inter-organisations des Nations Unies). *Directives pour l'intégration des interventions contre la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : Réduire les risques, promouvoir la résilience et aider au rétablissement*, 2015, p. 64.

4 GBV AoR (Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre). *Normes minimales du CPI (IASC) pour la programmation en matière de violence basée sur le genre en situation d'urgence*, 2019, p. 53.3.

3. Partager avec les dirigeants les commentaires fournis par les femmes et les filles impliquées dans le développement d'un parcours d'orientation en matière de VBG.
4. Demander aux dirigeants de valider le parcours d'orientation en matière de VBG une fois développé. Insister sur l'importance d'habiliter les survivantes à choisir les services et à se signaler d'elles-mêmes.
5. Impliquer les dirigeants dans la diffusion et la promotion du parcours d'orientation en matière de VBG.
6. Impliquer les dirigeants dans des discussions ou des séances d'entraînement pour revoir et renforcer le parcours d'orientation en matière de VBG.

Les dirigeants communautaires qui sont impliqués dans le développement et le déploiement d'un parcours d'orientation seront plus enclins à utiliser ce parcours lorsqu'ils entendent parler d'un cas ou sont directement impliqués dans la réponse à un incident de VBG. Grâce à un engagement axé sur le développement et la diffusion de parcours d'orientation en matière de VBG, les équipes en charge de la VBG peuvent encourager les dirigeants à prendre des mesures positives en réponse aux cas lorsqu'ils sont impliqués dans l'élaboration ou la réception d'orientation. Le tableau ci-dessous décrit les différentes manières dont les dirigeants peuvent être impliqués dans l'élaboration ou la réception d'orientation et les actions positives correspondantes que les équipes en charge de la VBG peuvent encourager les dirigeants à prendre.

<b>Manières dont les dirigeants peuvent être impliqués dans les orientations de cas de VBG</b>	<b>Actions positives que les dirigeants communautaires peuvent prendre</b>
Les survivantes signalent des incidents de VBG aux dirigeants	Les dirigeants répondent avec compassion, aident les survivantes à accéder aux services conformément à leurs souhaits et maintiennent la confidentialité
Les dirigeants entendent parler d'incidents de VBG par le biais de signalements rapportés	Les dirigeants accordent la priorité à la sûreté, à la sécurité et aux souhaits des survivantes, encouragent ceux qui ont connaissance d'incidents à respecter les principes directeurs et à ne pas lancer de rumeurs, adhèrent au parcours d'orientation où les survivantes décident de demander des services et de signaler les incidents aux autorités
Les survivantes sont référées aux dirigeants en tant que points focaux ou prestataires de services au sein du parcours d'orientation	Les dirigeants écoutent les survivantes et fournissent le soutien demandé en appliquant une approche axée sur les survivantes, s'abstiennent d'entreprendre des actions en dehors du soutien demandé par les survivantes ou en dehors de leur autorité et de leurs capacités

➔ Voir *Orientation participative : Développer un parcours d'orientation* un parcours d'orientation en matière de VBG dans Outils de réponse à la VBG et ressources.

## Accroître l'accès aux services de réponse à la VBG

Même lorsque des services de VBG de bonne qualité sont disponibles, les survivantes sont confrontées à de nombreux obstacles pour y accéder. Certains sont des obstacles pratiques, comme par exemple la distance qui les sépare des services, le coût des services, ou des règles de procédure telles que la nécessité d'obtenir un formulaire spécial de la police pour avoir accès à un examen médical et à un traitement. D'autres obstacles concernent les attitudes et les croyances des prestataires de services, la confiance limitée dans les services et les répercussions sociales et sécuritaires liées à la divulgation de la VBG.

Les dirigeants communautaires sont bien placés pour aider à identifier et à surmonter ces obstacles aux services de réponse à la VBG. Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeants dans des analyses participatives des obstacles, ainsi que des plans et des actions pour résoudre ou réduire les obstacles qui empêchent les filles et les femmes d'accéder aux soins dans la communauté. Bien que les équipes en charge de la VBG puissent entreprendre des actions directes pour améliorer l'accès aux services, une participation et un leadership communautaires seront nécessaires pour apporter des changements profonds et durables. Le tableau ci-dessous décrit quelques exemples de la façon dont les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer, encourager et soutenir les dirigeants afin qu'ils prennent des décisions pour améliorer l'accès des survivantes aux services.

« Dans les villages reculés, lorsqu'une femme est prête à accoucher, la communauté a un système pour la transporter vers une maternité. S'ils peuvent faire cela pour sauver la vie d'une femme qui va accoucher et celle du bébé, pourquoi ne peuvent-ils pas faire la même chose pour sauver une survivante de VBG ? »

Les communautés peuvent adapter ces systèmes pour venir en aide à tous les cas d'urgence. Lorsque les dirigeants comprennent leur rôle ainsi que l'importance pour les femmes d'avoir accès à ces services, ils apportent leur soutien. »  
- Directeur de programme de VBG, réfléchissant sur le potentiel des solutions communautaires.

Obstacles courants aux services de VBG	Actions positives que les dirigeants communautaires peuvent prendre
Manque d'information sur ces services, avantages à demander de l'aide après une VBG	Sensibiliser et partager des informations sur les impacts de la VBG, la disponibilité des services et les avantages de l'accès aux services pour faire face aux conséquences préjudiciables de la VBG
Coûts associés à l'accès aux services	Mobiliser des fonds pour l'accès des survivantes, par le biais de groupes d'épargne et de crédit ou de fonds communautaires d'urgence pour les personnes vulnérables. Plaider auprès des autorités locales et ministérielles pour supprimer les frais pour les survivantes
Distance par rapport aux services, manque de moyens de transport	Organiser des systèmes de transport d'urgence, par exemple travailler avec une compagnie de taxis sur des plans de remboursement. Plaider auprès des autorités ministérielles pour l'installation de cliniques et de services de proximité.
Manque de garderies empêchant les survivantes de se rendre aux services. Programmes	Identifier des bénévoles pour assurer la garde des enfants.
Difficultés d'accès physique pour les survivantes ayant des handicaps	Mobiliser des ressources communautaires pour améliorer l'accès des personnes handicapées aux services par des aménagements matériels et / ou des solutions techniques telles que des consultations à distance.

➔ Voir *Surmonter les obstacles aux soins dans Outils de réponse à la VBG et ressources*

## Diffusion et sensibilisation

Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires dans le partage d'informations sur les services disponibles et l'importance des services de réponse rapide pour les survivantes, en particulier les survivantes de viol. Les dirigeants communautaires ont souvent des plateformes pour partager des informations, notamment des réunions avec d'autres dirigeants et points focaux communautaires, et peuvent être disposés à partager des informations via les plateformes et réseaux existants. Les équipes en charge de la VBG peuvent en outre demander aux dirigeants communautaires de participer aux efforts de sensibilisation tels que la distribution et l'affichage de parcours d'orientation ou d'autres brochures/affiches liées à la réponse à la VBG, le partage de messages lors d'événements communautaires ou à la radio, et la participation à des comités ou des groupes de volontaires axés sur la sensibilisation à la VBG.

Impliquer les dirigeants communautaires dans le partage d'informations sur les services peut aider, non seulement à accroître la connaissance des services, mais aussi à signaler le soutien aux services de réponse à la VBG et, par extension, le soutien aux survivantes de la VBG.

## Former les dirigeants à appliquer une réponse axée sur les survivantes

La formation sur les concepts de base de la VBG est fondamentale à la fois pour le personnel et pour les dirigeants communautaires, et doit toujours se soucier d'inclure une approche axée sur les survivantes. Une approche axée sur les survivantes crée un environnement favorable dans lequel les droits et les souhaits des survivantes sont respectés, leur sécurité est promue et où elles sont traitées avec dignité et respect. Une approche axée sur les survivantes est basée sur les principes directeurs suivants : <sup>5</sup>

- **Sécurité** : La sécurité et la sûreté des survivantes et de leurs enfants sont les principales considérations.
- **Confidentialité** : Les survivantes ont le droit de décider à qui elles révéleront ou ne révéleront pas leur histoire, et toute information les concernant ne doit être partagée qu'après avoir obtenu leur consentement éclairé.
- **Respect** : Toutes les actions entreprises doivent être guidées par le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité des survivantes. Le rôle des assistants est d'accompagner le processus de rétablissement et d'apporter des ressources afin d'aider la survivante.
- **Non-discrimination** : Les survivantes doivent recevoir un traitement juste et équitable, indépendamment de leur âge, de leur handicap, de leur identité de genre, de leur religion, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique.

Les dirigeants communautaires peuvent promouvoir les principes axés sur les survivantes au sein de la communauté et également appliquer eux-mêmes ces principes dans tous les échanges qu'ils peuvent avoir à propos de ou avec les survivantes de la VBG. Une formation plus poussée pour les dirigeants communautaires peut se focaliser sur une compréhension plus profonde des différents types de VBG, des conséquences de la VBG sur les survivantes, leurs familles et leurs communautés et de la façon de mettre en pratique les principes axés sur les survivantes. Grâce à la formation, les dirigeants communautaires peuvent être appuyés dans leur réflexion sur leurs actions et responsabilités liées à la réponse à la VBG et sur la façon dont ils peuvent mettre en application les principes directeurs d'une réponse axée sur les survivantes dans des circonstances et scénarios différents.

➔ Voir le *manuel de formation*

<sup>5</sup> Définition tirée de : GBV AoR Normes minimales inter-organisations de programmation d'actions de lutte contre la violence basée sur le genre en situation d'urgence, 2019.

## Discussions de groupe sur le respect des survivantes

De petits groupes de discussion impliquant divers dirigeants peuvent être un moyen puissant de favoriser des attitudes, des normes et des comportements qui réduisent la stigmatisation, la honte et le blâme associés à la VBG et de promouvoir ceux qui encouragent la compassion, le respect et le soutien pour les survivantes. Une discussion de groupe soigneusement animée peut constituer un espace sûr pour réfléchir aux conséquences préjudiciables de la VBG et de sa dimension du point de vue des droits humains, ainsi qu'aux valeurs communautaires qui prônent la dignité et le respect pour tous les membres de la communauté.

Un processus de soutien qui encourage la réflexion, le dialogue et l'apprentissage mutuel peut ouvrir des voies pour explorer l'écart qui sépare d'une part les valeurs de respect et de dignité, et d'autre part les réalités des femmes et des filles qui sont soumises à la discrimination et à la violence. Ce processus peut également aider les dirigeants communautaires à réfléchir à la façon dont la VBG porte atteinte à la dignité, à la santé et au bien-être des femmes et des filles, et aux bienfaits qui résulteraient d'un changement des attitudes, des normes et des comportements qui empêchent les survivantes de la VBG de chercher de l'aide.

À leur tour, les dirigeants communautaires peuvent influencer les attitudes, les normes et les comportements de la communauté dans son ensemble, en soutien aux survivantes de la VBG. Ils peuvent procéder de la façon suivante :

- Se servir de leur rôle et plateformes publics pour exprimer leur soutien aux survivantes de la VBG,
- Organiser des réunions communautaires pour briser le silence sur la VBG,
- Mobiliser d'autres dirigeants et membres de la communauté pour entreprendre des actions en faveur des survivantes de la VBG,
- Modéliser et défendre des attitudes et des comportements favorables

### **Pour favoriser des discussions efficaces avec les dirigeants communautaires, les équipes ne charge de la VBG peuvent :**

- Planifier des séances multiples – changer les attitudes demande du temps
- Utiliser une approche structurée dans laquelle chaque discussion s'appuie sur les discussions précédentes
- Utiliser une approche basée sur les forces et les avantages
- S'assurer que les animateurs respectent et sont respectés par les dirigeants communautaires
- S'assurer que les animateurs ont d'excellentes compétences en matière d'animation et de communication
- Inviter le personnel à observer les discussions pour renforcer les capacités de l'équipe
- Faire un compte-rendu en fin de séance pour passer la discussion en revue et planifier la séance suivante

➔ Voir le *Guide de discussion : Respect pour les survivantes* dans *Outils de réponse à la VBG et ressources*

## Discussions de groupe centrées sur des cas hypothétiques

Une approche pour animer les discussions de groupe sur la réponse à la VBG consiste à employer des scénarios hypothétiques mais réalistes pour bien faire comprendre les conséquences de la VBG sur les survivantes et étudier la façon dont les dirigeants communautaires pourraient répondre aux cas de manière positive. Les scénarios hypothétiques sont utiles parce qu'ils permettent aux dirigeants communautaires de se concentrer sur « la survivante » sans abstraction, mais aussi sans révéler l'identité d'une véritable survivante et sans porter de jugement sur les actes d'un véritable auteur ou de véritables dirigeants communautaires. Cela permet des discussions plus honnêtes, plus ouvertes et plus réfléchies. Même lorsque les dirigeants communautaires sont réticents à admettre l'éventualité de la VBG au sein de leurs communautés, ils peuvent être réceptifs à des histoires tirées d'autres situations d'urgence, ou à la discussion de scénarios hypothétiques en guise d'exercice.

Il est préférable d'avoir de petits groupes pour les discussions de groupe centrées sur des cas hypothétiques. Les équipes en charge de la VBG peuvent même organiser des rencontres individuelles avec les dirigeants qui considèrent l'examen de scénarios hypothétiques comme un moyen de renforcer la réponse à la VBG. Bien que le personnel de lutte contre la VBG ait parfois des opinions bien arrêtées sur la façon dont les dirigeants communautaires devraient réagir à certains cas hypothétiques, il est important que l'animateur garde en tête que le but de tels exercices est de renforcer des pratiques réfléchies, plutôt que d'arriver rapidement à la bonne « réponse. » Les animateurs devraient considérer ces exercices comme une occasion d'apprentissage partagée. Les équipes en charge de la VBG qui comprennent les motifs d'inquiétude, les points de vue et les intérêts des dirigeants communautaires seront mieux préparées à assister les communautés et les survivantes de ces communautés. De surcroît, les dirigeants communautaires seront plus enclins à apprendre d'équipes en charge de la VBG qui font preuve d'un intérêt véritable pour leurs motifs d'inquiétude et leurs points de vue.

➔ Voir le *Guide de discussion : Scénarios hypothétiques* dans *Outils de réponse à la VBG et ressources*

## Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG

Les dirigeants communautaires de confiance peuvent fournir un soutien essentiel aux survivantes et servir de points d'entrée importants pour les survivantes dans l'accès à la gestion des cas de VBG, à la prestation de soins de santé et à d'autres services de réponse. En partageant l'information et leur engagement à lutter contre la VBG, les dirigeants communautaires peuvent faire preuve d'ouverture aux survivantes qui cherchent de l'aide.

Les équipes en charge de la VBG peuvent assister les dirigeants communautaires dans leur intervention auprès des survivantes qui demandent leur aide. Comme pour le personnel de lutte contre la VBG et les autres premiers intervenants, il est utile de considérer le type de choses qu'un dirigeant peut faire et dire pour refléter l'empathie et la préoccupation. Les survivantes peuvent être très sensibles aux perceptions de blâme et de jugement, et par de simples exercices de jeux de rôles, les équipes en charge de la VBG peuvent offrir leurs commentaires pour aider les dirigeants à perfectionner leur compétences en communication et à être plus à l'aise lorsqu'ils reçoivent des survivantes et offrent un soutien de base ou effectuent des orientations.



Selon les situations et les souhaits des survivantes, et aussi selon les capacités et l'autorité des dirigeants, les dirigeants communautaires peuvent apporter une assistance supplémentaire aux survivantes, par exemple :

- Trouver un refuge temporaire
- Encourager le soutien des survivantes par leur famille, y compris le retour et l'accueil des survivantes de violences au sein du couple dans leur foyer familial
- Aider à arrêter un mariage forcé planifié
- Signaler des menaces ou des incidents aux autorités
- Signaler des soupçons d'exploitation et d'abus sexuels
- Tenir les auteurs responsables de leurs actes

Les équipes en charge de la VBG peuvent utiliser des scénarios hypothétiques, axés sur les types de VBG dans la communauté où les dirigeants communautaires pourraient être réceptifs et capables de renforcer la réponse, pour explorer les options et les idées avec les dirigeants communautaires. Au fur et à mesure que les dirigeants communautaires identifient les options de soutien qu'ils pourraient offrir, ils peuvent également s'exercer à communiquer ces options auprès des survivantes, et les équipes en charge de la VBG peuvent aider à renforcer l'importance de n'agir que conformément aux souhaits des survivantes.

➡ Voir *Sessions d'entraînement sur la réponse à la VBG et fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle un incident de VBG* dans *Outils de réponse à la VBG et ressources*

## Aide d'urgence et communication codée

Les dirigeants communautaires qui soutiennent les survivantes de la VBG peuvent être amenés à connaître des femmes et des filles qui font face à des risques continus, en particulier celles qui ont des partenaires ou d'anciens partenaires abusifs. Si les survivantes ont eu accès à l'assistance et à la protection disponibles selon leurs souhaits, et si malgré tout elles sont toujours exposées au risque de violence, les dirigeants communautaires peuvent alors jouer un rôle important dans l'aide à ces survivantes lorsqu'elles sont en danger. Les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires à discuter si et comment ils peuvent être disponibles pour les survivantes dans le besoin immédiat. Les dirigeants communautaires qui se sont engagés à apporter de l'aide peuvent être impliqués davantage et mis en relation avec chaque survivante, si les survivantes le souhaitent.

Les survivantes de violences au sein du couple peuvent élaborer des plans pour améliorer leur sécurité à des moments précis, en particulier avant ou pendant des épisodes violents avec leur partenaire. Au sein des services de gestion de la VBG, des travailleurs sociaux assistent les survivantes de violences au sein du couple dans le développement de plans sécuritaires,<sup>6</sup> ce qui inclut souvent des plans consistant à alerter une personne de confiance et des plans pour trouver un refuge temporaire. Dans le cadre de la planification de la sécurité, les travailleurs sociaux en matière de VBG peuvent discuter de l'option consistant à contacter les dirigeants qui sont prêts à apporter une assistance aux survivantes ayant un besoin d'aide immédiat.

Des plans spécifiques pour demander l'aide immédiate d'un dirigeant communautaire doivent être élaborés lors des évaluations individuelles et de la planification de la sécurité.. Il est cependant important que la survivante et le dirigeant s'entendent sur des moyens de communication prédéterminés et un plan d'action pour obtenir de l'assistance.

Les moyens de demander une assistance immédiate peuvent inclure un « signal d'alerte » non verbal, un mot de code ou tout autre moyen codé de communiquer un besoin d'aide. Par exemple, une survivante pourrait faire clignoter une lumière, placer un objet anodin à l'extérieur de sa maison pour alerter les voisins, elle pourrait appeler un ami ou un dirigeant communautaire pour demander une réunion, ou elle pourrait envoyer un enfant lui emprunter un article spécifique. Les alertes peuvent être spécifiques aux personnes et à leurs personnes de confiance, notamment lorsqu'il s'agit de dirigeants communautaires, selon ce qui est décidé lors de la planification de la sécurité. Les alertes individualisées peuvent offrir davantage de sécurité aux survivantes, bien que ces systèmes dépendent aussi de la disponibilité des personnes de confiance qui ont été choisies. Les alertes peuvent également être partagées entre les femmes et les dirigeants au sein des communautés. Les alertes partagées élargissent les possibilités d'obtenir de l'aide, mais elles accroissent aussi le risque que les auteurs d'abus soient avertis de leur existence.



### Exemple concret :

#### Plaidoyer pour les survivantes de mariages forcés

Un programme de VBG au Cameroun a engagé les dirigeants à comprendre les risques des mariages précoces et des mariages forcés et à se mettre d'accord sur un système pour traiter les cas. À partir de là, lorsque des filles mariées cherchaient à obtenir de l'aide du programme de VBG et demandaient une assistance supplémentaire, un travailleur social informait les dirigeants communautaires pour veiller à la sécurité des survivantes pendant que leurs cas étaient référés pour une action supplémentaire. Les dirigeants communautaires ont accepté de ne plus résoudre les cas de mariages forcés par la justice traditionnelle, et ont aidé à orienter les survivantes vers les ministères pertinents, y compris une assistance juridique pour les survivantes qui souhaitaient la dissolution de leur mariage. Les filles qui voulaient rester à l'école ont été enregistrées avec le soutien des points focaux VBG désignés au sein des écoles, et les ministères se sont coordonnés avec les maris des filles pour payer les frais de scolarité.

<sup>6</sup> Comité directeur du système de gestion de l'information sur la VBG. *Directives inter-organisations sur la gestion des cas de VBG*, 2016.

## Plaidoyer direct auprès des dirigeants en faveur des survivantes

Le plaidoyer est une stratégie importante pour promouvoir les droits des survivantes de la VBG aux soins, au soutien, à la protection et à la réparation des violations qu'elles ont subies. Les survivantes plaident souvent pour elles-mêmes, ou demandent aux membres de leurs familles ou à d'autres soutiens de plaider leur cause à leur place. Le plaidoyer est également un élément clé de la gestion des cas avec les survivantes de la VBG, et les travailleurs sociaux plaident généralement auprès des prestataires de services ou d'autres pour s'assurer que les survivantes reçoivent le soutien et les ressources dont elles ont besoin pour se sentir en sécurité, guérir et se rétablir. Dans certains cas, il peut être adéquat pour le personnel du programme VBG d'impliquer un ou plusieurs dirigeants communautaires pour plaider la cause d'une survivante en son nom. Les équipes en charge de la VBG ne doivent solliciter un dirigeant communautaire pour plaider la cause d'une survivante en son nom que dans le cas où c'est le souhait de la survivante et lorsqu'ils ont vérifié qu'on pouvait procéder ainsi en toute sécurité.

Pour promouvoir une activité de plaidoyer sûre et efficace au nom d'une survivante, les responsables de la VBG doivent s'assurer que :

- Cette approche a été discutée avec la survivante, l'activité de plaidoyer a un objectif précis, et un (des) responsable(s) spécifique(s) a(ont) été identifié(s).
- La survivante souhaite poursuivre cette approche et a donné son consentement pour que des informations spécifiques soient partagées lors de la discussion de son cas avec le ou les dirigeants convenus.
- Les implications éthiques et de sécurité ont été évaluées, y compris la sécurité du personnel.
- Le personnel se sent à l'aise et en sécurité à l'idée d'entreprendre un plaidoyer direct auprès d'un dirigeant communautaire. Le personnel ne devrait jamais être obligé de faire quelque chose qui le mettrait mal à l'aise.
- Un soutien continu est en place pour la survivante, grâce à la gestion des cas ou à d'autres services de soutien psychosocial.
- Un processus est en place pour garantir que le personnel bénéficie d'une supervision et d'un soutien avant, pendant et après l'engagement avec un dirigeant communautaire, et que leur sécurité est suivie et gérée en permanence.

➔ Voir le *guide de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes* dans *Outils et ressources de réponse à la VBG*, pour plus d'information et de conseils sur la façon d'entreprendre un plaidoyer direct au nom des dirigeants.

## Soutien, justice et médiation axés sur les survivantes

Dans de nombreux contextes, des dirigeants communautaires traditionnels, religieux ou autres, jugent et règlent les différends entre membres de la communauté. En fait, à l'échelle mondiale, la grande majorité des problèmes et différends juridiques sont résolus au sein de systèmes de justice informels. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les survivantes ou les familles de survivantes peuvent demander de l'aide par le biais de mécanismes informels, cependant, comme avec la plupart des systèmes de justice formels, ces mécanismes ne sont généralement pas axés sur les survivantes.

Les équipes en charge de la VBG doivent soigneusement considérer les risques sécuritaires et éthiques avant d'impliquer les dirigeants communautaires autour des systèmes de justice/médiation, et lors de l'implication des dirigeants, les équipes doivent utiliser une communication réfléchie et respectueuse pour éviter les réactions négatives ou les conséquences négatives pour les survivantes impliquées dans les processus judiciaires. Les membres de l'équipe en charge de la VBG peuvent se sentir plus ou moins à l'aise à s'impliquer dans des mécanismes de justice communautaire, et aucun membre du personnel ne devrait être contraint de participer.

Pour renforcer le soutien axé sur les survivantes lié aux procédures de justice et de médiation communautaires, les équipes en charge de la VBG peuvent envisager d'impliquer des dirigeants communautaires en utilisant une ou plusieurs des stratégies suivantes : 1. Comprendre les systèmes et procédures de justice et de médiation, 2. Promouvoir des procédures de justice et de médiation axées sur les survivantes, 3. Soutenir les survivantes impliquées dans des procédures de justice ou de médiation, 4. Plaider en faveur des survivantes impliquées dans des procédures de justice ou de médiation, et 5. Observer ou participer aux procédures de justice ou de médiation.

## 1. Comprendre les systèmes et procédures de justice et de médiation

Il existe un large éventail de mécanismes juridiques ou judiciaires informels qui sont utilisés dans différentes parties du monde. Ils comprennent entre autres des systèmes juridiques basés sur des règles et pratiques coutumières, religieuses et autochtones. Les lois coutumières sont ancrées dans les coutumes, les traditions ou les règles et les mécanismes de règlement des différends des clans et des groupes traditionnels, tandis que les lois religieuses se réfèrent à des normes dérivées d'interprétations de textes religieux. Dans la plupart des systèmes, les dirigeants traditionnels, chefs religieux ou autres dirigeants communautaires (qui ont tendance à être des hommes assez âgés) sont au cœur des enquêtes, des arbitrages et des médiations concernant les différends et crimes présumés. La médiation est un élément courant des systèmes informels de justice. Elle met l'accent sur une négociation entre les parties pour parvenir à une résolution du cas. La justice réparatrice est un autre élément courant des systèmes informels de justice. Elle consiste en une procédure par laquelle les survivantes et les agresseurs, leurs familles et les représentants de la communauté discutent de la façon de répondre aux actes d'un agresseur et de rétablir des relations. Comme exemples concrets de justice réparatrice, on peut citer la médiation et le dialogue entre survivante et agresseur, les conseils de conciliation, et les conseils de détermination de la peine.

Avant d'entreprendre tout engagement des dirigeants communautaires pour renforcer les processus et les résultats de la justice informelle axés sur les survivantes, les équipes en charge de la VBG peuvent d'abord développer leur compréhension du fonctionnement du système judiciaire. Répondre aux questions suivantes peut s'avérer utile :

- Quelles sont les lois liées à la justice traditionnelle ? *(De nombreux codes juridiques restreignent l'implication des dirigeants communautaires dans certains types / degrés d'affaires criminelles.)*
- Quelles sont les pratiques courantes liées à la justice et à la médiation ? Quels types de cas de VBG sont traités ? *(Gardez à l'esprit que les pratiques courantes ne correspondent pas toujours aux codes juridiques.)*
- Quels dirigeants communautaires ont l'autorité requise pour administrer la justice / proposer des règlements de différends ? *(Référez-vous à votre cartographie des dirigeants communautaires.)*
- À quoi ressemblent les procédures de justice / de médiation ? Est-ce qu'elles sont publiques ou privées ? Qui y participe ? Est-ce que les survivantes y assistent ? Les survivantes peuvent-elles parler directement avec les dirigeants pendant ou avant les procédures ?
- Quels sont les résultats habituels des procédures de justice / de médiation ? Quelles « solutions » sont proposées dans les cas de violence au sein du couple ? Quelles « solutions » sont proposées dans les cas de violence sexuelle au sein de la communauté ?
- Est-ce que certains dirigeants sont considérés comme plus favorables aux survivantes pendant les

procédures et lors de la recherche de « solutions » ?

Pour en apprendre davantage sur les mécanismes de justice informelle et la façon dont ils fonctionnent, les équipes en charge de la VBG peuvent essayer d'obtenir des informations des sources suivantes, à condition de pouvoir le faire en toute sécurité :

- Engagement direct avec les dirigeants communautaires pour un apprentissage et un échange mutuels à travers des discussions individuelles, des discussions de groupe et des formations
- Consultations avec des organisations locales de défense des droits des femmes
- Interroger les femmes et les adolescentes dans le cadre de discussions de groupe
- Examiner toute recherche ou rapport publiés
- Demande d'observation de procédures publiques

## **2. Promouvoir des procédures de justice et de médiation axées sur les survivantes<sup>7</sup>**

Si elles sont jugées sûres et appropriées, les équipes en charge de la VBG peuvent utiliser une variété de stratégies pour impliquer les dirigeants communautaires à renforcer les processus de justice axés sur les survivantes pour les survivantes de la VBG. Influencer les dirigeants communautaires qui sont les gardiens des systèmes de justice informels peut aider à attirer davantage l'attention sur les besoins des femmes et des filles en matière de justice et à promouvoir des approches plus sensibles. Les enseignements tirés du travail avec les dirigeants communautaires, y compris les chefs religieux et traditionnels, sur la VBG comprennent : l'importance de la contextualisation en articulant les droits des femmes à travers les lois coutumières ou les textes religieux, identifier le bon point d'entrée et développer la confiance, comprendre la diversité religieuse et les dynamiques de pouvoir entre les acteurs, le besoin d'appropriation locale et un dialogue continu avec les acteurs religieux et d'autres dirigeants. Les activités visant à impliquer les dirigeants communautaires pour promouvoir des processus de justice axés sur les survivantes comprennent :

- Animer des dialogues communautaires sur les droits des femmes et sur l'accès à la justice pour les femmes, avec les dirigeants, les femmes et d'autres membres de la communauté
- Organiser des formations sur les concepts fondamentaux de la VBG, incluant les principes de la réponse axée sur les survivantes, au cours desquelles du temps sera alloué aux dirigeants pour réfléchir sur une meilleure façon d'appliquer ces principes dans les procédures de justice
- Organiser des formations avec des animateurs experts en droits des femmes et en approches tenant compte des questions de genre en matière de justice, telles que la prise de décision, la médiation, l'évaluation des preuves et la tenue de dossiers tenant compte des questions de genre
- Organiser des réunions et des formations avec des représentants des mécanismes de justice formels, pour clarifier les lois et politiques pertinentes et renforcer les processus d'orientation des survivantes
- Produire et partager des fiches d'information avec des codes statutaires simplifiés ou des guides sur les lois formelles pertinentes sur les droits des femmes
- Organiser des visites d'échange avec des tribunaux formels réceptifs au genre et des forums de justice informels pour renforcer la compréhension mutuelle et faciliter l'apprentissage inter-systèmes sur la façon de tenir un peu plus compte des questions de genre. Inclure des femmes défenseures, des dirigeants communautaires, des magistrats ou des juges des forums de justice informelle.
- Appuyez les systèmes de règlement des différends axés sur les femmes. Bien qu'ils soient peu courants, il existe des exemples de systèmes de règlement des différends axés sur les femmes que les équipes en charge de la VBG peuvent soutenir.

---

<sup>7</sup> GBV AoR. Renforcer la justice axée sur les survivantes pour les survivantes de VBG en situations d'urgence.



## Exemple concret

### Coordination entre la justice informelle et la justice formelle au Cameroun

Un programme de VBG dans la Région de l'Extrême-Nord au Cameroun a recensé des inquiétudes relatives au soutien que les survivantes recevaient dans le cadre des systèmes de justice formelle et informelle. Le programme a organisé une formation sur les concepts fondamentaux de la VBG pour le Ministère de la Justice, qui a ensuite accepté de co-animer une formation pour les dirigeants communautaires, centrée sur les concepts fondamentaux de la VBG et sur les lois qui s'appliquent dans le cadre de la réponse à la VBG. Au cours de la formation, les dirigeants communautaires ont appris que les crimes liés à la VBG devaient être orientés vers des mécanismes de justice formelle.

Le programme de VBG a également travaillé avec les ministères et les dirigeants pour renforcer les processus d'orientation des survivantes entre la communauté et les autorités au niveau du district. Toutes les parties ont convenu qu'une survivante voulant obtenir justice serait soutenue par un dirigeant communautaire et/ou la dirigeante d'une association de femmes, afin de se rendre d'abord au Ministère de l'Autonomisation des femmes et de la famille, qui pourrait ensuite aider une survivante à documenter son cas et à planifier une rencontre accompagnée et plus solidaire avec le Ministère de la Justice.

### 3. Soutenir les survivantes impliquées dans des procédures de justice ou de médiation

Les programmes de VBG qui fournissent des services de réponse ciblés aux survivantes de la VBG, en accord avec les normes inter-organisations pour les services de gestion des cas et de soutien psychosocial en matière de VBG,<sup>8</sup> peuvent aider les survivantes à prendre des décisions éclairées sur la poursuite d'une médiation ou d'une procédure de justice traditionnelle. Les directives inter-organisations sur la gestion des cas de VBG comprennent des informations détaillées sur les raisons pour lesquelles la médiation peut être problématique dans le contexte de la VBG et sur les risques importants associés aux médiations pour les survivantes.<sup>9</sup> Les directives comprennent aussi des recommandations pour partager l'information avec les survivantes et assister les survivantes qui décident d'obtenir une médiation malgré les risques connus. En bref, les équipes en charge de la VBG peuvent fournir les aides suivantes directement aux survivantes dans le cadre des services de gestion des cas de VBG :

- Fournir aux survivantes des informations exactes sur les procédures de justice, ce à quoi s'attendre et les types de résultats (voir 1. ci-dessus Comprendre les systèmes et procédures de justice et de médiation)
- Aider les survivantes à prendre en compte les risques de participer à des procédures de justice informelles afin qu'elles puissent prendre des décisions éclairées quant à l'opportunité de porter plainte
- Expliquer les résultats éventuels d'une procédure de justice/médiation aux survivantes qui choisissent d'y avoir recours, notamment le blâme de la victime et les risques pour la sécurité
- Établir des plans de sécurité avec les survivantes
- Assurer le suivi des survivantes par un soutien continu, une évaluation des besoins et des risques relatifs à la sécurité
- Fournir de l'aide dans la mesure du possible, y compris le transport, la garde d'enfants, l'accompagnement

8 GVB AoR. Normes minimales inter-organisations pour la violence basée sur le genre dans la programmation d'urgence, 2019. <https://gbvaor.net/#keydocument-block>

9 Comité directeur du système de gestion de l'information sur la VBG. Directives inter-organisations sur la gestion des cas de VBG, 2016.



## Exemple concret

### Renforcer les procédures de justice informelle et soutenir les survivantes au Nigéria

Lors des phases aiguës du conflit dans l'État de Borno au Nigéria, certaines communautés n'avaient aucun accès aux systèmes formels de sécurité ou de justice. Les dirigeants de ces communautés ont endossé de plus grandes responsabilités et ont constitué le seul recours pour les survivantes de la VBG à la recherche de justice ou de protection. Malheureusement, beaucoup de dirigeants ont la réputation de jeter le blâme sur les survivantes, et bien souvent les procédures et les résultats de médiations ne respectent pas les droits des survivantes. Dans ce contexte, une équipe en charge de la VBG à Damboa au Nigéria a établi qu'il était trop risqué d'assister aux procédures de médiation. Cependant, l'équipe s'est efforcée d'impliquer les dirigeants communautaires dans des discussions régulières et dans des formations sur la VBG, en insistant sur les conséquences de la VBG ainsi que sur le rôle des dirigeants dans l'administration de la justice pour les survivantes. Grâce à un engagement régulier, l'équipe a pu identifier des dirigeants au sein de la communauté qui ont des opinions plus favorables, y compris quelques dirigeants qu'ils considèrent comme de véritables alliés. Lorsque les travailleurs sociaux de la VBG réalisent qu'une survivante est prête à chercher le soutien d'un dirigeant communautaire au cours d'une médiation, l'équipe prend les mesures suivantes :

1. Discuter consciencieusement des défauts et des risques de la médiation et aider la survivante à faire un choix éclairé
2. Lorsque les survivantes choisissent de procéder à la médiation, les aider à identifier un dirigeant avec l'autorité appropriée qui peut être plus favorable, en fonction de l'engagement et des expériences antérieurs. Fournir un soutien en nature et un transport, si nécessaire, aux survivantes pour demander l'aide de dirigeants plus favorables
3. Établir un plan pour la sécurité et assurer un accompagnement de la survivante pendant et après la procédure de médiation.

## 4. Plaider en faveur des survivantes impliquées dans des procédures de justice ou de médiation.

Les équipes en charge de la VBG peuvent entendre parler de cas de VBG jugés par des mécanismes communautaires par différents moyens, y compris par les dirigeants communautaires. Il est important que les programmes de VBG fonctionnent toujours à partir d'une approche axée sur les survivantes, ce qui signifie que tous les efforts déployés par les équipes en charge de la VBG pour influencer les procédures judiciaires sont basés sur les souhaits explicites des survivantes. Les programmes de VBG ne doivent jamais faire de suppositions sur ce que les survivantes voudront, ni ne doivent s'impliquer dans des cas spécifiques si les survivantes n'ont pas demandé leur soutien.

Lorsque les programmes de VBG fournissent un soutien à chaque survivante impliquée dans des processus de justice ou de médiation (voir 3. ci-dessus Soutenir les survivantes impliquées dans des procédures de justice ou de médiation), la possibilité que l'équipe en charge de la VBG s'implique dans un tel processus peut être évoquée par une survivante ou un travailleur social de la VBG. Les programmes de VBG doivent établir s'il s'agit d'une option sûre et appropriée pour leur contexte, et si des membres spécifiques de l'équipe serviront de points focaux pour une telle assistance.

Si une survivante demande au programme VBG d'impliquer un dirigeant communautaire pour chercher de l'aide, partager des informations sur son cas ou plaider en faveur de procédures ou de résultats spécifiques, et que le programme VBG et le personnel déterminent que cela est possible, des plans doivent être élaborés pour impliquer efficacement un dirigeant choisi, en fonction des souhaits spécifiques de la survivante. Lorsqu'il existe une option de choix d'un dirigeant, les équipes en charge de la VBG appliquent leur cartographie et leurs critères du chapitre *Construire les fondements de l'engagement* pour identifier les dirigeants qui pourraient être plus favorables.

Se référer aux idées présentées dans la section *laidoyer direct en faveur des survivantes* ci-dessus, ainsi qu'à *l'outil de planification*, associé, pour revoir les critères et recommandations pour plaider en faveur des survivantes et au nom des survivantes. S'agissant des considérations liées aux procédures de justice et de médiation, et sur la base des souhaits exprimés par les survivantes, les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires pour :

- Demander le soutien d'un dirigeant au nom d'une survivante, et les présenter l'un à l'autre
- Partager des informations sur le cas de la survivante, selon ce qui a été convenu
- Partager des informations sur la forme pertinente de VBG, y compris les conséquences habituelles pour les survivantes, les membres de leur famille et les communautés
- Ouvrir une discussion avec un dirigeant communautaire pour explorer les préoccupations, partager des informations pertinentes et s'engager dans une résolution commune des problèmes (de préférence avant que les procédures judiciaires/de médiation n'aient lieu)
- Demander une rencontre avec la survivante avant les processus de justice/médiation
- Demander des considérations particulières liées aux procédures de justice / médiation, sur la base des préférences de la survivante, telles que :
  - Avoir une audience publique ou privée
  - Établir des plans pour la sécurité
  - Décider si la survivante s'exprimera ou non pendant les procédures
  - Décider quels témoins ou défenseurs ont le droit de participer ou d'être présents
  - Décider si des déclarations écrites sont recevables
  - Décider si des dirigeants communautaires supplémentaires, influents ou favorables peuvent s'impliquer
- Assurer un suivi, après les procédures de justice / médiation, afin de soulever des préoccupations ou demander une assistance supplémentaire



## 5. Observer ou participer aux procédures de justice ou de médiation.

Les équipes en charge de la VBG peuvent avoir la possibilité de soutenir les survivantes au cours des procédures de justice ou de médiation, voire même d'influencer directement les procédures. Les dirigeants communautaires qui se sont réellement impliqués dans des programmes de VBG par le biais de différentes activités sont plus susceptibles d'accueillir favorablement une implication du personnel en charge de la VBG. Si une survivante demande à être accompagnée d'un membre du personnel en charge de la VBG au cours de ces procédures, si ce membre du personnel n'émet aucune réserve pour le faire et si cet accompagnement est approuvé par un/des dirigeant(s) pertinent(s), alors le membre du personnel en charge de la VBG devra discuter des différentes options avec la survivante. Il sera important de connaître les préférences de la survivante pour votre implication et de planifier votre implication autant que possible, mais aussi de rester flexible pour vous adapter aux circonstances et aux signaux envoyés par les dirigeants lors de la procédure, tout en respectant les paramètres établis avec la survivante. Sur la base des opportunités contextuelles et des souhaits exprimés par la survivante, les équipes en charge de la VBG peuvent assister une survivante pendant des procédures de justice ou de médiation d'une ou plusieurs des manières suivantes :

- Être présent pour la survivante en tant que source d'assistance, ou même de soutien silencieux si nécessaire
- Communiquer avec la survivante pendant les procédures pour vérifier ce qu'elle ressent, si elle a besoin d'une pause, si elle souhaite arrêter les procédures, etc.
- Parler en tant qu'expert des formes pertinentes de la VBG, y compris des conséquences habituelles pour la survivante, les membres de sa famille et la communauté
- Partager des informations sur le cas instruit, comme convenu, y compris les conséquences auxquelles la survivante a dû faire face
- Poser de façon respectueuse des questions sur la procédure. Par exemple, vous pouvez demander si la survivante ou un témoin peut être invité à s'exprimer.
- Accompagner la survivante lorsqu'elle quitte les lieux de la procédure, l'aider à se rendre dans un lieu d'hébergement sûr et discuter des étapes suivantes

Après les procédures de médiation / justice, les équipes en charge de la VBG peuvent vérifier la situation des survivantes, évaluer des risques nouveaux ou accrus, ajuster en conséquence les plans pour sa sécurité et décider des dispositions supplémentaires à prendre. Les survivantes peuvent demander aux personnels en charge de la VBG de contacter les dirigeants après les procédures, afin de revoir les résultats et les conséquences potentielles, ou pour demander une assistance supplémentaire.

- ➔ Voir le *guide et l'outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes* pour plus d'information et de conseils sur la façon d'entreprendre un plaidoyer direct au nom des dirigeants, y compris un plaidoyer lié à des procédures de justice / médiation, dans *Outils de réponse à la VBG et ressources*

# GBV Response Outils et ressources

## **Outils et ressources :**

- Orientation participative : Développer un parcours d'orientation
- Traiter les obstacles aux soins
- Guide de discussion : Respect pour les survivantes
- Guide de discussion : Scénarios hypothétiques
- Séances de mise en pratique de l'écoute et de la réponse à la VBG
- Fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle des actes de VBG
- Guide et outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes
- Fiche d'information : Mariage forcé précoce
- Fiche d'information : Violence au sein du couple
- Fiche d'information : Agression sexuelle et viol
- Fiche d'information : Mutilation génitale féminine / excision

## **Modules de formation :**

- *Modules de formation : Réponse à la VBG*

---

# Orientation participative : Développer un parcours d'orientation<sup>10</sup>

## 1. 1. Discuter de l'importance d'un système d'orientation

Les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires et d'autres membres de la communauté à comprendre comment de bons systèmes d'orientation protègent la sécurité des survivantes et les aident à accéder à un soutien essentiel et potentiellement vital.

## 2. Établir une liste d'orientation

Les programmes de VBG vont identifier les services clés grâce à des mécanismes de coordination, une cartographie des services et des consultations avec le gouvernement ainsi que d'autres prestataires de services. Les équipes en charge de la VBG peuvent aussi discuter avec les dirigeants communautaires, en particulier pour identifier des options de services non-traditionnels et communautaires, comme par exemple des organisations de personnes handicapées, des groupes ethniques et religieux, des groupes communautaires et des organisations de personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI).<sup>11</sup>

Considérez les éléments suivants lorsque vous élaborez votre liste :

- Soutien émotionnel
- Accompagnement tout au long des procédures médicales et juridiques
- Services de santé (y compris gestion clinique des viols et des violences au sein du couple (CRM/VC))
- Services juridiques
- Logement sûr et options pour un hébergement temporaire
- Services de protection de l'enfance
- Dirigeants communautaires
- Services tenant compte des personnes handicapées pour les femmes ayant des déficiences cognitives, physiques ou autres
- Soutien des femmes ou groupes d'autonomisation des femmes
- Soutien des adolescentes ou groupes d'autonomisation des adolescentes
- Ressources ou activités de soutien économique
- Services adéquats pour toutes les femmes (femmes transgenres, femmes qui sont lesbiennes ou bisexuelles, femmes qui sont séropositives, femmes immigrées, femmes qui ne parlent pas la langue principale de la communauté, etc.)
- Autres services considérés comme importants par les membres de la communauté dans le contexte

**Commencer à tenir compte des obstacles à l'accès aux services.** Si les services de santé qui peuvent apporter des soins de CMR/violence au sein du couple, par exemple fournir une prophylaxie post-exposition au VIH et une contraception d'urgence, sont localisés en dehors de la communauté, alors les dirigeants communautaires peuvent aider à développer des systèmes de transport pour renforcer un accès confidentiel et en temps voulu aux soins médicaux.

---

<sup>10</sup> Adapté de l'approche Raising Voices (2020) *SASA ! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes, Kampala, Ouganda.*

<sup>11</sup> International Rescue Committee (2018) Prestation de services de VBG mobiles et à distance [Prestation de services de VBG mobiles et à distance \(gbvresponders.org\)](http://gbvresponders.org)

**Rassembler des informations pour chaque service.** Essayez de collecter toutes les informations pertinentes pour chaque service. Voir le tableau ci-dessous.

Institution / organisation	Type de service	Lieu	Point focal / personne à contacter	Heures d'ouverture	Coût du service	Numéro de téléphone	Comment effectuer une orientation

### 3. Examiner la qualité et la disponibilité des services

Avant de finaliser la liste et de partager l'information, l'équipe en charge de la VBG peut rendre visite aux services afin de s'assurer qu'ils sont opérationnels, vérifier les coordonnées téléphoniques des contacts, rencontrer les prestataires de services et consulter les partenaires ainsi que les femmes et les filles afin de se constituer au moins une opinion sur la qualité et la disponibilité des services. Les services inclus dans un parcours d'orientation doivent être sûrs et favorables aux survivantes.

### 4. Sensibiliser au parcours d'orientation et former les dirigeants communautaires et autres à effectuer des orientations favorables.

Impliquer les dirigeants communautaires et les groupes communautaires dans la diffusion de l'information sur le parcours d'orientation. Développer des représentations visuelles du parcours d'orientation (voir l'exemple ci-dessous) et afficher les coordonnées de contact dans des endroits stratégiques. L'équipe en charge de la VBG peut aider à former les dirigeants communautaires et d'autres à utiliser le parcours d'orientation pour effectuer des orientations sûres et favorables pour les survivantes. Lorsque c'est possible, les prestataires de service peuvent se joindre aux formations pour partager directement l'information concernant leurs services auprès des communautés et répondre à toute question ou préoccupation.

### 5. Impliquer les prestataires de services à renforcer les services et les orientations.

Les programmes de VBG peuvent aider à renforcer la réponse en impliquant et en formant les prestataires de services qui font partie du parcours d'orientation, en particulier ceux dont l'activité ne se focalise pas explicitement sur la VBG, sur les concepts fondamentaux de la VBG et sur une approche axée sur les survivantes. De surcroît, les programmes de VBG peuvent recevoir des commentaires sur les services provenant de survivantes ayant reçu des services de gestion des cas de VBG, ou provenant de femmes et de filles impliquées dans différentes activités du programme. Les programmes de VBG peuvent également recevoir des commentaires provenant des dirigeants communautaires qui se sont impliqués. Sur la base de ces commentaires, les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les prestataires de services à renforcer les services utiles ou à répondre à toute préoccupation.

Les programmes de VBG peuvent aussi organiser des réunions régulières de coordination avec les prestataires de services qui sont inclus dans le parcours d'orientation de la VBG, afin d'examiner les procédures de coordination et de corriger d'éventuelles lacunes ou de répondre à des défis. Des formations périodiques peuvent être organisées pour revoir les principes de la réponse axée sur les survivantes.

## 6. Mettre à jour la liste d'orientation et organiser des formations de perfectionnement

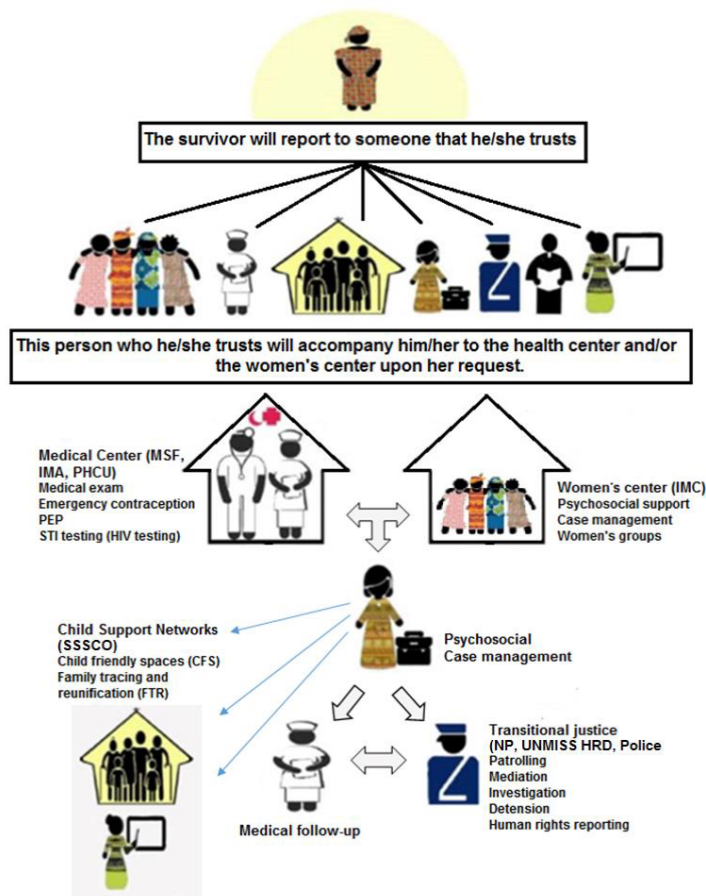
Le parcours d'orientation doit être mis régulièrement à jour pour refléter les commentaires de la communauté, les expériences que les survivantes ont eues en utilisant les services, et les changements dans les services disponibles ainsi que dans les coordonnées de contact. Cela est particulièrement important durant les premières phases d'une situation d'urgence, où des changements fréquents sont attendus. Les parcours d'orientation mis à jour peuvent être partagés à travers des activités de diffusion ou lors de formations de perfectionnement.

## 7. Renforcer les compétences de base en matière de réponse au sein de la communauté

Lorsque les membres de la communauté ont les compétences nécessaires pour fournir une réponse de base axée sur les survivantes, les survivantes qui divulguent des incidents de VBG seront mieux soutenues et auront un accès accru aux services de réponse essentiels. Les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires et d'autres membres de la communauté pour renforcer la réponse de base.

### Ressources associées au renforcement de la réponse de base :

- Vous trouverez des exemples de modules de formation dans le *Manuel de formation*
- Examiner la *fiche-conseils* : *Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle un incident de VBG* dans *Outils de réponse à la VBG et ressources*
- Voir le document du Comité permanent Interorganisations [Comment aider les survivantes de la violence basée sur le genre quand les acteurs de la VBG ne sont pas sur place : Un guide de poche étape par étape pour les professionnels de l'humanitaire.](#)



Exemple de parcours d'orientation communautaire : Malakal, Soudan du Sud

---

# Éliminer les obstacles aux soins<sup>12</sup>

## Suivez ces étapes pour évaluer et surmonter les obstacles aux services de soins et de soutien pour les survivantes de la VBG

### 1. Organiser un atelier pour élaborer un plan visant à combler les lacunes critiques en matière de capacités

Organisez cet exercice de manière participative, en invitant les dirigeants communautaires, les représentantes des réseaux de femmes et d'enfants, les groupes de soutien aux survivantes et d'autres organisations et groupes qui mènent des activités de plaidoyer au nom des survivantes. Il est bon que différentes catégories d'âge soient représentées, par exemple les adolescentes, les jeunes femmes et les femmes plus âgées.

### 2. Identifier le service et la population à analyser

Vous pouvez choisir d'examiner les obstacles rencontrés par les survivantes pour un service particulier, par exemple, les obstacles rencontrés pour accéder aux forces de l'ordre, les obstacles rencontrés par un groupe particulier de survivantes, par exemple, les obstacles généraux rencontrés par les adolescentes pour demander de l'aide, ou les obstacles rencontrés par un groupe particulier pour accéder à un service particulier, par exemple, les obstacles auxquels se heurtent les adolescentes pour accéder aux soins de santé. Vous pouvez également faire les trois si nécessaire, même si cela prendra plus de temps.

- Pour identifier les obstacles rencontrés par les survivantes **pour accéder à un service particulier, écrivez le nom du service** dans un cercle, par exemple, poste de santé, police, centre pour femmes, refuge pour femmes, réseau de protection de l'enfance, etc. et dessinez une série de cercles concentriques autour.
- Pour identifier les obstacles rencontrés par **un groupe particulier de survivantes, écrivez le nom du groupe** dans un cercle, par exemple, femmes adultes, femmes mariées, femmes célibataires, adolescentes, jeunes enfants, hommes, professionnel(le)s du sexe, etc. et dessinez une série de cercles concentriques autour.
- Pour identifier les obstacles rencontrés par **un groupe particulier à un service particulier, écrivez le nom du service et le nom du groupe** dans un cercle et dessinez des cercles concentriques autour.

### 3. Demander « pourquoi »

- Si vous écrivez le nom d'un service dans le cercle du centre, demandez aux participants pourquoi les survivantes n'utilisent pas ce service et écrivez les réponses dans le second cercle.
- Si vous écrivez le nom d'un groupe particulier de survivantes dans le cercle du centre, demandez aux participants pourquoi ce groupe n'a pas accès aux services et écrivez les réponses dans le second cercle.
- Si vous écrivez le nom d'un service et d'un groupe particulier de survivantes dans le cercle du centre, demandez pourquoi ce groupe n'a pas accès à ce service et écrivez les réponses dans le second cercle.

---

<sup>12</sup> UNICEF. *Prise en charge des communautés : Boîte à outils pour transformer les vies et prévenir la violence*

#### 4. Sonder et obtenir plus d'informations

- Pour chaque facteur ou obstacle identifié, continuez à demander « pourquoi en est-il ainsi ? » et écrivez les réponses correspondantes dans le cercle suivant.
- Poursuivez ce processus jusqu'à ce que tous les obstacles aient été révélés.
- Notez les obstacles sur une liste.

#### 5. Élaborer un plan pour combler chaque lacune

- Passez en revue la liste des obstacles, un par un, et incitez les participants à discuter et à envisager des stratégies et actions potentielles pour réduire ou éliminer chaque obstacle.
- Demandez aux participants de décider quelles actions sont hautement prioritaires, qui en est responsable et le calendrier.
- Les participants ne pourront peut-être pas trouver des solutions à tous les obstacles. Il est possible que vous ayez à consulter d'autres personnes avant de pouvoir finaliser le plan d'action.

#### 6. Documenter, mettre en œuvre et examiner le plan d'action pour éliminer les obstacles

- En vous basant sur le **plan d'action pour éliminer les obstacles**, documentez le plan d'action et distribuez-le aux parties prenantes concernées.
- Commencez à le mettre en œuvre !
- Organisez une réunion d'évaluation afin de suivre les progrès dans la mise en œuvre du plan, et mettez en place les ajustements nécessaires.

#### Plan d'action pour éliminer les obstacles aux soins et au soutien des survivantes de la VBG

Obstacle	Stratégies pour réduire l'obstacle	Qui	Quand

---

# Guide de discussion : Respect pour les survivantes

Les discussions de groupe avec les dirigeants communautaires sur le genre, le pouvoir et les types de VBG peuvent aider les dirigeants à examiner leurs attitudes et leurs pratiques envers les survivantes, ainsi que celles, courantes, au sein de la communauté. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et mener des discussions de groupe, ainsi que des exemples de questions et d'idées importantes pour parler du genre, du pouvoir et des types de VBG.

## Organiser des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Choisissez un lieu confortable et calme où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Limitez les discussions à 1h30.
- Veillez à ce que l'animateur principal possède de l'expérience et/ou soit formé en matière d'animation. L'animateur doit être capable de poser des questions pertinentes et apportant des clarifications, de faire preuve d'aisance et de patience lorsque des sujets sensibles sont abordés, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants et de réagir de manière appropriée aux divulgations d'actes de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible, prévoyez des animateurs du même sexe pour les groupes non mixtes.

## Introduction (5 à 10 minutes)

- Saluez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude pour toute action positive entreprise récemment.
- Partagez les informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables.

## Discussion (30 à 45 minutes)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Assurez-vous de revoir vos questions et amorces et de les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou de vous disputer. Utilisez d'amorces pour motiver la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion d'apprendre pour vous.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

## Conclusion (5 minutes)

- Résumez les points principaux à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants



## Amorces / questions

Les équipes en charge de la VBG peuvent étudier les valeurs communautaires et les expressions de respect pour les autres grâce aux discussions de groupes. En discutant des conséquences de la VBG et des réponses courantes des communautés aux survivantes de la VBG, il sera utile de se focaliser sur une forme ou une tendance spécifique de violence. Les amorces et questions ci-dessous peuvent être adaptées afin de les associer à différentes formes de VBG. Chaque échantillon de groupe d'amorces / questions ci-dessous peut être adapté à chaque discussion unique de groupe.

- Lorsqu'une personne a vécu un décès ou un événement terrible, comment montrer à cette personne que nous nous soucions d'elle et que nous compatissons à ce qu'elle a vécu ? Le même soutien est-il accordé aux femmes qui survivent [au viol/à une autre forme de VBG] ? Comment les membres de la communauté peuvent-ils manifester leur soutien à une survivante ?
- J'aimerais que nous puissions tous prendre une minute pour penser en silence à un moment difficile de notre vie. Qu'est-ce qui nous a aidé à ce moment-là ? Pensez à la personne ou aux personnes qui vous ont aidé à vous sentir mieux, à ce qu'ils ont fait ou à ce qu'ils ont dit. Je ne vais pas vous demander de partager vos propres expériences, mais je vous demande de les garder en tête lorsque nous parlerons aujourd'hui des femmes et des filles victimes de violence...
- Beaucoup de gens blâment ou pensent du mal des femmes qui ont été victimes de [viol / violence au sein du couple / autre forme de VBG]. Je veux parler aujourd'hui de certaines des conséquences de ce blâme... Comment pensez-vous que la plupart des gens dans la communauté penseraient à quelqu'un qui a été [violé/battu par son mari/ ou quelqu'un autre] ? Parlez des conséquences de la stigmatisation et des mauvais traitements infligés aux survivantes...
- Que font les femmes en général après avoir subi [un viol / une violence au sein du couple / une autre forme de VBG] ? À qui peuvent-elles en parler ? Peuvent-elles en parler aux membres de leur famille / à leurs amis / aux dirigeants communautaires / aux prestataires de services ? Qu'est-ce qui pourrait empêcher une femme de parler à quelqu'un ou de chercher de l'aide ? Qu'est-ce qui peut être fait pour encourager les survivantes à chercher de l'aide et du soutien ?
- Je voudrais parler d'un type de violence qui s'exerce parfois sur les femmes / les filles. Je sais que c'est une conversation difficile, et je ne veux pas parler de cas spécifiques, mais je pense qu'il est important de discuter des conséquences d'un [viol / violence au sein du couple / mariage précoce ou forcé / autre] et de la façon dont nous pourrions mieux aider une femme ou une fille victime de tels abus...

## Idées importantes pour la discussion

- Soyez bien au fait des conséquences de la VBG, y compris des données probantes au niveau mondial. Les informations peuvent être utiles pour lancer une conversation, expliquer vos préoccupations et la raison pour laquelle vous soulevez des problèmes, ou pour répondre à des questions directes. Les discussions de groupe ne doivent toutefois pas être axées sur la rétention des informations, mais plutôt sur l'étude des sujets. Veillez à écouter plus qu'à parler, et ne mettez pas fin à la discussion avec votre connaissance du sujet.
- N'oubliez pas de ne pas apparaître choqué(e) si quelqu'un soulève un point de vue problématique. Il s'agit probablement d'un signe positif qui montre que vous avez créé un espace sûr où les idées peuvent être partagées et exprimer ses idées est une étape importante du processus de changement. Vous pouvez faire part de votre inquiétude ou de votre désaccord, sans mettre fin à la discussion. Poussez plus loin la discussion. Demandez ce qu'une survivante pourrait ressentir. Demandez aux autres participants de partager leur point de vue.
- Soyez prêts à rappeler aux participants de ne pas faire référence à des personnes spécifiques ou à des situations vécues.
- Soyez prêts à partager vos informations avec les dirigeants afin de faciliter l'accès des survivantes à une assistance.
- Prenez bonne note des espaces d'apprentissage et de discussions futures, à la fois pour les dirigeants et pour les équipes en charge de la VBG.

---

# Guide de discussion : Scénarios hypothétiques

Des groupes de discussion avec les dirigeants communautaires portant sur des scénarios hypothétiques peuvent aider à établir un espace sûr pour des discussions à la fois sensibles et importantes sur la réponse à la VBG. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et conduire des discussions de groupe, puis une approche par étapes pour animer des discussions basées sur un scénario, des exemples de scénarios, des exemples de questions et des idées importantes pour parler de la réponse à la VBG à travers des scénarios hypothétiques.

## Organiser des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Choisissez un lieu confortable et calme où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Limitez les discussions à 1h30.
- Veillez à ce que l'animateur principal possède de l'expérience et/ou soit formé en matière d'animation. L'animateur doit être capable de poser des questions pertinentes et apportant des clarifications, de faire preuve d'aisance et de patience lorsque des sujets sensibles sont abordés, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants et de réagir de manière appropriée aux divulgations d'actes de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible, prévoyez des animateurs du même sexe pour les groupes non mixtes.

## Introduction (5 à 10 minutes)

- Saluez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude pour toute action positive entreprise récemment.
- Partagez les informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables.

## Discussion (30 à 45 minutes)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Assurez-vous de revoir vos questions et amorces et de les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou de vous disputer. Utilisez d'amorces pour motiver la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion d'apprendre pour vous.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

## Conclusion (5 minutes)

- Résumez les points principaux à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants.

## Étapes pour animer les discussions basées sur des scénarios

1. Choisissez ou créez un scénario adapté pour être pertinent au contexte. Utilisez des noms facilement reconnaissables mais différents de ceux des survivantes connues ou des membres de la famille des dirigeants.
2. Partagez ou lisez un scénario. Précisez que le scénario est hypothétique et ne repose sur aucun individu de la communauté. Demandez aux participants de ne pas faire référence à des cas spécifiques pendant la discussion.
3. Amorcez la discussion avec quelques questions.
4. Mettez en évidence les idées importantes et clôturez la discussion avec des plans de suivi.

## Exemples de scénarios

Sarah est une étudiante de 16 ans qui aime étudier et a de grands rêves pour sa vie. Elle vit avec sa famille et aide à s'occuper de ses sœurs cadettes. Un jour, elle apprend que son père a des dettes envers un homme plus âgé et plus riche de la communauté, qui s'appelle Adam. Quatre ans auparavant, son père a eu besoin d'argent pour payer des factures médicales après une blessure et a demandé à Adam s'il pouvait lui emprunter de l'argent. Adam ne croyait pas que le père de Sarah serait en mesure de rembourser un prêt, alors il a plutôt proposé de donner l'argent en échange de la main de Sarah en mariage, une fois qu'elle serait un peu plus âgée.

Adam vient maintenant réclamer Sarah. Sarah est anéantie et ne veut pas épouser Adam, qui est beaucoup plus âgé et a déjà deux épouses. Elle pense qu'elle a été trahie par son père, mais elle ne veut pas le mettre en colère ou l'humilier, et il a donné sa parole à Adam.

Hada est une jeune femme de 20 ans qui a un jeune enfant. Kader, son mari, s'est absenté du village à cause de son travail presque toute une année. Pendant tout ce temps, Hada a été très amie avec ses voisins et a aimé venir en aide à la communauté. Elle a servi en tant que bénévole dans un groupe de femmes et a suivi des cours à l'espace sûr pour les femmes et pour les filles.

Depuis que Kader est revenu à la maison, on ne voit presque plus Hada dans la communauté. Elle ne rend plus visite aux voisines de l'espace sûr pour les femmes et pour les filles. Il semble qu'Hada soit à nouveau enceinte, mais elle n'a pas annoncé sa grossesse et ne recherche pas d'aide auprès des services prénataux.

Miriam vit avec son mari Ali et leurs trois enfants. Lorsqu'ils se sont mariés, Ali a payé une dot à la famille de Miriam. Il lui dit souvent qu'il a payé un prix substantiel pour elle, et qu'elle devrait travailler dur et être une bonne épouse, sans quoi il la renverra à sa famille et demandera qu'on lui restitue l'argent.

Miriam commence à travailler tôt le matin jusqu'à tard le soir. Elle vend des légumes au marché. Lorsqu'elle rentre à la maison, elle est fatiguée mais elle doit tout de même préparer le dîner, aller chercher de l'eau, laver les vêtements et s'occuper de ses jeunes enfants.

Ali prend souvent l'argent que Miriam gagne au marché et sort le soir. Il rentre tard et souvent, il commence à crier sur Miriam. Il la frappe devant leurs enfants. Quelquefois il la force à dormir dehors pour la punir si le dîner est froid ou s'il n'est pas préparé selon ses goûts, et aussi pour montrer aux voisins qu'il est le chef dans la famille. La plupart des voisins ignorent Miriam. Bien qu'ils voient souvent des traces de coups sur son visage, ils restent silencieux.

Agnus est une jeune fille de 13 ans qui a récemment été très triste et malade. Sa mère s'est inquiétée pour Agnus et l'a conduite chez le docteur, qui l'a informée qu'Agnus est enceinte. Agnus a révélé à sa mère que John, leur voisin de 19 ans, l'avait violée il y a quelques semaines. C'est la raison pour laquelle elle était triste et n'agissait plus comme d'habitude.

## Amorces / questions

- Qu'est-ce que la femme ou la fille au cœur de ces scénarios pourrait ressentir ?
- À quels risques est-elle confrontée ? Que se passerait-il si...
- Comment réagiraient les différents membres de sa famille dans cette situation ? Et les autres membres de la communauté ?
- Est-ce que vous (ou un autre dirigeant) vous impliqueriez, d'une manière ou d'un autre, dans une telle situation ? Est-ce qu'une femme ou une fille confrontée à ces problèmes est susceptible de rechercher de l'aide auprès d'un dirigeant ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Qui d'autre pourrait vous demander de vous impliquer ? Pourquoi ?
- Quels intérêts devraient guider les actions d'un dirigeant dans un tel cas ?

## Idées importantes pour la discussion

- Gardez la survivante au centre de la discussion. La discussion va probablement se déplacer vers d'autres domaines de préoccupation, et l'animateur peut aider à ramener l'attention sur la femme ou la fille qui est au cœur du scénario. Cela constitue une bonne pratique de la réponse axée sur les survivantes.
- Concentrez-vous sur le rôle des dirigeants communautaires. La discussion peut se déplacer vers ce que d'autres pourraient faire ou devraient faire. Que peuvent faire les dirigeants pour aider une femme ou une fille dans cette situation ?
- Soyez prêt à rappeler aux participants de ne pas faire référence à des individus ou à des cas réels.
- Soyez prêts à partager vos informations avec les dirigeants afin de faciliter l'accès des survivantes à une assistance.
- Prenez bonne note des espaces d'apprentissage et de discussions futures, à la fois pour les dirigeants et pour les équipes en charge de la VBG.

---

# Séances de mise en pratique : Répondre aux survivantes

Les équipes en charge de la VBG peuvent organiser des séances en tête-à-tête ou en petits groupes pour les dirigeants communautaires qui souhaitent s'exercer à la réponse aux femmes et aux filles qui pourraient leur demander de l'aide, ainsi qu'aux survivantes qui viennent leur divulguer des incidents de VBG. Les séances de mise en pratique, y compris les commentaires et les discussions, devraient normalement se terminer en une heure.

## Organiser les exercices

Les séances de mise en pratique peuvent comprendre différents types d'exercices, en fonction de la taille de la séance et des préférences des dirigeants. Les options possibles comprennent, entre autres :

- Un jeu de rôle entre un membre de l'équipe en charge de la VBG (agissant en tant que survivante) et un dirigeant
- Un jeu de rôle entre deux dirigeants, jouant des rôles différents
- Présentations de jeux de rôle (avec deux comédiens devant un petit groupe)
- Des discussions en petits groupes, où les réponses sont suggérées sans pression d'« agir. »

Pour chaque séance, les étapes suivantes sont recommandées :

1. Présenter une situation ou un scénario (soit au groupe, soit uniquement à la personne qui joue le rôle de la survivante).
2. Laisser du temps aux dirigeants pour s'entraîner à réagir par le biais d'un exercice.
3. Réfléchir sur l'exercice. Demander aux dirigeants ce qu'ils ont ressenti. Inviter les dirigeants qui ont observé l'exercice à faire des commentaires. Reconnaître les choses positives que les dirigeants ont faites. Apporter des commentaires par le biais de questions et de suggestions de modifications ou d'actions supplémentaires.

## Scénarios

Chaque exercice comprendra une situation ou scénario hypothétique bref, avec soit une femme ou une fille qui cherche de l'aide, soit une survivante de la VBG. Les scénarios doivent s'appliquer au contexte, mais ne peuvent pas être basés sur des cas réels. Utilisez des noms facilement reconnaissables mais différents de ceux des survivantes connues ou des membres de la famille des dirigeants. Les équipes et les dirigeants peuvent envisager les options suivantes :

- S'accorder sur un problème auquel la femme ou la fille pourrait être confrontée, comme un type de VBG, mais pas d'autres détails
- Discuter des problèmes dans la communauté, ou d'une tendance particulière de VBG, puis s'accorder sur la mise en pratique de la réponse à une survivante signalant un incident de ce genre.
- Choisir et adapter un scénario du *Guide de discussion : Scénarios hypothétiques*

## Éléments clés pour les dirigeants communautaires à mettre en pratique à travers des sessions

À travers les scénarios, les dirigeants peuvent mettre en pratique les éléments importants de la réponse axée sur les survivantes, dans le cadre de leurs rôles respectifs en tant que dirigeants communautaires.

Les dirigeants peuvent travailler ce qu'ils peuvent dire et faire pour témoigner de l'empathie et de la préoccupation, et comment communiquer les différentes options de soutien et d'assistance. Grâce à la mise en pratique, les dirigeants peuvent augmenter leur aisance et leurs compétences dans les éléments clés de réponse suivants :

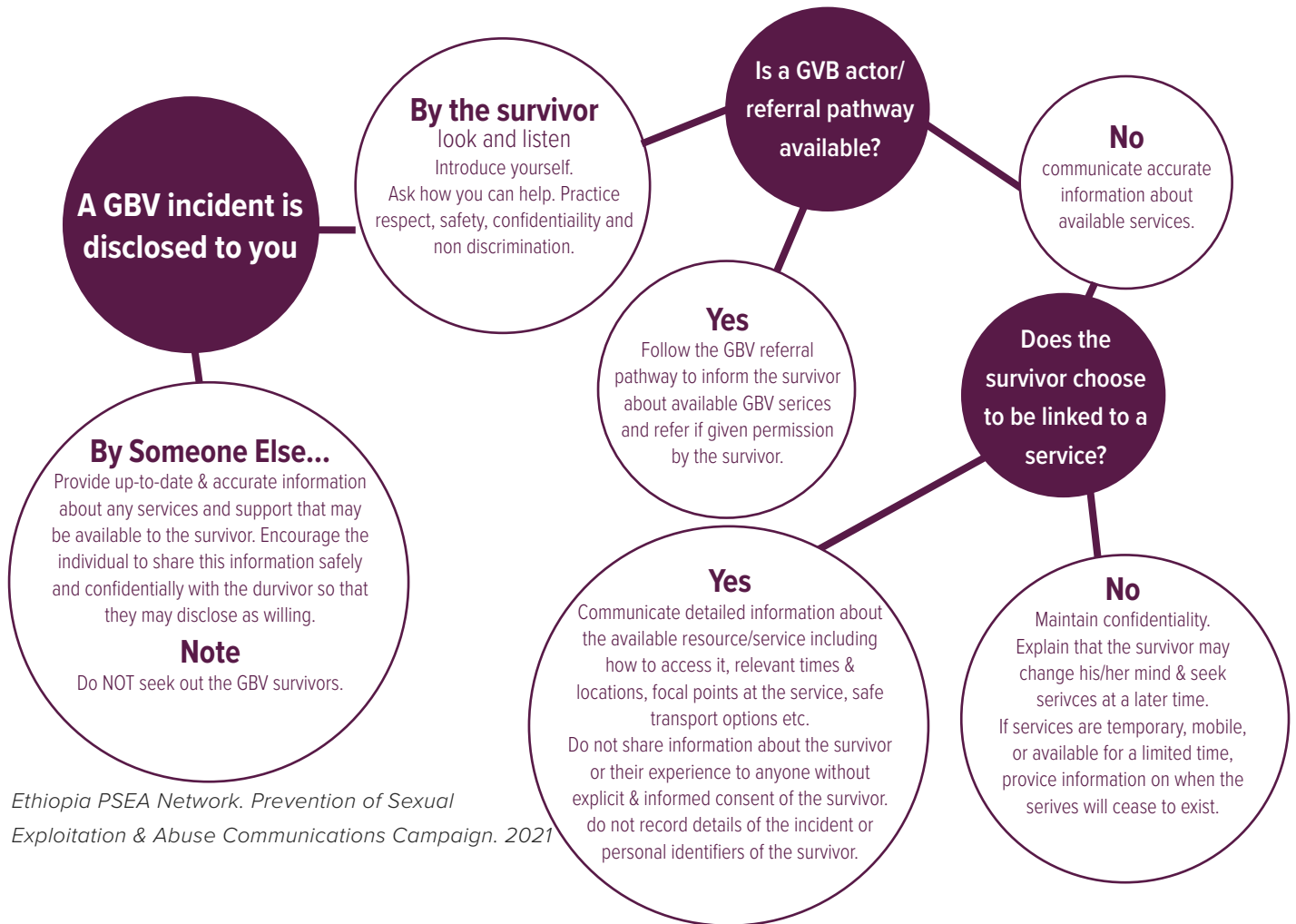
- Créer un espace sûr et mettre la survivante à son aise
- Être à l'écoute
- La communication non verbale
- Faire des déclarations utiles
- Poser des questions pour comprendre les besoins et les préférences (tout en évitant les questions qui ne sont pas nécessaires)
- Partager les options d'orientation et autres formes de soutien (sans conseiller ni diriger)

### **Ce que les équipes en charge de la VBG peuvent offrir et apprendre**

À travers des séances de mise en pratique, les équipes en charge de la VBG peuvent apporter des commentaires et du soutien aux dirigeants communautaires qui se sont engagés à renforcer la réponse axée sur les survivantes. Les séances de mise en pratique constituent aussi une opportunité pour les équipes en charge de la VBG d'apprendre des dirigeants. Les équipes en charge de la VBG peuvent :

- Se familiariser avec la réponse communautaire aux survivantes, ce qui peut éclairer la programmation.
- S'informer sur les pratiques des dirigeants en matière de réponse, ce qui peut aider les équipes en charge de la VBG à mieux préparer les survivantes impliquées dans le processus de gestion des cas de VBG et qui évaluent l'option de signaler aux dirigeants
- Évaluer la familiarité des dirigeants avec les conséquences de la VBG, les systèmes d'orientation, etc. et identifier les domaines de suivi
- Renforcer les relations avec les dirigeants pour une future collaboration

# Fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle des actes de VBG<sup>13</sup>



Ethiopia PSEA Network. Prevention of Sexual Exploitation & Abuse Communications Campaign. 2021

<sup>13</sup> Adapté du document : IASC (Comité permanent inter-organisations des Nations Unies). Guide de poche : *Comment aider les survivantes de violence basée sur le genre quand les acteurs de la VBG ne sont pas sur place*, 2015.

<https://gbvguidelines.org/en/pocketguide/>



## Regarder

- Recevoir une survivante, faire preuve d'une attitude accueillante
- Demandez comment vous pouvez aider à subvenir à ses besoins immédiats. Certaines survivantes peuvent avoir des besoins immédiats de soins médicaux ou de vêtements.
- Demandez si la survivante se sent à l'aise pour parler dans l'endroit où vous vous trouvez. Trouvez un endroit plus privé ou plus confortable si c'est nécessaire.
- Proposez de l'eau, un mouchoir en papier etc.

### **Exemples de choses utiles à dire :**

- « *Vous avez l'air de souffrir beaucoup à cet instant, souhaitez-vous aller au centre de santé ?* »
- « *Est-ce que cet endroit vous convient ? Y a-t-il un autre endroit où vous vous sentiriez mieux ? Vous sentez-vous à l'aise à l'idée d'avoir une conversation ici ?* »
- « *Voulez-vous un peu d'eau ? Vous pouvez vous asseoir.* »

## Écouter

- Écoutez plus que vous ne parlez.
- Contrôlez votre curiosité et n'insistez pas avec des questions.
- Apaisez avec des mots de soutien. Insistez sur le fait que ce qui est arrivé n'est pas la faute de la survivante.
- Exprimez votre sympathie et votre compréhension.
- Expliquez que vous garderez confidentielles les informations qu'elle partage avec vous.
- Restez concentré sur la survivante et sur ce qu'elle a subi, même si vous pouvez avoir des inquiétudes concernant l'auteur ou le contexte plus large ou la situation en matière de sécurité.

### **Exemples de choses utiles à dire :**

- « *Merci de me l'avoir dit.* »
- « *Je sais que cela arrive à d'autres femmes de la communauté. Vous n'êtes pas seule.* »
- « *Je suis désolé(e) que cela vous soit arrivé.* »
- « *Ce qui vous est arrivé n'est pas de votre faute.* »
- « *Tout ce dont nous parlons ensemble reste strictement entre nous. Je ne communiquerai rien à personne sans votre permission.* »
- « *S'il vous plaît, dites moi ce que vous souhaitez partager. Vous n'avez pas besoin de m'en dire plus que vous ne le souhaitez.* »

- Respectez le droit de la survivante de prendre ses propres décisions.
- Utilisez le parcours d'orientation de la VBG pour partager les informations avec les services disponibles.
- Demandez si elle a besoin d'une aide spécifique de votre part.
- Dites à la survivante qu'elle n'a pas besoin de prendre une décision immédiatement et qu'elle peut avoir accès aux services plus tard.
- Demandez si quelqu'un de sa famille est au courant de ce qui s'est passé et lui apporte son soutien.
- Proposez d'aider à renforcer son soutien familial, mais seulement si elle demande votre aide.
- Offrez d'accompagner la survivante dans sa quête de services.
- Maintenez la confidentialité et ne partagez pas d'informations sur sa situation sans son consentement.
- Prévoyez de parler à nouveau avec la survivante si elle le souhaite et faites lui savoir que vous êtes disponible.

**Choses utiles à dire :**

- « *Notre conversation restera entre nous.* »
- « *Il existe des programmes spéciaux qui apportent de l'aide aux femmes et aux filles dans des situations semblables. Voudriez-vous en savoir davantage sur ces programmes ?* »
- « *Comment puis-je vous aider ?* »
- « *Je peux vous aider à entrer en contact avec les services si vous le souhaitez ?* »
- « *Je voudrais m'assurer que votre famille vous apporte son soutien. Y a-t-il quelque chose que je puisse faire pour aider ? Voulez-vous que je contacte quelqu'un ?* »
- « *Ne vous sentez pas obligée de prendre une décision maintenant. Vous pouvez réfléchir à tout cela puis changer d'avis par la suite si vous le souhaitez.* »
- « *Je voudrais être sûr que vous allez bien et que vous avez reçu le soutien que vous avez demandé. Comment puis-je rester en contact avec vous ?* »

---

# Guide et outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes

Ce guide de planification est destiné à aider une équipe en charge de la VBG à considérer la pertinence, ainsi que l'approche, d'impliquer les dirigeants à plaider au nom des survivantes de la VBG. Le guide est organisé en trois étapes : 1 Examen de la sécurité et de l'éthique, 2. Planification de la réunion et 3. Pendant la réunion.

L'outil de planification qui suit cette orientation peut aider les équipes en charge de la VBG à mieux organiser leurs idées et leurs plans. Bien que cet outil soit conçu pour aider les équipes à se préparer à des discussions difficiles liées au soutien de chaque survivante, les équipes en charge de la VBG peuvent utiliser l'outil pour s'organiser avec les dirigeants avant toute réunion impliquant un plaidoyer ou une « demande ».

## Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes : Guide de planification

### 1. Examiner la sécurité et l'éthique avant qu'un membre de l'équipe en charge de la VBG ne s'implique dans un plaidoyer direct :

- Le plaidoyer est basé sur les souhaits exprimés par la survivante, y compris le choix du dirigeant
- Les souhaits de la survivante sont clairs pour le membre de l'équipe en charge de la VBG, y compris les informations à partager avec le dirigeant
- La survivante reçoit des services continus de gestion des cas de VBG/soutien psychosocial
- Le membre de l'équipe en charge de la VBG se sent en sécurité et à l'aise lors des réunions avec le dirigeant sur ce sujet. Ce type d'engagement ne devrait pas être exigé du personnel
- Le membre de l'équipe en charge de la VBG a accès à un superviseur direct et a la capacité de signaler toute menace, etc.

### 2. Planifier une réunion avec un dirigeant :

- Assurez-vous que tous les critères de sécurité et d'éthique sont respectés
- Convenez d'un membre/représentant de l'équipe en charge d'impliquer le dirigeant, en tenant compte de la préparation et du profil approprié
- Discutez de l'approche avec le superviseur/les collègues
  - Clarifiez et classez par ordre de priorité les « demandes » à faire au dirigeant
  - Prenez compte les intérêts du dirigeant dans le cas
  - Recherchez un terrain d'entente
  - Identifiez les contributions positives du dirigeant à souligner lors de la réunion
  - Discutez des mesures prises dans des cas similaires pour se préparer aux réactions probables et aux risques et conséquences possibles

- Recueillez des informations, y compris des faits pertinents sur le cas et les formes connexes de VBG (voir les fiches d'information sur les différentes formes de VBG)
- Organisez et passez en revue les points clés, en mettant l'accent sur un terrain d'entente, en faisant appel à des faits et en vous concentrant sur les « demandes »
- Entraînez-vous à saluer, à faire passer des messages clés, à une communication positive
- Sollicitez une réunion, le cas échéant. Si vous venez sans être annoncé, assurez-vous de choisir le bon moment (pas pendant les repas, les prières, etc.)
- Planifiez votre moyen de transport pour arriver à l'heure
- Habillez-vous de façon respectueuse

### **3. Pendant la réunion avec un dirigeant :**

- Saluez et échangez des civilités
- Expliquez le but de votre visite et la raison pour laquelle vous recherchez son soutien
- Soyez à l'écoute. Le dirigeant peut être désireux de partager ses sentiments et ses opinions sur un cas. Faites preuve de patience, écoutez les préoccupations et acceptez leurs sentiments sans discussion.
- Reconnaissez les intérêts et les contributions positives du dirigeant
- Faites part de vos inquiétudes, en vous appuyant sur les points clés. Écoutez la réponse du dirigeant et/ou ses préoccupations
- Faites appel aux intérêts du dirigeant et à votre inquiétude commune pour la survivante
- Explorez ensemble le potentiel des « demandes »/actions demandées.
  - Adoptez une approche de résolution conjointe des problèmes
  - Concentrez-vous sur la survivante et le cas en question. Ne vous laissez pas distraire par des questions plus larges ou autres qui peuvent être soulevées
  - N'insistez pas pour une décision immédiate si ça n'est pas nécessaire
  - Si le dirigeant est en colère ou hostile, ou si des menaces sont proférées, remerciez le dirigeant pour sa disponibilité et concluez rapidement la réunion
- Résumez les points d'accord et les étapes à venir
  - Partagez quelques remarques finales auxquelles vous souhaiteriez que le dirigeant réfléchisse
  - Exprimez votre appréciation pour la disponibilité et la considération du dirigeant
  - Échangez vos coordonnées et planifiez un suivi, le cas échéant

# Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes : Outil de planification

## Résumé des enjeux et des requêtes

En bref, pourquoi envisagez-vous de plaider auprès d'un dirigeant ?

## Éthique et sécurité

La survivante a-t-elle demandé cette intervention ?  Oui  Non

Les souhaits et le consentement de la survivante sont-ils clairs pour vous concernant :

- L'information spécifique que vous pouvez partager ?  Oui  Non
- Avec quels dirigeants en particulier ?  Oui  Non

Le personnel se sent-il en sécurité et à l'aise pour rencontrer le dirigeant?  Oui  Non

Est-ce que le personnel a :

- Demandé des moyens de communication et de transport ?  Oui  Non
- Connaissance de l'assistance disponible, en cas de menaces ou d'autres risques de sécurité ?  
 Oui  Non

## Objectif

Quelle est votre principale demande ?

Quelles actions voulez-vous que le dirigeant entreprenne ?

Dirigeants communautaires impliqués : \_\_\_\_\_

## Intérêts du dirigeant

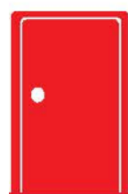
Dans quelle mesure le dirigeant de la communauté est-il ouvert au problème ?



Ouvert. Favorable au programme de VBG et partisan d'une réponse axée sur les survivantes.



En partie ouvert. A démontré un intérêt pour les activités du programme de VBG, mais n'est pas connu comme un défenseur fiable des survivantes.



Fermé. Inconnu du programme de VBG et/ou pas perçu comme favorable.

Le dirigeant sera probablement plus préoccupé par...

## Principaux points de discussion

Quels éléments clés, éléments d'information ou faits, est-il important de mettre en lumière ?  
Quels faits intéresseront le plus le dirigeant (voir *fiches d'informations*) ?

## Se préparer aux éventuelles difficultés

Anticipez les points de vue différents et arguments potentiels.  
Comment réorienterez-vous la discussion sur les points principaux ?

## Style de communication

Points importants à garder à l'esprit lorsque l'on communique avec le dirigeant.  
Salutations spécifiques ?  
Le dirigeant a-t-il apporté des contributions positives à la sécurité communautaire ou au programme de VBG que vous souhaitez reconnaître ?

---

# Fiche d'information : Mariage précoce/ mariage forcé

**Le mariage précoce** est synonyme de « mariage d'enfants » et est un mariage dans lequel au moins une partie est mariée avant l'âge de 18 ans. Un mariage précoce/d'enfants est souvent la conséquence d'une inégalité de genre bien ancrée, qui fait que les filles sont affectées par cette pratique de façon disproportionnée. À l'échelle mondiale, la prévalence du [mariage d'enfants chez les garçons](#) est d'environ un sixième de celle des filles.<sup>14</sup>

**Le mariage forcé** est un mariage dans lequel au moins une des parties est mariée sans avoir donné son consentement ou contre sa volonté. Un mariage peut également devenir un mariage forcé même si les deux parties se marient en y ayant pleinement consenti, si l'une ou les deux sont par la suite forcées de rester dans le mariage contre leur gré.<sup>15</sup>

Le mariage d'enfants est une forme de mariage forcé, car les filles sont souvent forcées et, selon les normes relatives aux droits de l'homme, ne sont pas en mesure de donner leur consentement éclairé au mariage avant l'âge de 18 ans.

Le mariage précoce ou le mariage forcé (EFM) constitue une forme spécifique de VBG mais doit également être considéré comme une forme de violence sexuelle, dans laquelle les filles contraintes au mariage sont par conséquent forcées d'avoir des relations sexuelles.

## Conséquences du mariage précoce ou du mariage forcé

Le mariage précoce ou le mariage forcé menace la vie et la santé des filles dans de nombreuses parties du monde, malgré les accords internationaux, les lois nationales et les preuves substantielles du préjudice qu'il entraîne. Être forcé de se marier est une grave violation de l'autodétermination et de l'intégrité physique d'un individu. La violation du mariage précoce/mariage forcé est également liée à de nombreux risques et conséquences, aggravant l'impact néfaste de la pratique pour les individus, les familles et les communautés.

## Facteurs de mariage précoce/mariage forcé

Les formes de mariage précoce/mariage forcé sont coutumières dans de nombreuses régions du monde, mais les coutumes matrimoniales ont changé rapidement au sein des communautés, sur la base de mouvements visant à modifier les pratiques, ainsi que des changements dans les moyens d'existence, les urgences et les déplacements. Le mariage d'enfants est souvent motivé par l'intérêt des parents à protéger les filles et à garantir leur éligibilité au mariage. Pendant les situations d'urgence, lorsque les contraintes sur les ressources familiales sont importantes, ces préoccupations sont souvent exacerbées, et le mariage d'enfants peut augmenter et évoluer pour inclure des filles plus jeunes et des différences d'âge plus importantes.

## Conséquences individuelles

- Les filles qui se marient sont plus susceptibles d'abandonner l'école.
- Les filles/femmes qui font l'objet d'un EFM ont des revenus plus faibles. Pour chaque année supplémentaire d'école primaire, les revenus d'une femme s'accroissent de 10 à 20 %
- Le mariage d'enfants conduit à des grossesses plus précoces et plus nombreuses, ce qui entraîne des conséquences négatives sur la santé. Les filles qui se marient n'ont souvent plus accès à la contraception ou ne peuvent pas l'utiliser.

<sup>14</sup> UNICEF. Page Web sur le mariage d'enfants, | [UNICEF](#)

<sup>15</sup> UNICEF. Page Web sur le mariage d'enfants, | [UNICEF](#)



- Le mariage d'enfants augmente de façon significative le risque de mortalité maternelle. La mortalité maternelle est une des principales causes de décès chez les adolescentes (globalement la seconde cause de décès chez les adolescentes, et dans certains pays la première). Une étude dans plusieurs pays a montré que la mortalité maternelle doublait chez les mères âgées de 15 à 19 ans, en comparaison avec les mères âgées de 20 à 34 ans. Pour les mères âgées de moins de 15 ans, le taux double à nouveau. Cela signifie qu'une fille âgée de moins de 15 ans a quatre fois plus de risques de mourir pendant sa grossesse ou après son accouchement qu'une femme ayant 20 ans ou plus.
- Les grossesses précoces chez les filles dont le corps n'est pas prêt entraînent souvent des complications médicales telles que la fistule obstétricale et les hémorragies. (La fistule obstétricale est une pathologie dans laquelle un trou se développe dans le canal de naissance à la suite d'un accouchement. Le trou peut se situer entre le vagin et le rectum, l'urètre ou la vessie. Il en résulte une fuite continue d'urine ou de matières fécales du vagin, provoquant un inconfort ainsi qu'une stigmatisation.)
- Celles qui se marient de manière précoce font face à des risques plus élevés de contracter des infections sexuellement transmissibles (IST) et, dans certains contextes, sont plus susceptibles d'être séropositives. Cela vient du fait qu'elles n'ont qu'un faible pouvoir de négociation dans leur mariage.
- Le mariage forcé est associé à une mauvaise santé mentale et au suicide. Les filles qui sont mariées sont plus susceptibles de souffrir d'isolement et de dépression.
- Les filles/femmes qui font l'objet d'un EFM sont souvent déconnectées de leur famille
- Les relations initiées par l'EFM sont plus susceptibles d'impliquer la violence, y compris la violence sexuelle, physique et émotionnelle. Ainsi, le mariage précoce ou forcé est non seulement une forme de VBG mais aussi un facteur de risque de formes supplémentaires de VBG.
- Dans certains contextes, les relations qui commencent par un EFM sont davantage susceptibles de se terminer par un divorce, et le divorce entraîne des conséquences négatives supplémentaires pour les femmes dans de tels contextes.
- Souvent les mariages d'enfants ne sont pas reconnus légalement, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à la possibilité pour les femmes de faire valoir leurs droits.

## Conséquences familiales

- Mortalité infantile accrue. Les enfants nés de femmes âgées de moins de 15 ans ont 2,5 fois plus de risques de mourir que les enfants nés de femmes âgées de 24 à 27 ans
- Les enfants nés de mères mineures sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de nutrition, de développement physique et cognitif.
- Les complications de santé associées au mariage d'enfants entraînent une augmentation des dépenses de santé pour les familles.
- Le manque d'éducation des filles/femmes affecte les autres membres de la famille. Cela signifie moins de revenus pour la famille.
- Les enfants dont la mère est moins instruite sont également moins susceptibles de recevoir une nutrition adéquate, moins susceptibles d'être vaccinés contre les maladies infantiles et plus susceptibles de mourir.

## Conséquences sociétales / communautaires

- L'EFM est plus largement pratiqué dans les pays en développement, et plutôt dans les communautés les plus pauvres des pays en développement.
- Le mariage d'enfants contribue à la pauvreté en limitant l'éducation et les opportunités professionnelles des filles. Les sociétés où les femmes ont la possibilité d'achever leurs études secondaires sont plus prospères.

---

# Fiche d'information : Violence au sein du couple

**La violence au sein du couple** est un type de comportement dans une relation intime, souvent dans le mariage, mais aussi dans les fréquentations amoureuses, ou entre ex-partenaires, où une personne exerce un contrôle et un pouvoir sur l'autre personne. La violence au sein du couple (appelée aussi violence domestique, ou violence exercée par le partenaire) peut comprendre des abus physiques, sexuels, émotionnels, spirituels, reproductifs, économiques ou psychologiques.

## Impact de la violence au sein du couple

La violence au sein du couple, même lorsqu'elle n'implique pas de violence physique, peut être extrêmement préjudiciable. Elle inclut des comportements qui terrorisent, intimident, humilient, manipulent et isolent les survivantes. La violence au sein du couple a un éventail de conséquences à court et à long terme pour les survivantes et a un impact négatif sur les familles, les communautés et la société en général.

## Les femmes abusent-elles aussi de leur partenaire ?

Les hommes et les femmes peuvent subir la violence au sein du couple, mais la grande majorité de la violence au sein du couple est perpétrée par des hommes. La violence au sein du couple est l'exploitation du pouvoir, et les hommes ont plus de pouvoir dans la société et dans les familles. Les hommes sont également moins susceptibles d'être sanctionnés pour abus de pouvoir.

## Les dirigeants communautaires réagiront-ils à la violence au sein du couple dans des contextes où elle est courante ou attendue ?

Certains types et degrés de violence au sein du couple sont enracinés dans les normes sociales et les rôles et attentes liés au genre. Dans de nombreuses communautés, il est acceptable pour les hommes de punir leurs femmes, de brider leur accès aux ressources et services, d'exercer un contrôle sur leurs choix sexuels et reproductifs, et même de les frapper pour des transgressions présumées. Même là où la violence au sein du couple est normative, les dirigeants communautaires et autres reconnaîtront la violence au sein du couple comme un problème lorsque les hommes battent « trop » leurs femmes, c'est-à-dire lorsque le degré de violence dépasse les attentes sociales ou lorsque l'abus n'est pas considéré comme justifié. Intervenir dans de tels cas fait souvent partie des responsabilités d'un dirigeant communautaire.

## Cycle de la violence

Une violence au sein du couple sévère et aggravée est caractérisée par un cycle de la violence, avec des périodes de calme qui peuvent durer de quelques semaines à plusieurs années, et qui dégénèrent ensuite en épisodes violents. Ce cycle peut être comparé aux conditions météorologiques, où la période calme est ensoleillée, puis la pression s'accumule sous forme de nuages, jusqu'à la tempête. Il est important de comprendre le cycle de la violence, car les dirigeants communautaires et d'autres peuvent penser qu'une situation de violence au sein du couple a été « résolue » pendant une période calme, alors qu'en réalité la survivante reste en danger.

## Conséquences individuelles

- **Décès et blessure** – 42 % des femmes victimes de violences physiques ou de violences sexuelles exercées par leur partenaire ont souffert de blessures en conséquence. Ces blessures peuvent être des contusions et des marques, mais aussi des lacérations, des blessures abdominales, des traumatismes crâniens, des fractures et des os ou des dents cassés, des brûlures, etc. Les blessures graves peuvent entraîner la mort.
- **Santé chronique** – le stress engendré par la violence au sein du couple prolongée peut provoquer et exacerber des affections qui sont difficiles à détecter ou à diagnostiquer. La violence au sein du couple est un facteur de risque pour de nombreuses maladies et affections, dont les conséquences sur la santé se font sentir longtemps après que la violence a cessé.
- **Santé mentale et suicide** – Les femmes victimes de violence au sein du couple sont presque deux fois plus susceptibles de souffrir de dépression. La violence au sein du couple est liée au trouble de stress post-traumatique. Les femmes victimes de violence au sein du couple sont davantage susceptibles de faire des tentatives de suicide.
- **Isolement social** – Les femmes victimes de violence au sein du couple peuvent être privées d'accès à leurs amis ou à leur famille. La dépression et la piètre estime de soi engendrées par la violence au sein du couple peuvent également contribuer à l'abandon de la participation à la vie sociale par les femmes.
- **Problèmes d'alcool et de drogue** – Les femmes victimes de violence au sein du couple sont presque deux fois plus susceptibles que les autres femmes d'avoir des problèmes liés à l'alcool.
- **Infections sexuellement transmissibles** – Les femmes victimes de violence physique et/ou sexuelle exercée par leur partenaire sont 1,5 fois plus susceptibles de contracter la syphilis, la chlamydie ou la gonorrhée. Dans certaines régions (y compris l'Afrique subsaharienne), elles sont 1,5 fois plus susceptibles de contracter le VIH.
- **Grossesse non désirée et avortement** – La violence au sein du couple est associée à la grossesse non désirée, à l'avortement et à l'avortement dangereux.

## Conséquences familiales

- **Violence au cours de la grossesse** – La violence au sein du couple lors de la grossesse peut entraîner des fausses couches, des soins prénatals retardés, des cas d'enfants mort-nés, des accouchements et naissances prématurés, des lésions fœtales et des bébés ayant un poids insuffisant
- **Santé des enfants** – Les femmes victimes de violence au sein du couple ont 16 % de risques en plus de donner naissance à un bébé ayant un poids insuffisant. Des études ont montré que les enfants nés de femmes victimes de violence au sein du couple ont 40 % de risques en plus de souffrir d'un retard de croissance, ont plus de risques de développer un déficit immunitaire, ont des taux plus élevés de maladies diarrhéiques et sont plus exposés au risque de mourir avant l'âge de cinq ans.
- **Santé mentale des enfants** – De nombreuses études ont montré un lien entre la violence au sein du couple à l'égard des femmes et les conséquences pour les enfants, telles que l'anxiété, la dépression et les mauvais résultats scolaires
- **Sécurité des enfants** – La violence au sein du couple est associée à la maltraitance des enfants au sein d'un même foyer.
- **Relations futures des enfants** – Les enfants reproduiront les comportements qu'ils ont observés. Des preuves abondantes montrent que des garçons exposés à la violence au sein du couple sont plus enclins à commettre des actes de violence au sein du couple au cours de leur vie. Les filles exposées à la violence au sein du couple sont plus susceptibles de se retrouver dans des relations abusives au cours de leur vie.

## Conséquences sociétales / communautaires

- Les coûts économiques et sociaux de la violence au sein du couple sont énormes, dans toutes les sociétés. Les pays ayant une moindre prévalence de violence au sein du couple sont beaucoup plus prospères.
- La violence au sein du couple alimente la pauvreté en limitant la mobilité des femmes et leur aptitude à travailler.
- La violence au sein du couple contribue aux conflits familiaux et aux séparations
- Les femmes victimes de violence au sein du couple peuvent être confrontées à de multiples conséquences et à l'insécurité sur le plan du logement. Elles peuvent avoir besoin d'assistance sociale/ communautaire.

---

# Fiche d'information : Agression sexuelle et viol<sup>16</sup>

**La violence sexuelle** se définit comme tout acte sexuel (ou tentative d'obtenir des faveurs sexuelles), commentaires ou avances sexuelles non désirés, ou tout acte de trafic de la sexualité d'une personne utilisant la coercition, la menace de sévices ou de recours à la force physique, par toute personne, quelle que soit sa relation avec la victime.

**Un viol** se définit comme une pénétration non consentie du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis ou une autre partie du corps. Cette définition s'étend à la pénétration du vagin ou de l'anus avec un objet. Un viol peut être commis par une personne connue de la victime ou par un étranger. On appelle un viol commis par deux ou plusieurs auteurs un viol collectif.

**Une agression sexuelle** se définit comme toute forme de contact sexuel non consenti qui n'entraîne pas ou n'inclut pas la pénétration. Les exemples comprennent la tentative de viol ainsi que les baisers non désirés, les caresses, ou le toucher des organes génitaux et des fesses. Ce type d'incident n'inclut pas le viol, c'est-à-dire les cas où il y a pénétration. La mutilation génitale féminine / excision est un acte de violence sexuelle qui affecte les organes sexuels. Elle est donc en tant que telle classée comme un acte à caractère sexuel.

Il existe de nombreuses sortes d'agression sexuelle et de viol qui comprennent les exemples ci-dessous, sans s'y limiter :

- Le viol conjugal ou le viol dans une relation amoureuse
- Le viol par des étrangers
- Le viol par des soldats
- Les avances ou attouchements sexuels non désirés, y compris les demandes de faveurs sexuelles en échange de services
- Les abus sexuels sur des personnes qui sont handicapées physiquement ou mentalement
- Les abus sexuels sur les enfants
- Le mariage forcé, y compris le mariage d'enfants
- Le fait de contraindre une personne à se prostituer

## Conséquences de l'agression sexuelle et du viol

La violence sexuelle est néfaste et a un impact négatif sur les survivantes, leurs familles, leurs communautés et la société en général. Il y a de nombreuses conséquences physiques, psychiques et psychosociales sur le court terme et sur le long terme. Dans sa pire forme, la violence sexuelle constitue une menace pour la vie. La nature et la gravité des conséquences sont influencées par le type, la durée et la gravité de la violence, l'âge et le niveau de développement de la personne, sa relation avec le ou les auteurs, sa situation psychosociale et les soins et le soutien qu'elle reçoit.

---

<sup>16</sup> Source : UNICEF Prise en charge des communautés : Boîte à outils pour transformer les vies et prévenir la violence.

## Conséquences physiques

Les conséquences physiques de la violence sexuelle peuvent inclure des répercussions physiques graves comme des blessures, un état de choc, des maladies ou des infections, ainsi que des problèmes chroniques de santé tels qu'un handicap, des infections, des douleurs chroniques, des troubles gastro intestinaux et des troubles de l'alimentation et du sommeil. Il peut aussi y avoir des problèmes de santé reproductive immédiats et permanents tels qu'une fausse couche, une grossesse non désirée, des troubles menstruels et gynécologiques et des complications associées à une grossesse.

Certaines conséquences se manifestent immédiatement après un incident, alors que d'autres apparaissent plus tard. Par exemple, il est courant pour des survivantes de subir un choc immédiat après une agression. Elles peuvent avoir froid, perdre conscience, se sentir confuses ou désorientées, elles peuvent être malades et même vomir. Dans les heures, les jours et les semaines qui suivent une agression sexuelle, beaucoup de personnes signalent des difficultés à s'endormir ou à dormir, des palpitations cardiaques et des difficultés à respirer, des maux de tête ou autres maux et douleurs généralisés, de la fatigue et de l'épuisement, des nausées, de sursauter au moindre bruit, d'agitation générale et de tension musculaire, d'engourdissement, de troubles de l'alimentation ou d'hypersensibilité au bruit. Il est également courant pour les femmes d'avoir recours à des soins médicaux pendant des mois voire des années après avoir subi des violences sexuelles. Les effets physiques dépendent de la violence elle-même. Dans le cas des abus sexuels d'enfants, il peut ne pas y avoir de signes physiques manifestes. L'absence de blessure ou trace physique ne signifie pas qu'il n'y a pas eu de violence sexuelle.

## Conséquences psychologiques et émotionnelles

Les effets psychologiques font généralement référence aux réflexions, idées et émotions profondes, et peuvent souvent être moins visibles voire même complètement masqués. Les survivantes peuvent avoir à fournir spontanément ces informations. Les effets psychologiques et émotionnels de la violence sexuelle peuvent être immédiats et s'étendre sur le long terme. Les effets psychologiques courants de la violence sexuelle comprennent l'anxiété, la dépression, l'automutilation, les réactions de stress chroniques et des sentiments accablants de peur, d'impuissance, de honte et de colère. Il est très important de se rappeler que tout le monde montre ses émotions différemment et juger comment les gens sont extérieurement est une erreur. Les gens sont tous différents, et la façon dont ils agissent et se comportent dépend de chaque individu, de son contexte et de sa culture. Les réactions varient d'une personne à l'autre, en fonction de l'âge de la survivante, de sa situation dans la vie, des circonstances qui ont entouré la violence et de la réponse des personnes qui l'ont aidée.

---

# Fiche d'information : Mutilation génitale féminine / excision<sup>17</sup>

Les programmes de VBG peuvent parfois assister des filles exposées au risque de mutilation génitale féminine / excision (MGF/E) et envisager d'impliquer des dirigeants communautaires au nom des survivantes. Le plus souvent, les programmes de VBG impliquent les dirigeants communautaires dans des efforts visant à prévenir la MGF/E. Les preuves suggèrent que les points de vue des dirigeants communautaires sur les MGF/E peuvent être modifiés par l'engagement.<sup>18</sup> Là où elles sont pratiquées, les MGF/E sont fortement ancrées dans les normes sociales, et le changement de ces normes nécessite des efforts concertés et réfléchis et la participation de la communauté. Les organisations communautaires sont les mieux placées pour mener des stratégies sûres et efficaces de prévention des MGF/E.

## Éléments clés

- La mutilation génitale féminine / excision (MGF/E) comprend l'ablation partielle ou totale des organes génitaux externes ou d'autres lésions des organes génitaux féminins pour des raisons non-médicales.
- Cette pratique n'apporte aucun bienfait pour la santé des filles et des femmes.
- La MGF/E peut causer des saignements importants et des problèmes urinaires, suivis plus tard de kystes, d'infections ainsi que de complications pendant l'accouchement et des risques accrus de décès de nouveau-nés.
- La MGF/E est le plus souvent pratiquée sur de jeunes filles entre l'enfance et l'âge de 15 ans.
- La MGF/E constitue une violation des droits humains des filles et des femmes.

## Types de MGF/E

Il existe quatre grands types de mutilation génitale féminine :

- **Type 1 :** C'est l'ablation partielle ou totale du gland clitoridien (la partie extérieure et visible du clitoris, qui est une partie sensible de l'appareil génital féminin), et/ou du prépuce clitoridien / capuchon du clitoris (le pli cutané qui entoure le gland clitoridien).
- **Type 2 :** C'est l'ablation partielle ou totale du gland clitoridien et des petites lèvres (les plis internes de la vulve), avec ou sans ablation des grandes lèvres (replis de peau externes de la vulve).
- **Type 3 :** Également connu sous le nom d'infibulation, c'est le rétrécissement de l'orifice vaginal par la création d'un joint de couverture. Le joint est formé en coupant et en repositionnant les petites lèvres, ou les grandes lèvres, parfois par couture, avec ou sans ablation du prépuce clitoridien/capuchon clitoridien et du gland (MGF/E de type I).
- **Type 4 :** Cela inclut toutes les autres procédures dommageables aux organes génitaux féminins à des fins non médicales, par exemple piquer, percer, inciser, gratter et cautériser la région génitale.

---

<sup>17</sup> Cette fiche d'information est tirée d'une publication de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), *Female genital mutilation*, 2020. Disponible au lien <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/female-genital-mutilation>

<sup>18</sup> UNFPA, UNICEF WHO, Population Council. Efficacité des interventions destinées à prévenir ou à répondre à la mutilation génitale féminine | UNICEF; UNHCR & Population Council. 2107. *Community Engagement In SGBV Prevention And Response A Compendium Of Interventions In The East & Horn Of Africa And The Great Lakes Region*, 2020

## Qui est exposé à ce risque ?

La MGF/E est le plus souvent pratiquée sur des jeunes filles entre l'enfance et l'adolescence, et occasionnellement sur des femmes adultes. On estime que plus de trois millions de filles sont exposées au risque de MGF/E annuellement. Cette pratique est concentrée surtout dans les régions Ouest, Est et Nord-Est de l'Afrique, dans certains pays du Moyen-Orient et d'Asie, ainsi que parmi les migrants de ces régions. La MGF/E est donc un problème mondial.

## Conséquences de la MGF/E

**La MGF/E n'apporte aucun bienfait pour la santé**, et elle a de nombreux effets dommageables sur les femmes et les filles. Elle implique l'ablation de tissus génitaux normaux et sains ou endommage ces tissus, et entrave les fonctions naturelles du corps des femmes et des filles. En général, les risques liés à la MGF/E s'accroissent avec l'augmentation de la gravité de la MGF/E, mais toutes les formes de MGF/E sont associées à des risques pour la santé.

### Les conséquences immédiates peuvent inclure :

- douleur sévère
- saignement excessif (hémorragie)
- gonflement des tissus génitaux
- fièvre
- infections telles que le tétanos
- problèmes urinaires
- problèmes de cicatrisation de la blessure
- lésions des tissus génitaux adjacents
- état de choc
- décès.

### Les conséquences à long terme peuvent inclure :

- problèmes urinaires (miction douloureuse, infections des voies urinaires) ;
- problèmes vaginaux (pertes vaginales, prurit, vaginite bactérienne et autres infections) ;
- problèmes menstruels (règles douloureuses, difficultés d'écoulement du sang menstruel, etc.) ;
- problèmes liés aux tissus cicatriciels et chéloïdes ;
- problèmes sexuels (douleur pendant les rapports sexuels, diminution du plaisir sexuel, etc.) ;
- risque accru de complications lors de l'accouchement (accouchement difficile, hémorragie, césarienne, nécessité de réanimer le nourrisson, etc.) et de décès des nouveau-nés ;
- nécessité de pratiquer ultérieurement de nouvelles opérations chirurgicales. Par exemple lorsque la mutilation aboutit à la fermeture ou au rétrécissement de l'orifice vaginal (type 3), il faudra procéder à une réouverture pour permettre à la femme d'avoir des rapports sexuels et d'accoucher (désinfibulation). Dans certains cas, l'orifice vaginal est refermé à plusieurs reprises, y compris après un accouchement, ainsi la femme subit des opérations répétées d'ouverture et de fermeture, ce qui accroît les risques immédiats et à long terme ;
- problèmes psychologiques (dépression, anxiété, stress post-traumatique, faible estime de soi, etc.) ;



## Facteurs culturels et sociaux justifiant la pratique de la MGF/E

Les raisons pour lesquelles les mutilations génitales féminines sont pratiquées varient d'une région à l'autre ainsi qu'au fil du temps, et incluent plusieurs facteurs socioculturels au sein des familles et des communautés. Les raisons les plus couramment citées sont :

- que font les autres, ainsi que la crainte du rejet par la communauté, constituent une forte motivation pour perpétuer cette pratique. Dans certaines communautés, la MGF/E représente une pratique quasi universelle, qui est très rarement contestée.
- La MGF/E est souvent considérée comme faisant partie de la nécessaire éducation d'une jeune fille et de sa préparation à l'âge adulte et au mariage.
- La MGF/E est souvent motivée par des croyances relatives à ce qui est considéré comme un comportement sexuel approprié. Elle vise à assurer la virginité pré-nuptiale et la fidélité conjugale. Selon les croyances de nombreuses communautés, la MGF/E réduirait la libido féminine, ce qui aiderait les femmes à résister aux actes sexuels extraconjugaux.
- On pratique la MGF/E dans les régions où l'on croit que cela favorise l'éligibilité au mariage de la jeune fille.
- La MGF/E est associée à des idéaux culturels de féminité et de modestie, selon lesquels les jeunes filles sont propres et belles après l'ablation de parties de leur anatomie considérées comme malpropres, non féminines ou masculines.
- Bien qu'aucun texte religieux ne prescrive cette intervention, les praticiens pensent souvent qu'elle a un fondement religieux.
- Les chefs religieux adoptent des positions variables à l'égard de la MGF/E : certains la préconisent, d'autres la considèrent comme étrangère à la religion et d'autres encore contribuent à son élimination.
- Les structures locales de pouvoir et d'autorité, telles que les dirigeants communautaires, les chefs religieux, les circonciseurs et même certains membres du personnel médical peuvent contribuer au maintien de ces pratiques. Ils peuvent être des défenseurs efficaces de l'abandon des MGF/E.
- Dans la plupart des sociétés où la MGF/E est pratiquée, elle est considérée comme une tradition culturelle, un argument souvent avancé pour la perpétuer.
- Dans certaines sociétés, l'adoption récente de cette pratique s'explique par la volonté de copier les traditions de groupes voisins.

### **Pour plus d'information sur la MGF/E, voir les ressources suivantes :**

- Organisation mondiale de la Santé (OMS). Une fiche d'information complète est disponible au lien : <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/female-genital-mutilation>
- Un examen des preuves des différentes stratégies de prévention et de réponse aux MGF/E entre 2008 et 2020 peut guider la programmation future : UNFPA, UNICEF WHO, Population Council. 2020. Une efficacité des interventions conçues pour prévenir ou répondre aux mutilations génitales féminines. [Effectiveness of Interventions Designed to Prevent or Respond to Female Genital Mutilation | UNICEF](#)
- Des ressources supplémentaires sont disponibles dans le cadre du programme mixte UNFPA-UNICEF sur l'élimination de la mutilation génitale féminine : [UNFPA-UNICEF Joint Programme on the Elimination of Female Genital Mutilation | UNICEF](#)

# Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG)



---

# Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG)

## Concepts clés

- Rôle des dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques
- Considérations pour les équipes de lutte contre la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques

## Approches

- Identifier et sensibiliser aux risques de VBG
- Aborder les risques de VBG avec les dirigeants communautaires

## Idées d'engagement

- Identifier et sensibiliser aux risques de VBG
  - Audits de sécurité communautaire
  - Analyses de risques dirigées par les femmes
  - Diffusion et sensibilisation
  - Discussions de groupe sur les risques de VBG et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels
- Aborder les risques de VBG avec les dirigeants communautaires
  - Renforcer les stratégies existantes d'atténuation des risques
  - Initiatives de sécurité communautaire
  - Préparation de la communauté
  - Distribuer des kits de dignité
  - Promouvoir la participation des femmes et des filles aux affaires communautaires et à la prise de décision
  - Inclusion dans la coordination et la planification humanitaires
  - Impliquer les dirigeants dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels

## **Outils et ressources**

- **Liste de contrôle de l'audit de sécurité**
- **Outil de cartographie des communautés**
- **Exemples de messages clés pour la diffusion**
- **Guide de discussion : Risques de VBG**
- **Guide de discussion : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels**
- **Exemples d'outils : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemples de termes de référence (TdR) : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemple de plan d'action et de modèle de suivi : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemple de plan de réunion : Groupe de travail sur la protection**
- **Exemple d'arbre de communication**

## **Modules de formation**

- *Modules de formation : Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG)*

---

# Concepts clés

## Rôle des dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques

Les dirigeants communautaires sont des acteurs clés au sein des communautés et peuvent contribuer grandement à approuver, soutenir et/ou diriger des actions visant à l'atténuation des risques de VBG. Rien qu'en reconnaissant les risques de VBG, les dirigeants peuvent aider à attirer davantage l'attention sur les besoins des femmes et des filles. L'implication des dirigeants dans l'atténuation des risques de VBG peut aussi contribuer à légitimer et à renforcer l'efficacité et la durabilité des interventions.

**Les dirigeants communautaires sont les mieux placés pour identifier et partager l'information sur les risques de VBG.** Les dirigeants communautaires connaissent les communautés qu'ils soutiennent. Cela comprend l'environnement physique, les services et les installations au sein de la communauté, ainsi que les populations de la communauté. Ils reçoivent les signalements des problèmes au sein de la communauté et comprennent comment la communauté change au fil du temps et face aux urgences. Ils disposent aussi d'un bon réseau et ont souvent établi des moyens de partager d'importants messages avec les communautés.

**Le gouvernement et les acteurs humanitaires chargés de l'atténuation des risques de VBG consultent régulièrement les dirigeants communautaires.** Tous les acteurs humanitaires ont l'obligation d'atténuer les risques de VBG dès les premiers stades d'une situation d'urgence.<sup>1</sup> Pour intégrer efficacement l'attention portée aux risques de VBG dans la conception et la mise en œuvre des programmes, tous les acteurs humanitaires doivent consulter les femmes et les filles de manière significative. Malheureusement, beaucoup ne le font pas. Cependant, ces mêmes acteurs sont susceptibles de consulter les dirigeants communautaires officiels, qui ont donc une occasion importante de mettre en évidence les risques auxquels les femmes et les filles sont confrontées.

**Les dirigeants communautaires peuvent directement aborder certains des risques de VBG.** Au-delà d'attirer l'attention sur les risques de VBG, les dirigeants communautaires peuvent être en mesure d'agir directement pour réduire certains risques. La prise en charge des risques pour la population est un rôle attendu de la part de nombreux dirigeants communautaires, et les équipes en charge de la VBG peuvent soutenir les dirigeants dans l'exercice de cette responsabilité.

## Considérations pour les équipes de lutte contre la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques

**L'atténuation des risques diffère du changement en profondeur.** L'atténuation des risques et le changement en profondeur peuvent être considérés comme des stratégies différentes et complémentaires pour prévenir la VBG. Alors que l'atténuation des risques concerne généralement des mesures plus immédiates pour faire face à des risques spécifiques et réduire l'exposition à la VBG, le changement en profondeur concerne plutôt les mesures prises pour empêcher la VBG de se produire, y compris les mesures de transformation des systèmes et de changement des normes sociales. Bien qu'il puisse être important d'impliquer les dirigeants communautaires à la fois dans l'atténuation des risques et le changement plus profond, il sera utile pour les équipes en charge de la VBG de réfléchir à différentes stratégies et aux types

---

<sup>1</sup> Comité permanent interorganisations. *Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire*, 2015. p.5. <https://gbvguidelines.org/fr/>

de changement qu'elles aimeraient poursuivre avec des dirigeants spécifiques, à différentes phases d'une urgence ou d'une programmation. L'implication liée au changement en profondeur nécessite un engagement plus profond et plus d'investissement en temps et en ressources de la part des équipes en charge de la VBG et des dirigeants. Certaines activités d'atténuation des risques nécessiteront également des apports substantiels, mais d'autres activités seront relativement simples à mettre en œuvre, même lors de la toute première implication des dirigeants communautaires.

**Se concentrer sur les femmes et les filles peut être un défi lorsque les communautés font face à de multiples problèmes ou menaces.** À travers le monde entier, les femmes et les filles ne bénéficient pas d'une participation égale aux affaires publiques ou à la direction, où leurs besoins peuvent être négligés ou considérés comme subordonnés à d'autres intérêts. Pendant les situations d'urgence, lorsque les besoins sont nombreux et que le temps et les ressources sont limités, il peut être particulièrement difficile de mettre l'accent sur les femmes et les filles. Même lorsque les dirigeants communautaires soutiennent un tel objectif, les discussions et les initiatives peuvent facilement s'orienter vers des intérêts plus larges ou les priorités des hommes. Tout en reconnaissant que de multiples problèmes existent dans les communautés, les programmes de lutte contre la VBG apportent une valeur ajoutée à la réponse humanitaire en maintenant une attention constante sur les droits et les besoins des femmes et des filles. Il s'agit notamment de s'assurer que les analyses des risques sont dirigées par des femmes, et que les voix et les intérêts des femmes et des filles guident toutes les actions du programme de lutte contre la VBG, y compris l'engagement avec les dirigeants communautaires.

**La violence basée sur le genre est un sujet sensible et les dirigeants communautaires peuvent ne pas être désireux de reconnaître les risques de VBG.** La VBG est une question sensible, et c'est une vérité universelle. Partout dans le monde, les incidents liés à la VBG sont parmi les crimes les moins signalés, et des sujets tels que le viol sont hautement tabous dans de nombreux contextes. Les dirigeants communautaires peuvent être réticents à parler des risques de VBG en général, et ils peuvent être particulièrement réticents à reconnaître des types ou des tendances spécifiques de VBG au sein des communautés qu'ils soutiennent et guident. Les programmes de lutte contre la VBG doivent faire attention aux sensibilités générales, en adoptant un langage et des approches prudents et doivent également anticiper les sensibilités spécifiques, notamment les types de VBG qu'il n'est peut-être pas possible d'aborder directement avec les dirigeants communautaires.

---

# Approches

## Identifier et sensibiliser aux risques de VBG

Les équipes en charge de la VBG peuvent s'efforcer d'impliquer les dirigeants communautaires dans des efforts plus larges d'identification et de sensibilisation aux risques de VBG et peuvent également impliquer ces dirigeants dans des activités spécifiques adaptées à leur rôle. Beaucoup de dirigeants communautaires peuvent être engagés dans cette approche, qui ne nécessite pas forcément que ces dirigeants soient familiers des concepts fondamentaux de la VBG, ni qu'ils soient pleinement engagés dans un changement en profondeur ou une réponse axée sur les survivantes. Après avoir présenté un programme de lutte contre la VBG aux dirigeants communautaires (voir *Construire une fondation*), il s'agit de l'engagement le plus minimal que les équipes en charge de la VBG puissent avoir avec les dirigeants, qui seront presque toujours au moins intéressés à contribuer aux évaluations de la sécurité communautaire.

## Aborder les risques de VBG avec les dirigeants communautaires

Au-delà de l'identification et de la sensibilisation aux risques, des dirigeants communautaires plus engagés peuvent être impliqués pour lutter contre les risques de VBG et créer des environnements plus protecteurs pour les femmes et les filles. Un panel d'idées potentielles d'engagement sont présentées ci-dessous, mais les équipes en charge de la VBG peuvent adopter une approche flexible et adaptative pour soutenir les activités d'atténuation des risques menées par la communauté, en particulier celles menées par les femmes et les filles. Les dirigeants communautaires peuvent être impliqués dans le soutien aux initiatives menées par la communauté et les activités faisant partie du programme de lutte contre la VBG telles que la distribution de kits de dignité et la planification et la coordination humanitaires. Ils peuvent également être impliqués pour prendre des mesures directes ou pour trouver des solutions créatives afin de faire face aux risques.

---

# Idées d'engagement

## Identifier et sensibiliser aux risques de VBG

- Audits de sécurité communautaire
- Analyses de risques dirigées par les femmes
- Diffusion et sensibilisation
- Discussions de groupe sur les risques de VBG et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels

## Aborder les risques de VBG avec les dirigeants communautaires

- Renforcer les stratégies existantes d'atténuation des risques
- Initiatives de sécurité communautaire
- Préparation de la communauté
- Distribuer des kits de dignité
- Promouvoir la participation des femmes et des filles aux affaires communautaires et à la prise de décision
- Inclusion dans la planification humanitaire
- Impliquer les dirigeants dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels



## Audits de sécurité communautaire

Un audit de sécurité est une méthode courante pour les programmes de lutte contre la VBG pour l'évaluation des risques de cette dernière, en particulier dans les camps ou dans les communautés aux frontières bien définies. Les processus d'audit de sécurité varient. Certains audits reposent entièrement sur les observations du personnel chargé de la lutte contre la VBG et peuvent être réalisés rapidement, tandis que d'autres sont menés conjointement à des entretiens avec des informateurs clés, une cartographie des services ou d'autres méthodes d'évaluation. La fréquence à laquelle ces audits de sécurité sont menés varie également. Au cours des premiers stades d'une urgence, les équipes en charge de la VBG peuvent fréquemment effectuer des audits de sécurité pour évaluer et répondre aux changements évolutifs de l'environnement. Dans des environnements plus stables, les équipes peuvent effectuer des audits de sécurité semestriels ou même annuels pour suivre les changements.

Les équipes en charge de la VBG peuvent envisager d'impliquer les dirigeants communautaires de différentes manières pour soutenir un audit de sécurité. Il peut s'agir d'autoriser l'accès pour une évaluation, jusqu'à participer à l'audit lui-même ou au traitement des conclusions. Les options concernant l'engagement des dirigeants communautaires sont brièvement décrites ci-dessous.

### Permettre la réalisation des audits de sécurité

Comme pour les autres méthodes d'évaluation, dans la plupart des contextes, il est recommandé aux équipes en charge de la VBG d'informer au moins les dirigeants communautaires de leurs plans pour mener un audit de sécurité. Rechercher l'adhésion d'un éventail approprié de dirigeants peut réduire la méfiance et aider les équipes à accéder aux communautés.

### Unir les équipes d'audit de sécurité

Lorsqu'une équipe en charge de la VBG dispose de suffisamment de temps et de ressources, il peut être bénéfique d'organiser des équipes communautaires (et inter-organisations) élargies pour mener des audits de sécurité. Les dirigeants communautaires peuvent être invités à faire partie d'équipes d'audit de sécurité, afin d'aider à collecter les informations, traiter les résultats et s'accorder sur les conclusions et les recommandations. La participation de la communauté peut apporter de la crédibilité aux conclusions d'un audit de sécurité. Les acteurs gouvernementaux et les organisations humanitaires peuvent être plus enclins à prendre des mesures basées sur les conclusions des audits de sécurité si les recommandations proviennent de la communauté et non d'une seule organisation ou d'un seul programme.

- Assurez-vous que les femmes dirigeantes (formelles ou informelles) sont incluses dans les équipes d'audit de sécurité
- Discutez et examinez attentivement l'objectif des audits de sécurité en se concentrant sur les problèmes de sécurité des femmes et des filles, afin que l'attention ne dérive pas vers les besoins plus larges de la communauté.

### Servir d'informateur clé

Lorsque les audits de sécurité comprennent des entretiens avec des prestataires de services sélectionnés et d'autres informateurs clés, les dirigeants communautaires peuvent être inclus en raison de leur connaissance des communautés. Les équipes en charge de la VBG doivent impliquer un éventail de dirigeants approprié afin de s'assurer que la diversité des communautés est bien représentée, ainsi que des dirigeants des deux sexes. Les équipes en charge de la VBG doivent s'assurer que tous les rapports d'audit de sécurité indiquent que les dirigeants communautaires ont été interrogés, car leurs points de vue peuvent être différents de ceux des autres membres de la communauté. De même, assurez-vous d'indiquer si les dirigeants interrogés sont des hommes ou des femmes.

## Prendre connaissance des conclusions des audits de sécurité

Lorsque un audit de sécurité est terminé, les équipes en charge de la VBG doivent, au minimum, informer les dirigeants communautaires des principales conclusions et recommandations (en omettant les conclusions très sensibles). Idéalement, les dirigeants communautaires auront l'occasion de discuter des conclusions et des recommandations dans un forum qui permet aux dirigeants d'explorer des idées pour faire face aux risques et établir des plans d'action.

## Prendre des mesures pour partager l'information et traiter les risques

Les dirigeants communautaires, formels et informels, peuvent aider à partager les informations résultant des audits de sécurité à travers leurs réseaux. Les équipes en charge de la VBG peuvent également inciter les dirigeants à s'attaquer aux risques spécifiques identifiés lors des audits de sécurité.

➔ Voir la *liste de contrôle de l'audit de sécurité* dans *Outils d'atténuation des risques de la VBG et ressources*.

## Analyses de risques dirigées par les femmes

Tandis que les dirigeants communautaires des deux sexes peuvent contribuer à l'identification des risques de VBG, il est essentiel de consulter des groupes variés de femmes et d'adolescentes et de donner la priorité à leurs points de vue. Les femmes dirigeantes peuvent bénéficier d'un privilège relatif au sein des communautés, et même les dirigeantes les mieux intentionnées ne pourront pas parler au nom de toutes les femmes et filles. De plus, les risques spécifiques peuvent être liés à l'âge, au statut social, aux moyens d'existence, aux origines ou à d'autres facteurs.

Lorsqu'elles mènent des discussions de groupe dirigées (DGD) ou des exercices plus participatifs pour évaluer les risques de VBG, il est recommandé aux équipes en charge de la VBG de rencontrer d'abord les groupes de dirigeants communautaires. Grâce à ces consultations, les dirigeants communautaires sont non seulement en mesure de fournir des informations, mais aussi d'en apprendre davantage sur l'objectif et les méthodes de l'évaluation ainsi que sur l'intérêt du programme de lutte contre la VBG, ce qui peut atténuer les inquiétudes ou la méfiance. Au cours des consultations, les équipes en charge de la VBG peuvent informer les dirigeants de leurs intentions de rencontrer des groupes de femmes et de filles et peuvent en outre demander l'approbation des dirigeants pour de telles intentions lorsque cela peut être important. Si les dirigeants veulent rejoindre les DGD des femmes et des filles, les équipes en charge de la VBG peuvent décourager cela avec tact dans l'intérêt du processus recommandé. Lorsque des dirigeants se joignent aux DGD, y compris des femmes dirigeantes reconnues, cela doit être noté car leur présence peut influencer la nature des informations partagées.

Une fois qu'un programme de lutte contre la VBG est établi auprès des dirigeants communautaires, des efforts supplémentaires peuvent être déployés pour impliquer les femmes et les filles dans des exercices participatifs d'analyse de la VBG. Les équipes peuvent introduire des exercices de cartographie des communautés au cours desquels les femmes ou les adolescentes identifient les services, les difficultés d'accès aux services et les zones qui pourraient présenter des risques pour la sécurité des femmes et des filles. Alors que les équipes en charge de la VBG s'informent sur la perception des risques par les femmes et les filles, elles peuvent à leur tour continuer à rencontrer les dirigeants communautaires et leur faire part des préoccupations des femmes et des filles (sans divulguer d'informations qui pourraient compromettre la sécurité des participantes ou leur place dans la communauté).

Lorsque les dirigeants communautaires sont très réceptifs aux préoccupations des femmes et des filles, les équipes en charge de la VBG peuvent envisager la création d'espaces permettant aux dirigeants d'interagir directement avec les femmes et les filles. Les équipes peuvent préparer les deux parties avant une réunion, où les participantes femmes et filles s'accordent sur les rôles permettant de faciliter la discussion ou l'activité, et où les dirigeants comprennent que la session doit être dirigée par les femmes et les filles.

➔ Voir la *Cartographie des communautés* dans Outils d'atténuation des risques de VBG et ressources.

## Diffusion et sensibilisation

Dès la première phase d'une urgence, les dirigeants communautaires peuvent aider à sensibiliser aux risques de VBG, ainsi qu'aux droits des membres de la communauté à l'assistance et aux possibilités de signaler les abus et de demander de l'aide. Les canaux de communication classiques sont les suivants :

- **La communication interpersonnelle**, y compris l'interaction individuelle grâce à la sensibilisation de la communauté
- **Les canaux communautaires**, qui impliquent le partage d'informations au sein de la communauté, tels que les réunions communautaires et les sermons religieux.
- **Les médias audiovisuels et imprimés**, y compris les messages radio, la distribution de brochures et l'affichage de posters.
- **Les médias numériques et sociaux**, via la technologie, y compris les messages partagés par e-mail ou par une application sur un portable

Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires dans les activités de diffusion et de sensibilisation de deux manières. Premièrement, en tant que conseillers lors de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des activités de diffusion et de sensibilisation. Deuxièmement, en tant que facilitateurs pour le partage des informations sur les risques de VBG. Comme les messages concernant l'atténuation des risques ont tendance à se concentrer sur les risques pour la sécurité et les services disponibles plutôt que sur les comportements et les normes sociales, ils sont généralement de nature moins sensible. Un plus grand nombre de dirigeants communautaires peuvent être mieux disposés et bien placés pour contribuer à la diffusion et à la sensibilisation liées à l'atténuation des risques plutôt qu'au changement en profondeur, qui exige des niveaux de connaissances et d'engagement plus profonds.

➔ Voir les *Exemples de messages clés pour la diffusion* dans Outils d'atténuation des risques de VBG et ressources.

## Discussions de groupe sur les risques de VBG et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Les discussions de groupe sont une approche classique pour impliquer les dirigeants communautaires. Les discussions liées aux risques de VBG peuvent être organisées comme une opportunité unique d'identifier les risques avec les dirigeants, ou comme une opportunité continue d'approfondir la manière dont les risques peuvent être traités. Les discussions peuvent également se concentrer sur le renforcement des

connaissances et la mise en relation des dirigeants avec les ressources disponibles, notamment les informations sur la protection contre l'exploitation et des abus sexuels (PSEA).

Lorsque vous organisez une discussion de groupe, tenez compte de la dynamique de groupe, qui dépendra en partie du fait que les dirigeants appartiennent à un groupe établi et se connaissent bien, ou que vous réunissez des membres de différentes structures dirigeantes formelles ou informelles. Vous devez également tenir compte de la façon dont la taille du groupe, sa composition en termes d'âge, de sexe, de religion et d'autres facteurs, ainsi que le lieu de la discussion, peuvent contribuer aux dynamiques de pouvoir et au confort des participants. Adaptez la discussion en conséquence.

Voici quelques idées que vous pouvez envisager pour organiser des discussions de groupe, en fonction du contexte :

- Identifiez un groupe de dirigeants intéressés et organisez des discussions régulières sur l'atténuation des risques de VBG.
- Organisez des discussions de groupe entre les dirigeants (masculins) et les représentantes d'associations de femmes ou d'organisations dirigées par des femmes, afin d'offrir l'occasion aux dirigeants d'entendre les préoccupations des représentantes des femmes, et à celles-ci de demander directement le soutien des dirigeants dans la gestion des risques.
- Organisez des discussions de groupe non-mixtes sur les risques de VBG, et rassemblez ensuite ces groupes pour qu'ils échangent sur ce que chacun aura souligné de son côté, en mettant l'accent sur ce que l'on peut apprendre des femmes et des filles.

➔ Voir le **Guide de discussion : Risques de VBG et Guide de discussion : PSEA** dans Outils d'atténuation des risques de VBG et ressources.

## Renforcer les stratégies existantes d'atténuation des risques

La programmation de lutte contre la VBG, destinée à améliorer la protection des femmes et des filles, devrait commencer par l'apprentissage. Les équipes en charge de la VBG peuvent consulter les femmes et les filles pour comprendre comment elles atténuent et répondent à la protection contre les risques de VBG, individuellement (protection individuelle) et collectivement (en collaboration avec d'autres femmes, des groupes communautaires, des organisations, etc.). Lorsque c'est possible, les équipes en charge de la VBG peuvent aider à renforcer les stratégies existantes. Par exemple, si les femmes ont commencé à s'organiser en petits groupes pour ramasser du bois de chauffage en dehors de la communauté afin de réduire les risques d'attaque lorsqu'elles voyagent seules, l'équipe en charge de la VBG peut aider d'autres femmes à rentrer en contact avec de tels réseaux, ou établir des lieux et des horaires de rassemblement pour les femmes avant qu'elles ne quittent la communauté, ou organiser des réunions au sein d'un WGSS pour établir des plans de collecte de bois de chauffage, ou demander aux dirigeants de diffuser l'information sur ces stratégies.

Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires dans le soutien des stratégies d'atténuation des risques de nombreuses manières, notamment :

- En approuvant ou en permettant la réalisation des stratégies
- En y allouant du temps ou des ressources
- En partageant l'information pour renforcer la sensibilisation et la participation
- En y participant elles-mêmes

## Initiatives de sécurité communautaire

Les initiatives de sécurité communautaire appliquent une approche participative, afin de reconnaître le rôle essentiel des membres de la communauté dans la gestion de la protection contre les risques et des préoccupations au sein de leur propre communauté. Les équipes en charge de la VBG peuvent soutenir ou aider à mettre en place des associations de membres de la communauté concernés axées sur la lutte contre les risques de VBG. Ces groupes peuvent prendre différentes formes, mais cela peut être utile si les dirigeants communautaires des deux sexes contribuent à ce genre d'initiatives.

### Comités et groupes de travail sur la protection

Les équipes en charge de la VBG peuvent soutenir, ou aider à mettre en place, des comités ou des groupes de travail constitués de bénévoles chargés d'améliorer la protection des femmes et des filles, au sein des communautés ou de secteurs plus restreints de celles-ci. Ces groupes doivent être guidés par des analyses de risques dirigées par des femmes et des filles et rendre compte aux femmes et aux filles de la communauté. Les groupes effectifs peuvent être raisonnablement réduits, mais ils doivent inclure une représentation diversifiée. Lorsque les comités de protection élaborent des plans d'action et prennent des mesures, les équipes en charge de la VBG doivent rester attentives aux dérives vers les intérêts communautaires plus larges et aider à maintenir l'accent sur les femmes et les filles. Lorsque plusieurs comités ou groupes de travail existent au sein d'une même communauté ou d'une même zone, les équipes en charge de la VBG peuvent aider à coordonner les groupes afin de favoriser l'apprentissage partagé et les initiatives communes. Les équipes en charge de la VBG peuvent également aider à établir des liens entre les associations de femmes, les organisations de défense des droits des femmes et les comités de protection.

### Patrouilles communautaires

Les dirigeants communautaires peuvent soutenir les initiatives visant à surveiller les zones à haut risque, afin d'aider à prévenir ou à atténuer la VBG. Certains groupes communautaires, qui s'organisent pour surveiller ou patrouiller les communautés, peuvent jouer un rôle utile dans l'atténuation des risques de VBG. Cependant, d'autres peuvent adopter des pratiques menaçantes ou destinées à exercer un contrôle, qui présentent de nouveaux risques pour les femmes et les filles. Les patrouilles communautaires sont parfois armées et, dans certains contextes, elles peuvent être considérées comme des milices qui présentent une menace pour le gouvernement ou pour certaines populations. Là où des patrouilles communautaires sont en place, les équipes en charge de la VBG doivent les considérer comme des acteurs au sein du secteur de la sécurité (informel) et doivent comprendre la composition des groupes et les perceptions communes de leur travail. Les équipes en charge de la VBG peuvent consulter des



#### Exemple concret

#### Initiative de sécurité communautaire à Gambella, en Éthiopie

Un programme de lutte contre la VBG soutenant les réfugiés sud-soudanais en Éthiopie a aidé à établir des Groupes d'initiative de sécurité communautaire (CSIG), axés sur la protection des femmes et des filles dans les camps de réfugiés. Chaque CSIG comprend dix membres bénévoles, dont des shurta (dirigeants communautaires masculins) et des points focaux issus de différents groupes au sein du camp, notamment des groupes représentant les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les adolescents et les groupes religieux. Le programme relatif à la VBG forme les CSIG, les implique dans des audits de sécurité réguliers et les aide à élaborer des plans d'action axés sur la sécurité des femmes et des filles. L'équipe en charge de la VBG tient des réunions régulières avec les CSIG, afin de se concerter sur les risques de VBG et suivre les progrès réalisés par rapport aux plans d'action. Distinct des CSIG mais connecté à eux, le programme de lutte contre la VBG a aidé à organiser les femmes activistes en Groupes de réseaux de femmes (WNG). Ces groupes constitués uniquement de femmes jouent un rôle similaire aux CSIG et ont aidé à guider le travail de ces derniers. Ils aident également à mobiliser les femmes et les filles pour accroître leur participation au travail au-delà de l'atténuation des risques.

groupes variés de femmes et de filles pour comprendre ce qu'elles pensent des patrouilles communautaires. Si les femmes et les filles reconnaissent un certain potentiel à ces groupes, les équipes en charge de la VBG peuvent aider à partager les recommandations des audits et des analyses de risques dirigées par les femmes et les filles. Lorsque c'est possible, les équipes en charge de la VBG peuvent aussi aider les patrouilles à interagir avec les comités de protection, les organisations de défense des droits des femmes ou d'autres groupes pertinents.

➔ Voir les exemples d'outils : *Groupe de travail sur la protection dans Outils d'atténuation des risques de VBG et ressources.*

## Préparation de la communauté

Les risques de VBG augmentent lors des situations d'urgence et de déplacement. Se préparer à ces situations d'urgence en élaborant des plans à mettre en œuvre dans le cas d'une urgence peut aider à atténuer ces risques. Bien que la préparation aux situations d'urgence soit plus souvent attribuée aux gouvernements et aux acteurs humanitaires, les individus et les communautés peuvent adopter des mesures pour se préparer aux situations d'urgence, ce qu'ils font. Les équipes en charge de la VBG peuvent inciter les dirigeants communautaires à aider à la préparation aux événements perturbant les systèmes de protection et mettant les femmes et les filles en danger, en particulier dans les endroits où l'on s'attend à des éruptions de conflits ou à des catastrophes naturelles périodiques.

La préparation des communautés à la VBG peut être attentive :

- Aux individus les plus à risque durant une situation d'urgence ou de déplacement soudain (les femmes âgées, les femmes et les filles souffrant de handicap, ou les filles faisant office de cheffe de famille par exemple)
- Aux moyens les plus rapides de transmettre l'information aux femmes et aux filles
- Aux plans de protection ou de destruction d'informations sensibles (lorsque le personnel de l'équipe ou les bénévoles de la communauté en charge de la VBG fournissent des services de réponse à la VBG)
- Aux endroits permettant aux femmes de se rassembler ou de trouver refuge
- Aux stratégies permettant un déplacement sécurisé et tenant compte des individus vulnérables

Les plans de préparation peuvent inclure la mise en place de systèmes d'alerte, d'arbres de communication, de points de rassemblement, de plans de circulation, de points focaux, d'équipes ou de partenariats. Les équipes en charge de la VBG peuvent consulter les femmes et les filles afin de comprendre quels sont les plans déjà mis en place et d'explorer les opportunités de développer ou de renforcer ces plans de préparation. Une fois qu'elles ont bien assimilé les intérêts et les préférences des divers groupes de femmes et de filles, les équipes en charge de la VBG peuvent inciter les dirigeants communautaires à soutenir et à partager l'information sur les plans de préparation lorsque cela est pertinent. Les plans peuvent spécifier des rôles de soutien particuliers que les femmes dirigeantes peuvent exercer. Les équipes en charge de la VBG peuvent également contribuer à tester et à parfaire les plans de préparation, en s'exerçant à la collecte rapide de documents, en vérifiant les numéros de téléphone dans les arbres de communication ou en répétant les procédures prévues par exemple.

➔ Voir l'Exemple d'arbre de communication dans *Outils d'atténuation des risques de VBG et ressources.*

## Distribuer des kits de dignité

Dans les situations d'urgence, les femmes et les filles ont besoin d'articles de base pour maintenir une bonne hygiène, y compris concernant leur hygiène intime et leur confort personnel. Le manque d'articles de base tels que du savon, des sous-vêtements ou des vêtements culturellement appropriés peut conduire les femmes et les filles à s'isoler, ou à se rendre dans des endroits éloignés pour des raisons d'hygiène ou à s'engager dans des pratiques à haut risque pour satisfaire leurs besoins. Les programmes de lutte contre la VBG soutiennent généralement la distribution de kits de dignité, soit par une mise en œuvre directe soit en coordination avec le secteur EAH ou d'autres secteurs, afin d'aider les femmes et les filles vulnérables à répondre à leurs besoins fondamentaux. **Les normes minimales inter-organisations pour la programmation d'actions de lutte contre la violence basée sur le genre en situation d'urgence** énoncent des normes pour les kits de dignité, y compris vis à vis de l'importance de consulter les femmes et les filles pour déterminer le contenu des kits. En plus des articles d'hygiène, les kits peuvent inclure un éventail d'objets permettant d'améliorer la sécurité personnelle, comme des lampes de poche et des sifflets d'alarme. Les normes minimales soulignent aussi les éléments à prendre en compte lors du ciblage des groupes destinés à recevoir les kits de dignité.

Les programmes de lutte contre la VBG peuvent engager les dirigeants communautaires à approuver, planifier et organiser les distributions de kits de dignité, mais ils ne doivent pas uniquement compter sur les dirigeants communautaires (y compris les femmes dirigeantes) pour déterminer le contenu des kits de dignité. Il peut être tentant d'accepter les conseils des dirigeants pour initier des interventions dans les situations d'urgence aiguë, mais ceux-ci ne peuvent pas parler au nom des femmes ou des adolescentes vulnérables qui représentent elles-mêmes au mieux leurs propres besoins et préférences. Les dirigeants communautaires peuvent cependant aider à identifier les réseaux communautaires, qui à leur tour vont aider à créer et distribuer les kits. Les dirigeants peuvent également aider à identifier les personnes vulnérables ayant besoin de kits, en particulier lorsqu'une distribution de masse n'est pas possible. Par exemple, le programme de lutte contre la VBG de l'International Medical Corps en Irak s'est concerté avec les femmes et les filles et s'est coordonné avec ses partenaires afin d'élaborer des critères de vulnérabilité pour la distribution des kits de dignité.



### Exemple concret

#### Travailler avec les dirigeants pour distribuer les kits de dignité

En Irak, un programme de lutte contre la VBG s'est concerté avec les femmes et les filles ainsi qu'avec les agences partenaires pour déterminer le contenu des kits de dignité, et établir des critères de vulnérabilité permettant de cibler les femmes et les filles les plus vulnérables auxquelles distribuer les kits. Le personnel en charge de la VBG partage des kits avec les femmes et les filles qui répondent aux critères et se rendent dans des espaces sûrs pour les femmes et les filles (WGSS), pour la gestion des cas de VBG ou d'autres activités. L'équipe partage également les critères de vulnérabilité avec les dirigeants de la communauté et collabore avec eux pour identifier les femmes et les filles vulnérables qui pourraient ne pas fréquenter les WGSS, comme celles souffrant d'un handicap par exemple.

## Promouvoir la participation des femmes et des filles aux affaires communautaires et à la prise de décision

De manière générale, les femmes ne disposent pas d'un accès égal aux affaires publiques, et ne sont pas représentées de manière égale dans les organes de décision. Les adolescentes sont encore moins impliquées dans la prise de décisions, et les femmes et les filles peuvent souffrir d'une représentation limitée, voire inexistante, dans les environnements fortement patriarcaux. Cette inégalité a de vastes répercussions sur les femmes et les filles et, dans les situations d'urgence, lorsque le temps et les ressources sont limités, les droits et les besoins des femmes et des filles sont trop souvent négligés par les personnes chargées de prendre des décisions cruciales en matière d'aide.

Les dirigeants communautaires assument de nombreuses responsabilités pendant les situations d'urgence. Ils dirigent souvent les réunions où les informations sont partagées et où les décisions sont prises, ils peuvent déterminer l'accès aux ressources de la communauté ou leur distribution et ils sont couramment consultés par les ministères et les agences humanitaires pour planifier et fournir l'aide. Les équipes en charge de la VBG peuvent inciter les dirigeants à mettre en avant les intérêts des femmes et des filles et à plaider pour que les femmes et les filles soient plus directement impliquées dans la prise de décision si cela est possible, en particulier lorsque les structures de direction officielles ne comprennent pas de membres féminins. Les équipes en charge de la VBG peuvent considérer les approches suivantes afin d'améliorer l'implication des femmes et des filles dans les affaires communautaires et la prise de décisions :

- **Partager les préoccupations et les priorités au nom des femmes et des filles.** Les équipes en charge de la VBG peuvent servir de lien entre les dirigeants communautaires et les femmes et les filles concernées par le programme de lutte contre la VBG, en particulier lorsqu'il n'est pas possible d'assurer une représentation directe des femmes.
- **Travailler avec les dirigeants pour accroître le droit de regard et la représentation des femmes et des filles.** Les équipes en charge de la VBG peuvent explorer des idées avec les dirigeants et faire des recommandations basées sur leurs concertations avec les divers groupes de femmes et de filles. Il peut s'agir de fixer des horaires et des lieux de réunion communautaires pour faciliter la participation des femmes, d'ouvrir de nouveaux canaux de partage de l'information, d'inviter des associations de femmes ou des représentantes des femmes et des adolescentes à participer aux réunions ou aux organes de décision. Lorsque les femmes dirigeantes sont incluses dans la prise de décisions mais que leur représentation est limitée, les dirigeants devraient considérer l'introduction de quotas afin d'assurer une participation plus inclusive et équilibrée.
- **Soutenir les femmes dirigeantes.** Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les femmes dirigeantes dans l'identification des obstacles à leur pleine participation à la prise de décision et aider à les surmonter. Le soutien aux femmes dirigeantes peut consister en un renforcement des capacités, un plaidoyer, la mobilisation de ressources ou d'autres domaines d'activité.
- **Défendre les exigences en matière de consultation et de représentation.** Les équipes en charge de la VBG peuvent solliciter les dirigeants communautaires afin qu'ils aident à rappeler au gouvernement et aux agences humanitaires leurs responsabilités dans la consultation des femmes et des filles au moment de définir les priorités et de planifier les services. Les dirigeants peuvent demander aux agences de ne pas agir sans l'avis des représentantes des femmes et des filles.

➔ Voir les *Domaines clés de l'engagement* : *Le changement en profondeur* pour plus d'idées liées au changement des normes en faveur de l'égalité des genres, et *Soutenir les femmes dirigeantes* pour plus d'idées liées à la promotion d'un modèle féminin de leadership.



## Inclusion dans la coordination et la planification humanitaires

Les dirigeants communautaires doivent avoir la possibilité d'informer et de recevoir des informations de la part des agences humanitaires afin de renforcer l'atténuation des risques de VBG. Les équipes en charge de la VBG peuvent aider les dirigeants, plus particulièrement les femmes dirigeantes, à joindre et à alimenter les mécanismes de coordination et de planification humanitaires. Les équipes en charge de la VBG peuvent aider les dirigeants à s'impliquer dans la coordination et la planification de nombreuses manières, notamment :

- En aidant les dirigeants à comprendre les systèmes de coordination et les responsabilités de tous les acteurs et secteurs humanitaires dans l'atténuation des risques de VBG.
- En s'organisant avec les agences de coordination des sous-groupes/ groupes de travail sur la VBG (ou d'autres secteurs, le cas échéant) pour que les dirigeants participent aux réunions de coordination et partagent leurs préoccupations. Cela pourrait être organisé de manière continue ou pour des réunions spécifiques.
- En servant de liaison entre les dirigeants et les mécanismes de coordination, en rencontrant régulièrement les dirigeants pour un partage des informations allant dans les deux sens. En aidant à faire part des préoccupations des dirigeants à des groupes pertinents dans le cadre de la planification humanitaire et en tenant les dirigeants informés de ces plans.
- En plaidant auprès des agences chefs de file du secteur et des structures de coordination afin qu'elles s'entretiennent avec les dirigeants, en particulier les femmes dirigeantes, pour renforcer l'atténuation des risques de VBG. En aidant à mettre en relation les agences et les points focaux avec les dirigeants qui s'engagent en faveur de l'atténuation des risques de VBG. En se basant sur la Cartographie des dirigeants communautaires et en s'engageant auprès des dirigeants, les équipes en charge de la VBG peuvent recommander des consultations avec des dirigeants spécifiques et aider à faire les présentations.



### Exemple concret

#### Plaidoyer pour la protection des femmes déplacées

Un programme de lutte contre la VBG soutenant un camp communautaire de personnes déplacées internes, en Irak, a établi une coordination régulière avec les mukhtars (dirigeants communautaires masculins). Beaucoup de femmes et d'enfants du camp avaient été abandonnés par leurs maris ou leurs pères, dont on pensait qu'ils étaient affiliés d'une manière ou d'une autre à Daesh, et qu'on croyait morts ou prisonniers. Lorsque le gouvernement a décidé de fermer ce camp de personnes déplacées internes (PDI), le programme de lutte contre la VBG a maintenu le contact téléphonique avec les mukhtars pendant que les résidents du camp retournaient dans leurs foyers d'origine. Les mukhtars ont fait part des préoccupations des femmes concernant les difficultés qu'elles rencontraient pour réintégrer leur communauté, où elles faisaient l'objet de menaces en raison de l'implication possible ou supposée de leur mari avec Daesh. Le programme de lutte contre la VBG a pu ensuite aborder ces préoccupations à travers les systèmes de coordination humanitaires et plaider pour une protection continue des femmes concernées. En se basant en partie sur ce plaidoyer, le gouvernement a permis aux femmes et aux enfants à risque de revenir au camp.

## Impliquer les dirigeants dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels

L'exploitation sexuelle et les abus sexuels (SEA) sont une forme spécifique et odieuse de VBG, lorsque les travailleurs humanitaires ou les gardiens de la paix violent les droits des personnes vulnérables touchées par les crises. Les risques de VBG augmentent dans chaque situation d'urgence humanitaire, lorsque des membres peu scrupuleux des agences humanitaires ont l'opportunité d'exploiter et d'abuser de ceux qu'ils devraient servir.

Les équipes en charge de la VBG peuvent inciter les dirigeants communautaires à partager des informations sur les risques de SEA, sur les droits des bénéficiaires de l'aide, sur les responsabilités de tous les travailleurs humanitaires et sur les options de service et de signalement. Par le biais d'évaluations, de discussions de groupe ou de rencontres individuelles, les dirigeants communautaires peuvent également être en mesure d'identifier les risques spécifiques de SEA et les pratiques humanitaires inquiétantes qui devraient être abordées. Les dirigeants communautaires sont les mieux placés pour aider à partager les messages de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA) aux membres de la communauté, notamment par le biais d'activités de diffusion et de sensibilisation.

Les équipes en charge de la VBG peuvent aider les dirigeants à se joindre aux mécanismes de coordination et de signalement de SEA et peuvent également contribuer à renforcer la protection et le signalement au niveau communautaire. Les dirigeants communautaires peuvent être encouragés à servir de points focaux PSEA au sein des communautés pour recevoir les plaintes et aider les survivants à accéder aux services. Les dirigeants communautaires peuvent également siéger à des comités pour aborder et traiter les plaintes.

**Pour plus de conseils et de ressources, veuillez vous référer à :**

- **Empowered Aid:** Empowered Aid : Un cours en ligne gratuit et à votre rythme sur l'atténuation des risques de SEA dans la planification, la distribution, le suivi et l'évaluation. Ce cours met l'accent sur l'engagement des femmes et des filles et sur une approche participative. Disponible auprès du George Washington University's Global Women's Institute et ses partenaires à l'adresse suivante : [Empowered Aid Course | Global Women's Institute | The George Washington University \(gwu.edu\)](#)
- Le [Guide des pratiques exemplaires PSEA-CBCM \(2016\)](#) de l'IASC, pour des recommandations sur l'établissement et le soutien des mécanismes communautaires de traitement des plaintes.
- Le [site de l'IASC sur la PSEA](#) pour les ressources supplémentaires, incluant une page dédiée à l'engagement communautaire avec des exemples venant de différents pays et des échantillons de matériel IEC (Information Éducation Communication) : [Protection from Sexual Exploitation and Abuse | IASC / PSEA \(interagencystandingcommittee.org\)](#)
- Le [site des Nations Unies sur la PSEA](#), pour les pratiques à suivre et des ressources supplémentaires : [Preventing Sexual Exploitation and Abuse \(un.org\)](#)

# Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG) Outils et ressources

## Outils et ressources

- Liste de contrôle de l'audit de sécurité
- Outil de cartographie des communautés
- Exemples de messages clés pour la diffusion
- Guide de discussion : Risques de VBG
- Guide de discussion : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels
- Exemples d'outils : Groupe de travail sur la protection
- Exemples de termes de référence (TdR) : Groupe de travail sur la protection
- Exemple de plan d'action et de modèle de suivi : Groupe de travail sur la protection
- Exemple de plan de réunion : Groupe de travail sur la protection
- Exemple d'arbre de communication

## Modules de formation

- *Modules de formation : Atténuation des risques de violence basée sur le genre (VBG)*

# Liste de contrôle de l'audit de sécurité

Les informations sur les audits de sécurité sont en grande partie recueillies par observation. Lorsque les dirigeants communautaires sont impliqués dans la conduite des audits de sécurité, ils peuvent partager des informations supplémentaires qui ne sont pas immédiatement décelables par l'observation. Cette liste de contrôle peut être adaptée en fonction du contexte.

Abri/structure	Oui	Non	Observations
Y a-t-il un grand nombre de femmes et de filles non accompagnées ?			
Les femmes seules ou les ménages dirigés par des femmes se trouvent-ils dans une zone particulière ?			
Des familles non apparentées sont-elles hébergées ensemble ?			
Y a-t-il une source d'éclairage nocturne ?			
Y a-t-il un problème de surpopulation ?			
Mobilité	Oui	Non	Observations
Les femmes peuvent-elles se déplacer librement au sein de la communauté ou en dehors ?			
Les femmes quittent-elles régulièrement la communauté pour des raisons de subsistance (collecte d'eau ou de bois de chauffage, agriculture, travail) ?			
Y a-t-il des risques particuliers concernant la sécurité des femmes et des filles qui se déplacent au sein de la communauté ?			
Prise de décisions	Oui	Non	Observations
Les femmes sont-elles représentées au niveau des postes de dirigeants ?			
Le gouvernement et les acteurs humanitaires consultent-ils les femmes pour la planification des services ?			
Les jeunes ont-ils été consultés pour la planification des services (abris, alimentation, santé, WASH, etc.) ?			

<b>Présence de sécurité</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Observations</b>
Police			
Armée d'État			
Autres intervenants armés			
Barrages / postes de contrôle			
Comités de sécurité communautaire			
Participation des femmes à tout plan de sécurité communautaire			
Sources de danger connues ou apparentes dans la communauté, qui représentent un risque pour les femmes et les filles ?			
<b>ANA</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Observations</b>
Y a-t-il des ANA spécifiquement distribués aux femmes ?			
Du carburant est-il distribué ?			
<b>Installations</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Observations</b>
Les latrines ou sanitaires sont-ils séparés par sexe ?			
Y a-t-il des serrures intérieures sur les portes des latrines ou des sanitaires ?			
Les latrines ou les sanitaires semblent-ils sécurisés et facilement accessibles aux femmes ?			
Les points d'eau semblent-ils sécurisés et facilement accessibles aux femmes ?			
Les établissements de santé semblent-ils sécurisés et facilement accessibles aux femmes ?			
<b>Assistance</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Observations</b>
Existe-t-il des lieux (informels ou désignés) où les femmes se réunissent ?			
Des associations de femmes sont-elles actives ?			

# Outil de cartographie des communautés

La cartographie des communautés peut aider à identifier les risques de VBG et les obstacles à l'accès aux services qui peuvent être atténués. Cet exercice peut aussi servir à sensibiliser aux risques de VBG, plus particulièrement lorsque les femmes et les filles identifient des risques auxquels les dirigeants communautaires, ou les hommes et les garçons, n'avaient pas pensé. Si les exercices de cartographie impliquent des groupes mixtes, ceux-ci doivent être bien structurés pour s'assurer que les femmes et les filles peuvent les diriger. Les cartes élaborées par les groupes exclusivement féminins peuvent être partagées avec les dirigeants communautaires masculins une fois les exercices terminés.

En général, les exercices participatifs devraient être limités à 20 participants et être complétés en 1 heure et demie. L'exercice prendra plus de temps lorsque la cartographie implique la visite physique de différentes zones de la communauté et des rafraîchissements ou un ravitaillement peuvent être nécessaires.

## Informations à noter pendant l'exercice de cartographie

Date: \_\_\_\_\_

Lieu: \_\_\_\_\_

Utilisation d'un interprète ?  Oui  Non

Répartition par genre des participants :	Répartition par tranche d'âge (approximative) des participants :
<input type="checkbox"/> Que des femmes	<input type="checkbox"/> 10-14 ans
<input type="checkbox"/> Que des hommes	<input type="checkbox"/> 15-19 ans
<input type="checkbox"/> Mixte	<input type="checkbox"/> 20-24 ans
	<input type="checkbox"/> 25-40 ans
	<input type="checkbox"/> Plus de 40 ans

Notes sur la diversité des participants :

Des dirigeants communautaires sont-ils inclus dans le groupe ?  Oui  Non

Observations :

# Informations à partager avant l'exercice de cartographie

**Présentez chaque membre de l'équipe en charge de la VBG.**

**Présentez l'objectif de la discussion.**

- Les informations générales concernant votre organisation et votre programme
- L'intérêt de comprendre les préoccupations et les besoins des femmes et des filles
- La participation est basée sur le volontariat et les volontaires n'en tirent aucun bénéfice direct
- Personne n'est tenu de répondre aux questions
- Les participants sont libres de quitter la discussion à n'importe quel moment
- Avec qui et comment l'information va-t-elle être partagée ?

**Accordez-vous sur la confidentialité.**

- Gardez la discussion confidentielle
- Ne partagez aucun récit dans lequel des individus sont identifiables

**Demandez la permission de prendre des notes.**

- Il ne sera fait mention d'aucune identité
- Le but de cette prise de notes est de s'assurer que les informations collectées sont exactes

## Méthodes de cartographie des communautés

Les participants élaborent une représentation, ou carte, de la communauté, puis ils indiquent les zones à haut risque (les buissons lors de la collecte de bois de chauffage ou la route d'aller et retour à l'école par exemple) ainsi que les atouts de protection (par exemple les espaces sûrs pour les femmes et les filles).

La carte de la communauté peut être développée à travers plusieurs exercices différents, notamment :

- 1. Un dessin collectif :** Présentez une carte de la communauté ou prenez une feuille blanche et encouragez une discussion où des volontaires aideront à dessiner de mémoire une carte grossière de la communauté. Indiquez les principaux points de repère comme les cours d'eau, les marchés, les lieux de culte et aussi les points de service comme les écoles ou les établissements de santé.
- 2. Représentation de l'espace :** Les participants peuvent modéliser la communauté dans un espace ouvert, en se servant d'objets à portée de main ou même de volontaires au sein du groupe pour marquer les points de repère.
- 3. Visite de l'espace :** Invitez les participants à se déplacer ensemble à travers la communauté, par exemple en utilisant des déplacements transversaux pour aller d'un bout à l'autre de l'espace et identifier des zones spécifiques.

**Sample Community Map**



Après avoir cartographié l'espace ainsi que les risques et les atouts, invitez les participants à discuter de la manière dont les risques identifiés pourraient être traités. Notez les recommandations pour le plaidoyer auprès des différents acteurs et soutenez les initiatives communautaires proposées. Prévoyez un suivi auprès des participants, le cas échéant. Les exercices de cartographie de la communauté peuvent être répétés dans le temps, afin de suivre les changements survenus dans l'environnement de protection global d'une communauté.



---

# Exemples de messages clés pour la diffusion

Les messages de diffusion liés à l'atténuation des risques peuvent être élaborés avec les dirigeants communautaires, qui peuvent contribuer à amplifier les messages diffusés au sein des communautés.



Toute aide est gratuite ! Personne n'a le droit de vous toucher, de vous demander de l'argent ou des faveurs (sexuelles ou non) en échange de services.



Si vous voyez ou entendez quiconque demander de l'argent ou des faveurs (sexuelles ou non) en échange d'un service, vous devez le signaler.  
*Ajoutez des informations sur les lieux/points focaux destinés au signalement.*



Les personnes qui peuvent être vulnérables - jeunes non accompagnés, femmes enceintes, personnes souffrant de handicap, personnes âgées, femmes cheffes de famille, etc. - peuvent nécessiter une attention particulière. Veuillez s'il vous plaît prendre soin de ceux faisant partie de votre entourage et vous assurer qu'ils vont bien.



Des services sont accessibles à tout homme, femme ou enfant ayant subi un viol ou des violences sexuelles. Les soins médicaux suivant un viol sont très importants et il est préférable de les recevoir le plus tôt possible. Dans les trois jours qui suivent un viol, les médicaments peuvent prévenir le VIH et les infections. Dans les cinq jours suivant un viol, les médicaments peuvent prévenir une grossesse non désirée.



*Fournissez des informations sur les services disponibles pour les survivants de la VBG, y compris sur la gestion des cas de VBG et les services de soutien psychosocial, ou les points focaux communautaires pouvant fournir un soutien psychologique de base.*



Tout le monde a le droit d'être à l'abri de la violence. Si vous ou quelqu'un que vous connaissez est en danger, vous pouvez demander de l'aide *aux services de sécurité disponibles.*

---

# Guide de discussion : Risques de VBG

Les discussions de groupe avec les dirigeants communautaires concernant les risques de VBG peuvent aider à identifier, sensibiliser et explorer des idées pour l'atténuation des risques. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et mener des discussions de groupe, ainsi que des exemples de questions et d'idées importantes pour discuter des risques de VBG.

## Organisation des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Identifiez un lieu calme et confortable où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Complétez la discussion en 1 heure et demie.
- Assurez-vous que le formateur principal possède de l'expérience et/ou est formé en matière d'animation. Le formateur doit être capable de poser des questions pertinentes et apportant une clarification, de faire preuve d'aisance et de patience lorsqu'il aborde des sujets sensibles, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants et de réagir de manière appropriée aux divulgations d'actes de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible et dans les cas des groupes exclusivement féminins ou masculins, faites appel à des formateurs de même sexe que celui du groupe.

## Introduction (5 à 10 minutes)

- Saluez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude concernant toute action positive entreprise récemment.
- Partagez les informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables.

## Discussion (30 à 45 minutes)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Assurez-vous de revoir vos questions et amorces et de les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou de vous disputer. Usez d'amorces pour motiver la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion d'apprendre pour vous.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

## Conclusion (5 minutes)

- Résumez les principaux points à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants.

## Amorces/questions

- Y a-t-il un endroit dans la communauté que les femmes et les filles devraient éviter ? (De jour ? De nuit ?)
- Quels lieux, services ou abris présentent le plus de danger pour les femmes et les filles ? Peut-on faire quoi que ce soit pour rendre ces endroits plus sûrs ?
- Sans citer d'individus, quel(s) groupe(s) de femmes et de filles se sentent le moins en sécurité ou le plus exposés aux risques de violence ? Pourquoi ?
- Depuis la situation d'urgence ou le déplacement, les parents prennent-ils de nouvelles mesures pour protéger leurs filles ?
- Quelles actions sont prises pour protéger les femmes et les filles de la violence ? Que peut-on faire de plus pour créer un environnement plus sûr ?

## Idées importantes pour la discussion

- Dans les environnements très sensibles, les équipes en charge de la VBG peuvent poser des questions générales sur les risques pour la sécurité de la population, puis, si les dirigeants semblent ouverts à la discussion, chercher à savoir quels sont les risques spécifiques pour les femmes et les filles.
- Les dirigeants communautaires peuvent avoir des idées différentes, concernant les risques, de celles des femmes et des filles consultées séparément. Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à souligner les risques conformément au point de vue des femmes et des filles et demander aux dirigeants leur aide pour traiter ces risques.
- Les dirigeants communautaires pourraient avoir des idées pour protéger les femmes et les filles qui limiteraient leurs droits (comme restreindre l'accès des femmes à certains services), ou présenteraient de nouveaux risques (comme encourager les filles à se marier). Allouez de la place à toutes les idées et encouragez une discussion sur ce qui est vraiment protecteur (en tenant compte des risques et des intérêts multiples).
- Partagez l'information sur les services de réponse à la VBG disponibles, ainsi que sur les possibilités de signalement des cas de SEA. Lorsque les dirigeants communautaires se trouvent dans un nouvel environnement, les équipes en charge de la VBG peuvent également les aider à prendre connaissance des services de sécurité généraux et des possibilités de signalement.

---

# Guide de discussion : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Les discussions de groupe avec les dirigeants communautaires sur l'exploitation et les abus sexuels (SEA) peuvent contribuer à sensibiliser aux risques et aux droits liés à la SEA et à explorer les options permettant de mieux protéger les communautés. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et mener des discussions de groupe, ainsi que des exemples d'amorces et d'idées importantes pour discuter de la PSEA.

## Organisation des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Identifiez un lieu calme et confortable où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Complétez la discussion en 1 heure et demie.
- Assurez-vous que le formateur principal possède de l'expérience et/ou est formé en matière d'animation. Le formateur doit être capable de poser des questions pertinentes et apportant une clarification, de faire preuve d'aisance et de patience lorsqu'il aborde des sujets sensibles, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants et de réagir de manière appropriée aux divulgations d'actes de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible et dans les cas des groupes exclusivement féminins ou masculins, faites appel à des formateurs de même sexe que celui du groupe.

## Introduction (5 à 10 minutes)

- Saluez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude concernant toute action positive entreprise récemment.
- Partagez les informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables.

## Discussion (30 à 45 minutes)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Assurez-vous de revoir vos questions et amorces et de les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou de vous disputer. Usez d'amorces pour motiver la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion d'apprendre pour vous.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

## Conclusion (5 minutes)

- Résumez les principaux points à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants.

## Amorces/questions

- Exemple de script : *Nous aimerions vous parler d'un sujet très sensible et inquiétant, qui peut avoir lieu lors des situations d'urgence, lorsque des gens comme moi travaillent pour aider les communautés touchées. Parfois, certaines de ces personnes ne sont pas vraiment engagées à aider et profitent plutôt des personnes les plus vulnérables, en particulier des femmes et des filles. Les travailleurs humanitaires peuvent demander des faveurs en échange de leur travail ou d'une aide. Certains travailleurs humanitaires ont fait mal et même violé des enfants. Nous voulons nous assurer que vous êtes conscients des droits de la communauté à ne pas subir ce genre d'abus et nous voudrions parler de plusieurs façons de protéger la communauté.*
  - Pensez-vous qu'il existe des services ou des pratiques de distribution qui présentent des risques significatifs pour les femmes et les filles ?
  - Sans mentionner d'individu en particulier, avez-vous entendu parler de soupçons concernant le mauvais comportement de travailleurs humanitaires ?
  - Si vous entendez dire qu'un membre de votre communauté a pu être exploité ou blessé par un travailleur humanitaire, quelles seraient selon vous les meilleures choses à faire pour le protéger et protéger les autres ? Connaissez-vous les services mis à leur disposition ? Savez-vous où vous pouvez faire un signalement ?
- Exemple de scénario (à adapter au contexte si nécessaire) : *Une veuve est seule au sein de la communauté et s'occupe seule de ses deux jeunes enfants et de son père vieillissant. Alors qu'elle faisait la queue pour s'inscrire à la distribution de nourriture, un employé d'une ONG lui a dit qu'il lui donnerait un kilo de blé supplémentaire tous les mois si elle lui rendait visite le soir pour lui « tenir compagnie ».*
  - Pensez-vous qu'une telle situation puisse arriver au sein de cette communauté ?
  - Comment réagiraient les membres de la communauté s'ils savaient ce qui arrive à cette femme ?
  - Pensez-vous que cette femme puisse obtenir de l'aide de quiconque ? De qui ?
  - Comment réagiriez-vous si cette femme se confiait à vous à propos de cette situation ?

## Idées importantes pour la discussion

- L'aide apportée par les agences humanitaires est toujours gratuite. Toute requête, paiement ou échange est un abus et peut être signalé.
- Quelqu'un qui a été exploité par un humanitaire n'est jamais en faute. Toute personne a le droit à l'assistance et le droit d'être à l'abri des violences et des abus.
- Partagez l'information sur les options locales de signalement des soupçons de SEA, ainsi que sur la manière dont les dirigeants peuvent s'impliquer davantage dans la coordination concernant la SEA ou les mécanismes de plainte.
- Partagez l'information sur les services disponibles de réponse à la VBG et à la SEA.

---

# Exemples d'outils : Groupe de travail sur la protection

Cette sélection d'outils peut être utile aux équipes en charge de la VBG qui envisagent de soutenir ou de créer des groupes de travail sur la protection ou des comités de protection (les noms peuvent varier), chargés d'atténuer les risques de VBG. Les exemples d'outils comprennent :

- Des conseils pour la mise en place d'un groupe de travail sur la protection
- Un exemple de termes de référence pour un groupe de travail sur la protection
- Des exemples de plan d'action et de suivi pour un groupe de travail sur la protection
- Un exemple de plans de réunion et de programme pour un groupe de travail sur la protection

## Mettre en place un groupe de travail sur la protection (PTF)

### Étape 1 :

- Approchez les membres clés de la communauté et invitez-les à une réunion préliminaire concernant la création d'un PTF
- Expliquez le but d'un PTF et les responsabilités et l'engagement attendus (à définir par les membres), et qu'il n'y aura aucune gratification financière
- Demandez qui est intéressé à rejoindre le PTF et si d'autres personnes devraient y être invitées

### Étape 2 :

- Organisez une réunion d'orientation pour convenir de la structure et des termes de référence du PTF
- Assurez une formation initiale sur les principes fondateurs de la lutte contre la VBG, les orientations et l'atténuation des risques
- Établissez un calendrier des réunions

### Étape 3:

- Prenez connaissance des risques de sécurité
- Identifiez les risques à aborder et les mesures à prendre pour atténuer ces risques
- Mettez en œuvre et supervisez les mesures décidées
- Partagez l'information et mettez en contact les membres de la communauté avec les services
- Réunissez-vous régulièrement pour revoir les besoins et les plans

# Exemple de termes de référence (TdR) : Groupe de travail sur la protection

## But et objectifs

Le Groupe de travail sur la protection (PTF) est dédié à la sécurité générale et au bien-être de la communauté et met particulièrement l'accent sur la réduction des risques de violence basée sur le genre (VBG). Le groupe de travail se penchera sur les problèmes et les défis spécifiques auxquels les femmes et les filles sont confrontées au sein de la communauté. Il s'associera aux dirigeants communautaires pour créer un environnement plus sûr pour les femmes et les filles et se coordonnera avec les programmes de lutte contre la VBG afin de renforcer la participation communautaire aux efforts de prévention et de réponse à la VBG. Le PTF jouera un rôle clé dans l'identification et la gestion des risques de protection.

## Composition et structure

Le PTF sera composé de dirigeants communautaires et d'autres membres engagés de la communauté, qui peuvent offrir une représentation diversifiée et concrète comprenant au moins 50 % de femmes et d'adolescentes. Cela inclut des dirigeants communautaires, des chefs religieux, des membres d'associations de femmes, de jeunes ou de personnes souffrant de handicap, et de personnes âgées.

Le PTF sera constitué de 10 à 15 membres. Dans les communautés de plus grande taille, les PTF peuvent être plus conséquents, avec des sous-groupes de 10 à 15 membres responsables de secteurs ou de zones communautaires désignées.

## Engagements et responsabilités

Les membres du PTF s'engagent à :

- Suivre une orientation initiale
- Suivre des formations sur les notions fondatrices de la lutte contre la VBG, le parcours d'orientation et l'atténuation des risques
- Participer régulièrement aux réunions
- Participer aux audits de sécurité
- Contribuer à répondre aux besoins identifiés
- Une coordination respectueuse avec le PTF et les membres de la communauté
- Respecter les principes directeurs de la lutte contre la VBG

## Les membres du PTF contribuent à :

- Une discussion continue sur la protection des femmes et des filles
- Identifier les risques de protection des femmes et des filles
- Développer des plans d'action pour traiter les risques de protection
- Suivre les progrès par rapport aux plans d'action
- Partager l'information sur les risques de protection, les mécanismes de signalement et les services
- Mettre en relation les individus vulnérables avec les services de soutien
- Signaler les préoccupations en matière de protection, notamment les suspicions d'exploitation sexuelle et d'abus
- Promouvoir la solidarité et l'égalité des genres

# Exemple de plan d'action et de modèle de suivi : Groupe de travail sur la protection

Date: \_\_\_\_\_

PTF: \_\_\_\_\_

Risque de VBG	Action	Lieu	Délai	Participants	Responsable

Date: \_\_\_\_\_

PTF: \_\_\_\_\_

Action planifiée	Lieu	Responsable	Statut	Observations



## Exemple de plan de réunion : Groupe de travail sur la protection

Date: \_\_\_\_\_

Formateur: \_\_\_\_\_

Total de participants: \_\_\_\_\_

Lieu de réunion: \_\_\_\_\_

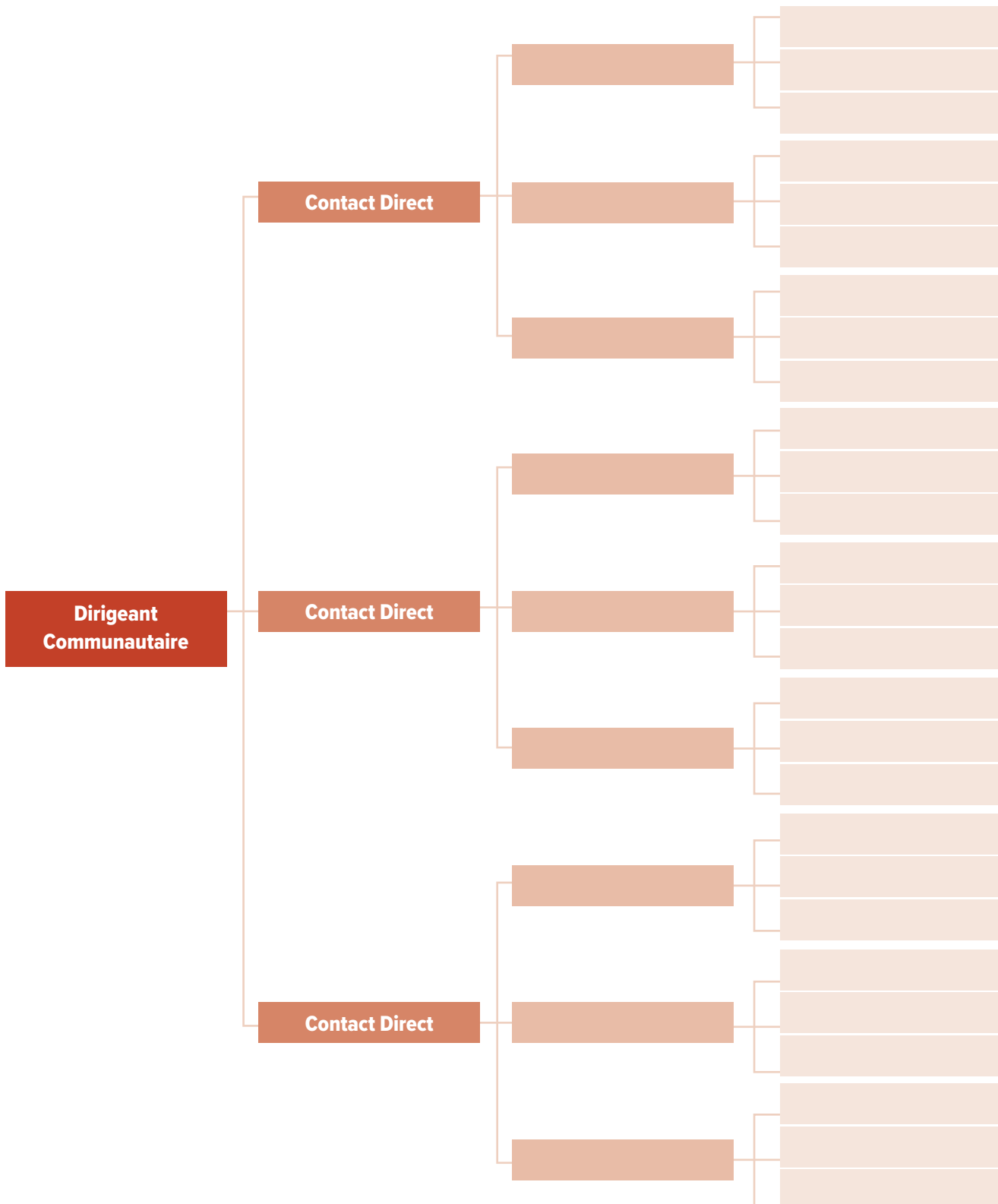
	Nom	Âge	Sexe	Secteur	Affiliation	Contact
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

### Programme de la réunion :

- Questions prioritaires
- Passage en revue du plan d'action et des progrès depuis la dernière réunion
- Difficultés
- Plans
- Mises à jour sur les membres, les partenaires, les services communautaires
- Autres points à l'ordre du jour

# Exemple d'arbre de communication

Pour soutenir la préparation de la communauté, les équipes en charge de la VBG peuvent travailler avec les dirigeants communautaires pour développer des arbres de communication afin d'atteindre les femmes et les filles, ou les individus vulnérables, avec les informations d'urgence. Dans l'exemple ci-dessous, 27 individus ou familles sont atteints en seulement trois étapes de communication.



# Le changement en profondeur



---

# Le changement en profondeur

## Concepts clés :

- Le rôle des dirigeants communautaires dans le changement en profondeur visant à prévenir la VBG
- Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans le changement en profondeur en vue de prévenir la VBG

## Approches

- Utiliser un programme de changement en profondeur établi
- Créer un nouveau programme de changement en profondeur
- Concevoir des interventions limitées visant à apporter un changement en profondeur
  - Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences
  - Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre
  - Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles

## Idées d'engagement

- Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences
  - Analyse des causes profondes de la VBG
  - Développement participatif des messages et du matériel d'IEC
  - Diffusion et sensibilisation
  - Événements et campagnes auprès de la communauté
  - Activités ludo-éducatives
  - Apprentissage en groupe et compétences pratiques
- Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre
  - Discussions de groupe visant à encourager des normes, des attitudes et des comportements équitables
  - Planification de l'action de prévention de la VBG
  - Faire appel aux cadres juridiques internationaux et nationaux
- Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles
  - *Voir les principaux domaines d'engagement : Soutenir les femmes dirigeantes*

## **Outils et ressources**

- **Échantillon : Analyse des causes profondes**
- **Étapes pour développer des messages clés**
- **Liste de contrôle : Supports de communication**
- **Fiche-conseils : Tester la communication au préalable**
- **Fiche-conseils : Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements**
- **Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables**
- **Outil de planification de l'action de prévention**
- **Recommandations : Créer un nouveau programme de changement de comportement social**
- **Ressources d'apprentissage sur les théories et les approches en matière de prévention de la VBG**

## **Modules de formation**

- *Modules de formation : Le changement en profondeur*

---

# Concepts clés

## Rôle des dirigeants communautaires dans le changement en profondeur visant à prévenir la VBG

Les dirigeants communautaires sont essentiels pour catalyser des changements en profondeur parmi les individus et au sein des communautés afin de promouvoir l'égalité des genres et de prévenir la VBG. Il s'agit entre autres des dirigeants occupant des postes de direction formels, tels que les dirigeants traditionnels, religieux, administratifs et politiques qui sont chargés de créer et de maintenir des règles formelles qui guident les institutions communautaires et le comportement des membres de la communauté. Les dirigeants informels, qui n'occupent pas nécessairement de poste au sein des structures formelles mais qui sont influents et auxquels la communauté fait confiance, peuvent également catalyser le changement des normes, croyances, comportements et pratiques nuisibles et inéquitables qui contribuent à la VBG. Certaines des façons dont les dirigeants communautaires contribuent à la prévention de la VBG sont décrites ci-dessous.

### **Les dirigeants communautaires s'expriment et contribuent à briser le silence et à sensibiliser à la VBG.**

La VBG est souvent un problème caché entouré de honte et de stigmatisation, et une première étape vitale de la prévention consiste à briser ce silence, à sensibiliser la communauté et à trouver des moyens sûrs pour la communauté de parler du problème. Des dirigeants respectés et influents peuvent parler de la VBG dans le but de sensibiliser et créer la sécurité pour les autres membres de la communauté afin d'apprendre et de discuter du problème et des avantages de la prévention de la VBG.

### **Les dirigeants communautaires aident à développer les connaissances, les attitudes et les compétences communautaires qui contribuent à la prévention de la VBG.**

Selon leur rôle, les dirigeants communautaires sont souvent des sources essentielles d'information et d'éducation pour les membres de la communauté. Les dirigeants appartenant à des institutions communautaires, y compris des institutions religieuses, scolaires, de santé et des organisations et réseaux communautaires, renforcent les connaissances et façonnent les attitudes face à la VBG, les méfaits qui y sont associés et les avantages de la prévention. Certains dirigeants peuvent également favoriser le développement de compétences chez différents groupes de la communauté afin de promouvoir des relations saines, sans danger et respectueuses.

### **Les dirigeants communautaires soutiennent l'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles.**

Que ce soit en participant directement à des activités d'autonomisation des femmes et des filles, comme les activités d'éducation et de formation, ou de soutien social, économique et entre pairs, ou en participant indirectement grâce au plaidoyer ou au soutien public pour ces activités, les dirigeants communautaires aident à construire l'égalité des genres grâce à l'autonomisation des femmes et des filles. Les dirigeants peuvent également promouvoir la voix et l'action des femmes et des filles dans la vie publique et leur participation aux processus décisionnels des ménages et de la communauté.

### **Les dirigeants communautaires influencent et façonnent les normes sociales, les attentes et les comportements sociaux en matière d'égalité des genres et de VBG.**

Les dirigeants communautaires formels et informels sont au cœur des efforts déployés pour transformer les normes sociales néfastes et inéquitables qui enracinent et entretiennent l'inégalité de genre et la VBG. Les dirigeants communautaires peuvent remettre en question les normes néfastes qui favorisent les attitudes et les comportements discriminatoires et violents envers les femmes et les filles, l'impunité envers les auteurs et l'inaction de la communauté face à la VBG. Au-delà de la remise en cause des normes néfastes, les dirigeants communautaires peuvent promouvoir des attitudes et des normes qui favorisent l'égalité, la non-violence, les

relations respectueuses et la responsabilité des auteurs.

**Les dirigeants communautaires aident à créer et à mettre en œuvre des règles, des politiques et des lois qui préviennent la VBG.** Les dirigeants communautaires influencent et sont souvent les gardiens des règles, politiques et lois qui peuvent inclure la responsabilité des auteurs, la protection des droits des femmes et la tolérance zéro face à la VBG. Les dirigeants peuvent être le fer de lance des efforts de plaidoyer visant à changer les lois et politiques formelles liées à la VBG aux niveaux national et infranational. Au niveau local, les dirigeants jouent souvent un rôle déterminant dans l'élaboration et l'interprétation des lois et règles locales et coutumières qui aident à prévenir la VBG. Par exemple, les dirigeants occupant des postes de gouvernance formels sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des lois et des règles communautaires. Les dirigeants des institutions religieuses interprètent et appliquent les lois religieuses. Les dirigeants traditionnels ont cette même responsabilité en vertu des systèmes juridiques coutumiers et les dirigeants des institutions communautaires, telles que les écoles, sont responsables de la création et de la mise en œuvre des politiques et des règles relatives à la prévention de la VBG au sein de leurs institutions.

## Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans le changement en profondeur en vue de prévenir la VBG

Indépendamment du fait qu'une équipe en charge de la VBG envisage d'impliquer les dirigeants communautaires dans le cadre d'un programme de prévention de la VBG existant ou qu'une équipe en charge de la VBG fasse les premiers pas dans le travail de prévention, il est important de se rappeler que le changement en profondeur ne peut être réalisé par des activités ponctuelles, des formations ou des campagnes. D'autres considérations importantes lors de la préparation de l'implication des dirigeants communautaires dans les activités de prévention de la VBG sont présentées ci-dessous.

**La disponibilité de services de soutien de bonne qualité axés sur les survivantes est une condition préalable pour entreprendre des activités de prévention de la VBG.** Le changement en profondeur implique la sensibilisation, le dialogue et l'action pour lutter contre la VBG dans la communauté. Il n'est ni éthique ni sans danger d'encourager les communautés à prendre des mesures pour sensibiliser et lutter contre la VBG sans être prêtes à aider les survivantes qui se manifestent en conséquence. Par conséquent, il est essentiel de mettre en place des services adéquats axés sur les survivantes pour garantir que les survivantes qui demandent de l'aide puissent accéder à des services de soins, de soutien et de protection.

**Les efforts de prévention de la VBG doivent être basés sur une théorie du changement.** Quelle que soit la taille de l'intervention, le changement est le plus susceptible de se produire lorsqu'une intervention est basée sur une stratégie et une théorie claires sur la manière dont le changement se produit. Si l'équipe adapte un programme de prévention de la VBG existant, vous pouvez explorer la ou les théories qui sous-tendent le programme pour comprendre le mécanisme permettant de catalyser le changement. Si vous concevez une nouvelle intervention, assurez-vous que l'intervention est étayée par une théorie du changement. Les programmes de prévention de la VBG utilisent de plus en plus une combinaison de théories en reconnaissant que différentes stratégies sont nécessaires pour catalyser le changement aux niveaux individuel, relationnel, communautaire et sociétal plus large. Vous trouverez plus d'informations sur les programmes de prévention de la VBG basés sur la théorie dans la section ressources et outils.

**La sensibilisation est une composante importante de la prévention de la VBG, mais elle n'est pas suffisante à elle seule.** Conformément à la nécessité d'utiliser une approche de prévention fondée sur la théorie, les preuves montrent que la sensibilisation est une première étape importante dans la prévention de la VBG, mais ce n'est qu'une partie du processus requis pour catalyser le changement dans les

croyances, les attitudes et les normes de la communauté, et les comportements. Le changement individuel et collectif nécessite d'aller au-delà de la sensibilisation pour favoriser une réflexion critique et une prise de conscience autour du pouvoir, des inégalités, de la discrimination, du genre et de la violence et mobiliser des changements concrets dans les comportements et les structures qui perpétuent la VBG. Les approches efficaces offrent aux membres de la communauté des opportunités d'explorer leurs valeurs, croyances et attitudes individuellement et collectivement, et de prendre des mesures pour créer des normes, des comportements et des pratiques respectueux, équitables et non violents. Soutenir le changement aux niveaux individuel et communautaire nécessite des discussions, des réunions, des formations, un mentorat et des conseils en continu.<sup>1</sup>

**La programmation en matière de prévention nécessite une conception minutieuse en fonction des données probantes émergentes.** Même lorsqu'un programme de VBG ne s'engage que dans des efforts de prévention préliminaire avec les dirigeants communautaires, il est important que le travail de prévention soit soigneusement conçu en fonction des preuves émergentes d'éléments efficaces de changement en profondeur et de bonnes pratiques dans la programmation en matière de prévention. Il s'agit d'offrir aux populations des possibilités de :<sup>2</sup>

- Développer une « conscience critique », c'est-à-dire la capacité de reconnaître et d'analyser les inégalités et l'engagement à prendre des mesures contre elles.
- Réfléchir à ses propres croyances et expériences concernant le genre, la violence et le pouvoir et écouter les autres sans les juger. Cela va au-delà de la sensibilisation, pour atteindre des niveaux plus poussés de réflexion.
- Examiner les normes et les valeurs de leurs communautés et comment elles s'alignent sur leurs croyances personnelles.
- Développer de nouvelles compétences et pratiquer de nouveaux comportements.
- Développer la solidarité avec ceux qui essaient de changer les choses.

**Le personnel est un agent essentiel du changement dans la programmation en matière de prévention de la VBG.** Le changement en profondeur commence avec nous et nous devons refléter les croyances, les attitudes et les comportements que nous essayons de promouvoir. Le personnel doit avoir la possibilité d'explorer ses propres attitudes et croyances, ainsi que les normes sociales et les attentes sociales qui les ont façonné. Il ne s'agit pas non plus d'une activité ponctuelle : le personnel doit avoir l'opportunité de réfléchir, d'apprendre, de grandir et de se développer tout au long de son travail dans le cadre de la programmation en matière de prévention de la VBG. Voir Construire l'équipe dans Construire les fondements de l'engagement pour plus d'informations et de ressources pour vous aider.

**La prévention de la VBG doit chercher à impliquer l'ensemble de la communauté.** La VBG affecte l'ensemble de la communauté, et les conditions qui la soutiennent sont enracinées dans les valeurs, les croyances et les pratiques des hommes et des femmes de tous âges. La prévention de la VBG nécessite donc l'engagement de toute la communauté. Les dirigeants communautaires sont un groupe de parties prenantes important et l'implication de divers dirigeants peut aider à atteindre et à influencer différents groupes, intérêts et données démographiques au sein d'une communauté.

<sup>1</sup> ONU-Femmes (2021), *L'apprentissage par la pratique : Impliquer les acteurs religieux et traditionnels dans la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles*

<sup>2</sup> Adapté du document RESPECT des femmes de l'OMS : Cadre de prévention de la violence à l'égard des femmes (2019) <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/preventing-vaw-framework-policymakers/en/>



---

# Approches

Trois approches pour impliquer les dirigeants communautaires dans le changement en profondeur sont décrites ci-dessous. Elles comprennent 1) l'utilisation d'un programme établi, 2) la création d'un nouveau programme et 3) la conception d'interventions à petite échelle visant à un changement en profondeur.

L'approche adoptée par une équipe en charge de la VBG dépendra de divers facteurs, notamment :

- Le contexte, et quelle approche est la plus pertinente et appropriée.
- Combien de temps votre organisation est engagée dans la programmation VBG dans une communauté.
- Les ressources requises par chaque approche.
- Les délais nécessaires pour adapter ou concevoir un programme de prévention exhaustif ou pour concevoir des activités de prévention.
- Le temps disponible pour la mise en œuvre et le suivi.
- Le soutien technique disponible pour renforcer les capacités du personnel et des membres de la communauté à mettre en œuvre l'intervention.
- L'intérêt et la volonté du dirigeant communautaire et de la communauté dans son ensemble à mettre en œuvre les activités de prévention.

## Utiliser un programme de changement en profondeur établi

La prévention de la VBG est un domaine de pratique émergent et des programmes visant à catalyser un changement en profondeur ont été élaborés et mis en œuvre dans divers contextes. À ce jour, une grande partie des preuves sur la prévention de la VBG provient de contextes non urgents. Cependant, un petit nombre d'interventions ont été spécifiquement développées ou adaptées aux contextes humanitaires (voir ci-dessous pour des exemples). Lorsque les équipes en charge de la VBG disposent du temps, des capacités, des ressources et du soutien adéquats, elles peuvent envisager d'adapter et de mettre en œuvre une approche existante de changement en profondeur pour prévenir la VBG. Ces approches sont ancrées dans des cadres théoriques, ont été testées dans différents contextes et fournissent des orientations claires aux équipes pour la planification, la mise en œuvre et le suivi des interventions. Au moment de décider d'adapter ou non un programme existant, il peut être utile de :

- Faire des recherches et découvrir le programme en lisant tous les documents pertinents, y compris la boîte à outils du programme et/ou les ressources de mise en œuvre, les évaluations et la recherche.
- Contacter l'organisation qui a développé le programme pour demander plus d'informations et des conseils sur l'adaptation du programme.
- Contacter d'autres organisations qui ont adapté le programme pour en apprendre davantage sur les aspects pratiques de l'adaptation et de la mise en œuvre du programme.

## Les programmes établis qui ont été mis en œuvre dans des contextes humanitaires

La base de données factuelles pour toute la programmation en matière de prévention de la VBG dans les situations d'urgence est encore en train d'émerger. Le tableau suivant met en évidence les programmes de changement en profondeur à base communautaire pour prévenir la VBG qui incluent l'attention portée aux dirigeants communautaires et qui présentent des preuves de leur efficacité. Les quatre premiers programmes sont des interventions à l'échelle de la communauté qui incluent les dirigeants communautaires,

tandis que le cinquième ne cible pas spécifiquement l'inclusion des dirigeants communautaires, bien qu'ils puissent être impliqués dans l'intervention. La liste des programmes n'est pas exhaustive et les équipes peuvent entreprendre des recherches supplémentaires pour identifier d'autres programmes qui pourraient être envisagés pour une adaptation.

## SASA! Together

<b>Organisation</b>	Raising Voices
<b>Utilisé dans un contexte humanitaire</b>	Oui
<b>Implique les dirigeants communautaires</b>	Oui

### Description

*SASA! Together est une approche de mobilisation communautaire pour prévenir la violence au sein du couple à l'égard des femmes en transformant les déséquilibres de pouvoir entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la communauté. Il s'agit d'une révision du Kit de militant de la SASA!, créé par Raising Voices en 2008. « SASA! » signifie « MAINTENANT ! » en kiswahili, soulignant le besoin urgent de prévenir la violence à l'égard des femmes. SASA! est aussi un acronyme pour ses quatre phases : Start (Commencer), Awareness (Sensibiliser), Support (Soutenir) et Action (Agir). « Together » souligne que le changement est possible avec la collaboration, le soutien et la solidarité.*

*SASA! Together est généralement soutenu par une organisation et dirigé par des militants, des dirigeants et des alliés, ainsi que toutes les femmes et les hommes qui vivent et travaillent dans la communauté, qui impliquent des individus, des couples, des voisins, d'autres dirigeants et des collègues de la SASA! Le processus Together :*

- Dans la phase Start, les militants communautaires, les dirigeants communautaires et les alliés institutionnels passent du temps à étudier les normes communautaires concernant la violence à l'égard des femmes, entament un voyage personnel pour approfondir leur pouvoir intérieur afin d'apporter des changements dans leur propre vie et commencent à impliquer les autres dans la communauté.
- Dans la phase Awareness, les militants, les dirigeants et leurs alliés, à travers leurs stratégies respectives d'activisme local, de leadership communautaire et de renforcement institutionnel, utilisent une variété d'activités provocatrices et interactives pour encourager une analyse critique du pouvoir des hommes sur les femmes et du silence de la communauté à ce sujet.
- Dans la phase Support, de plus en plus de personnes s'engagent avec des militants, des dirigeants et des alliés pour acquérir de nouvelles compétences et unir leur pouvoir avec d'autres afin de soutenir les femmes victimes de violence, les couples essayant de changer et les militants qui s'expriment et tiennent les hommes qui utilisent la violence pour responsables.
- Dans la phase Action, les militants, les dirigeants et les alliés soutiennent le pouvoir des membres de la communauté à agir et à soutenir le changement pour les années à venir, consolidant de nouvelles normes dans lesquelles la violence à l'égard des femmes n'est jamais acceptable et dans lesquelles les femmes peuvent vivre une vie sûre, épanouissante et digne.

---

## Résumé des délais et des ressources recommandés

---

- 3 ans
  - Chef d'équipe / superviseur
  - Personnel dédié à chaque stratégie
  - Support technique disponible via Raising Voices ou un fournisseur d'assistance technique (AT) accrédité
  - Ressources financières pour les formations et les autres activités
- 

## Où trouver des informations supplémentaires

---

- Aperçu : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718921000136>
- Évaluation de l'adéquation et de l'état de préparation - <https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2020/02/c.-Suitability-and-Readiness-Assessment.pdf>
- Les perspectives de la mise en œuvre : [https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/02/Insights-from-SASA\\_interactive-2.pdf](https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/02/Insights-from-SASA_interactive-2.pdf)
- Boîte à outils : <https://raisingvoices.org/sasatogether/>
- Évaluation : <https://bmcmecicine.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12916-014-0122-5>

## SASA! Faith

<b>Organisation</b>	Raising Voices and Trocaire
<b>Utilisé dans un contexte humanitaire</b>	Oui
<b>Implique les dirigeants communautaires</b>	Oui

### Description

*SASA! Faith est une adaptation de la SASA! Un kit de militant pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et du VIH. SASA! Faith reprend la structure, le processus et le contenu de la SASA! et les adapte pour les utiliser dans les communautés religieuses. Elle se concentre sur les confessions chrétienne et musulmane, car l'approche a été développée en Afrique où il s'agit des deux principales religions. Elle a toutefois été créée avec une orientation mondiale et peut être adaptée à n'importe quelle croyance, dans n'importe quel pays.*

*SASA! Faith comprend : un guide avec des orientations pour les équipes et des supports à utiliser auprès de la communauté religieuse, un manuel de formation pour l'équipe et le réseau SASA! Faith pour chaque phase de mise en œuvre et des outils d'évaluation pour apprendre de la programmation.*

### Résumé des délais et des ressources nécessaires

- Deux à trois ans
- Une petite équipe de défenseurs de la foi, y compris des chefs religieux
- Ressources financières pour les formations et les autres activités

### Où trouver des informations supplémentaires

- Aperçu : <https://raisingvoices.org/sasa-faith/>
- Boîte à outils : <https://raisingvoices.org/sasa-faith/>

## Prise en charge des communautés : Transformer des vies et prévenir la violence

<b>Organisation</b>	UNICEF
<b>Utilisé dans un contexte humanitaire</b>	Oui
<b>Implique les dirigeants communautaires</b>	Oui

### Description

*Prise en charge des communautés* est un modèle communautaire de prévention et de réponse à la violence sexuelle à l'encontre des filles et des femmes dans les zones de conflit. Le programme repose sur l'idée que si les conflits armés causent d'horribles souffrances aux personnes touchées, les perturbations qu'ils provoquent peuvent également présenter une opportunité de changement positif dans les normes sociales qui peuvent contribuer à l'égalité des genres et à réduire la VBG et la discrimination. *Prise en charge des communautés* souligne que des communautés entières, filles, femmes, garçons et hommes, bénéficient d'environnements plus sains, plus sûrs et plus paisibles dans lesquels tous les membres jouissent de leur droit de vivre à l'abri de la violence.

L'objectif de *Prise en charge des communautés* est de créer des communautés plus saines, plus sûres et plus pacifiques pour les filles et les femmes en travaillant avec les communautés pour :

- Améliorer les soins et le soutien en temps opportun, coordonnés et bienveillants pour les survivantes de la violence sexuelle dans les contextes de conflit en renforçant la réponse communautaire.
- Réduire la tolérance à l'égard de la VBG au sein de la communauté et catalyser l'action communautaire pour la prévenir en transformant les pratiques néfastes et les normes sociales qui perpétuent l'inégalité entre les genres et la violence connexe contre les filles et les femmes en normes qui promeuvent la dignité, l'égalité et la non-violence.

*Prise en charge des communautés* utilise une méthode de « facilitation du dialogue », qui consiste en une conversation structurée, menée par des membres qualifiés de la communauté, avec différents groupes de la communauté. Grâce à ce processus, des groupes d'adultes et d'adolescents se rassemblent pour :

- Sensibiliser et prendre conscience des valeurs partagées de respect de la dignité humaine, de l'équité et de la justice.
- Relier leurs expériences de violence et d'injustice à celles des autres et
- Analyser la façon dont les normes de genre contribuent à la violence et à l'injustice.

Les participants sont ensuite habilités à travailler ensemble pour trouver des solutions aux problèmes de VBG et d'inégalité et sont soutenus pour traduire ces solutions en actions concrètes.

---

## Résumé des délais et des ressources nécessaires

---

- 2 à 3 ans (au moins 3 mois de préparation pour les équipes, 3 mois de planification et d'adaptation, 18 mois de mise en œuvre)
  - Responsable de programme
  - Travailleur social senior et travailleur senior en matière d'engagement communautaire
  - Chefs d'équipes chargés du travail social et de l'engagement communautaire
  - Responsables des discussions communautaires
- 

## Où trouver des informations supplémentaires

---

- Aperçu : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2016.1195579>
- Boîte à outils : <https://www.unicef.org/documents/communities-care>
- Évaluation: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/9/3/e023819.full.pdf>

## Engager les hommes dans des pratiques responsables (EMAP)

<b>Organisation</b>	International Rescue Committee
<b>Utilisé dans un contexte humanitaire</b>	Oui
<b>Implique les dirigeants communautaires</b>	Pas explicitement, mais les dirigeants peuvent être impliqués en tant que gardiens de la communauté et participants au programme

### Description

*EMAP* est un modèle innovant de prévention primaire fondé sur des preuves pour réduire la VBG en impliquant les hommes et les garçons dans un changement de comportement individuel en profondeur dans des contextes humanitaires stables, guidé par les contributions et les réalités des femmes et des filles dans leurs communautés.

*L'EMAP* est une approche testée sur le terrain, principalement basée sur la responsabilité envers les femmes et les filles. Elle apporte une méthode et une structure visant à honorer le leadership des femmes et à développer l'engagement des hommes de manière à améliorer et non à mettre en danger les vies des femmes et des filles. Les objectifs de *l'EMAP* sont les suivants :

- Réduire les comportements néfastes et accroître l'égalité des genres dans les foyers.
- Fournir au personnel du programme les outils et les compétences nécessaires pour modéliser avec succès la responsabilité envers les femmes et les filles et promouvoir un changement en profondeur.
- Donner aux participants hommes les outils et les connaissances nécessaires pour repenser les systèmes de croyances et prévenir la VBG par le biais d'un changement de comportement individuel et leur fournir une programmation guidée par les voix des femmes de la communauté.
- Offrir aux participantes des opportunités de réfléchir sur la VBG dans leur vie et d'influencer la programmation avec l'aide des hommes au sein de leur communauté.

### Résumé des délais et des ressources recommandés

- 1 an
- Superviseur EMAP
- Formateur EMAP
- animateurs et animatrices EMAP

### Où trouver des informations supplémentaires

- Aperçu: <https://gbvresponders.org/prevention/>
- Boîte à outils : <https://gbvresponders.org/prevention/emap-tools-resources/>
- Évaluation : <https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2014/07/Mens-Engagement-Research-Brief-Jan-2014-Final-2.pdf>

## 5. Tipping Point

<b>Organisation</b>	CARE
<b>Utilisé dans un contexte humanitaire</b>	Oui
<b>Implique les dirigeants communautaires</b>	Oui

### Description

- *Tipping Point se concentre sur l'identification des causes principales du mariage d'enfants et facilite des stratégies innovantes pour créer des voies alternatives pour les adolescentes. Le programme aborde le mariage d'enfants en utilisant un engagement synchronisé avec les adolescents, filles et garçons, les parents, la communauté et les chefs religieux autour de sujets programmatiques clés et crée des espaces publics pour que tous les membres de la communauté participent au dialogue. L'approche de Tipping Point est ancrée dans la remise en question des attentes sociales et des normes répressives et dans la promotion de la construction de mouvements et de l'activisme dirigés par les filles. Le projet vise également à influencer la façon dont les décideurs politiques, les donateurs, les chercheurs et la société civile abordent la question du mariage d'enfants.*
- *Les programmes d'intervention de Tipping Point comprennent 53 réunions hebdomadaires pour les adolescentes et les adolescents, 18 réunions mensuelles pour les mères et les pères et des réunions trimestrielles pour les dirigeants communautaires comme les enseignants, les représentants du gouvernement et les chefs religieux. Tipping Point se concentre particulièrement sur la transformation personnelle du personnel et des animateurs en matière de genre et de VBG pour assurer la qualité du programme.*

### Résumé des délais et des ressources recommandés

- 18 mois
- Composante sur l'activisme mené par les filles visant à changer les normes sociales : 12 mois
- Composante de l'épargne et du crédit de village : 12 mois

### Où trouver des informations supplémentaires

- Page de Tipping Point : <https://www.care.org/our-work/health/fighting-gender-based-violence/tipping-point/>
- Rapports d'évaluation : <https://www.care.org/our-work/health/fighting-gender-based-violence/tipping-point/tipping-point-meal-resources/>
- Boîte à outils : <https://www.care.org/our-work/health/fighting-gender-based-violence/tipping-point/tipping-point-program-resources/>



## Créer un nouveau programme en matière de changement en profondeur

Selon le contexte et l'engagement et les ressources de l'organisation, il peut être approprié de créer votre propre programme de prévention de la VBG pour impliquer les dirigeants communautaires dans un changement en profondeur. Avec une recherche, une planification, du temps, des ressources et un soutien adéquats, les équipes en charge de la VBG peuvent concevoir et mettre en œuvre leur propre approche de changement en profondeur pour prévenir la VBG. Cependant, cette approche nécessitera un investissement pluriannuel important de la part de l'organisation pour la recherche, les partenariats et le soutien technique pour concevoir, mettre en œuvre et suivre une approche fondée sur des données probantes. Si cette approche est faisable et pertinente, les éléments suivants peuvent être utiles pour préparer la création d'un nouveau programme de prévention de la VBG :

- Apprendre les priorités de la communauté en matière de prévention de la VBG.
- Mener des recherches de diagnostic pour comprendre les facteurs de VBG et les facteurs de risque et de protection dans la communauté.
- Étudier les différentes théories du changement social et comportemental.
- Examiner les données probantes sur les approches et les stratégies efficaces.
- Examiner les autres programmes de prévention pour tirer des enseignements et éviter tout doublon.
- Explorer les opportunités d'innovation, de collaboration et de coordination avec les autres.



### Exemple concret

#### Bienvenue aux Changements dans la Communauté

Pour compléter un programme de VBG mené dans les communautés touchées par le conflit en République démocratique du Congo, International Medical Corps a conçu et mis en œuvre le programme de prévention de la VBG « Bienvenue aux Changements dans la Communauté » (BCC), un programme sur six ans, qui a commencé en 2010. Le but global du programme était de réduire le niveau de VBG dans les communautés ciblées grâce à une action communautaire accrue à tous les niveaux sociaux et la création et le maintien de nouveaux comportements positifs.

Grâce au soutien de l'Agence américaine pour le développement international, le programme BCC a été mis en œuvre en partenariat avec Search for Common Ground (SFCG) qui était responsable de la prestation d'interventions au niveau sociétal telles que la programmation radio et des activités à grande échelle comme le théâtre participatif et les projections de films en plein air, ainsi que Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health/Center pour les programmes de communication (CCP), qui a dirigé une recherche formative basée sur la population et fourni un soutien technique dans la conception d'activités de communication efficaces en matière de changement de comportement.

Les recommandations clés du programme pouvant éclairer l'évaluation, la conception, le suivi et l'examen de nouveaux programmes de VBG sont incluses dans les *Outils et ressources pour le changement en profondeur*

## Concevoir des interventions limitées visant à apporter un changement en profondeur

Il n'est pas toujours possible ni pertinent pour les équipes en charge de la VBG de mettre en œuvre des programmes complets et pluriannuels de prévention de la VBG. Cela peut être lié aux priorités organisationnelles et/ou communautaires, ou aux capacités, à l'état de préparation et aux ressources disponibles, y compris le temps. Bien qu'une intervention en matière de changement en profondeur à plus petite échelle puisse ne pas suffire à s'attaquer à tous les changements nécessaires, des actions soigneusement sélectionnées pour impliquer les dirigeants communautaires peuvent contribuer à renforcer la sensibilisation, la motivation et l'engagement envers la prévention de la VBG dans la communauté, ainsi qu'à catalyser des changements dans les principaux domaines. Par exemple, s'il y a de très faibles niveaux de sensibilisation ou de discussion sur la VBG, aider les dirigeants à briser le silence et permettre aux populations de parler en toute sécurité de la VBG est une première étape essentielle pour transformer les croyances, attitudes et normes néfastes qui perpétuent la VBG. Si les interventions ponctuelles ne semblent pas mener à un changement en profondeur durable, les équipes en charge de la VBG peuvent envisager de tels changements même pendant les premières étapes d'une réponse humanitaire et envisager des activités à plus petite échelle qui pourraient être renforcées et développées avec une participation, une stabilité et des ressources accrues. Des interventions bien conçues, même modestes, peuvent jouer un rôle important dans la prévention de la VBG. Qu'une intervention cherche à initier l'engagement communautaire dans la prévention de la VBG ou s'appuie sur les efforts déjà en cours, des stratégies à plus petite échelle peuvent inciter les dirigeants communautaires à soutenir une ou plusieurs des trois approches suivantes :

### Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences

- Prendre les premières mesures ou poursuivre les efforts menés pour briser le silence et renforcer la sensibilisation de la communauté sur la VBG
- Renforcer les connaissances et les compétences afin d'encourager des relations saines, sans danger et respectueuses entre les différents groupes de la communauté

### Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre

- Déclencher la discussion sur les valeurs, les croyances et les normes de la communauté pour renforcer le soutien aux comportements non-violents et équitables en matière de genre
- Créer et mettre en œuvre des règles pour protéger les femmes et les filles contre la VBG et tenir les auteurs responsables de leurs actes au sein des systèmes communautaires

### Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles

- Soutenir la participation des femmes à la prise de décision communautaire
- Augmenter les possibilités offertes aux femmes et aux filles

Même à petite échelle, l'implication des dirigeants communautaires dans le changement en profondeur nécessite une planification et une préparation minutieuses pour veiller à ce que les activités soient menées sans danger et ne nuisent pas aux femmes, aux filles, aux dirigeants, aux communautés et au personnel, qu'elles soient pertinentes et adaptées à la communauté et qu'elles contribuent efficacement à apporter les changements souhaités. Les équipes peuvent s'appuyer sur les étapes ci-dessous pour créer une stratégie visant à impliquer les dirigeants communautaires dans le changement en profondeur.

**1. Analyser le problème spécifique à traiter.** Il est important de définir le problème que vous cherchez à changer. Définir clairement le problème vous permettra de mieux déterminer les changements à apporter et les stratégies appropriées pour déclencher le changement. Bien que l'inégalité de genre soit au cœur de toute VBG, il existe différents moteurs et facteurs contributifs. Dans certaines communautés par exemple, les normes sociales peuvent être le principal moteur du mariage d'enfants, alors que dans d'autres, l'insécurité et la pauvreté peuvent être des facteurs contributifs clés. De même, les facteurs de risque au niveau individuel, familial et communautaire qui contribuent aux différentes formes de violence sexuelle peuvent varier selon les communautés. Mener une analyse des causes profondes aux côtés des dirigeants communautaires, des femmes et des filles peut aider à comprendre un problème spécifique et à définir les mesures de prévention.

**2. Identifier les changements souhaités qui peuvent aider à résoudre le problème.** Une fois le problème défini et décomposé, l'étape suivante consiste à identifier les changements nécessaires pour transformer les facteurs et les risques sous-jacents. Si la cause profonde de la VBG est la discrimination à l'égard des femmes et des filles, les changements souhaités devront inclure ceux qui encouragent l'égalité et le respect des femmes et des filles. Grâce à une analyse des causes profondes, les équipes en charge de la VBG peuvent aider les communautés à envisager les changements nécessaires pour traiter des facteurs spécifiques liés :

- Aux connaissances, croyances, attitudes et compétences individuelles ;
- Aux normes et pratiques communautaires en matière de VBG ;
- À la participation, l'action et l'autonomisation des femmes et des filles ;
- Aux règles formelles et informelles relatives à la prévention de la VBG et aux mécanismes pour les faire respecter au sein de la communauté.

Il est important d'impliquer les femmes et les filles pour définir et hiérarchiser les changements qui permettront de prévenir la VBG et de réfléchir aux besoins, aux perspectives et aux intérêts des différents groupes de femmes et de filles de la communauté, y compris ceux qui ont moins de voix et de visibilité.

**3. Identifier les changements de dirigeants qui peuvent soutenir les changements souhaités dans la communauté.** À ce stade, vous pouvez identifier les changements souhaités que les dirigeants communautaires pourraient adopter pour contribuer à déclencher le changement dans l'ensemble de la communauté. L'équipe en charge de la VBG peut réfléchir à des idées, impliquer les femmes et les filles, les associations de femmes et d'autres partenaires dans ce processus. Les changements souhaités pour la communauté au sens large et pour différents dirigeants peuvent être les mêmes, mais les équipes peuvent également identifier des changements/actions souhaités différents ou plus spécifiques pour les dirigeants. Selon le profil du dirigeant communautaire, les équipes peuvent également identifier différents changements souhaités pour différents dirigeants, tels que ceux qui occupent des postes et responsabilités formels de leadership. Des exemples de changements parmi les dirigeants pour résoudre un problème spécifique sont décrits ci-dessous.

Problème	Facteurs sous-jacents	Changements souhaités dans la communauté	Changements souhaités de dirigeants
Impunité en matière de violence sexuelle contre les filles dans la communauté.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La violence sexuelle à l'égard des filles est cachée et considérée comme honteuse et les populations ne peuvent pas en parler.</li> <li>• Les filles survivantes sont blâmées par leur famille et la communauté au sens large.</li> <li>• Les filles survivantes sont tenues pour responsables et considérées comme un déshonneur pour leurs familles.</li> <li>• Les filles sont obligées d'épouser l'auteur pour restaurer leur « honneur ».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les communautés discutent de la violence sexuelle et de ses conséquences néfastes.</li> <li>• Les membres de la famille soutiennent, protègent et ne blâment pas les filles qui ont été violées.</li> <li>• La communauté attribue la responsabilité et le blâme de la violence sexuelle aux auteurs.</li> <li>• Les auteurs, et non les survivantes, sont punis pour le viol.</li> <li>• Les processus de justice coutumière protègent la dignité, la sécurité et les droits des survivantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dirigeants contribuent de manière positive aux discussions publiques sur les droits des filles à la sécurité et à la dignité, et sur les préjudices de la violence sexuelle.</li> <li>• Les dirigeants adoptent et encouragent des attitudes, des croyances et des comportements qui protègent et soutiennent les filles survivantes.</li> <li>• Les dirigeants condamnent le viol et prennent des mesures pour s'assurer que les auteurs sont tenus pour responsables.</li> </ul>

**4. Identifier les activités en partenariat avec les dirigeants.** Quelle que soit la portée de l'intervention, impliquer les dirigeants communautaires dans l'identification des activités pour créer des changements aidera à promouvoir l'appropriation du problème et de ses solutions. Une approche participative pour identifier les activités augmentera également la probabilité que les activités soient appropriées et pertinentes au contexte. Les équipes peuvent appliquer le développement de la cartographie et du profilage de leur dirigeant communautaire dans le cadre de *Construire les fondements de l'engagement*. Comme expliqué plus en détails dans la section Construire les fondements, lorsque vous impliquez les dirigeants pour promouvoir des changements positifs, il est important de prendre en compte les rôles et l'influence des différents dirigeants et d'identifier ceux qui partagent un engagement à mettre fin à la VBG et à promouvoir la sécurité et la dignité des femmes et des filles. Certaines activités que les dirigeants peuvent mettre en œuvre pour soutenir le changement comprennent :

- Contribuer à une campagne de sensibilisation communautaire en partageant des messages clés sur les préjudices de la VBG et les avantages de relations non violentes et respectueuses avec leurs réseaux.
- Participer aux discussions communautaires sur la VBG pour faciliter la réflexion et le dialogue collectifs en vue de promouvoir des relations non violentes et équitables.
- Tenir une réunion communautaire pour discuter des priorités de la communauté afin de créer des relations plus sûres et plus équitables dans celle-ci.
- Plaider avec leurs pairs pour explorer les sanctions communautaires appropriées pour la violence sexuelle qui favorisent la sécurité, la dignité et le bien-être des survivantes.

**5. Élaborer un plan et soutenir les dirigeants pour mettre en œuvre et suivre les activités.** Les dirigeants peuvent avoir besoin d'un soutien sur le plan logistique, technique, pratique ou autre pour mettre en œuvre les activités. Il est également important de suivre les activités pour s'assurer qu'elles ne renforcent pas par inadvertance des croyances et des attitudes préjudiciables ou qu'elles n'entraînent pas de conséquences négatives imprévues. Le suivi et l'examen de l'efficacité des activités aideront aussi à concevoir et à planifier les futures stratégies et les futurs programmes de prévention.

- Veuillez consulter les *Idées d'engagement* pour d'autres exemples d'activités visant à déclencher le changement chez les dirigeants et au sein des communautés.
- Veuillez consulter les Outils et ressources pour **un exemple : Analyse des causes profondes**.

---

# Idées d'engagement

## Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences

Analyse des causes profondes de la VBG  
Développement participatif des messages et du matériel d'IEC  
Diffusion et sensibilisation  
Événements et campagnes auprès de la communauté  
Activités ludo-éducatives  
Apprentissage en groupe et compétences pratiques

## Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre

Discussions de groupe visant à encourager des normes, des attitudes et des comportements équitables  
Planification de l'action de prévention de la VBG  
Faire appel aux cadres juridiques internationaux et nationaux

## Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles

Veillez consulter les *Domaines clés d'engagement* : *Soutenir les femmes dirigeantes*

## Analyse des causes profondes de la VBG

Une analyse des causes profondes est un exercice qui consiste à analyser les différents facteurs de risque et moteurs de VBG dans une communauté. Si les inégalités et la discrimination fondées sur le genre sont au cœur de la VBG, de nombreux autres facteurs y contribuent. Il s'agit entre autres des facteurs liés aux croyances, aux attitudes et aux comportements individuels, aux croyances et aux normes collectives, ainsi qu'aux règles, aux politiques et aux lois qui guident ces comportements. L'identification et le traitement de ces facteurs qui stimulent et perpétuent la VBG sont un élément essentiel pour la prévenir. Faire une analyse des causes profondes avec les membres de la communauté permet une réflexion, une identification et un apprentissage collectifs sur les différents moteurs de la VBG dans la communauté. Par conséquent, cela permet d'identifier les changements spécifiques qui peuvent être apportés au sein de la communauté pour transformer les conditions qui perpétuent et entretiennent la VBG. Impliquer les dirigeants communautaires dans l'analyse des causes profondes présente de nombreux avantages, notamment :

- Renforcer la sensibilisation et la compréhension des dirigeants concernant les causes et les moteurs de la VBG dans la communauté.
- Rassembler les dirigeants avec d'autres membres de la communauté engagés dans le changement et exposer les dirigeants aux points de vue des autres, notamment des femmes et des filles.
- Aider à résoudre le problème de la VBG et identifier les changements réalisables auxquels les dirigeants peuvent s'engager et contribuer.

➔ Voir l'exemple d'analyse des causes profondes dans la section *Outils du changement en profondeur et ressources*

## Développement participatif des messages et du matériel d'IEC

Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires dans l'identification des messages clés pour la sensibilisation et le renforcement des connaissances sur la VBG lors de l'élaboration de matériel d'information, d'éducation et de communication (IEC) destiné à l'ensemble de la communauté. Impliquer les dirigeants communautaires dans l'élaboration de messages et de matériel d'information et de sensibilisation augmente leur implication et leur engagement à partager des messages visant à promouvoir des attitudes, des comportements et des normes équitables en matière de genre et non violents, et à promouvoir la sécurité, la dignité et le bien-être des femmes et des filles. Les femmes et les filles devraient également être impliquées dans le processus, car leurs expériences, priorités et perspectives devraient toujours guider les efforts de prévention de la VBG. Développer des messages et du matériel IEC peut prendre un jour à plusieurs semaines, selon la complexité du problème et du



### Exemple concret

Ateliers de conception avec des artistes

Dans le cadre d'un programme de prévention de la VBG mené en République démocratique du Congo, un atelier de trois jours a été organisé avec 25 dirigeants communautaires et d'autres représentants, divisés en cinq groupes, avec un artiste assigné à chaque groupe. Les participants ont examiné une analyse des problèmes de VBG, la vision du programme pour une communauté égale et non violente et des éléments de changement de comportement social. Les participants ont ensuite travaillé en groupes pour définir les publics et les messages clés. Les artistes ont aidé à préparer des visuels pendant les réflexions de groupe. Le troisième jour, des publics tests ont été invités à participer à l'atelier et à examiner les idées des groupes sur le matériel d'IEC.

sujet, le nombre de personnes travaillant sur la conception du contenu et du matériel, le nombre de messages et de supports nécessaires, les canaux de communication qui seront utilisés et le temps nécessaire pour pré-tester les messages et le matériel.

➔ Voir *Étapes pour développer des messages clés* et une *liste de contrôle : Matériel de communication Outils du changement en profondeur et ressources*

## Diffusion et sensibilisation

Le renforcement des connaissances et de la sensibilisation à la VBG est une première étape essentielle pour déclencher le changement et il existe une grande variété de méthodes et de canaux de communication pour aider à partager des informations et à sensibiliser la communauté à la VBG. Les canaux de communication courants comprennent :

- **Les canaux de communication interpersonnels** qui impliquent des interactions et des échanges de personne à personne ou en petit groupe. Il peut s'agir par exemple de l'éducation par les pairs, de la communication parent/enfant, enseignant/élève, ou entre conjoints, ainsi que les groupes de soutien.
- **Les canaux communautaires** qui impliquent le partage d'informations au sein de la communauté. Il peut s'agir par exemple de réunions communautaires, de discussions communautaires, d'évènements, et de sermons religieux.
- **Les médias audiovisuels et la presse écrite** qui touchent un grand nombre de personnes. Il peut s'agir par exemple de la télévision, de la radio, des journaux, des films, des magazines, des prospectus et des affiches.
- **Les canaux de médias numériques et de réseaux sociaux** qui partagent du contenu numérisé via les technologies mobiles et Internet, y compris les vidéos, les textes, les images et les messages audio transmis par Internet, ordinateur ou réseaux mobiles. Il peut s'agir par exemple de sites Internet, de vlogs, de blogs, de sites de réseaux sociaux, de jeux en ligne, de plateformes d'apprentissage en ligne, de logiciels et d'applications.

Les équipes en charge de la VBG peuvent inclure des dirigeants communautaires dans les activités de diffusion et de sensibilisation de deux manières. Premièrement, en tant que conseillers lors de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des stratégies de diffusion et de sensibilisation. Deuxièmement en tant que facilitateurs des activités de sensibilisation, en utilisant leur influence et leurs plateformes pour renforcer les connaissances et la prise de conscience des autres.



### Exemple concret

Les chefs religieux en tant que facilitateurs de l'information sur la VBG

Un programme VBG au Mali implique des dirigeants communautaires dévoués et qualifiés, y compris des chefs religieux, dans toutes les activités de sensibilisation. Les dirigeants parlent de sujets liés à la VBG lors de campagnes, de célébrations de journées internationales et d'émissions de radio. Les chefs religieux dirigent également des séances de sensibilisation sur la VBG dans leurs mosquées et leurs églises.



Lorsqu'elles font appel aux dirigeants en tant que *conseillers* dans la conception de la diffusion et de la sensibilisation, les équipes peuvent organiser des réunions régulières avec des personnes ou des groupes de dirigeants intéressés à :

- Identifier les publics clés pour la sensibilisation dans la communauté, y compris les autres dirigeants.
- Identifier des approches efficaces et des canaux de communication pertinents.
- Appuyer les stratégies et les messages de partage de l'information.
- Hiérarchiser les thèmes et les sujets des activités de sensibilisation.
- Utiliser leurs réseaux et leur influence pour optimiser la portée et l'impact des messages.
- Revoir les activités mises en œuvre, recueillir les réactions et les idées d'amélioration.
- Planifier les activités à venir.

Lorsqu'elles impliquent les dirigeants en tant que facilitateurs des activités de partage de l'information et de sensibilisation, les équipes devront veiller à ce que chaque dirigeant :

- respecte les valeurs et les principes d'égalité, de dignité, d'équité et de justice pour les femmes et les filles ;
- dispose d'informations exactes sur la VBG, y compris sur les services à disposition des survivantes et comment elles peuvent demander de l'aide ;
- a de bonnes compétences en matière de communication ;
- comprend bien les messages et la façon de les communiquer.

➔ Voir *Étapes de développement des messages clés* dans Outils du changement en profondeur et ressources

## Événements et campagnes auprès de la communauté

Les événements communautaires et les campagnes contre la VBG ont de nombreux avantages potentiels, notamment en aidant à sensibiliser et en mobilisant de grands groupes de personnes, en influençant les décideurs, en aidant à créer des changements politiques et juridiques, en créant une masse critique pour le changement et en contribuant à déclencher un changement dans les normes sociales lorsqu'ils sont entrepris en conjonction avec d'autres activités.<sup>3</sup> Les campagnes peuvent être centrées sur des événements internationaux ou nationaux spécifiques, tels que la Journée internationale de la femme, la Journée internationale de la fille ou les 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre. Elles peuvent également être conçues en fonction de priorités et de calendriers définis localement. Les dirigeants communautaires sont souvent très impliqués dans les campagnes communautaires, organisant et dirigeant souvent des événements et d'autres stratégies pour faire campagne sur les questions locales. Par exemple, les dirigeantes des organisations de femmes nationales et locales organisent couramment des événements autour des 16 jours d'activisme et animent les campagnes médiatiques pour influencer les décideurs sur le renforcement de l'action contre la VBG.

Lorsqu'elles impliquent les dirigeants dans des événements de campagne contre la VBG et d'autres activités, les équipes peuvent :

- Inviter les dirigeants à se joindre à un comité de campagne ou à planifier des réunions pour aider à déterminer le thème ou les objectifs, à concevoir des messages et du matériel, à organiser des activités et la logistique. Grâce à la participation des dirigeants dès le début, les équipes pourront entendre des

<sup>3</sup> ONU-Femmes. (2011). Campagnes visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles

dirigeants comment ils comprennent la campagne, leurs priorités et comment ils peuvent contribuer à la campagne, et apprendre des dirigeants comment utiliser la campagne pour influencer les autres dans la communauté. Il sera important de veiller à ce que des femmes dirigeantes et représentantes participent également au comité de campagne ou aux réunions de planification.

- S'assurer que le comité examine et accepte l'objectif de la campagne, le calendrier, les événements, les activités clés et les engagements, les rôles et les responsabilités des différents dirigeants. Les dirigeants peuvent jouer divers rôles dans les campagnes. Certains pourront simplement soutenir la campagne et mobiliser leurs réseaux afin de participer en partageant l'information, tandis que d'autres pourront avoir un rôle plus public, en prenant la parole lors d'événements ou d'entretiens. Assurez-vous de discuter avec les dirigeants de la manière d'aborder les questions controversées ou difficiles qui peuvent survenir en réponse aux messages, déclarations publiques ou médias générés par la campagne.
- Si les dirigeants prennent la parole publiquement lors d'un événement de la campagne, dans d'autres instances publiques ou via les médias, veillez à ce qu'ils soient à l'aise dans cet exercice et apportez votre aide s'ils n'ont pas d'expérience en matière de prise de parole publique. (See **l'étape 5** de *Construire les fondements de l'engagement*.) Vous pouvez envisager les étapes suivantes pour aider les dirigeants :
  - Présentez les points de discussion aux dirigeants en amont de l'événement. Si les dirigeants préparent leurs propres discours, demandez-leur à identifier ensemble les points principaux et à mettre en évidence les messages clés.
  - Si les dirigeants veulent s'entraîner, proposez que les membres de l'équipe en charge de la VBG servent de public d'entraînement.
  - Anticipez les questions du public et aidez les dirigeants à préparer leurs réponses. Les dirigeants ne sont pas censés être des experts en VBG, alors préparez-les à l'avance avec de bonnes informations.
- Veillez à ce que les dirigeants soient informés, préparés et bien soutenus pendant les activités et les événements de la campagne.
- Organisez des réunions de suivi avec les dirigeants après les événements ou les autres activités pour débriefer et discuter des points forts, des réussites, des difficultés et des enseignements tirés.
- Remerciez officiellement les dirigeants pour leur temps et leur engagement. Envoyez une lettre de remerciement soulignant le succès de la campagne et en reconnaissant que leur contributions ont permis cette réussite.

➔ Voir la Fiche-conseils : *Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements* dans *Outils du changement en profondeur et ressources*

## Activités ludo-éducatives

Les activités d'éducation grâce au divertissement, également appelées « activités ludo-éducatives », sont une façon populaire d'impliquer différents groupes de la communauté dans des activités de sensibilisation et de changement comportemental et social. Il peut s'agir par exemple de projeter un film ou faire écouter une émission radio pour lancer une discussion (voir exemple ci-dessous), d'organiser des événements musicaux, des concours de chant ou de danse, du théâtre participatif, d'intégrer des messages de prévention de la VBG lors d'événements sportifs, ou dans des émissions diffusées à grande échelle, comme des jeux radio. Vous pouvez inviter les dirigeants communautaires à contribuer à concevoir, approuver, planifier ou participer à des événements ludo-éducatifs pertinents à la VBG. Inviter les dirigeants à présenter ou à prendre part à ces événements peut contribuer à renforcer l'intérêt et la participation de la communauté dans les événements, en particulier s'ils visent les jeunes. Les événements communautaires d'éducation ludique sont aussi une bonne occasion pour les équipes en charge de la VBG de remercier publiquement les dirigeants communautaires qui soutiennent le programme ou participent activement à la lutte contre la VBG. Réfléchissez de manière créative au type de format qui fera participer les dirigeants et suscitera leur intérêt. Par exemple, utiliser une pièce de théâtre radiophonique pour lancer un dialogue et offrir une conversation guidée.

## Apprentissage en groupe et compétences pratiques

Certaines activités de groupe, avec des groupes de filles, de garçons, de femmes ou d'hommes, sont axées sur le renforcement des connaissances et des compétences individuelles en lien avec la prévention de la VBG. L'apprentissage en groupe peut se concentrer sur le renforcement des connaissances relatives aux lois interdisant la VBG, ou aux conséquences des différentes formes de VBG sur les individus, les familles et les communautés. Les groupes d'adolescents et adolescentes, ou de jeunes adultes, peuvent participer aux classes de compétences pratiques, avec un programme axé sur des sujets liés à la prévention de la VBG (à la fois la perpétration et les expériences de VBG), y compris l'estime de soi, la prise de décision, les compétences en matière de communication, les relations saines, la sécurité, la santé et les droits sexuels et génésiques, et la définition des objectifs. Les possibilités d'apprentissage doivent être menées par des animateurs bien informés. Dans certains cas, les équipes en charge de la VBG peuvent reconnaître le potentiel lié à l'implication des dirigeants communautaires, en particulier des femmes dirigeantes, en tant que participants ou animateurs. La participation des dirigeants en tant qu'animateurs doit dépendre de leur connaissance des domaines abordés et de leur degré d'aisance et d'intérêt à l'idée de mener des groupes d'apprentissage. Si les dirigeants rejoignent les groupes en tant qu'animateurs ou participants, les autres membres du groupe devront être à l'aise à l'idée d'apprendre avec les dirigeants de la communauté, étant donné que ce type d'apprentissage nécessite un certain niveau d'entente et de confiance au sein du groupe. Il convient de faire attention aux dynamiques de pouvoir connexes avant d'intégrer des dirigeants aux activités de groupe.

Même lorsque les dirigeants ne participent pas directement aux activités d'apprentissage en groupe, ils peuvent participer en soutenant et en approuvant ces activités. Le soutien démontré par les dirigeants pour la programmation en matière de compétences pratiques peut influencer les parents, les tuteurs et les conjoints de jeunes mariées, ce qui peut avoir un impact positif sur l'utilisation et l'accès à de telles opportunités.

## Discussions de groupe visant à encourager des normes, des attitudes et des comportements équitables

Les discussions de groupe peuvent être une méthode efficace pour faciliter l'engagement dans la prévention de la VBG et peuvent contribuer à promouvoir des normes sociales positives qui protègent et valorisent la sécurité, la dignité et l'égalité des femmes et des filles. Les discussions de groupe peuvent être organisées en forums et en compositions qui permettent aux membres de la communauté de discuter ouvertement et en toute sécurité de la VBG, de ses causes principales et de ses conséquences, et de développer collectivement des solutions locales. Les discussions sont des processus participatifs et interactifs pour encourager les membres de la communauté à partager leurs perspectives et leurs points de vue sur la VBG, ainsi que leurs idées sur ce qui peut être fait à ce sujet. Dans le cadre d'un processus animé, grâce à une série de dialogues, les membres de la communauté peuvent identifier les actions qui peuvent être prises pour prévenir la VBG, ainsi que les priorités de prévention en matière de VBG qui devraient être abordées avec d'autres parties prenantes. En plus de la résolution de problèmes, permettre aux membres et aux dirigeants de la communauté de discuter en toute sécurité et ouvertement des valeurs, des priorités et des préoccupations de la communauté en matière de VBG et d'échanger des idées et des perspectives sur la prévention de la VBG peut aider à promouvoir des relations sûres et non violentes au sein des familles et de la communauté.

Lorsqu'elle implique des dirigeants communautaires dans les discussions de groupe, les équipes en charge de la VBG doivent envisager les éléments suivants :

- Il peut être efficace d'utiliser les structures et les pratiques communautaires existantes, y compris les institutions religieuses comme les mosquées, les temples, les églises, les sermons, les prières et les rituels dans les discussions de groupe.<sup>4</sup>
- La composition des groupes est importante. Réfléchissez de manière stratégique aux personnes à inclure dans les différentes discussions.
- Intégrez des dirigeants qui soutiennent le programme et partagent les valeurs visant à promouvoir la sécurité, la dignité et l'égalité des femmes et des filles en tant que participantes aux discussions de groupe avec les autres membres de la communauté.
- Les équipes en charge de la VBG peuvent établir un processus pour les discussions de groupe régulières, y compris sur les personnes qui participeront, le nombre de sessions qui seront organisées, les objectifs et les sujets qui seront abordés, ainsi que des conseils pour les animateurs.
- Une bonne animation est essentielle, et les animateurs, qu'il s'agisse de membres de l'équipe en charge de la VBG ou de membres de la communauté, doivent être bien respectés et posséder les compétences appropriées pour créer la sécurité dans les processus de groupe, animer les processus participatifs, gérer les conflits et les conversations difficiles.
- Les animateurs doivent être bien préparés avant chaque session et doivent avoir la possibilité de débriefing après chaque discussion.



### Example from Practice

#### Discussions de groupe non mixte au Pakistan

Un programme de VBG mené au Pakistan a impliqué les dirigeants communautaires pour mettre en place des *Groupes de soutien pour l'égalité de genre*, qui sont des groupes non mixtes de membres bénévoles de la communauté chargés de mener des discussions avec les hommes et les femmes sur les conséquences de la VBG, y compris les effets préjudiciables de certaines pratiques traditionnelles. Les Groupes de soutien pour l'égalité de genre discutent également avec les membres de la communauté des avantages de l'éducation des filles et de la participation économique et sociale des femmes.

<sup>4</sup> ONU-Femmes (2021) L'apprentissage par la pratique : Impliquer les acteurs religieux et traditionnels dans la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles

- ➔ Veuillez consulter le *Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables* dans *Outils du changement en profondeur et ressources*

## Planification de l'action de prévention de la VBG

Les équipes en charge de la VBG peuvent travailler avec des groupes de parties prenantes pour développer des plans de changements concrets pour prévenir la VBG. Les dirigeants concernés doivent être impliqués dans l'élaboration et le soutien d'un plan d'action de prévention de la VBG en fonction de leurs rôles et de leur influence. Par exemple, si la communauté accorde la priorité à l'élaboration d'un plan de prévention de la violence sexuelle pour l'école locale, les chefs d'établissement, les dirigeants des autorités éducatives gouvernementales et les dirigeants ayant une influence sur les parents, tels que les chefs religieux ou traditionnels, pourraient tous être invités à participer au développement d'un plan de prévention de la violence sexuelle à l'échelle de l'école. Les éléments que l'équipe en charge de la VBG doit prendre en compte lorsqu'elle aide la communauté à élaborer un plan de prévention comprennent :

- Quels sont les moteurs et les risques. Par exemple, si vous élaborer un plan pour une école, quels sont les moteurs et les risques au niveau individuel, relationnel, institutionnel et communautaire associés à la violence sexuelle à l'encontre des filles à l'école ?
- Quelles actions concrètes peuvent être entreprises pour lutter contre ces moteurs et ces risques ?



### Exemple concret

Changement de systèmes mené par la communauté

Un programme de VBG en République démocratique du Congo a soutenu des groupes de protection communautaire qui ont identifié le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans les écoles comme une préoccupation majeure. Le programme a aidé à rassembler les représentants et les élèves de la communauté pour convenir des actions prioritaires. Ils ont élaboré un code de conduite pour les écoles qui a d'abord été repris par les écoles de la communauté, puis approuvé par le Ministère de l'Éducation.

### Voici quelques exemples d'activités qui peuvent être utiles pour lutter contre les moteurs et les risques particuliers de violence sexuelle dans une école :

- *Créer des clubs de compétences pratiques pour les garçons et les filles, en mettant l'accent sur des relations respectueuses*
- *Organiser des sessions d'éducation parentale sur les relations saines, sans danger et respectueuses*
- *Mettre en place des mécanismes de signalement et d'enquête sur les accusations de violence sexuelle*
- *Sanctionner les acteurs reconnus coupables de violence sexuelle*
- *Nommer des points focaux pour l'orientation parmi les élèves et les professeurs*
- *Élaborer un code de conduite pour les enseignants et le personnel*
- *Élaborer une charte des droits et devoirs de l'élève*
- *Créer une troupe de théâtre scolaire axée sur la sécurité et les relations respectueuses*
- *Inviter les guides d'opinion à parler aux jeunes*
- *Mettre en place un comité de prévention à l'école comprenant des représentants du personnel, des élèves et des parents pour suivre les plans*
- Quelles sont les ressources nécessaires pour mettre en œuvre les mesures ?

- Quelles personnes ou groupes seront chargés de mettre en œuvre les mesures ?
- Comment le suivi du plan sera-t-il fait ?

➔ Veuillez consulter *l’Outil de planification de la prévention* dans *Outils du changement en profondeur et ressources*

## Faire appel aux cadres juridiques internationaux et nationaux

Les dirigeants communautaires ont souvent un rôle d’autorité dans les systèmes et pratiques juridiques coutumiers, rôle qui peut être utilisé pour prévenir la VBG et tenir les auteurs pour responsables.<sup>5</sup> Sensibiliser et former les dirigeants sur les droits des femmes et des enfants, tels qu’inscrits dans les cadres juridiques internationaux et nationaux, peut aider à renforcer les connaissances et l’engagement des dirigeants dans la lutte contre la VBG. Dans le cadre de la formation, les équipes en charge de la VBG peuvent :

- Organiser des formations sur les cadres nationaux et juridiques avec des animateurs experts.
- Travailler avec les chefs traditionnels, religieux et les autres dirigeants de la communauté pour examiner la façon d’aligner les lois et pratiques coutumières sur les cadres internationaux et nationaux qui protègent les droits des femmes et des filles.
- Faciliter les dialogues entre les dirigeants et les défenseurs des droits des femmes sur la promotion de la sécurité, de la dignité et de la protection des femmes et des filles dans les cadres juridiques coutumiers, conformément aux cadres juridiques internationaux et nationaux.
- Produire et partager des guides simplifiés avec les dirigeants sur les lois formelles pertinentes sur les droits des femmes et des filles en relation avec la prévention de la VBG.
- Proposer des sessions d’apprentissage continu avec des groupes de pairs de dirigeants communautaires pour fournir un espace aux dirigeants leur permettant de partager des questions, des préoccupations et des points de vue d’une manière sûre, ce qu’ils ne seraient peut-être pas en mesure de faire devant leurs congrégations ou leurs communautés par peur de perdre leur autorité.

---

5 ONU-Femmes (2021)

# Le changement en profondeur : Outils et ressources

## Outils et ressources

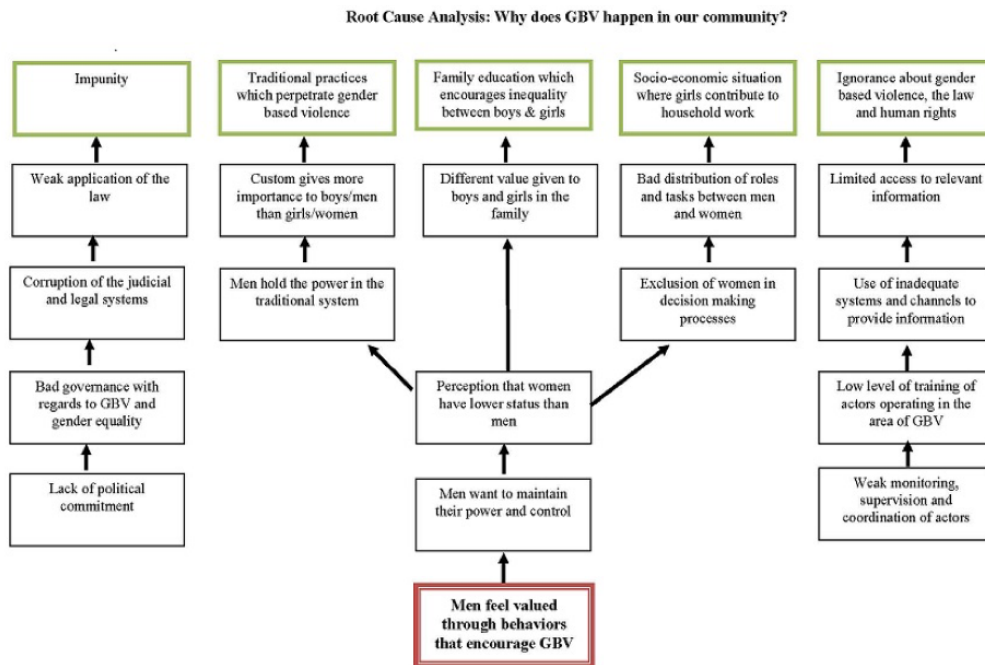
- Échantillon : Analyse des causes profondes
- Étapes pour développer des messages clés
- Liste de contrôle : Supports de communication
- Fiche-conseils : Tester la communication au préalable
- Fiche-conseils : Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements
- Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables
- Outil de planification de l'action de prévention
- Recommandations : Créer un nouveau programme de changement de comportement social
- Ressources d'apprentissage sur les théories et les approches en matière de prévention de la VBG

## Modules de formation

- *Modules de formation : Le changement en profondeur*

# Échantillon : Analyse des causes profondes

Une analyse des causes profondes est un exercice essentiel qui consiste à demander pourquoi le problème existe, puis à reposer la question lorsqu'une ou plusieurs réponses sont apportées. Pour chaque réponse la question est reposée, jusqu'à ce qu'il ne soit plus possible de demander « pourquoi » et que la réponse finale soit considérée comme la cause profonde du problème. Les équipes en charge de la VBG peuvent organiser ces exercices auprès des femmes et des adolescentes, des dirigeants communautaires et des autres membres de la communauté. Impliquer des groupes mixtes de participants peut aider à construire un consensus lorsque c'est possible. Vous trouverez ci-dessous un exemple du résultat d'une analyse des causes profondes menée par un programme de VBG en République démocratique du Congo. L'équipe de programme a organisé un atelier avec les représentants de la communauté, y compris des dirigeants et des dirigeantes de la communauté, et a lancé la discussion en posant la question : « Pourquoi la VBG se produit-elle dans notre communauté ? » À partir de là, l'équipe en charge de la VBG et les participants ont continué à demander « Pourquoi » jusqu'à ce que le diagramme soit terminé. Une fois que les membres de la communauté se sont mis d'accord sur la cause principale de la VBG, ils se sont davantage impliqués pour identifier les messages et les interventions importants qui pourraient aider à résoudre le problème.





---

# Étapes pour développer des messages clés

- 1. Rassemblez des informations sur le contexte.** Examinez le contenu et l'efficacité du matériel pertinent existant qui a été utilisé dans votre contexte et recherchez des messages efficaces contre la VBG utilisés dans d'autres parties du monde. Contactez d'autres organisations ou groupes tels que le [Réseau de prévention de la VBG](#) pour voir quelles informations récentes ont été produites.
- 2. Créez une équipe de conception de messages.** Identifiez les membres de l'équipe en charge de la VBG, des principales parties prenantes (y compris les dirigeants communautaires, les représentantes des femmes et des filles, etc.) et les autres personnes compétentes pour aider à concevoir des messages, des points de discussion et du matériel de communication. Réservez du temps pour organiser un atelier de conception afin que les professionnels de la VBG et les parties prenantes puissent se réunir et participer au processus d'élaboration et de conception du message. Lorsque c'est possible, invitez des graphistes et/ou des experts des médias à l'atelier de conception qui peuvent apporter des idées et des perspectives liées à l'atteinte des publics.
- 3. Déterminez le contenu de base.** À l'aide des informations recueillies et des changements souhaités identifiés, identifiez le contenu qui devrait être inclus dans les principaux supports d'information, d'éducation et de communication.

Pour vous aider à déterminer le contenu de base, demandez-vous :

- Quels changements ou actions recherchons-nous en matière de prévention de la VBG ?
- Pourquoi la communauté devrait-elle prendre cette mesure ?
- Quels contenus et actions de base sont les plus convaincants ou devraient être priorités ?
- Quels messages sont les plus adaptés à être communiqués par les dirigeants ?
- Qu'est-ce qui devrait être évité ou traité à une date ultérieure ?

- 4. Projet de message clé.** Les *messages efficaces* sont clairs, précis et attrayants. Chaque message doit soulever *un ou deux points*. Les messages doivent être *formulés en montrant les avantages*. Reportez-vous à la liste de contrôle de conception de message suivante pour vous aidez à guider le développement de message.<sup>6</sup>

## Simplifiez les messages :

- Rendez-le facile à comprendre
- Faites court (simple et droit au but)
- Évitez le jargon (utilisez un langage et une terminologie connus)
- Restez concentré sur un problème spécifique
- Maintenez-le orienté vers l'action et axé sur les solutions
- Rendez le message ou les points de discussion attrayants et intéressants

---

<sup>6</sup> Adapté de Compass, Guide d'instruction ; Comment concevoir des messages de CCSC

### Connaissez votre public cible :

- Abordez les valeurs, les normes et les croyances du public.
- Répondez aux besoins et aux priorités du public en ce qui concerne la VBG.
- Adoptez le ton qui plaît le plus au public.

### Invitez le public cible à tirer ses propres conclusions :

- N'entrez pas dans les détails.
- Laissez le public utiliser son propre processus de réflexion.

### Présentez des alternatives ou des solutions positives :

- Axez le message sur les bénéfices ou les comportements positifs plutôt que d'utiliser des tactiques alarmistes ou de dramatiser la violence pour avoir plus d'impact.
- Présentez d'autres comportements, attitudes et valeurs positifs.

Enfin, faites appel aux **émotions des gens**. L'objectif de rendre les messages « émotionnels » est de faire en sorte que le public s'en soucie car c'est à ce moment-là qu'il est le plus susceptible d'agir.<sup>7</sup> Le meilleur moyen pour cela est de faire appel aux choses qui comptent vraiment pour le public ou qui le motivent.<sup>8</sup>

## 5. Testez au préalable les messages. Partagez les messages clés avec un petit groupe de personnes pour voir leurs réactions et leurs opinions. Préparez des versions test des messages. (Voir *Fiche-conseils : Tester la communication au préalable*)

- Testez au préalable les messages.  
Le but du test préalable est de répondre aux questions suivantes :
  - Le matériel/message est-il facilement et correctement compris ?
  - Les images et le langage sont-ils appropriés sur le plan culturel et social ?
  - Le message est-il pertinent pour le public cible ?
  - Y a-t-il trop ou pas assez d'informations ?
  - La source est-elle appropriée et crédible ?
  - Le public cible aime-t-il le matériel ?
  - Le public cible prendrait-il des mesures en fonction du matériel ?
  - Le public va-t-il en parler avec ses amis ?
  - Y a-t-il quelque chose qui pourrait vexer/offenser le public ou quelqu'un dans sa communauté ?
- Réexaminez les messages en vous basant sur les résultats du test et les opinions des équipes.
- Finalisez les messages en vue de préparer le matériel.

Les gens peuvent rapidement devenir confus suite à des messages contradictoires et saturés par de multiples activités ciblant un éventail de problèmes différents. En vous coordonnant avec les autres secteurs, vous pourrez développer un plan cohérent et global qui pourra être mieux accepté par les dirigeants communautaires.

<sup>7</sup> People in Need. (mai 2017). The Behavior Change Toolkit for International Development Practitioners.

<sup>8</sup> Raising Voices. Start. *SASA! Tips Booklet (Brochure de conseils de la SASA! Start) dans le kit de la SASA! Activist Kit for Preventing Violence against Women and HIV, 2008.*

---

# Liste de contrôle : Matériel de communication<sup>9</sup>

Les équipes en charge de la VBG peuvent utiliser la liste de contrôle ci-dessous pour examiner les affiches, les dépliants et autres supports de communication avant qu'ils ne soient pré-testés avec les communautés.

## Contenu

Est-ce que votre matériel de communication :

- soulève une question controversée ou qui fait réfléchir ?
- évite de dire aux gens ce qu'ils doivent penser et les encourage à penser différemment ?
- encourage le public cible à penser par soi-même ?
- évite les stéréotypes ?
- respecte la dignité des personnages ?
- montre les femmes et les hommes comme des personnages raisonnables et réfléchis, capables de prendre des décisions positives ?
- évite de montrer les femmes comme des victimes impuissantes ?
- évite de montrer les hommes comme étant très agressifs ou violents ?
- montre en quoi la résolution non violente des conflits et les relations non violentes sont positives ?
- renforce le concept des droits de l'homme/des femmes ?
- encourage la réflexion personnelle ?
- utilise des personnages et des situations auxquels le public peut s'identifier ?
- utilise des personnages qui représentent les différentes populations de la communauté ?

## Langage

Est-ce que votre matériel de communication :

- évite de blâmer ou d'accuser ?
- utilise un langage informel et connu de la communauté ?
- utilise un visuel accessible aux personnes peu alphabétisées ?
- utilise un langage et des images qui font réfléchir, sans entrer dans la confrontation ?
- utilise un langage simple et direct ?
- tient des déclarations provocatrices ou poser des questions provocatrices au spectateur ?
- utilise un langage le moins technique possible ?
- répond au niveau de lecture du groupe que vous cherchez à atteindre ?
- utilise une légende, un slogan ou une question qui attire l'attention ?

---

<sup>9</sup> Adapted from: *Mobilizing Communities to Prevent Domestic Violence: A Resource Guide for Organizations in East and South Africa*. Raising Voices 2003

## Illustrations

Est-ce que votre matériel de communication :

- utilise des images d'une scène et des personnages auxquels les membres de la communauté peuvent et souhaitent s'identifier ?
- montre des personnages actifs et réfléchis ?
- utilise des diagrammes et des images pour renforcer l'information ?
- utilise des images pour aider les personnes peu alphabétisées à comprendre les idées ?

## Visuel

Est-ce que votre matériel de communication :

- organise les informations de manière à ce qu'elles soient attrayantes sur la page (page pas trop remplie, pas trop de mots) ?
- utilise une police suffisamment grande pour être lue de loin ?
- utilise une légende, un slogan ou une question qui capte l'attention à un endroit bien visible pour aider le public à comprendre l'idée principale ?
- utilise des polices créatives et faciles à lire ?
- n'utilise pas que des capitales et ne souligne pas tout ?
- utilise des couleurs vives et éclatantes ?
- suit un style cohérent ?
- indique les coordonnées et le logo de votre organisation ?

---

# Fiche-conseils : Tester la communication au préalable<sup>10</sup>

Avant que les moyens de communication ne soient largement partagés, il est important de pré-tester les messages axés sur la prévention de la VBG. Une communication mal interprétée ou considérée comme offensante peut s'avérer contre-productive et même entraîner des réactions négatives contre le programme de VBG ou des individus.

## Lorsque vous testez votre communication au préalable auprès d'un échantillon de personnes, prenez en compte les éléments suivants :

- Planifiez (budget et délais) le test préalable, y compris le test de suivi après révisions.
- N'incluez pas dans le test préalable les artistes ou les autres personnes qui ont participé au développement du matériel d'IEC (ces personnes connaissent trop bien le contenu et ne peuvent pas être objectives).
- Veillez à tester le matériel d'IEC avec différents groupes du public cible.
- Ne posez pas de questions suggérant une réponse particulière.
- N'expliquez pas le matériel ou les messages pendant le test.
- Ne corrigez pas et ne contredisez pas les participants.
- Montrez de l'intérêt et du respect pour les observations des participants.

Les questions ci-dessous donnent quelques orientations pour tester au préalable le matériel de communications courant.

### Affiche/brochure/prospectus

- Veuillez regarder l'image sur l'affiche/le prospectus et nous dire ce que vous voyez.
- Maintenant veuillez regarder l'affiche/le prospectus dans son ensemble. Selon vous, que « dit » cette affiche/ce prospectus ?
- Pensez-vous que cette affiche/ce prospectus vous demande de faire quelque chose ? Si oui, quoi ?
- À qui pensez-vous que cela est destiné ?
- Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous offenser ou offenser quelqu'un de votre communauté ? Si oui, quoi ?
- Y a-t-il quelque chose qui selon vous n'est pas vrai ?
- Qu'est-ce que vous aimez précisément dans cette affiche/ce prospectus ?
- Qu'est-ce que vous n'aimez pas dans cette affiche/ce prospectus ?
- Comment cette affiche/ce prospectus pourrait-être amélioré(e) ?

---

<sup>10</sup> Adapté du Center for Communication Programs de l'Université Johns Hopkins

### **Spot radio / croquis**

- Veuillez écouter le spot radio/regarder le croquis.
- Veuillez résumer le message du spot radio/croquis.
- Pensez-vous que ce spot vous demandait de faire quelque chose ? Si oui, quoi ?
- Y avait-il quelque chose qui selon vous n'est pas vrai ?
- À qui pensez-vous que cela est destiné? Est-ce quelqu'un comme vous ou quelqu'un d'autre ?
- Y avait-il quelque chose qui pourrait vous offenser ou offenser quelqu'un de votre communauté ? Si oui, quoi ?
- Y avait-il quelque chose que vous avez aimé ? Si oui, quoi ?
- Y avait-il quelque chose que vous n'avez pas aimé ? Si oui, quoi ?
- Comment ce spot/croquis pourrait être amélioré ?

---

# Fiche-conseils : Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements

## Inviter les dirigeants

- Invitez les dirigeants à participer à un comité de campagne ou à des réunions de planification pour déterminer le thème ou les objectifs, concevoir le message et le matériel, organiser les activités et la logistique.
- Veillez à ce que des dirigeantes et des représentantes de femmes participent également.

## Préparation d'un événement

- Discutez de l'objectif de l'événement avec les dirigeants.
- Écoutez les idées, les priorités et les préférences des dirigeants en matière de contribution.
- Écoutez les dirigeants pour savoir comment utiliser l'événement pour influencer les autres membres de la communauté.
- Adaptez les rôles des dirigeants à leurs points forts et à leurs intérêts.<sup>11</sup>
- Définissez clairement et consignez les rôles et les responsabilités des dirigeants afin d'éviter toute confusion.
- Envisagez de proposer une formation sur les questions abordées pendant l'événement pour aider les dirigeants à participer en toute sérénité.
- Discutez de la façon d'aborder les questions controversées ou difficiles qui pourraient survenir.
- Vérifiez que les dirigeants sont à l'aise à l'idée de prendre la parole publiquement et proposez une aide lorsqu'ils le souhaitent :
  - Présentez les points de discussion aux dirigeants en amont de l'événement. Si les dirigeants préparent leurs propres discours, demandez-leur à identifier ensemble les points principaux et à mettre en évidence les messages clés.
  - Si les dirigeants veulent s'entraîner, proposez que les membres de l'équipe en charge de la VBG servent de public d'entraînement.
  - Anticipez les questions du public et aidez les dirigeants à préparer leurs réponses.
- Donnez des informations et des consignes claires sur l'événement, pour que les dirigeants acceptent et comprennent bien les plans et les attentes.

## Pendant un événement

- Respectez le temps alloué aux dirigeants et suivez un ordre du jour précis.
- Veillez à présenter les dirigeants avec les bons titres et dans le bon ordre.
- Appuyez-vous sur une planification minutieuse. N'oubliez pas que vous ne pouvez pas contrôler les discours des autres participants ni toutes les retombées.

---

<sup>11</sup> Raising Voices. Start. SASA! *Tips Booklet (Brochure de conseils de la SASA! Start) dans le kit de la SASA! Activist Kit for Preventing Violence against Women and HIV*, 2008

## Après l'événement

- Organisez des réunions de suivi avec les dirigeants après l'événement pour discuter des points forts, des réussites, des difficultés et des enseignements tirés.
- Faites part de votre gratitude et de votre reconnaissance pour les efforts déployés par les chefs traditionnels. Vous pouvez le faire individuellement ou de manière plus formelle, par exemple en reconnaissant leurs efforts dans le journal local, dans un programme radio ou lors une présentation publique.



---

# Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables

Les discussions de groupe avec les dirigeants communautaires sur les normes, les attitudes et les comportements équitables peuvent les aider à réfléchir à leurs propres croyances et pratiques, ainsi qu'à celles de la communauté. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et diriger toute discussion de groupe, suivies d'exemples de questions et d'idées importantes pour discuter des normes, attitudes et comportements pertinents à la prévention de la VBG.

## Organiser des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Choisissez un lieu confortable et calme où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Limitez les discussions à 1h30.
- Veillez à ce que l'animateur principal soit expérimenté et/ou soit formé en matière d'animation. L'animateur doit être capable de poser des questions pertinentes et apportant une clarification, de faire preuve d'aisance et de patience lorsqu'il aborde des questions sensibles, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants et de réagir de manière appropriée aux divulgations de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible, prévoyez des animateurs du même sexe pour les groupes non mixtes.

## Introduction (5 à 10 mn)

- Saluez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude concernant toute action positive entreprise récemment.
- Partagez les informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables.

## Discussion (30 à 45 mn)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Assurez-vous de revoir vos questions et amorces et de les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou de vous disputer.. Usez d'amorces pour motiver la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion d'apprendre pour vous.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

## Conclusion (5 mn)

- Résumez les principaux points à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants.

## Amorces/questions

Les équipes en charge de la VBG peuvent étudier toute une palette de questions liées aux normes, aux attitudes et aux pratiques. Les discussions peuvent être axées sur le lien entre d'une part les normes, les attitudes et les pratiques et d'autre part les formes spécifiques de VBG, comme le mariage précoce ou le mariage forcé, ou bien elles peuvent se concentrer plus généralement sur les dynamiques de pouvoir et les bénéfices liés aux partenariats équitables et à la non violence. Chaque exemple de série de questions ci-dessous peut être adapté à une discussion de groupe unique.

- Pourquoi les femmes sont-elles vulnérables à la violence ? (Lorsqu'une réponse est donnée, approfondissez en continuant de demander pourquoi)
- On parle souvent de l'homme comme du chef de famille. Connaissez-vous des situations où l'homme et la femme partagent les responsabilités de chefs de famille ? Qu'en pensez-vous ? Y a-t-il des avantages à partager les responsabilités familiales et la prise de décision ?
- À quoi ressemble un mariage heureux ? Le couple a-t-il le même âge ou non ? Comment se sont-ils rencontrés ? Comment ont-ils décidé de se marier ? Pouvez-vous décrire les rôles du mari et de la femme à la maison et dans la communauté ? Est-ce qu'il travaille ? Est-ce qu'elle travaille ? Qui s'occupe des enfants ? Qui cuisine ? Qui prend les décisions ? Y a-t-il des enfants qui vont à l'école ? Qu'est-ce que leurs enfants apprennent à la maison ?
- Certaines familles sont victimes de violence à la maison. Les enfants qui voient leur père battre leur mère sont plus susceptibles de commettre ou de subir eux-mêmes le même type de violence. Comment pouvons-nous mettre fin à ce cycle ? Que faut-il faire pour que les femmes soient en sécurité chez elles ? Qu'est-ce qui pourrait amener un homme qui bat sa femme à changer de comportement ?
- Je crains que certaines filles de la communauté se marient avant d'être adultes. Est-ce que cela vous inquiète aussi ? Quelles raisons pourraient pousser une famille à vouloir marier leur fille à un jeune âge ? Connaissez-vous les conséquences sur la santé des filles ayant des enfants à un jeune âge ? Quelles sont les autres conséquences du mariage précoce ? Que ressentent les filles lorsqu'elles sont forcées de se marier ? Est-il probable que les filles qui se marient jeunes restent mariées ? Ces mariages seront-ils heureux ? Vont-ils élever des enfants heureux ? Si le mari d'une fille commence à la battre, peut-elle trouver de l'aide quelque part ? Sera-t-elle capable de quitter le domicile sans aide extérieure ? Sa famille l'accueillera-t-elle ?
- Pouvez-vous vous rappeler d'un moment où vous vous êtes senti(e) impuissant(e) ? Qu'est-ce que ça fait quand quelqu'un d'autre a du pouvoir sur vous ? Sur qui avez-vous le pouvoir ? Le pouvoir est-il une bonne ou une mauvaise chose, ou est-ce que cela dépend ? Pouvez-vous décrire une bonne utilisation du pouvoir ? La communauté donne-t-elle plus de pouvoir aux hommes qu'aux femmes ? Est-ce que c'est juste ? Comment certains hommes abusent-ils de ce pouvoir ? Quels changements faudrait-il apporter pour que les femmes aient le même pouvoir que les hommes ?
- Partagez un fait en lien avec une forme de VBG (Voir les *Fiches d'information* dans les *Outils de réponse à la VBG et les ressources*). Concentrez-vous sur une statistique ou une conséquence globale. Demandez au groupe ce qu'il en pense. Est-ce un problème pour cette communauté ? Pourquoi ce problème existe-t-il ? Est-ce que quelqu'un en profite ? Qui est blessé ? Que peut-on faire pour que ça n'arrive plus ?

## Idées importantes pour la discussion

- Soyez bien au fait des conséquences de la VBG, y compris des données probantes importantes au niveau mondial. Les informations peuvent être utiles pour lancer une conversation, expliquer vos préoccupations et la raison pour laquelle vous soulevez des problèmes, ou pour répondre à des questions directes. Les discussions de groupe ne doivent toutefois pas être axées sur la rétention des informations, mais plutôt sur l'étude des sujets. Veillez à écouter plus qu'à parler, et ne mettez pas fin à la discussion avec votre connaissance du sujet.
- N'oubliez pas de ne pas apparaître choqué(e) si quelqu'un soulève un point de vue problématique. Il s'agit probablement d'un signe positif qui montre que vous avez créé un espace sûr où les idées peuvent être partagées et exprimer ses idées est une étape importante du processus de changement des comportements. Vous pouvez faire part de votre inquiétude ou de votre désaccord, mais sans mettre fin à la discussion. Poussez plus loin la discussion. Demandez aux autres leurs opinions.

---

# Outil de planification de l'action de prévention

Ce simple outil de planification de l'action peut être adapté, au besoin, pour planifier les stratégies de prévention avec les dirigeants communautaires.

Problème à aborder :					
Moteurs/ Risques	Action requise	Ressources	Responsabilités	Délais	Plans de suivi

Problème à aborder :					
Moteurs/ Risques	Action requise	Ressources	Responsabilités	Délais	Plans de suivi

---

# Recommandations : Créer un nouveau programme de changement de comportement social

Les recommandations suivantes sont adaptées du rapport sur les enseignements tirés, rédigé par le premier responsable du programme d'International Medical Corps « Bienvenue aux Changements dans la Communauté » mené en République démocratique du Congo. Les recommandations pour la programmation future sont divisées en quatre catégories : 1. Évaluation, 2. Conception du programme, 3. Mise en œuvre du programme et 4. Suivi et évaluation.

## 1. Évaluation

### **Mener une analyse contextuelle.**

Il est nécessaire de mener une évaluation des réalités sur le terrain concernant le sujet en question ainsi que les difficultés pratiques et logistiques liées à la mise en œuvre du programme pour développer une intervention bien ciblée et réaliste.

### **Apprendre auprès des organisations locales et de la société civile qui travaillent dans la zone d'intérêt et comprendre comment le système est structuré.**

Pour vous aider à développer et à mettre en œuvre le programme, vous pouvez apprendre comment la société civile et les organisations locales qui travaillent dans la zone d'intérêt sont structurées au niveau national. Ces connaissances peuvent vous aider à comprendre comment les activités du nouveau projet peuvent contribuer aux systèmes existants, à définir les lacunes, à proposer des activités basées sur les besoins et à sélectionner les partenaires potentiels.

### **Étudier les différents moyens de travailler avec les partenaires potentiels.**

Considérez les organisations et les partenariats locaux comme un moyen d'étendre la portée d'un programme, même lorsque l'octroi de subventions ne peut pas faire partie d'un programme. Évaluez le potentiel des partenariats locaux et étudiez les moyens de travailler avec eux pour élargir la portée géographique du programme et harmoniser et renforcer les messages à tous les niveaux.

## 2. Conception du programme

### **Impliquer des spécialistes lors de la phase de développement du programme.**

Les spécialistes du sujet d'intérêt, des approches du changement comportemental et du suivi et évaluation doivent tous être impliqués, des premières phases de conception du programme à la mise en œuvre. Leur participation permettra de rendre la proposition d'intervention et l'intervention finale viables et solides sur le plan technique.

### **Veiller à définir des objectifs de programme clairs dès le stade de développement.**

Chaque projet doit avoir des objectifs de programme spécifiques qui contribuent au résultat global. Des activités ciblées peuvent ensuite être planifiées pour concrétiser le changement souhaité.

### **Intégrer les interventions du programme BCC dans un cadre théorique.**

Les théories peuvent sembler interminables et compliquées, mais elles apportent des orientations essentielles au développement du programme. Lors de l'étape du développement, il est très utile d'évaluer la situation et de définir les cadres théoriques les mieux adaptés pour atteindre les résultats souhaités. Les théories doivent être choisies selon la nature du problème et les réalités contextuelles. Baser une intervention sur des faits théoriques peut aider à définir les éléments sur lesquels se concentrer et à orienter les activités du programme.

### **Aller droit au but.**

Dans les interventions de changement des comportements sociaux, l'orientation est très importante et implique de sacrifier certaines activités pour améliorer l'impact des activités essentielles. Une bonne façon de se concentrer sur une orientation précise pour toutes les activités consiste à mener une analyse des causes profondes. La cause profonde oriente ensuite tous les aspects du programme.

### **Veiller à ce que les rôles et les objectifs des partenaires soient bien définis, et ce dès le début.**

Chaque membre d'un consortium doit avoir des rôles clairs et un champ d'application avec des objectifs clairs pour la mise en œuvre du programme. Une communication constante et ouverte tout au long de la mise en œuvre du programme est importante pour veiller à ce que tous les partenaires du consortium soient conscients de leur fonction et de la façon dont leur participation contribue à atteindre l'objectif général commun.

## **3. Mise en œuvre du programme**

### **Préparer des descriptions de poste bien définies et investir du temps dans le recrutement du personnel, ainsi que dans la formation formelle et pratique continue.**

Le personnel du projet joue un rôle important pour veiller à ce que les activités soient correctement mises en œuvre et aient l'effet escompté. Passer du temps à comprendre exactement les qualités et les compétences requises pour effectuer le travail est très utile pour sélectionner les candidats les plus appropriés. Une prise de conscience des qualités nécessaires pour le poste est également utile pour identifier les besoins en formation. Investir du temps dans le renforcement des capacités du personnel grâce à une formation et à un accompagnement sur le terrain contribuera à la durabilité et à la concrétisation d'une intervention solide sur le plan technique.

### **Lorsque plusieurs programmes coexistent sur le même site, organiser des réunions régulières et établir des lignes de communication ouvertes pour harmoniser la planification et la mise en œuvre du programme.**

Il est essentiel d'organiser des réunions régulières entre les différents programmes actifs sur le même site pour veiller à une mise en œuvre des activités harmonieuse et coordonnée des activités. Des réunions peuvent être organisées chaque semaine sur le terrain. Les organisations qui ont des bureaux de gestion à l'extérieur de la communauté doivent elles aussi se réunir, moins fréquemment, aux niveaux pertinents. Le partage d'informations peut aider à orienter une programmation efficace et à accroître le sentiment d'unité au sein des communautés.

### **Lorsque vous menez des activités à grande échelle, assurez-vous d'avoir préparé des messages clés qui seront diffusés d'une manière prédéterminée pendant l'événement.**

Les événements ludo-éducatifs à grande échelle sont des moyens efficaces d'attirer les foules et de sensibiliser. Pour tirer le meilleur parti de telles occasions, il est important de connaître à l'avance les messages clés qui doivent être transmis à la communauté tout au long de l'événement. L'événement devra ensuite être planifié de manière à permettre le partage de ce message clé. Cela peut se faire par la distribution de brochures accrocheuses et faciles à lire, en proposant un quiz pendant les pauses, par des stands d'information, ou simplement en présentant le message clé à tout au long de l'événement, que ce soit un croquis, une danse ou une chanson.

### **Former les mobilisateurs du CCS VBG à la réponse élémentaire à la VBG et à l'orientation.**

Les mobilisateurs du CCS œuvrent pour sensibiliser les communautés. Il est important qu'ils connaissent les éléments de base de la réponse à la VBG afin qu'ils puissent orienter et être en mesure de fournir un soutien de base et une orientation aux survivantes qu'ils pourraient rencontrer dans le cadre de leur travail. Ils peuvent également transmettre des informations sur la réponse de base à leur réseau de facilitateurs.

### **Avoir un programme de formation adapté et éprouvé.**

Lorsqu'une formation a lieu, un programme d'études adapté et testé au contexte doit être mis en place. Dans les cas où la formation peut être dispensée par différents programmes, les rôles et les sujets qui doivent être couverts par chaque programme doivent être définis.

### **Développer un nom, un logo et un jingle uniques pour le projet.**

Lorsque plusieurs partenaires sont dans un consortium, il y a toujours le risque que chacun essaie de promouvoir sa propre organisation. Pour éviter cela et limiter la confusion chez la communauté, il est utile de créer un nom unique pour le projet, avec un logo et si possible un jingle. Cela permet aux communautés de reconnaître rapidement le programme et de l'associer aux messages clés, tout en garantissant l'unité entre les différents partenaires du consortium.

### **Développer un recueil des messages à partager avec les facilitateurs, les éducateurs pairs et les autres partenaires volontaires.**

Développer les messages clés visant à changer les comportements sociaux peut aider à cibler les interventions et les communications. Rassembler ces messages en un recueil pour le partager avec les partenaires internes et externes constitue un moyen efficace d'harmoniser les messages et de veiller à ce que tous les acteurs parlent d'une même voix.

### **Lorsque vous approchez une nouvelle communauté, utilisez les groupes et les associations existants comme plateforme pour les sessions de sensibilisation.**

Dans chaque communauté, il existe généralement des groupes qui se rassemblent régulièrement, notamment des groupes religieux, des groupes de jeunes, ou des groupes unis par une même profession. Ces groupes représentent une plateforme toute prête pour diffuser votre message et organiser les sessions de sensibilisation. Travailler avec des groupes existants s'avérera non seulement moins exigeant en main-d'œuvre mais également plus rentable. Cela augmentera également l'acceptation du projet car il sera perçu comme une collaboration avec la communauté plutôt que comme un changement des structures établies.

### **Veillez à ce que les activités menées par des hommes n'excluent pas les femmes.**

Ces dernières années, un appel a été lancé pour impliquer plus activement les hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cependant, travailler uniquement avec des hommes perpétue le statu quo des normes sur la supériorité des hommes et risque de priver les femmes de pouvoir. Lorsque vous soutenez les hommes dans le cadre de la prévention de la VBG, il est important que les femmes soient activement impliquées et mènent des interventions.

### **Veillez à ce que les résultats de la communauté mettent en avant des comportements positifs et ambitieux.**

Les preuves suggèrent que la promotion des comportements souhaités est plus efficace que la promotion des pratiques négatives. Tous les éléments de l'intervention doivent donc se concentrer sur la promotion des comportements positifs. Ce point est particulièrement important dans les activités qui reposent sur un élément visuel comme le théâtre, les films ou les spectacles de marionnettes. Étant donné que les personnes participant à ces types d'activités verront et seront témoins du comportement décrit, il existe un plus grand risque que l'événement puisse avoir un effet indésirable de perpétuation des comportements négatifs.

### **Lorsque vous travaillez avec les communautés, mettez en avant la valeur des incitations non monétaires.**

Les avantages de s'impliquer dans un programme CCS peuvent être nombreux, allant d'une plus grande reconnaissance dans la communauté à des compétences améliorées qui peuvent être transférées à d'autres domaines. L'engagement des membres de la communauté est essentiel pour garantir la réussite du programme et il y a un risque que la rémunération monétaire n'attire des personnes qui ne sont pas suffisamment engagées. Les programmes doivent soigneusement étudier la rémunération appropriée pour les différents niveaux de participation au programme et veiller à appliquer un schéma de compensation cohérent, où le personnel reçoit un salaire juste et où les volontaires n'ont pas à assumer le coût de leur participation. Sans que l'argent ne représente pour autant une incitation à participer aux formations et autres activités de la communauté.

## **4. Suivi et évaluation**

### **Examiner les données de service disponibles déjà analysées pour éclairer la programmation.**

Le personnel qui mène des interventions de CCS dans le cadre d'un programme plus vaste de VBG ne doit pas avoir accès aux données sensibles sur les personnes qui reçoivent des services de réponse à la VBG. Dans la mesure du possible, cependant, le personnel impliqué dans la réponse à la VBG peut partager des analyses anonymisées des données de service avec le personnel du CCS, telles que les signalements GBVIMS, pour éclairer la programmation, y compris les activités personnalisées liées aux tendances en matière de violence. Suivre les données de service analysées sur le temps peut également donner une indication des progrès réalisés par le programme de CCS.

### **Maintenir une communication régulière, ouverte et efficace entre le S&E et les programmes.**

De la conception du programme à la mise en œuvre, le S&E et les programmes doivent communiquer ouvertement et régulièrement pour veiller à ce que les moyens de suivi des activités soient efficaces, pour suivre les indicateurs et pour éclairer les adaptations de la programmation.

### **Développer des moyens d'évaluer si les messages sont entendus lors des événements à grande échelle.**

La première étape pour changer les comportements consiste à sensibiliser la population. Il est important pour une intervention CCS d'évaluer si les messages clés sont entendus. Le personnel du programme et du S&E doit travailler ensemble pour trouver des moyens de déterminer si et quels messages sont entendus, en particulier lors d'événements à grande échelle ou de programmation radio où il y a peu ou pas d'interaction avec le public.

### **Veillez à ce qu'un système de suivi soit en place lorsque vous travaillez avec un réseau de facilitateurs/éducateurs pairs de la communauté.**

Les facilitateurs et les éducateurs pairs de la communauté peuvent aider à élargir la portée des activités de CCS. Il est toutefois important de contrôler la qualité de ce qu'ils font et disent, et de fournir un soutien technique continu pour renforcer les compétences. Le personnel du programme peut travailler avec le S&E pour concevoir un système de contrôle de la qualité qui sera géré par l'auto-évaluation par les volontaires, des réunions régulières ou des sessions supervisées.

### **Les tests pré et post formations doivent exiger des réponses fermées ou à choix multiples.**

Les pré et post tests utilisés avec des questions ouvertes présentent des défis pour la notation objective et la comparaison des résultats. En cas de formations à grande échelle et lorsque le personnel de S&E est chargé de mesurer les résultats, il est préférable d'inclure des options de réponse facilement quantifiables.

### **Trouver des moyens d'évaluer les résultats.**

Un plan d'évaluation des résultats doit être conçu au début d'un programme et peut s'appuyer sur une gamme de stratégies créatives, y compris l'utilisation d'informations qualitatives recueillies lors de discussions de groupe dirigées ou d'entretiens approfondis, le développement d'indicateurs indirects ou l'identification des communautés de comparaison. L'évaluation des effets d'une intervention de CCS est importante pour les évaluations de processus et de résultats.



---

# Ressources d'apprentissage sur les théories et les approches en matière de prévention de la VBG

La VBG est un problème social complexe et de nombreux facteurs contribuent à cette violence. Une réflexion minutieuse sur ces facteurs peut aider les équipes à développer des programmes et des interventions adaptés visant à prévenir la VBG.

De nombreuses théories expliquent pourquoi les gens se comportent comme ils le font et comment les changements néfastes peuvent être changés. Les modèles et les théories qui s'avèrent utiles et efficaces dans la prévention de la VBG comprennent :

- Le modèle écologique
- Les théories du changement comportemental
- Les théories des normes sociales

## Le modèle écologique

Le modèle écologique visant à comprendre la violence à l'égard des femmes<sup>12</sup> explique comment la violence à l'égard des femmes se produit. Il reconnaît qu'aucun facteur ne provoque la violence à l'égard des femmes, mais qu'elle est plutôt causée par l'interaction entre des facteurs individuels, interpersonnels, communautaires et socioculturels. Ainsi, le modèle écologique nous aide à mieux comprendre le problème de la violence à l'égard des femmes. Par exemple, en utilisant le modèle écologique, nous pouvons voir pourquoi le simple fait de dire à un homme de ne pas recourir à la violence contre les femmes ne mettra pas fin à ce comportement si sa famille et ses amis continuent à soutenir l'utilisation de la violence, si les normes sociales qui justifient la domination des hommes sur les femmes ne sont pas modifiées et si les lois pour punir la violence à l'égard des femmes ne sont pas correctement mises en œuvre. En plus de nous aider à comprendre le problème de la VBG, le modèle nous aide à identifier les solutions les plus efficaces, nous montrant que nous devons travailler avec différentes institutions, groupes et individus à tous les niveaux pour conduire et permettre un changement positif, car si nous ne le faisons pas, nous ne réussirons pas à changer les normes qui maintiennent la VBG.

## Les théories du changement comportemental

Il existe plusieurs théories du comportement humain qui peuvent aider à mieux comprendre pourquoi certains individus ont recours à la VBG, ainsi que les besoins et les motivations des individus et des groupes à apporter des changements positifs dans les comportements. Les programmes de VBG qui sont guidés par une ou plusieurs théories du changement comportemental peuvent engendrer plus efficacement les changements souhaités dans les communautés.

---

<sup>12</sup> Heise, L. *Violence Against Women: An Integrated, Ecological Framework*, 1998.

Plusieurs théories se rejoignent pour affirmer que les huit facteurs suivants expliquent la plupart des variations dans les comportements liés à la santé pertinents pour la prévention de la VBG :<sup>13, 14</sup>

1. La personne forme une forte intention positive ou s'engage à adopter le comportement.
2. Il n'y a pas de barrières environnementales qui rendent impossible l'exécution du comportement.
3. La personne possède les compétences nécessaires pour exécuter le comportement.
4. La personne croit que les avantages de l'exécution du comportement l'emportent sur les inconvénients.
5. La personne perçoit plus de pression normative pour accomplir le comportement que pour ne pas l'accomplir.
6. La personne perçoit que l'exécution du comportement est conforme avec son image d'elle ou à ses valeurs.
7. La réaction émotionnelle de la personne à l'exécution du comportement est plus positive que négative.
8. La personne perçoit qu'elle a les capacités d'adopter le comportement dans différentes circonstances.

La théorie du changement de comportement la plus appliquée au travail de prévention de la VBG dans les contextes humanitaires est le modèle transthéorique, ou les Étapes du changement<sup>15</sup>. Le modèle des Étapes du changement identifie les phases de changement que les gens traversent lorsqu'ils s'efforcent de changer leurs comportements et leurs pratiques. Ce modèle peut s'appliquer au changement en profondeur au niveau individuel et collectif :

- Étape 1 : Pré-contemplation : un individu n'est pas conscient des problèmes et de leurs conséquences dans sa vie.
- Étape 2 : Contemplation : un individu commence à se demander si le problème est lié à sa vie.
- Étape 3 : Préparation à l'action : un individu obtient plus d'informations et développe une intention d'agir.
- Étape 4 : Action : un individu commence à essayer des façons nouvelles et différentes de penser et de se comporter.
- Étape 5 : Maintien : un individu reconnaît les avantages du changement de comportement et maintient ce changement.

Pour en apprendre plus sur l'application du modèle des Étapes du changement pour lutter contre la VBG :

- Michau, L. (2007) *Approaching Old Problems in New Ways: Community Mobilisation as a Primary Prevention Strategy to Combat Violence against Women* : <https://www.jstor.org/stable/20461184>

## Les normes sociales

Les normes sociales sont de plus en plus reconnues comme un moteur clé de la VBG. Les normes sociales sont des normes de comportement tacites ou des règles qui régissent ce qui constitue et ne constitue pas un comportement acceptable. Elles guident la façon dont les gens interagissent et se comportent. Les normes sociales peuvent fortement influencer le comportement, et ce encore plus que les opinions personnelles. Comprendre la façon dont les normes influencent le comportement est donc un aspect essentiel de la prévention de la VBG. La volonté de se conformer aux attentes sociales signifie que les normes sociales peuvent être très persuasives et peuvent être plus fortes que d'autres facteurs qui influencent le comportement. Par exemple, de nombreux hommes ont recours à la violence à l'égard des femmes, même lorsque les lois l'interdisent. Il est important que les initiatives de prévention de la violence encouragent les communautés à se concentrer sur une vision positive du changement. Pour apporter un changement réel et durable, les programmes doivent changer les règles de groupe tacites et nuisibles concernant le genre, la discrimination et la violence qui perpétuent la VBG et les remplacer par des normes qui promeuvent des croyances et des comportements équitables et non violents.

13 Cinq théories comprennent : Le modèle de croyance en la santé, la théorie cognitive sociale, la théorie de l'action raisonnée, la théorie de l'autorégulation et de la maîtrise de soi et la théorie de la culture subjective et des relations interpersonnelles.

14 Gielen et Sleet. Application of Behavior-Change Theories and Methods to Injury Prevention. *Epidemiologic Reviews*, 2003. 25 (1): 65-76.

15 Le modèle transthéorique a été élaboré par Prochaska et DiClemente à la fin des années 1970.

Pour en savoir plus sur les normes sociales et la VBG :

- Jewkes, R. (2017) Social Norms Evidence Brief : <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/165-social-norms-evidence-brief-website/file>
- Département du développement international du Royaume-Uni (2016) *Shifting Social Norms to Tackle Violence Against Women and Girls*: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/507845/Shifting-Social-Norms-tackle-Violence-against-Women-Girls3.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/507845/Shifting-Social-Norms-tackle-Violence-against-Women-Girls3.pdf)
- GSDRC and University of Birmingham (2016) *Social Norms Professional Development Pack*: [www.gsdrc.org/professional-dev/social-norms/](http://www.gsdrc.org/professional-dev/social-norms/)

Des théories et des cadres supplémentaires ont expliqué comment ces théories et modèles ont été appliqués pour comprendre la VBG. En particulier, les théories et principes féministes et les cadres et principes des droits de l'homme ont considérablement influencé la façon dont les différentes théories sont interprétées et appliquées aux programmes et interventions de prévention de la VBG.

De plus, de nombreuses autres théories sont utilisées pour informer des éléments particuliers des programmes. Par exemple, en plus de la théorie sur les normes sociales, un programme qui vise l'implication et l'autonomisation des dirigeants communautaires peut appliquer les théories de l'apprentissage des adultes, de l'autonomisation ou de l'action collective. Ce qui compte, c'est que les programmes soient basés sur des théories pertinentes qui expliquent le problème de la VBG et fournissent un cadre clair sur la manière dont les changements souhaités seront créés. Faire des recherches plus approfondies et examiner différentes interventions et conceptions de programmes aidera à identifier les différentes manières dont les théories sont utilisées pour éclairer la prévention de la VBG.

## Approches efficaces en matière de prévention de la VBG

La base de données probantes sur les approches efficaces pour prévenir la VBG augmente et évolue à mesure que de nouveaux programmes et interventions sont élaborés et étudiés. Grâce à des efforts mondiaux tels que What Works to Prevent Violence Against Women and Girls, une initiative qui œuvre dans 13 pays pour constituer une base de données factuelles sur des approches efficaces pour prévenir la VBG dans les pays à revenu faible/moyen, un apprentissage se fait jour sur les caractéristiques des programmes efficaces de prévention de la VBG. Les conclusions de cette recherche et d'autres offrent un apprentissage précieux sur les types de programmes de VBG qui ont montré des résultats prometteurs en créant un changement en profondeur afin de prévenir la VBG. L'examen des données probantes sur les différentes approches de la prévention de la VBG est utile lors de la conception de la programmation de la prévention de la VBG, y compris avec les dirigeants communautaires. Bien que la majorité des initiatives n'aient pas été mises en œuvre dans des contextes humanitaires, les informations sur les approches les plus efficaces seront un point de départ utile pour déterminer quels types d'initiatives pourraient être appropriés dans votre contexte.

Ressources pour en savoir plus sur la conception et les approches de prévention de la VBG

- Murphy, M. et al (2019) *What works to prevent violence against women and girls in conflict and humanitarian crisis: Synthesis Brief*: <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/355-p868-irc-synthesis-brief-report-lr-26092019/file>
- Gibbs, A. and Bishop, K. (2019) *Combined economic empowerment and gender-transformative interventions*: <https://www.whatworks.co.za/resources/evidence-reviews/item/652-combined-economic-empowerment-and-gender-transformative-interventions>
- Jewkes, R., Stern, E., and Ramsoomar, L. (2019) *Community activism approaches to shift harmful gender attitudes, roles and social norms*: <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/357-social-norms-briefweb-28092019/file>
- Kerr-Wilson A. et al (2020) *A rigorous global evidence review of interventions to prevent violence against women and girls*: <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/374-evidence-reviewweb/file>
- Jewkes, R. et al (2020) *Effective design and implementation elements in interventions to prevent violence against women and girls*: <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/373-intervention-report19-02-20/file>
- Women's Refugee Commission (2014) *Empowered and Safe: Economic strengthening for adolescent girls in emergencies*: [www.womensrefugeecommission.org/images/zdocs/Econ-Strength-for-Girls-Empowered-and-Safe.pdf](http://www.womensrefugeecommission.org/images/zdocs/Econ-Strength-for-Girls-Empowered-and-Safe.pdf)

# Soutenir Les Femmes Dirigeantes



---

# Soutenir les femmes dirigeantes

## Concepts clés

- Les femmes dirigeantes et le bien-être de la communauté
- Considérations pour les équipes en charge de la VBG qui se préparent à soutenir les femmes dirigeantes

## Approches

- Soutenir les femmes dans leur rôles de dirigeantes
- Soutenir les dirigeantes émergentes
- Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

## Idées d'engagement

- Soutenir les femmes dans leur poste de dirigeante
  - Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences
  - Réseaux et forums de pairs
  - Collecte de fonds et partenariats
  - Reconnaissance et récompenses
- Soutenir les dirigeantes émergentes
  - Formation en leadership
  - Autonomisation sociale et civique
  - Initiatives d'épargnes et de prêts
  - Soutien aux adolescentes
  - Mentorat
- Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes
  - Éliminer les obstacles au leadership des femmes
  - Plaidoyer auprès des structures de leadership
  - Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles
  - Diffusion et sensibilisation

## **Outils et ressources**

- **Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)**
- **Modèle : Plan d'action de mentorat**
- **Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership**
- **Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants**
- **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes**
- **Points de discussion : Les femmes dirigeantes**

## **Modules de formation**

- *Modules de formation : Soutenir les femmes dirigeantes*

# Concepts clés

## Les femmes dirigeantes et le bien-être de la communauté

Les femmes dirigeantes sont des membres de la communauté considérées comme dépositaires de l'autorité ou qui motivent ou influencent les autres membres vers un but ou un objectif commun. Les femmes peuvent occuper des positions dirigeantes formelles, via une élection, une succession, ou une nomination au sein de systèmes traditionnels, religieux, de gouvernance ou culturels. Les femmes peuvent également être considérées comme des cheffes en raison de leurs familles ou de la position de leur époux au sein de ces institutions. En plus des positions dirigeantes officielles, les femmes peuvent aussi constituer des dirigeantes informelles de par leur travail, comme les enseignantes, les professionnelles de santé, les dirigeantes d'associations, d'organisations ou d'AVEC de femmes, ou de par leur travail en tant que militantes des droits des femmes ou pour des groupes de femmes et de filles, comme celles en situation de handicap, celles appartenant à des minorités ethniques ou religieuses, ou encore les femmes réfugiées. Tous les types de dirigeantes peuvent militer afin de renforcer la santé, la sécurité, le bien-être et l'inclusivité de leurs communautés. Lorsque les femmes sont habilitées et impliquées dans des rôles dirigeants, à tous les niveaux de la vie publique et sociale, l'ensemble de la communauté en bénéficie. Lorsque les femmes sont habilitées :

- Les communautés enregistrent une baisse des taux de violence et de criminalité.<sup>1</sup>
- Il y a un plus grand progrès économique, social et politique pour tous.<sup>2</sup>
- Les pays sont moins susceptibles d'entrer en guerre avec les pays voisins.<sup>3</sup>
- Les pays comptant plus de femmes dirigeantes aux postes juridiques enregistrent une baisse des inégalités de revenu.<sup>4</sup>
- Un accord de paix a 35 % de chances en plus de durer au moins 15 ans si des femmes ont participé à sa création.<sup>5</sup>

*“The transformation of power relations starts to occur when women and girls have self-determination and access to and control over resources. In order for this to happen, patriarchal systems should give way to more inclusive and representative leadership structures.”*

Bill and Melinda Gates Foundation  
(2017) A conceptual model of woman and girls' empowerment.

## Les femmes dirigeantes et la prévention/réponse à la VBG

Le leadership et l'autonomisation des femmes est un aussi élément clé pour répondre à la VBG. Voici certaines des principales façons dont les femmes dirigeantes peuvent contribuer à la lutte contre la VBG.

1 Featherstone, A., Christian aid, CAFOD, Tearfund, et Islamic Relief Worldwide. Keeping the Faith The Role of Faith Leaders in the Ebola Response. Tearfund/Mairo Retief, 2015..

2 Women Deliver. Balancing the Power Equation Women's Leadership in Politics, Businesses, and Communities, 2018. <http://womendeliver.org/wp-content/uploads/09/2018/Women-Leadership-Policy-Brief9.23.18-.pdf>

3 O'Reilly, M. *Why Women? Inclusive Security and Peaceful Societies*, 2015. Tiré du site <https://www.inclusivesecurity.org/publication/why-women-inclusive-security-and-peaceful-societies/>

4 OECD. *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing, 2014. <http://dx.doi.org/-9789264210745/10.1787en>

5 *Why Women*, 2015, p.6.



## **Les femmes dirigeantes aident à promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.**

L'inégalité entre les genres entraîne, permet et perpétue la VBG. La VBG se produit dans le cadre de déséquilibres basés sur le genre au niveau du pouvoir social, du contrôle des ressources et de la participation à la vie publique. L'inégalité entre les genres se manifeste dans presque toutes les sphères de la vie, au niveau individuel, communautaire et sociétal. Les inégalités structurelles entraînent des abus de pouvoir que les femmes subissent sous la forme de violences commises par des personnes, des familles, des communautés et l'État.<sup>6</sup> L'autonomisation des femmes sur le plan individuel et collectif et la transformation des normes, des systèmes et des structures inéquitables sont au cœur de la lutte contre la VBG. Les femmes dirigeantes peuvent contribuer à l'autonomisation des femmes et des filles et à la transformation des conditions qui entretiennent l'inégalité entre les genres de plusieurs façons, y compris :

- Influencer les croyances, les attitudes et les normes qui favorisent les inégalités et maintiennent les femmes au statut de subordonnées au sein de la famille et de la communauté.
- Permettre une représentation et une participation plus équitables des femmes et des filles dans les structures communautaires et les processus de prise de décision.
- Montrer l'exemple aux autres femmes et filles et les aider à développer les compétences, la confiance et les autres atouts qui renforcent leur participation.
- Créer, soutenir et mobiliser une action collective visant à promouvoir la sécurité, la dignité et l'égalité pour toutes les femmes et les filles.
- Influencer de manière positive l'accès et le contrôle des femmes et des filles sur les ressources et les prises de décision au sein de la communauté.

Les femmes dirigeantes sont des actrices et des agents essentielles du changement, dans toutes les actions menées pour lutter contre la VBG. Les équipes en charge de la VBG doivent identifier les dirigeantes à la fois formelles et informelles dans le cadre du processus *Construire les fondements*. Les équipes en charge de la VBG peuvent également œuvrer pour impliquer concrètement les dirigeantes dans la programmation de la *Réponse à la VBG*, de *l'Atténuation des risques et du Changement en profondeur*, comme indiqué dans les sections pertinentes de la présente boîte à outils. Cette section de la boîte à outils sur les dirigeants de la communauté vise à compléter les autres sections en montrant comment les équipes en charge de la VBG peuvent soutenir les dirigeantes dans leur travail et peuvent contribuer à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des genres, en reconnaissant que la lutte contre l'inégalité entre les sexes est non seulement un aspect fondamental de la lutte contre la VBG, mais aussi un élément crucial de toute la programmation humanitaire.

## **Les femmes dirigeantes représentent et défendent les intérêts et les droits des femmes en matière de VBG.**

Les femmes dirigeantes peuvent représenter et promouvoir les voix, les besoins et les points de vue des femmes dans les processus de prise de décision et la programmation communautaires et humanitaires en lien avec la VBG. Les dirigeantes peuvent attirer l'attention et les ressources sur la VBG et plaider pour améliorer l'accès aux services et à la justice pour les femmes et les filles<sup>7</sup>. Elles peuvent également représenter un point d'entrée essentiel au niveau de la communauté afin d'apprendre et de partager des informations sur les expériences, les intérêts, les priorités et les besoins des femmes en matière de VBG, en particulier pour les groupes de femmes marginalisées et/ou moins visibles, comme les jeunes femmes, les femmes en situation de handicap, les minorités et les femmes réfugiées.

<sup>6</sup> Normes minimales en matière de VBG

<sup>7</sup> USAID. *The Role of Traditional Leaders in Preventing and Addressing Sexual and Gender-Based Violence: Findings from KwaZulu-Natal, Northwest and Limpopo Provinces in South Africa*, 2010.

**Les femmes dirigeantes sont la clé de voûte des actions de prévention, d'atténuation et de réponse à la VBG menées dans les communautés.** Les dirigeantes mènent souvent des actions de prévention et de réponse à la VBG dans la communauté, avant, pendant et après les situations d'urgence. Il s'agit notamment des campagnes et des activités de sensibilisation, de soutien et de défense des survivantes, de la mise en place des services et des systèmes de réponse, de l'atténuation des risques et du renforcement de la sécurité des femmes et des filles et de la mobilisation visant à prévenir la VBG.

## **Considérations pour les équipes en charge de la VBG qui se préparent à soutenir les femmes dirigeantes**

Les équipes en charge de la VBG doivent prendre en compte un certain nombre d'éléments lorsqu'elles cherchent le meilleur moyen de soutenir les femmes dirigeantes et l'autorité des femmes dans la communauté.

**Le fait de renforcer les compétences et les capacités des femmes en matière de leadership peut amener à transformer les expériences individuelles et collectives des femmes.** Développer et soutenir les compétences et les capacités des femmes en matière de leadership peut renforcer leur confiance et leurs aptitudes et leur permettre de trouver leur pouvoir intérieur et collectif afin de contester les structures de pouvoir inéquitables et injustes.

**Toutes les femmes dirigeantes n'agissent pas dans l'intérêt de l'égalité ou de l'autonomisation des femmes,** et elles peuvent parfois même renforcer les intérêts et les points de vue des hommes dirigeants. Cela signifie que les équipes en charge de la VBG doivent déterminer avec précaution quelles femmes dirigeantes représentent les besoins et les intérêts des femmes et des filles de la communauté lors de l'exercice de cartographie de la communauté (voir *Construire les fondements*), et qu'elles doivent utiliser ces informations pour orienter les approches visant à impliquer les différentes femmes dirigeantes pour soutenir l'autonomisation et l'égalité des femmes.

**La VBG est un obstacle à la participation des femmes** aux rôles dirigeants, il est donc très important de travailler avec les dirigeants communautaires pour lutter contre les déséquilibres de pouvoir entre les hommes et les femmes afin de commencer à supprimer les obstacles qui s'opposent à la participation des femmes aux rôles dirigeants.

**Les normes culturelles et sociales peuvent empêcher les femmes de participer aux rôles et aux possibilités de direction formels.** Par exemple, les normes qui limitent la mobilité des femmes font qu'elles ne peuvent pas participer aux formations qui sont loin de leur communauté. De plus, les structures et les systèmes patriarcaux soutenus par les normes juridiques, religieuses, sociales et culturelles peuvent ne pas reconnaître ni estimer le rôle dirigeant des femmes et discriminer celles qui occupent des positions dirigeantes. Il est donc judicieux de travailler avec l'ensemble de la communauté pour favoriser un environnement plus propice aux femmes dirigeantes.

**Les femmes dirigeantes ont de nombreuses responsabilités au sein des foyers, des familles et de la communauté, ce qui peut limiter leur disponibilité et leur participation.** Les activités visant à impliquer les femmes dirigeantes ou à promouvoir leur autorité doivent être planifiées en prenant en compte les engagements et les responsabilités rémunérés et non rémunérés des femmes, y compris la garde des enfants, les soins aux autres membres de la famille et de la communauté, et les charges domestiques et ménagères. Il est important d'étudier ces réalités et ces aspects pratiques avec les femmes et de définir comment, où et quand les activités auront lieu pour ne pas ajouter à la charge de travail des femmes et des filles. La mise en place de services de garde d'enfants et de transport peut également aider les femmes et les filles à participer aux activités de développement des capacités de direction.

**Les efforts menés pour soutenir les femmes dirigeantes doivent renforcer l'accès des femmes et des filles aux réseaux de pairs et au mentorat.** L'autonomisation des femmes est crucial pour leur autorité, et les relations sont un aspect important de l'autonomisation. Les relations, y compris celles avec les pairs, affectent l'accès des femmes aux rôles dirigeants et leur capacité à participer activement aux possibilités de direction<sup>8</sup>. Le personnel en charge de la VBG peut aider les femmes dirigeantes, actuelles et futures, à promouvoir des relations de soutien pour aider les femmes à agir ensemble.

**Des ressources peuvent être nécessaires pour soutenir les femmes dirigeantes.** Certaines activités pourront être menées dans le cadre d'un programme existant ou avec les ressources de la communauté, mais il est possible qu'un financement soit nécessaire pour les activités et les initiatives visant à développer et à soutenir les compétences et les réseaux des femmes dirigeantes.<sup>9</sup>

**L'analyse des difficultés, des contraintes, des points forts et des possibilités pour les femmes dirigeantes selon le contexte aidera à déterminer les points d'entrée et les approches les plus efficaces pour soutenir les dirigeantes.** Pendant l'exercice de cartographie des dirigeants communautaires (voir *Construire les fondements*), les équipes en charge de la VBG recueillent des informations sur les femmes et les adolescentes dirigeantes dans la communauté, en particulier celles qui représentent des groupes de femmes et de filles différents ou marginalisés. Le fait de comprendre les différents défis rencontrés par les femmes dirigeantes, y compris les difficultés spécifiques pour les dirigeantes représentant des groupes marginalisés, permettra aux équipes en charge de la VBG de participer et de soutenir de manière efficace le travail des dirigeantes formelles et informelles de la communauté.

---

8 Pathways of Women's Empowerment Research Programme Consortium. Empowerment: A journey not a destination. Tiré de [https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/PathwaysSynthesisReport\\_0.pdf](https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/PathwaysSynthesisReport_0.pdf)

9 ONU-Femmes. Traduire les promesses en actions : l'égalité des genres dans le Programme de développement durable à l'horizon 2018 ,2030. <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2/2018/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development>

---

# Approaches

Voici trois approches potentielles visant à soutenir les dirigeantes pour favoriser l'autonomisation et l'égalité des femmes et des filles. Les idées présentées ici et dans la section sur les idées d'engagement ne sont pas exhaustives, mais comprennent entre autres : 1) Soutenir les femmes dans les rôles dirigeants, 2) Soutenir les dirigeantes émergentes et 3) Créer un environnement propice aux femmes dirigeantes.

Les approches et les stratégies choisies par l'équipe en charge de la VBG dépendront de nombreux facteurs, notamment :

- Contexte et pertinence
- Durée et ressources disponibles.
- Points de vue, besoins et priorités des dirigeantes et des autres femmes et filles de la communauté.

## Soutenir les femmes dans leur poste de dirigeante

Les types de soutien considérés comme utiles par les femmes occupant des positions dirigeantes changeront selon le contexte et les personnes. Comme première étape, les équipes en charge de la VBG peuvent demander aux dirigeantes quels types de soutien pourraient être utiles, en indiquant clairement ce que vous pouvez et ne pouvez pas apporter. Pour vous aider à en apprendre plus sur les difficultés et les priorités des femmes dirigeantes, ainsi que sur les types d'intervention qui pourraient répondre à leurs besoins et à leurs intérêts, vous pouvez mener des entretiens avec des femmes occupant différentes positions dirigeantes.

## Soutenir les dirigeantes émergentes

Dans leur travail avec les communautés, les équipes en charge de la VBG peuvent rencontrer des femmes qui présentent un potentiel intéressant en tant que dirigeantes, ou des dirigeantes informelles qui pourraient être mieux intégrées dans les structures formelles de prise de décision, ou encore des adolescentes qui luttent pour apporter des changements positifs. En étudiant les possibilités de soutenir ces femmes et ces filles en tant que dirigeantes émergentes, vous pouvez habiliter des personnes et renforcer le développement de la communauté.

## Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à construire un environnement plus sûr et plus propice aux femmes dirigeantes en agissant pour réduire les obstacles et renforcer les facteurs favorisant. Encourager un environnement plus propice aux femmes dirigeantes aidera à améliorer les possibilités de direction pour les femmes, contribuera à l'autonomisation des femmes qui occupent déjà des postes de dirigeantes, et renforcera l'acceptation et le potentiel des femmes dirigeantes dans la communauté. Les équipes en charge de la VBG peuvent adopter une approche basée sur les bénéfices pour mettre en avant les conséquences positives des femmes dirigeantes pour toute la communauté.



## Exemple concret

Une responsable de programme de VBG a décrit l'expérience de son équipe, qui a travaillé avec des dirigeantes et des dirigeants traditionnels pour transformer la structure de direction des communautés dans l'Extrême-Nord du Cameroun :

*« Il y a cinq ans, lorsque nous avons commencé le programme, nous ne travaillions qu'avec des femmes en tant que participantes aux activités du programme. Mais dans les communautés où nous étions, nous avons remarqué certaines associations de femmes informelles et des femmes courageuses qui aidaient leurs congénères, quelles que soient leurs difficultés. Dans chaque communauté, nous avons aidé ces femmes à s'organiser en groupes de dix et à s'enregistrer auprès des ministères en tant qu'organisations communautaires formelles. Nous avons ainsi pu aider les femmes à gagner en force et en reconnaissance, en évitant de s'exposer à titre individuel. Leurs conjoints soutenaient davantage leurs efforts une fois qu'elles appartenaient à des OC reconnues, et ils ont été nombreux à rejoindre des « écoles des maris », qui visaient à soutenir l'autonomisation des femmes et les problèmes signalés par les femmes.*

*Lorsque nous avons mis à l'essai cette Boîte à outils, nous avons passé plus de temps à impliquer les chefs traditionnels, qui ont toujours été des hommes. Après des formations et des discussions, les chefs des deux communautés ont accepté d'accueillir les responsables des OC de femmes au sein de la structure de direction traditionnelle. Aujourd'hui, lorsque des cas de VBG sont signalés aux tribunaux traditionnels de ces communautés, ils sont gérés par ces nouvelles dirigeantes : les OC de femmes. Elles veillent à ce que les cas soient gérés avec attention, et non publiquement comme pour d'autres cas. Elles aident les femmes à répondre à leurs besoins immédiats et les orientent vers le programme de VBG, et elles aident les survivantes à déposer leurs plaintes auprès du Ministère de la Justice. »*

---

# Idées d'engagement

## Soutenir les femmes dans leurs rôles de dirigeantes

Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences

Réseaux et forums de pairs

Collecte de fonds et partenariat

Reconnaissance et récompenses

## Soutenir les dirigeantes émergentes

Formation en leadership

Autonomisation sociale et civique

Initiatives d'épargnes et de prêts

Soutien aux adolescentes

Mentorat

## Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

Éliminer les obstacles au leadership des femmes

Plaidoyer auprès des structures de leadership

Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles

Diffusion et sensibilisation

## Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences

Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeantes pour apporter des formations sur les différents domaines de la VBG, comme indiqué dans les autres sections de cette Boîte à outils. Les équipes en charge de la VBG peuvent également parler avec des dirigeantes spécifiques pour définir les domaines de connaissances ou les compétences supplémentaires qu'elles souhaiteraient développer, afin de renforcer leur capacité à diriger la communauté. Les équipes en charge de la VBG peuvent envisager d'inclure un budget flexible dans les plans du programme pour organiser les formations des dirigeantes, selon leurs besoins. Ensuite, selon les résultats des consultations menées avec les dirigeantes, les équipes peuvent offrir les services de facilitateurs spécialisés, le cas échéant. Il se peut que les dirigeantes bénéficient de formations en-dehors de l'expertise des programmes de VBG. Des formations organisées avec des facilitateurs spécialisés peuvent donc être l'occasion pour les équipes en charge de la VBG et les dirigeantes d'apprendre ensemble. Les sujets de formation qui peuvent être pertinents comprennent entre autres :

- Les droits de l'homme internationaux
- Le droit humanitaire international
- Les lois nationales
- Le plaidoyer
- Les compétences en communication
- La gestion organisationnelle
- La gestion financière
- La collecte de fonds

## Réseaux et forums de pairs

Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à créer des réseaux de pairs en connectant les dirigeantes au sein de la communauté ou avec d'autres communautés, selon leurs rôles en tant que dirigeantes ou les domaines spécifiques d'intérêts ou de priorité. Les forums de soutien entre pairs peuvent permettre aux dirigeantes de développer des relations, de discuter des difficultés et des frustrations, de partager des idées, et de mettre en place de nouveaux plans ou stratégies afin d'atteindre leurs objectifs. Dans les situations où les femmes ont un accès sécurisé aux technologies, les réseaux de pairs peuvent être mis en place en utilisant des outils numériques - mais lorsque c'est possible, il est conseillé d'organiser des réunions en personne pour lancer la relation. Les programmes de VBG peuvent financer des forums visant à rassembler les dirigeantes, en proposant des services de transport ou des rafraîchissements lors des réunions. Ils peuvent également envisager d'organiser des visites d'échange, où les dirigeantes de différentes communautés voire de différents pays peuvent se rencontrer pour échanger leurs expériences et leurs idées. L'élargissement des réseaux et le partage des différentes expériences peuvent contribuer à l'autonomisation, d'autant que le rôle dirigeant des femmes est souvent limité à leurs communautés.

- Organisez un forum régulier pour les dirigeantes au sein d'une communauté
- Rassemblez les dirigeantes formelles et informelles
- Organisez des réunions entre les dirigeantes et les organisations dirigées par des femmes/associations de femmes locales ou nationales
- Facilitez les visites d'échange entre les communautés/pays
- Connectez les dirigeantes grâce à une plateforme technologique partagée

## Collecte de fonds et partenariats

Les dirigeantes ont une connaissance approfondie des besoins de leurs communautés et sont souvent au centre des actions de prévention et de réponse à la VBG. Pourtant, la programmation humanitaire, en particulier la programmation menée par des organisations internationales, n'impliquent pas suffisamment les femmes dirigeantes et ne s'en remettent pas assez à leur expertise. Les femmes sont souvent considérées comme des dirigeantes de par leur implication auprès d'organisations dirigées par des femmes ou d'organisations de défense des droits des femmes (WLO et WRO), et l'on reconnaît de plus en plus les importantes contributions de ces organisations à l'action humanitaire, ainsi que les obstacles considérables qu'elles rencontrent pour accéder à la planification, à la coordination et aux mécanismes de financement des programmes humanitaires.

Les programmes de VBG, en particulier ceux mis en œuvre par des organisations internationales, peuvent envisager de s'associer aux dirigeantes qui se sont regroupées en associations ou en organisations enregistrées. Les WLO et les WRO ont souvent des objectifs et des programmes plus vastes et à plus long terme que les organisations qui mettent en œuvre des programmes de VBG en fonction du cycle des programmes humanitaires. Il est donc important que les programmes de VBG travaillent avec les WLO et les WRO pour étudier les possibilités de collaboration en lien avec les domaines de préoccupation communs. Tout partenariat doit servir les intérêts des WLO et des WRO et ne doit pas les détourner de leur mission ni de leur objectif. Les programmes de VBG menés par des organisations internationales ne doivent pas se contenter de financer les WLO et les WRO pour qu'elles mènent des activités pré-établies, au risque de saper les capacités de ces groupes plutôt que de les renforcer. Les programmes de VBG peuvent organiser des réunions pour comprendre les objectifs des WLO et des WRO, discuter d'une éventuelle collaboration, et planifier ensemble les activités du programme dans un partenariat équitable. Les organisations qui mènent des programmes de VBG peuvent investir dans les WLO et les WRO, non seulement pour mener des interventions planifiées ensemble, mais aussi pour renforcer les organisations. Grâce à ce partenariat, les programmes de VBG peuvent également aider les WLO et les WRO à participer plus activement à la coordination humanitaire et à accéder à des sources de financement supplémentaires, y compris des fonds communs au niveau des pays.

Les équipes en charge de la VBG peuvent accéder à des formations et à des ressources en ligne concernant la coordination humanitaire et les mécanismes de financement commun dans plusieurs langues grâce à l'initiative [Building a Better Response initiative: Building a Better Response](#).

➔ Voir le *modèle* : *Informations sur les WLO et les WRO* dans la section Outils et Ressources du soutien aux femmes dirigeantes.

## Reconnaissance et récompenses

Depuis toujours, et encore aujourd'hui dans le monde, les femmes ne sont pas assez reconnues pour leurs contributions significatives au bien-être et au développement de la communauté. Dans certains cas, les femmes dirigeantes restent discrètes pour des raisons de sécurité, ou pour conserver leur autorité sans contrarier les structures de direction centrées sur les hommes. Les programmes de VBG peuvent travailler avec les dirigeantes pour comprendre leurs préférences en termes de visibilité. Lorsque c'est possible et qu'elles le souhaitent, les équipes en charge de la VBG peuvent facilement mettre en avant les dirigeantes en reconnaissant et en appréciant publiquement leurs contributions à la communauté. La reconnaissance peut se faire sous forme de citation, de mise en avant ou de remerciements des femmes lors de réunions,



d'entretiens ou de spots radio, dans le cadre d'événements ludo-éducatifs, ou lors d'autres événements publics. Les équipes en charge de la VBG peuvent également nommer des dirigeantes à des fins de représentation, de remerciements et de récompenses au niveau national et même international.

Reconnaître et récompenser les femmes dirigeantes est utile non seulement pour montrer sa gratitude, mais aussi pour sensibiliser et renforcer le soutien aux femmes dirigeantes, tout en motivant et en inspirant de dirigeantes émergentes, y compris des filles.

## Formation en leadership

Les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeantes actuelles et émergentes dans les formations aux positions dirigeantes, qui appliquent une approche féministe intersectionnelle. Grâce aux formations, les femmes et les adolescentes peuvent réfléchir aux structures de direction existantes et aux caractéristiques des dirigeants efficaces, en étudiant les possibilités de renforcer les réseaux et le pouvoir collectif, et en déterminant les domaines de compétences et de connaissances à développer. Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à organiser des formations supplémentaires pour les dirigeantes émergentes, selon les besoins les plus signalés.

« Je suis une femme mais je suis une dirigeante. Je suis un point central pour la communauté. Des femmes et des hommes viennent me voir pour des orientations, des conseils et des informations, et je travaille dur pour veiller à ce que tout le monde connaisse les besoins que les femmes et les filles partagent avec moi et pour que la communauté reconnaisse et respecte les droits des femmes. »  
– Une volontaire d'une communauté et membre active d'un WGSS au Liban

Les programmes de VBG peuvent étudier plusieurs solutions pour apporter une formation sur les positions dirigeantes. Dans l'idéal, la formation aux positions dirigeantes peut être facilitée ou co-facilitée par des femmes et des filles dirigeantes reconnues, des WLO ou des WRO. Les programmes de VBG mis en œuvre par des organisations internationales peuvent s'associer aux dirigeantes et les aider à assurer ou à co-faciliter les formations.

➔ Voir le *Manuel de formation*

## Autonomisation sociale et civique

L'autonomisation sociale et civique est favorisée par les activités et les services qui renforcent la participation des femmes et des filles à la vie publique, ainsi que les possibilités de mobiliser et d'organiser le changement social.<sup>10</sup> Les programmes de VBG peuvent appliquer différentes activités qui offrent aux femmes et aux filles des possibilités d'élargir leurs réseaux sociaux, de créer des relations de soutien stratégiques, et de renforcer leur pouvoir collectif. Dans les contextes humanitaires, des espaces sûrs pour les femmes et les filles offrent en endroit indispensable pour cette dimension de l'autonomisation. En fait, l'une des cinq normes et l'un des objectifs visés par les espaces sûrs pour les femmes et les filles (WGSS), comme indiqué dans la [Boîte à outils sur les espaces sûrs pour les femmes et les filles](#), est d'offrir un endroit où les femmes et les filles soient en sécurité et soient encouragées à s'exprimer et à attirer l'attention collectivement sur leurs droits et leurs besoins.<sup>11</sup>

Les activités qui favorisent l'autonomisation sociale et civique peuvent être particulièrement bénéfiques pour

<sup>10</sup> International Rescue Committee et International Medical Corps. *Women and Girls Safe Spaces: A Toolkit for Advancing Women's and Girls' Empowerment in Humanitarian Settings*, 2020. p. 397.

<sup>11</sup> International Rescue Committee et International Medical Corps. *Women and Girls Safe Spaces: A Toolkit for Advancing Women's and Girls' Empowerment in Humanitarian Settings*, 2020.

les dirigeantes émergentes. Les équipes en charge de la VBG peuvent consulter les femmes et les filles pour déterminer les options appropriées et créatives, notamment :

- Organiser des discussions et des réunions afin d'examiner les priorités pour les femmes et les filles de la communauté.
- Soutenir la création de forums ou d'associations de femmes/filles.
- Organiser des événements de réseaux de pairs.
- Organiser des possibilités de renforcement des compétences, où les femmes et les filles peuvent créer des liens grâce à un apprentissage partagé.
- Organiser des projets de développement communautaire, où les femmes peuvent consolider leurs relations grâce à des initiatives conjointes.
- Orienter les femmes et les filles vers les mécanismes de coordination humanitaires et les aider à se connecter aux organisations et aux systèmes afin de militer pour leurs besoins.
- Organiser des événements publics pour que les femmes et les filles partagent leurs préoccupations et leurs idées.

Les programmes de VBG peuvent en apprendre plus sur l'autonomisation sociale et civique et trouver des idées d'activités connexes dans la Boîte à outils sur les espaces sûrs pour les femmes et les filles (Women and Girls Safe Space Toolkit) de l'International Rescue Committee et International Medical Corps : [Women and Girls Safe Spaces \(gbvresponders.org\)](https://www.gbvresponders.org/women-and-girls-safe-spaces).

## Initiatives d'épargne et de crédit

Les programmes de VBG peuvent soutenir l'autonomisation socio-économique des femmes grâce aux associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC). Les AVEC comprennent des groupes de femmes (généralement entre 15 et 25) qui contribuent à l'épargne sous forme de fonds collectifs, où chaque membre peut effectuer des prêts ou demander une aide d'urgence. Améliorer l'accès des femmes aux ressources financières peut améliorer les autres possibilités offertes aux femmes, y compris les possibilités de participer aux activités dirigeantes. La nature sociale et collective des AVEC, qui impliquent des objectifs et des engagements communs, aide également à renforcer les relations de soutien et les caractéristiques de bonnes dirigeantes. En outre, la structure de gouvernance des AVEC permet aux dirigeantes émergentes d'acquérir de l'expérience dans les processus démocratiques et les prises de décisions transparentes et inclusives.

Les programmes de VBG peuvent soutenir les AVEC existantes au sein de leurs communautés ou identifier les dirigeantes émergentes au sein des AVEC pour les soutenir grâce à d'autres interventions. Les programmes qui souhaitent engager des AVEC peuvent s'associer avec les organisations spécialisées dans les interventions sur les moyens d'existence, ou mettre en œuvre un programme établi d'AVEC, comme l'approche sur l'autonomisation économique et sociale (EA\$E) de l'International Rescue Committee, qui a été conçue spécialement pour les programmes de VBG. Le cadre EA\$E comprend les trois composantes suivantes : 1. AVEC exclusivement féminines, 2. Groupes de discussion sur l'égalité des sexes avec les partenaires ou les conjoints des membres des AVEC afin d'étudier les normes de genre et la gestion financière des foyers, et 3. Formation sur les compétences commerciales.

Les programmes de VBG peuvent en apprendre davantage sur le cadre EA\$E de l'International Rescue Committee à l'adresse suivante : [EA\\$E Approach \(gbvresponders.org\)](https://gbvresponders.org/EA$E-Approach)

## Soutien aux adolescentes

Les adolescentes subissent une discrimination et des violences liées à la fois à leur âge et à leur genre, et elles sont très vulnérables à la VBG dans les contextes humanitaires. Certaines formes de VBG sont très souvent commises contre les adolescentes, comme le mariage précoce/mariage forcé et les mutilations génitales féminines. Les programmes de VBG qui mettent les filles au cœur de la conception et de la mise en œuvre du programme peuvent adapter les interventions pour répondre aux besoins et aux intérêts spécifiques des adolescentes. Les interventions sur mesure peuvent aussi promouvoir le rôle dirigeant des filles dans les communautés et élargir leurs possibilités en tant que futures dirigeantes au niveau des communautés et des pays.

Les programmes de VBG peuvent envisager des interventions qui travaillent délibérément avec les filles en tant que dirigeantes émergentes, en renforçant leur compétences en matière de direction, de plaidoyer, et de communication, tout en les associant à des dirigeantes mentors.

Les programmes de VBG peuvent également se concentrer sur les droits et les besoins des adolescentes dans le cadre d'autres interventions, comme la promotion de l'éducation des filles, l'accès à la santé et droits sexuels et génésiques et la prévention du mariage précoce/mariage forcé. Ces interventions ne sont pas axées directement sur le rôle dirigeant des filles, mais le fait qu'elles aident à mener ces interventions peut renforcer leurs compétences en matière de direction. Le fait de renforcer le soutien et les possibilités offerts aux adolescentes et de prévenir la VBG permet aussi d'améliorer l'autonomisation et le potentiel des filles, y compris leur potentiel en tant que futures dirigeantes.

Ressources et outils pratiques de soutien aux adolescentes afin d'améliorer leurs possibilités et leurs capacités de dirigeantes :

- Les Directives du CPI sur le travail avec les jeunes dans les crises humanitaires et prolongées (2020) comprennent une annexe avec des recommandations pour soutenir les jeunes dirigeantes (page 200) : [https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2021-02/IASC Guidelines on Working with and for Young People in Humanitarian and Protracted Crises\\_0.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2021-02/IASC_Guidelines_on_Working_with_and_for_Young_People_in_Humanitarian_and_Protracted_Crises_0.pdf)
- L'International Rescue Committee a mis au point plusieurs approches pour les programmes de VBG dans des contextes humanitaires afin de mieux impliquer les adolescentes, y compris l'approche Girls Shine - un programme de compétences pratiques pour les adolescentes - et Girl Empower - un programme de mentorat. Les ressources de l'International Rescue Committee sur le soutien aux adolescentes figurent à l'adresse suivante : [Adolescent Girls \(gbvresponders.org\)](https://gbvresponders.org/Adolescent-Girls)
- La Women's Refugee Commission a publié des rapports et des directives indiquant comment répondre

aux besoins des adolescentes en situation d'urgence, y compris l'approche l'm Here destinée aux programmes humanitaires inclusifs avec les adolescentes, et le document Strong Girls, Powerful Women : Program Planning and Design for Adolescent Girls in Humanitarian Settings. Les ressources sont disponibles à l'adresse suivante : [Protection and Empowerment of Adolescent Girls | Women's Refugee Commission \(womensrefugeecommission.org\)](https://www.womensrefugeecommission.org)

- Rise Up a mis au point un programme et des outils de plaidoyer dans le cadre de l'initiative Let Girls Lead, principalement mise en œuvre dans les contextes de développement : [Let Girls Lead - Rise Up \(riseuptogether.org\)](https://riseuptogether.org)
- Le Conseil de population propose une boîte à outils simple qui a été utilisée dans des contextes humanitaire. Girl Centered Program Design: A Toolkit to Develop, Strengthen and Expand Adolescent Girls Programs. (2010) : <http://www.popcouncil.org/research/girl-centered-program-design-a-toolkit-to-develop-strengthen-and-expand-ado>.

## Mentorat

Les programmes de VBG peuvent aider à connecter les femmes et les filles dirigeantes à des mentors. Une mentor n'est ni une superviseuse ni une figure d'autorité, mais plutôt une conseillère expérimentée qui souhaite partager son aide et ses conseils. Les femmes et les adolescentes qui montrent un potentiel et un intérêt pour les positions dirigeantes peuvent se porter volontaires pour jouer le rôle de mentors. Les programmes de VBG peuvent aider à promouvoir le mentorat de différentes façons, y compris :

- Inviter les mentors à participer à des interventions spécifiques ou à les diriger, comme des sessions de compétences pratiques ou des discussions de groupe.
- Partager les coordonnées des mentors avec les participantes du programme, en utilisant les WGSS ou les interventions spécifiques comme les classes de compétences pratiques.
- Mettre les participantes des AVEC ou des autres interventions sur les moyens d'existence en lien avec les mentors qui ont eu de bons résultats dans les domaines de travail pertinents.
- Introduire une initiative de mentorat où les mentors sont associées à des personnes bénéficiant d'un mentorat et où elles conviennent de plans pour communiquer et fixer des objectifs.



### Exemple concret

#### Mentorat au Cameroun

Un programme de VBG qui aide les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays et les communautés d'accueil dans la région Extrême-Nord du Cameroun a introduit une initiative de mentorat, où les jeunes femmes âgées de 19 à 25 ans, qui étaient aussi impliquées dans l'éducation des filles et souhaitaient développer leur potentiel de direction, se sont portées volontaires pour être les mentors de jeunes mères et adolescentes. Ces mentors ont participé à des sessions d'accompagnement mensuelles axées sur les capacités de direction et ont accepté de servir de rôles modèles, non seulement pour les jeunes femmes et les filles bénéficiant du mentorat, mais aussi pour la communauté dans son ensemble..

➔ Voir l'exemple de modèle : Le plan d'action de mentorat dans les Outils et les ressources visant à soutenir les femmes dirigeantes

## Éliminer les obstacles au leadership des femmes

Au niveau mondial, la participation des femmes aux positions dirigeantes est limitée à différents degrés par un certain nombre de facteurs communs. Pour renforcer un environnement favorable aux femmes dirigeantes, les équipes en charge de la VBG peuvent aider à déterminer les facteurs spécifiques au sein de leur communauté qui limitent la participation des femmes aux positions dirigeantes, ainsi que les facteurs favorisant qui doivent être renforcés. Après avoir cartographié les structures de direction dans le cadre de **Construire les fondements de l'engagement**, les équipes en charge de la VBG peuvent consulter les dirigeantes et les dirigeants, ainsi que les femmes et les adolescentes, pour mieux comprendre les obstacles liés à la participation des femmes aux affaires publiques, aux structures de direction formelles, et aux prises de décisions communautaires. En parlant avec les dirigeantes et les femmes et filles intéressées par les postes de direction, les équipes en charge de la VBG peuvent chercher d'autres facteurs susceptibles d'encourager ou de permettre leur participation.

Selon les résultats de l'apprentissage participatif, les équipes en charge de la VBG peuvent définir les actions à mener pour renforcer un environnement propice aux femmes dirigeantes. Lorsque c'est possible, les équipes en charge de la VBG doivent intensifier les efforts déjà en cours dans la communauté, y compris les initiatives menées par les WLO ou les WRO, ainsi que toute action menée par les dirigeants communautaires visant à améliorer l'égalité et l'inclusion dans les structures de direction.

➔ Voir la **fiche d'informations : Résoudre les obstacles face à la participation des femmes aux positions dirigeantes** dans les *Ressources et Outils pour le soutien aux dirigeantes*

## Plaidoyer auprès des structures de leadership



### Exemple concret

Une responsable de programme de VBG a décrit son expérience lorsqu'elle a plaidé pour inclure les femmes dans la prise de décision communautaire au Kivu, en République démocratique du Congo

*« Dans les communautés où nous avons travaillé, nous avons eu beaucoup de difficultés. Nous demandions aux dirigeants d'adapter leurs mécanismes juridiques traditionnels pour répondre à la VBG, et nous plaidions pour impliquer les femmes dans le processus de prise de décisions. Ils doivent changer, et ce n'est pas chose facile. Il était important de montrer aux dirigeants communautaires les bénéfices du changement. Ils devaient revoir leurs normes sociales, comprendre la VBG, et comprendre en quoi c'était un problème. Nous n'étions pas opposés à leurs croyances, mais aux normes qui entretiennent la VBG. Nous n'avons pas demandé directement à inclure davantage les femmes dans les prises de décisions. Nous avons d'abord rassemblé les femmes et leur avons demandé quelles difficultés elles rencontraient. De nombreuses femmes ont indiqué que les violences étaient directement liées aux pratiques en matière de mariage et aux autres traditions. Elles disaient « ça arrive parce que dans notre culture... » Nous avons ensuite rencontré les hommes dirigeants de la communauté et leur avons demandé de décrire les difficultés rencontrées par les femmes. Les dirigeants ont parlé des problèmes généraux de la communauté - comme l'eau et les besoins en termes de santé. Ils ont mentionné la violence à l'égard des femmes et des filles, mais uniquement les viols commis par des groupes armés en-dehors de la communauté. Nous leur avons ensuite présenté les problèmes soulevés par les femmes, et ils ont été très étonnés. Ça a été l'occasion de parler de la VBG. Une fois qu'ils avaient mieux compris le problème, et que c'était un problème pour les femmes, nous avons cherché comment régler ces questions. Ils sont ensuite convenus que les femmes devaient être plus impliquées. »*

Les programmes de VBG qui reconnaissent les lacunes en matière de participation et de prise de décision des femmes peuvent trouver des moyens d'impliquer les dirigeants existants afin de plaider pour une meilleure inclusion des femmes. S'agissant des autres domaines de plaidoyer, les équipes en charge de la VBG peuvent appliquer une approche basée sur les forces, en reconnaissant les rôles importants des dirigeants dans la protection de la communauté et la résolution des problèmes communautaires, et en se concentrant sur l'inclusion des femmes dans les positions dirigeantes. Selon le contexte, les équipes en charge de la VBG peuvent étudier plusieurs solutions pour améliorer l'inclusion des femmes. Si certaines structures de direction peuvent être plus flexibles que d'autres, l'expérience montre que la plupart s'adaptent et changent avec du temps et de nouvelles circonstances, y compris en situation d'urgence et de déplacements.

➔ Voir *Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants* dans les *Outils et les ressources du soutien aux femmes dirigeantes*

## Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles

Les équipes en charge de la VBG peuvent organiser des discussions de groupe sur la place des femmes et des filles dans les positions dirigeantes dans le cadre d'une évaluation des obstacles et des facteurs favorisant, ou elles peuvent contribuer à un processus de renforcement du soutien des femmes dirigeantes. Lorsque les discussions visent à renforcer l'environnement propice aux femmes dirigeantes, il peut être utile d'organiser une série de dialogues avec les mêmes groupes. Grâce à ces dialogues, les membres de la communauté peuvent définir les mesures à prendre pour renforcer le soutien aux dirigeantes, ainsi que les actions permettant de réduire les obstacles et d'élargir les possibilités pour les dirigeantes émergentes.

Lorsque vous impliquez les dirigeants communautaires dans les discussions de groupe, faites attention à la composition des groupes. Réfléchissez de manière stratégique à l'objectif des discussions et aux personnes à inclure dans les différentes discussions. Les équipes peuvent adapter les questions et les amorces des discussions pour les groupes de dirigeants actuels et émergents, et les groupes des autres participants.



### Exemple concret

#### Rassembler les chefs religieux et les femmes dirigeantes

Un programme de VBG mené à Tombouctou, au Mali, a pris l'habitude de mener des sessions de formation et des discussions de groupes sur différents sujets en rassemblant des chefs religieux masculins et des dirigeantes informelles. Les groupes de discussion conjoints ont offert aux femmes de nouvelles possibilités de parler en présence des chefs religieux et ont aidé les chefs religieux à accepter la participation des femmes aux affaires communautaires. Au fil du temps, le programme a constaté que les femmes avaient plus confiance pour s'exprimer sur les problèmes lors des discussions de groupe.

➔ Voir le **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés aux femmes dirigeantes** dans les *Outils et les Ressources du soutien aux femmes dirigeantes*

## Diffusion et sensibilisation

Les programmes de VBG peuvent envisager d'utiliser les canaux de communication pour promouvoir les valeurs qui soutiennent l'autorité des femmes et sensibiliser la population sur les bénéfices liés aux femmes dirigeantes pour les communautés. Le fait de renforcer la sensibilisation grâce à la radio, la télévision, les réseaux sociaux, l'art, le théâtre ou d'autres supports d'IEC peut aider à normaliser la place dirigeante des femmes et à renforcer le soutien apporté aux dirigeantes actuelles et émergentes. Toutes les activités de diffusion ou de sensibilisation doivent être bien coordonnées avec les dirigeantes, pour veiller à ce qu'elles soient conformes à leurs intérêts et pour examiner les risques de rejet.

Les programmes de VBG peuvent également collaborer avec les dirigeantes pour qu'elles mènent des activités de sensibilisation, y compris lors des campagnes de lutte contre la VBG comme les 16 Journées d'activisme. Les programmes de VBG peuvent soutenir les initiatives menées par des femmes, en apportant du personnel, du temps, un soutien financier, des services de transport ou d'autres ressources.



### Exemple concret

#### Sensibilisation en République centrafricaine

Dans les communautés où les hommes refusent d'écouter les femmes et où la plupart n'acceptent pas l'autorité des femmes, un programme de VBG a intégré les femmes dans les comités de protection. Pour les activités de sensibilisation, seuls les hommes facilitateurs ont réussi à rassembler des groupes d'hommes pour parler des problèmes de protection. La solution de facilité consistait à diviser les femmes et les hommes et à toujours faire en sorte que des hommes mènent les groupes de discussion masculins, mais le programme pensait qu'il était important que les hommes entendent des femmes. Le programme a donc organisé des équipes facilitées par deux personnes : une femme et un homme. Le facilitateur aidait à rassembler les hommes et laissait ensuite la femme mener la majeure partie de la discussion. Ainsi, les hommes étaient prêts à participer et ont pu tirer des enseignements - non seulement sur les sujets abordés, mais aussi sur le potentiel des femmes à diriger.

➔ Voir le **p**oints de discussion : *Les femmes dirigeantes dans Outils et ressources du soutien aux femmes dirigeantes*

# Soutenir les femmes dirigeant outils et ressources :

## **Outils et ressources**

- **Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)**
- **Modèle : Plan d'action de mentorat**
- **Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership**
- **Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants**
- **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes**
- **Points de discussion : Les femmes dirigeantes**

## **Modules de formation**

- *Modules de formation : Soutenir les femmes dirigeantes*



---

# Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)

Ce modèle est conçu pour aider les programmes de VBG à recueillir des informations préliminaires sur les éventuels partenaires de la programmation dans les contextes humanitaires. Les questions peuvent être adaptées et concernent en grande partie les organisations communautaires, y compris les organisations dirigées par des femmes (WLO) et les organisations de défense des droits des femmes (WRO). **Les questions surlignées en rose peuvent être posées aux associations de femmes plus informelles.** Veuillez noter que les informations recueillies ici ne suffiront pas pour la planification du programme, qui doit impliquer un processus collaboratif fondamental en vue d'un partenariat équitable.

## Nom

Veuillez indiquer le nom complet de votre organisation

## Enregistrement

Votre organisation est-elle enregistrée ? Veuillez indiquer les informations sur l'enregistrement : date, type d'organisation, durée de validité de l'enregistrement

## Direction

Qui dirige votre organisation ? Veuillez indiquer si l'organisation est menée par une seule personne, un comité ou une autre structure. Veuillez également préciser si la direction comprend des hommes, des femmes, un ensemble de femmes et d'hommes, et si la direction comprend des enfants.

## Principaux contacts

Veuillez indiquer les principaux contacts de votre organisation, y compris les noms complets, titres, numéro de téléphone, adresse mail et adresse professionnelle

### Structure de gestion

Veillez donner des informations sur la façon dont votre organisation est gérée. Y a-t-il un conseil d'administration ? À quoi ressemble l'organigramme ?

### Partenaires

L'organisation a-t-elle des partenariats formels avec d'autres organisations d'exécution ?

### Donateurs

Est-ce que des donateurs ont récemment soutenu votre organisation ? Lesquels ?

### Couverture géographique

Dans quelles régions œuvre votre organisation ? Combien de communautés/personnes sont touchées par votre organisation dans son ou ses domaines d'activité ?

Pour les domaines d'activité intéressants pour un éventuel partenariat, veuillez indiquer ci-dessous les informations sur vos membres.

Informations sur le personnel/les bénévoles	Nombre total	Femmes	Hommes
Membres rémunérés, à temps plein			
Membres rémunérés, à temps partiel			
Travailleurs bénévoles (indiquer le nombre d'heures de travail moyen par semaine)			
Membres affiliés (ne contribuent pas au travail)			

## Mission et valeurs

Quelle est la mission générale de votre organisation ? Quelle est votre cause ?

## Type de travail

À quels principaux secteurs de travail votre organisation participe-t-elle ? Par exemple, êtes-vous axés sur la santé ? Les moyens d'existence ? L'aide aux enfants ? Les droits des femmes ?

## Pour les organisations axées sur les femmes et les filles

Veillez indiquer les activités qui décrivent le mieux l'orientation de votre organisation (cochez les cases qui se rapportent aux principales activités).

- Plaider pour réformer les lois/politiques
- Sensibiliser sur les droits des femmes et des filles au sein des communautés
- Mettre fin aux pratiques spécifiques qui nuisent aux femmes et aux filles
- Collecter des fonds/dons en faveur des femmes et des enfants
- Associations d'épargne ou de crédit de femmes
- Former les femmes ou les adolescentes sur de nouveaux métiers/moyens d'existence
- Éducation/alphabétisation informelles pour les femmes et les filles
- Activités récréatives pour les femmes et les filles
- Soutenir les femmes touchées par la violence domestique
- Soutenir les services destinés aux femmes et aux filles touchées par la violence au sein de la communauté/en situation de conflit
- Soutenir les services aux enfants
- Autre

Veillez donner des informations plus spécifiques ci-dessous, le cas échéant

### **Principales activités**

Veillez donner des informations sur vos actuels projets, y compris des informations sur les activités régulières sur une base quotidienne/hebdomadaire/mensuelle.

### **Une journée typique...**

Quelles seraient les responsabilités et les activités d'un travailleur actif dans votre organisation lors d'une journée typique ?

# Modèle : Plan d'action de mentorat

Le mentorat est une relation informelle où une femme expérimentée ou dirigeante (mentor) guide et encourage une autre femme ou adolescente (personne bénéficiant d'un mentorat). Les relations de mentor-personne bénéficiant d'un mentorat peuvent se faire naturellement, mais lorsque ces relations sont arrangées, il peut être judicieux de se mettre d'accord sur les préférences en termes de réunions et de communication, de types de soutien, d'objectifs et des principes de la relation. Le plan d'action suivant peut être adapté pour aider les participantes aux initiatives de mentorat à se mettre d'accord sur l'objectif et les modalités de leur relation.

## Temps consacré :

- Convenez d'une fréquence et d'une durée pour les réunions
- Convenez des moyens de communication
- Convenez d'un emploi du temps pour prendre des nouvelles sur la relation mentor/personne bénéficiant d'un mentorat

## Nous donnerons la priorité aux formes de mentorat suivantes (cochez les cases qui s'appliquent) :

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Encouragement  | <input type="checkbox"/> Aider à trouver des solutions                               |
| <input type="checkbox"/> Conseils sur l'apprentissage   | <input type="checkbox"/> Discuter des difficultés liées aux positions de dirigeantes |
| <input type="checkbox"/> Conseils professionnels  | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez décrire)                                    |
| <input type="checkbox"/> Aide pour suivre les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs |  |

Attentes	
Mentor	Personne bénéficiant d'un mentorat

## Préférences en termes de style de communication

Mentor	Personne bénéficiant d'un mentorat

## Peurs et préoccupations à partager

Mentor	Personne bénéficiant d'un mentorat

## Objectifs de la personne bénéficiant d'un mentorat

La personne bénéficiant d'un mentorat peut définir des objectifs spécifiques puis travailler avec la mentor pour définir les étapes permettant de réaliser cet objectif, en utilisant le tableau ci-dessous.

### Exemples :

- En apprendre davantage sur un domaine de travail
- Recevoir des conseils sur mon éducation et mon projet professionnel
- Renforcer mon réseau
- Améliorer mes compétences en communication
- En apprendre davantage sur le rôle de dirigeante
- Recevoir des conseils sur les défis à venir

Objectif spécifique	Étapes pour réaliser l'objectif	Soutien demandé à la mentor	Calendrier	Difficultés

## Modalités de la relation

Nous participons toutes les deux volontairement à cette relation mentor/personne bénéficiant d'un mentorat. Nous convenons d'axer la réunion sur les objectifs de la personne bénéficiant d'un mentorat. Nous convenons de construire une relation basée sur la confiance et l'honnêteté. La mentor apportera des observations et des conseils constructifs, et la personne bénéficiant d'un mentorat gardera un esprit ouvert. Nous convenons de respecter le temps de l'autre et de communiquer de manière respectueuse. Si nous n'arrivons pas à communiquer de façon efficace, ou si une des parties sent que la relation ne répond pas aux objectifs fixés, nous sommes libres de mettre fin à la relation mentor/personne bénéficiant d'un mentorat dans le respect.

**Confidentialité : Les détails de nos communications resteront confidentiels et ne devront pas être partagés avec d'autres parties, sauf accord mutuel.**

**Option de signatures de l'accord.**

---

# Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership

## Quelles sont certains des obstacles face à la participation des femmes aux positions dirigeantes ?

Les contraintes pesant sur la participation des femmes aux positions dirigeantes peuvent varier, selon des facteurs comme l'origine raciale, l'origine ethnique, l'âge, la santé, le statut socio-économique, la situation de handicap, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

**Travail domestique et responsabilités au sein de la famille** - Les femmes sont responsables d'une grande partie des tâches à la maison. Prendre soin des enfants et des membres de la famille et gérer le travail domestique, en plus du travail en-dehors du foyer, constituent de nombreuses responsabilités et limitent le temps que les femmes peuvent consacrer à leur participation aux affaires et à la direction de la communauté.

**Normes et attentes culturelles et sociales** - la participation des femmes aux positions dirigeantes peut être limitée à cause de rôles de genre marqués, où il est attendu que les hommes soient les chefs. Dans certaines situations, il est établi que les femmes ne devraient pas se déplacer sans être accompagnées, ni parler publiquement, voyager ou participer à d'autres activités qui peuvent être essentielles pour diriger.

**Stéréotypes et préjugés** - des rôles de genre marqués peuvent également être liés à des stéréotypes selon lesquels il est considéré que les femmes n'ont pas les attributs de cheffes. Par exemple, les femmes peuvent être stéréotypées comme étant attentionnées, prévenantes, ou indécises, ce qui peut ne pas être considéré comme les qualités de bons dirigeants. Les femmes peuvent également reculer devant les possibilités de devenir dirigeantes si elles ont peur d'être associées à des caractéristiques mal vues pour une femme.

**Manque de soutien de la famille** - Les partenaires des femmes ou les membres de leurs familles n'approuvent pas la participation des femmes, souvent à cause des normes sociales et des stéréotypes.

**Représentation et réseaux limités** - Les femmes n'ont pas de rôle modèle de dirigeante et n'ont pas accès aux réseaux d'influence essentiels pour monter dans la hiérarchie de la direction.<sup>12</sup>

**Violence basée sur le genre** - les chemins vers les positions dirigeantes sont minimisés ou bloqués lorsque les femmes et les filles font face à des menaces, à du harcèlement sexuel, et à d'autres formes de VBG. Le mariage précoce/mariage forcé, les lois discriminantes en matière d'héritage, ou le déni des possibilités et des services essentiels, y compris les services d'éducation et de planification familiale, représentent des obstacles de taille face à la participation des femmes dans les rôles dirigeants.

---

<sup>12</sup> AAUW. (2016). *Barriers and Bias THE STATUS OF WOMEN IN LEADERSHIP*. [https://www.aauw.org/app/uploads/03/2020/Barriers\\_and\\_Bias\\_summary.pdf](https://www.aauw.org/app/uploads/03/2020/Barriers_and_Bias_summary.pdf)



**Accès limité aux ressources financières** - Les femmes ont une autonomie financière limitée et peu de contrôle des ressources financières au niveau de la communauté et du foyer. Ces contraintes limitent les possibilités des femmes et entretiennent les perceptions selon lesquelles les femmes ne sont pas faites pour être dirigeantes.

**Obstacles pratiques** - Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par un certain nombre d'obstacles, dont le transport, la langue, l'alphabétisation, et les locations de salles pour exercer le rôle de dirigeantes.

## **Pourquoi résoudre les obstacles pesant sur la participation des femmes ?**

Résoudre ces obstacles peut aider les femmes à participer pleinement aux affaires communautaires. Lorsque les femmes participent à la direction, le bien-être de la communauté s'en trouve amélioré.

## **Que peut-on faire pour résoudre les obstacles qui pèsent sur la participation des femmes ?**

Il existe de nombreux moyens de régler les obstacles face à la participation des femmes, avec un soutien de haut niveau apporté par les législateurs, ou en travaillant avec les familles et les femmes et les filles à titre individuel.

➔ Offrir des possibilités de formation et de renforcement des connaissances et des compétences aux femmes et aux filles.

➔ Impliquer les dirigeants communautaires pour comprendre et résoudre les contraintes qui pèsent sur la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Encourager les hommes à participer à la garde des enfants et au travail domestique.

➔ Consulter les femmes sur le calendrier des réunions ou des activités de direction.

➔ Offrir des espaces sûrs où les femmes puissent se réunir pour construire des réseaux et des stratégies de direction.

➔ Organiser des formations sur les droits humains et les droits des femmes.

➔ Choisir des endroits pour les réunions sur les positions dirigeantes qui sont facilement accessibles pour les femmes et les filles. Envisager de fournir des services de transport, ou de faire tourner les endroits choisis pour élargir la participation.

➔ Créer et renforcer des possibilités de mentorat.

➔ Organiser des discussions et des réunions pour aborder les obstacles face à la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Envisager de fournir des services de transport, ou de faire tourner les endroits choisis pour élargir la participation

➔ Organiser des événements de réseautage et des possibilités sociales.

➔ Interdire le mariage précoce/mariage forcé et promouvoir l'éducation des filles.

➔ Promouvoir des relations saines et une prise de décision conjointe au niveau du foyer.

➔ Organiser des réunions dans une langue commune ou dans plusieurs langues, en s'adaptant aux différents niveaux d'alphabétisation.

➔ Plaider auprès des législateurs pour changer les politiques et les structures sectaires.

➔ Remettre en question les normes sociales et culturelles, les stéréotypes et les préjugés néfastes qui limitent la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Faire appliquer des politiques de tolérance zéro face au harcèlement sexuel et autres formes de VBG.

➔ Reconnaître les importantes contributions des femmes qui occupent des postes de dirigeantes formels et informels.

---

# Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants

## Résumé des problèmes et des demandes

En résumé, quels sont les problèmes que vous voudriez que les dirigeants règlent ?

## Éthique et sécurité

Est-ce que le personnel se sent en sécurité et à l'aise à l'idée de rencontrer les dirigeants ?

Oui  Non

Est-ce que le personnel a :

- Les moyens de communication et de transport nécessaires ?  Oui  Non
- Les connaissances nécessaires sur le soutien disponible, en cas de menaces ou d'autres risques de sécurité ?  Oui  Non

## Objectif

Quelle est votre principale demande ?

Quelles mesures souhaitez-vous que les dirigeants prennent ?

Dirigeants communautaires impliqués : \_\_\_\_\_

## Intérêts des dirigeants

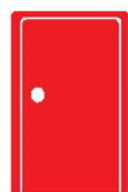
À quel point les dirigeants sont-ils ouverts sur la question ?



Ouverts. Soutiennent le programme de VBG et ses objectifs



Partiellement ouverts. Ont montré un intérêt pour les activités du programme de VBG et une certaine souplesse.



Fermés. Inconnus du programme de VBG et/ou réputés inflexibles face au changement.

Le dirigeants sera probablement préoccupé en premier lieu par...

## Principaux points de discussion

Quels sont les principaux points à souligner ?

Quels points susciteront le plus l'intérêt du dirigeant (**Voir les points de discussion**)?

## Se préparer aux éventuelles difficultés

Anticipez les points de vue différents et les éventuels débats.  
Comment réorienterez-vous la discussion sur les points essentiels ?

## Style de communication

Les points importants à ne pas oublier lorsque vous communiquez avec un dirigeant.  
Salutations spécifiques ?  
Le dirigeant a-t-il apporté des contributions positives à la sécurité de la communauté, ou au programme de VBG, que vous souhaitez mettre en avant ?

---

# Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes

Des discussions de groupe sur le potentiel et les bénéfices des femmes dirigeantes peuvent être organisées avec les dirigeants (hommes ou femmes) ou d'autres membres de la communauté. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et mener des discussions de groupe, ainsi que des exemples de questions et d'idées importantes pour discuter des femmes dirigeantes.

## Organisation des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Déterminez un lieu confortable et calme où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Limitez les discussions à 1h30.
- Veillez à ce que l'animateur principal possède de l'expérience et/ou soit formé en matière d'animation. Le facilitateur doit être capable de poser des questions d'approfondissement ou de clarification, de faire preuve d'aisance et de patience lorsqu'il aborde des sujets sensibles, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants, et de réagir de manière appropriée aux dénonciations d'actes de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible, prévoyez des animateurs de même sexe pour les groupes non mixtes.

## Introduction (5 à 10 minutes)

- Accueillez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude pour toute action positive entreprise récemment.
- Partagez des informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables

## Discussion (30 à 45 minutes)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Veillez à réviser vos questions et amorces et à les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou d'entrer dans un débat. Utilisez des amorces pour entretenir la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion pour vous d'apprendre.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

## Conclusion (5 minutes)

- Résumez les points principaux à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants.

## Amorces/questions

- Reconnaissez-vous les femmes dirigeantes dans la communauté ?
  - Interrogez sur les dirigeantes informelles, en particulier lorsque la place des femmes dans les structures de direction formelles est limitée. Reconnaissez-vous les femmes de confiance dans la communauté ? Y a-t-il des femmes dirigeantes au sein des institutions religieuses ? Parmi les sages-femmes ? Les anciens ? Les chefs d'entreprise ?
- Que pensez-vous des femmes dirigeantes ?
- La communauté bénéficie-t-elle des femmes aux positions dirigeantes ? Quels sont les avantages ?
  - Interrogez sur les avantages que les femmes pourraient présenter aux positions dirigeantes - par exemple, atteindre certaines populations, être un exemple de dirigeante pour les filles, représenter les besoins des autres femmes.
  - Partagez certains avantages liés aux femmes dirigeantes ainsi que des statistiques mondiales pour lancer la conversation. (Voir les *points de discussion* : *Les femmes dirigeantes* dans Outils et ressources du soutien aux femmes dirigeantes)
- Quelles sont les difficultés pour les femmes dirigeantes ? Que peut-on faire pour résoudre ces difficultés ?
- Que faudrait-il faire pour renforcer la participation des femmes aux postes dirigeants ?
- Que peut-on faire pour améliorer l'équilibre du pouvoir entre les dirigeants et les dirigeantes de la communauté ?

## Idées importantes pour la discussion

- Les questions et les amorces peuvent être adaptées aux différents intérêts. Pendant une évaluation, il peut être judicieux de recueillir simplement des informations sur le ressenti de la population à l'égard des femmes dirigeantes et sur la présence de femmes dirigeantes. Si vous organisez des discussions de groupe axées sur le renforcement d'un environnement propice aux femmes dirigeantes, vous devrez approfondir la discussion sur les attitudes et les obstacles.
- Les questions et les amorces peuvent être adaptées aux différents groupes. Lorsque vous discutez des problèmes liés à la place des femmes aux positions dirigeantes avec des femmes et des filles dirigeantes, établies ou émergentes, vous pouvez vous concentrer sur leurs expériences et sur les difficultés spécifiques qu'elles rencontrent.
- N'oubliez pas : ne soyez pas choqué(e) si quelqu'un exprime un point de vue problématique. Il s'agit probablement d'un signe positif qui montre que vous avez créé un espace sûr où les idées peuvent être partagées et exprimer ses idées est une étape importante du processus de changement. Vous pouvez faire part de votre inquiétude ou de votre désaccord sans mettre fin à la discussion. Approfondissez la discussion. Demandez aux autres participants de partager leur point de vue.

---

# Points de discussion : Les femmes dirigeantes

Les points de discussion sont des affirmations courtes qui peuvent servir de plan ou de rappel des points à souligner lors d'une discussion avec les différentes parties prenantes, y compris des dirigeants communautaires. Les points de discussion sont plus utiles lorsque l'animateur a une bonne connaissance des sujets et peut pousser la discussion au-delà des points de discussion.

Voici ci-dessous des points de discussion pour aider les équipes en charge de la VBG à discuter des femmes dirigeantes et de l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes.

## **Nous ne pouvons pas garantir pleinement la sécurité, le bien-être et le succès de notre communauté sans avoir des femmes à des postes dirigeants.**

- Nous devons tous travailler ensemble pour garantir la sécurité et le bien-être de notre communauté en soutenant les femmes avec des possibilités et un accès aux rôles de dirigeantes.
- En soutenant les femmes dirigeantes, nous aidons notre communauté à tirer pleinement profit du potentiel humain pour nous permettre de mieux faire face aux défis actuels et à venir, comme les pandémies, la pauvreté, l'insécurité alimentaire, la guerre ou le changement climatique.
- Soutenir les femmes dirigeantes s'est avéré « ... indispensable dans tous les domaines d'une société saine, de la réduction de la pauvreté à la promotion de la santé, de l'éducation et du bien-être des filles et des garçons. » (Objectifs de développement durable des Nations Unies)
- Pour garantir la sécurité, le bien-être et la réussite de notre communauté, nous devons comprendre les besoins et les intérêts de nos membres. Les femmes dirigeantes sont les mieux placées pour comprendre les besoins des femmes et des filles, étant qu'elles sont elles-mêmes des femmes, et que les femmes et les filles sont plus à l'aise à l'idée de discuter de leurs besoins et de leurs intérêts avec des dirigeantes en qui elles ont confiance.

## **Lorsque des femmes dirigeantes sont impliquées dans des rôles dirigeants à tous les niveaux, alors les femmes, les filles et l'ensemble de la communauté en bénéficient !**

- Les femmes représentent une ressource inestimable non exploitée : elles ont de nombreuses compétences, connaissances et expertises qui peuvent bénéficier à nos communautés. Élever les femmes au rang de dirigeantes, avec des responsabilités en termes de prises de décision, permet d'exploiter leurs compétences, leurs connaissances et leur expertise au profit de la politique, du commerce et de la communauté.
- Lorsque les femmes dirigeantes sont intégrées, elles peuvent représenter les meilleurs intérêts des femmes et des filles et participer aux prises de décisions essentielles qui déterminent leurs vies et leurs avenir. Il en résulte des familles plus saines, une paix et une sécurité renforcées et un meilleur bien-être de la communauté dans son ensemble.
- Lorsque les femmes participent aux rôles dirigeants, les progrès économiques, sociaux et politiques s'en trouvent améliorés pour tout le monde.<sup>13</sup>
- Par exemple, les pays qui comptent plus de femmes dirigeantes aux postes juridiques enregistrent une baisse des inégalités de revenu.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Women Deliver. Balancing the Power Equation Women's Leadership in Politics, Businesses, and Communities*, 2018. <http://womendeliver.org/wp-content/uploads/09/2018/Women-Leadership-Policy-Brief9.23.18-.pdf>

<sup>14</sup> OECD. *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing, 2014. <http://dx.doi.org/10.1787/en>



- Renforcer l'autorité des femmes au sein des foyers signifie qu'elles ont plus de pouvoir en termes de prise de décision, ce qui s'est avéré améliorer l'accès des membres de la famille à la prestation de soins de santé et à l'éducation<sup>15</sup> entraînant ainsi un impact positif sur le bien-être actuel et futur de la famille.

### **Un équilibre des pouvoirs entre les femmes et les hommes contribuera à garantir le bien-être général de notre communauté.**

- Le pouvoir ne vient pas en quantités limitées - un équilibre des pouvoirs créé simplement davantage de pouvoir et de force.<sup>16</sup> Pensez à ce que nous pourrions accomplir si nous unissons notre pouvoir et nos forces.
- Pour aider à créer un équilibre des pouvoirs, nous pouvons soutenir la place des femmes dans les rôles dirigeants, dans les prises de décision, et dans les actions collectives, qui sont des moyens essentiels pour les femmes et les filles de contrôler leurs propres vies et de commencer à transformer l'équilibre des pouvoirs entre les hommes et les femmes.
- Nous pouvons transformer l'équilibre des pouvoirs en changeant les choses sur notre lieu de travail. Il peut s'agir de politiques justes et équitables pour tout le personnel, comme des possibilités d'évolution professionnelle, des avantages, des salaires justes et égaux, ou de politiques de tolérance zéro face à n'importe quel type de violence au travail.
- Il y a plein de possibilités de transformer l'équilibre des pouvoirs. Nous pouvons commencer par corriger les dynamiques de pouvoir au sein de notre propre foyer ; nous pouvons condamner les actes de violence à l'égard des femmes et des filles ; nous pouvons faire en sorte que nos filles reçoivent une éducation de qualité ; nous pouvons mettre fin aux pratiques néfastes comme le mariage d'enfants ; nous pouvons offrir aux femmes à des rôles traditionnellement occupés par des hommes ; nous pouvons soutenir les activités rémunératrices et l'indépendance financière pour les femmes ; et nous pouvons soutenir les droits des femmes en matière d'héritage.
- Lorsque la vie des femmes s'améliore, il en va de même de leur capacité à prendre des décisions à tous les niveaux, dans tous les domaines de la vie, ce qui a un impact positif<sup>17</sup> non seulement sur les femmes, mais aussi sur leurs familles et sur la communauté dans son ensemble. Pour aider à améliorer les vies de femmes et leur pouvoir en matière de prise de décision, nous devons transformer l'équilibre des pouvoirs entre les hommes et les femmes.

### **Promouvoir et soutenir les femmes dirigeantes commence avec nous.**

- Promouvoir et soutenir les femmes dirigeantes commence avec chacun et chacune d'entre nous, et avec la façon dont nous traitons les femmes et les filles au sein de nos propres familles et dans nos vies personnelles. Nous pouvons pour cela commencer par réfléchir à nos propres vies et à la façon dont nous utilisons notre pouvoir, ainsi qu'à nos croyances, nos valeurs et nos actions qui affectent la façon dont nous encourageons et soutenons les femmes dirigeantes.
- Nous pouvons examiner nos structures de direction, nos politiques et nos pratiques, et supprimer les obstacles au sein de ces systèmes qui s'opposent ou limitent directement l'accès des femmes aux possibilités et aux postes de direction.
- Nous pouvons tous agir pour promouvoir les femmes dirigeantes dans nos communautés, que ce soit avec le soutien de haut niveau des législateurs ou des chefs traditionnels, ou en travaillant avec les communautés, les organisations, les chefs religieux et spirituels, les familles et les personnes.
- Nous pouvons aider les femmes à accéder aux services essentiels et créer un accès et un contrôle équitables des ressources, pour que les femmes puissent participer aux possibilités de direction.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> O'reilly, M. *Why Women? Inclusive Security and Peaceful Societies*, 2015. Tiré de <https://www.inclusivesecurity.org/publication/why-women-inclusive-security-and-peaceful-societies/>

<sup>16</sup> Raising Voices. *SASA! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes*, Kampala, Ouganda, 2020.

<sup>17</sup> FNUAP. *Women Empowerment*. FNUAP - Fonds des Nations Unies pour la population, (n.d.). Volume 7. <https://www.unfpa.org/pcm/node/9551>

<sup>18</sup> Bureau de l'égalité des genres du PAM. *Gender & Participation*, 2019. Tiré de <https://gender.manuals.wfp.org/en/gender-toolkit/gender-in-programming/participation/>

## **Nous pouvons tous soutenir les femmes dirigeantes en modelant l'équilibre des pouvoirs dans la communauté.**

- Nous pouvons célébrer le rôle dirigeant des femmes et leurs réussites avec la communauté grâce à des activités de sensibilisation, des campagnes, les réseaux sociaux, des discussions avec les familles, les amis, les membres de la communauté et les dirigeants.
- Nous pouvons veiller à un pouvoir partagé avec nos propres foyers, avec nos familles et nos amis, et à notre travail, en nous écoutant les uns les autres, en se traitant avec respect et bienveillance, et en agissant ensemble.
- Nous pouvons veiller à ce que les femmes soient invitées et incluses dans les espaces de prise de décision.
- Nous pouvons aider en assumant les tâches ménagères traditionnellement réalisées par des femmes et des filles, pour qu'elles ne ratent pas des possibilités importantes comme le fait de recevoir une éducation ou des formations, de se porter candidates à des fonctions politiques ou d'occuper un poste politique, etc.
- Nous pouvons modeler l'équilibre des pouvoirs chez nous pour que nos enfants voient et apprennent de ce modèle. Les parents jouent un rôle important en façonnant les croyances de leurs enfants, et le fait de voir l'équilibre des pouvoirs entre les hommes et les femmes au sein de leur famille peut aider à changer leurs croyances sur la place des femmes aux positions dirigeantes.