Stratégie du mécanisme de médiation et de coordination sensible au genre (SMMCG) de la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL)

coopération allemande
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Royaume de Pays-Bas

Mise en œuvre par
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

GFA CONSULTING GROUP

Presenté à:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit
(GIZ) GmbH
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn, Germany

TABLE DES MATIÈRES

Liste des acronymes 2
Introduction 4
Processus continu : Nairobi et Luanda 6
Dispositif institutionnel existant 8
Le Plan structurel : 9
Programmes régionaux 10
Les Forums : 12
À propos de la médiation – un aperçu général 14
Qu'est-ce que la médiation ? 15
Micro-compétences en médiation 16
Le processus de médiation 17
Les valeurs et les comportements des médiateurs 17
Les meilleures pratiques en médiation 18
Le rôle d'un médiateur 19
Avoir la stratégie de médiation existante comme base 20
Mécanisme proposé de coordination de la médiation 21
Objectif : 21
Processus étape par étape des initiatives de médiation dans la CIRGL : 21
Objectifs spécifiques du processus : 25
1. Planification stratégique : 25
2. Plan opérationnel : 25
3. Engagement des parties prenantes à travers la coordination et la communication : 26
5. Penser au-delà : Suivi et évaluation : 27
Intégration dans le cadre institutionnel de la CIRGL – Ébauche de la structure 27
Option 1 : Rattaché au Secrétariat 27
1. Intégration et alignement dans les structures de la CIRGL 27
2. Analyse des conflits 28
3. Liens avec les institutions décentralisées 29
4. Coordination avec l'Organisme pour la paix et la sécurité de l'Union Africaine (APSA) 29
5. Liens supplémentaires pour une coordination efficace 29
Coordination de la médiation – Systèmes de communication 31
Coordination de la médiation – Systèmes de communication 32
Coordination au niveau de l'équipe 32
Coordination au niveau des États 33
Coordination au niveau international 33

LISTE DES ACRONYMES

AC	Conseil consultatif
APSA	L'Architecture Africaine de Paix et de Sécurité
UA	Union Africaine
RCA	République Centrafricaine
CdP	Communauté de Pratique
SEA	Secrétaire Exécutif Adjoint
DBG	Démocratie et Bonne Gouvernance
RDC	République Démocratique du Congo
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
DE&IR	Développement Économique et Intégration Régionale
MVCE	Mission de Vérification Conjointe Élargie
SE/CIRGL	Secrétariat Exécutif de la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs
QH&S	Questions Humanitaires et Sociales
AIGD	Autorité Intergouvernementale pour le Développement
TI	Technologie de l'Information
CIRGL	Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs
CFRC	Centre de Fusion du Renseignement Conjoint
ICP	Indicateurs Clés de Performance
CRLM	Centre Régional Lusaka Mwanawasa
CCM	Centre de Coordination de la Médiation
MCN	Mécanisme de Coordination Nationale
P&S	Paix et Sécurité

DPS	Direction de la Paix et de la Sécurité
CRI	Conseil Régional Interministériel
IRRN	Initiative Régionale sur les Ressources Naturelles
MR	Mécanisme Régional
CRM	Conseil Régional de Médiation
CFR	Centre de Formation Régional
RSS	République du Soudan du Sud
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
FSRD	Fonds Spécial pour la Reconstruction et le Développement
TdR	Termes de Référence
RH	Ressources Humaines

AVANT-PROPOS

La Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL), par le biais de son Programme sur la paix et la sécurité, est depuis longtemps à l'avant-garde des efforts visant à promouvoir la paix, la sécurité et la stabilité dans notre région. Grâce à nos initiatives de médiation, nous avons initié et facilité le dialogue, favorisé la réconciliation et contribué à la résolution de conflits dans certains des différends les plus difficiles affectant nos États membres. La CIRGL a joué un rôle crucial dans la médiation des efforts de paix en République démocratique du Congo (RDC), notamment en facilitant les Déclarations de Nairobi de 2013, qui ont contribué à la reddition du groupe rebelle M23 et ont ouvert la voie à des efforts de stabilisation plus vastes.

En outre, la CIRGL a été profondément engagée dans le processus de paix au Burundi, contribuant à apaiser les tensions et à soutenir le dialogue politique pendant les périodes d'instabilité. Nos interventions de médiation en République centrafricaine (RCA) et au Soudan du Sud ont renforcé les efforts diplomatiques visant à mettre fin aux hostilités et à résoudre les crises humanitaires qui accompagnent souvent les conflits prolongés. Par l'intermédiaire du Mécanisme conjoint élargi de vérification (EJVM) et du Centre conjoint de fusion des renseignements (JIFC), la CIRGL a également fourni des mécanismes essentiels de surveillance des conflits qui ont contribué à apaiser les tensions régionales. Ces institutions spécialisées dans la sécurité et le renseignement ont travaillé dur pour apaiser les tensions entre la RDC et le Rwanda, le Burundi et le Rwanda, l'Ouganda et le Rwanda, le Soudan du Sud et le Soudan, pour n'en citer que quelques-unes.

Malgré ces succès, nous reconnaissons qu'une paix durable ne peut être instaurée sans la participation pleine, égale et significative des femmes. La médiation sensible au genre n'est pas seulement une question d'inclusion, elle est aussi une question d'efficacité. Les femmes et les groupes marginalisés vivent les conflits différemment, et leurs points de vue sont essentiels pour élaborer des solutions qui s'attaquent aux causes profondes de la violence et de l'instabilité. Les recherches et la pratique ont montré que les accords de paix ont plus de chances d'être mis en œuvre et de perdurer lorsque les femmes jouent un rôle substantiel dans le processus.

C'est dans cet esprit que nous avons développé le Mécanisme de coordination de la médiation sensible au genre.

Ce mécanisme vise à renforcer notre capacité à intégrer les perspectives de genre dans les processus de médiation dans toute la région des Grands Lacs. L'amélioration de la coordination, du renforcement des capacités et du partage des connaissances entre les médiateurs garantira que les considérations de genre soient intégrées à chaque phase de la résolution des conflits, de l'alerte précoce et de la prévention à

la négociation et à la reconstruction post-conflit. Notre objectif est de créer un cadre de médiation plus inclusif, plus efficace et plus durable qui reflète les diverses réalités de nos sociétés. Ceci arrive à point nommé dans ces circonstances d'escalade du conflit entre la RDC et le M23 et ses alliés.

La CIRGL plus forte et plus efficace nécessite des processus de médiation inclusifs, représentatifs et fondés sur l'égalité des sexes. Nous appelons les États membres, les organisations de la société civile, les institutions régionales et les partenaires internationaux à soutenir et à s'engager dans cette initiative. Ensemble, nous pouvons créer une architecture de consolidation de la paix qui garantit qu'aucune voix ne soit laissée sans voix et qu'une paix durable soit une réalité pour tous.

Dr Mubita Luwabelwa
Secrétaire Exécutif,
Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL)

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude aux États membres de la CIRGL pour leur précieuse collaboration et leurs idées dans la formulation du Mécanisme de coordination de la médiation sensible au genre (GMCM). Les contributions des États membres ont été fondamentales dans l'élaboration d'une stratégie régionale de médiation solide et efficace.

Nous sommes également reconnaissants à la GIZ pour son soutien technique et financier substantiel tout au long de cette initiative. Une reconnaissance particulière est adressée au Dr José Pascal da Rocha, chef d'équipe chez GFA Consulting GmbH, dont les conseils d'expert en matière de résolution de conflits et de médiation ont été essentiels pour améliorer ce document. Son engagement en faveur de la prise en compte du genre a considérablement enrichi la portée et l'impact potentiel de la stratégie.

Cette stratégie régionale de médiation n'aurait pas pu être un succès sans la sagesse de la direction de la CIRGL, en particulier le leadership du Secrétaire exécutif de la CIRGL, l'Ambassadeur João Samuel Caholo. Nous reconnaissons les contributions importantes de M. Jean Eudes Bisonga, du Dr Emmanuel Makumba Mali et de M. Simon Nibizi du Département de la paix et de la sécurité, dont les efforts de collaboration ont considérablement fait progresser l'élaboration de ce document.

Nous exprimons notre gratitude au personnel dévoué du Secrétariat de la CIRGL. Leur travail assidu, leur soutien opérationnel et leurs commentaires éclairés ont permis à la GMCM de s'aligner sur les priorités régionales et de favoriser une atmosphère de collaboration et d'inclusion entre toutes les principales parties prenantes.

En outre, nous reconnaissons le rôle indispensable des organisations de la société civile, des réseaux de femmes et des groupes de jeunes. Leur plaidoyer et leurs perspectives locales sont essentiels pour façonner une approche profondément ancrée dans l'inclusion et les réalités locales.

Ensemble, cet effort collectif promet d'améliorer notre capacité de médiation efficace, de promouvoir une paix et une sécurité durables et d'ouvrir la voie à un avenir où toutes les communautés de la région des Grands Lacs pourront prospérer.

RÉSUMÉ

La stratégie du mécanisme de médiation et de coordination sensible au genre (ci-après : GMCM) de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) décrit une approche globale visant à renforcer l'efficacité et l'inclusivité des efforts de médiation régionaux. Ce mécanisme vise à relever les défis sociopolitiques complexes de la région des Grands Lacs en intégrant les perspectives de genre dans tous les aspects de la résolution des conflits, de la consolidation de la paix et de la gouvernance. La stratégie s'aligne sur les cadres internationaux, tels que l'agenda Femmes, paix et sécurité (FPS) et les initiatives régionales dans le cadre de l'Architecture africaine de paix et de sécurité (APSA).

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La région des Grands Lacs est confrontée à des conflits persistants alimentés par des griefs historiques, des faiblesses de gouvernance et l'exploitation des ressources, aggravés par la violence sexiste et l'exclusion des femmes des processus de paix. Les efforts de médiation dans la région ont obtenu des résultats mitigés en raison d'approches fragmentées, de capacités insuffisantes et d'une inclusion limitée. Un mécanisme de coordination tenant compte des questions de genre est jugé essentiel pour combler ces lacunes, améliorer les résultats des processus de paix et garantir que les voix, les expériences et le leadership des femmes soient systématiquement inclus.

VISION

La vision du GMCM est d'établir un cadre solide et inclusif qui coordonne tous les efforts de médiation, tout en tenant compte de l'intégration des considérations de genre. Elle vise à favoriser une paix, une équité et une justice durables en créant des mécanismes dans lesquels l'égalité des sexes est un principe fondamental du programme de paix et de sécurité de la CIRGL.

BUTS ET OBJECTIFS

Cette stratégie se concentre sur les points suivants :

- Établir un mécanisme de coordination de médiation solide et efficace qui puisse traiter et résoudre les conflits dans la région des Grands Lacs grâce à des efforts de médiation inclusifs, transparents et durables tenant compte des questions de genre.
- Institutionnaliser l'inclusion des femmes, améliorer l'efficacité de la médiation et relever les défis liés au genre dans les processus de conflit et de paix.
- Assurer des liens efficaces entre toutes les structures exécutives de la CIRGL, les institutions décentralisées et les mécanismes nationaux de coordination.
- Renforcer l'appropriation et la capacité régionales et locales en matière de pratiques tenant compte des questions de genre.

INTERVENTIONS STRATÉGIQUES

1. Développement institutionnel :

- Créer une Unité de coordination de la médiation (UCM) au sein du Secrétariat de la CIRGL pour centraliser les efforts de médiation tenant compte des questions de genre.
- Développer des programmes de formation et des centres de ressources axés sur le genre.

2. Planification opérationnelle :

- Intégrer les considérations de genre dans l'analyse des conflits, l'élaboration de stratégies et la mise en œuvre.
- Créer des réseaux de femmes médiatrices et désigner des points focaux pour les questions de genre au sein des États membres.

3. Engagement des parties prenantes :

- Renforcer les partenariats avec la société civile, les communautés économiques régionales (CER) et les organismes internationaux tels que l'Union africaine (UA) et le Groupe des amis de la médiation (GoFM).
- Améliorer l'inclusion en impliquant les femmes, les jeunes et les groupes marginalisés dans les processus de médiation.

4. Suivi et évaluation

- Mettre en œuvre un cadre de suivi et d'évaluation solide pour suivre les résultats en matière de genre, évaluer les progrès et garantir la responsabilité.

5. Planification durable

- Transition des ressources de démarrage vers des stratégies opérationnelles à long terme, en tirant parti des capacités locales et des institutions régionales.

DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES

Le GMCM fonctionne sous l'égide d'une Unité de coordination de la médiation centralisée, liée aux structures exécutives et décentralisées de la CIRGL, notamment :

- Des mécanismes nationaux de coordination (MNC) pour localiser les efforts.
- Des institutions régionales, telles que le Centre régional Levy Mwanawasa et le Centre régional de formation pour l'appui technique et le renforcement des capacités.

ALIGNEMENT AVEC LES CADRES RÉGIONAUX ET MONDIAUX

Le mécanisme s'aligne sur l'APSA, l'initiative Faire taire les armes de l'UA et les cadres mondiaux tels que la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Il met l'accent sur la subsidiarité et tire parti de l'expertise régionale tout en contribuant aux stratégies continentales.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Un mécanisme de coordination solide, impliquant toutes les structures exécutives de la CIRGL, les institutions décentralisées et les mécanismes nationaux de coordination.
- Une participation accrue des femmes aux rôles de médiation et de prise de décision.
- Une plus forte appropriation régionale des pratiques tenant compte du genre.
- Une crédibilité et une légitimité accrues des initiatives de consolidation de la paix menées par la CIRGL.
- Cette stratégie souligne la nécessité d'adopter des approches collaboratives, inclusives et systématiques pour relever les défis complexes de la région des Grands Lacs. Elle met en évidence le potentiel transformateur de l'intégration des perspectives de genre dans les efforts de médiation pour construire une paix plus inclusive et durable pour toutes les parties prenantes de la région.

1. INTRODUCTION

La Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL) est une organisation intergouvernementale composée de 12 États membres[1] de la Région Africaine des Grands Lacs. Il a été créé en 2004 pour répondre à la dimension régionale de l'instabilité politique et des conflits au sein et entre ces pays. Riche en ressources naturelles et en biodiversité, la Région Africaine des Grands Lacs a néanmoins connu certains des conflits les plus insolubles jamais connus en Afrique. Elle a été le théâtre de nombreuses guerres et conflits transfrontaliers au cours des dernières décennies, dont certains restent à ce jour non résolus. Les conflits violents des années 1990, en particulier le génocide au Rwanda en 1994, ainsi que les guerres civiles au Burundi, à commencer par l'assassinat du Président Ndadaye Melchior en 1993, et en République Démocratique du Congo (RDC) à partir de 1996, ont eu des conséquences dramatiques. Les conflits violents récurrents ont entraîné des souffrances indescriptibles infligées aux populations de la région, avec des citoyens traumatisés, des centaines de milliers de réfugiés, une stagnation économique et des tensions politiques persistantes entre pays voisins, ainsi que du chômage et du sous-emploi, une répartition inégale des richesses et surtout la perte de nombreuses vies humaines.

Plusieurs initiatives ont été mises en place pour trouver des solutions durables aux conflits qui ravagent la région. Suivant les traces de cette recherche de solution, les Nations Unies ont mis en place une Stratégie de consolidation de la paix, de prévention et de résolution des conflits dans la région des Grands Lacs[2]. La stratégie a essayé d'identifier les principales causes profondes de l'instabilité qui sont souvent liées à :

- Les griefs concernant les héritages historiques remontant à la période postindépendance et à l'ère coloniale, y compris les frontières, qui dans de nombreux cas ont séparé les communautés ethniques et l'instrumentalisation de l'ethnicité par certains acteurs à des fins politiques ;
- L'exclusion de l'accès à la terre, au pouvoir et aux ressources ;
- Des faiblesses dans la gouvernance, ainsi qu'une autorité de l'État limitée ou absente dans certaines zones, notamment les zones frontalières ;
- L'accès limité à la justice ou manque d'accès à la justice dans certaines régions, ce qui a eu un impact sur la protection des droits de l'homme ; a entravé les efforts visant à renforcer l'état de droit ; a alimenté la corruption et contribué à l'impunité des auteurs de crimes graves, notamment de crimes contre l'humanité.

La situation de conflit est exacerbée par :

- Le manque de confiance entre les pays de la région ;
- Les activités permanentes des groupes armés (également appelés « forces négatives »)

1 Les 12 États membres sont : l'Angola, le Burundi, la République centrafricaine, le Congo, la République démocratique du Congo, le Kenya, le Rwanda, le Soudan du Sud, le Soudan, la Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie.

2 Les Nations Unies ont en effet mis en place une stratégie globale pour la consolidation de la paix, la prévention et la résolution des conflits dans la région des Grands Lacs. Cette stratégie, approuvée par le Secrétaire Général de l'ONU António Guterres le 22 octobre 2020 et lancée en janvier 2021, a été élaborée par le Bureau de l'Envoyé Spécial pour la région des Grands Lacs. Il est conçu pour guider l'engagement de l'ONU dans la région sur une période de dix ans, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030: https://ungreatlakes.unmissions.org/un-strategy-great-lakes-region

dans la partie orientale de la RDC ;

- L'exploitation illégale dans le commerce des minéraux et autres ressources naturelles. Les revenus générés par ces activités ont permis aux groupes armés de financer leurs opérations, de recruter des combattants, notamment des jeunes, et de se procurer des armes.
- Les activités illégales liées aux ressources ont un effet multiplicateur sur d'autres causes et facteurs d'instabilité, notamment les griefs socio-économiques, les conflits fonciers, la contrebande à grande échelle, la faiblesse des institutions et l'impunité ;
- Le nombre élevé de réfugiés et de personnes déplacées à l'intérieur du pays ;
- L'existence d'apatrides ou de personnes menacées d'apatridie ;
- La privation causée par l'extrême pauvreté.

Les efforts de médiation dans la région des Grands Lacs ont donné des résultats mitigés. Les initiatives réussies impliquent souvent des accords globaux et un soutien international fort, tandis que les échecs sont marqués par un manque de suivi, un engagement international insuffisant et des griefs locaux profondément ancrés. Une médiation efficace dans cette région nécessite un engagement soutenu, des ressources importantes et une compréhension approfondie de la dynamique sociopolitique complexe en jeu. Le rôle des organisations régionales, telles que la CIRGL et l'Union africaine, soutenues par les acteurs internationaux, reste crucial pour favoriser la paix et la stabilité à long terme dans la région des Grands Lacs.

Il est donc nécessaire de renforcer davantage les capacités institutionnelles et individuelles dans la conduite de la médiation. L'institutionnalisation de la médiation présente l'avantage de pouvoir fournir une analyse et des réponses adéquates aux défis de la paix et de la sécurité.

2. ANALYSE SITUATIONNELLE

2.1 STATUT

En ce qui concerne les défis à la paix et à la sécurité, la Région des Grands Lacs a connu des conflits et une instabilité prolongée. Les initiatives de médiation ont été cruciales pour tenter de résoudre ces conflits et de promouvoir la paix. L'institutionnalisation de la médiation présente l'avantage de permettre une analyse et donner des réponses adéquates aux défis de la paix et de la sécurité. Une table ronde sur les leçons apprises, organisée par la Direction de la paix et de la sécurité de la CIRGL en juin 2022, a donné des informations cruciales, notamment sur la mise en place et la capacité de médiation de la CIRGL, qui peuvent être acquises à travers la mise en place d'un Mécanisme de coordination de la médiation sensible au genre (MCMG). Alors que la CIRGL a déjà connu un passé de diplomatie discrète et d'autres mécanismes de suivi de la paix, l'une des leçons identifiées a montré que pour améliorer l'efficacité et l'efficience, toutes les initiatives de médiation ou de suivi de la paix doivent être combinées et regroupées sous un même point de coordination.

La Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL) est une organisation intergouvernementale régionale composée de 12 États membres de la région des Grands Lacs d'Afrique. Divers instruments et institutions font partie du cadre de la CIRGL, tels que :

STRUCTURE:

- Le Sommet des chefs d'État et de gouvernement : l'organe décisionnel suprême de la CIRGL, composé des chefs d'État et de gouvernement des pays membres. Il se réunit régulièrement pour définir les politiques et fournir une orientation stratégique.
- La Troïka : La « Troïka » de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) fait référence à une structure de direction au sein de l'organisation qui assure la continuité et la coordination efficace de ses opérations. La Troïka est composée de trois éléments clés : le président actuel, le président sortant et le président entrant. La structure de la Troïka est un élément important de la gouvernance de la CIRGL, garantissant que l'organisation reste efficace dans sa mission de promotion de la paix, de la sécurité et du développement dans la région des Grands Lacs.
- Le Comité interministériel régional (RIMC) : composé des ministres des affaires étrangères/ou des relations extérieures des États membres responsables des domaines clés de la CIRGL. Le RIMC prépare et met en œuvre les décisions prises lors du sommet.
- Le Secrétariat de la Conférence : l'organe exécutif de la CIRGL, responsable des opérations quotidiennes et de la mise en œuvre des décisions. Elle est dirigée par un Secrétaire exécutif.
- Les Mécanismes nationaux de coordination (MNC) : établis dans chaque État membre pour coordonner et mettre en œuvre les activités de la CIRGL au niveau national.
- Les Institutions décentralisées (article 26 (2) (d), Pacte de la CIRGL) :

- **Le Centre régional Levy Mwanawasa sur la démocratie et la bonne gouvernance (CRLM)** ; il a été créé en 2011 et a pour mandat de mener des recherches et des analyses opérationnelles pour contribuer aux processus d'élaboration des politiques coordonnés par le Secrétariat.
- **Le Centre régional de formation (CRF) sur les violences sexuelles et sexistes, Kampala** ; a été créé en 2014 conformément au Protocole de la CIRGL sur la prévention et la répression des violences sexuelles contre les femmes et les enfants. Son mandat est de « … former et sensibiliser les unités de police, les officiers de justice, les médecins, les travailleurs sociaux et d'autres catégories de personnes qui traitent des cas de violence sexuelle.
- **Le Mécanisme conjoint de vérification élargi (MCVE), Goma ;** il a été lancé en septembre 2012 à Goma et comprend des experts militaires des États membres de la CIRGL, de l'Afrique du Sud, de la MONUSCO et de l'UA. Il surveille et mène des enquêtes sur les incidents de sécurité.
- **Le Centre conjoint de fusion des renseignements (CCFR), Goma** ; Il est composé de deux représentants de chacun des 11 États membres et est géré par un Comité de coordination régionale (CCR) tournant. Son mandat spécifique est axé sur le renforcement de la sécurité régionale et la résolution des défis complexes posés par les groupes armés et la criminalité transfrontalière, ainsi que l'exploitation illégale des ressources naturelles dans la région des Grands Lacs, en particulier dans l'est de la République démocratique du Congo (RDC). Le CCR rend compte au CCR et au président de l'état-major de la défense de la CIRGL, qui rend compte à son tour au Comité des ministres de la défense.
- **Le Mécanisme conjoint de suivi (MCS) sur les Forces démocratiques alliées (FDA), Kasese** ; Le JFM a été créé le 18 février 2017 et constitue un cadre de collaboration visant à répondre aux menaces sécuritaires posées par les ADF, un groupe armé opérant dans la région des Grands Lacs, en particulier dans l'est de la République démocratique du Congo (RDC) et en Ouganda. Il comprend des experts en matière de lutte contre le terrorisme de la RDC, du Kenya, de l'Ouganda et de la Tanzanie.

PROGRAMMES RÉGIONAUX[3]:

Voici les principaux programmes régionaux de la CIRGL :

1 Paix et sécurité

- **Programme de gestion conjointe de la sécurité des frontières communes :** ce programme vise à renforcer la sécurité des frontières communes entre les États membres en promouvant les patrouilles conjointes, le partage de renseignements et la coopération dans la lutte contre la criminalité transfrontalière.
- **Désarmement, démobilisation, rapatriement, réinstallation et réintégration (DDRRR)** :

3 https://icglr.org/programs/

cette initiative met l'accent sur le désarmement et la réintégration des anciens combattants, en particulier ceux impliqués dans des groupes armés dans la région, afin de promouvoir la paix et la stabilité à long terme.

2 Démocratie et bonne gouvernance

- Programme régional sur la démocratie et la bonne gouvernance : ce programme soutient le renforcement des institutions et des processus démocratiques dans les États membres, notamment la promotion d'élections libres et équitables, l'État de droit et la lutte contre la corruption.
- Prévention du génocide et des atrocités de masse : ce programme vise à prévenir le génocide, les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité en promouvant les mécanismes d'alerte précoce, la responsabilité et le renforcement des capacités au sein des États membres.

3 Développement économique et intégration régionale

- **Programme de développement des infrastructures régionales** : Ce programme vise à améliorer la connectivité des infrastructures dans la région des Grands Lacs, notamment les réseaux de transport, d'énergie et de communication, afin de faciliter le commerce et l'intégration régionale.
- **Programme de gestion des ressources naturelles :** Cette initiative favorise l'exploitation durable et légale des ressources naturelles de la région, en luttant contre l'exploitation minière et le commerce illégaux tout en veillant à ce que les richesses en ressources profitent aux populations locales.

4 Questions humanitaires et sociales

- Programme de protection des groupes vulnérables : Ce programme répond aux besoins des réfugiés, des personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI), des femmes, des enfants et d'autres groupes vulnérables de la région. Il comprend des initiatives de protection, d'aide humanitaire et de réinsertion sociale.
- Programme sur le genre, les droits des femmes et des enfants : Cette initiative promeut l'égalité des sexes et les droits des femmes et des enfants, en mettant l'accent sur la prévention de la violence sexuelle et sexiste et sur le soutien aux survivants.

5 Questions transversales

- **Programme de coopération régionale en matière judiciaire** : Ce programme renforce la coopération judiciaire entre les États membres, notamment dans des domaines tels que l'extradition, l'entraide judiciaire et l'exécution des décisions judiciaires au-delà des frontières.
- **Programme de protection de l'environnement et de changement climatique** : Cette initiative vise à relever les défis environnementaux et les impacts du changement climatique dans la région et à promouvoir le développement durable et la réduction des risques de catastrophe.

6 Autonomisation et éducation des jeunes

- Programme d'autonomisation des jeunes : Ce programme vise à mobiliser et à autonomiser les jeunes de la région des Grands Lacs, en leur fournissant une éducation, une formation professionnelle et des opportunités de participer aux efforts de consolidation de la paix et de développement.

7 Renforcement des capacités régionales

- Programme de formation et de renforcement des capacités : Ce programme soutient le renforcement des capacités des institutions gouvernementales, de la société civile et d'autres parties prenantes de la région, améliorant leur capacité à mettre en œuvre efficacement les protocoles de la CIRGL et les initiatives régionales.

8. Information et communication régionales

- **Programme de gestion de l'information et de communication :** ce programme vise à améliorer le partage de l'information, la transparence et la communication au sein de la région, en utilisant les médias et d'autres plateformes pour soutenir la consolidation de la paix et le développement.

FORUMS:

Outre les organes décentralisés susmentionnés, la CIRGL comprend plusieurs forums clés destinés à faciliter le dialogue, la coopération et la coordination entre les États membres et les parties prenantes. Ces forums se concentrent sur divers aspects de la paix, de la sécurité, de la démocratie, du développement et des questions humanitaires dans la région des Grands Lacs.

Voici une liste des principaux forums de la CIRGL :

1. Forum parlementaire

- Une plateforme permettant aux parlementaires des États membres de discuter et de promouvoir des mesures législatives qui soutiennent les objectifs de la CIRGL. Il favorise la coopération interparlementaire et la gouvernance démocratique.

2. Forum de la société civile

- Engage les organisations de la société civile de la région à contribuer aux initiatives de la CIRGL. Ce forum veille à ce que les voix des acteurs non gouvernementaux soient entendues lors du processus de prise de décision.

3. Forum de la jeunesse

- Il met l'accent sur l'implication des jeunes dans la région. Ce forum aborde des questions telles que l'autonomisation des jeunes, l'éducation et l'emploi, en veillant à ce que la jeune génération fasse partie du processus de consolidation de la paix.

4. Forum des femmes

- Dédié à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans la

région des Grands Lacs. Il aborde des questions telles que les droits des femmes, la participation à la gouvernance, les processus de consolidation de la paix et la protection contre la violence sexiste.

5. Forum du secteur privé

- Mobilise la communauté des affaires de la région pour favoriser le développement économique et la coopération. Ce forum se concentre sur la création d'un environnement propice à l'investissement et au commerce entre les États membres.

Ces instruments et institutions visent collectivement à relever les défis multiformes auxquels est confrontée la région des Grands Lacs, en promouvant une paix, une sécurité, une stabilité et un développement durables.

C'est dans ce contexte que la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) emploie une stratégie de médiation multiforme visant à favoriser la paix, la sécurité et la stabilité dans la région. Voici les principaux éléments de sa stratégie :

1. Coopération régionale et renforcement des capacités :

- La CIRGL met l'accent sur l'amélioration de la coopération nationale et régionale pour lutter contre la criminalité transnationale et le terrorisme. Cela implique l'adoption de lois antiterroristes, le renforcement des mesures de sécurité et l'amélioration de l'intégration technologique.

2. Désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) :

- La CIRGL met en œuvre des programmes complets de DDR pour les anciens combattants. Cela comprend la création d'opportunités pour les personnes démobilisées de se réinsérer dans la société et le soutien au développement économique durable en tant que moteur de la paix.

3. Développement économique et bonne gouvernance :

- La CIRGL promeut la coopération et l'intégration économiques, la transparence, les mesures de lutte contre la corruption et les initiatives de bonne gouvernance. Ces efforts visent à stimuler le développement social et économique, contribuant ainsi à une paix durable dans la région.

4. Mesures non militaires et médiation :

- L'organisation se concentre sur les mesures non militaires, notamment les stratégies de médiation et de prévention des conflits. La création de la cellule opérationnelle du Groupe de contact et de coordination sur les mesures non militaires contribue à neutraliser les groupes armés et à favoriser le dialogue.

5. Participation des femmes et des jeunes :

- La CIRGL promeut le rôle des femmes et des jeunes dans la médiation, la consolidation

de la paix et la prévention des conflits. Cela fait partie de ses efforts plus larges pour mettre en œuvre le programme Femmes, paix et sécurité et le programme Jeunesse, paix et sécurité dans la région.

6. Lutte contre le commerce illicite et l'exploitation des ressources :

- La lutte contre l'exploitation illicite des ressources naturelles est essentielle à la stratégie de la CIRGL. L'organisation s'efforce de mettre en œuvre les recommandations des ateliers de haut niveau pour réduire le financement des groupes armés par le commerce illégal des ressources.

Dans l'ensemble, la stratégie de médiation de la CIRGL est globale, intégrant des mesures militaires et non militaires, favorisant la coopération régionale et garantissant l'implication de divers groupes sociaux dans le processus de paix.

2.2 DÉFIS

La coordination efficace des efforts de médiation de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) est confrontée à plusieurs défis majeurs :

1. Les intérêts et les agendas divers :

- Les États membres de la CIRGL ont des intérêts politiques, économiques et sécuritaires divers, ce qui conduit souvent à des agendas contradictoires. Cette diversité rend difficile la mise en place d'une approche unifiée de la médiation et de la résolution des conflits.

2. La faible capacité institutionnelle :

- La CIRGL manque souvent de la capacité institutionnelle et des ressources nécessaires pour coordonner efficacement les efforts de médiation. Cela comprend un financement limité, un personnel insuffisant et une infrastructure inadéquate, qui entravent la capacité de l'organisation à mettre en œuvre et à soutenir les processus de médiation.

3. Le manque de volonté politique :

- L'engagement des États membres dans le processus de médiation est souvent incohérent. Certains gouvernements peuvent donner la priorité aux intérêts nationaux au détriment de la stabilité régionale ou peuvent manquer de volonté politique pour faire les compromis nécessaires, ce qui compromet l'efficacité des efforts de médiation.

4. La dynamique régionale fragmentée :

- La région des Grands Lacs est caractérisée par une dynamique politique et sécuritaire complexe et fragmentée. La présence de nombreux groupes armés, les conflits transfrontaliers et l'instabilité politique dans les États membres compliquent la coordination d'une stratégie de médiation cohérente et globale.

5.L'inclusivité limitée :

- une médiation efficace nécessite l'inclusion de toutes les parties prenantes concernées, notamment la société civile, les groupes d'opposition et les communautés marginalisées. La CIRGL a parfois eu du mal à garantir une large participation, ce qui peut conduire à des accords manquant de légitimité et de soutien de la part des acteurs clés.

6. Les influences externes :

- L'implication d'acteurs externes, tels que les organisations internationales, les pays voisins et les puissances mondiales, peut compliquer le processus de médiation. Ces acteurs peuvent avoir leurs propres intérêts et agendas, qui peuvent entrer en conflit avec les objectifs de la CIRGL et entraver les efforts de coordination.

7. La communication et le partage d'informations :

- Une coordination efficace repose sur une communication et un partage d'informations rapides et précis entre les États membres et les parties prenantes. La CIRGL a rencontré

des difficultés pour établir des canaux de communication efficaces, ce qui a entraîné des retards et des malentendus dans le processus de médiation.

8. Le déficit de confiance :

- Les griefs historiques et la méfiance entre les États membres et au sein des États peuvent entraver le processus de médiation. L'instauration de la confiance entre les parties en conflit et entre la CIRGL et les parties prenantes est essentielle pour une médiation réussie, mais il s'agit souvent d'un processus lent et difficile.

Pour relever ces défis, il faut un effort concerté pour renforcer la capacité institutionnelle de la CIRGL, favoriser la volonté et l'engagement politiques entre les États membres, promouvoir l'inclusion et améliorer les mesures de communication et de renforcement de la confiance.

Les preuves du manque de coordination efficace dans les efforts de médiation de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) peuvent être observées dans plusieurs domaines clés :

1. Les efforts de médiation fragmentés :

- La CIRGL a dû faire face à des défis considérables dans la coordination des efforts de médiation en raison de la nature complexe et interconnectée des conflits dans la région. Le recours à des médiateurs internes, bien qu'innovant, a mis en évidence les difficultés d'alignement des différentes stratégies de médiation dans différents pays et zones de conflit. Cette approche fragmentée se traduit souvent par des résultats incohérents et moins efficaces.

2. Les défis sécuritaires et humanitaires :

- Les problèmes de sécurité persistants, en particulier dans l'est de la République démocratique du Congo, ont encore compliqué les efforts de coordination. L'implication de nombreux groupes armés et la violence récurrente exacerbent les difficultés de mise en œuvre de stratégies de médiation cohérentes et unifiées. Le manque de coordination efficace est évident dans les tensions actuelles et l'incapacité à établir une paix durable malgré de nombreuses initiatives et accords.

3. L'implication limitée de la société civile :

- Il existe un manque notable d'implication des organisations de la société civile, en particulier des groupes de femmes, dans les consultations de haut niveau et les processus de prise de décision. Cette exclusion entrave l'élaboration de stratégies globales et inclusives de consolidation de la paix, qui sont essentielles pour s'attaquer aux causes profondes des conflits et favoriser la stabilité à long terme. Le renforcement de la participation de la société civile est essentiel pour établir des ponts entre les communautés et les gouvernements et garantir la responsabilité.

4. Les contraintes en matière de ressources et capacité organisationnelle :

- La capacité de la CIRGL à coordonner efficacement ses activités est également entravée

par des contraintes en matière de ressources et des limitations organisationnelles. Bien que des efforts aient été déployés pour former des médiateurs et améliorer les mécanismes de coordination, l'ampleur des défis et les ressources limitées disponibles conduisent souvent à des résultats sous-optimaux. Cette situation souligne la nécessité d'un soutien accru de la part des partenaires internationaux et d'un cadre institutionnel plus solide au sein de la CIRGL.

Plusieurs cas illustrent ces difficultés :

1. La crise en République Démocratique du Congo (RDC) :

- Pendant la crise politique en RDC, la coordination entre l'Union africaine (UA), la CIRGL et d'autres organismes régionaux a été problématique. Malgré les efforts conjoints, il y a eu un manque de stratégie cohérente et d'inclusion des principaux groupes d'opposition. Par exemple, l'exclusion de la principale coalition d'opposition, le Rassemblement, des pourparlers de paix a conduit l'Église catholique à se retirer en signe de protestation, invoquant la répression et la violence du gouvernement contre les militants politiques. Cela a porté atteinte à la crédibilité et à l'efficacité des efforts de médiation.

2. Les groupes armés et les tensions régionales :

- Le conflit en cours impliquant divers groupes armés dans l'est de la RDC a été exacerbé par les tensions entre les pays voisins, comme le Rwanda et l'Ouganda. Malgré l'implication de la CIRGL, l'absence d'une approche unifiée et globale a permis à ces conflits de persister, soulignant la nécessité d'une coordination plus efficace entre les acteurs régionaux et internationaux.

3. L'impact humanitaire :

- La CIRGL a eu du mal à coordonner les réponses aux crises humanitaires résultant des conflits dans la région. Le déplacement de milliers de personnes, dont de nombreuses femmes et enfants, a été mal géré, les mécanismes de protection et de soutien étant insuffisants. Cela a été particulièrement évident au Nord-Kivu, où les initiatives locales et communautaires de consolidation de la paix n'ont pas été correctement intégrées aux efforts de médiation plus larges.

Les mécanismes nationaux de coordination (MNC) de la CIRGL mettent également en évidence les défis en matière de coordination. Un récent atelier d'initiation organisé en décembre 2023 visait à remédier aux taux de rotation élevés et à améliorer les performances des MNC. Cet effort souligne les difficultés à maintenir une coordination cohérente et efficace entre les États membres, ce qui entrave la mise en œuvre globale des objectifs stratégiques de la CIRGL.

Ces facteurs illustrent collectivement les défis et les limites auxquels la CIRGL est confrontée pour coordonner efficacement les efforts de médiation dans la région des Grands Lacs. Une coopération renforcée, une implication accrue de la société civile et un soutien institutionnel plus fort sont nécessaires pour résoudre ces problèmes et améliorer l'efficacité des initiatives de médiation.

2.3 JUSTIFICATION

Un meilleur mécanisme de coordination est essentiel pour relever ces défis et améliorer l'efficacité des initiatives de médiation dans la Région des Grands Lacs. L'Unité de coordination de la médiation (UCM) [4] proposée pour la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL) offrirait une manière centralisée de suivi et de coordination des efforts, garantissant :

- **La stratégie unifiée :** Élaboration d'une stratégie cohérente et globale pour les efforts de médiation.
- **L'affectation des ressources :** Utilisation efficace des ressources et renforcement des capacités des médiateurs.
- **L'engagement des parties prenantes** : Garantir des processus inclusifs impliquant toutes les parties prenantes concernées.
- **Le suivi et l'évaluation :** Suivi et évaluation continus des efforts de médiation pour adapter et améliorer les stratégies.
- **La transparence et la communication :** Communication claire avec le public et les parties prenantes pour renforcer la confiance et le soutien aux initiatives de médiation.

L'action coordonnée liée aux efforts durables pour assurer la paix et la sécurité dans la région est mise en évidence par une série de processus continus, tels que le processu de Nairobi et de Luanda.

2.3.1 PROCESSUS CONTINU : NAIROBI ET LUANDA

Les processus de « Nairobi » et de « Luanda » font référence à deux efforts diplomatiques parallèles et interdépendants visant à résoudre les conflits et à promouvoir la paix et la stabilité dans la région des Grands Lacs d'Afrique, en se concentrant particulièrement sur la situation dans l'est de la République Démocratique du Congo (RDC)5. Ces processus sont dirigés par des dirigeants et des organisations régionales, notamment la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL).

2.3.1 1 PROCESSUS DE NAIROBI

Le processus de Nairobi est principalement associé aux efforts menés par le Kenya pour faire face aux crises sécuritaires et politiques dans l'est de la RDC, impliquant notamment des groupes armés comme le Mouvement du 23 mars (M23) et d'autres milices opérant dans la région. Points clés du processus de Nairobi :

- La médiation diplomatique : Initié par le Kenya, le processus de Nairobi implique des efforts diplomatiques pour amener divers groupes armés de l'est de la RDC à la table des négociations. L'ancien Président kenyan Uhuru Kenyatta a joué un rôle clé de facilitateur et de médiateur dans ces pourparlers[6].
- Les dialogues avec les groupes armés : Le processus vise à faciliter les dialogues entre le

4 Aux fins de cette ébauche zéro, l'unité ciblée sera appelée soit l'Unité de Coordination de la Médiation, soit la Fonction de Coordination de la Médiation. Les parties prenantes de la CIRGL doivent décider de l'étiquette.

5 Voir par exemple : https://www.eac.int/nairobi-process-activities/political-track/2919-the-10th-extraordinary-summit-of-the-international-conference-on-the-great-lakes-region-icglr

6 Voir également : https://www.eac.int/press-releases/283-peace-security/nairobi-process

gouvernement de la RDC et divers groupes rebelles, visant à les intégrer dans le cadre politique national, à démobiliser les combattants et à les réintégrer dans la société.

- L'implication régionale[7] : Le processus implique non seulement le Kenya mais également d'autres États membres de la CIRGL et des organisations régionales comme la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC). Il s'agit d'un effort régional visant à stabiliser l'est de la RDC en s'attaquant aux causes profondes du conflit, notamment les questions de gouvernance, de droits fonciers et de contrôle des ressources.

2.3.1 2 PROCESSUS DE LUANDA

Le processus de Luanda est dirigé par l'Angola (en la personne de son président comme médiateur désigné par l'UA) et se concentre sur les dimensions régionales plus larges du conflit dans l'est de la RDC, en particulier les relations tendues entre la RDC et le Rwanda, qui ont été tendues par les accusations de soutien du Rwanda à des groupes rebelles comme le M238. Points clés du processus de Luanda :

- Le dialogue bilatéral : Le processus implique principalement un dialogue direct entre la RDC et le Rwanda, médiatisé par le Président angolais João Lourenço. Il vise à apaiser les tensions, à renforcer la confiance et à favoriser la coopération entre les deux pays.
- La coordination et la médiation : L'Angola, dans le cadre de son mandat de la CIRGL, a joué un rôle crucial dans la médiation entre les parties en conflit. Le processus de Luanda a facilité le dialogue, débouchant sur des accords de cessez-le-feu et d'autres mesures de désescalade. La feuille de route prévoit également la création d'un mécanisme d'observation ad hoc dirigé par un général angolais pour garantir le respect des accords.
- Le cessez-le-feu et les garanties de sécurité : L'un des principaux objectifs du processus de Luanda est d'établir un cessez-le-feu et des garanties de sécurité le long de la frontière RDC-Rwanda, garantissant que la violence transfrontalière ne s'intensifie pas davantage.
- Le maintien de la paix régional : le processus de Luanda discute également du déploiement de forces régionales pour surveiller et assurer le respect des accords de cessez-le-feu et d'autres arrangements de sécurité, souvent en coordination avec les missions de maintien de la paix existantes comme la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en RDC (MONUSCO).
- L'intégration aux efforts régionaux : le processus de Luanda fait partie d'efforts de paix régionaux plus larges, travaillant parallèlement au processus de Nairobi dans le cadre de la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC). Alors que le processus de Luanda se concentre sur les relations diplomatiques et les questions de sécurité spécifiques impliquant la RDC et le Rwanda, le processus de Nairobi aborde l'implication de divers groupes armés dans le conflit.

7 https://www.securitycouncilreport.org/whatsinblue/2024/04/great-lakes-region-briefing-and-consultations-6.php
8 Voir aussi : https://icglr.org/mini-summit-on-peace-and-security-in-the-eastern-region-of-the-democratic-republic-of-the-congo-final-communique-luanda-angola-23-novembre-2022/

2.3.1 2 RÔLE DE LA CIRGL

La Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) joue un rôle crucial dans les deux processus en tant que cadre régional pour la paix et la stabilité. La CIRGL soutient ces processus en :

- Fournissant une plate-forme : La CIRGL offre une plate-forme de dialogue et de coopération entre les États membres, aidant à coordonner les processus de Nairobi et de Luanda avec d'autres initiatives régionales.
- Faisant le suivi de la mise en œuvre : La CIRGL est impliquée dans le suivi de la mise en œuvre des accords conclus à travers ces processus, garantissant que les engagements pris par les parties sont respectés.
- Facilitant la coopération régionale : La CIRGL cherche à harmoniser les efforts des différents États et organisations régionales, garantissant une approche globale pour résoudre les conflits dans l'est de la RDC et dans la région plus large des Grands Lacs.

Tel que montré par les brefs exemples ci-haut mentionnés, la médiation dans la région nécessite un engagement durable, des ressources importantes et une compréhension approfondie de la dynamique sociopolitique complexe en jeu. Tout en établissant une approche structurée et coordonnée, la CIRGL peut améliorer l'efficacité des efforts de médiation, contribuant ainsi à terme à la paix et la stabilité durables dans la Région des Grands Lacs. L'Unité (ou la Fonction) de coordination de la médiation aurait pour tâche d'aider les principaux décideurs dans les efforts de médiation, sur base de l'analyse des conflits tenant compte des questions de genre, de la planification, de la gestion et de la coordination des initiatives de médiation, en étroite collaboration et coordination avec les structures institutionnelles existantes au sein de la CIRGL.

De plus, il est essentiel de renforcer et de faire progresser le programme Femmes, paix et sécurité, tel qu'il est énoncé dans la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies et ses 9 autres résolutions de mise en œuvre. Un mécanisme de coordination sensible au genre au sein de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) est justifié à la fois sur le plan normatif et pratique, compte tenu des défis uniques de la région et des impératifs mondiaux plus larges en matière de cadres de paix et de sécurité inclusifs.

Sur le plan normatif, la création d'un tel mécanisme s'aligne sur les engagements internationaux en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la consolidation de la paix et la résolution des conflits. Des instruments tels que la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, et les résolutions ultérieures, soulignent l'importance d'intégrer les perspectives de genre dans la prévention des conflits, la médiation et la reconstruction post-conflit. Ces cadres soulignent qu'une paix durable n'est réalisable que lorsque les femmes, qui sont souvent touchées de manière disproportionnée par les conflits, participent de manière significative aux processus de prise de décision. En outre, le Protocole de la CIRGL sur la prévention et la répression de la violence sexuelle contre les femmes et les enfants et la Déclaration des chefs d'État et de gouvernement sur la violence fondée sur le genre

reflètent l'engagement formel de la région à lutter contre les disparités entre les sexes et à garantir la participation active des femmes aux processus de paix. Un mécanisme sensible au genre institutionnaliserait ces engagements, comblant ainsi le fossé entre les aspirations normatives et les réalités opérationnelles.

En pratique, une approche sensible au genre améliore l'efficacité et l'inclusivité des mécanismes de coordination en garantissant que les expériences, les besoins et les capacités de toutes les parties prenantes sont pris en compte. Dans la région des Grands Lacs, les femmes jouent un rôle important mais souvent négligé dans la consolidation de la paix au niveau local, la résilience communautaire et la résolution des conflits. Un mécanisme de coordination qui n'intègre pas les considérations de genre risque de perpétuer des pratiques d'exclusion et de négliger des perspectives essentielles qui pourraient enrichir les efforts de médiation. En outre, la lutte contre la violence fondée sur le genre omniprésente dans la région nécessite une approche coordonnée et sensible au genre qui donne la priorité à la protection et à l'autonomisation des femmes et des filles tout en tenant les auteurs de ces actes responsables.

Les données empiriques issues de la médiation des conflits et de la consolidation de la paix à l'échelle mondiale démontrent que les processus qui impliquent activement les femmes sont plus susceptibles d'aboutir à des accords durables. Les femmes apportent souvent des priorités différentes à la table des négociations, mettant l'accent sur des questions telles que la justice, la réconciliation et le bien-être social, qui sont essentielles pour la stabilité à long terme. Un mécanisme de coordination sensible au genre renforcerait non seulement la crédibilité de la CIRGL en tant qu'organisme régional engagé en faveur de l'inclusion, mais améliorerait également les résultats de ses interventions en favorisant des approches holistiques et durables de la paix.

Essentiellement, un mécanisme de coordination sensible au genre n'est pas seulement une question d'alignement sur les normes mondiales ; c'est une stratégie indispensable pour faire face aux réalités complexes du conflit dans la région des Grands Lacs. En institutionnalisant les considérations de genre, la CIRGL peut s'assurer que ses efforts de paix et de sécurité sont plus inclusifs, efficaces et résilients.

3. VISION STRATÉGIQUE, BUTS, OBJECTIFS ET INTERVENTIONS

3.1. VISION

La stratégie du mécanisme de coordination sensible au genre au sein de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) est la suivante :

Établir un mécanisme de coordination de médiation solide et efficace capable de traiter et de résoudre les conflits dans la région des Grands Lacs grâce à des efforts de médiation inclusifs, transparents et durables tenant compte du genre.

La vision est de créer un cadre solide, inclusif et institutionnalisé qui intègre les perspectives de genre dans tous les aspects de la médiation, de la prévention des conflits et de la consolidation de la paix. Ce mécanisme permettrait de relever les défis existants en matière de coordination de la médiation en favorisant l'inclusion, en améliorant l'efficacité des processus de paix et en veillant à ce que l'égalité des sexes devienne un principe fondamental du programme de paix et de sécurité de la CIRGL.

Cette vision reconnaît que les efforts de médiation et de coordination dans la région des Grands Lacs manquent souvent de sensibilité au genre, ce qui compromet la capacité à s'attaquer efficacement aux causes profondes et aux conséquences des conflits. Elle vise à transformer les approches actuelles en établissant un système dans lequel les voix, les expériences et le leadership des femmes sont non seulement reconnus mais également systématiquement intégrés à tous les niveaux de prise de décision. Le mécanisme viserait à dépasser la représentation symbolique pour assurer une participation significative des femmes à toutes les étapes de la médiation et de la consolidation de la paix.

Un mécanisme de coordination sensible au genre serait conçu pour s'attaquer aux défis persistants, notamment la sous-représentation des femmes dans les rôles de médiation, le manque de données ventilées par sexe pour éclairer les politiques et les interventions, et la capacité insuffisante à lutter contre la violence sexiste et ses implications pour les processus de paix. En institutionnalisant des pratiques sensibles au genre, le mécanisme comblerait la lacune critique des efforts actuels qui marginalisent ou négligent souvent les dimensions sexistes des conflits et de la paix.

Cette vision reconnaît également la nécessité d'une meilleure coordination de la médiation entre les États membres de la CIRGL et avec les partenaires internationaux. Une approche sensible au genre faciliterait une intégration plus cohérente et systématique des considérations de genre chez toutes les parties prenantes. Cela comprendrait l'établissement de lignes directrices claires et de mécanismes de responsabilisation pour garantir que les médiateurs, les décideurs politiques et les exécutants accordent la priorité à l'égalité des sexes. En outre, le mécanisme mobiliserait et autonomiserait activement les organisations et réseaux de femmes, favorisant la collaboration entre

les acteurs locaux et les médiateurs institutionnels pour renforcer l'inclusivité et l'appropriation locale des processus de paix.

En termes pratiques, le mécanisme offrirait des programmes de formation et de renforcement des capacités aux médiateurs pour intégrer les perspectives de genre, garantirait la disponibilité d'outils d'analyse des conflits sensibles au genre et développerait des systèmes de suivi et d'évaluation qui accordent la priorité aux résultats en matière de genre. Il établirait également des plateformes pour la participation significative des femmes, y compris des survivantes de conflits et de violences basées sur le genre, afin de garantir que leurs expériences façonnent la conception et la mise en œuvre des initiatives de paix.

En fin de compte, la vision d'un mécanisme de coordination sensible au genre au sein de la CIRGL est de créer un système qui réponde non seulement aux besoins immédiats des populations touchées par le conflit, mais qui jette également les bases d'une paix durable à long terme fondée sur les principes d'inclusion, d'équité et de justice. En intégrant les considérations de genre dans les efforts de médiation et de coordination, la CIRGL se positionnerait comme un exemple de premier plan de la manière dont les organisations régionales peuvent relier les engagements normatifs à des actions concrètes et transformatrices.

3.2 BUTS ET OBJECTIFS

Les objectifs du mécanisme de médiation sensible au genre au sein de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) sont façonnés par les réalités régionales des conflits et de la consolidation de la paix et sont guidés par l'Architecture africaine de paix et de sécurité (APSA) et le principe de subsidiarité. Ces cadres soulignent la nécessité d'approches de la paix et de la sécurité sensibles au contexte et axées sur les besoins locaux, avec un engagement fort en faveur de l'inclusion et de l'égalité des genres.

BUT

1. Promouvoir une médiation tenant compte des questions de genre

- Le mécanisme vise à institutionnaliser la participation significative des femmes à toutes les étapes de la médiation, de la résolution des conflits et des processus de paix au sein de la CIRGL. Cela implique de créer des opportunités pour que les femmes agissent en tant que médiatrices, conseillères et décideuses, en veillant à ce que leurs points de vue fassent partie intégrante des efforts de consolidation de la paix.

2. Renforcer l'appropriation régionale des pratiques tenant compte des questions de genre

- Conformément au principe de subsidiarité, le mécanisme vise à renforcer la capacité des

États membres de la CIRGL et des institutions régionales à intégrer les considérations de genre dans leurs processus de médiation. Cela garantit que les solutions sont ancrées dans les contextes locaux et régionaux tout en s'alignant sur les objectifs plus larges de l'APSA.

3.Institutionnaliser la coordination de la médiation tenant compte des questions de genre

- Le mécanisme vise à institutionnaliser la coordination régionale de la médiation tenant compte des questions de genre, impliquant tous les niveaux des structures de la CIRGL, y compris les structures exécutives, les institutions décentralisées, les mécanismes nationaux de coordination, les forums désignés, et l'inclusion et la participation de la société civile.

4. Contribuer à une paix et une sécurité durables

- En intégrant les perspectives de genre dans la médiation, le mécanisme aspire à créer des accords de paix plus inclusifs et durables qui répondent aux besoins et aux droits de tous les segments de la société.

OBJECTIFS

1. Institutionnaliser la prise en compte du genre dans la médiation

- Élaborer et mettre en œuvre des politiques, des lignes directrices et des normes qui garantissent que les perspectives de genre sont systématiquement intégrées dans tous les efforts de médiation au sein de la CIRGL. Cela comprend le développement d'outils sensibles au genre pour l'analyse des conflits, les stratégies de médiation, le suivi et l'évaluation.

2. Renforcer les capacités des acteurs régionaux

- Fournir une formation et des ressources aux médiateurs, aux décideurs politiques et aux autres parties prenantes des États membres de la CIRGL pour renforcer leur capacité à mener une médiation sensible au genre. Cela comprend l'autonomisation des femmes en tant que médiatrices et négociatrices et la création de réseaux de femmes artisanes de la paix dans toute la région.

3. Améliorer la coordination avec les structures de l'APSA

- Favoriser une collaboration plus étroite entre la CIRGL et le Système continental d'alerte précoce (SCAR), le Groupe des Sages et les Communautés économiques régionales (CER) de l'APSA pour assurer la cohérence des pratiques de médiation sensibles au genre. Cela soutient le principe de subsidiarité en tirant parti de l'expertise régionale tout en s'alignant sur les priorités continentales.

4. Amplifier la voix et la représentation des femmes

- Créer des plateformes et des mécanismes pour un engagement significatif des femmes, en particulier des communautés touchées par le conflit, dans les processus de médiation

et de consolidation de la paix. Cela implique de s'associer aux organisations et réseaux locaux de femmes pour s'assurer que leurs expériences et leurs priorités éclairent les efforts de médiation.

5. Faire le suivi et lutter contre la violence basée sur le genre

- Établir des mécanismes de surveillance et de signalement en temps réel de la violence basée sur le genre dans les zones de conflit, en veillant à ce qu'elle soit traitée comme un problème de sécurité central dans les efforts de médiation. Cela comprend l'intégration de mesures de prévention et de réponse à la violence basée sur le genre dans les accords de paix et les cadres de médiation.

6. Promouvoir la responsabilisation et les meilleures pratiques

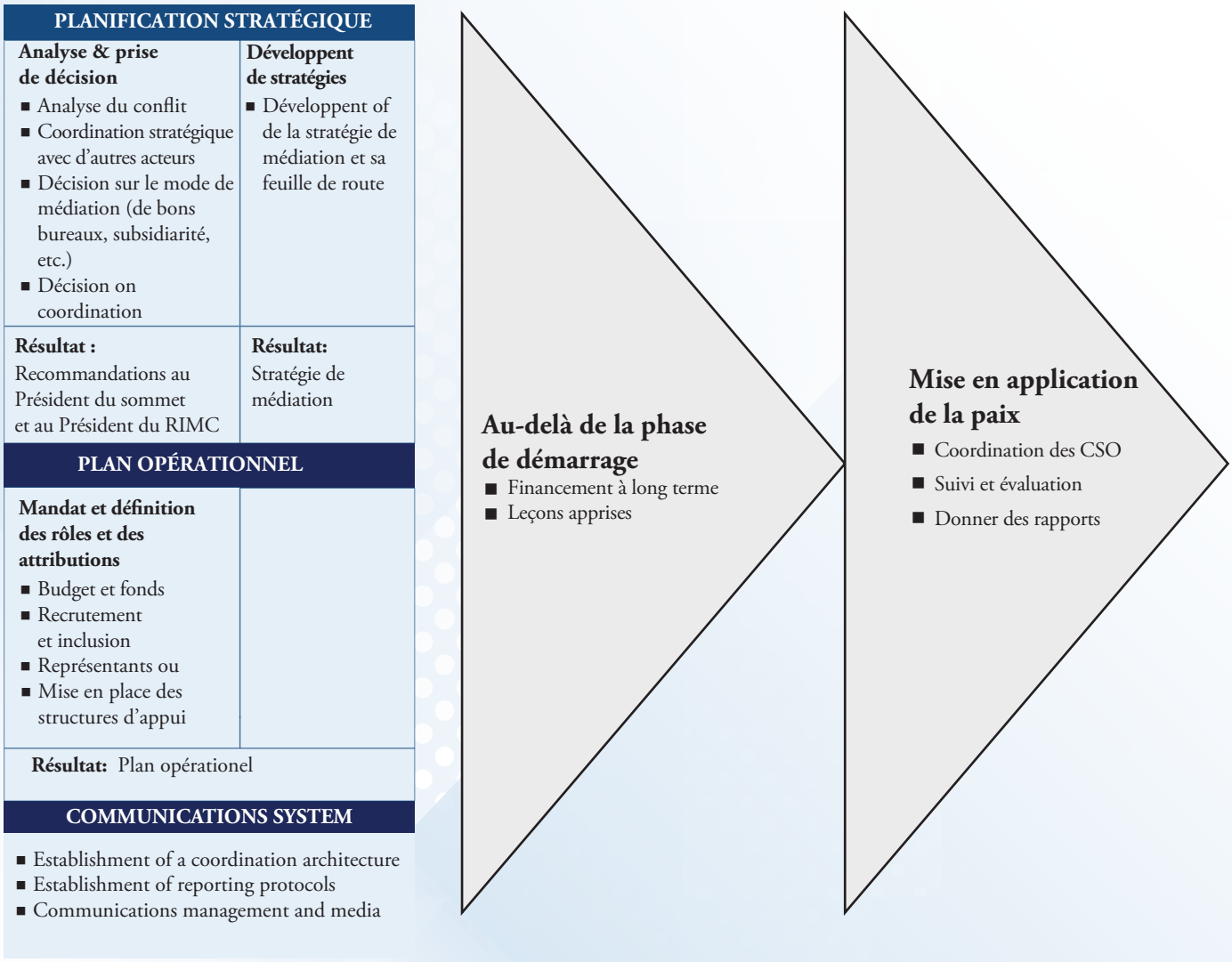
- Élaborer des mécanismes de responsabilisation pour garantir le respect des pratiques tenant compte du genre, y compris des évaluations régulières des résultats en matière de genre dans les efforts de médiation. En outre, documenter et partager les meilleures pratiques pour renforcer les capacités de la CIRGL et de l'APSA à mettre en œuvre des initiatives de consolidation de la paix inclusives.

3.3 ALIGNEMENT AVEC L'APSA ET SUBSIDIARITÉ

La conception du mécanisme s'appuie sur l'accent mis par l'APSA sur la sécurité humaine et sur les cadres normatifs de l'Union africaine, notamment la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et la Stratégie de l'UA en matière de genre. Il s'appuie sur le principe de subsidiarité en renforçant le rôle de la CIRGL en tant que médiateur régional tout en favorisant les synergies avec les mécanismes continentaux de l'APSA. Cela garantit que les efforts de médiation tenant compte des questions de genre sont non seulement pertinents sur le plan contextuel, mais également alignés sur le programme plus large de paix et de sécurité de l'Afrique.

La stratégie de médiation coordonnée vise à consolider les tâches et à établir des voies de communication de manière verticale et horizontale afin de mettre en œuvre de manière efficace le mandat de médiation.

La stratégie de médiation coordonnée en un aperçu schématique :



3.4 OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les objectifs stratégiques du mécanisme de coordination sensible au genre au sein de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) sont conçus pour institutionnaliser l'inclusion du genre, améliorer l'efficacité de la médiation et relever les défis liés au genre dans les processus de conflit et de paix. Ces objectifs s'alignent sur les engagements de la CIRGL en faveur d'une paix durable et sur les cadres plus larges de l'Architecture africaine de paix et de sécurité (APSA) et de l'agenda Femmes, paix et sécurité (FPS).

Ces objectifs stratégiques comprennent, sans s'y limiter :

1 Planification stratégique :

- Évaluation et prise de décision, au cours desquelles un conflit est évalué, analysé et catégorisé et une décision est prise sur l'opportunité, la manière et la personne avec laquelle s'engager. Les parties prenantes impliquées sont l'EJVM, le JIFC, les forums et le LMRC, y compris d'autres départements concernés et la salle de situation (qui couvre les rapports et signaux d'alerte précoce).
- Une unité ou une fonction de coordination de la médiation coordonne la tâche d'agrégation des données, d'identification des canaux de communication et de compilation d'une note

d'information.

- Résultat : Une recommandation est adressée au SE concernant les mesures à prendre : soit des bons offices, soit une intervention de médiation mandatée par un tiers.
- En cas de recommandation de médiation, une stratégie de médiation est élaborée pour atteindre les objectifs de médiation fixés.

2 Planification opérationnelle :

- Identification des ressources, des systèmes et des partenariats pour soutenir la feuille de route de la médiation.
- Identification du budget et des fonds.
- Programmes de formation : Formation régulière des médiateurs, négociateurs et autres parties prenantes sur l'analyse des conflits, les techniques de résolution des conflits, la sensibilité culturelle et les micro-compétences en négociation.
- Centre de ressources : Création d'un référentiel de bonnes pratiques, d'études de cas et d'outils pour une médiation efficace. Intégrer des techniques innovantes de résolution des conflits et des outils numériques dans le centre de ressources pour s'adapter à des scénarios de conflit divers et évolutifs.
- Résultat : Plan d'opération
- Procédures opérationnelles standard (POS) : Élaborer et diffuser des POS pour les processus de médiation, y compris l'évaluation des conflits, l'élaboration de stratégies, le suivi et l'évaluation. Élaborer des POS dynamiques qui sont périodiquement revues et ajustées en fonction des commentaires des parties prenantes et de la dynamique émergente des conflits.
- Élaborer un cadre de médiation sensible au genre, y compris :
    - **Les points focaux pour le genre** : Chaque État membre de la CIRGL doit désigner un point focal pour le genre au sein de son mécanisme national de coordination. Cette personne serait chargée de veiller à ce que les considérations de genre soient intégrées dans tous les efforts de médiation.
    - **La formation sur la dimension de genre :** Fournir une formation aux médiateurs et aux artisans de la paix à tous les niveaux sur la sensibilité au genre et l'importance d'inclure les femmes, les jeunes et les autres groupes vulnérables dans les processus de paix.
    - **Les réseaux de femmes médiatrices** : Établir ou renforcer les réseaux régionaux de femmes médiatrices qui peuvent être déployées dans les efforts de médiation à travers la région.
    - **La note d'orientation sur la dimension de genre** : Conçue comme un outil pratique pour les médiateurs afin de trouver des points d'entrée pour les femmes et les questions d'égalité des sexes dans l'agenda de la médiation. Son objectif est également d'aider les médiateurs à revoir la composition de leurs propres équipes afin d'inclure des femmes et une expertise en matière de genre.
- Code de conduite : Établir un code de conduite pour les médiateurs et les participants afin de garantir l'impartialité, la confidentialité et le respect de toutes les parties.

3 Engagement des parties prenantes par la coordination et la communication :

- Participation inclusive : Assurer la participation de toutes les parties prenantes concernées, y compris les États de facto, les communautés locales, les femmes, les jeunes et les groupes marginalisés.
- Canaux de communication : Établir des canaux de communication clairs et efficaces pour toutes les parties impliquées dans le processus de médiation.
- Établir des forums permanents de dialogue impliquant toutes les parties prenantes, y compris des examens périodiques des stratégies de médiation avec les commentaires des participants de haut niveau et locaux pour affiner continuellement les approches.
- Aligner les efforts de médiation sur les cadres internationaux tels que la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, qui met l'accent sur la participation des femmes aux processus de paix et l'intégration des perspectives de genre ainsi que sur l'architecture Jeunesse, paix et sécurité.
- Faciliter les interactions structurées entre les parties au conflit, les OSC et les autres parties prenantes pour garantir que de multiples perspectives soient incluses dans le processus de médiation. Cette approche offre une plateforme aux groupes sous-représentés pour contribuer aux efforts de consolidation de la paix.
- Mettre en œuvre des boucles de rétroaction et des systèmes de suivi qui permettent aux communautés de donner leur avis sur les processus de médiation. Cela peut inclure des audits de genre et des évaluations d'impact pour garantir l'efficacité et l'inclusivité des efforts de médiation.

4 Penser au-delà : Suivi et évaluation

- Mesures de performance : Définir des indicateurs clés de performance (ICP) pour mesurer l'efficacité des efforts de médiation.
- Rapports réguliers : Mettre en œuvre un cadre de suivi solide qui se concentre à la fois sur l'évaluation des résultats et des processus pour favoriser l'amélioration continue et l'adaptabilité.

3.5 INTERVENTIONS STRATÉGIQUES

Le processus de médiation au sein de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) suit une approche structurée qui implique plusieurs départements, organes décisionnels et centres régionaux. Voici un aperçu étape par étape de la manière dont le processus se déroule généralement :

1. Identification du conflit et demande de médiation

- **Identification du conflit :** les conflits sont identifiés au moyen de rapports des États membres, des mécanismes d'alerte précoce de la CIRGL ou de demandes externes.
- **Demande de médiation** : une demande officielle de médiation peut être formulée par les parties en conflit, un État membre ou par une décision du Sommet des chefs d'État et de gouvernement de la CIRGL ou du RIMC.

2. Décision d'engager une médiation

- • **Organes impliqués :**
  - **Le Sommet des chefs d'État et de gouvernement** : l'organe décisionnel le plus élevé qui peut ordonner une médiation.
  - **Le Conseil des ministres** : examine et approuve les initiatives de médiation.
  - **Le Comité des ministres des affaires étrangères :** peut lancer des discussions et recommander une médiation.
- • Le Secrétariat de la CIRGL travaille en étroite collaboration avec le Département Paix et Sécurité pour évaluer la situation et consulter les États membres. Le mandat de médiation est élaboré en consultation avec les Ministères des Affaires étrangères ou les coordinateurs nationaux désignés des États concernés.
- • Le Secrétariat, dirigé par le Secrétaire exécutif, joue un rôle central dans la rédaction du mandat, l'identification des médiateurs et la coordination des prochaines étapes, en particulier avec les États membres par l'intermédiaire des NCM. Il veille à ce que le mandat soit conforme au protocole de la CIRGL et aux objectifs plus larges de paix et de sécurité dans la région.
- **Processus de décision :**
  - Avant un processus de médiation formel, le SE peut tenter des bons offices à sa discrétion.
  - Une fois qu'un besoin de médiation est identifié, le Secrétariat peut préparer un dossier pour les organes compétents de la CIRGL.
  - Une décision est prise pour lancer la médiation, définissant le mandat, la portée et les objectifs du processus.
  - Les centres régionaux de la CIRGL, tels que le Centre régional pour la démocratie, la bonne gouvernance, les droits de l'homme et l'éducation civique et le Centre régional de formation, fournissent un soutien à la recherche et au renforcement des capacités. Ces centres aident à analyser les causes profondes du conflit et assurent la formation de l'équipe de médiation et des parties prenantes impliquées dans le processus de paix.

3 Rôle du Secrétariat de la CIRGL

- Coordination et préparation :
  - Le Secrétariat joue un rôle central de coordination, en préparant la documentation nécessaire et le soutien logistique pour le processus de médiation. Il le fait par le biais d'une unité de coordination de médiation dédiée.
  - Il assure la liaison avec les États membres et les parties en conflit pour organiser des consultations initiales.
- Sélection des médiateurs :
  - Le Secrétariat, en consultation avec le Sommet ou le Conseil des ministres, peut proposer un médiateur ou une équipe de médiation. La sélection est basée sur la neutralité, l'expertise et l'acceptation par les parties en conflit.

4 Implication des centres régionaux et des mécanismes spéciaux

- Centre régional de formation (RTF) et Centre régional Levy Mwanawasa pour la démocratie et la bonne gouvernance :
    - Ces centres fournissent un soutien technique, des recherches et un renforcement des capacités liés au processus de médiation.
- Rôle des centres régionaux :
    - Ils contribuent à l'analyse des alertes précoces, au renforcement des capacités des médiateurs et fournissent des données et des informations contextuelles essentielles à une médiation efficace.
    - Les centres peuvent également aider à faciliter le dialogue et les mesures de renforcement de la confiance entre les parties en conflit.

5 Engagement avec les parties en conflit

- **Consultations et renforcement de la confiance :**
    - Des consultations initiales sont organisées avec les parties en conflit pour comprendre leurs positions, leurs attentes et leurs conditions de médiation.
    - Des mesures de renforcement de la confiance peuvent être introduites pour créer un environnement propice au dialogue.

6 Élaboration d'un cadre de médiation

- Conception du processus de médiation :
    - Un cadre est élaboré, comprenant l'ordre du jour, les modalités de négociation et le calendrier. Cela se fait par l'intermédiaire de la Direction de la paix et de la sécurité, qui abrite la fonction d'unité de coordination de la médiation.
    - Ce cadre est partagé et approuvé par toutes les parties concernées.

7 Conduite des séances de médiation

- **Réunions de médiation :**
    - Des séances de médiation formelles sont organisées conformément au cadre convenu, facilitées par le ou les médiateurs désignés.
    - Le Secrétariat fournit un soutien logistique et assure la coordination avec les centres régionaux selon les besoins.
- Rôle du médiateur :
    - Le médiateur facilite le dialogue, encourage le compromis et aide à négocier des accords.
- Rôle du Secrétariat :
    - Le Secrétariat assure la coordination entre toutes les parties, gère les communications et suit les progrès. Il peut également travailler avec l'UA, l'Organisation des Nations Unies (ONU) et le Groupe des amis pour coordonner des efforts internationaux plus vastes.

8 Rédaction et accord sur le résultat de la médiation

- Rédaction de l'accord :
    - Une fois le consensus atteint, le Secrétariat aide à la rédaction de l'accord avec les contributions de toutes les parties.
- **Signature de l'accord** :
    - L'accord final est signé par toutes les parties, en présence des organes compétents de la CIRGL et des partenaires internationaux, le cas échéant.

9 Mise en œuvre et suivi

- Suivi et mise en œuvre :
    - Le Secrétariat et les centres régionaux surveillent la mise en œuvre de l'accord.
    - Le Département Paix et Sécurité travaille aux côtés du Secrétariat pour surveiller le respect de l'accord.
    - Le Centre régional de la CIRGL sur la démocratie et la bonne gouvernance soutient souvent le suivi des processus démocratiques et des structures de gouvernance post-conflit, tandis que le Centre régional de formation de la CIRGL peut être impliqué dans la formation des acteurs locaux sur le terrain.
- Rapports et évaluation :
    - Des rapports réguliers sont préparés sur les progrès et les défis de la mise en œuvre de l'accord. Le Secrétariat est chargé de rendre compte au Conseil des ministres de la CIRGL et au Sommet des chefs d'État et de gouvernement des progrès de la médiation et de la mise en œuvre des accords.
    - Le Mécanisme conjoint de vérification élargi de la CIRGL (MCVE) peut également jouer un rôle dans la vérification des violations du cessez-le-feu ou des problèmes de sécurité aux frontières, en particulier dans les conflits impliquant une dynamique transfrontalière.
    - L'évaluation du processus de médiation et de ses résultats est menée afin de tirer des leçons pour les engagements futurs.
- Coordination :
    - La CIRGL se coordonne avec d'autres organismes régionaux (par exemple, l'UA, la Communauté de l'Afrique de l'Est), des organisations internationales (ONU) et des donateurs externes pour mobiliser un soutien supplémentaire et garantir la durabilité des efforts de médiation. Le Secrétariat sert de passerelle entre la CIRGL et ces acteurs externes.

Les départements concernés

1. Le Secrétariat de la CIRGL : Organe central de coordination pour la médiation.
2. Le Bureau du Secrétaire exécutif : Assure le leadership et la supervision.
3. La Salle de situation, JIIFC, EJVM, LMRC : participe à l'analyse des conflits et à l'alerte précoce.
4. Le Centre régional de formation (RTF) et Centre régional Levy Mwanawasa pour la démocratie et la bonne gouvernance : fournissent des recherches, des formations et un

soutien technique.

Processus de prise de décision

- Le Sommet des chefs d'État et de gouvernement et le Conseil des ministres (RIMC) sont les principaux organes de prise de décision qui mandatent les processus de médiation.
- Le Secrétariat met en œuvre les décisions et coordonne les activités de médiation.

Rôle du Secrétariat de la CIRGL

- Agit en tant qu'organe central de coordination.
- Fournit un soutien logistique et technique.
- Facilite la communication entre les parties en conflit et les organes de la CIRGL.
- Aide à la rédaction des accords et au suivi de leur mise en œuvre.

Rôle des centres régionaux

- Fournit des données, des recherches et une expertise technique.
- Soutenir le processus de médiation par le renforcement des capacités et la formation.
- Aider à la mise en œuvre et au suivi des accords.

4. DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES

4.1 UNITÉ DE COORDINATION DE LA MÉDIATION - RATTACHÉE AU SECRÉTARIAT

Pour assurer des liens efficaces entre toutes les structures exécutives de la CIRGL, les institutions décentralisées et les mécanismes nationaux de coordination, un mécanisme de coordination de la médiation (MCM) solide peut être développé. Voici comment cela pourrait être structuré en mettant l'accent sur la médiation sensible au genre :

4.2 INTÉGRATION ET ALIGNEMENT ENTRE LES STRUCTURES DE LA CIRGL:

a) Les lignes hiérarchiques :

- Le Secrétaire exécutif adjoint et le Responsable principal des programmes coordonneront l'unité GMCM et recevront l'appui des programmes Paix et sécurité, Genre, femmes et enfants et Démocratie et bonne gouvernance. L'unité fournira un soutien technique et de secrétariat au médiateur ;

b) Le Centre de coordination central :

- Une unité de coordination de la médiation (MCU) peut être créée au sein du Secrétariat de la CIRGL, servant de nœud central reliant toutes les structures. Ce centre coordonnerait la communication, le partage de données et l'alignement stratégique entre les structures exécutives (telles que le Sommet des chefs d'État et de gouvernement et le Comité interministériel régional), les institutions décentralisées (telles que les forums régionaux) et les mécanismes nationaux de coordination (NCM).

c) Les Groupes de travail intersectoriels :

- Créer des groupes de travail intersectoriels au sein de la MCU pour traiter des questions thématiques spécifiques, notamment l'inclusion des femmes et des hommes. Ces groupes devraient avoir des représentants de toutes les structures concernées de la CIRGL, garantissant que les perspectives de genre et les stratégies de médiation sont intégrées à tous les niveaux.

d) La Plateforme de communication numérique :

- Élaborer une plateforme/tableau de bord numérique pour faciliter la communication en temps réel et le partage de données entre le MCH, les institutions décentralisées et les NCM. Cette plateforme devrait inclure un centre de ressources de médiation axé sur le genre, offrant des outils, des lignes directrices et du matériel de formation.

4.3 ANALYSE DES CONFLITS

a) Analyse des conflits tenant compte du genre :

Avec le soutien de la salle de situation, du JIFC, du programme sur le genre, les femmes et les enfants, de l'EJVM et du LMRC, tous les engagements de la CIRGL doivent être menés à travers une évaluation approfondie et cyclique de la situation. L'analyse des conflits cherche à identifier la dynamique du conflit, l'histoire, les principaux acteurs, les causes profondes et les opportunités et risques de résolution, y compris une cartographie des autres organisations qui peuvent déjà être impliquées dans les efforts de rétablissement de la paix. Quel que soit le mode d'engagement ultérieur – qu'il s'agisse du déploiement d'un membre du personnel lors d'une courte visite ou du lancement d'un processus de planification pour la conduite d'initiatives officielles de médiation – il est impératif que toutes les formes d'engagement soient fondées sur une analyse solide du conflit. Tous les responsables de bureau, gestionnaires, institutions décentralisées concernés ainsi que les forums, les OSC et les groupes de réflexion rattachés doivent être impliqués.

b) Points focaux nationaux pour le genre :

Établir des points focaux pour le genre au sein de chaque NCM. Ces points focaux seraient chargés de veiller à ce que les considérations de genre soient intégrées dans les stratégies nationales de médiation et d'assurer la liaison avec le conseiller pour le genre au MCU. Alternativement, favoriser les liens entre le NCM et l'expertise locale disponible en matière de genre.

c) Renforcement des capacités et formation à la médiation tenant compte du genre :

Déployer un programme régional de formation sur la médiation tenant compte du genre, ciblant les médiateurs à tous les niveaux. Ce programme devrait être développé en partenariat avec le Réseau des femmes africaines dans la prévention des conflits et la médiation de l'Union africaine (FemWise-Africa) et d'autres institutions concernées.

d) Tenir à jour une liste de médiateurs accrédités et professionnels

4.4 LIENS AVEC LES INSTITUTIONS DÉCENTRALISÉES

a) Collaboration avec les forums régionaux :

Encourager une collaboration régulière entre les forums régionaux de la CIRGL (tels que le Forum des Parlements, le Forum des Jeunes et le Forum des Femmes) et l'UCM. Ces forums devraient être impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de médiation, en veillant à ce que les perspectives de la base soient intégrées.

b) Réseaux locaux de médiation :

Soutenir la création de réseaux locaux de médiation au sein des États membres, connectés aux forums régionaux. Ces réseaux devraient être équilibrés entre les sexes et travailler en étroite collaboration avec les MNC pour garantir que les efforts de médiation locaux soient alignés sur les stratégies régionales.

4.5 COORDINATION AVEC L'ARCHITECTURE DE PAIX ET DE SÉCURITÉ DE L'UNION AFRICAINE (APSA)

a) Groupes de travail conjoints :

Créer des groupes de travail conjoints impliquant la CIRGL et le Conseil de paix et de sécurité (CPS) de l'UA pour coordonner les efforts de médiation dans la région des Grands Lacs. Ces groupes de travail devraient s'efforcer de garantir que les efforts de médiation sont cohérents avec les objectifs plus larges de l'APSA.

b) Mécanisme de compte-rendu et de rétroaction réguliers :

Établir un mécanisme de compte-rendu et de rétroaction réguliers entre l'UCM de la CIRGL et le CPS de l'UA. Cela permettrait de garantir que les efforts de médiation de la CIRGL soient continuellement alignés sur l'APSA et que les leçons apprises au niveau régional puissent éclairer les stratégies continentales.

c) Collaboration avec les envoyés spéciaux de l'UA :

Collaborer étroitement avec les envoyés spéciaux de l'UA, en particulier ceux qui se concentrent sur le genre, pour améliorer l'efficacité des efforts de médiation. Cette collaboration peut contribuer à garantir que les stratégies tenant compte du genre soient intégrées à tous les niveaux de médiation.

4.6 LIENS SUPPLÉMENTAIRES POUR UNE COORDINATION EFFICACE

a) Partenariats avec la société civile :

Développer des partenariats avec des organisations de la société civile (OSC) spécialisées dans la consolidation de la paix et les questions de genre. Les OSC peuvent fournir des informations essentielles, mobiliser les communautés et veiller à ce que les efforts de médiation soient ancrés dans les réalités locales.

b) Collaboration avec les communautés économiques régionales (CER) :

Renforcer la coopération avec les CER telles que la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) pour garantir que les efforts de médiation régionaux sont harmonisés et qu'il n'y a pas de duplication des efforts.

c) Cadre de suivi et d'évaluation :

Mettre en œuvre un cadre de suivi et d'évaluation (S&E) solide qui permette de suivre l'efficacité des efforts de médiation, y compris l'inclusion des femmes et des hommes. Ce cadre devrait être élaboré en collaboration avec les organes de suivi de l'UA pour assurer la cohérence avec l'APSA.

Points forts	Faiblesses
Coordination centralisée	Potentiel de retards bureaucratiques
Un CCM peut garantir des stratégies de médiation cohérentes et unifiées dans toute la région.	Étant rattaché au Secrétariat, le CCM peut être confronté à des retards bureaucratiques et à des processus décisionnels lents.
Allocation des ressources	Risque de centralisation excessive
La mise en commun des ressources au sein d'un bureau central peut améliorer l'efficacité et garantir que des ressources adéquates sont disponibles pour les efforts de médiation.	Une centralisation excessive peut conduire à un manque de réactivité aux conditions et aux besoins locaux.
Communication améliorée	Potentiel de flexibilité limitée
Un CCM peut rationaliser la communication entre les organismes nationaux et régionaux, garantissant que toutes les parties prenantes sont informées et engagées.	La structure centralisée peut avoir du mal à s'adapter rapidement aux situations qui évoluent rapidement sur le terrain.
Expertise et renforcement des capacités	Dépendance à l'égard du soutien du Secrétariat
La centralisation de l'expertise en médiation permet une meilleure formation, un renforcement des capacités et un déploiement de médiateurs qualifiés.	L'efficacité du CCM peut dépendre fortement de la capacité et de l'efficience globales du Secrétariat de la CIRGL.
Suivi et évaluation	Coûts opérationnels élevés
Un CCM dédié peut établir des mécanismes robustes de suivi et d'évaluation pour suivre l'efficacité des efforts de médiation.	La création et le maintien d'un bureau centralisé peuvent s'avérer coûteux et nécessiter des ressources financières et humaines importantes.
Surveillance et orientation stratégiques	Duplication potentielle des efforts
CCM peut fournir une surveillance et des conseils stratégiques pour garantir que les initiatives de médiation sont alignées sur les objectifs régionaux.	Il existe un risque de duplication des efforts avec les mécanismes de médiation nationaux et internationaux existants.
Mémoire institutionnelle et continuité	Risque d'ingérence politique
Un bureau centralisé peut maintenir la mémoire institutionnelle, garantissant la continuité et l'apprentissage des efforts de médiation passés.	Être attaché à un organe politique tel que le Secrétariat de la CIRGL pourrait exposer le MCO à des pressions et à des ingérences politiques.
Engagement des parties prenantes et inclusion	Les défis pour garantir l'appropriation locale
CCM peut faciliter un engagement plus large des parties prenantes, en garantissant que diverses voix soient incluses dans les processus de médiation.	Garantir l'appropriation locale et l'adhésion de tous les États membres peut s'avérer difficile, en particulier si la CCM est considérée comme imposée de l'extérieur.

COORDINATION DE LA MÉDIATION – SYSTÈMES DE COMMUNICATION

PHASE		TACHE	COMPOSANT CLE	COMPOSANT AUXILIAIRE
PLANIFICATION STRATEGIQUE	Evaluation et prise de décision	Suivi du conflit	Chambre de controle	EJVM, JIFC, FORA, LMRC
		Analyse du conflit	Unité de médiation	Tous
		Évaluation des options d'engagement	Unité de médiation	SE, tous les programmes
		Liaison et coordination avec les autres acteurs, y compris la sélection du médiateur principal	SE	NCMs, Direction de la paix et de la sécurité
		Détermination du mode d'engagement	SE	Unité de médiation, organes décentralisés
	Strategie de développement	Élaboration de la stratégie de médiation	SE, Médiateur principal, NCMs	Unité de médiation, Direction de la paix et de la sécurité
		Approbation de la stratégie de médiation	Le Sommet, RIMC	SE
PLANS OPÉRATIONNELS		Identification des ressources nécessaires pour soutenir la stratégie (fonctions du personnel, besoins opérationnels, sécurité)	Médiateur principal	SE, LMRC, Paix et sécurité, Bonne gouvernance, Femmes et genre
		Estimations des coûts et budgétisation	SE	Tous les programmes, NCMs
		Identification des sources de financement	SE / Point focal pour les relations avec les donateurs	
		Décision sur la structure de soutien	SE, Unité de médiation	NCMs
		Identification des candidats appropriés, y compris des envoyés	SE, NCMs	Unité de médiation
		Sélection des candidats, y compris des envoyés	SE, NCMs	Unité de médiation
		Émission des contrats	SE	
		Briefing du personnel	SE, NCMs	Unité de médiation
		Organisation du voyage	SE	
PLAN OPÉRATIONNEL (suite)		Transports locaux, équipements de communication et informatiques, installations de bureau et autres besoins opérationnels	Structure de soutien	SE
		Arrivée dans le pays avec les autorités et les partenaires	NCMs	Forums, CSO
SYSTÈMES DE COORDINATION ET DE COMMUNICATION		Conception et mise en place d'un plan de coordination au niveau local et régional	Équipe de médiation	NCMs, Unité de médiation
		Mise en place d'un système de donner des rapports	Équipe de médiation	SE, Unité de médiation
		Stratégie de communication	Équipe de médiation, SE, NCMs	Unité de médiation
		Suivi de la mise en oeuvre et liaison	SE, NCMs	Unité de médiation
		Orientation stratégique, y compris la révision de la stratégie de médiation	SE, RIMC	Unité de médiation
		Liaison avec les États membres	SE, NCMs	
AU-DELÀ DE LA PHASE DE DÉMARRAGE		Planification à long terme et passage au financement à long terme	SE, NCMs	Tous les programmes,
		Apprendre des leçons et saisir l'expérience institutionnelle	SE, Direction de la paix et de la sécurité	

4.7 COORDINATION DE LA MÉDIATION – SYSTÈMES DE COMMUNICATION

Le nombre d'acteurs impliqués dans les efforts de médiation nécessite la mise en place d'un système de coordination solide. Cela maximise l'unification des efforts entre tous les acteurs

(locaux et internationaux), dont les différents avantages comparatifs peuvent être mobilisés en faveur d'un processus. La CIRGL a une structure unique, comprenant des organes et des institutions décentralisés, permettant la gestion de tels systèmes coordonnés à tous les niveaux.

La mise en place des systèmes de coordination soulève inévitablement des questions quant aux acteurs à inclure et à la manière de le faire. Bien que chaque situation soit différente, il est conseillé de prendre en compte les rôles et les capacités existants des différents acteurs afin de s'assurer que leurs réseaux et leur influence sont correctement exploités.

L'implication des acteurs locaux dès le départ s'est souvent avérée essentielle au succès d'un engagement en garantissant la participation des acteurs locaux à l'élaboration de la stratégie ainsi que l'appropriation – et donc le soutien – du processus à long terme.

4.7.1 COORDINATION AU NIVEAU DE L'ÉQUIPE

En raison de la nature complexe des efforts de médiation, divers acteurs institutionnels sont impliqués dans la mise en place d'une initiative de médiation, en commençant par les programmes jusqu'aux organes décentralisés des forums. L'unité de coordination proposée est conçue pour regrouper et échanger des informations en temps opportun, suivre les progrès de la stratégie de médiation, assurer la communication au niveau du programme et coordonner les efforts pour soutenir le médiateur principal (y compris le renforcement des capacités, l'établissement de rapports et la gestion des connaissances). L'éventail des activités au niveau de l'unité de coordination ne se limite pas à l'analyse ou à la gestion des connaissances, mais constitue une initiative proactive et systémique, impliquant un suivi et une analyse conjoints du conflit ; des visites conjointes dans le pays en conflit par les dirigeants des organisations ; la participation du personnel de chaque mission aux activités de l'autre mission ; une action publique pour démontrer l'unité entre les organisations, comme des conférences de presse conjointes ; l'établissement de mécanismes et de processus.

4.7.2 COORDINATION AU NIVEAU DES ÉTATS

A travers les mécanismes nationaux de médiation, les structures de coordination au niveau des États sont utilisés pour engager les États membres et les acteurs locaux autres que les parties prenantes, ainsi que les représentants locaux des acteurs internationaux tels que d'autres gouvernements ou des institutions internationales. Selon la conception du processus de médiation (stratégie de médiation), des structures de coordination peuvent être mises en place pour réunir d'autres parties prenantes locales autour d'un processus de médiation. Lorsqu' un processus de médiation ne comprend que des acteurs politiques, par exemple, un « forum consultatif » des organisations de la société civile, y compris des organisations des femmes, il pourrait être créé pour tenir les autres parties prenantes locales informées du processus, solliciter leurs contributions et obtenir leur adhésion au résultat final éventuel.

4.7.3 COORDINATION AU NIVEAU INTERNATIONAL

La conception de la structure de coordination internationale doit tenir compte des mécanismes existants (par exemple, les groupes de contact régionaux, la liaison avec d'autres CER/MR ainsi qu'avec l'UA) ainsi que des risques et des opportunités offerts par les différentes options. Il est essentiel de nouer des contacts avec le Groupe des amis et de l'impliquer, car il peut être utilisé pour partager des informations, tenir les partenaires diplomatiques informés des progrès, rechercher l'approbation internationale des stratégies et exploiter l'influence – individuelle ou collective – de puissants alliés diplomatiques. Un autre avantage d'un tel groupe est sa capacité à mobiliser les principaux donateurs étrangers, qui peuvent offrir une source utile de levier ou de soutien financier pour la mise en œuvre d'un accord de paix.

Pour que l'activité de médiation réussisse, une liaison étroite avec les structures de coordination régionales et sous-régionales, par le biais d'organes décentralisés ainsi que des forums de la CIRGL, est essentielle pour assurer l'alignement des États voisins d'une zone de conflit derrière une stratégie de médiation.

4.7.4 APERÇU DE LA STRUCTURE DE COORDINATION ET DE LA PRISE DE DÉCISION

Système de coordination de la CIRGL	Niveaux de coordination	Fonction et type de prise de décision
		Stratégique
Le Sommet RIMC Secrétariat Exécutif Programmes pertinents	**Niveau international/continental/régional** Le Sommet RIMC Secrétariat Exécutif UA, ONU, RECs/RMs Groupe des amis	• Décision de s'engager dans un processus de médiation et d'accord sur les modalités et les principes • Mobilisation de ressources, y compris la formation, le soutien à la médiation • A travers de bons offices et NCMs, l'influence et la force politiques
CMNs	**Niveau des États** Parties prenantes autres que les parties en conflit NCMs CSOs, Forums	• Échange d'informations • Mobiliser et obtenir le soutien des acteurs locaux dans le processus de médiation
Direction de la paix et de la sécurité Organes décentralisés	**Niveau de l'équipe** Direction de la paix et de la sécurité Equipe de médiation Médiateur principal	• Échange d'informations • Suivi et vérification de la stratégie de médiation • Répartition des tâches entre l es acteurs de la médiation • Identification continue des besoins d'appui à la médiation
		Tactique

4.8 APPROCHE RÉGIONALE INTÉGRÉE

Le mécanisme de coordination de la médiation sensible au genre de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) adopterait une approche collaborative et intégrative pour garantir que ses efforts s'alignent sur l'architecture plus large de paix et de sécurité et la complètent. Sa coordination tirerait parti des structures existantes au sein de l'Architecture africaine de paix et de sécurité (APSA), favoriserait les partenariats avec les communautés économiques régionales (CER), les mécanismes régionaux (MR), l'Union africaine (UA) et le Groupe des amis de la médiation (GoFM). Cette collaboration serait fondée sur les principes de subsidiarité, de complémentarité et de responsabilité partagée, garantissant la cohérence et évitant la duplication des efforts.

1. Collaboration avec les communautés économiques régionales (CER)

Les CER telles que la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC) sont des acteurs clés dans la région des Grands Lacs. Le mécanisme de la CIRGL permettrait de :

- **Harmoniser les politiques de genre** : travailler avec les CER pour aligner les pratiques de médiation sensibles au genre sur leurs cadres existants en matière de genre et de consolidation de la paix, garantissant ainsi la cohérence régionale.
- **Partage des capacités :** organiser des programmes de formation conjoints et partager des outils et des ressources pour une analyse et une médiation des conflits tenant compte de la dimension de genre.
- **Coordination spécifique aux conflits :** collaborer sur des conflits spécifiques qui chevauchent les juridictions, mettre en commun l'expertise et s'assurer que les questions de genre sont traitées de manière globale.

2. Engagement avec les mécanismes régionaux (MR)

Les mécanismes régionaux, notamment l'Initiative régionale de la CIRGL sur la violence sexuelle et le Mécanisme conjoint de vérification élargi (MCVE), jouent un rôle essentiel dans la paix et la sécurité. Le mécanisme sensible au genre devrait :

- **Tirer parti de l'expertise existante** : intégrer le travail des mécanismes de la CIRGL qui se concentrent sur la violence basée sur le genre (VBG) et la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC) dans les processus de médiation.
- **Améliorer les rapports et le suivi :** utiliser les cadres de suivi des MR pour recueillir des données ventilées par sexe et des rapports en temps réel sur la VBG dans les zones de conflit, éclairant ainsi les stratégies de médiation.
- **Renforcer l'engagement local :** travailler avec les réseaux locaux par le biais de ces mécanismes pour garantir que les voix et les besoins des femmes soient pris en compte dans les processus de médiation.

3. Partenariat avec l'Union Africaine (UA)

En tant que gardienne de l'Architecture africaine de paix et de sécurité, l'UA fournit des orientations et un soutien généraux aux efforts de médiation régionaux. Le mécanisme de la CIRGL devrait :

- **S'aligner sur les normes continentales** : veiller à ce que ses efforts de médiation soient cohérents avec la stratégie de l'UA en matière de genre et les politiques de l'Union africaine sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS), y compris la feuille de route principale de l'UA pour faire taire les armes.
- **Accéder aux ressources continentales** : utiliser l'expertise du Groupe des sages de l'UA et de FemWise-Africa pour améliorer l'inclusion des femmes dans les équipes de médiation.
- **Renforcer la coordination à plusieurs niveaux** : servir de bras régional de mise en œuvre des initiatives de l'UA, permettant à l'UA de se concentrer sur son mandat continental tandis que la CIRGL fournit des solutions localisées, sensibles au contexte et tenant compte des questions de genre.

4. Collaboration avec le Groupe des amis de la médiation (GoFM)

Le GoFM, une coalition d'États et d'organisations promouvant la médiation à l'échelle mondiale, offre une expertise technique, des activités de plaidoyer et des ressources. Le mécanisme de la CIRGL permettrait de :

- **Mobiliser l'expertise technique :** s'associer au GoFM pour accéder aux meilleures pratiques, aux modules de formation et aux boîtes à outils de médiation axés sur l'inclusion des sexes.
- **Plaidoyer pour une médiation sensible au genre** : collaborer à des campagnes de plaidoyer pour promouvoir l'inclusion des femmes et des considérations de genre dans la médiation aux niveaux régional et international.
- **Mobiliser le financement et le soutien** : s'engager avec le GoFM pour obtenir un soutien financier et technique pour ses initiatives, en particulier pour les programmes de renforcement des capacités et d'engagement local.

Cadre de coordination

Le mécanisme sensible au genre de la CIRGL établirait un cadre de coordination à plusieurs niveaux pour assurer une collaboration transparente :

- **Réunions consultatives régulières :** organiser des réunions périodiques avec les CER, les MR, l'UA et le GoFM pour partager les mises à jour, aligner les stratégies et relever les défis émergents.
- **Groupes de travail conjoints :** créer des groupes de travail sur des questions spécifiques, telles que la violence sexiste ou la participation des femmes à la médiation, impliquant des représentants de toutes les parties prenantes.
- **Plateformes de partage d'informations** : développer des plateformes numériques pour partager des données ventilées par sexe, des alertes précoces et des meilleures pratiques afin d'éclairer la médiation sensible au genre.

- **Suivi et rapports :** collaborer sur des cadres de suivi pour évaluer la réactivité des efforts de médiation en matière de genre et garantir la responsabilité.

Résultats stratégiques

Cette approche collaborative garantit que le mécanisme de coordination de la médiation sensible au genre de la CIRGL :

- **Maximise les synergies** : Exploite les atouts des divers acteurs tout en réduisant les doublons et la fragmentation.
- **Améliore la crédibilité** : Démontre l'alignement avec les normes régionales, continentales et mondiales, renforçant la légitimité des initiatives menées par la CIRGL.
- **Offre des solutions globales :** Traitant les multiples dimensions de genre des conflits par le biais d'interventions coordonnées et holistiques.

En travaillant en collaboration avec ces partenaires, le mécanisme sensible au genre de la CIRGL peut faire progresser efficacement les processus de paix inclusifs qui reflètent les divers besoins et expériences de toutes les parties prenantes dans la région des Grands Lacs.

5. SUIVI ET ÉVALUATION

Un cadre de suivi et d'évaluation (S&E) solide pour le mécanisme de coordination sensible au genre de la CIRGL se concentrerait sur le suivi des progrès, l'évaluation de l'efficacité et la garantie de la responsabilité des pratiques sensibles au genre dans la médiation et la consolidation de la paix. Le cadre s'articulerait autour d'objectifs clairs, d'indicateurs mesurables, de méthodes participatives et d'outils adaptables pour répondre aux complexités de la dynamique des conflits dans la région des Grands Lacs.

5.1 ÉLÉMENTS CLÉS DU CADRE

1. Objectifs

- Mesurer l'impact des interventions sensibles au genre dans la médiation et la consolidation de la paix.
- Assurer la responsabilité des engagements en matière de genre dans les processus de paix de la CIRGL et des États membres.
- Identifier les lacunes et les opportunités pour renforcer l'inclusion du genre.
- Fournir des informations fondées sur des données probantes pour éclairer la prise de décision et l'élaboration des politiques.

2. Principes

- **L'Inclusivité :** impliquer diverses parties prenantes, notamment les femmes, les communautés locales et la société civile.
- **La transparence :** assurer une communication ouverte des résultats pour renforcer la confiance et la responsabilité.
- **L'adaptabilité :** permettre des ajustements pour refléter l'évolution de la dynamique des conflits et les leçons apprises.
- **La durabilité :** se concentrer sur les résultats à long terme et les changements au niveau du système.

3. Domaines d'intervention

- **La coordination efficace :** tous les niveaux des structures exécutives de la CIRGL et les principaux décideurs sont abordés et impliqués dans la prise de décision d'une intervention.
- **La médiation efficace :** les efforts coordonnés de médiation ont conduit à une stabilisation de la dynamique des conflits et les tensions ont été réduites et les conflits violents atténués.
- **La participation :** représentation des femmes dans les équipes de médiation et les processus de paix.
- **La protection :** réponses à la violence basée sur le genre (VBG) et à la violence affectant les jeunes garçons et filles dans les zones de conflit.
- **La prévention :** intégration de systèmes d'alerte précoce/réponse rapide sensibles au genre.

- **Le rétablissement et la réintégration** : mesures de reconstruction et de réconciliation post-conflit sensibles au genre.

5.2 COMPOSANTES DU CADRE

1. Indicateurs

Élaborer des indicateurs qualitatifs et quantitatifs alignés sur les domaines d'intervention du cadre. Voici quelques exemples :

- Le délai de prise de décision entre le communiqué et le déploiement du médiateur.
- Le pourcentage de femmes dans les équipes de médiation et les délégations de négociation.
- Les dispositions relatives à la violence sexiste dans les accords de paix.
- Le nombre de programmes de renforcement des capacités et de participants formés à la médiation sensible au genre.
- Les perceptions de l'inclusivité et de l'efficacité parmi les parties prenantes.

2. Évaluations de base

Réaliser des études de base pour établir des points de référence pour l'inclusion du genre et la prévalence de la violence sexiste dans la région. Ces évaluations éclaireraient l'élaboration d'indicateurs et fourniraient des repères pour mesurer les progrès.

3. Outils de collecte de données

- **Les enquêtes et les questionnaires** : recueillir les points de vue des parties prenantes sur la prise en compte du genre dans la médiation.
- **Les entretiens et les groupes de discussion :** recueillir des informations qualitatives auprès des femmes dirigeantes, des médiatrices et des communautés affectées.
- **Les systèmes de surveillance des conflits :** utiliser des systèmes d'alerte précoce sensibles au genre pour collecter des données désagrégées.

4. Rapports et analyses

- Les rapports réguliers (trimestriels, semestriels, annuels) résumant les progrès, les défis et les recommandations.
- L'analyse comparative des interventions de médiation.
- Les audits de genre des accords de paix et des processus de médiation.

5.3 STRATÉGIES

1. Engagement des parties prenantes

- Collaborer avec les organisations de femmes, la société civile et les communautés locales pour recueillir des informations et garantir la reddition de comptes.
- Établir des partenariats avec des acteurs régionaux et internationaux, notamment l'Union africaine, les CER et le Groupe des amis de la médiation, pour l'expertise technique et la mobilisation des ressources.

2. Renforcement des capacités

- Former le personnel de la CIRGL et les représentants des États membres aux techniques de suivi et d'évaluation sensibles au genre.
- Élaborer des programmes de formation pour les médiateurs afin d'améliorer leur compréhension des pratiques de suivi et d'évaluation.

3. Mécanismes de rétroaction

- Établir des boucles de rétroaction régulières entre la CIRGL, les équipes de médiation et les communautés affectées afin d'affiner les stratégies sensibles au genre.

4. Intégration numérique et technologique

- Utiliser des outils numériques pour la collecte de données en temps réel, notamment des applications mobiles et des plateformes en ligne, pour améliorer l'efficacité et la précision des efforts de suivi.

5.4 RESSOURCES

1. Ressources humaines

- Une équipe de suivi et d'évaluation dédiée au sein du Secrétariat de la CIRGL avec une expertise en évaluation sensible au genre.
- Points focaux régionaux dans les États membres pour coordonner la collecte et la communication des données.

2. Ressources financières

- Allouer un financement spécifique aux activités de suivi et d'évaluation, notamment la formation, la collecte de données et la communication des données.
- Mobiliser les ressources des partenaires internationaux, tels que le Groupe des amis de la médiation, les organismes donateurs et les communautés économiques régionales.

3. Ressources techniques

- Outils de collecte et d'analyse de données sensibles au genre.
- Manuels de formation et boîtes à outils sur les pratiques de suivi et d'évaluation sensibles au genre.

4. Ressources de partenariat

- Tirer parti des partenariats avec les organisations régionales et internationales pour l'assistance technique, le renforcement des capacités et le financement.

5.5 ÉCHÉANCES

Le cadre serait mis en œuvre par phases pour assurer une couverture et une flexibilité complètes :

1. Phase 1 : Élaboration du cadre (0 à 6 mois)

- Définir les objectifs, les indicateurs et les outils de collecte de données.
- Réaliser des évaluations de base et des consultations avec les parties prenantes.

2. Phase 2 : Mise en œuvre pilote (6 à 18 mois)

- Tester le cadre dans un ou deux processus de médiation ou États membres.
- Affiner les outils et les méthodologies en fonction des résultats du projet pilote.

3. Phase 3 : Mise en œuvre complète (18 à 36 mois)

- Déployer le cadre dans toutes les initiatives de médiation de la CIRGL.
- Établir des cycles de rapport réguliers et des mécanismes de rétroaction.

4. Phase 4 : Examen et adaptation (36 mois et plus)

- Procéder à une évaluation complète de l'efficacité du cadre.
- Ajuster les stratégies, les indicateurs et les outils selon les besoins pour refléter l'évolution de la dynamique et des priorités des conflits.

5.6 RAPPORTS ET RESPONSABILITÉ

1. Rapports réguliers

- Publier des rapports périodiques soulignant les progrès, les défis et les recommandations.
- Partager les conclusions avec les États membres, les partenaires et les parties prenantes de la CIRGL.

2. Mécanismes de responsabilisation

- Mettre en place un comité d'examen pour garantir le respect des objectifs tenant compte de la dimension de genre.
- Intégrer les conclusions du suivi et de l'évaluation dans les processus décisionnels et les ajustements de politique de la CIRGL.

3. Communication publique

- Partager les réussites et les leçons apprises par le biais de plateformes publiques pour créer une dynamique en faveur de l'inclusion des femmes.

6 L'AVENIR

La phase de démarrage se termine lorsque le mode d'engagement a été sélectionné, la stratégie de médiation élaborée, le financement obtenu, l'équipe de médiation constituée et la mise en œuvre du mandat a commencé. À ce stade, l'accent doit être mis sur l'identification d'options à plus long terme pour la pérennisation des processus de médiation. Comme les opérations dépendent souvent de ressources temporaires au cours de la phase de démarrage, telles que du personnel déployé par les structures exécutives ou le financement de démarrage temporaire, il est important de commencer à envisager des options à plus long terme dès que possible. Ces options vont du recours prolongé à des organes et institutions décentralisés pour suivre les progrès au renforcement des capacités locales de résolution et de gestion des conflits.

Les plans de gestion à long terme des opérations devraient également prévoir des dispositions relatives à l'examen périodique des stratégies de médiation, notamment des réflexions régulières sur la nécessité de poursuivre l'effort de médiation. Cette évaluation devrait être effectuée au regard des objectifs identifiés au lancement de l'opération ainsi que de l'impact de la médiation sur le conflit.

D'autres éléments incluent la prise en compte des leçons apprises et de la mémoire institutionnelle. Cela peut être fait par le biais d'un examen approfondi après action et d'une analyse du processus de médiation (par exemple par le biais du LMRC) et des options de débriefing du médiateur.

7 ANNEXES

1. À PROPOS DE LA MÉDIATION – UN APERÇU GÉNÉRAL

Instaurer la paix, mettre un terme à la violence et amener les anciennes parties belligérantes à parler d'un avenir commun est une tâche difficile. L'un des moyens d'amener les parties aux conflits armés à reparler consiste à recourir à la médiation. C'est un moyen de mettre fin à la violence grâce à l'intervention d'un tiers mandaté et légitime, tout en déployant des efforts concertés pour résoudre les problèmes sous-jacents au conflit. Généralement, ces médiateurs sont « en dehors » d'un conflit et cherchent à ouvrir la communication, à négocier un dialogue, à générer des options viables et à convenir d'accords viables et durables entre les belligérants. À ce stade, et parce que les conflits violents impliquent généralement plusieurs parties à plusieurs niveaux en même temps, nous pouvons distinguer deux types de médiateurs. D'un côté, nous avons le médiateur officiel, soit un État, soit une personne de haut rang, mandaté par une organisation internationale (comme les Nations Unies par le biais d'une résolution du Conseil de Sécurité) ou un mécanisme de sécurité régional (comme l'Union Africaine ou l'Union Européenne).

D'autre part, nous avons le tiers non officiel, également appelé médiateur interne ou neutre, comme une ONG, un corps universitaire, l'Église ou une personne privée de haut rang social et acceptée, qui peut chercher à faciliter les contacts, à promouvoir la confiance, promouvoir l'adhésion et engager le dialogue.

La médiation a lieu au niveau international, quand et si (1) le conflit en question prend une dimension régionale ou internationale, (2) le Conseil de Sécurité de l'ONU a été saisi et a donné mandat à un tiers pour mettre fin au conflit, ou (3) deux États ou plus participent à la fourniture d'une assistance pour mettre fin à la violence.

1.1 QU'EST-CE QUE LA MÉDIATION ?

Les parties en conflit ont souvent besoin du soutien d'un tiers pour faciliter le processus de gestion du conflit lorsqu'elles sont tellement prises dans leurs différends qu'elles ne sont plus en mesure de trouver des solutions constructives pour avancer. Un tiers est une personne ou un groupe de personnes qui aide des individus et des groupes à négocier et à parvenir à un accord. Le tiers est généralement appelé facilitateur ou médiateur.

Le facilitateur est un terme plus général, qui peut être appliqué à toute personne qui guide les processus de groupe (discussions, rencontres, ateliers). Un médiateur est spécialisé dans les processus de gestion des conflits.

La manière la plus courante de parvenir à un accord mutuellement acceptable se fait par le biais d'une prise de décision informelle, qui peut impliquer une négociation et/ou une médiation :

- La négociation est une relation de d'entente entre les parties opposées. Les négociations

sont volontaires et exigent que toutes les parties soient prêtes à prendre en compte les intérêts et les besoins de chacun. Si les négociations sont difficiles à démarrer ou sont dans une impasse, les parties au conflit peuvent avoir besoin de l'aide d'un tiers.

- La médiation est le processus par lequel un tiers acceptable, doté d'un pouvoir décisionnel limité ou inexistant, aide les principales parties à un conflit à résoudre leur différend en favorisant la conciliation et en facilitant les négociations. Comme pour la négociation, la médiation laisse le pouvoir de décision principalement entre les mains des parties au conflit. Ils concluent un accord volontaire qu'ils mettent eux-mêmes en œuvre, et non le médiateur.

L'hypothèse derrière l'implication d'un tiers est qu'un médiateur sera, dans une certaine mesure, capable de:

- aider les parties à examiner leurs intérêts et leurs besoins;
- les aider à négocier un échange de points de vue;
- les aider à redéfinir leur relation d'une manière mutuellement satisfaisante.

Dans la mesure où la recherche d'un consensus repose sur des accords volontaires, son application dépend uniquement de la volonté de toutes les parties de se conformer à un accord. Un médiateur n'a pas le pouvoir de forcer les parties à résoudre leurs différends ou de prendre des décisions à leur place. Le succès du médiateur dépend donc de la mesure dans laquelle il est possible de surmonter la tendance à considérer les conflits comme des interactions dans lesquelles une partie gagne et l'autre perd.

Le défi pour le médiateur est de faire en sorte que toutes les parties prenantes reconnaissent le conflit comme un exercice partagé de résolution de problèmes, avec des gains potentiels pour toutes les parties impliquées. Il ou elle le fait en utilisant ce qu'on appelle des micro-compétences[9].

1.2 Micro-compétences en médiation

Afin de guider efficacement les négociations, les parties en conflit doivent être au centre des préoccupations du médiateur. Cela nécessite une attention particulière aux relations et aux communications, ainsi que des « compétences relationnelles » solides. Voici quelques micro-compétences cruciales pour un médiateur efficace :

- **l'écoute active** : les médiateurs doivent écouter attentivement pour comprendre les préoccupations de chaque partie et valider leurs sentiments. Cela renforce la confiance et ouvre la communication.
- **Le recadrage** : Le médiateur aide les parties à voir les problèmes différemment, ce qui peut réduire les conflits et ouvrir la porte à de nouvelles solutions.
- **Faciliter le dialogue** : les médiateurs encouragent une communication ouverte et respectueuse entre les parties, en posant des questions approfondies et en clarifiant les déclarations pour assurer une compréhension mutuelle.
- **Caucusser**: Le médiateur peut rencontrer chaque partie séparément (dans les caucus) pour explorer leurs positions dans un cadre plus confidentiel, les aidant ainsi à exprimer

9 Pour plus d'informatios, voir Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1991). Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. Penguin Books; Moore, C. W. (2014). The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict (4th ed.). Jossey-Bass.; Menkel-Meadow, C., & Wheeler, M. (2004). What's Fair: Ethics for Negotiators. Jossey-Bass.; Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2015). Negotiation (7th ed.). McGraw-Hill Education.

leurs besoins et à envisager des compromis.

- **Les remue-méninges** : encourager les parties à générer un large éventail de solutions possibles sans jugement immédiat, permettant ainsi l'émergence de solutions créatives et inattendues.
- [10][11]**Le test de réalité** : les médiateurs aident les parties à considérer le caractère pratique et les implications des solutions proposées, garantissant ainsi que les accords sont réalistes et durables.

Le plus souvent, la médiation n'est que la continuation d'un processus de négociation existant, facilité par une tierce partie respectée. Les techniques de négociation sont donc au cœur d'un processus de médiation efficace.

Certaines de ces techniques sont :

- **Les négociation basée sur les intérêts** : Elle se concentre sur les intérêts sous-jacents des parties plutôt que sur leurs positions initiales. L'objectif est de trouver des solutions qui répondent aux besoins fondamentaux de toutes les personnes impliquées.
- **La négociation distributive** : Elle implique la division d'un montant fixe de ressources, ce qui aboutit souvent à un scénario gagnant-perdant. Ceci est courant dans les situations où les ressources sont limitées et où chaque partie cherche à maximiser sa part.
- **La négociation intégrée** : Elle cherche à créer de la valeur ou à « élargir le gâteau » en trouvant des solutions qui profitent à toutes les parties, obtenant ainsi un résultat gagnant-gagnant.
- **MEAC** (**Meilleure alternative à un accord négocié**) : Comprendre sa meilleure alternative à un accord (MEAC) aide les parties à évaluer les offres de manière réaliste et à éviter d'accepter un accord pire que leurs options alternatives.
- **Stratégies de concession** : Elles impliquent de faire des concessions stratégiques pour faire avancer les négociations tout en garantissant que les intérêts critiques sont protégés.

1.3 Le processus de médiation

La médiation est une entreprise axée sur le processus. Une médiation efficace implique une conception minutieuse du processus, qui comprend :

- La **préparation préalable à la médiation** : recueillir des informations générales, établir l'ordre du jour et convenir des règles de base.
- **La séance d'ouverture :** Établir le rôle du médiateur, le processus et s'assurer que toutes les parties s'engagent à participer de bonne foi.
- **La discussion conjointe** : faciliter une discussion ouverte au cours de laquelle les parties présentent leurs points de vue et leurs préoccupations.
- **Les réunions privées** (**si nécessaire**) : organiser des séances privées avec chaque partie

10 Boulle, L. (2011). Mediation: Principles, Process, Practice (3rd ed.). LexisNexis Butterworths; Khadiagala, G.M. (2007). Meddlers or Mediators? African Interveners in Civil Conflicts in Eastern Africa.

11 Procédures opérationnelles standards, en acronymes

pour explorer ses intérêts et ses alternatives.

- **Les négociations** : guider les parties dans une négociation structurée, en utilisant les techniques mentionnées ci-dessus.
- **La rédaction des accords :** documenter les solutions convenues dans des termes clairs et précis pour éviter de futurs malentendus.
- **Le suivi** : s'assurer que l'accord est mis en œuvre comme prévu, ce qui peut impliquer des réunions ou des contrôles ultérieurs.

1.4 Les valeurs et les comportements des médiateurs

Les médiateurs sont guidés par un ensemble de valeurs et de comportements fondamentaux qui sont essentiels à une pratique efficace :

- **L'empathie** : Comprendre et apprécier les émotions et les points de vue de toutes les parties.
- **L'autonomie** : Aider les parties à sentir qu'elles contrôlent le résultat et que leurs voix sont entendues.
- **Le non-jugement** : les médiateurs ne portent pas de jugement sur les parties ou sur leurs problèmes ; ils se concentrent plutôt sur la facilitation d'un processus équitable.
- **La communication** : une communication claire et efficace est essentielle, à la fois pour expliquer le processus et pour orienter les discussions.
- **L'orientation vers la résolution de problèmes** : les médiateurs sont axés sur les solutions et aident les parties à passer du conflit à la résolution.
- **La volonté** : La médiation reste un processus volontaire de gestion des conflits. Le consentement des parties est important et reste un élément essentiel pour l'autonomie et la prise de décision.

1.5 Les meilleures pratiques en médiation

La médiation est guidée par certaines bonnes pratiques. Certaines de ces pratiques relèvent des principes de médiation tandis que d'autres font référence à des valeurs sociales et culturelles.

Voici quelques meilleurs pratiques en matière de principes :

5. **L'impartialité** : Les médiateurs doivent rester neutres, évitant toute apparence de parti pris ou de favoritisme.
6. **La confidentialité** : Le maintien de la confidentialité est crucial pour créer un environnement sûr dans lequel les parties se sentent libres de discuter de questions sensibles.
7. **La patience** : La médiation peut être un processus lent, et les médiateurs doivent être patients, permettant au processus de se dérouler naturellement sans brusquer les parties.
8. **La flexibilité** : Bien que la structure soit importante, les médiateurs doivent être flexibles, adaptant le processus aux besoins des parties et à la situation.
9. **L'éthique** : les médiateurs doivent adhérer à des normes éthiques élevées, notamment l'honnêteté, l'intégrité et le respect de toutes les parties.

Selon le type de conflit et les valeurs sociales et culturelles, les négociations consensuelles peuvent être facilitées par l'un ou l'autre des agents suivants :

- Une personne interne, ou initiée : La plupart des communautés ont des personnes qui agissent comme médiateurs pour aider à résoudre les conflits locaux. Ces médiateurs jouissent de la confiance et du respect des individus et des groupes en raison de leur statut social, de leur expérience ou de leurs connaissances particulières. Ils peuvent faire partie du réseau social immédiat (par exemple un chef de village ou un ancien) ou indépendants, comme un chef religieux ou politique à qui on demande traditionnellement d'aider à servir de médiateur entre deux communautés.
- Une personne externe, ou étrangère : Il s'agit généralement d'une personne formée pour fournir une assistance impartiale aux parties en conflit dans la conception de stratégies de négociation. Agir en tant que médiateur nécessite une expérience et une formation aux méthodes de gestion des conflits ainsi que de bonnes compétences en communication.

1.6 Rôle d'un médiateur

La responsabilité de concevoir des solutions et de parvenir à un accord incombe aux parties prenantes concernées. Un médiateur gère le processus, mais n'est pas impliqué dans le contenu des négociations. Pour aider les parties dans le processus, le médiateur peut assumer divers rôles et fonctions. Ceux-ci varient considérablement en fonction de la nature du conflit ainsi que de la facilité d'approche et de la nature des parties impliquées.

Ces rôles comprennent :

- le promoteur des canaux de communication, qui initie la communication en cas de rupture ou facilite une meilleure communication si les parties parlent déjà, notamment en clarifiant les malentendus et en évitant la polarisation et l'escalade;
- le légitimant, qui aide toutes les parties à reconnaître que les droits d'autrui font partie des négociations;
- le facilitateur du processus, qui fournit une assistance procédurale à la communication, y compris souvent en présidant formellement les réunions. Lorsqu'ils fournissent une assistance procédurale, les médiateurs ne s'impliquent pas dans les problèmes réels (les choses en litige) et ne proposent pas de solutions ;
- l'explorateur des problèmes, qui permet aux personnes en conflit d'examiner un problème sous différents angles; l'agent d'équilibre (ou de réalité), qui interroge et défie les parties ayant des objectifs extrêmes ou irréalistes, et aide ainsi à construire un accord raisonnable et réalisable;
- le créateur de réseau, qui offre une assistance procédurale et met en relation les parties en conflit avec des experts et des ressources externes (par exemple des experts techniques, des avocats, des décideurs) qui peuvent leur permettre d'élaborer des options de règlement acceptables.

Le rôle du médiateur dépend des valeurs socioculturelles. Cela dépend notamment si la culture dans laquelle le médiateur travaille tend davantage vers les relations directes ou non directes. Le

médiateur peut être l'un des éléments suivants :

- Un leader de confiance (approche non directe) est probablement un habitant local. La capacité de travailler avec des parties en conflit afin de soutenir efficacement la collaboration nécessite de la confiance. Pour beaucoup, la confiance ne se développe que lorsqu'il existe une relation préexistante – parenté ou familiale, et des interactions passées positives. Le point clé est la confiance, pas la neutralité ; être convaincu que malgré toute relation personnelle avec l'une des parties, le médiateur s'efforcera de trouver une solution qui soit dans l'intérêt de toutes les parties concernées.
- Un gestionnaire de processus neutre (traitement direct) est susceptible d'être un étranger. Les gestionnaires de processus sont formés pour fournir une assistance impartiale aux parties en conflit dans la conception de leur stratégie de négociation. Agir en tant que médiateur nécessite une expérience et une formation aux méthodes de gestion des conflits ainsi que de bonnes compétences en communication.

Les médiateurs chargés de la gestion des conflits doivent toujours examiner attentivement les pratiques de médiation locales, leur efficacité et la manière dont elles pourraient être renforcées. En général, les médiateurs tentent de trouver un équilibre entre la neutralité (envers le processus) et l'impartialité (envers les parties) et s'efforcent d'être un intermédiaire honnête pour toutes les parties. L'impartialité fait référence à l'absence de parti pris ou de préférence en faveur d'une ou plusieurs parties aux négociations, de leurs intérêts ou de leurs options. La neutralité signifie qu'un tiers n'est lié et n'a eu aucune relation préalable avec l'un des parties en litige.

13.1 SOP, VERSION

1.3 PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES STANDARDS

MÉCANISME DE COORDINATION DE LA MÉDIATION SENSIBLE AU GENRE

TABLE DES MATIÈRES

Lignes directrices et ébauches de procédures opérationnelles standards (POS) du mécanisme de coordination de la médiation de la CIRGL 3

Documents juridiques et protocoles clés: 3
Protocoles spécifiques au sein du Pacte: 3
Lignes directrices et cadre 4
Article 1: Introduction 4
Article 2: Principes fondamentaux 4
Article 3: Recours à la médiation 5
Article 4: Instruments et protocoles juridiques 5
Article 5: Processus et procédures de médiation 6

POSS 7

1. Introduction 7
En quoi consiste la médiation? 7
Architecture de paix et de sécurité de la CIRGL 9
1.Objectif et portée 9
2. Définitions 9
3. Rôles et attributions 10
4. Phase de préparation 10
5. Coordination avec les organes décentralisés de la CIRGL 11
6. Phase de planification 11
7. Phase de mise en œuvre 12
8. Phase de résultat 12
9. Rapports et documentation 13
10. Évaluation et révision 13
11. Coordination et complémentarité 14
Initiatives conjointes: 14
Coordination avec le Groupe des amis de la médiation 14
Liens entre l'infrastructure de paix et de sécurité et les forums des femmes et des jeunes 14
Références: 15

LIGNES DIRECTRICES ET ÉBAUCHES DE PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES STANDARDS (POS) DU MÉCANISME DE COORDINATION DE LA MÉDIATION DE LA CIRGL

Les procédures opérationnelles standards (POS) sont conçues pour guider la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de coordination de médiation sensible au genre. Le respect de ces procédures contribuera à garantir que tous les efforts de médiation sont inclusifs, équitables et efficaces pour répondre aux besoins et aux droits de tous les genres. La médiation étant une approche de résolution des conflits au sein d'une architecture de paix et de sécurité plus large, elle est ancrée dans le cadre juridique et normatif de la CIRGL.

Les fondements juridiques de l'architecture de paix et de sécurité de la CIRGL (Conférence internationale sur la région des Grands Lacs) sont intégrés dans plusieurs documents et protocoles clés. Ces documents décrivent les mandats, les structures et les fonctions des différentes composantes de l'architecture de paix et de sécurité de la CIRGL.

Voici un aperçu détaillé de ces fondements juridiques:

1. DOCUMENTS JURIDIQUES ET PROTOCOLES CLÉS:

1. La Déclaration de Dar es-Salaam (2004)

- Cette déclaration a jeté les bases de la création de la CIRGL. Elle aborde les causes profondes des conflits dans la région des Grands Lacs et souligne la nécessité d'efforts collectifs pour promouvoir la paix, la sécurité, la démocratie et le développement..

1. Le Pacte sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la région des Grands Lacs (2006)

- Le Pacte est un cadre juridique complet qui consolide les engagements des États membres à mettre en œuvre la Déclaration de Dar es-Salaam. Il comprend plusieurs protocoles, chacun axé sur différents aspects de la paix et de la sécurité.

2. PROTOCOLES SPÉCIFIQUES AU SEIN DU PACTE:

1. Le Protocole sur la non-agression et la défense mutuelle dans la région des Grands Lacs

- Article 4: Établit les principes de non-agression et de défense mutuelle entre les États membres.
- Article 5: Décrit les mécanismes de défense collective et de réponse à l'agression.
- Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance
- Article 6 : Promeut les principes de démocratie, d'État de droit et de bonne gouvernance.
- Article 7 : Établit des mécanismes de suivi et de soutien des processus démocratiques dans les États membres.

2. Le Protocole sur la coopération judiciaire

- Article 8: Facilite la coopération en matière juridique et judiciaire pour lutter contre les crimes transnationaux.
- Article 9: Établit des mécanismes d'extradition et d'entraide judiciaire.

3. Le Protocole sur la prévention et la répression du crime de génocide, des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité et de toutes les formes de discrimination.

- Article 10: Engage les États membres à prévenir et à punir les actes de génocide, les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité.
- Article 11: Établit des mécanismes de coopération pour l'enquête et la poursuite de ces crimes.

4. Le Protocole sur la protection et l'assistance aux personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.

- Article 12: : Prévoit la protection et l'assistance aux personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDI).
- Article 13: Décrit les droits des PDI et les responsabilités des États membres pour assurer leur protection.

4. Les structures institutionnelles:

- **Art 22 et suivants : Fait référence à la création d'institutions, telles que:** Sommet, RIMC, Secrétariat de la Conférence, Mécanismes nationaux de coordination et mécanismes de collaboration et autres structures ou forums spécifiques.

3. LIGNES DIRECTRICES ET CADRE

ARTICLE 1: INTRODUCTION

- Objectif : Établir un cadre normatif pour la coordination de la médiation au sein de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL).
- Champ d'application : Ce cadre s'applique à toutes les activités de médiation et de résolution de conflits entreprises par la CIRGL et ses États membres.

ARTICLE 2: PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Paix et sécurité : Assurer la paix et la sécurité dans la région des Grands Lacs.
- Souveraineté et intégrité territoriale : Respect de la souveraineté et de l'intégrité territoriale des États membres.
- Droits de l'homme : Promotion et protection des droits de l'homme comme éléments fondamentaux d'une paix durable.
- Inclusivité : Participation inclusive de toutes les parties prenantes concernées, y compris les femmes et les groupes marginalisés, au processus de médiation.
- Impartialité : Neutralité et impartialité dans tous les efforts de médiation.

ARTICLE 3: RECOURS À LA MÉDIATION

- Prévention et résolution des conflits : La médiation doit être utilisée comme outil principal pour prévenir, gérer et résoudre les conflits au sein des États membres et entre eux, ainsi qu'entre les États membres et les groupes armés.
- Consentement des parties : Les processus de médiation ne peuvent être initiés qu'avec le consentement des parties en conflit.
- Nomination des médiateurs : Les médiateurs sont nommés en fonction de leur expertise, de leur neutralité et des besoins spécifiques de la situation de conflit.

ARTICLE 4: INSTRUMENTS ET PROTOCOLES JURIDIQUES

- Le Pacte de la CIRGL sur la sécurité, la stabilité et le développement (ci-après : le Pacte) : Le document fondateur qui établit la base juridique du mandat de paix et de sécurité de la CIRGL.
    - Article 28 du Pacte: souligne l'engagement des États membres à résoudre pacifiquement les conflits et à recourir à la médiation.
    - **Le Protocole sur la non-agression et la défense mutuelle:**
    - Article 5 (a), (c), (d) : stipule que tout différend qui ne peut être réglé pacifiquement entre les États membres sera soumis à un sommet extraordinaire pour action appropriée.
    - Le Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance:
    - Article 6: encourage les États membres à institutionnaliser les systèmes nationaux de médiation et à collaborer aux efforts régionaux.

- **Approche intégrée de la CIRGL pour la prévention, la gestion et la résolution des conflits.** Les initiatives et protocoles de la CIRGL visent collectivement à prévenir et à résoudre les conflits en s'attaquant à leurs causes profondes, en promouvant les droits de l'homme, en garantissant la sécurité et en favorisant le développement:
- **Le Pacte sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la région des Grands Lacs (2006):** bien qu'il ne s'agisse pas d'un protocole, ce pacte global comprend plusieurs protocoles et programmes qui touchent à la prévention, à la gestion et à la résolution des conflits. Il souligne l'importance de la paix, de la sécurité, de la démocratie et de la bonne gouvernance pour parvenir à un développement durable.
- **Le Protocole sur la non-agression et la défense mutuelle (Pacte, art. 5, 2006):** Ce protocole aborde la prévention et la gestion des conflits en obligeant les États membres à s'abstenir de tout acte d'agression les uns contre les autres et à coopérer en matière de défense. Il fournit un cadre pour la sécurité collective et la défense mutuelle entre les États membres.
- **Le Protocole pour la prévention et la répression du crime de génocide, des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité et de toutes les formes de discrimination (Pacte, art. 8, 2006):** Ce protocole comprend des éléments de prévention des conflits en mettant l'accent sur la prévention et la lutte contre les violations graves des droits de l'homme, qui sont souvent des précurseurs de conflits.
- **Le Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance (Pacte, art. 6, 2006):** Ce protocole

souligne le rôle de la gouvernance démocratique dans la prévention des conflits. Il promeut les principes de bonne gouvernance, de primauté du droit et de respect des droits de l'homme comme essentiels pour prévenir les conflits.

- **Le Protocole sur la prévention et la répression des violences sexuelles contre les femmes et les enfants (Pacte, art. 11, 2006)**
- Le programme d'action pour la paix et la sécurité (Pacte, art. 17, 2006)
- Le programme d'action pour la démocratie et la bonne gouvernance (Pacte, art. 18, 2006)
- Le programme d'action sur les questions humanitaires, sociales et environnementales (Pacte, art. 20, 2006)
- Le règlement pacifique des différends (Pacte, art. 28, 2006)
- La Déclaration de Dar es-Salam, Options politiques prioritaires et principes directeurs sur la paix et la sécurité, la démocratie et la bonne gouvernance, les questions humanitaires et sociales (Déclaration, 2004).

ARTICLE 5: PROCESSUS ET PROCÉDURES DE MÉDIATION

Lancement de la médiation:

- La médiation peut être lancée à la demande d'un État membre, sur décision du Sommet des chefs d'État et de gouvernement de la CIRGL, ou sur recommandation ou consultation du Président ou du Secrétariat de la CIRGL.
- Le Secrétariat de la CIRGL facilite le contact initial et le consentement entre les parties en litige et les médiateurs potentiels.

Nomination des médiateurs:

- Les médiateurs sont nommés par le Sommet des chefs d'État et de gouvernement de la CIRGL, sur la base des recommandations du Président, du Secrétariat de la CIRGL et des experts concernés.
- Les critères de sélection comprennent l'expérience, la neutralité, la compréhension du contexte local et des compétences démontrées en médiation.

Soutien à la médiation:

- Le Secrétariat de la CIRGL fournit un soutien logistique, technique et financier aux médiateurs tout au long du processus de médiation.
- Une équipe de soutien à la médiation, composée d'experts dans les domaines concernés, est mise en place pour assister le médiateur.
- Le Groupe des Amis fournira un soutien technique et de mise en œuvre supplémentaire.

POS[12]S

1. INTRODUCTION

Ces procédures opérationnelles standard visent à fournir une approche structurée de la coordination de la médiation dans le cadre de la CIRGL, garantissant la cohérence, l'efficience et l'efficacité dans la gestion des processus de médiation dans la région des Grands Lacs.

2. EN QUOI CONSISTE LA MÉDIATION?

Au niveau le plus élémentaire, la médiation consiste à réunir deux ou plusieurs parties dans le but de prévenir, de gérer ou de résoudre un conflit par la négociation. En effet, la médiation a été définie comme un processus par lequel une tierce partie aide deux ou plusieurs parties, avec leur consentement, à prévenir, à gérer et à résoudre un conflit en les aidant à élaborer des accords mutuellement acceptables. La médiation est donc une forme d'intervention pacifique d'un intermédiaire dans une situation de conflit, sous réserve de l'acceptation des parties au conflit, dans le but déclaré de contribuer à son atténuation ou à sa résolution. Pourtant, il est essentiel de réfléchir davantage à la médiation en tant que concept, en tant que pratique structurée et professionnalisée. Tout d'abord, conformément aux meilleures pratiques internationales, il est essentiel de noter que la médiation est une entreprise structurée, comprise comme une extension et une élaboration du processus de négociation. En effet, la médiation peut être considérée, au moins structurellement, comme la continuation de la négociation par d'autres moyens. Il est important de noter que la médiation est une entreprise structurée plutôt qu'une série d'engagements ad hoc. En ce sens, la médiation implique l'intervention d'intermédiaires crédibles et compétents qui aident les parties à parvenir à un règlement négocié sur des questions de fond par la persuasion, le contrôle de l'information, la suggestion d'alternatives et dans certains cas l'application d'un effet de levier. La médiation vise donc à permettre aux parties en conflit de parvenir à des accords qu'elles trouvent satisfaisants et qu'elles sont disposées à mettre en œuvre. La médiation est un processus qui suit des phases et des étapes spécifiques adaptées à la dynamique du conflit et à la nature des parties. Elle est guidée par des principes tels que la procédure (consentement, confidentialité, volontariat) et la fonctionnalité (mandat, neutralité et impartialité des médiateurs). La médiation n'est pas une activité autonome, mais fait partie intégrante d'un réseau plus large de stratégies de gestion et de résolution des conflits, telles que la diplomatie, le maintien de la paix, le dialogue, etc. Au niveau multilatéral, elle fait partie d'un effort concerté, basé sur les principes d'avantage comparatif et de subsidiarité.

Afin d'aligner les interventions de médiation sur toutes les pistes et dans tous les départements concernés, les SOP posent les bases d'un processus décisionnel coordonné.

Les SOP suivantes s'appuient sur l'architecture de paix et de sécurité et les processus décisionnels actuellement en vigueur de la CIRGL.

12 La création d'un référentiel en ligne doit être discutée avec le Secrétariat en ce qui concerne les coûts et l'administration.

1. Le Sommet des chefs d'État et de gouvernement

2. Le Comité interministériel régional (RIMC)

3. Le Secrétariat de la conférence

4. Les mécanismes nationaux de coordination

5. Le Mécanisme régional de sécurité (RSM)

- Comprend le Centre conjoint de fusion du renseignement (JIFC) et le Mécanisme conjoint élargi de vérification (EJVM), chargés de surveiller les situations de sécurité et de vérifier les accords de paix.
- L'article 11, Pacte, 2006, modifié en 2012
- La Déclaration de Kampala sur les violences sexuelles et sexistes, 2011
- Le Plan d'action régional 2019-2024 de la CIRGL sur les femmes, la paix et la sécurité

6. Le Comité des ministres de la défense, des chefs d'état-major et des ministres de la sécurité

- Supervise les questions de défense et de sécurité.

7. Les envoyés spéciaux

- Nommés pour gérer des conflits ou des crises spécifiques dans la région, en fournissant des efforts diplomatiques sur le terrain.

8. Le forum des Parlements de la CIRGL

- Assure le soutien législatif et la supervision de la mise en œuvre des initiatives de paix et de sécurité.

9. Le Centre régional de formation (RTF)

- Offre une formation et un renforcement des capacités aux médiateurs sur les pratiques sensibles au genre.

10. Le forum des jeunes

- Engage les jeunes dans les efforts de paix et de sécurité, en promouvant leur participation active aux processus de prise de décision.

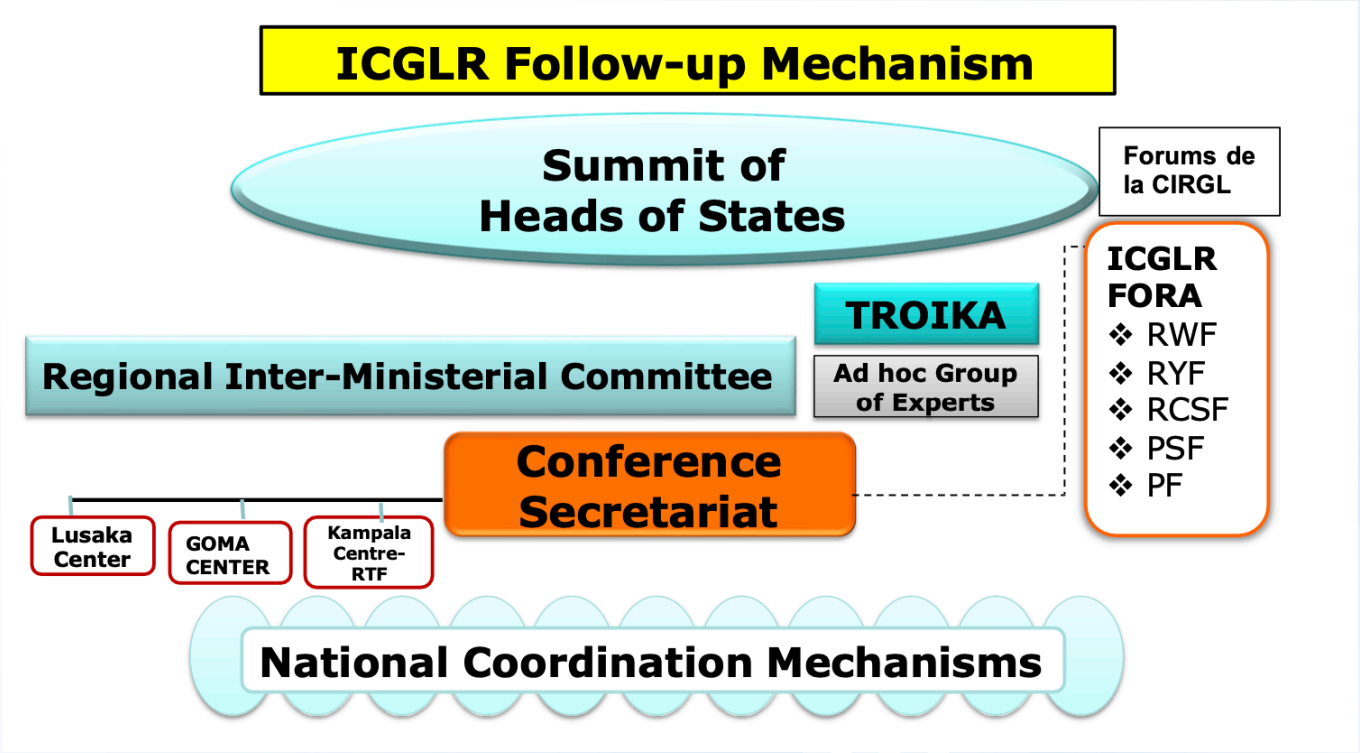
11. Le forum de la société civile

- Implique les organisations de la société civile dans les processus de paix et de sécurité pour assurer le soutien et le plaidoyer de la base.

12. Le forum du secteur privé

- Encourage l'implication du secteur privé dans la promotion de la paix et de la sécurité par le développement économique et la responsabilité sociale des entreprises.

3. ARCHITECTURE DE PAIX ET DE SÉCURITÉ DE LA CIRGL



1.OBJECTIF ET PORTÉE

- Objectif : Établir des procédures qui garantissent l'intégration des considérations de genre dans tous les efforts et processus de médiation, favorisant une résolution inclusive et équitable des conflits.
- Portée : Ces SOP s'appliquent à tous les membres du mécanisme de coordination de la médiation, y compris les médiateurs, le personnel de soutien et toutes les parties prenantes impliquées dans le processus de médiation.
- Principes directeurs
    - **L'inclusivité :** Assurer la participation des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés à toutes les étapes du processus de médiation.
    - **La sensibilité au genre :** Intégrer l'analyse de genre dans les évaluations des conflits, l'élaboration de stratégies et la mise en œuvre des efforts de médiation.
    - **La conformité avec le Pacte de la CIRGL :** Adhérer aux principes du Pacte de la CIRGL, en particulier le Protocole sur la prévention et la répression de la violence sexuelle contre les femmes et les enfants, et le Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance.

2. DÉFINITIONS

- La médiation sensible au genre : Médiation qui prend en compte et intègre activement les perspectives de genre, en veillant à ce que les besoins, les expériences et les contributions de tous les genres soient reconnus et pris en compte.
- Le mécanisme de coordination de la médiation : processus structuré impliquant diverses parties prenantes pour coordonner les efforts de médiation, garantissant l'efficacité et la cohérence des processus de paix.

4. RÔLES ET ATTRIBUTIONS

- Le Secrétaire Exécutif adjoint et le responsable principal des programmes coordonneront l'unité du GMCM et bénéficie de l'appui des programmes de la Paix et sécurité, du Genre, Femmes et enfants et de la Démocratie et bonne gouvernance. L'unité donne un appui technique et administratif au Médiateur.
- Unité de coordination de la médiation (UCM) : Responsable de la supervision du processus de médiation, garantissant que les considérations de genre sont intégrées à toutes les étapes.
- Les conseillers en matière du genre : Spécialistes intégrés au sein du UCM pour fournir de l'expertise sur les questions de genre, garantissant que tous les efforts de médiation tiennent compte du genre (Programme des femmes, gendre et enfants pour conseil).
- Le médiateurs : Personnes chargées de faciliter le processus de médiation, garantissant que les perspectives de genre sont activement intégrées dans les discussions et les résultats.
- Les parties prenantes : Toutes les parties impliquées dans le processus de médiation, y compris les parties au conflit, la société civile et les organisations internationales, doivent adhérer à des pratiques tenant compte du genre.
- Un comité de coordination est établi, composé de représentants du Secrétariat de la CIRGL, des MCN, des forums de femmes et de jeunes et d'autres parties prenantes concernées. Le comité est chargé d'élaborer des stratégies de médiation, des lignes directrices et des cadres de suivi tenant compte du genre.
- Le CoP **:** composé de représentants du Forum des femmes de la CIRGL, du Forum des jeunes et d'experts du Centre régional de formation (RTF) et du Centre régional Levy Mwanawasa pour la démocratie et la bonne gouvernance. Ce comité donne des orientations stratégiques pour garantir que les considérations de genre soient intégrées dans les efforts de médiation.
- Les organes décentralisés : utiliser les organes décentralisés de la CIRGL, tels que les mécanismes nationaux de coordination, pour mettre en œuvre et suivre les initiatives sensibles au genre au niveau national.
- Le groupe des amis de la médiation : donne des ressources necessaires, le plaidoyer et le soutien nécessaires aux efforts de médiation sensibles au genre.

5. PHASE DE PRÉPARATION

- Analyse du conflit sensible au genre (EJVM, JIFC, Centre régional Levy Mwanawasa, Direction de la paix et de la sécurité) :
    - Mener une analyse de genre pour comprendre les besoins, les rôles et l'impact spécifiques du conflit sur les différents genres.
    - Veiller à ce que l'analyse éclaire la stratégie de médiation, en mettant en évidence les principales questions de genre qui doivent être traitées.
- Formation et renforcement des capacités (MCU, RTF) :
    - Le Centre régional de formation de la CIRGL organise régulièrement des sessions de formation pour les médiateurs, en mettant l'accent sur les approches sensibles au genre, la sensibilité aux conflits, les droits de l'homme, les droits

des femmes et l'importance des processus de médiation inclusifs.
    - Les participants comprennent des membres du Comité de coordination, des médiateurs nationaux et des représentants des forums des femmes et des jeunes.
    - Offrir des opportunités continues de renforcement des capacités pour renforcer la sensibilisation et la sensibilité au genre.
- Engagement des parties prenantes (MCU, RTF, NCM, forums des femmes et des jeunes) :
    - Identifier et s'engager avec les organisations de femmes, les défenseurs du genre et d'autres parties prenantes concernées.
    - Veiller à ce que les groupes de femmes soient correctement représentés dans le processus de médiation.
- **Formation des équipes de médiation** : Veiller à ce que les équipes de médiation soient équilibrées entre les sexes et qu'elles comprennent une représentation adéquate des femmes et des jeunes. Inclure des experts ou des conseillers en matière de genre dans les équipes.

5. COORDINATION AVEC LES ORGANES DÉCENTRALISÉS DE LA CIRGL

- Étape 1 : Collaboration avec les mécanismes nationaux de coordination (MNCs)
    - Le mécanisme collabore avec les MNCs pour garantir que des pratiques de médiation tenant compte des questions de genre soient mises en œuvre au niveau national.
    - Les MNCs facilitent la participation des groupes locaux de femmes et de jeunes au processus de médiation.
- Étape 2 : Collaboration avec le Centre régional de formation (CRF)
    - Le mécanisme travaille en étroite collaboration avec le CRF pour améliorer en permanence les compétences des médiateurs en matière de pratiques tenant compte des questions de genre.
    - Le CRF met à jour les modules de formation en fonction de l'évolution des besoins et des défis identifiés dans les processus de médiation.

6. PHASE DE PLANIFICATION

- Participation inclusive:
    - Veiller à ce que les hommes et les femmes soient inclus dans l'équipe de médiation et les structures de prise de décision.
    - Promouvoir une représentation égale des femmes dans toutes les délégations de négociation et les groupes de parties prenantes.
- Élaboration du programme:
    - Intégrer les questions spécifiques au genre dans l'ordre du jour de la médiation, telles que la violence sexiste, la participation des femmes à la gouvernance et l'accès aux ressources.
    - Veiller à ce que le processus d'établissement de l'ordre du jour soit inclusif et participatif, avec la contribution des organisations axées sur le genre.
- Communication et sensibilisation:

- Élaborer des stratégies de communication qui tiennent compte de la dimension de genre et veiller à ce que les informations soient accessibles à tous les genres.
- Utiliser un langage inclusif dans tous les documents, les déclarations et les communications de médiation.

7. PHASE DE MISE EN ŒUVRE

- Conduite des séances de médiation (Secrétariat) :
  - S'assurer que les séances de médiation soient menées d'une manière qui tienne compte de la dynamique des genres et des déséquilibres de pouvoir.
  - Fournir des espaces sûrs aux femmes et aux groupes marginalisés pour qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et leurs contributions.
- Faire le suivi des pratiques sensibles au genre (RTF) :
  - Mettre en place un système de suivi pour suivre l'intégration des perspectives de genre tout au long du processus de médiation.
  - Les conseillers du genre doivent évaluer et rendre compte régulièrement de l'inclusion du genre et de l'impact des résultats de la médiation sur les différents genres.

8. PHASE DE RÉSULTAT

- Accords sensibles au genre :
  - Assurer que tous les accords conclus par le biais de la médiation soient sensibles au genre et répondent aux besoins et aux droits de tous les genres.
  - Inclure des dispositions spécifiques qui favorisent l'égalité des sexes, protègent contre la violence sexiste et garantissent la participation des femmes à la gouvernance post-conflit.
- Évaluation post-médiation :
  - Mener une évaluation du processus de médiation dans une perspective de genre pour évaluer ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et ce qui peut être amélioré.
  - Documenter les leçons apprises et les meilleures pratiques pour les futurs efforts de médiation sensibles au genre.
- Suivi et appui :
  - Établir des mécanismes de suivi et de soutien continus des dispositions liées au genre dans les accords de paix.
  - Collaborer avec les groupes locaux de femmes et les défenseurs des droits des femmes pour assurer un plaidoyer continu et la mise en œuvre de mesures sensibles au genre.

9. RAPPORTS ET DOCUMENTATION

- Exigences en matière de rapports :
  - Rendre compte régulièrement des aspects liés au genre du processus de médiation à toutes les parties prenantes concernées, y compris l'équipe de médiation, les organismes donateurs et les communautés locales.

- **Rapports réguliers** : Le Secrétariat de la CIRGL, en collaboration avec les coordonnateurs nationaux, doit préparer des rapports réguliers sur les progrès et l'impact des efforts de médiation tenant compte du genre. Ces rapports doivent être soumis au Sommet des chefs d'État et de gouvernement de la CIRGL et à d'autres organismes concernés.
- **Mécanismes de responsabilisation** : Établir des mécanismes de responsabilisation pour garantir que toutes les parties prenantes adhèrent aux principes de prise en compte du genre dans la médiation. Cela comprend des mécanismes pour traiter les griefs ou les défis liés à l'inclusion du genre dans le processus de médiation.

- Documentation :
  - Études de cas : Documenter les études de cas d'efforts de médiation tenant compte du genre réussis et les diffuser par le biais des centres de formation de la CIRGL et des forums des femmes et des jeunes.
  - Meilleures pratiques : Compiler et partager les meilleures pratiques en matière de médiation sensible au genre au sein de la région de la CIRGL et avec d'autres organisations internationales engagées dans des efforts similaires.
  - Tenir des registres complets de toutes les activités, décisions et résultats liés au genre tout au long du processus de médiation.
  - Utiliser cette documentation pour éclairer les futurs efforts de médiation et améliorer la sensibilité au genre.

10. ÉVALUATION ET RÉVISION

- Évaluation périodique :
  - Examiner et mettre à jour régulièrement ces SOP pour refléter les nouvelles perspectives, les meilleures pratiques et les changements dans le domaine de la médiation sensible au genre.
  - **Participation des parties prenantes** : Veiller à ce que le processus de révision implique la contribution de toutes les parties prenantes concernées, y compris les forums des femmes et des jeunes, les organes décentralisés et les organisations de la société civile.
  - Collaborer avec les experts en genre et les parties prenantes dans le processus de révision pour garantir la pertinence et l'efficacité continues.
- Mécanisme de rétroaction :
  - Établir un mécanisme de rétroaction pour que tous les participants puissent donner leur avis sur la sensibilité au genre du processus de médiation.
  - Utiliser les commentaires pour apporter des améliorations continues aux SOP et à l'approche globale de médiation.

11. COORDINATION ET COMPLÉMENTARITÉ

- Initiatives conjointes:
    - **Plateformes collaboratives** : établir des plateformes où les femmes et les jeunes peuvent influencer conjointement les processus de médiation, en veillant à ce que les points de vue des deux groupes soient intégrés.
    - **Suivi et évaluation** : impliquer les forums des femmes et des jeunes dans le suivi de la mise en œuvre des accords de paix, en mettant l'accent sur la prise en compte des questions de genre.

12. COORDINATION AVEC LE GROUPE DES AMIS DE LA MÉDIATION

- Le partenariat :
    - Établir un partenariat formel avec le Groupe des amis de la médiation pour fournir un soutien technique, partager les meilleures pratiques et mobiliser des ressources pour des initiatives de médiation tenant compte des questions de genre.
- Les initiatives conjointes :
    - Collaborer à des initiatives qui favorisent l'inclusion des femmes et des jeunes dans la médiation, telles que des conférences régionales, des déclarations communes et des campagnes de plaidoyer.
- Le rôle consultatif :
    - Le Groupe des amis de la médiation peut jouer un rôle consultatif, en offrant des conseils sur les normes et pratiques internationales en matière de médiation tenant compte des questions de genre.

13. LIENS ENTRE L'INFRASTRUCTURE DE PAIX ET DE SÉCURITÉ ET LES FORUMS DES FEMMES ET DES JEUNES

- L'intégration des politiques :
    - Assurer que les forums des femmes et des jeunes fassent partie intégrante de l'infrastructure de paix et de sécurité de la CIRGL. Leurs contributions doivent façonner les politiques et les stratégies aux étapes de la planification et de la mise en œuvre.
- La planification conjointe :
    - Faciliter les sessions conjointes de planification entre la Direction de la paix et de la sécurité et les forums des femmes et des jeunes afin d'aligner leurs activités sur le programme global de paix et de sécurité.
- L'affectation des ressources :
    - Plaider en faveur de ressources dédiées au sein du budget de la CIRGL pour soutenir la participation des femmes et des jeunes aux efforts de médiation et de consolidation de la paix.
- Les canaux de communication :
    - Établir des canaux de communication clairs entre l'infrastructure de paix et de sécurité et les forums des femmes et des jeunes afin d'assurer un dialogue continu et des boucles de rétroaction.

RÉFÉRENCES:

- **Le Pacte de la CIRGL sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la région des Grands Lacs (2006)** : Le Pacte fournit le cadre général pour la paix, la sécurité et le développement dans la région et comprend plusieurs protocoles relatifs à la médiation tenant compte des questions de genre.
- **Le Protocole sur la prévention et la répression des violences sexuelles contre les femmes et les enfants (2006)** : Ce protocole souligne la nécessité de lutter contre la violence fondée sur le genre dans les situations de conflit.
- **Le Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance (2006)** : Souligne l'importance d'une gouvernance inclusive, essentielle à une médiation efficace.
- **Forums des femmes et des jeunes de la CIRGL** : Créés pour garantir que les femmes et les jeunes disposent d'une plateforme pour contribuer aux efforts de consolidation de la paix et de résolution des conflits dans la region.

33.1 TERMES DE RÉFÉRENCE DU POOL DE MÉDIATEURS

TERMES DE RÉFÉRENCE DU POOL DE MÉDIATEURS DE LA CIRGL

OBJECTIF

L'objectif de ces termes de référence est de décrire les qualifications, les compétences et les responsabilités d'un médiateur qui sera sélectionné pour le groupe de médiateurs de la CIRGL. Le médiateur jouera un rôle essentiel en facilitant les processus de dialogue et de négociation pour promouvoir la paix et la sécurité dans la région des Grands Lacs.

- **Titre du poste** : Médiateur - Pool de médiateurs de la CIRGL
- **Emplacement** : États membres de la CIRGL, avec déplacements selon les besoins
- **Période** : Nomination initiale pour [préciser la durée], avec possibilité de prolongation en fonction des performances et des exigences opérationnelles.
- **Faire rapport à** : Secrétariat Exécutif de la CIRGL, Direction Paix et Sécurité de la CIRGL et Président du Conseil de Paix et de Sécurité de la CIRGL

1. CONTEXTE

La Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) s'engage à promouvoir la paix, la sécurité et la stabilité dans la région des Grands Lacs. Dans le cadre de son cadre de prévention et de résolution des conflits, la CIRGL a établi un groupe de médiateurs pour résoudre efficacement les conflits au sein de ses États membres. Ces termes de référence (TDR) décrivent les qualifications, les compétences et l'ensemble des compétences souhaitées pour les médiateurs sélectionnés dans ce pool.

2. OBJECTIF

L'objectif de ces TDR est de définir les rôles, les responsabilités et les attentes des médiateurs du Pool de la CIRGL. Les médiateurs seront chargés de diriger ou de soutenir les efforts de médiation dans la région, en se concentrant sur la résolution des conflits par le dialogue, la négociation et d'autres moyens pacifiques.

3. PORTÉE DES TRAVAUX

Le médiateur sera chargé de :

- Conduire la médiation : diriger ou soutenir les efforts de médiation dans les conflits au sein des États membres de la CIRGL, en veillant à ce que le processus soit inclusif, transparent et impartial.
- Médiation sensible au genre :
    - Veiller à ce que les perspectives de genre soient intégrées à toutes les étapes du processus de médiation.
    - S'engager auprès des groupes de femmes, des forums de jeunes et d'autres organisations axées sur le genre pour inclure leurs voix dans le processus de médiation.
- Analyse du conflit : effectuer une analyse approfondie du conflit pour identifier les causes profondes du conflit et les intérêts des parties impliquées.

- Engagement des parties prenantes : s'engager avec toutes les parties prenantes concernées, y compris les gouvernements, les groupes d'opposition, la société civile, les groupes de femmes et les organisations de jeunesse, pour garantir un processus de médiation complet.
- Rôle consultatif : fournir des conseils d'experts au Secrétariat de la CIRGL et aux États membres sur les stratégies et approches de médiation.
- Documentation et rapports : préparer des rapports détaillés sur le processus de médiation, les résultats et les leçons apprises, et fournir des mises à jour régulières au Secrétariat de la CIRGL.
- Renforcement des capacités : contribuer aux efforts de renforcement des capacités dans la région en encadrant des médiateurs juniors et en soutenant des programmes de formation.

4. QUALIFICATIONS

Les candidats doivent posséder les qualifications suivantes :

- Éducation : Au minimum un diplôme de maîtrise en Relations Internationales, Résolution de conflits, Droit, Sciences Politiques ou dans un domaine connexe.
- Expérience : Au moins 10 ans d'expérience dans la médiation internationale, la résolution de conflits, les services militaires (grade d'officier supérieur) ou diplomatiques, avec une expérience avérée dans la direction ou le soutien d'efforts de médiation.
- **Une expérience d'au moins 5 ans dans la gestion ou la résolution des conflits dans la région des Grands Lacs** ou dans des zones similaires touchées par un conflit est essentielle, avec une compréhension approfondie de la dynamique politique, sociale et culturelle de la région.
- Expérience démontrée **en médiation sensible au genre** et capacité à intégrer les perspectives de genre dans les processus de résolution des conflits.
- Expérience avérée dans la **négociation d'accords de paix** et la gestion de processus de médiation complexes et multipartites.
- Maîtrise de la langue : la maîtrise de l'anglais et du français est requise, la connaissance du portugais et de l'arabe est désirable. La connaissance d'autres langues officielles et locales parlées dans la région des Grands Lacs est un atout.

5. COMPÉTENCES DE BASE

- Leadership : capacité démontrée à diriger des processus de médiation complexes et à gérer des équipes multidisciplinaires dans des environnements à haute pression.
- Compétences analytiques : Forte capacité à effectuer une analyse des conflits, à évaluer les situations de manière objective et à développer des approches stratégiques pour la résolution des conflits.
- Communication : Excellentes compétences en communication et en négociation, avec la capacité de faciliter le dialogue entre des parties en conflit et d'articuler des idées de manière claire et convaincante.
- Impartialité et intégrité : un engagement ferme envers l'impartialité, la neutralité et le maintien de la confidentialité tout au long du processus de médiation.

6. COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE SOUHAITÉES

- Compétences en médiation et en négociation : capacité exceptionnelle à arbitrer des conflits complexes, à faciliter le dialogue et à négocier des accords de paix durables.
- Compétences analytiques : Forte capacité à analyser la dynamique des conflits, à évaluer les opportunités de médiation et à développer des stratégies spécifiques au contexte.
- Sensibilité culturelle : compréhension approfondie et respect des normes culturelles et sociales au sein de la région des Grands Lacs.
- Compétences en communication : Excellentes compétences en communication verbale et écrite, avec la capacité de dialoguer efficacement avec un large éventail de parties prenantes, y compris des acteurs politiques de haut niveau.
- Sensibilité au genre : expérience avérée dans l'intégration des perspectives de genre dans les processus de médiation, garantissant la participation des femmes et abordant les questions spécifiques au genre dans la résolution des conflits.
- Connaissance culturelle : compréhension approfondie de la dynamique culturelle, politique et sociale de la région des Grands Lacs, et capacité à s'y retrouver efficacement.
- Résolution de problèmes : Une approche proactive de la résolution de problèmes, avec la capacité d'anticiper les défis et de développer des solutions innovantes.
- Réseautage : solides compétences en matière de réseautage, avec la capacité d'établir et d'entretenir des relations avec un large éventail de parties prenantes, notamment les gouvernements, les organisations internationales et les groupes de la société civile.
- Formation et mentorat : expérience dans la formation et le mentorat d'autres médiateurs ou praticiens de la résolution de conflits, contribuant ainsi aux efforts de renforcement des capacités dans la région.

7. HIÉRARCHIE DES RAPPORTS

Le médiateur relèvera directement du Secrétaire Exécutif de la CIRGL et travaillera en étroite collaboration avec la Direction Paix et Sécurité de la CIRGL. Des mises à jour et des rapports réguliers seront également partagés avec le Secrétariat de la CIRGL et les représentants des États membres concernés.

8. PÉRIODE ET EMPLACEMENT

Les médiateurs seront engagés sur une base contractuelle, avec des missions dont la durée variera en fonction de la nature et de la complexité du conflit. Les missions se feront principalement dans les États membres de la CIRGL, avec des déplacements potentiels dans d'autres régions si nécessaire.

9. PROCESSUS DE SOUMISSION DES CANDIDATURES

Les candidats intéressés doivent soumettre les éléments suivants :

- Un curriculum vitae (CV) détaillé mettant en évidence l'expérience et les qualifications pertinentes.

- Une lettre de motivation expliquant l'adéquation du candidat au poste et la motivation pour postuler.
- Deux références d'employeurs ou de clients précédents dans le domaine de la médiation ou de la résolution de conflits.

10. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Les candidats sont encouragés à se familiariser avec les documents suivants :

- Pacte de la CIRGL sur la Sécurité, la Stabilité et le Développement dans la Région des Grands Lacs (2006)
- Protocole de la CIRGL sur la Non-Agression et la Défense Mutuelle (2006)
- Guide des Nations Unies pour une Médiation Efficace (2012)

3.3.2 TERMES DE RÉFÉRENCE POUR LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

PROJET DE TERMES DE RÉFÉRENCE (TDR) POUR LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE EN MÉDIATION DE LA CIRGL

3.4 INTRODUCTION

La Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) cherche à établir une communauté de pratique (CoP) en médiation pour renforcer sa capacité de résolution des conflits et de consolidation de la paix. La CoP sera composée de professionnels de la médiation, d'experts et de praticiens engagés dans la promotion d'une paix durable dans la région.

La participation à la CoP est ouverte à :

- **Les représentants des États membres de la CIRGL :** fonctionnaires gouvernementaux impliqués dans les efforts de paix et de médiation.
- **Les médiateurs et les praticiens** : personnes activement engagées dans les processus de médiation dans la région.
- **Les organisations de la société civile** : ONG locales et régionales travaillant sur la résolution des conflits et la consolidation de la paix.
- **Les universitaires et les chercheurs** : experts en études sur la paix et les conflits, en particulier dans la région des Grands Lacs.
- **Les organisations internationales :** représentants d'entités telles que l'ONU, l'UA et d'autres organismes régionaux impliqués dans le soutien à la médiation.

Attentes des membres :

- Participation active aux activités et aux discussions de la CoP.
- Contribution au partage des connaissances par le biais d'études de cas, d'outils ou de ressources.
- Engagement en faveur de la résolution collaborative des problèmes et du plaidoyer politique.

3.5 OBJECTIFS

- Améliorer le professionnalisme des médiateurs dans la région des Grands Lacs.
- Promouvoir l'échange de connaissanceYeah s, d'expériences et de bonnes pratiques en matière de médiation.

- Renforcer la coordination et l'efficacité des initiatives de médiation dans le cadre de la CIRGL.
- Favoriser la collaboration et le réseautage entre les médiateurs, les praticiens et les parties prenantes.
- Développer les compétences linguistiques et culturelles pour faciliter une médiation efficace dans des contextes divers.

3.6 RÔLES ET ATTRIBUTIONS

- **Partage des connaissances :** Faciliter la diffusion des meilleures pratiques, des leçons apprises et des approches innovantes en matière de médiation.
- **Renforcement des capacités :** Organiser des sessions de formation, des ateliers et des séminaires pour améliorer les compétences et les connaissances en matière de médiation.
- **Coordination :** Travailler avec le Bureau de coordination de la médiation (MCO) et d'autres organes compétents de la CIRGL pour aligner les efforts de médiation et éviter les doublons.
- **Soutien** : Fournir un soutien technique et des services de conseil aux processus de médiation en cours dans la région.
- **Recherche et développement :** Mener des recherches sur les tendances, les défis et les opportunités de la médiation, et développer des ressources et des outils pour soutenir les médiateurs.

3.7 SENS PROFESSIONNEL

Les membres de la CoP doivent posséder :

- **Une vaste expérience** : au moins 5 à 10 ans d'expérience en médiation ou dans des domaines connexes.
- **La formation :** diplômes supérieurs en résolution de conflits, relations internationales, droit, sciences politiques ou disciplines connexes.
- **Les antécédents** : réussite avérée dans la direction ou la participation à des processus de médiation aux niveaux local, national ou international.

3.8 COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

- **Compétence multilingue :** maîtrise d'au moins deux des langues suivantes : anglais, français, arabe, portugais.
- **Traduction et interprétation** : capacité à faciliter la communication et la compréhension dans différentes langues et contextes culturels.

3.9 COMPÉTENCES

- **Les compétences analytiques :** capacité à évaluer des situations de conflit et à élaborer des plans de médiation stratégiques.
- **Les compétences en communication** : Excellentes compétences interpersonnelles et de

communication pour faciliter le dialogue et les négociations.

- **La sensibilité culturelle :** conscience profonde et respect des différences culturelles et capacité d'agir comme médiateur dans divers contextes culturels.
- **Les compétences en résolution de problèmes :** solides capacités de résolution de problèmes et de pensée critique pour relever les défis au cours des processus de médiation.
- **Les compétences collaboratives :** capacité à travailler en collaboration avec diverses parties prenantes, notamment des représentants du gouvernement, de la société civile et des organisations internationales.
- **L'intégrité éthique :** engagement à respecter les normes les plus élevées d'éthique, d'impartialité et de confidentialité dans toutes les activités de médiation.

39.1 PROJET DE BUDGET OPERATIONNEL DE TROIS ANS, VERSION 1.1

40 PROJET DE BUDGET OPERATIONNEL DE TROIS ANS DU MÉCANISME DE COORDINATION DE LA MÉDIATION SENSIBLE AU GENRE

PREMIÈRE ANNÉE : ÉTABLISSEMENT ET OPÉRATIONS INITIALES

OBJECTIFS :

- Créer le Centre/Unité de Coordination de la Médiation (MCH/U)
- Renforcer les capacités et les ressources initiales
- Initier des efforts préliminaires de médiation

ACTIVITÉS CLÉS :

1. Configuration du bureau et dotation en personnel

- Embaucher un médiateur principal, un analyste principal, un chef de cabinet, des experts en médiation et un soutien administratif
- Mettre en place l'infrastructure de bureau et acquérir l'équipement nécessaire

2. Formation et renforcement des capacités

- Mener des programmes de formation initiale pour le personnel de médiation, les médiateurs, les négociateurs et les autres parties prenantes (voir Stratégie pour le GMCM, version 1.2, Renforcement des capacités, p. 26)
- Développer des partenariats avec des experts et des institutions externes

3. Planification stratégique

- Élaborer des plans stratégiques et opérationnels détaillés
- Identifier et prioriser les zones de conflit pour les efforts de médiation

4. Engagement des parties prenantes

- S'engager avec les États membres par le biais du mécanisme de coordination nationale, des donateurs internationaux, de la communauté de pratique (CoP) et des organisations

partenaires.

- Effectuer une cartographie des parties prenantes et établir des canaux de communication avec les centres et les forums
- Centre de ressources : création d'un référentiel de bonnes pratiques, d'études de cas et d'outils pour une médiation efficace [13]. Intégrer des techniques innovantes de résolution de conflits et des outils numériques dans le centre de ressources pour s'adapter à des scénarios de conflit divers et évolutifs. Non pris en compte dans le plan et le budget opérationnels (voir Stratégie pour le GMCM, version 1.2, Renforcement des capacités, p. 26)

5. Efforts initiaux de médiation

- Déployer des missions d'enquête pour mener des évaluations de conflit
- Déployer des médiateurs du pool de médiateurs
- Lancer des processus de médiation préliminaires dans les zones de conflit identifiées
- Communiquer avec les membres du mécanisme de coordination, y compris les centres régionaux et les forums
- Coordonner les informations et les renseignements avec les centres et forums régionaux
- Communiquer la stratégie de médiation

6. Élaboration du cadre de suivi et d'évaluation

- Développer des cadres de suivi et d'évaluation
- Établir des données de référence pour les zones de conflit
- Tirer des enseignements
- Utiliser et mettre en place des technologies numériques pour des processus d'apprentissage par l'action

13 https://hdcentre.org/wp-content/uploads/2016/08/27AntoniaPotterGendersensitivityWEB-June-2008.pdf

BUDGET

Article	Description	Coût annuel (USD)	Quantité	Coût total (USD)
Frais pour le personnel				
Médiateur principal	Salaire et avantages	120.000	1	120.000
Analyste principal	Salaire et avantages	100.000	1	100.000
Chef de cabinet	Salaire et avantages	80.000	1	80.000
Experts en médiation	Salaire et avantages (x3)	70.000	3	210.000
Soutien administratif	Salaire et avantages (x2)	50.000	2	100.000
Sous-total des coûts pour personnel				610.000
Voyages et logistique				
Déplacements pour l'équipe de médiation	Vols, hébergement, indemnités journalières	50.000	4 voyages/ an	200.000
Transport local	Véhicules, carburant, entretien	20.000	12 mois	240.000
Sous-total voyages et logistique				440.000
Renforcement des capacités				
Programmes de formation	Ateliers, séminaires, matériel de formation	30.000	4 séances	120.000
Gestion des connaissances	Développement d'un cadre de gestion des connaissances	10.000	1	10.000
Renforcement des capacités sous-total				130.000
Dépenses opérationnelles				
Location de bureaux	Espace de bureau pour MCO	60.000	12 mois	60.000
Fournitures de bureau	Papeterie, imprimerie, communication	5.000	12 mois	60.000
Communication	Internet, téléphone, appareils de communication	5.000	12 mois	60.000
Sous-total des dépenses opérationnelles				180.000
Fonds de prévoyance				
Fonds de prévoyance	Dépenses imprévues	10% du budget total		136.000
Budget total de la 1ère année				1.496.000

Objectifs :

- Consolider les efforts initiaux de médiation
- Élargir la capacité et la base de ressources
- Renforcer les relations avec les parties prenantes

Activités clés :

1. Mise en œuvre du processus de médiation

- Poursuivre et élargir les processus de médiation en cours
- Assurer la mise en œuvre des accords de médiation

2. Renforcement des capacités et formation

- Organiser des programmes de formation avancée pour le personnel de médiation
- Organiser des ateliers et des séminaires avec des experts externes

3. Engagement amélioré des parties prenantes

- Renforcer les relations avec les états membres à travers le mécanisme national de coordination et les partenaires internationaux
- Faciliter des séances régulières de communication et de feedback

4. Mobilisation des ressources

- Obtenir un financement supplémentaire auprès de donateurs internationaux et d'organisations partenaires
- Élaborer des propositions pour des initiatives de médiation spécifiques

5. Suivi et évaluation

- Mener des évaluations à mi-parcours des efforts de médiation en cours
- Ajuster les stratégies en fonction des résultats de l'évaluation

BUDGET

Article	Description	Coût annuel (USD)	Quantité	Coût total (USD)
Frais de personnel				
Médiateur principal	Salaire et avantages	125.000	1	125.000
Analyste principal	Salaire et avantages	105.000	1	105.000
Chef de cabinet	Salaire et avantages	85.000	1	85.000
Experts en médiation	Salaire et avantages (x3)	75.000	3	225.000
Soutien administratif	Salaire et avantages (x2)	55.000	2	110.000
Sous-total des coûts de personnel				650.000
Voyages et logistique				
Déplacements pour l'équipe de médiation	Vols, hébergement, indemnités journalières	55.000	4 voyages/ an	220.000
Transport local	Véhicules, carburant, entretien	25.000	12 mois	300.000
Sous-total voyages et logistique				520.000
Renforcement des capacités				
Programmes de formation	Ateliers, séminaires, matériel de formation	35.000	4 séances	140.000
Gestion des connaissances	Mise à jour du cadre de gestion des connaissances	12.000	1	12.000
Renforcement des capacités sous-total				152.000
Dépenses opérationnelles				
Location de bureaux	Espace de bureau pour MCO	65.000	12 mois	65.000
Fournitures de bureau	Papeterie, imprimerie, communication	6.000	12 mois	72.000
Communication	Internet, téléphone, appareils de communication	6.000	12 mois	72.000
Sous-total des dépenses opérationnelles				209.000
Fonds de prévoyance				
Fonds de prévoyance	Dépenses imprévues	10% du budget total		153.100
Budget total de la 2 eme année				1.684.100

Troisième année : maturation et durabilité

Objectifs :

- Processus et mécanismes de médiation matures
- Garantir la durabilité et l'impact à long terme
- Mener des évaluations complètes et ajuster les stratégies

Activités clés :

1. Pratiques de médiation durables

- Finaliser les processus de médiation en cours
- Développer des cadres durables pour les futurs efforts de médiation

2. Renforcement des capacités

- Institutionnaliser les programmes de formation pour un renforcement continu des capacités
- Mettre en place un système de gestion des connaissances pour les meilleures pratiques

3. Engagement des parties prenantes à long terme

- Développer des partenariats à long terme avec les principales parties prenantes
- Faciliter la coopération régionale et internationale

4. Évaluation complète

- Effectuer des évaluations finales de tous les efforts de médiation
- Ajuster les stratégies et les plans opérationnels en fonction des résultats

5. Documentation et rapports

- Documenter toutes les activités et les résultats de la médiation
- Préparer des rapports complets pour les parties prenantes et les donateurs

Budget de la 3ème année

Article	Description	Coût annuel (USD)	Quantité	Coût total (USD)
Frais de personnel				
Médiateur principal	Salaire et avantages	130.000	1	130.000
Analyste principal	Salaire et avantages	110.000	1	110.000
Chef de cabinet	Salaire et avantages	90.000	1	90.000
Experts en médiation	Salaire et avantages (x3)	80.000	3	240.000
Soutien administratif	Salaire et avantages (x2)	60.000	2	120.000
Sous-total des coûts de personnel				690.000
Voyages et logistique				
Déplacements pour l'équipe de médiation	Vols, hébergement, indemnités journalières	60.000	4 voyages/ an	240.000
Transport local	Véhicules, carburant, entretien	30.000	12 mois	360.000
Sous-total voyages et logistique				600.000
Renforcement des capacités				
Programmes de formation	Ateliers, séminaires, matériel de formation	40.000	4 séances	160.000
Gestion des connaissances	Amélioration continue de la gestion des connaissances	14.000	1	14.000
Renforcement des capacités sous-total				174.000
Dépenses opérationnelles				
Location de bureaux	Espace de bureau pour MCO	70.000	12 mois	70.000
Fournitures de bureau	Papeterie, imprimerie, communication	7.000	12 mois	84.000
Communication	Internet, téléphone, appareils de communication	7.000	12 mois	84..000
Sous-total des dépenses opérationnelles				238.000
Fonds de prévoyance				
Fonds de prévoyance	Dépenses imprévues	10% du budget total		170.200
Budget total de la troisième année				1.872.200

Résumé du budget total pour trois ans

Année	Budget total (USD)
Première année	1.496.000
Deuxième année	1.684.100
Troisième année	1.872.200
Total	**5.052.300**

Ce budget pour trois ans est conçu pour promouvoir au Mécanisme de coordination de médiation de la CIRGL les ressources nécessaires pour coordonner, gérer et soutenir efficacement les initiatives de médiation dans la région des Grands Lacs. Le budget comprend des allocations pour l'inflation et l'augmentation des activités au fil du temps, garantissant la durabilité et l'adaptabilité des efforts de médiation.

MÉCANISME DE COORDINATION DE LA MÉDIATION SENSIBLE AU GENRE DE LA CIRGL

RENFORCER LA MÉDIATION SENSIBLE AU GENRE NOTE D'ORIENTATION

TABLE DES MATIÈRES

Introduction aux processus de médiation sensible au genre 4
Qu'est-ce que la médiation ? 4
Les femmes et le genre : concepts et considérations 4
Pourquoi un processus de médiation sensible au genre est-il nécessaire ? 6
Qu'est-ce qu'un processus de médiation sensible au genre ? 7
Orientations sur la mise en œuvre sensible au genre de la médiation par des tiers 8
Intégration du genre dans la conception du processus de médiation 8
Recherche et analyse des conflits 8
Formation préalable au déploiement des médiateurs 9
Gestion des connaissances et orientation opérationnelle 10
Budgets sensibles au genre 10
Suivi et évaluation 11
Sensibiliser les parties prenantes à la question du genre à la table des négociations 11
Améliorer la représentation des femmes 13
Établir des relations efficaces avec les organisations des femmes 15
Comment les médiateurs travaillent-ils avec les organisations des femmes ? 15
Développer un agenda sensible au genre 17
Le programme de sécurité 18
Le programme d'autonomisation 20
Conclure des accords et les mettre en œuvre 22
Dépôt de connaissances : aperçu des notes d'orientation pertinentes sur la médiation sensible au genre 23
Ressources sélectionnées 25

1. Introduction aux processus de mediation sensible au genre

1.1 Qu'est-ce que la mediation ?

La médiation est l'une des nombreuses réponses possibles aux conflits, aux crises et aux troubles civils. La médiation peut être définie comme un processus de communication structuré, dans lequel un tiers impartial travaille avec les parties au conflit pour trouver des solutions acceptables par tous à leur différend d'une manière qui satisfait tous les intérêts en jeu.

La stratégie de la CIRGL sur le mécanisme de coordination de la médiation sensible au genre identifie les caractéristiques clés suivantes de la médiation:

- Elle est volontaire, nécessitant le consentement des parties.
- Elle laisse l'autonomie aux parties dans la mesure où elles peuvent contrôler l'issue du processus de médiation.
- Elle offre un espace inclusif dans lequel les parties en conflit peuvent partager des questions sensibles.
- Elle repose sur l'impartialité du médiateur.
- Elle est basée sur le respect de la confidentialité par le médiateur.

1.2 Les femmes et le genre : concepts et considerations

Le genre. Ce terme désigne la construction sociale des rôles, des comportements et des attitudes associés au fait d'être homme ou femme dans un contexte particulier. Le genre n'est pas synonyme de femmes. Compte tenu des inégalités historiques entre les femmes et les hommes, notamment l'accès asymétrique au pouvoir et au contrôle des ressources (qui tend à marginaliser et à discriminer les femmes), les interventions politiques se sont concentrées sur la mise en valeur des expériences des femmes et sur l'amélioration de leur vie. Pourtant, l'utilisation du genre comme synonyme de femmes les maintient en tant que groupe séparé de la norme masculine, tout en ignorant les aspects du genre masculin et les constructions de la masculinité, qui restent sans réponse.

Les stéréotypes persistants entravent les processus sensibles au genre. Les stéréotypes incluent les idées selon lesquelles les femmes sont pacifiques ou intrinsèquement passives, qu'elles ne veulent pas participer aux négociations de paix ou qu'elles ne sont pas suffisamment qualifiées (alors que les hommes sont rarement tenus à cette norme). Un examen plus approfondi des différents rôles que les femmes assument ou sont contraintes de jouer pendant un conflit – en tant qu'agentes du changement, participantes actives (combattantes), participantes de soutien ou boucliers humains, victimes et militantes pour la paix et principales sources de revenus – montre que les femmes ne sont pas intrinsèquement bonnes ou meilleures que les hommes, ou vice-versa. Les deux sexes ont une expérience du conflit qu'ils peuvent apporter aux pourparlers de paix et tous deux peuvent également retarder les progrès en adoptant des positions intransigeantes dans les négociations. Ils ont leur mot à dire sur tous les aspects du conflit/de la paix, pas seulement sur les « affaires des hommes » ou sur les « affaires des femmes » au sens strict.

La non-discrimination signifie que les individus ou les groupes d'individus qui, comparativement, ne devraient pas être traités moins favorablement en raison d'une caractéristique particulière telle que leur sexe, leur race, leur origine ethnique, leur religion, leur handicap, leur âge ou leurs croyances.

Il n'y a pas de neutralité de genre. Le genre, ainsi que la classe, l'ethnicité et la race, constituent des catégories socialement définies qui sont étroitement liées et génèrent des inégalités structurelles. Ainsi, les praticiens de la médiation ne peuvent pas simplement «se soustraire » au genre. Même si le médiateur choisit de ne pas avoir position sur le genre, cette décision est susceptible d'avoir un impact concret sur la vie des personnes, perpétuant les inégalités de genre ou générant de nouvelles asymétries par la discrimination, l'inégalité d'accès et de contrôle des ressources.

L'égalité des sexes est plus qu'un terme politiquement correct. Ce n'est pas une gentillesse mais une nécessité[14] et un droit humain protégé par la loi. Plutôt que de considérer les interventions sensibles au genre comme une faveur ou une imposition des donateurs, les médiateurs devraient tirer parti du potentiel transformateur des mesures sensibles au genre sur les relations sociales et la consolidation de la paix et tenir compte des responsabilités légales définies dans les normes internationales et la législation nationale.

L'égalité des genres fait référence à la répartition juste et équitable de toutes les opportunités et ressources entre les femmes et les hommes.

L'autonomisation des femmes implique des mesures délibérées visant à promouvoir le sentiment d'estime de soi des femmes, leur capacité à déterminer leurs propres choix et leur droit d'influencer le changement social pour elles-mêmes et pour les autres. Cela comprend l'amélioration du statut des femmes en leur permettant d'accéder à l'éducation, à la sensibilisation, à la formation et aux ressources financières.

Les femmes, tout comme les hommes, ne constituent pas un groupe homogène de personnes. Elles sont façonnées par des intérêts et d'autres structures génératrices d'inégalités telles que la classe, la nationalité, l'ethnicité, l'âge, la foi ou l'orientation sexuelle. Les femmes ne parlent pas d'une seule voix et on ne doit pas s'attendre à ce qu'elles aient des positions unifiées. Par conséquent, les revendications des femmes ne peuvent pas être généralisées à partir d'un dialogue avec un segment de la population féminine.

1.3 Pourquoi un processus de mediation sensible au genre est-il necessaire?

Parmi les multiples raisons d'adopter une perspective de genre dans la médiation, on peut citer :

Le respect des cadres normatifs et politiques. Les principes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont fermement ancrés dans le droit international et doivent être pris en compte dans toutes les lois, politiques et processus créés par les acteurs internationaux, régionaux, nationaux

14 Dans le cadre juridique de la CIRGL, voir: ; Pour le cadre juridique international, voir: CEDAW http://www.un.org/women- watch/daw/cedaw/cedaw.htm. Beijing Platform for Action: http://www.un.org/womenwatch/ daw/beijing/platform/. UNSCR 1325: http://www.un.org/events/res_1325e.pdf

et communautaires[15].

L'inclusivité. Assurer la participation systématique et structurée des femmes leaders, des experts en genre et des organisations de femmes permet d'identifier les dimensions de genre des questions de fond inscrites à l'ordre du jour des négociations et contribue ainsi à créer un processus de règlement des conflits ou de paix véritablement inclusif.

L'intégralité. Les femmes ont ou sont contraintes d'assumer différents rôles dans les situations de crise, de conflit et d'après conflit. Elles sont civiles, victimes de violences et de violences sexuelles. Elles constituent la majorité des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur du pays; elles sont combattantes et apportent un soutien aux combattants. Elles dirigent les ménages après l'absence ou la perte de leur mari et deviennent les principaux soutiens de famille; elles sont responsables de la santé et de l'éducation de leurs enfants et sont confrontées aux combattants démobilisés, principalement des hommes, qui réintègrent leurs communautés. L'amélioration de la représentation des femmes et la prise en compte des besoins, des vulnérabilités, des capacités, des priorités et des intérêts des femmes dans les processus de paix et de médiation génèrent une réponse plus globale qui est plus susceptible de créer une paix stable et sûre.

L'efficience. L'adoption d'une perspective de genre est susceptible d'installer un ensemble plus large de compétences et de qualités de médiation féminines et masculines dans le règlement des conflits et peut accroître l'efficacité du processus de médiation dans son ensemble.

L'efficacité. La collecte d'informations approfondies auprès des hommes et des femmes sur l'impact d'une crise ou d'un conflit fournit un ensemble de faits plus équilibré et peut aider le processus de médiation à atteindre efficacement ses objectifs.

La rentabilité. La planification d'un processus de médiation sensible au genre dès le début est plus rentable que des approches fragmentaires à impact limité qui ajoutent des questions de genre par le biais de mesures ad hoc ou des projets financés par des tiers à des stades avancés.

La stabilité. La prise en compte des schémas de violence liés aux conflits et de violence sexuelle (y compris la violence sexuelle contre les hommes et les garçons) dans la médiation peut favoriser une paix plus stable. Il existe un lien direct entre la brutalité des conflits et la violence conjugale dans les situations d'après-conflit.

La durabilité. Inclure tous les segments de la population dans le processus de médiation et de règlement des conflits peut avoir un impact majeur sur la durabilité de la paix. En effet, les diverses parties prenantes qui discutent d'un large éventail de questions qu'elles n'auraient peut-être pas abordées autrement peuvent avoir une influence cruciale sur la stabilité et la sécurité après le conflit[16].

15 https://www.un.org/shestandsforpeace/content/women's-participation-peace-negotiations-connections-between-presence-and-influence-un-women

16 https://peaceresourcecollaborative.org/en/theories/peace-process-peace-negotiation/make-room-for-peace-a-guide-to-womens-participation-in-peace-processes

Étant donné que plus de 50% des accords de paix échouent dans les cinq premières années suivant leur signature, les approches des négociations de paix formelles menées par des tiers doivent être revues afin d'accroître les niveaux d'efficacité et de durabilité. Exclure les femmes de la médiation et de la prise de décision ne semble clairement pas être une stratégie efficace.

1.4 Qu'est-ce qu'un processus de mediation sensible au genre ?

Une médiation sensible au genre, par des tiers, repose sur trois domaines qui se chevauchent et sont étroitement liés:

- La **représentation et la participation :** Comprend les mesures et initiatives prises pour inverser la sous-représentation des femmes dans les négociations de paix et pour permettre une participation significative des femmes.
- **Le cadre institutionnel et gestion des processus** : Comprend la planification, la conception et la mise en œuvre des processus de médiation par des tiers de telle sorte que les politiques, procédures et pratiques (institutionnelles) tiennent compte de l'impact qu'elles auront sur les individus en raison de leur genre.
- Les q**uestions substantielles à l'ordre du jour et contenu des accords:** fait référence à la mesure dans laquelle les dimensions de genre des sujets substantiels à l'ordre du jour et les dispositions contenues dans les accords sont conçues et mises en œuvre de manière à être également bénéfiques pour les hommes et les femmes, et ne compromettent ni ne nuisent à ceux-ci.

1.5 Orientations sur la mise en œuvre sensible au genre de la mediation par des tiers

La prise en compte du genre dans les processus de médiation et de paix doit être incluse dès les premières étapes de la planification afin d'être pleinement efficace et de garantir le maintien d'une perspective de genre tout au long du processus.

Ce chapitre met en évidence plusieurs mesures que les médiateurs tiers peuvent prendre pour créer un processus de médiation sensible au genre. Comme il n'existe pas de solution unique adaptée à toutes les circonstances, des mesures appropriées doivent être adaptées aux caractéristiques spécifiques de chaque conflit. Lors de la conception d'une approche, chaque médiateur doit intégrer les paramètres et principes décrits ci-dessous.

Integration du genre dans la conception du processus de mediation

L'intégration du genre garantit que toutes les politiques et activités (institutionnelles) tiennent compte de l'effet qu'elles auront sur les individus en raison de leur sexe. Il s'agit du processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée dans n'importe quel domaine à tous les niveaux. Dans une approche de médiation sensible au genre, les médiateurs doivent intégrer les questions de genre dans tous les aspects du processus. Cela comprend la recherche et l'analyse, la formation et le renforcement des capacités, la gestion des connaissances et l'orientation opérationnelle, la budgétisation, le suivi et l'évaluation, ainsi

que la sensibilisation, le réseautage, la coopération et la coordination. Les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes doivent faire partie intégrante de chacun des domaines. Les deux doivent bénéficier des mesures entreprises.

Voici quelques points d'entrée pour intégrer les considérations de genre dans les processus de médiation et de paix:

La recherche et l'analyse des conflits

Pour mieux comprendre le contexte du conflit et créer un processus de médiation capable de déboucher sur un accord durable, les médiateurs doivent comprendre la dynamique sur le terrain. La recherche et l'analyse (des conflits) comme base de la conception du processus de médiation éclaireront la prise de décision, fixeront les priorités et façonneront l'ordre du jour.

L'évaluation et la cartographie des parties prenantes et l'identification des problèmes critiques ainsi que de la dynamique du conflit doivent être menées de manière sensible au genre. Cela implique de tendre la main à différents groupes de femmes et d'hommes à différents niveaux, car « les hommes et les femmes qui vivent le conflit ont les connaissances et la sagesse nécessaires pour contribuer à la solution du conflit ». Des consultations doivent être menées avec des représentants du gouvernement et de l'opposition, des femmes et des hommes, des combattants, des représentants du monde des affaires, des éducateurs, des prestataires de soins de santé, des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur du pays, des victimes de violences sexuelles, des organisations de jeunesse, des chefs religieux, des organisations de femmes, des éventuels saboteurs du processus de paix et des personnes influentes. Si disponible, les données désagrégées par sexe provenant des différents domaines inclus dans l'ordre du jour de la médiation devraient être collectées et intégrées dans un processus d'évaluation sensible au genre.

Les questions clés sont les suivantes :

- Les femmes et les hommes ont-ils les mêmes besoins, contraintes, opportunités et ressources ?
- Si non, comment varient-ils ?
- Comment une action planifiée a-t-elle un impact différent sur les hommes et les femmes ?
- Comment des besoins et des contraintes contrastés peuvent-ils être traduits dans la conception de la mise en œuvre de la médiation ?

Accès aux ressources et aux opportunités :

- Résoudre les inégalités d'accès aux ressources, aux opportunités et aux structures de pouvoir qui affectent les différents sexes. Par exemple, les femmes et les groupes marginalisés peuvent être confrontés à des obstacles dans l'accès aux ressources économiques, à l'éducation et aux opportunités de leadership, qui doivent être pris en compte dans les stratégies de médiation et de coordination.
- Améliorer délibérément l'accès des femmes à la justice est essentiel dans les situations d'après-conflit, en particulier pour celles qui cherchent à obtenir des comptes pour les crimes de guerre ou la violence sexiste.

Dynamique du pouvoir et inégalités structurelles

- Comprendre et traiter les dynamiques de pouvoir sexistes sous-jacentes et les inégalités structurelles qui peuvent exister au sein de la communauté ou entre les parties en conflit. Les médiateurs doivent être conscients de la manière dont les rôles et les stéréotypes traditionnels liés au genre peuvent affecter les négociations et les résultats.

Langage inclusif et sensible au genre

- Veiller à ce que le langage utilisé dans le processus de médiation soit inclusif, non discriminatoire et respectueux de tous les genres. Cela comprend la promotion d'un langage neutre et l'évitement des termes ou pratiques qui renforcent les stéréotypes préjudiciables.

Créer des espaces sûrs

- Fournir des environnements sûrs et favorables où les individus de tous les sexes peuvent participer librement aux discussions, aux négociations et aux processus de prise de décision sans crainte d'intimidation, de discrimination ou de violence.

Répondre aux impacts des conflits sur le genre

- Reconnaître les effets différents des conflits sur les différents sexes, tels que les effets économiques, sociaux et psychologiques disproportionnés sur les femmes et les enfants, et veiller à ce que les efforts de relèvement et de consolidation de la paix tiennent compte de ces conséquences sexospécifiques.

Aide et relèvement pour les femmes et les filles dans les situations post-conflit

- Les femmes et les filles sont souvent confrontées à des défis spécifiques pendant la phase de relèvement, notamment le déplacement, la perte de moyens de subsistance et le besoin d'un soutien psychosocial. Le PAN doit se concentrer sur des efforts de relèvement sensibles au genre qui autonomisent les femmes sur le plan économique et social.
- Autonomisation économique des femmes déplacées : Élaborer des programmes qui offrent des opportunités de microfinance et de formation professionnelle aux femmes déplacées, leur permettant de reconstruire leur vie et de subvenir aux besoins de leur famille.
- Répondre aux besoins des femmes, notamment en matière de services de santé reproductive et d'abris sûrs pour les femmes et les enfants.

Formation prealable au deploiement des mediateurs

La formation adaptée, inclusive du genre, ou les modules d'instruction générale pour les médiateurs durant la phase de pré-déploiement devraient viser à améliorer la capacité des professionnels, qu'ils soient hommes ou femmes, à comprendre les questions de sécurité des femmes et à les intégrer tout au long du processus. Les médiateurs doivent comprendre la pertinence des normes et engagements internationaux juridiquement contraignants en matière de Femmes, Paix et Sécurité, et apprendre à concevoir un processus de médiation sensible au genre. L'objectif ultime

de la formation est de garantir la responsabilité des médiateurs pour renforcer la participation significative des femmes et inciter les parties au conflit à inclure les dimensions de genre dans l'ordre du jour. Les formateurs devraient être des experts en questions de genre, en Femmes, Paix et Sécurité et/ou en processus de médiation inclusive.

Gestion des connaissances et orientation operationnelle

La gestion des connaissances est la pratique consistant à capturer, stocker et partager les leçons apprises du passé et à les appliquer à l'avenir. Dans le cas d'une gestion des connaissances sensible au genre, les leçons apprises et les bonnes pratiques doivent être recueillies auprès de professionnels qui ont été ou sont engagés dans les processus de médiation inclusifs.

Les informations pertinentes peuvent être recueillies par différentes parties prenantes (institutions ou organisations nationales et internationales, société civile, experts, universités, etc.) au moyen d'entretiens et de séances de compte rendu afin de fournir des orientations pour une future médiation inclusive du genre[17]. Les connaissances acquises peuvent également être appliquées à la définition de mandats, de procédures standard, de protocoles et de règles d'engagement pour aider les médiateurs à œuvrer en faveur de l'égalité des sexes.

Budgets sensibles au genre

La budgétisation sensible au genre repose sur la reconnaissance du fait que l'allocation des ressources financières reflète les valeurs, les relations de pouvoir et les priorités politiques et a des impacts différents sur les femmes et les hommes. C'est un instrument viable pour traduire les engagements politiques liés au genre dans la pratique et assurer une mise en œuvre efficace et durable des politiques lors des négociations et dans le respect des accords de paix. En tant que telle, la budgétisation sensible au genre constitue un indicateur utile pour mesurer les réalisations liées aux engagements en matière d'égalité.

Les pratiques budgétaires tournées vers l'avenir évitent les approches morcelées et initiatives de genre ad hoc qui peuvent manquer de durabilité et risquent d'être parmi les premières à être abandonnées en cas de pénurie financière. Ainsi, la médiation sensible au genre nécessite des fonds réservés pour répondre de manière flexible et opportune aux besoins concrets et divers sur le terrain. Les allocations budgétaires peuvent servir à améliorer l'expertise technique des parties prenantes à la table des négociations en déployant des experts en genre ou en organisant des formations professionnelles pour les personnes directement impliquées. En outre, les allocations financières peuvent être utilisées pour soutenir la participation des femmes aux négociations formelles, en augmentant la taille des délégations ou en mettant à disposition des espaces pour des consultations et des discussions séparées. Enfin, elles peuvent être utilisées pour soutenir les besoins concrets des organisations de femmes, qu'il s'agisse de formation ou d'organisation d'événements. Elles peuvent également aider les femmes des organisations de base qui ne sont peut-être pas en mesure de financer leurs propres déplacements, leur hébergement et la garde de

17 https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SCR1325WomensParticipation_IQd2010.pdf

leurs enfants.

Suivi et evaluation

Une attention limitée a été accordée au suivi et évaluation de la sensibilité au genre dans les médiations avec des tiers. Pourtant, le suivi de ces évolutions pourrait fournir des informations importantes aux médiateurs pour maintenir un certain niveau de sensibilité au genre. Le suivi sensible au genre peut donner un aperçu de la performance d'une délégation de médiation ainsi que du processus global, à condition que les objectifs et les cibles de performance clairs aient été établis dès le début. Voici quelques exemples d'indicateurs possibles: le pourcentage de femmes et d'hommes au sein de la délégation de médiation; le pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilité dans le cadre du processus global de négociation; le nombre de réunions directes avec des organisations de femmes au cours des phases spécifiques de négociation; le nombre de sujets à l'ordre du jour traitant implicitement ou explicitement du genre ou le pourcentage de fonds par période alloués à des projets visant à renforcer l'égalité des sexes et/ou à des projets spécifiques aux femmes. Les indicateurs qualitatifs peuvent couvrir le type, le niveau et la qualité de la participation des femmes, la couverture médiatique locale, nationale et internationale et l'implication des femmes dans cette participation.

Sensibiliser les parties prenantes a la question du genre a la table des negociations

Les médiateurs sensibles au genre, assistés de leur équipe, doivent sensibiliser et rassembler le soutien des parties prenantes à la table des négociations afin de garantir que les femmes soient incluses dans les négociations elles-mêmes et qu'elles contribuent aux décisions et au résultat final de l'ensemble du processus.

Tout en travaillant de manière proactive sur l'inclusion du genre dans la planification et la conception du processus, les médiateurs peuvent prendre certaines mesures pour atteindre les délégations et promouvoir l'importance d'un processus de médiation sensible au genre :

SERVIR DE MODÈLE

En incluant des femmes et des hommes dans leurs équipes, les médiateurs établissent déjà des normes et envoient un signal aux parties négociantes quant à la sensibilisation au genre et au caractère inclusif de leur approche. Les médiateurs ont également joué un rôle efficace d'ouvreurs de portes pour renforcer la participation des femmes aux processus de négociation en étant proactifs.

ORGANISER DES SÉANCES D'INFORMATION DISTINCTES

Pour familiariser les parties négociantes avec la valeur ajoutée des processus de médiation inclusifs, les médiateurs peuvent organiser des séances d'information distinctes au cours desquelles des experts en genre expliquent les outils et les avantages de la sensibilisation au genre, offrent des exemples de bonnes pratiques et font des propositions sur la manière d'inclure le genre dans le processus de médiation concerné.

FOURNIR DES FORMATIONS POUR RENFORCER L'EXPERTISE

Les parties au conflit pourraient être disposées à participer à des processus de médiation inclusifs, mais elles ne possèdent pas l'expertise nécessaire pour le faire. Dans de tels cas, les médiateurs doivent organiser des cours de formation pour les délégations ou leurs conseillers. Les médiateurs peuvent également contacter de manière proactive les parties prenantes et fournir des formations.

UTILISER DES ARGUMENTS FAVORABLES

- Les médiateurs peuvent explorer différents points d'entrée et arguments pour introduire l'égalité des sexes dans les conversations avec les parties prenantes, en la présentant comme une question d'intérêt commun plutôt que comme une imposition extérieure :
- La question non controversée : Présenter l'égalité des sexes comme une question non litigieuse qui peut être discutée de manière dépolitisée. Cela peut constituer un moyen de connecter les parties au conflit, par exemple par le biais de sessions de formation conjointes sur la sensibilité au genre qui serviraient également de mesures de renforcement de la confiance ;
- Les intérêts communs : constituer un moyen de connecter les parties au conflit, par exemple par le biais de sessions de formation conjointes sur la sensibilité au genre qui serviraient également de mesures de renforcement de la confiance ;
- **Le respect des principes :** Communiquer aux parties qu'elles sont tenues par les cadres juridiques et politiques internationaux de respecter l'égalité des sexes. Les médiateurs doivent également identifier les engagements spécifiques que les parties ont déjà pris et s'y référer. Ceci peut comprendre la ratification de conventions internationales, de l'adoption des lois et des stratégies nationales sur l'égalité des sexes ou des efforts pour lutter contre la discrimination. Ces problèmes peuvent constituer des points d'entrée pour améliorer les discussions sur l'égalité des sexes et contrer les arguments selon lesquels l'égalité des sexes est „culturellement impossible".

OFFRIR DES INCITATIONS

Les médiateurs peuvent examiner de manière proactive dans quelle mesure les incitations à l'inclusion des femmes au sein des parties aux négociations sont appropriées : peut-être peuvent-ils laisser des sièges vides pour symboliser l'absence des femmes, accorder plus de temps de parole si l'équilibre entre les sexes est respecté ou débourser des fonds de soutien en fonction de l'inclusion des femmes dans les équipes de négociation.

ATTEINDRE LE PUBLIC

Les médiateurs peuvent également inclure et prioriser le sujet de l'égalité des sexes dans les déclarations publiques, les présentations ou les interviews. La sensibilisation du public à ce sujet exercera une influence sur les négociateurs. Elle peut également atteindre et mobiliser les organisations des femmes. De préférence, les médiateurs peuvent engager les médias comme

alliés sur ce sujet. Cependant, si la sensibilisation du public n'est pas effectuée avec la sensibilité nécessaire, elle pourrait se retourner contre eux, offenser et mettre en danger la sécurité des femmes.

Augmenter la representation des femmes

Le cadre juridique et politique international sur les femmes, la paix et la sécurité appelle les parties prenantes à s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans les négociations de paix. Les médiateurs tiers doivent se tenir responsables et augmenter le nombre de médiatrices en utilisant les principes de parité des sexes. Ainsi, la délégation de médiation peut transmettre un message d'inclusion aux parties négociantes et montrer l'exemple lorsqu'elle cherche à inverser la sous-représentation des femmes dans les processus de négociation officiels.

Les femmes dans les processus de médiation peuvent agir, entre autres, en tant que:

- Médiatrices principales ;
- Membres des équipes de médiation ;
- Déléguées des parties négociantes ;
- Conseillères en genre auprès des médiateurs ;
- Conseillères en genre auprès des parties négociantes ;
- Conseillères en protection des femmes auprès des médiateurs ;
- Conseillères en protection des femmes auprès des parties négociantes ;
- Conseillères sur des sujets techniques comme le genre et les droits fonciers, le genre et le désarmement, la démobilisation et la réintégration ;
- Membres des comités techniques ;
- Membres des groupes de travail ;
- Représentantes et observateurs de la société civile ;
- Signataires.

De plus, des efforts doivent être faits pour assurer l'équilibre entre les sexes dans différentes activités concrètes telles que l'évaluation des besoins, les missions de surveillance du cessez-le-feu ou les mécanismes de réponse. En outre, la participation des femmes doit être accrue dans les domaines du soutien opérationnel à la médiation, y compris la recherche et l'analyse, la gestion des connaissances et la sensibilisation ainsi que la coordination. Certains outils pour y parvenir comprennent :

- **Les actions affirmatives ou les mesures spéciales temporaires** constituent des décisions et des actions qui remettent en cause le déséquilibre entre les sexes par la nomination préférentielle des femmes. Cela pourrait inclure des programmes de formation spécifiques pour des groupes ciblés de femmes (comme les jeunes femmes ou les femmes issues d'un milieu ou d'une communauté ethnique spécifique), une sélection préférentielle à partir de listes ou de pools d'experts ou évaluation des compétences en matière d'égalité des sexes et de capacités prouvées comme conditions de promotion. Ces

mesures sont de nature temporaire et devraient être suspendues une fois l'équilibre entre les sexes est atteint.

- **Les quotas** sont une forme de mesures temporaires visant à surmonter l'inégalité des chances et ont été utilisés pour améliorer la représentation des femmes dans la sphère politique[18]. Les quotas devraient être formulés comme un minimum pour éviter d'être interprétés comme un maximum : par exemple, au moins trois sièges à la Commission, plutôt que simplement trois sièges à la Commission.
- **Les programmes de mentorat** peuvent être utilisés pour aider les femmes juniors et de milieu de carrière dans les organisations et institutions internationales à acquérir une expérience pratique des médiations formelles en travaillant avec des professionnels seniors. Le mentorat est un outil utile pour préparer les futures générations de médiateurs. Selon une étude sur les carrières des médiateurs principaux, le mentorat des femmes de 30 à 40 ans les aide à se préparer à des postes de direction entre 55 et 75 ans[19].
- **L'expertise en matière de genre** doit être détenue à la fois par des professionnels masculins et féminins. Accroître la représentation et renforcer la participation des femmes n'est pas une garantie de prise en compte du genre dans l'ensemble du processus. Les femmes qualifiées (comme les hommes) qui accèdent à des postes de responsabilité n'ont pas nécessairement une bonne compréhension de ce que signifie une perspective de genre, ne savent pas comment agir de manière sensible au genre ou ne sont pas engagées à améliorer l'égalité des sexes. Les professionnels masculins et féminins doivent donc apprendre à appliquer la prise en compte de la dimension de genre, que ce soit par le biais de cours de formation, de mentorat, de séances d'information sur la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations unies et sur l'agenda Femmes, paix et sécurité ou sur la formation en cours d'emploi. L'expertise en matière de genre peut être assurée par l'embauche de conseillers permanents en matière de genre ainsi que de spécialistes thématiques ayant une compréhension claire des dimensions de genre dans leurs domaines d'expertise respectifs. Il peut s'agir de professionnels sur des questions spécifiques de sécurité des femmes comme la violence sexuelle, ou d'experts en droits fonciers.

Établir des relations efficaces avec les organisations des femmes

Les praticiens et les universitaires reconnaissent l'importance de lier les efforts de médiation et de dialogue à différents niveaux pour assurer une médiation efficace. L'interaction et la communication transversale entre les processus formels et informels peuvent aboutir à une prise en compte plus complète des intérêts et à un programme d'action plus susceptible d'être accepté par des segments plus larges de la société. En outre, le fait de tendre la main à la société civile, y compris à ceux qui opèrent au niveau local et communautaire, peut renforcer la crédibilité du processus global, renforcer l'appropriation par les parties prenantes et accroître la durabilité des accords conclus. Les acteurs de la médiation informelle disposent souvent de réseaux étendus,

18 https://www.files.ethz.ch/isn/20277/WetheWomen.pdf
19 https://dppa.un.org/en/guidance-mediators-addressing-conflict-related-sexual-violence-ceasefire-and-peace-agreements

d'une compréhension plus directe du contexte et des parties impliquées dans le conflit. Et, la plupart du temps, ils bénéficient de la confiance au niveau local ou du moins y ont accès.

1.6 Comment les mediateurs travaillent-ils avec les organisations des femmes ?

Donner et échanger des informations

Les médiateurs peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration des relations entre les processus de négociation de paix et les initiatives de paix des femmes, en fournissant des informations sur les procédures, les règles d'engagement particulières et d'autres modalités des négociations. Des informations précises et complètes fournies et échangées en temps opportun aideront les organisations des femmes à élaborer des stratégies appropriées qu'elles pourront intégrer dans le processus de paix.

Mettre en place des mécanismes de consultation

Selon le contexte, les parties peuvent convenir d'établir des mécanismes de consultation permanents avec les organisations des femmes dans le cadre formel de la médiation. En outre, les médiateurs peuvent s'adresser aux assemblées de la société civile ou lancer des séances d'information, des plateformes informelles ou des séances de travail thématiques. Ces mécanismes servent non seulement à diffuser des informations, mais aident également le médiateur à ressentir le pouls de la perception de la société civile des processus, à répondre aux demandes concrètes des représentants de la société civile (comme rencontrer directement les parties négociantes) et à intégrer leurs contributions dans les processus officiels.Les médiateurs sont essentiels pour créer un environnement propice au soutien des initiatives de paix des femmes en faisant valoir leurs contributions, leurs demandes et leurs recommandations dans le cadre des négociations formelles.

Identifier les sujets de négociation

Conformément à la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations unies et aux résolutions consécutives relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité, les médiateurs doivent assurer la participation pleine et effective des femmes et de leurs organisations aux processus de paix. Ces efforts devraient notamment prendre en compte les contributions des femmes et leur demander leur avis sur une série de sujets figurant à l'ordre du jour des négociations. En outre, les médiateurs devront être préparés à ce que les femmes identifient les problèmes au-delà de ceux qui sont définis.

Faciliter la formation

Pour renforcer l'impact de leur travail dans les domaines pertinents pour les négociations, les initiatives de paix des femmes peuvent nécessiter un accès facile à la formation dans des domaines tels que les techniques de médiation, le plaidoyer, le lobbying, l'engagement avec les médias, les outils de résolution des conflits, l'analyse des conflits et la terminologie du processus de paix. En

outre, la connaissance des cadres juridiques internationaux, des résolutions et des droits humains des femmes, associée à une formation pratique sur la manière de documenter les cas de violations des droits humains, peut être utile. Les médiateurs peuvent explorer les options de collaboration avec les pays observateurs, les groupes d'États amis et les gouvernements donateurs pour financer les projets qui soutiennent le renforcement des compétences dont les femmes ont besoin pour participer de manière significative aux négociations. Parfois, assurer la participation des femmes nécessitera de surmonter des obstacles liés aux rôles et responsabilités sexistes. Par exemple, la garde des enfants et/ou les contraintes financières peuvent limiter la capacité des femmes à assister aux réunions. Ou encore, les femmes peuvent ne pas être autorisées à voyager seules en raison de contraintes culturelles ou elles peuvent avoir des difficultés à obtenir les documents de voyage et les visas nécessaires.

Organiser des activités communes

Le médiateur peut organiser des activités communes entre les délégations participant aux négociations et les représentants des diverses initiatives des femmes. Ces efforts favoriseraient la confiance entre les parties prenantes et aideraient à identifier les obstacles à la participation significative des femmes à la table des négociations. Les options peuvent inclure la conduite de missions d'enquête conjointes et de visites sur le terrain ou la participation à la même formation.

Éviter les risques de sécurité

Les organisations des femmes peuvent payer un prix élevé pour collaborer avec les médiateurs et leurs équipes ou les initiatives internationales s'il n'y a pas d'accord de coopération entre les parties au conflit. Dans de telles circonstances, les femmes peuvent être considérées comme des traîtres. Ainsi, les médiateurs doivent veiller particulièrement à ne pas exposer les femmes dirigeantes et leurs organisations à des risques de sécurité.

Créer des forums parallèles pour les femmes

Les forums parallèles peuvent constituer des espaces sûrs pour que les femmes puissent échanger leurs points de vue ainsi que discuter et élaborer leur propre programme. Cela peut être un moyen pertinent de recueillir des contributions et de les apporter à la table des négociations, en particulier dans des contextes très formels où les initiatives des femmes ont peu de possibilités de s'engager. Les médiateurs peuvent communiquer les contributions des femmes aux parties négociantes par le biais de différents mécanismes tels que des événements au cours desquels les femmes remettent des demandes écrites, des réunions formelles pour s'adresser aux délégations de négociation en sessions plénières ou le recours à des intermédiaires de confiance. Cependant, les médiateurs doivent utiliser cette mesure avec prudence et de manière temporaire afin de ne pas courir le risque de marginaliser complètement l'impact des femmes et des organisations des femmes sur le processus de négociation.

Organiser des réunions de femmes

Les conférences et événements pour les femmes peuvent permettre l'échange entre pairs, le réseautage et la construction d'alliances entre différentes initiatives locales, nationales et régionales. Cela permet d'élaborer des stratégies ciblées pour que les organisations de femmes s'engagent dans les processus de négociation.

Développer un agenda sensible au genre

Le terme d'agenda est entendu dans un sens large et comprend des questions substantielles traitées tout au long des différentes phases de négociation, commençant par les „discussions sur les discussions" dans la phase pré-négociation où les problèmes potentiels sont déjà mis sur la table. Les médiateurs jouent un rôle important dans l'identification des dimensions de genre des questions inscrites à l'ordre du jour, qui doivent non seulement prendre en compte la protection et la sécurité des femmes dans les phases de transition et de reconstruction, mais aussi leur autonomisation politique et économique. Pratiquement chaque question de fond inscrite à l'ordre du jour de la paix comporte une dimension de genre, qui affectera les individus différemment en fonction de leurs rôles et responsabilités sexistes.

Les différences de genre façonnent les intérêts, les vulnérabilités et les besoins des personnes. Les professionnels de la médiation doivent acquérir une expertise sur la manière dont ces considérations affectent les questions importantes dans la négociation. En outre, les médiateurs doivent apprendre comment le genre peut être pris en compte lors de l'élaboration des solutions à ces questions de manière à tenir compte des intérêts, des vulnérabilités et des besoins de l'ensemble de la population.

Essentiellement, les sujets inscrits à l'ordre du jour de la médiation et de la négociation peuvent être grossièrement divisés en deux domaines : la sécurité et l'autonomisation. Ces deux domaines sont étroitement liés et interdépendants et doivent être pris en compte depuis la cessation des hostilités jusqu'à l'établissement d'accords de cessez-le-feu et les discussions qui conduisent aux accords de paix jusqu'aux modalités de mise en œuvre.

Le programme de sécurité

Les exemples de questions de fond abordées dans le cadre de médiations par des tiers et liées à la sécurité peuvent inclure :

- Les accords de cessez-le-feu ;
- Les dispositions de sécurité ;
- Le désarmement, démobilisation et réintégration des combattants ;
- Le déploiement de forces conjointes de maintien de la paix ;
- Les mécanismes de surveillance ;
- Les mécanismes de réponse aux incidents ;
- Le retour des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur du pays ;

- L'échange de prisonniers ;
- La sécurité des frontières ;
- La liberté de circulation ;
- L'accès aux terres ;
- Les personnes disparues ;
- Les violences sexuelles liées aux conflits ;
- La réforme du secteur de la sécurité.

Voici quelques-unes des questions clés que les professionnels de la médiation peuvent poser pour identifier les dimensions de genre des questions de sécurité importantes à l'ordre du jour :

- Quelles sont les principales considérations de la sécurité des femmes, des filles, des hommes et des garçons ? Sont-elles différentes ? Si oui, comment ?
- Les femmes sont-elles particulièrement vulnérables et exposées à des risques accrus et à des mécanismes d'adaptation dangereux ?
- Quels sont les modèles de violences basées sur le genre ? Quelles mesures ont été prises pour protéger les femmes, filles, hommes et garçons contre ces violences continues ?
- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux services, aux avantages, aux droits et aux opportunités ? Peuvent-ils en bénéficier de manière égale ?
- Les besoins de santé spécifiques à chaque sexe ont-ils été pris en compte (notamment les services de santé sexuelle et reproductive, les services de garde d'enfants ou les trousse d'hygiènes mensuelles pour les besoins spécifiques des femmes)?
- Comment les femmes peuvent-elles être incluses dans les dispositifs de sécurité, les forces de maintien de la paix et les mécanismes de surveillance ?

Les experts en genre et en médiation soulignent en particulier que la violence sexuelle dans les conflits doit être abordée dès le début d'un processus de médiation et de négociation, lorsque les principes du cessez-le-feu et des accords de paix sont établis. Les Lignes directrices des Nations Unies pour les Médiateurs traitant de **la violence sexuelle liée aux conflits** souligne que « le recours à la violence sexuelle humilie, domine, suscite la peur, brise l'identité et crée des divisions ethniques, familiales et communautaires durables »[20]. Aborder la violence sexuelle liée aux conflits dès le début peut accroître la durabilité de la paix en atténuant les craintes en matière de sécurité et en améliorant la transparence, la responsabilité et la confiance entre les parties.

Si elle n'est pas abordée, la violence sexuelle liée aux conflits peut être utilisée comme un moyen de poursuivre les actes de guerre en dehors du champ d'application des accords et de la surveillance. Cela peut déclencher des cycles de vengeance et de vigilantisme, et risque de miner la confiance dans les accords et éventuellement le processus de médiation lui-même.

La question de la violence sexuelle doit être incluse dans les mécanismes de surveillance. L'ampleur des violences sexuelles qui ont eu lieu doit être établie. Les auteurs doivent être

20

poursuivis et les besoins des victimes doivent être pris en compte dans le cadre du processus de justice transitionnelle. L'Accord de cessez-le-feu de Libreville pour la République Centrafricaine, signé en janvier 2013, est un exemple de cessez-le-feu le plus fort en matière de violences sexuelles. Les parties au conflit ont convenu de mettre immédiatement un terme aux violences sexuelles, ont déclaré que ces violences étaient un acte interdit dans la définition du cessez-le-feu et ont convenu de s'attaquer à ces violences dans le cadre d'un programme prioritaire.

Souvent considérées comme trop privées ou potentiellement menaçantes pour les parties au conflit, il existe également d'autres problèmes qui sont au cœur des expériences conflictuelles des femmes et ont un impact sur l'agenda de la sécurité et de la justice tout au long des processus de négociation. Il s'agit notamment du recrutement forcé dans les forces armées ou dans d'autres parties au conflit, de la traite des êtres humains, de la violence accrue entre partenaires intimes et des crimes impliquant des armes légères et de petit calibre.

Le programme d'autonomisation

Les processus de médiation et de négociation qui visent à restructurer ou à reconstruire une société post-conflit afin de créer une paix durable doivent tenir compte du fait que tous les principes et valeurs qui doivent être inscrits dans les futurs documents de l'État s'appliquent aux femmes et aux hommes dans une égale mesure. Les questions susceptibles d'être débattues dans le cadre des processus de consolidation de la paix et de reconstruction et qui doivent intégrer la dimension du genre sont notamment les suivantes :

- La constitution ;
- Les cadres juridiques ;
- Le redressement économique.

L'élaboration de cadres constitutionnels et juridiques comprend un certain nombre de questions qui ont un impact vital sur la qualité des efforts et des processus de reconstruction et de consolidation de la paix, notamment les droits et libertés fondamentaux ainsi que la structure et le rôle des institutions gouvernementales. C'est le moment où les parties prenantes ont la possibilité de réparer les inégalités passées et d'établir les bases d'une société qui prendra en compte les droits et les besoins de l'ensemble de la population : hommes et femmes, garçons et filles, jeunes et personnes âgées, ethnies et minorités.

Certaines des mesures et des mécanismes qui peuvent être mis en place pour garantir que l'inclusion du genre soit promue par l'accord de paix et qu'elle perdure pourraient inclure :

- L'élaboration d'une stratégie nationale d'égalité des sexes ;
- La création d'une commission ou d'un comité national des femmes ;
- La mise en place d'un mécanisme de justice transitionnelle qui soit sensible aux questions de genre et aux droits des victimes ;
- La formation d'un groupe de femmes au parlement ;

- L'élaboration de plans d'action nationaux et/ou d'autres stratégies pour la mise en œuvre de la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW) ainsi que de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (UNSCR) et des résolutions ultérieures sur les Femmes, la Paix et la Sécurité ;
- L'introduction de quotas d'égalité des sexes à durée limitée ;
- Les séminaires ou ateliers de formation sur l'inclusion des femmes dans toutes les institutions gouvernementales ;
- Le développement des compétences des femmes (bourses, programmes de mentorat, etc.);
- La création de centres de ressources pour les femmes ;
- L'accès aux subventions et aux prêts pour l'autonomisation économique
- La coopération avec les organisations de femmes de la société civile ;
- L'allocation de budgets pour tout ce qui précède.

Voici quelques-unes des questions clés que les professionnels de la médiation peuvent poser pour identifier les dimensions de genre des questions d'autonomisation substantielles à l'ordre du jour:

- La constitution garantit-elle une protection contre la discrimination basée sur le genre ?
- Une législation et une politique nationales supplémentaires sont-elles envisagées pour permettre la mise en œuvre de cette garantie ?
- Les femmes ont-elles été incluses dans tous les efforts de reconstruction et à tous les niveaux ?
- Les femmes sont-elles représentées dans les institutions nouvellement créées, les différentes branches gouvernementales et les organismes temporaires, tels que les assemblées constitutionnelles, les institutions de sécurité ou les partis politiques ?
- Des mesures et des mécanismes spéciaux sont-ils en place pour aider à atteindre l'égalité des sexes (comme des quotas ou des comités de femmes)?
- Les obstacles structurels à la participation pleine et égale des femmes ont-ils été abordés ? (Les femmes peuvent-elles participer aux élections et se présenter aux élections ?)
- L'égalité d'accès et de contrôle des ressources a-t-elle été assurée pour les femmes et les hommes (y compris l'accès aux crédits, aux subventions, à la terre et à la distribution d'outils, l'égalité de rémunération pour un travail égal) ?
- Les obstacles tels que les lois discriminatoires sur l'héritage et les lois régissant la propriété foncière ont-ils été abrogés ?
- Les contributions sociales et économiques des femmes pendant le conflit ont-elles été reconnues et sont-elles désormais bien placées pour contribuer à la reconstruction post-conflit ?
- Des moyens ont-ils été étudiés pour intégrer les femmes dans des activités génératrices de revenus (comme la création de petites entreprises et de projets communautaires dans le contexte post-conflit) ?
- Les femmes sont-elles impliquées dans le suivi des droits de l'homme et des conditions humanitaires ?

- Une dernière question essentielle que les médiateurs doivent prendre en compte tout au long de l'évaluation, de la définition de l'ordre du jour, des négociations et de la conclusion des accords et des documents doit être la suivante : le langage utilisé dans la communication orale et écrite et la rédaction des documents est-il sensible au genre ?

Conclure des accords et les mettre en œuvre

Il est probable que des protocoles d'accord, des dispositions transitoires et des accords partiels seront signés avant qu'un accord global ne soit conclu. Ces différents accords doivent être conformes aux normes, traités et conventions internationaux et doivent garantir qu'aucune amnistie ne soit accordée pour les crimes commis pendant le conflit ou que les violences sexistes et sexuelles liées au conflit ne restent pas sans réponse.

Les négociateurs doivent également s'assurer que toutes les questions et priorités qui ont été abordées à la table des négociations sont intégrées dans les projets et les versions ultérieures des accords. Plus important encore, ces éléments doivent être inclus dans l'accord final.

Au Soudan, les points spécifiques aux femmes convenus lors de multiples négociations ont ensuite été réduits et finalement abandonnés par une équipe de professionnels entièrement masculine chargée de rédiger les accords.

L'accord final fixe le seuil pour les professionnels chargés de mettre en œuvre les dispositions qui aideront ou entraveront la mise en œuvre des stipulations sensibles au genre de l'accord. Certaines questions que les médiateurs doivent prendre en considération lors de la conclusion du processus de médiation et de négociation :

- Des experts en genre ou des représentants fiables des organisations des femmes doivent être impliqués dans les différentes étapes de la rédaction des accords de paix, y compris l'étape finale.
- Il est hautement souhaitable que des femmes (expertes) des parties négociantes signent les documents et accords intermédiaires et finaux afin de s'assurer que les questions d'égalité des sexes sont correctement traitées et ont leur légitimité.
- Les dispositions doivent être formulées de la manière la plus explicite et la plus précise possible, en utilisant un langage inclusif. Les formulations abstraites ou le langage neutre en termes de genre qui peuvent ouvrir des espaces d'interprétation problématiques doivent être évités.
- Le langage sensible au genre doit survivre à la traduction dans la langue locale et être précis.
- Les organisations des femmes doivent être impliquées dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des dispositions de l'accord.
- Les initiatives de la société civile des femmes doivent bénéficier des conditions appropriées pour contribuer à la mise en œuvre des accords. Cela nécessite que les femmes soient informées du contenu de l'accord, qu'elles disposent d'un espace et, si nécessaire, des ressources pour la phase de reconstruction.
- Viser un minimum de 40 % de participation des femmes dans les commissions de surveillance et autres institutions; envisagez d'utiliser des quotas ou d'autres mesures de actions positives à cet égard.

- Il est important que toutes les dispositions de l'accord soient mises en œuvre en tenant pleinement compte de leurs implications sexospécifiques et qu'elles soient mises en œuvre de manière globale et opportune et bénéficient d'un financement adéquat.
- Des mécanismes doivent être mis en place pour examiner régulièrement les progrès réalisés dans la mise en œuvre des accords de paix signés ; les résultats doivent être largement partagés avec les décideurs et la société civile.

Dépot de connaissances : aperçu des notes d'orientation pertinentes sur la mediation sensible au genre

Ces notes d'orientation fournissent aux médiateurs, aux décideurs politiques et aux praticiens des stratégies et des pratiques exemplaires pour intégrer efficacement les perspectives de genre dans les processus de médiation :

1. ONU Femmes et Département des affaires politiques de l'ONU (DAP) - « Guidance on Gender and Inclusive Mediation Strategies » [Orientations sur les stratégies de médiation inclusives et de genre]» (2017)

- **Aperçu** : cette note d'orientation fournit des stratégies complètes pour intégrer les perspectives de genre dans les processus de médiation. Elle décrit les étapes pratiques que les médiateurs doivent suivre pour garantir la participation significative des femmes et répondre aux préoccupations liées au genre lors des négociations de paix.
- **Éléments clés :**
    - L'importance des équipes de médiation inclusives et du rôle des femmes dans les délégations de négociation.
    - Les aapproches pour inclure des dispositions spécifiques au genre dans les accords de paix.
    - Les orientations sur la création des accords de cessez-le-feu et des accords de sécurité sensibles au genre.
- **Référence :** ONU Femmes et DAP de l'ONU. Disponible sur: https://dppa.un.org/en/guidance-gender-and-inclusive-mediation-strategies

2. Mediation Support Network (MSN) - « Gender-Responsive Peace and Conflict Analysis: Practitioner's Toolkit » [Analyse de la paix et des conflits sensibles au genre : outils pour les praticiens]» (2016)

- **Aperçu** : Cette boîte à outils fournit un cadre pour mener une analyse des conflits sensible au genre, une première étape essentielle dans la conception des stratégies de médiation efficaces. Elle met l'accent sur la compréhension des différents impacts des conflits sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles.
- **Éléments clés:**
    - L'analyse de genre dans les contextes de conflit pour identifier les rôles et les besoins des différents groupes de genre.

- Les outils pour intégrer les perspectives de genre dans les évaluations des conflits et les processus de planification.
- Les études de cas pratiques et enseignements tirés des efforts de médiation passés.

- **Référence:** Réseau de Soutien à la Médiation. Disponible sur https://css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/MSNDiscussionPoints-2018-09.pdf

3. ONU Femmes - « Women's Participation in Peace Negotiations: Connections between Presence and Influence » [Participation des femmes aux négociations de paix: liens entre présence et influence] (2012)

- **Aperçu :** Cette note d'orientation traite de l'importance de la participation des femmes aux négociations de paix et de la manière dont leur inclusion influe sur les résultats des accords de paix. Elle fournit des recommandations fondées sur des preuves pour renforcer l'influence des femmes dans les processus de médiation.
- Éléments clés:
  - L'analyse des obstacles à la participation des femmes aux négociations de paix.
  - Les stratégies pour accroître l'implication et l'influence substantielles des femmes dans les processus de paix.
  - Les recommandations aux acteurs internationaux qui soutiennent les efforts de médiation pour donner la priorité à l'égalité des sexes.
- **Référence:** ONU Femmes. Disponible sur: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2012/10/un-women-sourcebook-on-women-peace-and-security

4. Gender and Development Network (GADN) - « Gender-Responsive Mediation and Peace Processes : A Practice Guide» [Médiation et processus de paix sensible au genre : guide pratique] (2018)

- **Aperçu** : Ce guide pratique propose une approche étape par étape pour intégrer les perspectives de genre dans les processus de paix. Il est conçu pour les praticiens sur le terrain et fournit des recommandations pratiques aux médiateurs.
- **Éléments clés :**
  - Des conseils détaillés sur la planification et la mise en œuvre d'une médiation sensible au genre.
  - Des outils pour intégrer les droits des femmes et l'égalité des sexes dans les accords de paix.
  - Des mécanismes de suivi et responsabilité pour garantir le respect des engagements en matière de genre.
- **Référence:** https://hdcentre.org/insights/mediation-practice-series-gender-inclusive-peacemaking/

RESSOURCES SÉLECTIONNÉES

- Bell, Christine (2015). "Text and Context: Evaluating Peace Agreements for Their 'Gender Perspective'." Political Settlements Research Programme [Texte et contexte : Évaluation des accords de paix pour leur « perspective de genre ». Programme de recherche sur les règlements politiques], accessible à: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/1/text-and-context-evaluating-peace-agreements
- Initiative on Quiet Diplomacy SCR 1325 and Women's Participation : Operational Guidelines from Conflict Resolution and Peace Processes [Initiative sur la diplomatie silencieuse. La résolution 1325 du Conseil de sécurité et la participation des femmes : lignes directrices opérationnelles issues des processus de résolution des conflits et de paix], (2010) accessible à: http://www.iqdiplomacy.org/images/stories/handbook/pdf/scr1325_iqd. pdf
- Itto, A., Guests at the table? The role of women in peace processes [Invités à table ? Le rôle des femmes dans les processus de paix]. (Accord 18, 2005) accessible à: http://www.c-r.org/sites/c-r.org/files/Accord18_19Gue stsatthetable_2006_ENG.pdf
- Potter, A. We the Women: Why conflict mediation is not just a job for men [Nous les femmes : pourquoi la médiation des conflits n'est pas seulement un métier d'hommes], (Humanitarian Dialogue, 2005) accessible à : http://www.hdcentre.org/files/ We%20the%20Women.pdf
- Potter, A. Gender sensitivity: nicety or necessity in peace-process management? [Sensibilité au genre : subtilité ou nécessité dans la gestion des processus de paix] (Oslo Forum Network of Mediators, 2008) accessible à: http://www.hdcentre.org/files/Antonia%20Potter%20Gender%20sensitiv- ity%20WEB.pdf
- Potter, A. G is for Gendered: taking the mystery out of gendering peace agreements [G comme Genre : démystifier la dimension de genre dans les accords de paix]. (Centre for Humanitarian Dialogue 2011) accessible à: http://www. hdcentre.org/publications/g-gendered-taking-mystery-out-gendering-peace- agreements
- ICGLR Pact on Security, Stability and Development in the Great Lakes Region [Pacte de la CIRGL sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la région des Grands Lacs] (2006) accessible à: https://icglr.org/the-pact/
- Protocol on the Prevention and Suppression of Sexual Violence Against Women and Children [Protocole sur la prévention et la répression des violences sexuelles à l'égard des femmes et des enfants] (2006), accessible à https://icglr.org/the-pact/
- ICGRL Action Plan on Women, Peace and Security, 2021-2024 [Plan d'action de l'ICGRL sur les femmes, la paix et la sécurité, 2021-2024], accessible à: https://icglr.org/wp-content/uploads/2020/07/2022-08-ICGLR_-RAP_ENG_Ver_1_REP_OB-Final-4_Final_forewordGender.pdf
- UN. Guidance for Effective Mediation [Guide pour une médiation efficace], (2012)

accessible à: http://www.un.org/wcm/webdav/site/undpa/shared/undpa/pdf/UN%20 Guidance%20for%20Effective%20Mediation.pdf

- UN Secretary General. Enhancing mediation and its support activities [Renforcer la médiation et ses activités de soutien], (S/2009/189) (2009) accessible à: http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker. un.org/files/SGReport_EnhancingMediation_S2009189%28english%29.pdf
- UN Secretary General. Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution [Renforcer le rôle de la médiation dans le règlement pacifique des différends, la prévention et la résolution des conflits] (A/66/811) (2012) accessible à: http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SGReport_Strenght- eningtheRoleofMediation_A66811.pdf
- UN Department of Political Affairs. Guidance for Mediators: Addressing Conflict-Related Sexual Violence in Ceasefire and Peace Agreements [Guide à l'intention des médiateurs : traiter la violence sexuelle liée aux conflits dans les accords de cessez-le-feu et de paix] , (2012) accessible à: http://www.un.org/wcm/webdav/site/undpa/shared/undpa/pdf/DPA%20 Guidance%20for%20Mediators%20on%20Addressing%20Conflict-Related%20Sexual%20Violence%20in%20Ceasefire%20and%20Peace%20Agree- ments.pdf

INTERNATIONAL CONFERENCE
ON THE GREAT LAKES REGION
CONFERENCE INTERNATIONALE
SUR LA REGION DES GRANDS LACS