

LES BONNES PRATIQUES DE LA COCAFEM/GL



*Concertation des Collectifs des Associations
Féminines de la Région des Grands-Lacs*

COCAFEM / GL

LES LEADERS ENGAGÉS

DES PILIERS LOCAUX
DANS LA LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES SEXUELLES
ET BASÉES SUR LE GENRE
AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE:

Prévention – Alerte – Intervention
au Burundi, en RD Congo
et au Rwanda

— MARS 2017 —



Concertation des Collectifs des Associations
Féminines de la Région des Grands-Lacs

COCAFEM / GL

La **COCAFEM/GL** est une concertation régionale créée en 2001, à l'initiative de collectifs d'associations féminines du Burundi, de la République démocratique du Congo et du Rwanda. Elle a pour **mission** de contribuer à la promotion de la paix, la tolérance, la non-violence, l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'amélioration des conditions de vie de la femme et de l'enfant de la région des Grands Lacs. Ses actions sont guidées par cinq **valeurs** charnières : la solidarité, la communication non violente, l'intégrité, la tolérance et l'engagement.

La COCAFEM/GL est constituée de onze collectifs et organisations membres qui regroupent 1861 associations œuvrant sur le terrain dans les trois pays. Ses membres sont :

AU BURUNDI

Collectif des Associations Féminines et ONG du Burundi (CAFOB), Réseau Femmes et Paix (RFP) et l'Association DUSHIREHAMWE.

EN RD CONGO

Le Comité national Femme et Développement (CONAFED), la Coalition de Femmes pour la Paix et le Développement (CFPD), l'Union des Femmes Congolaises pour le Développement (UFCOD), le Collectif des Associations Féminines pour le Développement (CAFED) et le Conseil des Femmes Agissant en Synergie (COFAS)

AU RWANDA

Pro Femmes Twese Hamwe, Young Women's Christian Association (YWCA/Rwanda) et le Réseau Rwandais des Personnes Vivant avec le VIH/SIDA (RRP+).



Membres du comité directeur de la COCAFEM/GL



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada



Le présent document de bonnes pratiques de la COCAFEM/GL est produit dans le cadre du projet *Lutte contre les violences faites aux filles et jeunes femmes dans la région des Grands Lacs*, PLUVIF. Les actions de ce projet sont menées par la COCAFEM/GL, dans le cadre d'un partenariat avec le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI) avec le soutien financier d'Affaires mondiales Canada (AMC).

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES _____	4
PRÉFACE _____	5
LEXIQUE DES CONCEPTS UTILISÉS _____	6
INTRODUCTION _____	7
Contexte _____	7
Projet PLUVIF _____	8
Organisation du document _____	9
MÉTHODOLOGIE DE LA COCAFEM/GL _____	10
Une approche en cinq étapes _____	10
ÉMERGENCE D'UN MÉCANISME COMMUNAUTAIRE DE PRÉVENTION – ALERTE – INTERVENTION _____	22
Les actions menées par les leaders engagés _____	22
Les retombées des actions des leaders engagés : la parole aux femmes, aux hommes, aux intervenants et aux autorités locales _____	28
LEÇONS APPRISSES _____	36
BONNES PRATIQUES _____	39
CONCLUSION _____	47

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AMC	Affaires Mondiales Canada
APS	Animatrices psychosociales
CECI	Centre d'étude et de coopération internationale
CHOVIFE	Coalition des Hommes pour la Lutte contre les Violences Faites aux Femmes
CNF	Conseil National des Femmes
CNJ	Conseil National des Jeunes
COCAFEM/GL	Concertation des Collectifs des Associations Féminines de la Région des Grands Lacs
GBV	Gender based violence
OPJ	Officier de police judiciaire
PF	Point focal
PMPM	Police des Mœurs et de la Protection des Mineurs
RWAMREC	Rwanda Men's Resource Center
VSBG	Violences sexuelles et basées sur le genre

PRÉFACE

La COCAFEM/GL a pour vision d'œuvrer pour la construction d'une région des Grands Lacs paisible où chaque citoyen, homme, femme et enfant jouit pleinement de tous ses droits. Pour nous, cela implique que les femmes et les filles puissent vivre sans violences, à la maison, au champ, à l'école, au travail et dans la communauté. Le présent document présente l'une de nos contributions dans ce sens.

En nous appuyant sur des leaders basés dans la communauté, nous avons voulu susciter une dynamique locale de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG) et contribuer au changement social en faveur d'une vie sans violences pour les filles et les femmes. Aujourd'hui, nous sommes fières de constater que notre expérience est un succès et souhaitons la partager comme source d'inspiration.

Dans les zones où nous avons sensibilisé des leaders, puis accompagné ceux qui ont choisi de « s'engager », les VSBG ne sont plus un tabou. On ose en parler, dénoncer les auteurs des violences et les conduire à la police. On prend l'initiative d'aller chez les voisins quand on sait qu'il y a violence conjugale. On constate un changement de comportement chez les hommes qui ont pris conscience des avantages à construire un couple et une famille sur une base de respect mutuel, sans violences. Il existe par ailleurs une collaboration active entre les leaders engagés, la police, les structures de santé, le tribunal, les autorités locales.

La COCAFEM/GL espère que son expérience sera reproduite par des organisations vouées aux droits des femmes et par des organisations de développement. Il est maintenant reconnu et démontré que les VSBG sont une contrainte majeure au plein épanouissement des filles et des femmes à tout niveau, ainsi qu'au développement social et économique des communautés et des sociétés. Ainsi, tout projet ou toute initiative de développement aura plus de chances d'atteindre ses résultats en intégrant des actions de lutte contre les VSBG! Nous osons croire que notre expérience saura aussi intéresser les bailleurs de fonds car investir dans l'approche proposée aura des retombées pour les femmes, pour la communauté et pour le développement en général.

Nos pays de l'espace COCAFEM/GL, à savoir le Burundi, la République Démocratique du Congo et le Rwanda, se sont engagés, en ratifiant la Déclaration de Kampala sur les violences sexuelles et basées sur le genre, à lutter contre ces violences. Nous pensons que l'expérience des leaders engagés pourra contribuer au développement de modèles de prévention et d'alerte précoce, qui font partie des engagements de nos États.

Enfin, nous remercions le gouvernement du Canada qui, à travers l'appui technique du CECI dans le cadre du projet PLUVIF, nous a permis de mener et de documenter cette expérience.

Thérèse NTIJINAMA
PRÉSIDENTE DE LA COCAFEM/GL



LEXIQUE DES CONCEPTS UTILISÉS

LEADERS LOCAUX

Les leaders locaux sont des femmes et des hommes du milieu qui exercent une influence au sein de leur groupe d'appartenance, de leur sphère d'intervention ou de la communauté en général.

APPROCHE DE MASCULINITÉ POSITIVE

L'approche de masculinité positive est une approche de travail sur les hommes, avec les hommes. Une approche de réflexion personnelle qui amène à prendre conscience de la construction sociale de l'identité du genre masculin (expériences, attitudes, comportements...), transmis par l'éducation et le processus de socialisation. « Travailler sur la masculinité n'implique pas de créer une nouvelle approche, mais bien d'intégrer l'intervention à l'approche d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) dans une vision de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes. »¹ Avoir recours à cette approche permet de susciter des changements de comportements qui sont positifs pour les hommes et pour les femmes.

COLLECTIFS

Dans le présent document, lorsqu'on parle de collectifs, on fait référence aux onze collectifs d'associations féminines qui sont les membres de la COCAFEM/GL.

ANIMATRICES PSYCHOSOCIALES (APS)

Dans le cadre du projet PLUVIF, l'animatrice psychosociale, APS, est une personne du milieu (sauf quelques exceptions, ce sont des femmes) qui offre des services d'accueil, d'écoute, de conseils, de référence et d'accompagnement aux victimes de VSBG. La plupart des APS qui ont œuvré avec la COCAFEM/GL dans le projet étaient déjà engagées dans l'entraide et la solidarité communautaire envers les victimes de VSBG. L'APS se caractérise par son empathie, sa capacité d'écoute et sa volonté d'accompagner les victimes vers l'autonomie. La COCAFEM/GL a produit un document de bonnes pratiques sur l'expérience des animatrices psychosociales.

POINT FOCAL

Dans le cadre du projet PLUVIF, le point focal est un-e employé-e d'un collectif membre de la COCAFEM/GL qui agit comme répondant-e de son collectif pour le projet. C'est la personne qui assure la mise en œuvre et/ou le suivi des activités du projet au quotidien, qui est en interface avec les leaders locaux, les APS, les intervenants qui offrent des services aux victimes / survivantes, et qui est en contact avec les victimes / survivantes.

INTERVENANTS

Dans ce document, lorsqu'on mentionne les intervenants, on fait référence aux structures avec lesquelles la COCAFEM/GL a développé un partenariat pour l'offre de services aux victimes / survivantes. Il s'agit des structures de santé, de la police, des avocat-e-s, des tribunaux, etc. Dans la plupart des cas, une entente de collaboration formalise le partenariat.

1. Fiche technique de la Communauté de pratique « Genre en pratique », Comité québécois femmes et développement.

INTRODUCTION

Contexte

Les VSBG constituent une violation majeure des droits des femmes et un grand problème de santé publique selon l'Organisation mondiale de la santé,¹ qui indique que 35 % des femmes à l'échelle mondiale disent avoir été exposées à des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire intime ou de quelqu'un d'autre à un moment de leur vie. En temps de guerre, le corps des femmes devient champ de bataille. En temps de paix, la maison, l'école, la rue, le lieu de travail sont trop souvent des lieux d'insécurité pour les filles et les femmes.

Dans la région des Grands Lacs, la problématique a atteint une ampleur et une gravité inouïes en raison de deux décennies de guerres, de conflits, d'attaques de groupes armés internes et externes et du génocide au Rwanda, à tel point que la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) s'est dotée en 2006 d'un Protocole sur la prévention et la suppression des violences sexuelles contre les femmes et les enfants.² En 2011, les chefs d'État et de gouvernement de la région adhéraient à la Déclaration de Kampala sur les VSBG³. Comme cela a été constaté dans la région et ailleurs dans le monde, il y a un continuum des violences commises en temps de guerre et de paix. Dans les trois pays de la zone d'action de la COCAFEM/GL, les États se sont dotés de lois, de politiques, de stratégies et/ou de mécanismes pour lutter contre les VSBG.

Ils ont formé certains de leurs agents sur les modalités de l'accueil et de l'offre de services aux victimes des VSBG (santé, judiciaire, juridique). De leur côté des organisations de la société civile (OSC) mènent des actions de sensibilisation pour le changement de comportement, ainsi que des actions d'accueil, conseil et accompagnement psychosocial et/ou juridique des victimes de VSBG. Ce travail, en complément de celui de l'État, est crucial vu l'ampleur du phénomène.

Les violences faites aux femmes et aux filles prennent racine dans les relations inégalitaires entre les femmes et les hommes, basées sur des croyances individuelles et des normes sociales qui permettent, encouragent et justifient les violences. Ces croyances et normes ont encore beaucoup d'emprise, tant sur les femmes que sur les hommes. Ensuite, il y a des facteurs aggravants variables selon les pays, dont l'insécurité due au contexte politique ou à l'absence d'infrastructures de base, l'impunité due à la faiblesse du système juridique/judiciaire, la corruption des intervenants dans la procédure judiciaire, l'arrangement à l'amiable (avec corruption) négocié entre les familles, la délinquance, la consommation de pornographie, et l'ignorance par les femmes et les hommes des droits des femmes et des lois qui les protègent.

1. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/
2. www.peaceau.org/uploads/final-protocol.sexual-violence-en-rev-2.pdf
3. www.icglr.org/images/pdf_files/VersionFrancaise/Declarationsur_les_VSBG_dec_2011_2_Kampala2011.pdf

Projet PLUVIF

Le Projet de Lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes de la région des Grands Lacs, PLUVIF, est un projet régional dont les actions sont mises en œuvre par la COCAFEM/GL, à travers ses collectifs membres et son secrétariat exécutif. D'une durée de sept ans, le projet se termine en avril 2017. Dans ce cadre, la COCAFEM/GL a :

- i. mené des actions de communication et de plaidoyer aux niveaux national et régional pour vulgariser, améliorer et favoriser la mise en application des cadres législatifs et réglementaires des trois pays, ainsi que la Déclaration de Kampala de la CIRGL sur les VSBG ;
- ii. offert, sur une période de quatre ans, à travers ses membres et leur partenariat avec des intervenants publics

et privés des zones d'intervention, l'accès à des services d'accompagnement psychosocial, de santé et de justice à plus de 10 200 femmes et filles et quelques garçons victimes / survivantes de VSBG, ainsi qu'un appui à la réinsertion socio-économique de 436 femmes survivantes¹;

- iii. mené des actions de sensibilisation pour le changement d'attitude et de comportement à l'égard des victimes et du phénomène des VSBG. Aujourd'hui, plus de 1500 leaders, hommes et femmes, sensibilisés dans les trois pays s'engagent de façon bénévole et volontaire dans la sensibilisation, la référence, l'accompagnement des victimes ou la dénonciation des auteurs de VSBG. Cette expérience est celle qui fait l'objet du présent document.



4^e Conférence régionale de la COCAFEM/GL sur les enjeux relatifs à la mise en œuvre de la DK et de la R1325 — Février 2017.

1. Le projet a pris en charge les frais des survivantes liés aux services auxquels elles ont voulu accéder (psychosocial, psychologique, médical, juridique et judiciaire) et à la réinsertion socio-économique, dans des zones ciblées de chaque pays. La réinsertion socio-économique a été intégrée en cours de route ce qui explique le nombre plus faible de femmes qui y ont eu accès.



Présidente de la COCAFEM/GL à la 4^e Conférence régionale de la COCAFEM/GL sur les enjeux relatifs à la mise en œuvre de la DK et de la R1325 — Février 2017.

Organisation du document

Ce document de **BONNES PRATIQUES DE LA COCAFEM/GL**, partage l'expérience de la COCAFEM/GL en matière de lutte contre les VSBG au niveau communautaire. Il décrit d'abord la **méthodologie** adoptée par la COCAFEM/GL, basée sur la sensibilisation et l'accompagnement des leaders, puis présente le **mécanisme communautaire** qui a émergé de l'engagement des leaders, avec des exemples qui illustrent la diversité des actions menées par ces derniers et leurs retombées. Enfin le document partage les **leçons apprises** de l'expérience et les **bonnes pratiques** de la COCAFEM/GL en matière de prévention, alerte et intervention au niveau communautaire.

MÉTHODOLOGIE DE LA COCAFEM/GL

La COCAFEM/GL s'est basée sur la sensibilisation de leaders locaux pour susciter leur engagement volontaire comme agents et agentes de changement au niveau communautaire, à l'égard du phénomène des violences et des victimes/survivantes des violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG).

Une approche en cinq étapes

Pour susciter l'engagement volontaire de leaders locaux dans la lutte contre les VSBG, la COCAFEM/GL a développé une approche en cinq étapes. Elle a d'abord formé des animateurs et animatrices de sensibilisation, puis elle a identifié des leaders locaux qui ont été sensibilisés par les animatrices et animateurs et qui étaient ensuite invités à s'engager dans la lutte contre les VSBG. Par la suite elle a identifié ceux et celles qui s'engageaient de diverses manières et a renforcé leurs capacités. Les cinq étapes ont été mises en œuvre de manière et à un rythme

variables selon les trois pays du champ d'action de la COCAFEM/GL. Le développement d'outils de sensibilisation (surtout en langues nationales) s'est fait dès l'étape de la formation des animateurs et animatrices chargés de sensibiliser les leaders. Puis, de nouveaux outils ont été développés au fur et à mesure que de nouveaux besoins se présentaient. Le suivi accompagnement par les collectifs membres de la COCAFEM/GL, via ses points focaux pour le projet PLUVIF, a été effectué en continu tout au long des étapes.

TABLEAU N° 1 : LES CINQ ÉTAPES DE L'APPROCHE DE LA COCAFEM/GL

LES CINQ ÉTAPES VERS L'ENGAGEMENT DURABLE DE LEADERS LOCAUX DANS LA LUTTE CONTRE LES VSBG		
1. Formation d'animateurs et d'animatrices de sensibilisation	OUTILS	↑ Suivi accompagnement par les collectifs membres de la COCAFEM/GL ↓
2. Identification des leaders locaux		
3. Sensibilisation des leaders et demande d'engagement	OUTILS	
4. Identification des leaders engagés		
5. Renforcement des capacités des leaders engagés	OUTILS	

ÉTAPE 1 Formation d'animateurs et animatrices de sensibilisation

La COCAFEM/GL a formé des animateurs et animatrices afin qu'ils sensibilisent des leaders locaux dans les zones ciblées. Il fallait donc les former à la fois sur les VSBG et sur la méthodologie de sensibilisation. Ces animatrices et animateurs ont été formés au début et au fur et à mesure que de nouveaux thèmes étaient développés, en réponse aux besoins des leaders.

Au Burundi, les points focaux des trois collectifs membres de la COCAFEM/GL ont agi comme animatrices des premières sensibilisations. Ensuite, on a identifié parmi les 100 premiers leaders sensibilisés, des personnes pouvant agir à leur tour comme animateurs et animatrices. Ces personnes, qui devaient au moins avoir une formation de niveau secondaire, ont été choisies sur la base de leur appartenance aux groupes sociaux au sein desquels on voulait sensibiliser des leaders (milieu religieux, milieu associatif, etc.), afin d'avoir des animateurs et animatrices qui connaissent bien les mentalités de leurs groupes cibles, leurs façons d'appréhender les problèmes, etc.

Au total, 33 personnes, dont 10 hommes et 23 femmes ont été choisies pour participer à une formation de formateurs et formatrices de deux jours, réalisée par des consultants. La formation a abordé les **thèmes** suivants:

- i. les types de violences rencontrées au Burundi et les causes et conséquences des VSBG;
- ii. les instruments juridiques de protection des droits des femmes;
- iii. la méthodologie de sensibilisation.

Les participant-e-s ont été amenés à réfléchir sur les comportements inadéquats, notamment de la part de certains leaders: la banalisation des violences, l'absence de conscience des conséquences des violences, la tolérance des coups et blessures infligés par les hommes à leurs épouses,

Au Burundi, les animateurs et animatrices de sensibilisation sont des leaders locaux, en RDC ce sont des animateurs et animatrices des collectifs membres de la COCAFEM/GL et au Rwanda ce sont des personnes du milieu qui ont des responsabilités en matière de sensibilisation et de résolution des problèmes de la population.

le déni de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'attachement à la tradition et aux coutumes qui mettent les femmes au second plan, l'infantilisation de la femme et la stigmatisation des victimes.

Au terme de cette formation, les participant-e-s ont été invités à animer une séance de sensibilisation auprès de leurs pairs sur un thème de leur choix. Parmi le groupe de 33 personnes, dix ont été retenues sur la base de leur facilité de communication et de leur expérience passée dans la sensibilisation.

Des **outils** de sensibilisation développés par les consultants qui les avaient formés ont été mis à la disposition de ces animatrices et animateurs :

- un module de sensibilisation sur les violences (concept des VSBG, types de violences, causes, conséquences et services disponibles);
- un guide méthodologique pour faciliter la sensibilisation et s'assurer que le message soit harmonisé;
- un document rassemblant des articles de lois en vigueur au Burundi et d'instruments internationaux relatifs à la protection des droits des femmes;
- une boîte à images (inspiré d'un outil développé en RDC) et des affiches sur les violences sexuelles et agressions physiques.

En RDC, plusieurs collectifs disposaient d'animateurs et animatrices et c'est sur eux qu'ils se sont appuyés. Les **thèmes** abordés avec les 16 animateurs et animatrices sont :

- i. les techniques de communication;
- ii. les violences basées sur le genre;
- iii. la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre.

Les collectifs ont développé ensemble et de façon participative une **boîte à images**¹, comme outil de sensibilisation

des leaders. Cela a été réalisé dans le cadre d'un atelier regroupant les points focaux et responsables des collectifs, ainsi que des représentantes de collectifs du Burundi et du Rwanda dans l'idée de s'en inspirer, ce qui a d'ailleurs été fait au Burundi. Avec le concours d'artistes-dessinateurs, ils ont formulé des messages qui étaient reproduits directement en images. Une première version de la boîte à images a été testée en milieu urbain et rural, puis a été légèrement remaniée suite aux premiers commentaires recueillis. Cet outil s'est avéré très pertinent et a été plus tard reproduit à la demande des leaders engagés, pour leur propre usage.

Au Rwanda, les animateurs et animatrices ont été retenus sur la base des critères suivants : être du milieu et y vivre, avoir une activité professionnelle ou autre qui permet d'être en contact régulier avec la population, avoir au moins une formation de niveau secondaire et être de bonne moralité. Les collectifs membres de la COCAFEM/GL ont consulté les secrétaires exécutifs des secteurs² pour cibler 30 personnes ayant des responsabilités en sensibilisation au sein de leurs institutions et structures: chargé-e-s de l'état civil, chargé-e-s des affaires sociales, membres des comités du CNF et du CNJ³ et membres des collectifs.

Ce groupe de 30 personnes a participé à une formation de formateurs et formatrices qui s'est effectuée en trois temps : **i)** formation sur des thèmes liés aux VSBG; **ii)** approfondissement des thèmes et formation sur la méthodologie d'éducation et de sensibilisation des adultes;

iii) mise en pratique sur le terrain où les animateurs et animatrices ont réalisé plusieurs opérations de sensibilisation auprès des populations. Pendant cette troisième étape, chacun était observé par un-e consultant-e qui donnait une rétroaction immédiate, favorisant les ajustements rapides.

Les **thèmes** abordés étaient les suivants:

- i. concepts liés aux VSBG;
- ii. culture et perception de la société rwandaise sur le genre et sur les violences;
- iii. lois et politiques nationales relatives au genre et aux violences;
- iv. prévention et prise en charge des victimes des VSBG;
- v. rôle des autorités, des comités anti-VBG⁴ et des *One stop center*⁵ dans la lutte contre les VSBG.

1. La boîte à images est constituée d'une série de dessins illustrant les sujets à aborder en sensibilisation, le verso de chaque dessin contient les messages clés.

2. Responsables au niveau administratif

3. CNF : Conseil national des femmes; CNJ : Conseil national des jeunes

4. Comités locaux mis en place à travers le pays mais peu opérationnels car constitués de personnes qui n'ont pas nécessairement les capacités ou le désir de s'engager à ce niveau et qui n'ont pas été formés.

5. *One Stop Center* : centre offrant des services de santé, d'appui psychologique et de police en un même lieu.

Au terme de cette étape, on a identifié les personnes capables de réaliser la sensibilisation des leaders sur la base des critères suivants : maîtrise des thèmes et de la méthodologie, intégrité, disponibilité au moment où les séances de sensibilisation étaient programmées. C'est ce groupe qui allait agir dans la sensibilisation des leaders, mais au besoin on pouvait faire appel aux autres de façon ponctuelle.

Sur les 28 personnes formées, 16 ont été retenues par un comité constitué de la formatrice, des points focaux des collectifs membres de la COCAFEM/GL et de la conseillère CECI du projet PLUVIF. Un homme a été éliminé en raison d'un comportement inadéquat dans son milieu.

Les **outils** suivants ont été développés:

- un module sur les messages clés portant sur les types, causes et conséquences des VSBG et sur les services disponibles, pour aider les animatrices

et animateurs à cadrer le contenu des messages de sensibilisation;

- un module spécifique pour la sensibilisation des membres des comités anti-VBG en rapport avec leur rôle dans l'accompagnement et l'orientation des victimes;
- un guide méthodologique sur l'organisation et la tenue des séances de sensibilisation;
- un dépliant sur les VSBG et les services disponibles dans la zone pour les leaders et membres des comités anti-VBG lors des sensibilisations. Ce dépliant a été validé avec les autorités nationales concernées par les services offerts.
- la reproduction par la COCAFEM/GL d'un outil développé par le Forum des Femmes Parlementaires du Rwanda : un condensé des lois relatives à la protection des femmes et à la lutte contre les violences dont elles sont victimes.

ÉTAPE 2 Identification des leaders locaux à sensibiliser

Les collectifs ont défini des **critères** d'identification des leaders à sensibiliser, afin qu'ils et elles soient des personnes sur qui s'appuyer de façon durable dans la prévention des VSBG. Ces critères sont globalement les suivants:

- **l'intégrité**, reconnue par la communauté, notamment par le biais des valeurs de justice sociale exprimées dans l'exercice de leur fonction;
- **l'action bénévole** pour le bien des autres;
- **la proximité**, i.e. des leaders vivant au sein de la communauté, connaissant les membres de cette dernière et leurs problèmes;
- **l'appartenance à un groupe** social ou à une association membre d'un collectif membre de la COCAFEM/GL;

- **l'influence** au sein de leur sphère d'action ou dans le milieu;
- **la crédibilité** afin que le message soit bien reçu et amène à changer de comportement.

Au Burundi, les élus locaux, particulièrement les chefs de quartiers et de collines ont été retenus d'office. En effet, ils sont responsables de la sécurité de la population des localités qu'ils administrent, et ont la prérogative de donner des directives et instructions dans les différents domaines de la vie communautaire. Ils sont donc incontournables dans la lutte contre les VSBG. On a également ciblé des leaders d'autres catégories sociales qui devaient avoir les capacités de mener des actions de sensibilisation.

Les leaders ont été répartis en quatre groupes :

- les jeunes : élèves, coiffeurs, rabatteurs¹, motards, chauffeurs de taxi vélo, etc.;
- les chefs de collines/quartiers, les Bashingantahe ou chefs coutumiers;
- les confessions religieuses, comités de parents d'élèves et enseignant-e-s;
- les organisations de la société civile et groupements de femmes.

En RDC, dans un premier temps, on a ciblé des leaders occupant des postes de responsabilité de haut niveau, surtout à Kinshasa, particulièrement aux niveaux politico-administratif, de la sécurité publique, de la justice, des organisations ecclésiastiques, des organisations de femmes et des organisations de droits humains. L'expérience a montré que la majorité est peu disponible et encline à relayer les actions de sensibilisation. Dans un deuxième temps les collectifs se sont

orientés vers des structures sociales et professionnelles plus ancrées dans les communautés : chefs de blocs, chefs d'avenues, responsables des communautés ecclésiastiques de base, responsables des jeunes du mouvement associatif (scouts, xavéris²), et enfin des responsables d'associations de motards et de taximen, dont les membres comptent parmi les auteurs de VSBG.

Au RWANDA, on a ciblé des membres des comités anti-VBG au niveau des secteurs, des cellules et des villages. Ces comités regroupent des élu-e-s locaux ou employé-e-s des structures déconcentrées tels les secrétaires exécutifs, chargé-e-s des affaires sociales et de l'état civil, chefs des villages, représentant-e-s du CNF et CNJ, police (dont la police communautaire), et des membres des comités des conciliateurs³. En cours de route on y a ajouté des enseignant-e-s et des responsables des confessions religieuses.

ÉTAPE 3 Sensibilisation des leaders

Cette étape concerne la sensibilisation, par les animateurs et animatrices, des leaders ciblés. L'objectif est de susciter chez des derniers **une prise de conscience et un changement de comportement personnel**. En effet, l'engagement attendu d'eux doit s'appuyer sur une conviction profonde que les VSBG ne sont ni une fatalité, ni la normalité, mais bien une violation des droits des femmes, basée sur l'enracinement des inégalités femmes-hommes. Les leaders dits engagés doivent donc eux-mêmes avoir un comportement exemplaire à ce niveau, pour être crédibles comme agent-e-s de changement.

De manière générale les premières sensibilisations ont touché les **thèmes** suivants :

- les types, causes et conséquences des VSBG et les services offerts dans le milieu;
- les instruments nationaux, régionaux et internationaux de protection des droits des femmes contre les VSBG;
- le rôle des leaders dans la lutte contre les VSBG, et au Rwanda les espaces de sensibilisation qu'ils doivent investir.

.....

1. Un rabatteur est une personne qui oriente les clients vers les bus selon les destinations, contre rétribution.
 2. Xavéris : mouvement d'action catholique.
 3. Les membres des comités de conciliateurs (abunzi) sont élus et jouent un rôle de médiation relativement à des conflits ou problèmes de diverses natures.

Au **Burundi**, les animateurs et animatrices ont **sensibilisé 520 leaders** répartis selon les quatre groupes précisés à l'étape 2. Les séances de sensibilisation ont été menées avec une approche participative, intégrant des **jeux de rôles et l'utilisation d'affiches**. Au terme du processus, une **pièce de théâtre participatif** était jouée dans un lieu public, par une troupe expérimentée, et les leaders sensibilisés comptaient parmi les spectateurs et spectatrices. La pièce présentait les types de violences vécues dans leur communauté, dénonçait les comportements inadéquats de certains leaders face aux VSBG et présentait les comportements à adopter. Les spectateurs et spectatrices, dont les leaders, étaient alors invités à s'exprimer sur les comportements illustrés.

En **RDC**, les animateurs et animatrices ont sensibilisé un premier groupe de **612 leaders** qui étaient des responsables de haut niveau. Les sensibilisations avec ce premier groupe se sont faites sous formes de causeries et de conférences débats. Dans un deuxième temps, les animatrices et animateurs ont sensibilisé **310 leaders communautaires** en utilisant la **boîte à images**. Quelques leaders du premier groupe ont participé pour témoigner des changements opérés à leur niveau et de leur engagement dans la lutte contre les VSBG.

Au **Rwanda**, **1371 leaders** ont été sensibilisés sur les thèmes précités et sur l'importance de la collaboration entre les intervenants en matière de prévention des VSBG et de prise en charge des victimes. **On les invitait ensuite à aller faire des sensibilisations dans le milieu.**

ÉTAPE 4 Identification des leaders engagés

Dans les trois pays, au terme de la sensibilisation (étape 3), on invitait les leaders à s'engager. La COCAFEM/GL a rapidement constaté que des leaders menaient des actions après avoir opéré une prise de conscience personnelle.

Japhet Ndagijimana, un leader du Conseil national des jeunes au Rwanda, raconte qu'au début il ne comprenait pas pourquoi on l'invitait aux séances de sensibilisation. C'est lorsqu'il a lui-même mené de telles actions qu'il a pris conscience, à la lumière des propos des participant-e-s, de l'ampleur et de la gravité du problème. Il a alors senti qu'il devait s'engager à lutter contre les VSBG, et il le fait depuis.

Les collectifs ont identifié parmi les leaders sensibilisés, ceux qui menaient des actions. Il pouvait s'agir de sensibilisation, d'orientation des victimes vers les services, de dénonciation des auteurs, ou de collaboration avec les animatrices psychosociales. On les a alors appelés les leaders engagés.

Les leaders engagés ont été identifiés de diverses façons : lors de rencontres de suivi en groupe où on leur demandait quelles actions ils menaient (ce qui était corroboré par leurs pairs) ; à travers les animatrices psychosociales ou les autorités locales qui pouvaient témoigner des actions mais aussi du comportement des leaders ; par leurs demandes d'appui et de conseils aux collectifs pour les actions qu'ils menaient. Une liste des leaders engagés a été établie par les collectifs, toutefois **le nombre de leaders engagés varie**. Certains leaders, lorsqu'ils constatent les actions des leaders engagés et leurs retombées, décident d'embroiter le pas. Certaines personnes, sensibilisées par les leaders engagés, s'engagent à leur tour.

ÉTAPE 5 Renforcement des capacités des leaders engagés

Réviser/approfondir les thèmes et en aborder de nouveaux

Une fois en action, selon les espaces de sensibilisation dont ils pouvaient profiter, ou les sollicitations du milieu à leur égard (victimes, couples, familles, police, etc.), les leaders engagés ont senti le besoin de consolider et/ou d'élargir leurs compétences et l'ont exprimé. De leur côté, dans le cadre de leur suivi des leaders engagés, les points focaux des collectifs constataient des besoins de renforcement. Il faut dire qu'une fois reconnus par les communautés comme des acteurs et actrices dans la prévention des VSBG, les leaders engagés ont été sollicités plus largement pour dénoncer des auteurs de violences, agir comme médiateurs et médiatrices chez les couples en conflit, accompagner des victimes auprès des services de santé ou de la police, etc.

Certains thèmes et les approches de sensibilisation ont donc été révisés/approfondis afin que les leaders engagés les maîtrisent bien. De nouveaux thèmes ont été intégrés, issus d'une meilleure connaissance de la problématique dans chaque pays, grâce à l'action des leaders engagés et à l'appui de la COCAFEM/GL en matière d'accès des victimes/survivantes aux services. On a ainsi abordé de nouveaux aspects des thématiques traitées, tels les facteurs aggravants comme la consommation d'alcool, ou les facteurs d'impunité liés à la conservation de la preuve ou au respect des frais de justice¹. Par ailleurs, déjà familiarisés avec la législation existante relative aux VSBG, les leaders ont été sensibilisés au contenu d'articles de loi portant sur la protection des enfants (victimes de VSBG), la propriété foncière, les successions et autres sujets qui sont source de conflits au sein des ménages et conduisent aux violences domestiques. De nouveaux outils de sensibilisation ou d'information ont été

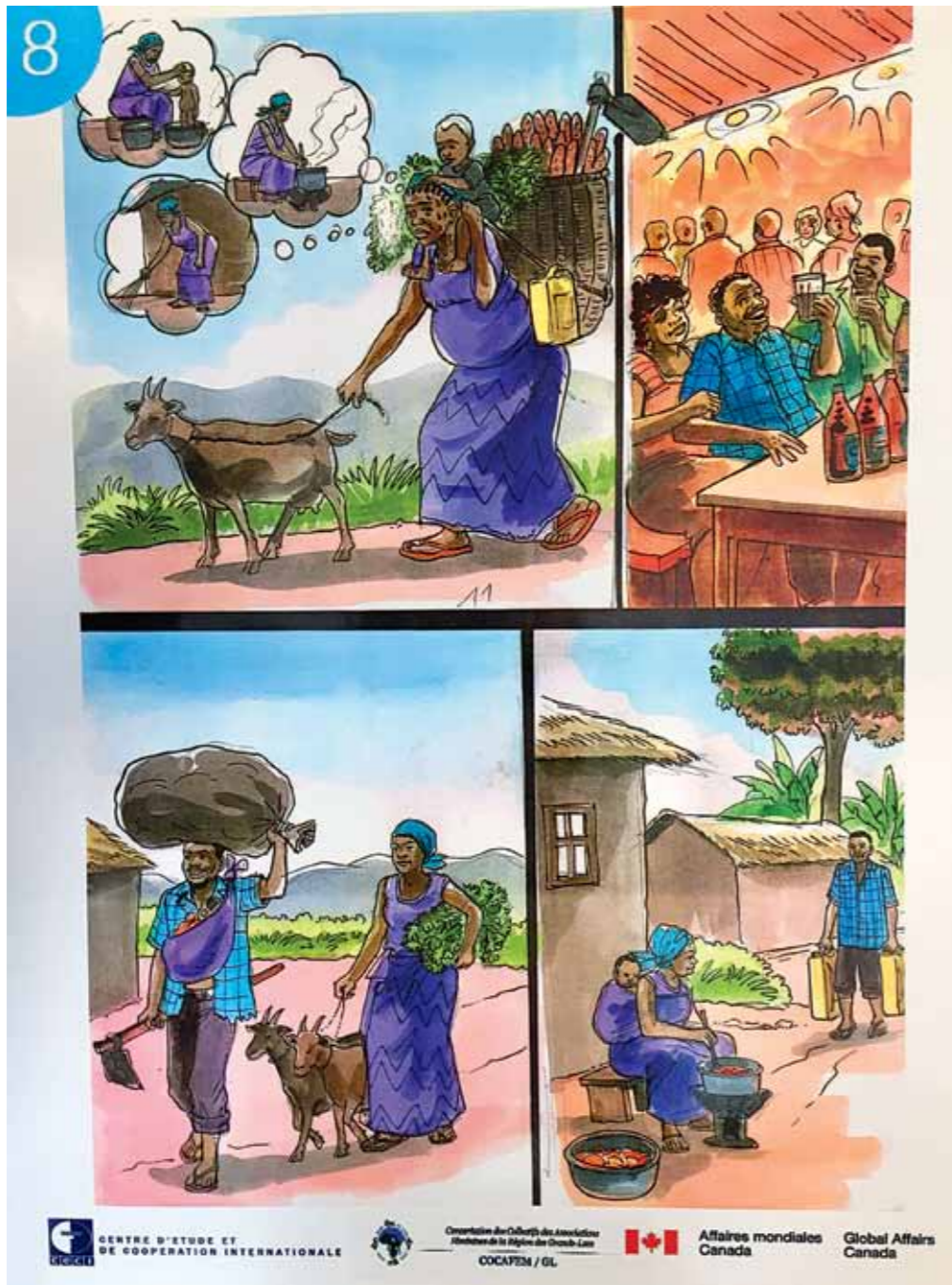
développés comme supports aux actions des leaders engagés.

Au **Rwanda**, les collectifs ont eu recours au RWAMREC, le *Rwanda Men's Resource Center*, pour le renforcement des capacités. Cette organisation d'hommes engagés envers l'égalité femmes-hommes travaille avec **l'approche de masculinité positive**. Le RWAMREC a abordé les thèmes en faisant réfléchir les femmes et les hommes sur la construction sociale des comportements masculins, son impact sur les inégalités dans les lois et les pratiques, et sur l'importance de la transformation aux deux niveaux. Des leaders engagés ont parfois repris contact avec RWAMREC pour des conseils afin de bien intégrer l'approche de masculinité positive dans leur travail.

Au **Burundi**, les collectifs ont eu recours à la Coalition des Hommes pour la Lutte contre les Violences Faites aux Femmes (CHOVIFE), pour la sensibilisation de couples en conflit (autre activité de la COCAFEM/GL dans le cadre du PLUVIF). Les leaders y ont participé et ont demandé d'être initiés à cette approche. Ils constataient le grand potentiel de changement de cette approche qui fait réfléchir des *hommes* sur la construction des comportements masculins qui sont inconfortables pour les hommes, discriminent les femmes, conduisent aux violences et nuisent à l'harmonie et au développement de la famille. Les leaders engagés ont ainsi été formés, outillés et suivis dans l'action par CHOVIFE afin de s'approprier l'approche pour l'utiliser dans leurs actions de sensibilisation, de conseils et de médiation auprès des couples en conflit.

En **RDC**, des consultants ont sensibilisé les leaders engagés sur la masculinité positive.

1. En RDC, les collectifs ont été confrontés, comme bien d'autres acteurs en matière de lutte contre les VSBG, au problème des frais « officieux » de justice, plus élevés que les frais officiels non connus des populations.



Boîte à images utilisée par les leaders engagés en RDC : réflexion sur les tâches ou activités des femmes et des hommes et sur les avantages de la collaboration dans les tâches.

Les thèmes développés au départ, puis au fur et à mesure des besoins nés de la meilleure connaissance de la problématique, sont présentés dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU N° 2 : THÈMES DE SENSIBILISATION / FORMATION DES LEADERS

THÈMES	BURUNDI	RDC	RWANDA
THÈMES DE DÉPART			
Les types, causes et conséquences des VSBG	✓	✓	✓
Les services offerts dans le milieu	✓	✓	✓
Les instruments nationaux et régionaux de protection des droits des femmes contre les VSBG	✓	✓	✓
Les instruments internationaux de protection des droits des femmes contre les VSBG	✓		
Les lois portant sur des questions qui sont souvent source de conflits conduisant aux violences : mariage, successions, propriété foncière	✓	✓	✓
Le rôle des leaders dans la lutte contre les VSBG et les espaces de sensibilisation à investir par les leaders	✓	✓	✓
La résolution pacifique des conflits et la médiation	✓		
Les techniques de communication pour le changement de comportement et l'utilisation de la boîte à images		✓	
La stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre		✓	
THÈMES DÉVELOPPÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EXPRIMÉS DANS L'ACTION			
Facteurs aggravants : consommation élevée de boissons alcoolisées de fabrication artisanale ; projection de films pornographiques ; arrangement à l'amiable...	✓		
Approche de masculinité positive	✓	✓	✓
Loi sur la protection des enfants / dispositions concernant les violences		✓	✓
Respect des frais de justice		✓	
Conservation des preuves / viol			✓
Procédures judiciaires		✓	✓

Bien que les leaders estiment que tous les sujets sont pertinents, ils disent que **les types, causes et conséquences des VSBG et les lois sont les thèmes les plus importants**. Ils permettent de susciter une prise de conscience sur la gravité des VSBG et

de comprendre que des comportements considérés comme normaux et confortés par des coutumes, sont en réalité des infractions punies par la loi.

Mettre des outils à la disposition des leaders engagés

Les outils mis à la disposition des leaders engagés sont d'une part ceux qui avaient été utilisés pour les sensibiliser et qu'ils se sont appropriés, et d'autre part ceux développés à leur demande pour répondre à leurs nouveaux besoins ou pour avoir à portée de main l'information adéquate demandée par les communautés. Les leaders disent que les outils les aident à être plus concrets et à se sentir plus compétents. Les points focaux des

collectifs constatent que grâce aux livrets utilisés par les leaders engagés et auxquels ils se réfèrent pour expliquer que les VSBG sont des délits punis par la loi, leurs messages sont plus crédibles. Des séances de familiarisation / appropriation des outils ont été organisées. Les outils ont été fournis pour un groupe de leaders et non individuellement. Outre les outils développés dans le cadre du PLUVIF, les collectifs ont utilisé des outils qui existaient déjà, comme des condensés de textes de loi. Pour l'essentiel, ils sont en langues nationales.



Boîte à images utilisée par les leaders engagés en RDC : harcèlement sexuel au travail

TABLEAU N° 3 : OUTILS UTILISÉS PAR LES LEADERS ENGAGÉS

OUTILS UTILISÉS PAR LES LEADERS ENGAGÉS	BURUNDI	RDC	RWANDA
LES OUTILS DE DÉPART			
Livret sur les types, causes et conséquences des VSBG et sur les services offerts dans le milieu	✓	✓	✓
Résumé des messages-clés sur les types, causes et conséquences des VSBG ainsi que sur les services			✓
Brochure pour l'orientation des victimes des VSBG (info générale sur les VSBG, services disponibles et coordonnées des responsables)			✓
Guide méthodologique sur la tenue des séances de sensibilisation			✓
Texte de loi portant répression des violences sexuelles en RDC		✓	
Livret sur la Déclaration de Kampala sur les VSBG en langues nationales	✓	✓	✓
Boîte à images sur l'égalité femmes-hommes (RDC), et sur les VSBG et les services (Burundi et RDC)	✓	✓	
LES OUTILS DÉVELOPPÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EXPRIMÉS DANS L'ACTION			
Guide sur l'approche de masculinité positive	✓	✓	
Affiche : Mon école sans violences		✓	
Affiche et feuillet : Tarifs légaux des frais de justice		✓	
Livret sur les procédures judiciaires en matière de VSBG			✓
Texte de loi portant sur la prévention et la répression de la violence basée sur le genre			✓
Copie des textes de lois liées aux VSBG : mariage, succession, régime foncier ; droits et protection de l'enfant			✓

Proposer que des leaders engagés participent aux rencontres entre les intervenants offrant des services aux victimes/survivantes des violences

Dans le cadre du projet PLUVIF, la COCAFEM/GL a organisé des rencontres de concertation entre les intervenants (santé, police, justice, administration, etc.) dans les zones où elle a appuyé l'accès des victimes / survivantes à ces services. Son objectif était de favoriser la connaissance réciproque des intervenants et leur collaboration dans l'offre de services. Elle a encouragé la participation

des animatrices psychosociales et des leaders engagés à ces rencontres. Les APS et leaders engagés étant proches des populations, ils apportent des éléments très concrets du vécu des victimes dans ces rencontres, dont des situations non connues des intervenants, les difficultés d'accès aux services, des situations graves qui exigent une meilleure collaboration entre les intervenants ou une meilleure efficacité de l'un d'eux. Leur connaissance concrète de la problématique s'est avérée très importante pour les intervenants.

Assurer un suivi-accompagnement des leaders engagés

Les collectifs membres de la COCAFEM/GL, à travers leurs points focaux pour le projet PLUVIF, ont assuré un suivi-accompagnement des leaders engagés, en assistant à certaines de leurs actions de sensibilisation et en organisant des rencontres de groupes avec eux. Ces rencontres visaient l'échange sur les actions, difficultés et besoins des leaders engagés. Les points focaux en profitaient alors pour approfondir certains thèmes, parfois avec l'appui de spécialistes. Les leaders continuent à se réunir d'eux-mêmes.

Appuyer l'organisation des leaders engagés entre eux

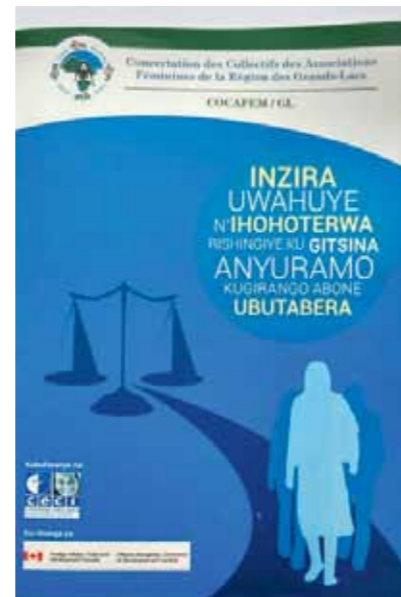
Au Rwanda, la pratique de *structuration* est très répandue. Les collectifs ont donc rapidement appuyé les leaders engagés à **s'organiser en noyaux de coordination**. Les leaders ont désigné entre eux ceux qui étaient les plus engagés et disponibles, et qui savaient écrire. Ils ont ainsi créé 38 noyaux de coordination composés de trois leaders chacun, totalisant 114 leaders (66 % d'hommes).

Ces noyaux de coordination assurent un suivi des actions des 875 leaders engagés. Les membres des noyaux ont des cahiers dans lesquels ils rapportent leurs actions et celles des autres leaders engagés de leurs zones d'intervention. Ils participent aux « *management meetings* » des autorités locales pour partager l'information sur leurs actions et sur les situations de VSBG rencontrées.

Ce mode d'organisation a été répliqué au **Burundi**, tout en ajustant le modèle. En tout, 64 leaders engagés coordonnent chacun un groupe de cinq à sept leaders engagés au niveau des collines. Ces leaders engagés accompagnent les nouvelles personnes qui s'engagent progressivement suite à la sensibilisation, et celles formées par d'autres organisations, structures ou projets dans leur milieu, pour mener des actions conjointes.



Deux livrets utilisés par les leaders engagés au Burundi. Guide sur les types, causes et conséquences des VBG et sur des articles de loi et textes internationaux en la matière. Guide de sensibilisation sur la masculinité positive.



Livret sur les procédures judiciaires en matière de VBG au Rwanda, utilisé par les leaders engagés.

ÉMERGENCE D'UN MÉCANISME COMMUNAUTAIRE DE PRÉVENTION – ALERTE – INTERVENTION

Dans les trois pays, des leaders s'engagent sur une base volontaire et bénévole. Ils et elles font de la sensibilisation, détectent et dénoncent les violences, réfèrent et/ou accompagnent les victimes vers les services, font de la médiation familiale et/ou communautaire. Ils sont sollicités par les populations et par les intervenants et autorités avec qui ils collaborent activement.

Au total 1514 leaders sensibilisés par la COCAFEM/GL sont actuellement des leaders engagés. Les actions qu'ils mènent

sont similaires dans les trois pays, mais prennent en compte les spécificités de chacun des contextes.

Les actions menées par les leaders engagés

Au **Burundi**, les leaders engagés mènent des activités de **sensibilisation de la population en général** en profitant des cadres dans lesquels ils ont la possibilité de livrer des messages comme les réunions d'associations, ou en demandant des espaces de parole lors des réunions et activités organisées par les chefs de quartiers, ou encore durant les travaux communautaires. Ils font des visites au sein des ménages en conflit, le plus souvent en équipe, pour la **médiation**. Des leaders engagés qui sont chefs de quartiers ou de collines sensibilisent les **couples en union libre** pour les amener à régulariser leur situation. A titre d'exemple, à Gihosha Rural, ils ont recensé 50 de ces couples qu'ils ont sensibilisés; 24 se sont mariés, ce qui assure aux femmes une meilleure protection de leurs droits. Des leaders engagés font de la **médiation entre les adolescentes devenues enceintes et leurs parents** qui souvent les renvoient de la maison sans se préoccuper de ce qu'elles vont devenir. Comme ils connaissent la communauté, ils

connaissent ces situations et vont vers les familles.

Les leaders font aussi de la **sensibilisation au sein de leur groupe d'appartenance ou d'action**. Dans l'une des zones d'intervention, un leader a sensibilisé les membres de la fraternité catholique des fonctionnaires dont il fait partie. Il a abordé la consommation d'alcool et la gestion du salaire et du patrimoine familial, qui sont des facteurs favorisant les violences domestiques dans ce milieu.

Par ailleurs, les leaders engagés **réfèrent et/ou accompagnent les survivantes vers différents services**: au centre d'écoute où elles sont reçues par une animatrice psychosociale (APS), au centre de santé, au poste de police ou à la Police des Mineurs et de la Protection des Mœurs (PMPM). Ils **dénoncent les auteurs présumés** à la police et certains accompagnent les victimes jusqu'au tribunal, et suivent la procédure judiciaire jusqu'à la fin.

Les leaders sont souvent obligés d'intervenir, surtout la nuit, pour **porter secours** aux femmes ou aux filles agressées. Parfois ils les hébergent provisoirement quand elles sont renvoyées de leur foyer ou qu'elles y sont en danger.

Les intervenants disent que la façon dont les leaders décrivent les étapes parcourues dans leur accompagnement des victimes montre qu'ils adoptent des comportements adéquats face à celles-ci.



Sensibilisation par une leader engagée — BURUNDI



Sensibilisation par un leader engagé — BURUNDI

En RDC, les leaders engagés mènent les mêmes types d'actions. La **médiation en faveur des victimes de viols rejetées** par les maris ou par la famille est plus fréquente dans ce pays. Quand ils font de la

médiation au sein de couples en conflit, ils ont **recours à des couples qui vivent en harmonie** après avoir été sensibilisés par la COCAFEM/GL (autre activité réalisée dans le cadre du PLUVIF).



Leader engagée en séance de sensibilisation — RDC



Sensibilisation de jeunes par un leader engagé — RDC

Les leaders jouent aussi un rôle important dans la **réduction des arrangements à l'amiable** qui se font toujours au détriment des victimes. Lorsque celles-ci sont consultées sur leur appréciation des services reçus dans le cadre du projet, elles sont unanimes à dénoncer les arrangements à l'amiable qui les maintiennent dans un statut de victimes ! Les leaders engagés s'investissent aussi dans la **dénonciation publique de cas graves** qui font l'objet de conférences de presse avec les collectifs. Les agents de l'ordre sensibilisés (police, militaire) ont pris l'habitude de diffuser des messages sur les VSBG et leurs conséquences lors de la parade militaire hebdomadaire et lors du salut au drapeau.

Au Rwanda, les leaders engagés profitent des mécanismes institutionnels pour **sensibiliser la population** : les travaux communautaires (une fois par mois) ; les soirées des parents (une fois par semaine) ; diverses réunions organisées par les autorités locales, en particulier celles en rapport avec la sécurité. Ils font aussi de la sensibilisation lors des activités religieuses, ainsi que des réunions des groupes d'épargne/crédit et des groupes de mutuelles de santé. Les réunions de ces groupes, dont les leaders sont membres, constituent des occasions pour eux de

faire le lien entre les VSBG et le pouvoir économique ainsi qu'entre les VSBG et la santé. Les leaders engagés font aussi de la sensibilisation et de la **médiation auprès de couples en conflit**, soit en se déplaçant auprès des ménages, soit lors de la soirée des parents quand les couples exposent leurs situations. Ils s'impliquent aussi dans la **dénonciation des présumés auteurs** des VSBG. Ils **facilitent l'accès des victimes aux autorités** administratives en cas de besoin.

Dans les trois pays, les leaders engagés, du fait qu'ils réalisent des sensibilisations dans divers cadres, sont connus des **populations qui les sollicitent** pour des appuis ou qui **les alertent sur des situations de VSBG**. Les leaders ont développé des **stratégies de travail en équipe**. Les situations pour lesquelles ils adoptent cette approche sont diverses : la sensibilisation sur des sujets délicats ; lorsqu'on fait appel à eux la nuit (mesure de prudence) ou qu'une première intervention n'a pas été fructueuse ; quand ils vont chez un couple en conflit et qu'ils pensent être confrontés à un mari violent ou récalcitrant ; lorsqu'ils rencontrent une autorité ; et enfin lorsqu'ils dénoncent des cas de viols. Au besoin, pour donner du poids à leur démarche, ils font appel à un leader engagé qui a une fonction administrative, tel un chef de quartier ou de colline.



Sensibilisation après les travaux communautaires — RWANDA



Sensibilisation après les travaux communautaires — RWANDA

Dans certaines situations on privilégie une **équipe femme-homme**. Cela est le cas pour les visites aux couples en conflit pour offrir une image d'impartialité et illustrer la complémentarité femme-homme. Ce genre d'équipe accroît la crédibilité du message et favorise l'expression du mari et de l'épouse.

Le travail en équipe se fait aussi entre **leader engagé et APS**. Ainsi, pour rendre plus justes et pertinents leurs messages de sensibilisation, les leaders invitent les animatrices psychosociales qui ont accompagné des victimes, à témoigner de situations vécues. Ils les sollicitent également pour qu'elles accompagnent des victimes auprès des structures de santé ou de la police.

En outre, le fait d'en parler amène à **voir l'ampleur souvent insoupçonnée du phénomène et des types de violences**, à constater que les **mineures** sont nombreuses à en être victimes. Cela permet aussi de **comprendre les facteurs aggravants** qui sont sources de violences, en particulier domestiques, et les **obstacles dans l'accès à la justice**. Cette meilleure connaissance de la problématique contribue à affiner les contenus de la sensibilisation ou à intégrer certains enjeux dans les actions de **plaidoyer et dialogue sur les politiques**.

[...] j'ai beaucoup été aidée... par le leader Pierre MURENZI dans mon travail d'appui aux survivantes des VSBG. Ce qui m'a le plus touché chez lui est la façon dont il intervient rapidement en cas de violence sexuelle pour éviter que les signes de violence ne disparaissent ainsi que son implication dans la recherche des auteurs présumés des VSBG qui avaient fui la justice.

— UWIBAMBE CONCESSA
APS DU SECTEUR GITOKI
DISTRICT DE GATSIBO, RWANDA

— SCHÉMA N° 1 —
MÉCANISME COMMUNAUTAIRE DE PRÉVENTION – ALERTE – INTERVENTION



Les retombées des actions des leaders engagés : la parole aux femmes, aux hommes, aux intervenants et aux autorités locales

LES FEMMES S’AFFIRMENT !

J’ai suivi beaucoup de séances de sensibilisation sur les VSBG et je faisais une restitution à mon mari qui en suivait très peu. C’était important pour moi car il avait des comportements violents à mon égard. Il buvait trop et m’obligeait à avoir des rapports sexuels plusieurs fois la nuit. Je déchargeais toute ma colère sur mes enfants. Aujourd’hui, un dialogue sur la sexualité s’est établi entre mon mari et moi. Il n’y a plus de rapports sexuels non consentus.

— UNE PARTICIPANTE AUX ACTIONS DE SENSIBILISATION DES LEADERS ENGAGÉS, RWANDA

Les VSBG ne sont plus seulement « l’affaire des femmes », elles deviennent une préoccupation plus largement partagée.

On voit certains administratifs accompagner les victimes alors qu’avant, cela semblait seulement concerner les associations des femmes ou de défense des droits de l’homme.

— OPJ EN ZONES GIHOSHA ET GIHETA
CHEF DU SERVICE JUDICIAIRE À LA PMPM, BURUNDI

On **ose dénoncer** les auteurs de VSBG, **aller à la police et à la justice** alors qu’on avait tendance à garder le silence, ou à recourir à l’arrangement à l’amiable au détriment des victimes.

Les **viols sont plus spontanément dénoncés**. Par exemple un motard a été dénoncé aussitôt qu’il avait amené une fille mineure dans une chambre d’hôtel.

— AUTORITÉS LOCALES DE MASISI, RDC

Les VSBG sont de plus en plus **dénoncées**, surtout les cas de viol, car les gens avaient l’habitude de régler le problème à l’amiable entre la famille de la survivante et celle de l’auteur.

— JEANNE D’ARC NIYOTWAGIRA, CHARGÉE DES AFFAIRES SOCIALES, DISTRICT DE RUHANGO, RWANDA

Les intervenants de la justice font confiance aux leaders engagés et reconnaissent qu'ils contribuent à favoriser **l'accès à la justice** pour les victimes de VSBG.

Avec les actions des leaders pour la dénonciation des cas de viol et l'accompagnement des victimes, le bureau de la police de protection de l'enfance et lutte contre les VSBG a connu une grande fréquentation de gens qui viennent dénoncer les viols et autres abus envers les mineures.

— CHEF DE SECTION PANZI/POLICE, SUD KIVU, RDC

Avant, nous ne comprenions pas comment les leaders et les administratifs allaient travailler avec nous dans des cas qui étaient du ressort du tribunal. C'était comme une ingérence. Maintenant, nous comprenons. L'implication des leaders **a amélioré le travail des juges**. Ce sont des témoins qui sont intervenus en premier lieu sur place et connaissent souvent la vérité. Nous avons ainsi une chaîne de personnes qui travaillent ensemble aux différentes étapes et cela améliore les interventions.

— TÉMOIGNAGES DES JUGES, TRIBUNAUX DE RÉSIDENCE DE KINAMA ET DE GIHETA, BURUNDI

On constate qu'il s'installe progressivement un **changement réel d'attitude et de comportement vis-à-vis des VSBG**. Pour plusieurs, le changement est motivé par la compréhension des causes et conséquences des violences et le désir sincère de transformation personnelle. Pour d'autres le changement tient à la peur de subir les sanctions prévues par la loi. Ces changements se traduisent par plus de compassion envers les victimes, moins de violences et plus de respect envers les femmes.

Bien que les violences sexuelles persistent, suite à la sensibilisation et aux actions des leaders engagés, il y a une **baisse du poids de certaines coutumes discriminatoires envers les filles**. Par exemple, la pratique coutumière d'inceste dans la tribu des ZANDE qui s'exprime par l'adage « OBOTI MWANA OLI MONOKONAYE » qui veut dire, avant de céder sa fille à un homme pour le mariage, le père doit la prendre comme « femme » en premier lieu, puis son mari la prend après.

— DAVID TUCK, POINT FOCAL UFCOD, RD CONGO

Suite au travail de sensibilisation et d'accompagnement des leaders, les **survivantes sont moins discriminées et moins stigmatisées**. Les gens s'habituent progressivement à éprouver de la compassion et à les secourir. En conséquence, les victimes ne se cachent plus. Avant, il y avait des femmes battues qui pourrissaient dans leur maison et qu'on nous amenait avec des plaies purulentes.

— PERSONNEL DE SANTÉ DES ZONES D'INTERVENTION, RENCONTRÉ EN GROUPE PAR LA CONSULTANTE, BURUNDI

Dans le temps, il n'y avait aucune perception de gravité sur les violences sexuelles dans notre tribu. Le problème se réglait à l'amiable avec la famille de la victime contre une chèvre sous la conduite des anciens. Sauf que la victime était considérée comme honteuse et sans valeur, elle perdait la chance de se marier avec un jeune, et ne pouvait devenir que la seconde ou troisième femme de quiconque la voulait, moyennant une dote insignifiante. Actuellement, grâce à la sensibilisation il y a la connaissance des conséquences du viol par la loi qui sanctionne les auteurs, et aussi des rôles que jouent les femmes survivantes dans la communauté. Il y a **diminution des viols et de la stigmatisation**. Il y a **réadmission à l'école** même pour celles qui ont eu des enfants, suite à l'accompagnement et à l'implication des leaders engagés.

— MISHONYA SABINI, PROVISEUR, INSTITUT KASHENDA, MASISI/BWEREMANA, RDC

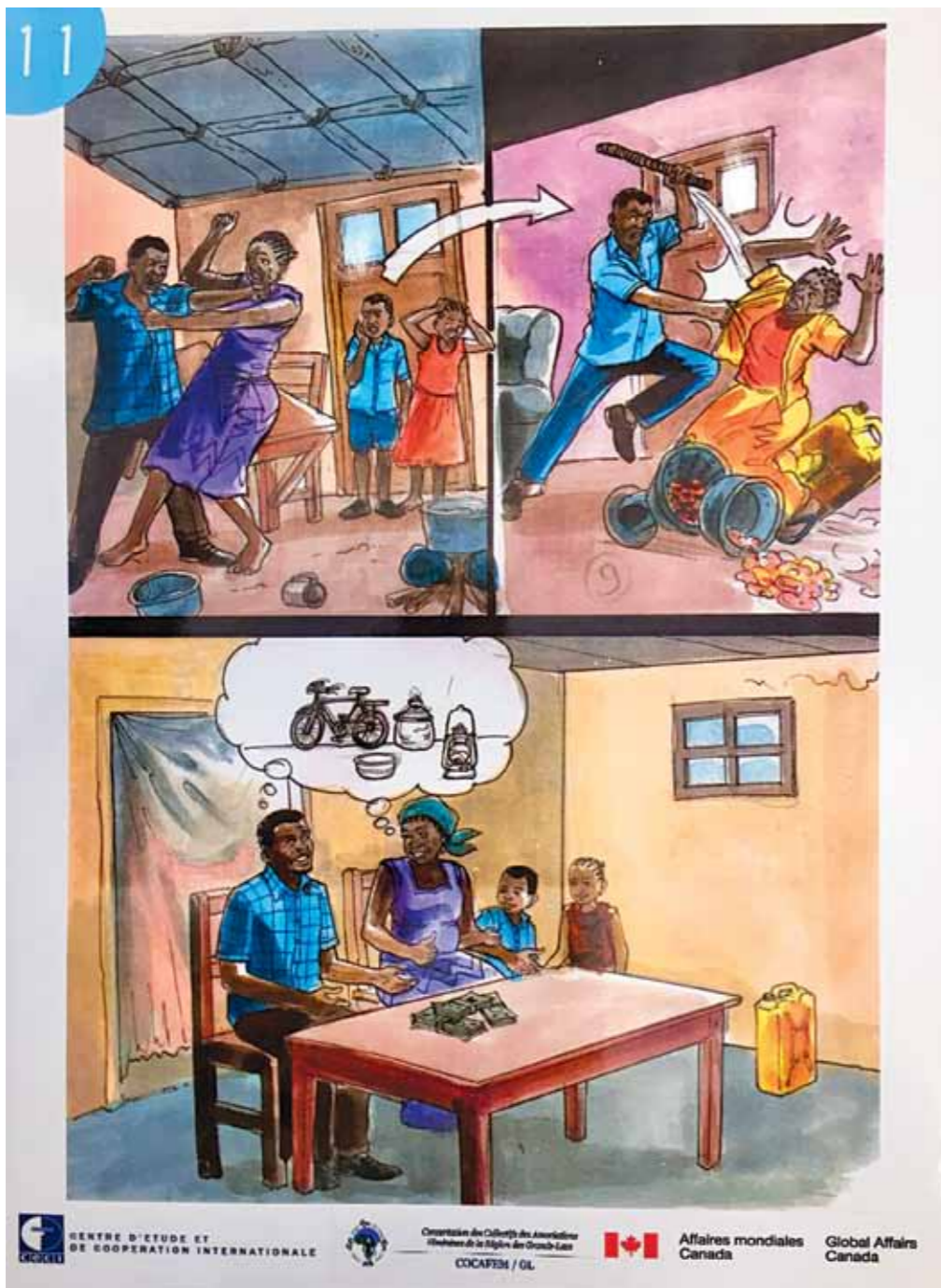
Certains hommes qui maltraièrent leur femme ont tellement changé que dans l'entourage on a commencé par dire qu'elles étaient allées trouver un sorcier pour qu'il les transforme en « femmettes ». Mais peu à peu, les gens ont compris que ces hommes avaient vraiment changé pour mener une meilleure vie avec leur femme et leurs enfants, et qu'ils y réussissaient. Maintenant, beaucoup de gens vont chez ces hommes, comme s'ils allaient chez le docteur, pour leur demander conseil.

— TÉMOIGNAGE DE PARTICIPANT-E-S AUX SENSIBILISATIONS DES LEADERS ENGAGÉS, BURUNDI

Le changement de comportement concerne aussi les femmes, comme on peut le constater dans le témoignage suivant.

On n'assiste plus aux VSBG comme à un spectacle, on vient au secours des victimes et on les aide, on les oriente vers le centre d'écoute. Les femmes surtout viennent au secours de leurs consœurs, avant elles se moquaient d'elles, on aurait dit un film.

— TÉMOIGNAGE DE PARTICIPANT-E-S AUX SENSIBILISATIONS DES LEADERS ENGAGÉS, BURUNDI



Boîte à images utilisée par les leaders engagés en RDC : réflexion sur les avantages pour toute la famille de l'harmonie au sein du couple

L'engagement des leaders suscite l'engagement d'autres personnes, ils entraînent dans leur sillage des hommes qui ont changé de comportement.

Après les formations reçues, j'ai initié dans mon église un club de jeunes où nous parlons des violences sexuelles chaque samedi. Ils sont sensibilisés sur les violences sexuelles, leurs causes et conséquences et l'importance de dénoncer tout acte de violence, surtout à l'école. Les jeunes de l'Église qui viennent de différents quartiers nous font le rapport des causeries entre eux dans leurs milieux de vie. Jusque-là trois cas de viols ont été dénoncés à la police.

— MICHÈLE BITENGE, LEADER DE KIMBANSEKE, RD CONGO

L'ivresse et les comportements qu'elle occasionnait comme les violences physiques et sexuelles ont diminué. On observe une gestion plus concertée des ressources au sein des ménages, réduisant ainsi les violences économiques et les conflits familiaux qui en résultaient et dégénéraient en violences. Les femmes s'impliquent de plus en plus dans la gestion des ressources. Les hommes qui commettaient les VSBG et qui ont changé collaborent avec les leaders engagés pour sensibiliser d'autres hommes.

— CONSTATS ISSUS DE GROUPES DE DISCUSSION AVEC DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AUX SENSIBILISATIONS, AINSI QUE DES SURVIVANTES DE VSBG ET DES AUTORITÉS ADMINISTRATIVES LOCALES, RWANDA

Les autorités locales et les intervenants dans la prise en charge des victimes sollicitent les leaders dont l'action allège leur travail. À titre d'exemple, les conflits au sein des ménages et les violences qu'ils provoquent sont gérés par les leaders locaux et ne sont plus récurrents. Par ailleurs leur action accroît **l'efficacité des services offerts aux victimes** car ceux-ci sont mieux et plus rapidement informés.

Beaucoup de couples mariés qui vivaient en conflit, dont ceux qui étaient en processus de divorce, se sont réconciliés et cohabitent pacifiquement. Ils en témoignent lors des réunions publiques. Les autorités administratives profitent de ces changements car il y a très peu de requêtes en rapport avec les VSBG qui arrivent à leur niveau. Elles sont traitées et résolues au village grâce aux leaders engagés.

— JEANNE D'ARC NIYOTWAGIRA, CHARGÉE DES AFFAIRES SOCIALES, RWANDA

Nous sommes **informés à temps** sur les cas qui se produisent. Les leaders nous amènent les fautifs ou nous contactent par téléphone pour que nous intervenions sur terrain si ceux-ci sont récalcitrants et/ou violents. Nous pouvons ainsi facilement **agir en urgence**, et les auteurs ont moins la possibilité de fuir et d'échapper à la **justice**.

— OPJ EN ZONES GIHOSHA ET DE GIHETA, CHEF DU SERVICE JUDICIAIRE À LA PMPM, BURUNDI

Les leaders connaissent le circuit qu'il faut suivre quand un cas se produit. Ils **orientent les victimes à temps**, et cela diminue le nombre de celles qui nous arrivent avec un retard pouvant nuire à leur prise en charge [...] Les parents qui amènent des enfants agressés nous disent souvent que ce sont les leaders de leur colline qui les ont encouragés à venir au centre de santé quand ils ont appris ce qui était arrivé aux enfants.

— PERSONNEL DE SANTÉ DES ZONES D'INTERVENTION, RENCONTRÉ EN GROUPE PAR LA CONSULTANTE, BURUNDI

Pour certains leaders engagés qui intègrent la sensibilisation dans leurs fonctions ou auprès de leurs groupes d'action, on observe des **changements dans leurs pratiques**. Cela est le cas par exemple d'un **leader journaliste** et d'un **leader religieux**.

Un leader journaliste, membre d'un groupe de journalistes indépendants et travaillant à la Radio Kintwadi Kimbaguiste (RTKK), intègre les VSBG dans plusieurs de ses émissions. Il lance une réflexion, une question ou un énoncé pour susciter le débat et les auditeurs interagissent en ondes.

— JEAN PAUL TOKERENGA, APS, KISANGANI, RD CONGO

Sensibiliser les chrétiens fait partie de mon travail, mais en ce qui concerne les relations entre les époux et les problèmes des couples, j'utilise actuellement une meilleure approche. Avant, je ne m'attardais pas vraiment sur les besoins des femmes. J'interprétais la *Bible* comme le font la plupart des hommes : la femme doit obéir à l'homme. Maintenant, je comprends que certaines dispositions de la *Bible* qui défavorisent la femme correspondent à des temps révolus, et que Jésus est venu montrer que les **hommes et les femmes sont égaux**. Je peux mieux éclairer les futurs époux.

— ABBÉ JEAN BOSCO SINZOBAMVYA, VICAIRE DE LA PAROISSE GIHETA, BURUNDI

Les points focaux des collectifs de la COCAFEM/GL au Burundi constatent que **la perception de ce qu'est un « leader » a changé** en raison du changement de comportement des leaders engagés. La population recherche maintenant des leaders qui ne demandent pas des pots de vin pour régler les conflits et qui sont des modèles. Elles soulignent que les élus locaux et les Bashingantahe (autorités coutumières) des zones d'action du PLUVIF ont compris qu'un vrai leader n'a pas recours à la corruption et donne l'exemple. Les leaders engagés inspirent le changement parce qu'ils sont eux-mêmes des modèles.

Grâce aux sensibilisations menées par les leaders et au bon exemple qu'ils donnent eux-mêmes, ils ont réussi à changer leurs voisins. Ainsi, les VSBG ont sensiblement diminué et on observe une plus grande cohésion familiale.

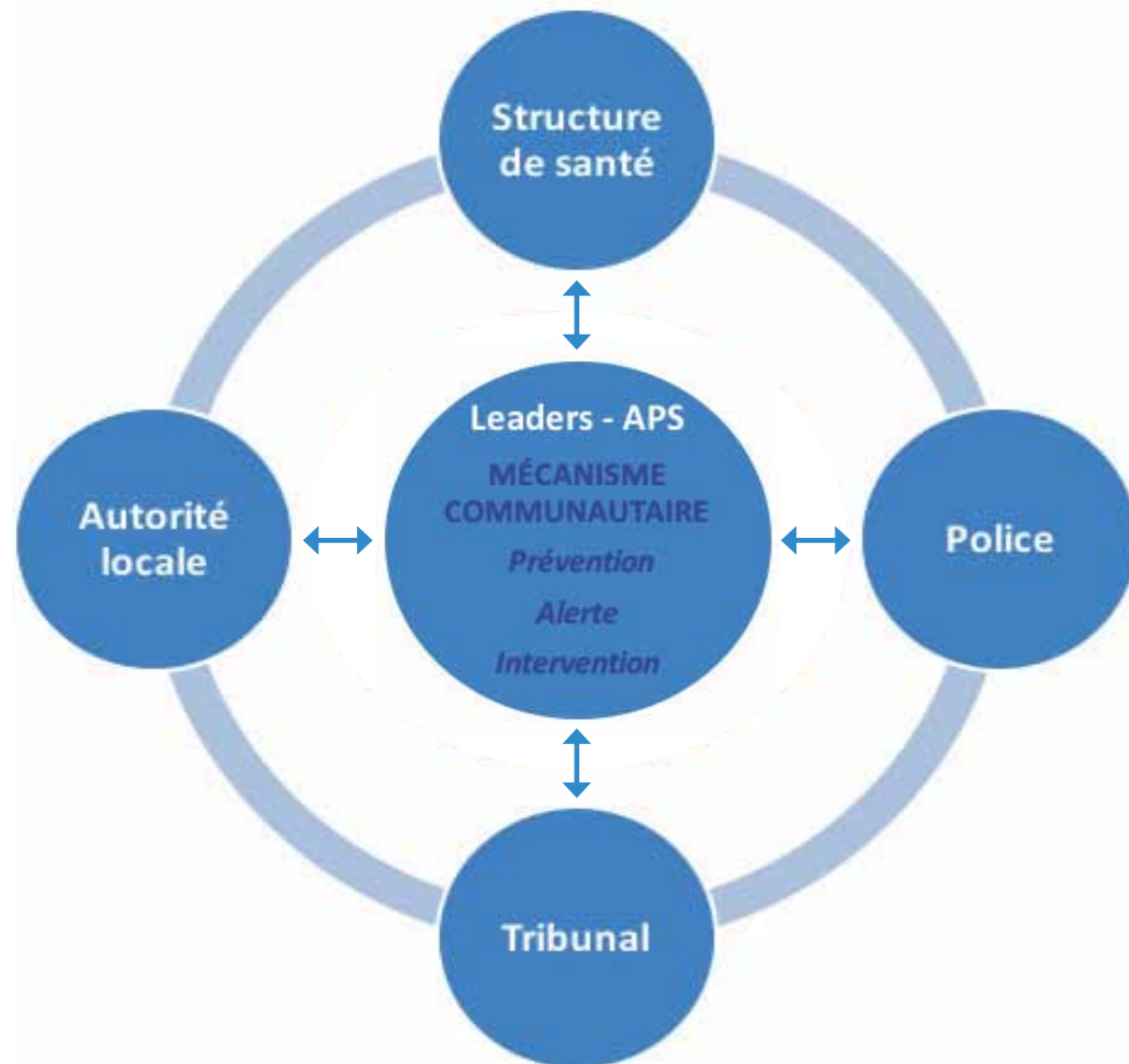
— GORETTI MUKAMURENZI, APS, RWANDA

De leur côté, les leaders constatent des changements dans l'attitude des intervenants à l'égard du phénomène des violences et une certaine **diminution de la corruption** qui constitue un frein à l'exercice des droits des femmes.

Ce qui est étonnant, c'est la **collaboration entre tous les acteurs** : l'administration, les leaders communautaires, les confessions religieuses, les agents de santé, les OPJ, les juges. Ils travaillent en chaîne, et ceux qui voudraient donner des **pots de vin** ne savent plus comment le faire parce qu'ils ne savent pas comment leur offre va être accueillie et qu'ils ne peuvent pas payer tout le monde.

— PROPOS DE LEADERS ENGAGÉS, BURUNDI

— SCHÉMA N° 2 —
**CHAÎNE D'INTERVENTION HOLISTIQUE S'APPUYANT SUR LA COLLABORATION
 ENTRE LE MÉCANISME COMMUNAUTAIRE ET LES STRUCTURES OFFRANT
 DES SERVICES AUX VICTIMES DE VSBG**



LEÇONS APPRISSES

LEÇON — 1 —

Les leaders engagés, quand ils ont établi leur crédibilité et gagné la confiance des populations et des intervenants, constituent un mécanisme communautaire qui joue un triple rôle de prévention – alerte – intervention et qui accroît l'efficacité des intervenants qui offrent des services aux victimes.

Les leaders engagés, femmes et hommes du milieu, sont proches des populations et les connaissent. Leurs actions de sensibilisation éveillent les consciences et contribuent à révéler l'ampleur et les formes de VSBG. Des femmes osent dénoncer les violences dont elles sont victimes, des hommes changent de comportement. Les populations signalent aux leaders les situations de violences.

Les leaders agissent alors rapidement en collaboration avec les APS et divers intervenants. Ils forment ensemble une « chaîne d'intervention » qui contribue à la prévention des violences, à la réponse holistique aux survivantes et à la punition des auteurs. La solidarité qui se crée entre ces acteurs est un facteur dissuasif pour les auteurs de VSBG.

LEÇON — 2 —

Une fois dans l'action, quand l'engagement des leaders est réel, il devient nécessaire de consolider et/ou élargir leurs capacités pédagogiques et techniques et de leur fournir des outils.

Les leaders engagés demandent à recevoir davantage de soutien et de formation afin de se sentir plus en confiance et être capables d'aborder de nouveaux thèmes de sensibilisation, lorsque les populations prennent conscience de la complexité et

de l'ampleur de la problématique. Il est donc nécessaire d'être à l'écoute de leurs besoins, liés aux spécificités du milieu, et flexibles pour y répondre. Cela contribue à leur valorisation et constitue un élément de motivation.

LEÇON — 3 —

La sensibilisation menée conjointement par des hommes et des femmes, leaders engagés, a plus de chances de susciter le changement de comportement.

Les équipes mixtes homme-femme forment un modèle, illustrant qu'il est possible pour les deux de partager une même vision de la problématique des VSBG. Comme il n'est pas habituel que les hommes s'expriment en faveur de l'égalité femmes-hommes, cela suscite

d'abord la curiosité, puis l'intérêt, et la crédibilité. Une équipe mixte permet d'aborder les diverses dimensions de la problématique selon les perceptions et réalités des hommes et des femmes, de susciter l'expression de chaque groupe et le dialogue entre les deux.

LEÇON — 4 —

Aborder les VSBG sous l'angle des inégalités femmes-hommes et des droits humains, facilite la prise de conscience et le changement de comportement, tant chez les femmes que chez les hommes. Pour ce faire, le recours aux approches genre et de masculinité positive sont des leviers à privilégier.

L'approche genre et l'approche de masculinité positive permettent de réfléchir sur la construction sociale de ce qu'est une femme et de ce qu'est un homme et sur les comportements enseignés et attendus de chacun-e. Cela aide à « déconstruire » les croyances, normes, attitudes qui tolèrent et encouragent la discrimination et les inégalités F-H de manière générale, et créent un terrain propice aux VSBG. Ainsi on amène à comprendre que l'alcool, la pauvreté, etc. peuvent être des facteurs

qui favorisent l'émergence des VSBG, mais que les racines des VSBG résident dans les inégalités entre les femmes et les hommes. Y ajouter la dimension de violation des droits humains confère de la légitimité à la démarche. Parmi les facteurs de succès, notons ceux-ci : adopter une approche progressive où on aborde les VSBG après avoir pris conscience du genre et de la masculinité ; travailler dans la durée ; être attentif à la parole libérée.

LEÇON — 5 —

Les violences sexuelles envers les mineur-e-s, exigent des actions spécifiques et énergiques ainsi que la collaboration des intervenants, autorités locales et agent-e-s de changement pour alerter, assister et punir.

Les leaders ont constaté qu'un nombre important de jeunes enfants sont victimes de violences sexuelles de la part de membres de la famille, immédiate et élargie, ou de voisins. Le milieu scolaire est quant à lui dangereux pour les jeunes filles ; les grossesses précoces sont souvent un indicateur de violences sexuelles à leur endroit. Ainsi les leaders ont voulu être formés sur la loi portant sur la protection des enfants dans ses dispositions

relatives aux violences. La sensibilisation sur les violences sexuelles envers les mineur-e-s doit se faire largement et auprès d'une grande diversité de groupes cibles ; il faut briser le silence, comme on le fait pour les violences envers les femmes. Une fois le tabou levé, on peut s'appuyer sur le mécanisme communautaire pour l'alerte et le recours rapide aux services. La punition des auteurs de telles violences doit être sévère, voire exemplaire.

LEÇON — 6 —

L'engagement volontaire et bénévole des leaders s'appuie sur leur bonne volonté à agir pour le bien commun. La qualité et l'importance de leur rôle en font des acteurs de changement très sollicités. Cela peut devenir exigeant, aussi faut-il saisir toutes les occasions de leur témoigner de la reconnaissance pour motiver la pérennité de leur engagement.

La reconnaissance peut venir des organisations qui les accompagnent, des autorités locales et des intervenants. Elle peut se manifester lors de rencontres publiques ou d'évènements locaux qui rassemblent des autorités et la population. On peut leur remettre un certificat de reconnaissance et avoir recours à eux

lors d'émissions radio, ce qui est valorisant car on reconnaît leurs compétences. On peut leur fournir des outils de travail comme un imperméable, des bottes de pluie, une torche, ou encore un badge, un gilet ou un sac les identifiant comme agent-e de lutte contre les VSBG.

BONNES PRATIQUES

BONNE PRATIQUE

— 1 —

S'appuyer sur des leaders locaux – hommes et femmes – dans la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre au niveau communautaire.

BIEN-FONDÉ

Les leaders locaux sont au départ des hommes et des femmes qui disposent de l'écoute des populations en général et/ou de leur groupe d'appartenance ainsi que des autorités. Ils exercent une **influence** dans leur milieu et servent souvent de **modèles**. Ils sont donc de potentiels agent-e-s de changement sur une problématique aussi délicate et complexe que les VSBG.

L'ampleur du phénomène et la diversité des formes de violences qui touchent les filles et les femmes de tous les âges, exigent que l'on crée **une dynamique**

locale de lutte contre les VSBG, prenant en charge la prévention par la sensibilisation pour le changement de comportement, l'alerte sur les situations de VSBG et l'accompagnement des victimes vers les services. La sensibilisation doit toucher l'ensemble de la population. Pour cela, s'appuyer sur des leaders qui proviennent de divers horizons est un atout car on peut multiplier les espaces de parole et toucher la population dans sa diversité. S'assurer que les leaders engagés ont eux-mêmes un comportement adéquat à l'égard des VSBG est une condition critique.

MÉTHODOLOGIE

Identification des leaders

Il est important de recruter des leaders dans les **divers milieux ou groupes** que l'on veut sensibiliser. L'expérience de la COCAFEM/GL montre que les interlocuteurs suivants sont particulièrement influents :

- Les leaders religieux : ils ont plusieurs occasions de rejoindre leurs fidèles de façon régulière (prêches, préparations au mariage).
- Les responsables administratifs : orienter la population est dans leurs prérogatives ; ils sont « une bouche autorisée », la population a l'habitude de les écouter et de suivre leurs conseils ou directives.
- Les agents de santé communautaire, là où ils existent : ils vont à domicile et peuvent identifier les couples qui vivent des conflits (latents ou ouverts) et sont parfois sollicités sur des problèmes de santé découlant des VSBG.
- Les responsables de groupements ou associations qui rejoignent des femmes, des hommes, des jeunes : ils ont un intérêt ou objectif commun et ont l'habitude de participer ensemble à des séances d'information, de sensibilisation ou de formation.

Il convient d'identifier les leaders sur la base de **critères** qui permettent de s'assurer qu'ils seront de véritables agent-e-s de changement en matière de lutte contre les VSBG. Les critères suivants sont à retenir :

- **L'intégrité** reconnue par la communauté.
- **La proximité**, qui leur permet de connaître les modes de vie, problèmes, traditions, croyances et coutumes du milieu qui sous-tendent et « justifient » les VSBG. La proximité favorise l'alerte.
- **L'influence** réelle au sein de leur groupe d'appartenance ou sphère d'action.
- **La crédibilité**, reposant en partie sur le comportement personnel à l'égard des VSBG.
- **L'action bénévole** pour le bien commun.

Sensibilisation de base

La sensibilisation des leaders permet de les éveiller à la problématique. Pour certains, cet éveil se transforme en volonté et même en devoir d'agir et leur fournit des connaissances de base pour le faire. Cette sensibilisation aborde les thèmes suivants :

- Les **types** de VSBG : violences domestiques, violences psychologiques, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, viol, inceste.
- Les **causes** des VSBG : inégalités femme-homme.
- Les **conséquences** à court et long terme sur la santé physique et mentale des filles et des femmes, sur la famille, sur la communauté.
- Les **services** offerts dans le milieu et le rôle des intervenants.
- Les **lois** nationales et les **instruments** régionaux et internationaux portant sur les VSBG.

Recours aux approches genre et de masculinité positive

Ces approches devraient être utilisées pour aborder les thèmes des types, causes, facteurs aggravants et conséquences des VSBG. Elles permettent de susciter la réflexion personnelle qui conditionne le changement de comportement. Le

partenariat avec une organisation d'hommes spécialisée en masculinité est un atout car il permet l'influence mutuelle entre les organisations et une collaboration sur le long terme.

Développement d'outils de sensibilisation

Un minimum d'outils est développé pour les personnes qui sensibilisent les leaders, puis remis à ces derniers pour les soutenir dans leurs actions de sensibilisation. Ces outils peuvent prendre la forme de livrets sur :

- Les types, causes et conséquences des VSBG.
- Les services / intervenants dans le milieu.
- Les principaux messages.
- Les mesures législatives et/ou politiques et/ou stratégies nationales et les engagements régionaux et internationaux du pays en matière de VSBG.

Invitation à l'engagement et identification des leaders engagés

- Au terme de la sensibilisation de base, on invite les leaders à s'engager, de la manière qui leur convient.
- Un suivi auprès des leaders sensibilisés (rencontres de groupe), des autorités, des animatrices psychosociales (si elles existent dans le milieu) et des populations, permet d'identifier quels sont les leaders véritablement engagés.

RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES

- Personnel terrain des organisations qui connaissent bien le milieu et qui vont sensibiliser et accompagner les leaders. Ces personnes peuvent avoir besoin d'une formation préalable pour sensibiliser les leaders.
- Autorités locales qui connaissent leur milieu et qui sont souvent en interaction avec les divers leaders.
- Consultant-e-s en appui à l'élaboration du programme de sensibilisation et au développement d'outils.
- Organisations spécialisées avec les approches genre et de masculinité positive.
- Frais de prise en charge lors des activités de renforcement des capacités ou de perfectionnement.
- Frais d'impression et de reproduction des outils de sensibilisation.

REPRODUCTIBILITÉ

- S'appuyer sur des leaders locaux comme agent-e-s de changement est une approche couramment utilisée dans divers domaines, mais elle ne donne pas toujours les résultats escomptés. Les facteurs de succès ici sont la **diversité des leaders**, un choix **adéquat des personnes** car elles doivent être des *modèles* dans leur vie personnelle, le **renforcement continu des capacités** et le **suivi-accompagnement** dans l'action.

BONNE PRATIQUE

— 2 —

Renforcer les capacités pédagogiques et techniques et accompagner les leaders qui s'engagent dans la lutte contre les VSBG.

BIEN-FONDÉ

Quand les leaders ont démontré concrètement leur engagement dans la lutte contre les VSBG, à travers la sensibilisation, la dénonciation des auteurs, l'accompagnement des victimes et la collaboration avec les autorités et intervenants, il est crucial de renforcer leurs capacités afin de maintenir leur engagement, de leur permettre d'être et de se sentir plus compétents et de les valoriser.

MÉTHODOLOGIE

Identification en continu des besoins de renforcement des capacités

- Suivi-accompagnement dans l'action pour voir leurs forces et faiblesses.
- Exercices pratiques de sensibilisation par les leaders pour détecter leurs besoins.
- Échange avec les leaders engagés sur leurs besoins au niveau de l'approche méthodologique et des thèmes à couvrir en fonction des besoins / demandes du milieu ou des problèmes qu'ils observent.

Appui à la mise en place d'un mode d'organisation simple et souple entre les leaders

- Réflexion sur un mode d'organisation qui permet de se rencontrer périodiquement pour partager les actions menées, échanger sur les difficultés et les succès. L'organisation doit être simple pour éviter qu'elle ne devienne une charge, tout en permettant de documenter les actions, les difficultés, les enjeux sur lesquels agir et de planifier des actions communes au besoin.

Formations d'approfondissement des approches, thèmes et utilisation des outils

- Formations qui visent une meilleure appropriation des contenus et outils de sensibilisation qu'ils utilisent déjà.

Développement de formations sur de nouveaux thèmes

- Formations développées progressivement sur la base des besoins exprimés en rapport avec une meilleure compréhension de la problématique et des enjeux spécifiques au milieu.

Dotation d'outils liés aux thèmes de sensibilisation et d'information

Il n'est pas nécessaire de développer des outils pour tous les thèmes, on doit apprécier la valeur ajoutée d'un outil et s'assurer de sa maîtrise. Il est bien d'avoir des outils qui supportent la sensibilisation et d'autres qui contiennent des informations de base sur les lois, les services et les intervenants. Certains outils, comme les livrets, peuvent être donnés à chaque

leader engagé car ils ne sont pas coûteux. D'autres, comme les boîtes à images, sont assez chers (environ 130 USD l'unité) et peuvent être partagés par un groupe de leaders. Une boîte à images, développée de façon participative, est un bon outil pour les rencontres en petit groupe où l'on recherche beaucoup d'interaction.

Suivi accompagnement des leaders engagés

- Rencontres périodiques pour échanger sur leurs actions et difficultés.
- Rencontre des autorités et des intervenants en VSBG, avec les leaders, pour échanger sur les difficultés rencontrées et renforcer le rôle des leaders engagés.

RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES

- Le personnel terrain des organisations.
- Consultant-e-s en appui au développement et à l'utilisation d'outils.
- Frais d'impression et de reproduction des outils.

REPRODUCTIBILITÉ

La pratique est assez facile à reproduire. Elle s'appuie sur la bonne pratique N° 1 et est conduite par la même équipe au sein d'une organisation. Elle demande de la *souplesse* et de *l'écoute*, un suivi régulier

des leaders engagés. Les contenus et outils de sensibilisation et d'information peuvent être développés par des consultant-e-s spécialisés.

BONNE PRATIQUE

— 3 —

Développer un programme de sensibilisation dont le fil conducteur est l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes, et dont les outils de base sont les approches genre et de masculinité positive.

BIEN-FONDÉ

Aborder les VSBG sous l'angle des inégalités femmes-hommes permet de **déconstruire les croyances** transmises et entretenues par les traditions, la culture et le système de socialisation. **L'approche genre et l'approche de masculinité positive** suscitent l'éveil sur les inégalités et la réflexion personnelle qui conditionnent le changement de comportement.

On a souvent tendance à identifier les facteurs aggravants tels la consommation d'alcool ou les problèmes économiques comme des causes de VSBG, alors que ces facteurs s'appuient sur les inégalités femmes-hommes et y trouvent leur

justification. Les violences domestiques par exemple sont souvent causées par des conflits relatifs à la gestion des ressources au sein des ménages : l'homme les gère seul et selon ses priorités, convaincu qu'en tant que chef de famille, cela lui revient, la femme n'ayant d'autre choix que de s'y soumettre.

Aborder les VSBG comme une violation des droits des femmes donne de la **légitimité** aux changements de comportements attendus et à la lutte contre l'impunité. De la perspective des femmes, « découvrir » qu'elles ont des droits contribue à leur estime de soi et à leur assurance.

MÉTHODOLOGIE

Développement des thèmes sous l'angle de l'égalité F-H et des droits des femmes

- Formation des organisations qui encadrent les leaders à **l'approche de masculinité positive** pour qu'elles se l'approprient (l'approche genre est plus généralement connue et maîtrisée, mais si tel n'est pas le cas, il convient alors d'offrir également une formation à cette approche). Un partenariat entre une organisation de droits des femmes et une organisation d'hommes spécialisée dans l'approche de masculinité est un atout car il permet l'influence mutuelle entre les organisations et une collaboration sur le long terme.
- Formation de base sur **Genre, Masculinité et VSBG**, pour familiariser les leaders avec ces approches en lien avec les VSBG afin qu'ils soient bien outillés pour intégrer la question des inégalités dans les sensibilisations.
- Développement des thèmes de sensibilisation sous l'angle **EFH**, en se basant sur l'analyse des constructions sociales (ce qu'est une femme, un homme), amenant progressivement les éléments liés aux VSBG.
- Développement de thèmes et outils de sensibilisation et informations liés **aux droits des femmes** (en matière de VSBG et connexes), en faisant référence aux engagements des États à protéger les femmes et les filles et à punir les auteurs de violences : lois nationales, instruments régionaux et internationaux.

Accompagnement des leaders engagés dans leur mise en pratique des premières sensibilisations

- Accompagnement pour s'assurer de la maîtrise des approches, du confort des leaders à y avoir recours.

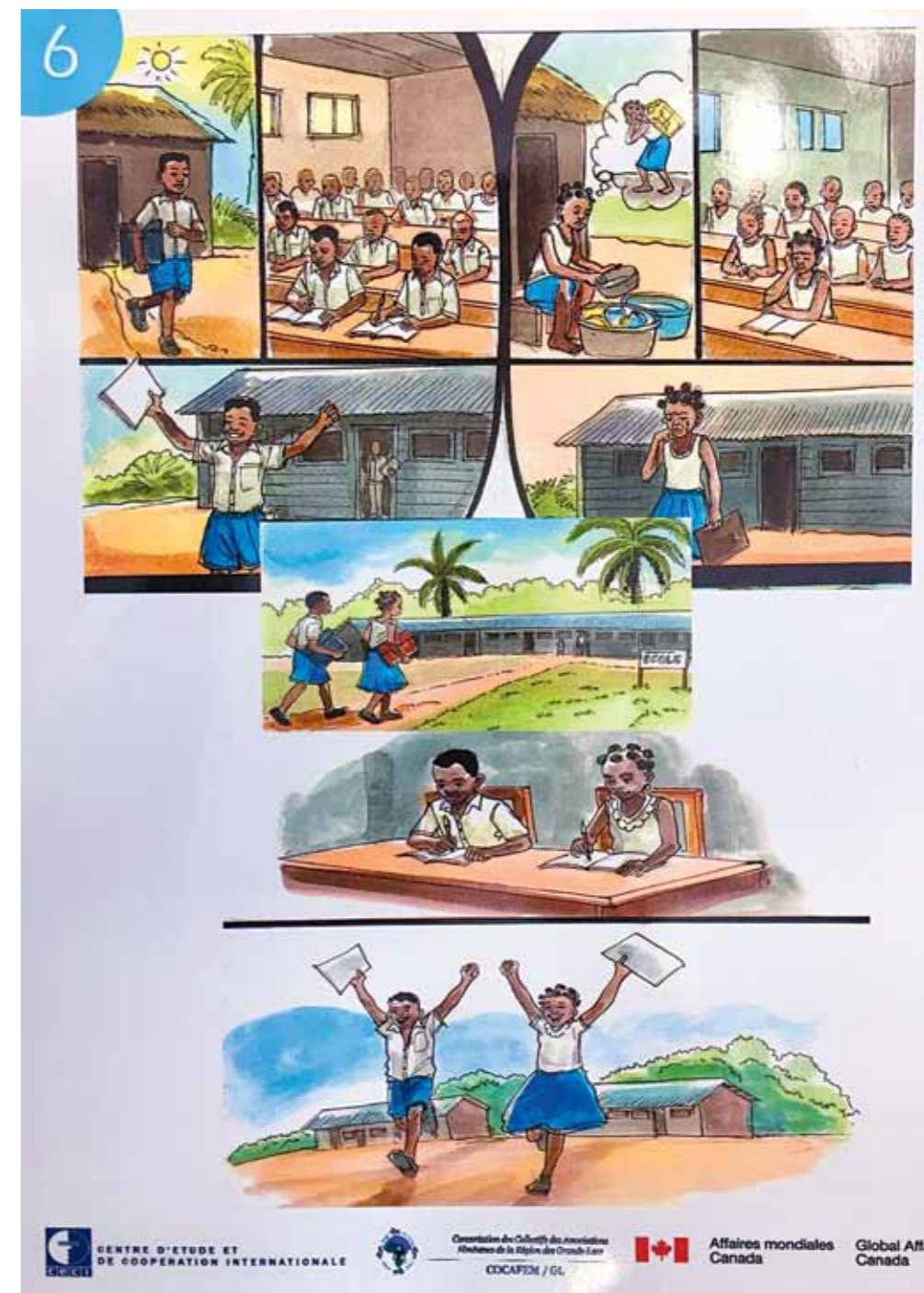
RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES

- Consultant-e-s pour développer les contenus des formations et sensibilisations.
- Organisation spécialisée dans l'approche de masculinité.
- Frais pour la tenue des séances de formation des leaders sur l'approche.
- Frais d'impression et de reproduction des outils.

REPRODUCTIBILITÉ

La pratique est facile à reproduire une fois le matériel développé. Il faut cependant s'assurer d'avoir recours à des ressources qui maîtrisent véritablement les approches genre et de masculinité

positive, tant pour développer que réaliser les formations. De plus, il est important de prévoir un accompagnement des leaders formés dans leurs actions pour s'assurer qu'ils maîtrisent l'approche.



Boîte à images utilisée par les leaders engagés en RDC : réflexion sur l'égalité entre filles et garçons dans l'accès à l'éducation.

CONCLUSION

Le partage, par la COCAFEM/GL, de son expérience de lutte contre les VSBG au niveau communautaire, s'inscrit dans sa volonté de contribuer aux efforts des États et de la société civile pour développer des **modèles novateurs, efficaces, reproductibles et pérennes**, qui suscitent l'intérêt et la mobilisation du plus grand nombre.

Le présent document s'ajoute à un autre sur les bonnes pratiques de la COCAFEM/GL relativement aux animatrices psychosociales (APS), qui se sont révélées être des catalyseurs de l'approche holistique au niveau local. Actrices et acteurs de proximité, les leaders engagés et les APS forment un **mécanisme communautaire de prévention, d'alerte et d'intervention**, en communion avec les intervenants et les autorités. La COCAFEM/GL croit que ce type de mécanisme peut être reproduit à l'échelle d'une école, d'une université, d'une structure de l'État, de l'armée, d'une entreprise, etc., car tous ces espaces sont à risque pour les filles et les femmes. La COCAFEM/GL compte partager ses bonnes pratiques dans tous les cadres qui s'offrent à elle et aussi de façon pro-active, à son initiative.

La COCAFEM/GL a participé au processus qui a conduit à la Déclaration de Kampala sur les violences sexuelles et basées sur le genre, ratifiée en 2011 par les chefs d'État et de gouvernement des pays membres de la CIRGL. Depuis, elle est engagée dans la vulgarisation de la Déclaration de Kampala et dans le dialogue politique aux niveaux national et régional pour sa mise en œuvre. Des **enjeux** prioritaires ressortent de ces concertations et dialogues :

- la nécessité d'avoir des outils nationaux harmonisés de collecte, traitement et rapportage des données ;
- l'accès à la justice, notamment par la formation du personnel judiciaire, la préservation et l'administration des preuves et la gratuité des frais de justice en faveur des victimes ; la COCAFEM/GL a mené des actions sur ces questions ;
- l'éducation populaire dans la lutte contre les VSBG avec l'approche de masculinité positive en touchant les pesanteurs culturelles ; ici, la COCAFEM/GL offre son expérience basée sur les leaders engagés comme l'un des modèles possibles ;
- la mise en place d'un mécanisme d'alerte préventif, harmonisé et systématique ; ici la COCAFEM/GL souhaite contribuer à la recherche de modèles par la documentation de ses bonnes pratiques ;
- la mise en place de mécanismes de réintégration au niveau communautaire. Cet enjeu est très cher à la COCAFEM/GL qui a appuyé la réinsertion socioéconomique de plus de 400 femmes en soutenant la création d'activités génératrices de revenus. Les résultats en termes d'autonomie économique, d'accroissement de l'estime et de la confiance en soi et de la sécurité des femmes ont convaincu la COCAFEM/GL de la pertinence de cette dimension de l'approche holistique.

PRÉVENIR — ALERTE — INTERVENIR

Pour que les filles et les femmes vivent dans une école, une maison, un milieu de travail, un village sans violences



La 4^e Conférence Régionale de la COCAFEM/GL sur les enjeux relatifs à la mise en œuvre de la Déclaration de Kampala sur les Violences Sexuelles et Basées sur le Genre (VSBG) et de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies — Goma, Province du Nord Kivu, RD Congo — Février 2017

Délégué-e-s des ministères sectoriels du Burundi, de la RD Congo, du Rwanda et de l'Ouganda, de la Commission de l'Union Africaine (Bureau de l'Envoyée Spéciale Femme, Paix et Sécurité et Bureau de liaison de l'Union Africaine pour la Région des Grands Lacs), de la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs, CIRGL (Secrétariat Exécutif, Centre régional de formation sur les VSBG et Forum Régional des Femmes), des Agences et de la Mission des Nations Unies (PNUD, ONU FEMMES, MONUSCO), des organisations internationales (CECI, CARE International, Plan International, Coopération Suisse) et des Organisations de la société civile du Burundi, du Kenya, de l'Ouganda, de la République Centrafricaine, de la RD Congo, du Rwanda, du Sud-Soudan et de la Tanzanie.



— PANCARTE DE SENSIBILISATION DE LA COCAFEM / GL DANS CHACUN DES TROIS PAYS —

LES BONNES PRATIQUES DE LA COCAFEM/GL



*Concertation des Collectifs des Associations
Féminines de la Région des Grands-Lacs*

COCAFEM / GL

LES LEADERS ENGAGÉS

Hommes, femmes et jeunes,
impliquons-nous dans la lutte
contre les violences faites
aux femmes et aux filles pour
une justice sociale