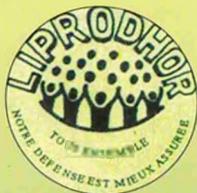


GUIDE DU FORMATEUR EN DROITS HUMAINS

Cahier d'exposés
sous la direction
de la LIPRODHOR



B.P. 1892 KIGALI - RWANDA
Tél & Fax: (250) 575459
E-mail: lipro@rwanda1.com



GUIDE DU FORMATEUR EN DROITS HUMAINS

*Cahier d'Exposé
Sous la direction de la
LIPRODHOR*



Mars 2002

Publication du Projet SIDHO
financé par ICCO
Organisation Inter-Eglises de
Coopération du Développement

HRE/EO/CR/31

AVANT - PROPOS

L'environnement rwandais a été déchiré par des haines ethniques et régionales qui ont généré un génocide et des massacres odieux. Il nécessite ainsi la conjugaison des efforts de tout le monde pour sa réparation. La qualité des ressources humaines dont le pays dispose est l'un des acquis majeurs pour relancer ses activités de développement. Cela est vrai pour une entreprise, cela est vrai pour une organisation, cela est vrai pour un Etat de droit. Le développement exige d'une manière évidente de disposer des hommes et des femmes dignes de foi et compétents à tous les niveaux pour conduire, gérer et adapter son évolution aux conditions in hic et nunc.

Dans cette approche, la formation, qu'elle soit initiale ou continue, apparaît comme l'une des exigences prioritaires de tout développement. Dans cette optique, la LIPRODHOR, une organisation rwandaise de promotion et de défense des droits humains, s'est rendue compte que la réhabilitation et la redynamisation de la société rwandaise par le biais de la formation aux droits de la personne reste la meilleure formule pour répondre à l'énormité des besoins de ce pays de mille collines et de mille problèmes.

Devant cette situation, la LIPRODHOR a jugé essentiel de rechercher tous les voies et moyens qui favoriseraient une multiplication rapide de la formation des responsables locaux au niveau de base au Rwanda et doivent être dotés des compétences techniques en droits humains pour qu'ils puissent agir comme agents privilégiés de développement durable au profit de leur milieu. Des sessions de formation ont été prévues pour les instances de base de chaque commune des douze préfectures que compte le pays afin de convaincre ces autorités de base à s'imprégner des principes que véhiculent les droits humains à savoir: la responsabilité, l'égalité, la sécurité, la justice, la tolérance, l'identité, la liberté, la solidarité et la paix.

Pour y arriver, une session de formation des formateurs a été organisée au Centre IWACU de KABUSUNZU dans la Ville de Kigali du 18 au 22 septembre 2000 pour favoriser la mise au point d'outils professionnels à leur intention et pour les soutenir

dans leur action. Trente sept formateurs qui participaient à cette session de formation ont unanimement apprécié la qualité des thèmes animés et ont recommandé que leurs contenus soient rassemblés dans un seul document qui serait publié en français, kinyarwanda et anglais, langues officiellement utilisées au Rwanda.

C'est pour répondre à ce souci que le personnel cadre du programme de Sensibilisation des autorités des Instances de base aux Droits de l'Homme (SIDHO), programme initié par la LIPRODHOR et financé, en premier temps par le Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (UNHCR) et en second temps par ICCO-Organisation Inter-Eglises de Coopération au Développement, a confectionné ce "Cahier d'exposés" qui, nous l'espérons bien, sera utile à toute personne qui entreprendra une activité de formation en général et de formation aux droits humains en particulier.

Ainsi, ce document est un guide pour l'action. Il veut être un outil entre les mains de tous ceux qui, dans leurs milieux, auront la compétence de mettre sur pied et de réaliser des sessions de formation: organisateurs, animateurs, évaluateurs de session de formation. Il contient une partie non moins importante consacrée aux méthodes d'animation de groupes si nous acceptons qu'on ne s'improvise pas formateur.

Nous formulons les vœux que cet outil puisse être largement diffusé et qu'il soit un instrument professionnel qui répond d'une manière efficace aux besoins de tous ceux qui sont appelés à jouer le rôle combien exaltant de former en général les agents de développement et en particulier les activistes de droits de la personne aussi bien au sein qu'en dehors de notre pays.

Maître Jean Paul BIRAMVU
Président de la LIPRODHOR

Rédaction et correction

Jean Marie Vianney MAKOMBE

Coordinateur de Projet
C/o LIPRODHOR

Jean Bosco SENYABATERA

Coordinateur de Projet
C/o LIPRODHOR

Ont contribué par leurs exposés:

Alphonse BAKUSI

Jean Paul BIRAMVU

Jean Pierre DUSINGIZEMUNGU

François Xavier GASIMBA

Aloys HABIMANA

Alphonse HITIYAREMYE

Lisa JONES

Judith KANAKUZE

Juliane KIPPENBERG

Bernadette MUKARUTABANA

Jean Marie Vianney MAKOMBE

Marie Claire MUKASINE

Simon MUNZU

Jean MUTABARUKA

Jean Bosco SENYABATERA

Nöel TWAGIRAMUNGU

Florien UKIZEMWABO

Gaudence UMUTESI

TABLE DES MATIERES

AVANT - PROPOS	III
TABLE DES MATIERES	VI
SIGLES ET ABREVIATIONS	X
MODE D'EMPLOI	XI
EXPOSE DES MOTIFS DE LA CREATION DU PROGRAMME SIDHO 1	
0.0. Introduction	1
0.1. Identification des besoins de formation	2
0.2. Formation des formateurs	3
LE SYSTEME INTERNATIONAL DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME DANS LE MONDE.....5	
1.0. INTRODUCTION	5
1.1. Les caractéristiques des droits humains et les catégories de droits	6
1.2. Les catégories de droits de l'homme.....	7
1.3. Les Nations Unies et la protection des Droits de l'homme.....	8
1.4. La Protection des droits de l'homme dans le cadre des Nations Unies	8
1.5. Le Haut Commissaire aux Droits de l'Homme	14
1.6. La protection régionale des D.H.	14
1.7. Instruments régionaux de promotion et de protection des droits de l'homme	15
PACTES, CONVENTIONS ET DECLARATIONS INTERNATIONAUX RELATIFS AUX DROITS HUMAINS 20	
2.1. Pour ce qui est des traités.....	22
2.2. Quelques conventions	23
2.3. Les Conventions de Genève	25
DROITS DE LA FEMME AU RWANDA..... 26	
3.0. Introduction	26
3.1. Analyse de la situation juridique au rwanda	27
3.2. Défis à relever	38
3.3. Opportunités existantes.	40
3.4. Objectifs et actions stratégiques.....	41
3.5. Acteurs impliqués dans le renforcement du cadre juridique sensible à l'égalité des genres	44
3.6. Conclusion.....	45
LA CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET LES EFFORTS DE SA MISE EN APPLICATION..... 46	
4.0. Introduction	46

4.1. <i>Un enfant ou un mineur</i>	47
4.2. <i>La convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant</i>	48
4.3. <i>Les efforts de mise en application de la convention sur les droits de l'enfant au Rwanda</i>	49
4.4. <i>Les défis à la mise en application des dispositions de la convention</i>	52
STANDARDS DES NATIONS UNIES ET FORCES DE L'ORDRE	54
5.0. <i>Introduction</i>	54
5.1. <i>Forces de l'ordre au niveau du secteur du Rwanda: "Local Defense Forces" (LDF)</i>	54
5.2. <i>Quelques standards des Nations Unies relatifs aux responsables de l'application de la Loi</i>	55
5.3. <i>Influencer les responsables politiques au niveau local. Comment faire le lobby ?</i>	59
DROITS HUMAINS ET RECONCILIATION NATIONALE	61
6.0. <i>Introduction</i>	61
6.1. <i>Droit à la vie</i>	61
6.2. <i>Droit à la patrie</i>	62
6.3. <i>Droit à la propriété</i>	62
6.4. <i>Droit à la justice</i>	62
6.5. <i>Droit à la parole</i>	62
6.6. <i>Droit de chances égales à la participation et à la gestion de la chose publique</i>	63
6.7. <i>Proposition de solutions, droit et réconciliation</i>	63
LA RECONCILIATION NATIONALE PAR LES DROITS DE L'HOMME	64
7.0. <i>Introduction</i>	64
7.1. <i>Violence et ses différentes formes</i>	64
7.2. <i>Moyens de réconciliation: les droits de l'homme</i>	65
7.3. <i>Conclusion</i>	69
PAIX, JUSTICE ET NON-VIOLENCE	71
8.0. <i>Introduction</i>	71
8.1. <i>La paix</i>	71
8.2. <i>Justice</i>	73
8.3. <i>La non-violence</i>	75
DROITS HUMAINS ET DEVELOPPEMENT DURABLE	77
9.0. <i>Introduction</i>	77
9.1. <i>Cas du Rwanda: situation d'ensemble et problématique genre</i>	78
9.2. <i>Dans notre société rwandaise</i>	78

9.3. Conclusion et perspectives.....	80
LA CULTURE RWANDAISE FACE A L'ETHIQUE DES DROITS DE L'HOMME.....	83
10.0. Introduction	83
10.1. Problème de définition.....	83
10.2. Place de l'univers-idée «droits de l'homme» dans la culture rwandaise.....	84
APPROCHE D'INTEGRATION DE L'ETHIQUE DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CULTURE RWANDAISE	87
11.0. Introduction	87
11.1. Attitudes devant la violation des droits de l'homme	87
METHODES D'ANIMATION DE GROUPES	98
12.0. Quelques considérations générales sur le groupe	98
12.1. Réunion: canal principal ou passe l'animation de groupe	99
12.2. Méthodes d'animation de groupes	107
ORGANISATION D'UNE SESSION DE FORMATION ET ROLE DU FORMATEUR.....	115
13.0. Introduction	115
13.1. Organisation d'une session de formation.....	115
13.2. Rôle du formateur dans une session de formation	119
DEFINITION DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES.....	121
14.0. Introduction	121
14.1. Comment définir les objectifs pédagogiques ?	121
14.2. Caractéristiques d'un objectif valable.....	122
14.3. Jusqu'où spécifier les objectifs pédagogiques.....	126
PSYCHOPEDAGOGIE DE L'EDUCATION DES ADULTES	129
15.0. Introduction	129
15.1. Apprentissage chez l'adulte	130
15.3. Planifier et organiser une séance de formation.....	140
VIVRE LE DEUIL	145
16.0. Introduction	145
16.1. Les phases du deuil.....	146
16.1.1. Le déni	147
EDUCATION AUX DROITS DE L'HOMME PAR DES METHODES PARTICIPATIVES (ACTIVES).....	157
17.0. Introduction	157

17.1. Qui a besoin de l'enseignement en droits de la personne ?.....	157
17.2. Quid est L'éducation aux droits de l'homme ?	158
17.3. L'objet/pourquoi de l'enseignement des DH	159
17.4. Types et fonctions d'enseignement des Droits Humains.....	160
17.5. Approches et méthodes de l'enseignement des droits humains	161
17.6. Quel modèle préconiser pour l'enseignement non formel des adultes aux Droits de l'Homme.....	163
17.7. Méthodes et techniques participatives couramment utilisées	165
17.8. La méthode participative vue en pratique.....	167

POUR MIEUX PRENDRE LA PAROLE EN PUBLIC 170

18.0. Introduction	170
18.1. Fond.....	170
18.2. Forme.....	171
18.3. Maîtrise du comportement.....	172
18.4. Réactions de l'auditoire	173

LE MANDAT DU HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES REFUGIES ET LE RAPATRIEMENT VOLONTAIRE DANS LE CONTEXTE DU RWANDA 176

19.1. Le statut du HCR	176
19.2. Qui est réfugié ?	176
19.3. La reconnaissance <i>prima facie</i>	177
19.4. Qui n'est pas réfugié ?	178
19.5. Clauses de cessation	178
19.6. Droits et obligations des réfugiés	179
19.7. La loi rwandaise sur les réfugiés en cours d'adoption.....	179
19.8. Le rapatriement volontaire – une des solutions durables.....	180
19.9. Le rôle du HCR dans le rapatriement volontaire	181
19.10. Le HCR dans les opérations de rapatriement massif.....	182

PRESENTATION DE LA LIGUE RWANDAISE POUR LA PROMOTION ET LA DEFENSE DES DROITS DE L'HOMME (LIPRODHOR)..... 184

SIGLES ET ABREVIATIONS

BIT	: Bureau International du Travail
CDIPG	: Centre de Documentation et d'Information sur les Procès de Génocide au Rwanda
DH	: Droits de l'Homme
DUDH	: Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
FPR	: Front Patriotique Rwandais
HRW	: Human Rights Watch
ICCO	: Organisation Inter-Eglises de Coopération au Développement
LIPRODHOR	: Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme
MDR	: Mouvement Démocratique Républicain
MINALOC	: Ministère de l'Administration Locale et des Affaires Sociales
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ONU	: Organisation des Nations Unies
OUA	: Organisation de l'Unité Africaine
PDC	: Parti Démocrate Centriste
PDI	: Parti Démocrate Islamique
PL	: Parti Libéral
PSD	: Parti Social Démocrate
PSR	: Parti Socialiste Rwandais
PUF	: Presses Universitaires de France
SIDHO	: Sensibilisation des Instances de base aux Droits de l'Homme
UDPR	: Union Démocratique des Progressistes du Rwanda
UNESCO	: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization
UNHCR	: United Nations High Commissioner for Refugees
UNR	: Université Nationale du Rwanda

MODE D'EMPLOI

1. D'où vient ce cahier?

Ce cahier est le résultat de plusieurs sessions de formation en droits de la personne. Il s'agit d'abord d'une session de formation des formateurs que la Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme (LIPRODHOR) a organisée au Centre IWACU de KABUSUNZU à l'intention des formateurs dans le domaine de l'enseignement des droits humains.

Ensuite, ce document est le fruit des sessions de formation des autorités des instances de base de toutes les communes des Préfectures de KIBUNGO, RUHENGERI et KIBUYE réalisées par le Programme de Sensibilisation des Instances de base aux Droits de l'Homme (SIDHO), programme initié par la LIPRODHOR pour renforcer sa mission de promouvoir et de défendre les droits humains.

Ce présent cahier est nourri des exposés préparés par plusieurs experts des domaines divers venant de différentes associations de défense des droits de la personne, des Commissions Nationales de Réconciliation et des Droits de l'Homme, de l'Université Nationale du Rwanda, de différents Ministères et de plusieurs Organismes internationaux de défense des droits humains.

Enrichi en grande partie de réflexions des participants à la session de formation des formateurs des autorités des instances de base, ce "*Cahier d'exposés*" cherche à répondre efficacement aux préoccupations qu'ils ont manifestées de disposer d'un outil si indispensable pour les activités qu'il ont à mener dans le cadre de la vulgarisation des droits humains.

2. A qui est destiné ce document?

Il est essentiellement destiné à tous ceux qui veulent préparer, organiser, animer ou évaluer des séances de formation. En outre, il intéressera aussi ceux qui, de près ou de loin, sont confrontés à la conception des programmes d'enseignement/apprentissage des droits de la personne.

3. Quel est son contenu?

Le présent document contient différents thèmes à savoir:

- Exposé des motifs de la création du Programme SIDHO;
- Système de protection et de promotion des Droits humains;
- Droits de la femme au Rwanda;

- La Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et les efforts de mise en application;
- Standards des Nations Unies et Forces de l'ordre;
- Droits humains et réconciliation nationale;
- La réconciliation nationale et les droits de l'homme;
- Paix, justice et non-violence;
- Droits humains et développement durable. Situation du moment au Rwanda;
- La culture rwandaise face à l'éthique des droits de l'homme;
- Approche d'intégration de l'éthique des droits de l'homme dans la culture rwandaise;
- Méthodes d'animation de groupes;
- Organisation d'une session de formation et rôle du formateur;
- Définition des objectifs pédagogiques;
- Psychopédagogie de l'éducation des adultes;
- Vivre le deuil;
- Education aux droits de l'homme par les méthodes participatives;
- Pour mieux prendre la parole en public.

Ce document répond prioritairement aux questions ci-après:

- Comment organiser une session de formation?
- Comment gérer et animer un groupe de travail dans une session de formation?
- Comment l'évaluer?
- De quels outils aussi bien théoriques que pratiques a-t-on le plus besoin pour la formation? (objectifs pédagogiques, méthodes, techniques et matériels).

4. Comment l'exploiter?

Ce "*Cahier d'exposés*", est un document non seulement de référence mais aussi et surtout un outil de travail qui doit être à la portée du formateur ou une autre personne pour le consulter et l'utiliser selon les besoins identifiés.

Il ne doit donc pas être pris comme un roman à lire de la première à la dernière page et puis rangé définitivement dans un tiroir, ni comme un ouvrage d'art à placer dans une bibliothèque et vénéré comme un livre de collection à consulter sur place; il doit par contre être pris comme un instrument portable pour l'action efficace de formation.

Thème 0

EXPOSE DES MOTIFS DE LA CREATION DU PROGRAMME SIDHO

0.0. Introduction

Le programme de **Sensibilisation des autorités des Instances de base aux Droits de l'Homme, SIDHO** en sigle est issu des recommandations de différentes sessions de formation organisées dans le cadre du Programme de Suivi des Détentions dans les Cachots communaux, PSDCC en sigle. Ce programme visait la formation des responsables des cachots communaux (bourgmestres, policiers, militaires, Inspecteurs de police judiciaire, Fonctionnaires Assistants Bourgmestres, Magistrats des Tribunaux de canton). Il a été financé par ICCO, une organisation des Pays-Bas.

Toutes les sessions de formation organisées dans toutes les communes de Kigali Rural, Kibungo, Gitarama, Butare, Gikongoro, Cyangugu, Kibuye, Ruhengeri, Byumba et Gisenyi ont recommandé qu'une telle formation soit aussi organisée à l'intention des autorités des instances de base récemment élues. Les participants trouvaient que le respect des droits de l'homme aux échelons de base constituerait un pilier de respect mutuel entre les différentes couches de la population rwandaise et une lutte efficace contre les violations des droits qui constituent un handicap à la bonne gouvernance.

Comme nous le savons et le voyons, le Rwanda vit actuellement les conséquences néfastes du génocide et des massacres de 1994. Ces actes barbares ont été soutenus et exécutés par bon nombre d'autorités de tous les échelons dont celles des instances de base qui ont incité la population sur les collines à verser le sang des innocents. C'est vrai que l'absence de respect des droits humains, le silence complice et peut-être l'ignorance, ont été les causes majeures de ces événements sinistres.

La Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme (LIPRODHOR), soucieuse de contribuer à la bonne

cohabitation du peuple rwandais et à faire respecter ses droits, s'est vue obligée de répondre à ces soucis en pensant à organiser des sessions de formation en droits humains à l'intention des autorités des instances de base élues dans tous les 1531 secteurs administratifs que compte le Rwanda. Dans ce cadre, le projet SIDHO a été conçu et soumis aux différents partenaires de la LIPRODHOR dont le Haut Commissariat pour les Réfugiés(HCR) et l'organisation inter-églises des Pays Bas, ICCO. Le HCR a vite saisi le problème et a promis de financer la phase pilote de ce projet. Cette phase de six mois couvrira toutes les communes des préfectures KIBUNGO, RUHENGARI et KIBUYE.

0.1. Identification des besoins de formation

Pour différencier le vécu et le souhaitable, des agents de la LIPRODHOR et de l'ONG Human Rights Watch (HRW) qui ont conçu conjointement le projet SIDHO, se sont rendus sur terrain pour collecter les avis des futurs bénéficiaires de ce projet sur la situation des droits de l'homme dans leurs communes et les thèmes prioritaires sur lesquels la formation doit se centrer. Ainsi une recherche a été faite dans la commune de MABANZA de la préfecture de KIBUYE et dans les communes de KIGOMBE, CYABINGO et MUKINGO de la préfecture de RUHENGARI.

Cette enquête a été menée sous forme d'entretiens. Elle a permis de voir clair sur les besoins réels des bénéficiaires; et cette phase pilote qui commence permettra de dégager d'autres recommandations pratiques pour le futur du projet . Les phases ultérieures du projet SIDHO seront améliorées au niveau de l'organisation et de la gestion des sessions compte tenu des observations, suggestions et recommandations issues de la phase pilote. C'était prévu que celle-ci aurait des préludes dont voici les premiers pas de la formation des formateurs qui, à leur tour, formeront des autorités des instances de base à la culture des droits de l'homme dans la société rwandaise.

0.2. Formation des formateurs

L'organisation de la présente session de formation s'inscrit dans le cadre de doter du Projet SIDHO d'une équipe de formateurs suffisamment imprégnés de connaissances solides en droits de l'homme notamment sur les points indiqués ci-après:

- Système de protection et de promotion des droits de l'homme;
- Droit d'asile et droit de nationalité;
- Droits humains et développement durable;
- Standards des Nations Unies et les forces de l'ordre + mécanismes pour mettre fin à l'impunité;
- Etude comparée de la culture rwandaise et l'éthique des droits de l'homme;
- Droits de la femme et de l'enfant;
- Réconciliation nationale par les droits de l'homme;
- Justice, paix et non violence;
- Procédures d'arrestion et de détention préventives;
- Vivre le deuil;
- Techniques d'animation de groupes;
- Psychopédagogie de l'éducation des adultes;
- Définition des objectifs pédagogiques;
- Education aux droits de l'homme par la méthode participative.

A la fin de cette formation, les bénéficiaires seront en général capables d'apprendre aux autorités des instances de base leurs droits, leurs devoirs et responsabilités dans le respect des droits humains.

A ce sujet, les autorités aux bas échelons sauront que:

- *Les droits humains sont inhérents à chaque personne partout et à tout moment. C'est-à-dire que les droits de l'homme ne doivent pas être octroyés, achetés, gagnés ou obtenus par héritage, ils appartiennent aux gens simplement parce qu'ils sont des êtres humains qui, par principe naturel, naissent avec eux.*

- *Les droits humains sont universels, pour dire qu'ils sont les mêmes pour tous les êtres humains et leur sont reconnus sans considération de race, du sexe, de religion, de l'ethnie, de l'opinion politique ou autre, de l'origine sociale ou nationale.*
- *Les droits humains sont inaliénables, ce qui signifie que personne n'a le droit de priver une autre personne de ses droits sous aucun prétexte. Les gens ont toujours leurs droits même si les lois de leurs pays ne les reconnaissent pas, ou quand elles les violent.*
- *Les droits de l'homme sont indivisibles dans ce sens que pour vivre dans la dignité, tous les êtres humains doivent jouir de la conjugaison des différents droits, tels le droit à la liberté, à la sécurité et à un niveau de vie décent.*

La réussite de cette session de formation des formateurs présagera le succès du projet SIDHO qui s'assigne l'atteinte des résultats suivants:

- Sensibilisation de la société rwandaise au respect strict des droits humains;
- Diminution des cas de violation des droits de l'homme partout dans le pays;
- Meilleure réinsertion sociale des rapatriés;
- Meilleure cohabitation de la population rwandaise sur base de l'unité et la réconciliation nationale;
- Amélioration de la bonne gouvernance à tous les échelons de la politique nationale;
- Mise au point d'un noyau rural de rayonnement des droits humains.

Tels sont les objectifs que nous nous assignons de réaliser d'abord par les performances de cette équipe de formateurs, mais aussi avec le concours des autres instances.

Florien UKIZEMWABO
Secrétaire Exécutif

Thème I

LE SYSTEME INTERNATIONAL DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME DANS LE MONDE

1.0. Introduction

Depuis que le monde existe, l'homme s'est toujours heurté contre les violations commises par ses semblables, heureusement qu'il y avait toujours d'autres qui s'y opposaient pour rétablir l'équilibre et la paix afin de défendre les personnes dont les droits étaient bafoués. Les Etats membres de l'ONU se sont engagés à mettre en évidence les valeurs des droits humains qu'ils ont ratifié pour leur défense et leur promotion. C'est à partir de ses comportements qu'est née la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme " DUDH" en sigle, le 10/12/1948.

Selon Kenneth MINOGUE, un écrivain américain, l'idée des Droits de l'Homme est aussi moderne que l'intervention du moteur à explosion et, d'une certaine façon, elle constitue elle aussi un procédé technologique conçu pour atteindre un objectif d'intérêt commun. Le moteur à explosion permet de se déplacer rapidement tandis que le droit de l'homme représente un système de protection destiné à nous préserver de la violence arbitraire et à éviter que nos besoins fondamentaux ne soient négligés.

Créatures extrêmement vulnérables, les êtres humains ont besoin d'une certaine forme de protection. L'escargot est protégé par sa coquille, la tortue, le caméléon est protégé par son mimétisme, le lion est fort et rapide, l'homme, lui est fragile.

Certains penseurs se sont accordés sur ce point, au début de l'ère moderne, pour discuter sur la différence entre l'homme et l'animal. Mais comme les hommes sont créés à l'image de Dieu, ils sont capables de coopérer plus efficacement et plus intelligemment que les animaux. Mais ce qui est curieux et

difficile à comprendre, c'est que l'homme a également besoin de se protéger contre ses semblables.

Les hommes possèdent des biens immatériels appelés "Droits" qui les protègent moralement contre l'agression de leurs congénères et plus particulièrement des abus de pouvoir des gouvernements sous lesquels ils vivent. Les philosophes ont tenté de les définir.

De part l'histoire, des hommes et des femmes ont sacrifié leur vie. Des guerres ont été faites en leur nom. Ils ont été inscrits dans les constitutions, promis du peuple par de nombreux Chefs d'Etat. Aujourd'hui, les Droits de l'homme sont devenus l'une des premières préoccupations internationales.

Sans toutefois nous étendre sur des considérations trop générales, on se propose d'analyser le système de protection et de promotion des Droits humains.

Sous ce thème on examine les points suivants :

- 1° Les caractéristiques des droits humains et les catégories de Droits.
- 2° Les nations Unies et la protection des D.H.
- 3° Les instruments Régionaux de Promotion et de protection des droits de l'homme et procédures de dépôt des requêtes sur les violations des D.H.

1.1. Les caractéristiques des droits humains et les catégories de droits

Les caractéristiques: Les droits humains sont définis comme étant des standards fondamentaux sans lesquels les gens ne peuvent pas vivre dans la dignité en tant qu'êtres humains. Ils sont le fondement de la liberté, de la justice et de la paix. Le respect de ces droits permet à l'individu et à la communauté de se développer pleinement. Le fondement des droits humains, tels que le respect de la vie humaine et de la dignité humaine peut être trouvé dans la plupart de religions et philosophies.

Les droits humains sont proclamés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et dans la Charte des Droits de l'Homme et des Peuples. D'autres textes tels que les

Pactes Internationaux sur les D.H. mettent en exergue ce que les gouvernements doivent faire en vue de respecter les Droits de leurs citoyens. Beaucoup de pays africains y ont aussi introduit des références relatives au respect et à la protection des droits humains dans leurs constitutions.

Pour ce qui est des caractéristiques:

- Les D.H. ne doivent pas être octroyés, achetés, hérités (gagnés ou obtenus par héritage). Ils appartiennent aux gens simplement parce qu'ils sont des êtres humains : Les droits humains sont "inhérents " à chaque individu. Nous naissons avec eux.
- Les D.H. sont les mêmes pour tous les êtres humains sans considération de la race, du sexe, de la religion, de l'ethnie, de l'opinion politique ou autre, de l'origine sociale ou nationale. Nous naissons tous égaux en dignité et en droits : Les D.H. sont "Universels" parce qu'ils s'appliquent à tous dans le monde entier.
- Les droits humains ne peuvent être enlevés. Personne n'a le droit de priver une autre personne de ses droits sous aucun prétexte. Les gens ont toujours des droits même si les lois de leurs pays ne les reconnaissent pas ou quand elles les violent. Par exemple, quand l'esclavage était pratiqué. Les esclaves ont toujours leurs droits même si ces droits sont bafoués. Nous disons que les droits de l'homme sont "inaliénables"

Ainsi pour vivre dans la dignité, tous les êtres humains ont conjointement droit à la liberté, à la sécurité et à un niveau de vie décent "Les Droits humains sont indivisibles".

1.2. Les catégories de droits de l'homme

Les droits peuvent être classés en trois catégories:

- Droits civils et politiques: ceux qui sont orientés "vers la liberté" et comprennent par exemple: Le droit à la vie, la liberté, la sécurité....

- Droits économiques et sociaux : ce sont "des droits orientés en fonction de la sécurité sociale". Ex.: Droit au travail, à l'éducation, de se nourrir,...
- Droits environnementaux, culturels et de développement.
Ex.: Droit de vivre dans un environnement propre, protégé de toute destruction...

Cependant, certains droits peuvent être classés dans plus d'une catégorie. Lorsque nous disons que chaque personne a des droits, nous disons également que chaque personne a des responsabilités en ce qui concerne les droits des autres comme l'a dit une fois un juge célèbre : "Mes droits s'arrêtent là où commencent ceux des autres".

1.3. Les Nations Unies et la protection des Droits de l'Homme

1.4. La Protection des droits de l'homme dans le cadre des Nations Unies

Créée en 1919, la Société des Nations (SDN), première Organisation Internationale à vocation universelle s'est révélée incapable de garantir la paix et la sécurité dans le monde. Au cours de la Seconde Guerre Mondiale, naît le projet de créer une nouvelle organisation internationale fondée sur le principe d'une égale souveraineté de tous les Etats pacifiques. Ainsi, la Charte des Nations Unies a été adoptée le 26/6/1945 à San Francisco et entrée en vigueur le 24/10/1945.

Son article 1er fixe comme objectif à l'organisation de "réaliser la coopération internationale en résolvant les problèmes internationaux d'ordre économique, social, intellectuel ou humanitaire en développant et en encourageant le respect des Droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction de race, de sexe, de langue ni de religion"

La Charte de l'ONU a établi six organes principaux au sein de l'Organisation:

- **L'Assemblée Générale** composée de représentants de tous les Etats membres (en novembre 1999; l'A.G. comprenait 188 Etats membres)
- **Le Conseil de sécurité** a pour fonction primordiale de maintenir la paix et la sécurité internationales (15 Etats membres). Dans les faits, le Conseil de sécurité est la plus haute instance de l'ONU. Alors que les autres organes n'adressent aux gouvernements que des recommandations, le Conseil peut prendre des décisions que les Etats membres sont tenus d'appliquer. Les mesures prises par le Conseil ont souvent un impact direct sur la situation des droits de l'homme, car ces droits sont violés lorsque la paix et la sécurité sont menacées.
- **Le Conseil économique et social (ECOSOC)** compte 54 membres élus pour 3 ans par l'A.G. C'est un organe principal de coordination des activités économiques et sociales de l'ONU et des Institutions spécialisées qui constituent le système de l'ONU.
- **Le Conseil de tutelle** a théoriquement la tâche de surveiller l'administration des territoires placés sous ce régime mais actuellement il n'y a plus de territoire placé sous ce régime, c'est-à-dire un régime de tutelle. La Cour Internationale de Justice (C.I.J.) dont le siège est à la Haye, est l'organe judiciaire de l'ONU. Elle se compose de 15 magistrats élus par l'A.G. et le Conseil de sécurité. Elle ne peut être saisie que par les Etats. De plus, le conseil de sécurité, l'A.G., l'ECOSOC peuvent notamment demander un avis consultatif à la Cour. La C.I.J a déjà jugé plusieurs affaires qui concernaient le domaine des droits de l'homme et rendu des avis consultatifs sur ce sujet.
- **Le Secrétariat** est composé de fonctionnaires recrutés sur le plan international et assure diverses tâches quotidiennes de l'Organisation. Il est au service des autres organes de l'ONU dont il administre les politiques et les programmes. Il est dirigé par un secrétaire général nommé par l'A.G. pour cinq ans sur recommandation du Conseil de sécurité. Le département des opérations de maintien de la paix de l'ONU et celui des affaires politiques sont basés à New York.

Tandis que les questions humanitaires sont principalement basées à Genève où se trouvent le Centre pour les Droits de l'homme et la Commission sur le désarmement de l'ONU.

- Pour ce qui est de la protection des D.H.

En vertu de l'art. 55 de la Charte, "les Nations Unies favorisent le respect universel et effectif des droits de l'homme" et en vertu de l'art.56, "les Etats membres s'engagent à coopérer tant conjointement que séparément avec l'organisation en vue d'atteindre ce but". Comment les organes de l'ONU procèdent pour mettre en oeuvre cet objectif ?

Pour mettre en oeuvre cet objectif, les Organes de l'ONU peuvent adopter des résolutions, créer des institutions ou établir des procédures dans le domaine des droits de l'homme.

En principe, ces déclarations et ces mécanismes adoptés ont mis en place, au niveau de l'ONU sur le fondement de la Charte, une vocation à appliquer universellement, c'est-à-dire à l'égard de tous les Etats membres de l'organisation ou de ceux qui y ont un statut d'observateur. Aussi, les organes de l'ONU peuvent également élaborer des traités ou des conventions qui n'auront de force obligatoire qu'à l'égard des Etats qui les auront ratifiés. En outre, les Nations Unies peuvent organiser des conférences internationales sur telle ou telle question du domaine des droits de l'homme:

- Ex. - Le sommet mondial pour les enfants à New York en 1990;
- La conférence pour l'environnement et le développement à Rio de Janéiro en juin 1992 ;
 - La conférence Mondiale des droits de l'Homme à Vienne en 1993.
 - La 4^è conférence mondiale sur les femmes en septembre 1995 à Pékin, etc..

L'une des tâches de l'A.G. des Nations Unies est en vertu de l'art. 13 de la Charte : Il s'agit de provoquer des études et faire des recommandations en vue de faciliter pour tous la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ces recommandations sont votées sous forme

des résolutions. C'est dans ce cadre que le 10 décembre 1948, l'A.G. a adopté et proclamé la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Historiquement, la DUDH est le premier instrument général, énonçant tous les droits reconnus à une personne et qui a été adopté par une organisation à vocation universelle. Cependant, la DUDH n'est pas un traité, elle est, en principe, dépourvue de caractère obligatoire.

Par la suite, l'A.G. a adopté de nombreuses autres résolutions dans le domaine de la promotion et la protection des droits de l'homme, notamment :

- la déclaration des droits de l'enfant adoptée le 20/11/1959;
- La déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée le 7/11/1967
- La déclaration des droits des personnes handicapées adoptée le 9/12/1975
- La déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, adoptée le 25 novembre 1981;
- L'ensemble des règles minima des Nations Unies concernant l'administration de la justice pour mineurs (règles de Beijing) adoptée, le 29 novembre 1985;
- Les principes d'éthique médicale applicables au rôle du personnel de santé en particulier des médecins, dans la protection des prisonniers et des détenus contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants, adoptés le 18/12/1982;
- La déclaration des principes fondamentaux de justice relatifs aux victimes de la criminalité et aux victimes d'abus de pouvoir, adoptée le 29 novembre 1985;
- Les principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement adopté le 9 décembre 1988;
- Les principes relatifs à la prévention efficace des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires, adoptés le 15 décembre 1989;

- La déclaration sur la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, adoptée, le 18 décembre 1992;
- La déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, adoptée le 18 décembre 1992;
- La déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnus adoptée le 9 décembre 1998.

Bien que ces résolutions n'aient en principe pas de force obligatoire pour les Etats, elles ont toutefois un impact politiques et moral, car elles représentent l'opinion internationale, mondiale, et elles permettent de préciser les normes de protection et de promotion des droits de la personne humaine.

Par sa résolution du 03 décembre 1949, l'A.G. a créé le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) qui a pour tâches principales la protection et l'Assistance de tous les réfugiés sans distinction, où qu'ils soient et sans aucune limitation de date ou géographique.

La convention relative au statut des réfugiés qui a été adoptée le 28 juillet 1951 et est entrée en vigueur le 22 avril 1954, donne une définition universellement applicable de la notion de "réfugié" et énonce des normes minima pour le traitement et la protection des réfugiés.

Le Conseil économique et social (ECOSOC)

L'art. 62 de la Charte mandate l'ECOSOC à faire des recommandations en vue d'assurer le respect effectif des Droits de l'homme pour tous et à constituer même des commissions à cette fin (art.68). C'est sur cette base que l'ECOSOC a institué, par ses résolutions du 16 février 1946 et 21 juin 1946, la Commission des droits de l'homme qui est le principal organe par lequel les Nations Unies s'acquittent de leur responsabilité dans le domaine de la protection des droits de l'homme et qui, dans ce but, a établi de nombreuses procédures. De même, il y a la Commission de la condition de la femme et des Institutions

spécialisées intergouvernementales qui sont reliées à l'ONU comme:

- L'O.I.T. : Organisation Internationale du Travail
- L'UNESCO (4/111946): Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la Science et la Culture
- L'OMS (7/04/1948), etc.: Organisation Mondiale de la Santé

En plus de l'élaboration des textes internationaux relatifs aux droits de l'homme, la commission des droits de l'homme a développé son propre système de contrôle du respect des droits de l'homme, des outils d'observation et de suivi des violations de ces droits. Elle siège au Palais des Nations à Genève. Des ONG de Droits de l'homme comme la FIDH dotées d'un statut consultatif peuvent assister comme observateur à ses séances publiques.

A partir de 1967, la Commission des Droits de l'Homme a été habituée (par l'ECOSOC) à examiner des communications relatives aux violations des droits de l'homme.

Cependant, ces procédures n'instituent pas un système de pétitions individuelles et ne sont pas destinées à porter remède à la violation des droits d'un individu mais examiner des situations de violations massives des droits de l'homme ayant un caractère général.

A partir des années 80, la Commission des Droits de l'Homme a désigné des rapporteurs spéciaux et mis en place des groupes de travail par pays ou par thèmes (disparitions forcées ou involontaires, torture, exécutions extrajudiciaires, intolérance et discriminations religieuses, vente et prostitution d'enfants, détention arbitraire, violence contre les femmes, liberté d'opinion et d'expression, impartialité du pouvoir judiciaire, droit à l'éducation...) qui sont chargés d'étudier des violations particulières des Droits de l'Homme ou la situation de certains pays et de faire des recommandations à leur propos. Ces organes ont des fonctions diverses. Ils peuvent être chargés de faire rapport à la commission, recevoir des communications individuelles ou effectuer des visites sur place.

1.5. Le Haut Commissaire aux Droits de l'Homme

Poste créé le 20/12/1993 sous la responsabilité du secrétaire général de l'ONU, il dirige le centre des Droits de l'Homme. Il doit promouvoir la coopération internationale et instaurer un dialogue avec tous les gouvernements, renforcer la mise en oeuvre de tous les droits de l'homme et en prévenir les violations et aider les partis en transition vers la démocratie. (Depuis 1997, Mme Mary ROBINSON, Irlandaise occupe le poste de Haut Commissaire aux Droits de l'Homme).

Notons en passant que la protection des droits de l'homme en conflit armé relève du Droit international humanitaire (conventions de Genève pour améliorer le sort des militaires blessés dans les armées en campagne) Initiatives du CICR.

1.6. La protection régionale des D.H.

Au niveau des organisations régionales, en Afrique, en Amérique et en Europe, des systèmes de protection et de promotion des droits de l'homme ont été mis en place. Ces mécanismes régionaux se combinent avec les procédures établies au niveau de l'ONU, car un même pays peut être concerné par plusieurs mécanismes universels ou régionaux. Ces différents niveaux de protection doivent se renforcer mutuellement pour assurer une défense plus efficace des droits de l'homme.

En Asie et au Moyen-Orient, il n'existe pas encore de véritable système régional de protection des droits de l'homme, même si certaines initiatives ont eu lieu dans ce domaine. Ex. La Ligue des Etats arabes créée en 1945 dont le siège au CAIRE. Une commission régionale arabe permanente des Droits de l'homme mis en place le 3/09/1968 a été chargée d'élaborer un projet de Charte arabe des droits de l'homme. Cette charte a été adoptée par l'ECOSOC en 1994 mais n'est pas encore entrée en vigueur. De même en Asie, le Conseil régional sur les droits de l'homme qui regroupe quatre Etats à savoir : l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines et la Thaïlande a adopté en décembre 1983 une déclaration des devoirs fondamentaux des peuples et des Etats asiatiques. D'autres projets du genre sont en cours

en Asie et dans la Pacifique ainsi qu'entre les Etats membres du Commonwealth ou de la francophonie.

1.7. Instruments régionaux de promotion et de protection des Droits de l'homme

Il en existe toute une multitude. Mais nous en retiendrons deux à savoir la Convention Européenne des droits de l'homme et la Charte africaine des droits de l'homme.

Pourquoi ce choix ? Peut-être à tort ou à raison, le destin de l'Afrique est lié à celui de l'Europe. Ceci, pour plus d'une raison: il y a des raisons historiques (fait colonial), culturelles (unité linguistique: le français et l'anglais, économiques (convention de Lomé), politiques et religieuses. Partout tout ce qui peut se passer en Europe nous intéresse à plus d'un titre : qu'il s'agisse de l'Union Européenne ou du développement des droits de l'homme ou de la stratégie démocratique.

La Convention européenne des droits de l'homme

S'agissant de la convention européenne qui s'intitule "Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, elle a été élaborée au sein du Conseil de l'Europe en 1950 et est entrée en vigueur le 3/09/1953. Tous les Etats du Conseil de l'Europe l'ont ratifiée. Elle contient 66 articles et comporte trois parties importantes:

- La première partie traite des Droits individuels art. 1 à 13
- La deuxième traite des moyens mis en place pour faire respecter les droits énoncés par la convention à savoir :
 - La commission européenne des Droits de l'Homme art. 20 à 37
 - La Cour Européenne des D.H. art. 38 à 58
- La troisième partie traite des dispositions diverses.

Ce qu'on peut relever dans cet instrument européen, c'est cette distinction entre la saisine individuelle et la saisine par un Etat partie. (recours individuel)

L'article 25 parle du recours individuel tandis que dans l'art. 24, un Etat partie peut saisir la commission par l'intermédiaire du

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe ; de tout manquement aux dispositions de la Convention.

La Charte africaine des Droits de l'homme et des Peuples

La question que tout africain se pose quand on aborde l'étude de la Charte africaine est de savoir s'il existe réellement une conception africaine des Droits de l'homme. Est-ce que la lecture de nos traditions peut laisser entrevoir une pratique des Droits de l'homme ? Ces questions peuvent être suspectées d'arrière-pensée, mais peu importe.

Sans vous étendre sur le débat qui paraît aléatoire du fait que les Droits de l'homme sont universels, essayons de suivre pas à pas la charte africaine des Droits de l'homme et des peuples. Il y a eu beaucoup d'écrits sur la charte. Nous en évoquerons quelques traits saillants :

Parler de la Charte africaine, c'est aussi avoir à l'esprit la DUDH et les deux pactes internationaux si la DUDH a été une réponse aux atrocités de la seconde guerre mondiale, la Charte africaine apparaît aussi comme une réplique à :

- 1) L'apartheid car au moment de la 16^è conférence ordinaire de l'A.G. des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OUA, les peuples africains du ZIMBABWE et de la NAMIBIE subissaient la colonisation et la ségrégation raciale en Afrique du Sud
- 2) La Chute des dictatures centrafricaine, équatorienne et ougandaise en 1978 et une réponse au combat pour le nouvel ordre économique international car la seconde moitié de la décennié 70 était marquée par l'inégalité des relations économiques internationales entre les pays du Sud et ceux du Nord.

La Charte africaine sera adoptée à l'unanimité le 26/6/1981 par les Chefs d'Etats Africains présents au sommet de Naïrobi (KENYA). Elle entra en vigueur le 21/10/1986. En plus du préambule, la Charte comprend 68 articles répartis en trois groupes :

- a) Droits et devoirs :
 - Droits de l'homme et des peuples (art.1 à 26)
 - Droits de l'individu (art. 27 à 29)
- b) Droits de sauvegarde : art. 30 à 63
 - Composition et organisation de la Commission africaine des D.H. (art. 30 à 44)
 - Compétence de la commission (art.45)
 - Procédure de la commission (art. 46 à 59)
 - Principe applicable (art. 60)
- c) Dispositions diverses (art. 64 à 68)

Dans le préambule, il est présenté les objectifs de la Charte à savoir :

- La liberté,
- L'égalité et la dignité. Pour la réalisation des aspirations légitimes des peuples africains.

L'accent est aussi mis sur l'engagement des Etats membres qui doivent coordonner leurs efforts pour éliminer toute forme de colonisation (colonialisme en Afrique) en offrant les meilleurs conditions d'existence à leurs peuples, en favorisant la coopération internationale, en tenant compte de la Charte des Nations Unies et de la DUDH, sans oublier les traditions civilisationnelles de l'Afrique.

Qu'est -ce que la Charte Africaine apporte de nouveau dans le concept des Droits de l'Homme ?

Par rapport aux droits de la troisième génération, le droit au développement occupe une place importante. La DUDH semble plutôt préoccupée par les deux premières générations des Droits de l'Homme.

Une des revendications les plus importantes de la Charte est celle du droit au développement. Ce droit fait suite à la prise de conscience des peuples africains aux obstacles à leur développement économique et social.

Ces obstacles se situent à deux niveaux:

- Niveau exogène où la plupart des solutions économiques proposées à l'Afrique viennent de l'extérieur.
- Niveau endogène : L'Afrique renferme à peu près 80% de populations rurales à tendance à se replier sur leurs problèmes d'autosubsistance alimentaire. Ceci peut constituer à terme un refus catégorique des solutions qui peuvent venir de l'extérieur.

Quels sont les moyens mis en oeuvre pour protéger et défendre les droits de l'homme et des peuples ?

Il s'agit justement de la commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

Ici "droits des peuples", sont des entités ethniques ou culturelles qui, en un moment de leur histoire, cherchent à se dégager d'une domination étrangère. Droit à l'indépendance par exemple (déf. de Benoît NGOM).

Le mandat de la Commission Africaine des Droits de l'homme et des Peuples est de promouvoir et protéger les Droits de l'homme en Afrique. Cette commission possède des pouvoirs étendus en matière de protection des Droits de l'Humains. (art. 46 à 47).

Elle peut examiner la communication ou plainte d'un Etat partie qui allègue qu'un autre Etat partie a violé la Charte (art.47 à 53)

Elle peut examiner des recommandations ou plaintes émanant de particuliers ou d'ONG. (art. 55 à 58) conditions de recevabilité d'une communication

- La plainte doit indiquer qui l'écrit
- La plainte doit aussi être compatible avec la Charte de l'OUA et avec la Charte Africaine
- Elle ne doit pas contenir de termes outrageants mais relater les faits relatifs à la violation des droits humains. (d'un devoir ou d'un droit garanti par la Charte
- Elle ne doit pas être fondée exclusivement sur des informations recueillies dans la presse
- Elle doit être envoyée après épuisement de tous les recours internes s'ils existent

- Elle doit être introduite le plus tôt possible après l'épuisement des recours internes.

Elle peut examiner la communication ou plainte d'un Etat partie qui allègue qu'un autre Etat partie a violé la Charte (art.47 à 53)

Elle peut examiner des recommandations ou plaintes émanant de particuliers ou d'ONG. (art.55 à 58)

Conditions de recevabilité d'une communication

- Elle ne doit pas être fondée exclusivement sur des informations recueillies dans la presse

La plainte est adressée à l'adresse suivante :

Le Secrétaire de la Commission des Droits de l'Homme et des Peuples. (KAIRABA, B.P.673 Banjul-GAMBIE).

B I B L I O G R A P H I E

MBAYA (E.R), *Symétrie entre les Droits de l'Homme et devoirs dans la Charte Africaine des Droits de l'Homme*; (notes de cours)

MASSENGO-TIASSE (M) *Comment peut-on vivre libre et digne en Afrique*

DRISCOLL J. Denis, *Les Droits de l'Homme dans le Droit International* (National University of Ireland, 1994)

ROUGET Didier, *Le guide de la protection Internationale des droits de l'homme*

Maître Jean Paul BIRAMVU
Président de la LIPRODHOR
 et
Bernadette MUKARUTABANA
Vice-Présidente de la LIPRODHOR

Thème II

PACTES, CONVENTIONS ET DECLARATIONS INTERNATIONAUX RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

Il est de notre devoir à mieux connaître nos droits, à contribuer à les prévaloir et à les défendre : (les nôtres et ceux de nos semblables).

L'Organisation des Nations Unies s'est donnée pour mission de défendre, de faire prévaloir et de protéger les D.H. de chaque individu. Cet engagement découle de la Charte des Nations Unies, dans laquelle les peuples du monde réaffirment leur foi dans les D.H. et dans la dignité et la valeur de la personne humaine.

Dans la déclaration Universelle des Droits de l'Homme, l'ONU a énoncé en termes clairs et simples des D.H; droits qui appartiennent à tous.

Au XXème siècle, la production du droit international des droits de l' homme a connu un remarquable développement. La liste des droits s' allonge et leur contenu a été précisé. La seconde moitié du siècle a vu ce mouvement s' accélérer et se concentrer sur la définir des obligations spécifiques des Etats pour protéger les droits des individus et la mise en place de procédures visant à favoriser l' effectivité des droits proclamés.

Désormais, des instruments juridiques internationaux, des traités ou conventions, ont l'ambition de combattre les violations des droits humains et de faciliter la poursuite devant la justice de leurs auteurs.

Comment se fait-il alors que le recours au droit international reste relativement rare malgré l'existence d'un certain nombre d'instruments internationaux du domaine des droits humains ?

La réponse est simple, les procédures de mise en oeuvre sont réputées complexes et rares sont les juristes expérimentés en ce domaine.

Quant aux ONG qui ont l'éminente responsabilité non seulement de promouvoir ce droit mais aussi d'y recourir ou le cas échéant, d'en favoriser l'accès aux victimes, elles sont elles-mêmes souvent démunies. Leur connaissance des procédures internationales des mécanismes de saisine et des conditions de recevabilité, encore trop fréquemment approximative, et l'issue des requêtes leur apparaît souvent comme trop aléatoire pour qu'elles aient l'audace d'agir. L'expérience montre pourtant que lorsqu'une procédure est bien maîtrisée, le succès est possible ou évidente : ainsi la Cour Européenne des Droits de l'Homme a depuis dix ans condamné bien des Etats.

Progressivement, au cours de l'histoire humaine, s'est affirmée l'idée que tous les êtres humains quelle que soit leur situation, possèdent des droits inaliénables dont ils doivent jouir sans discrimination.

Depuis longtemps déjà, les droits de l'homme ont été consacrés dans des déclarations nationales.

- Ex. - La grande charte de 1215 en Angleterre
- La déclaration des droits de l'homme et du citoyen proclamée par l'Assemblée Nationale Française le 27/08/1789.

A la fin du XIX^e siècle, la question des droits de l'homme s'est internationalisée. Le droit international a essentiellement pour rôle de déterminer les droits et obligations entre les Etats pour régler leurs problèmes : de guerre, de paix, de frontières, etc... Mais le droit international va aussi prendre en compte les droits des personnes humaines, en interdisant l'esclavage, en réglementant le droit des conflits armés (droit international humanitaire), en concluant les premiers traités de protection des minorités ou les premières conventions internationales du travail dans le cadre de l'OIT.

C'est depuis l'adoption de la DUDH par l'A.G. des Nations Unies, le 10/12/1948, qu'a commencé à se construire un véritable système international de protection des droits de l'homme qui a connu une évolution rapide et spectaculaire au plan universel et au plan régional.

En effet, les droits à protéger n'ont cessé de s'élargir, droits civils et politiques, droits économiques, sociaux et culturels, droits individuels ou collectifs. De plus, les mécanismes de protection se multiplient et se diversifient.

Nous déplorons néanmoins que l'indignation internationale face aux violations des droits de l'homme est sélective; épargnant les dictateurs amis ou protecteurs des intérêts supérieurs de plus puissants. Ce qui paraît souvent comme le reflet des contradictions.

Le travail des organes compétents de l'ONU :

L'élaboration des traités ou des conventions (qui n'ont de force obligatoire qu'à l'égard des Etats qui les ont ratifiés).

L'une des tâches de l'A.G. de l'ONU et en vertu de l'art. 13 de la Charte est de provoquer des études et faire des recommandations en vue de faciliter pour tous la jouissance des D.H. et des libertés fondamentales.

Le premier instrument général énonçant tous les droits reconnus à une personne est la DUDH (10.12.1948). Elle a acquis une valeur morale et politique importante puisque elle a été adoptée par une organisation à vocation universelle. Elle est devenue un symbole et une référence que tous les Etats devraient respecter (seulement, elle est dépourvue de caractère obligatoire envers les Etats).

Par la suite, l'A.G. a adopté de nombreuses autres résolutions dans le domaine des droits humains. (cfr la liste des Déclaration et leurs dates d'adoptions).

2.1. Pour ce qui est des traités

La commission des D.H. est l'origine de l'élaboration des projets de traités ou conventions de protection des D.H. Ces

traités n'ont lorsqu'ils sont entrés en vigueur, force obligatoire qu'à l'égard des Etats qui les ont ratifiés.

D'une manière générale, les conventions ou traités ont été mis en place pour contrôler et surveiller l'application des 2 pactes internationaux de 1966: Il s'agit du pacte relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels et du pacte relatif aux droits civils et politiques adoptés le 16/12/1966 par l'A.G. de l'ONU et entré en vigueur le 23/3/1976. Les conventions ont une force de Loi et constitue une menace de sanction internationale auprès des Etats-signataires.

2.2. Quelques conventions

- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations adoptée par l'A.G.; le 21/12/1965 et entrée en vigueur le 04/01/1969? d'où création du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, le 10/07/1969.
- La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants adoptée par l'A.G. le 10/12/1984 et entrée en vigueur le 26/06/1987, d'où institution du comité contre la torture afin de veiller à l'application des droits garantis par la convention (composé de 10 experts indépendants)
- La Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20/11/1988, et le comité des droits de l'enfant a été créé le 27/02/1991 par l'art. 43 de la Convention (composé de 10 experts siégeant à titre indépendant).
- La Convention Internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid adoptée le 30/11/1973 et entrée en vigueur le 18/07/1976. Après la Chute de l'apartheid en Afrique du Sud, la Commission des D.H. a décidé en mars 1995 de suspendre les réunions du groupe des représentant des Etats partis.
- La Convention Internationale sur la protection des Droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (adoptée en 1990). Elle n'est pas encore entrée en vigueur, faute d'avoir reçu le nombre minimum de vingt ratifications d'Etats prévus par la Convention. Le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles n'est pas également mis en place bien que prévu par l'art.72 de ladite convention.
- L'ensemble des règles minima des Nations Unies concernant l'administration de la justice pour mineurs (règles de Beijing) adoptée, le 29 septembre 1985
- Les principes d'éthique médicale applicables au rôle du personnel de santé, en particulier des médecins, dans la protection des

prisonniers et des détenus contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, adoptés le 18/12/1982.

- La Déclaration des principes fondamentaux de justice relatifs aux victimes de la criminalité et aux victimes d'abus de pouvoir, adoptée le 29/12/1985.
- Les principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement adopté le 9 décembre 1988.
- Les principes relatifs à la prévention efficace des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires, adoptés le 15 décembre 1989.
- La Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, adoptée le 18 décembre 1992.
- La Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, adoptée le 18.12.1992.
- La Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les Droits de l'Homme et les libertés fondamentales universellement reconnus adoptée le 9.12.1998.
- La Déclaration de Beijing en septembre 1995 par la 4^e Conférence Mondiale sur les femmes.

Bien que ces résolutions n'ont en principe pas de force obligatoire pour les Etats, elles ont toutefois, un impact politique et moral, car elles représentent l'opinion internationale, mondiale, et elles permettent de préciser les normes de protection et de promotion des droits de la personne humaine.

Par sa résolution du 3 décembre 1949, l'A.G. a créé le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR qui a pour tâches principales la protection et l'assistance de tous les réfugiés sans distinction, où qu'ils soient et sans aucune limitation de date ou géographique).

La Convention relative au statut des réfugiés qui a été adoptée le 28 juillet 1951 et est entrée en vigueur le 22 avril 1954, donne une définition universellement applicable de la nation de réfugié et énoncé des normes minima pour le traitement et la protection des réfugiés.

2.3. Les Conventions de Genève

Au nombre de quatre, elles ont été élaborées à l'initiative du CICR et furent adoptées le 12/08/1949 (entrée en vigueur le 21 octobre 1950). Il s'agit par exemple de :

- La Convention de Genève pour l'amélioration du sort des blessés, des malades dans les forces armées en période de conflit armé.

- Les Conventions de Genève prévoient que les représentants du CICR seront autorisés à se rendre dans tous les lieux où se trouvent des personnes protégées notamment dans les lieux d'entraînement, de détention, de travail... et qu'ils auront accès à tous les locaux utilisés par les prisonniers de guerre. Les visites des délégués du CICR ont pour but non seulement de prévenir les violations des droits de l'homme telles que les disparitions, tortures et mauvais traitements mais aussi de constater et si nécessaire, d'améliorer les conditions matérielles et psychologiques de détention et de traitement des détenus et de permettre le rétablissement des liens familiaux.

En conclusion, nous disons que les organisations non gouvernementales doivent en permanence jouer leur rôle actif pour faire connaître les moyens à mettre en oeuvre pour assurer la protection des droits de l'homme à savoir les procédures, les déclarations, les pactes et les conventions relatifs aux Droits humains.

BIBLIOGRAPHIE

1. L'ONU, *l'action des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme*, ONU, Genève 1974
2. Documents européens, *Droits de l'homme en droit international*, les éditions du Conseil de l'Europe, 1992.
3. Didier ROUGET, *le guide de la protection Internationale des Droits de l'Homme*, LYON, 2000.

Bernadette MUKARUTABANA
Vice-Présidente de la LIPRODHOR.

DROITS DE LA FEMME AU RWANDA

3.0. Introduction

La promotion de la femme et l'égalité entre hommes et femmes sont un aspect des droits de la personne. C'est une condition de la justice sociale. C'est le seul moyen de bâtir une société viable, juste et développée. Le plein exercice de leurs droits fondamentaux par les femmes est une fin en soi, car il est un facteur essentiel de leur émancipation, de leur autonomie et de l'amélioration de leur situation sur les plans politique, social, économique et culturel.

L'autonomisation des femmes est favorisée par l'établissement de normes concrètes et de mécanismes de contrôle des obligations liées aux responsabilités en cas de violation des droits fondamentaux, tant en ce qui concerne les droits civils et politiques qu'en ce qui concerne les droits économiques sociaux et culturels. Aussi ceux qui s'emploient à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ont de plus en plus tendance à s'attaquer au problème sous l'angle des droits de la personne .

Les droits fondamentaux des femmes se réalisent par des mesures législatives et réglementaires recommandées, l'application intégrale des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et l'adoption d'une législation et d'une pratique qui assurent l'égalité et l'absence de discrimination. L'importance centrale et de la Convention contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour la promotion de la femme et son accession à l'égalité doit être soulignée. Pour ce faire, des mécanismes institutionnels, à placer l'exercice des droits fondamentaux des femmes parmi les objectifs de leurs politiques et à veiller à ce qu'il existe des moyens de répartition appropriés en cas de violation sont nécessaires.

La réalisation de l'égalité des genres contribue de manière significative à l'amélioration du bien-être des femmes, des

hommes, des filles et des garçons car elle signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culture et bénéficier des résultats.

Le Gouvernement rwandais comme d'autres Gouvernements participants à la 4^{ème} Conférence Mondiale de Beijing sur les femmes se sont engagés à ce que l'égalité des hommes et des femmes fassent partie intégrante des éléments pris en compte pour l'élaboration de toutes les politiques, quelles qu'en soient. En outre les textes juridiques fixant les orientations politiques sont formulés par référence à la déclaration universelle des Droits de la personne et aux autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et visent l'exercice pour tous, des libertés et droits fondamentaux sur tous les plans civil, culturel économique, politique et social et sur celui du développement. Ainsi l'exercice des droits fondamentaux des femmes est un solide point de départ pour la poursuite des objectifs de toute action politique en l'occurrence la politique nationale sur l'égalité des genres qui doit promouvoir un cadre juridique garantissant les droits fondamentaux des personnes en particulier ceux des femmes.

3.1. Analyse de la situation juridique au rwanda

3.1.1. Le droit coutumier

Dans la société traditionnelle, le but du droit coutumier n'est pas de garantir des droits à la personne ni de lui imposer des obligations mais de préserver la cohésion qui unit les membres du groupe familial. Ainsi les inégalités entre l'homme et la femme se basent sur leurs responsabilités différentes dans la famille.

La femme rwandaise a joué un rôle discret et efficace dans la société traditionnelle. Aucune décision importante n'était prise sans son avis préalable. Sa position de trait d'union entre les lignages lui permet de jouer un rôle d'intermédiaire entre eux et de se tenir en dehors des conflits. Elle est le symbole de la

vie et protégée comme telle par sa famille d'origine ou d'alliance.

Toutefois les tabous et les interdits de toute sorte ont permis d'asseoir et de consolider les inégalités entre l'homme et la femme. Des principes tels que le privilège de masculinité dans les successions et la patrilinealité maintiennent la femme dans un état de personne incapable et de perpétuellement assistée.

La femme était préparée dès son jeune âge à son futur rôle d'épouse et de mère ; dans son éducation, on insistait sur le respect de l'homme, de ses frères et de l'autorité tandis que l'homme en tant que chef de famille devait procurer les moyens de subsistance à toute la famille. Il était ainsi appelé à travailler en dehors du ménage, la place de la femme étant principalement au foyer.

Trois institutions ont consolidé l'infériorité de la femme, à savoir :

- ◆ le titre matrimonial « inkwano » (la dot) qui justifie l'appartenance des enfants à la lignée paternelle et l'autorité maritale et permet au mari d'asseoir son autorité et d'accorder des droits à sa famille sur son épouse ;
- ◆ la tolérance de la polygamie ;
- ◆ le mariage-alliance.

Au cours de ces dernières années, des progrès importants ont été réalisés dans tous les domaines, transformant ainsi les modes d'existence, les structures sociales et leurs systèmes de valeurs traditionnelles. Une prise de conscience du rôle et des droits de la femme en tant que droits humains est ressentie. Après le génocide et des massacres de 1994, la femme est devenue chef de famille, responsable de la survie des orphelins. Elle est appelée à assumer de nouvelles responsabilités dans plusieurs domaines de la vie auxquelles elle n'était pas préparée. L'évolution de la société actuelle ne permet plus ces différences traditionnelles. Chacun des époux doit avoir des droits et des devoirs au foyer et dans la société. La situation se présente de la même façon pour les enfants filles et garçons.

3.1.2. Le droit écrit

3.1.2.1. Le droit tutélaire

L'apport du droit tutélaire est consacré par le Décret du 4 mai 1895 portant Code Civil de l'Etat indépendant du Congo, rendu exécutoire au Rwanda par ordonnance du Rwanda-Urundi, 1936. Le Code Civil du Congo Belge contenait des dispositions inégalitaires certes, mais constituant un pas en avant par rapport à la coutume.

- ◆ Le Code a introduit l'égalité des parents (père et mère) devant l'éducation et l'entretien des enfants (art.127 et 128 du C.C.) même si le père exerçait seul l'autorité paternelle (art.240)
- ◆ Le Code affirmait la part des époux dans le mariage ; la famille ne jouait plus de rôle déterminant, seuls les époux concernés s'unissaient librement et assumaient les conséquences de leur engagement. Le mariage obligeait les époux à des devoirs réciproques, même si ces devoirs restent sanctionnés différemment selon que la faute est commise par la femme ou par le mari (Code Pénal, art.354).
- ◆ Le Code affirme les inégalités consacrés par la coutume notamment l'autorité maritale, la résidence virilocale, l'obligation de suivre le mari, la tolérance de l'adultère non injurieux.
- ◆ L'exercice des droits de la femme était surtout paralysé par consécration de l'incapacité de la femme mariée (art.123). Le seul acte qui ne nécessitait pas l'autorisation du mari était le contrat de travail (Code du travail art.124 à 130) et la connaissance d'un enfant naturel sans fournir la preuve du lien physiologique ; alors que le père pouvait simplement en faire la déclaration devant l'état civil. Les modifications intervenues et les décisions jurisprudences favorables à l'égalité de l'homme et de la femme ont été largement inspirées par la Constitution et les Conventions internationales que le Rwanda a ratifiées.

3.1.2.2. La constitution (1962-1978-1991)

A partir du 1^{er} Juillet 1962, la période d'après l'indépendance, le Rwanda connaît une évolution réelle dans le cadre juridique concrétisée par la mise en place d'une législation rwandaise.

La Constitution du 24 novembre 1962 garantit le principe d'égalité entre l'homme et la femme en droits (art.3). Cette égalité entraîne l'obligation d'appliquer les mêmes règles à tous dans les mêmes conditions, mais également l'élaboration des règles conformes aux principes d'égalité. Il devient ainsi impossible de garder la traditionnelle ségrégation basée sur le sexe et de confiner la même dans les tâches d'épouse ménagère et mère éducatrice des enfants.

La Constitution de 1962 abolit la polygamie. En effet, le passé ne fournit plus de modèle valable, dans la mesure où la famille est réduite à son noyau essentiel. La famille de type conjugal met l'accent sur la séparation nécessaire et difficile d'avec les parents pour assurer son indépendance et ne pas pour rompre les liens affectifs avec les parents.

La Constitution proclame la suprématie de la loi écrite sur la coutume. Toutefois, on constate que dans beaucoup de domaines, il y a une résistance des pratiques coutumières à l'application des lois traduites par l'existence de deux tendances au sein d'une même société.

L'égalité entre l'homme et la femme peut être envisagée différemment suivant la disposition invoquée; ce qui entraîne assez souvent des décisions contradictoires car le juge se trouve devant un dilemme : appliquer le droit vécu pour satisfaire les aspirations de la communauté ou le droit voulu pour aider le droit positif rwandais à évoluer en fonction des exigences de la société actuelle.

La constitution qui traduit la volonté exprimée par le peuple, a opté pour une égalité de tous devant la loi. Les solutions en cas de conflit des règles applicables doivent se baser sur les principes d'égalité repris dans la constitution et à travers les instruments internationaux que le Rwanda a ratifiés.

A l'heure actuelle, le Rwanda est régi par la loi fondamentale constituée indissolublement par la Constitution du 10 juin

1991, l'Accord de Paix d'Arusha, la Déclaration du FPR du 17 juillet 1994 relative à la mise en place des institutions et le Protocole d'Accord entre les Forces Politiques FPR, MDR, PDC, PDI, PL, PSD, PSR et UDPR sur la mise en place des Institutions Nationales, signé le 24 novembre 1994. La Commission Juridique et Constitutionnelle qui vient d'être mis en place aura un grand rôle à jouer dans le renforcement du cadre juridique basé sur le principe d'égalité entre l'homme et la femme tant au niveau de la nouvelle constitution qu'à travers la révision des autres lois.

3.1.2.3. Les conventions internationales et leur applicabilité

Le Rwanda est cosignataire d'un certain nombre de conventions internationales et de ce fait à l'obligation de refléter l'applicabilité de ses normes légales internationales à travers la législation interne à savoir, sa Constitution, ses lois et règlements.

(i) La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948.

L'adhésion du Rwanda à l'Organisation des Nations Unies (ONU), le 18 septembre 1962, a eu pour conséquence la reconnaissance de cette déclaration. Son intégration dans l'ordre juridique interne et l'obligation morale de la respecter. L'article 7 de cette Déclaration proclame l'égalité de tous devant la loi et l'égale protection de celle-ci. L'article 16 est plus explicite à l'égard des époux : Il proclame les droits égaux au regard du mariage, pendant le mariage et lors de sa dissolution. Ceci oblige le Rwanda à adapter la législation familiale pour asseoir l'égalité des époux en droit. Même si cette Convention n'engage pas les Etats, et qu'il n'y a pas d'obligations exprimées à leur endroit de la respecter ou d'adopter des mesures internes d'application, elle constitue pourtant le seul document universellement reconnu dans le domaine des droits de la personne, ce qui l'élève au rang de coutume internationale. Son influence est certaine dans l'élaboration des législations internes des Etats membres des Nations Unies.

(ii) Le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques du 16 décembre 1966.

Le Rwanda y a adhéré par décret-loi du 12 février 1975. L'article 2 précise que « les pays parties s'engagent à respecter et garantir tous les droits reconnus dans le Pacte ». L'article 3 reconnaît la possibilité d'un recours juridictionnel au cas de violation des Droits garantis.

(iii) Le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels du 16/12/1966.

Le Rwanda y a adhéré et l'a intégré dans son droit interne par le décret-loi du 12 février 1975. L'article 2. précise que les parties s'engagent à respecter et à garantir tous les droits énoncés sans discrimination aucune.

(iv) La convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages.

Cette convention est entrée en vigueur en 1964 et le Rwanda l'a ratifiée en 1975.

(v) Convention sur l'élimination de toute forme de discriminations à l'égard des femmes

Adoptée en 1979, le Rwanda l'a ratifiée en 1981. Cette convention confirme les principes d'égalité repris dans les conventions antérieures et dans la Constitution. Le Rwanda s'est engagé à adopter des mesures législatives pour abroger toute disposition légale ou coutumière ou toute pratique qui constitue une discrimination à l'égard de la femme (art.2.f) Il s'est engagé en outre à accélérer l'égalité de l'homme et de la femme en modifiant notamment « les modèles et schémas de comportements socioculturels de l'homme et de la femme » (art.5.a.). Cette convention demande aux Etats de créer un cadre normatif en vue de l'égalité (art.2).

(vi) La charte africaine des droits de l'homme et des peuples du 27 juin 1981.

Le Rwanda l'a ratifiée le 17 mai 1983. La notion de « droits fondamentaux de l'homme apparaît clairement dans le préambule de la Charte Africaine. Elle s'est fortement inspirée de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et beaucoup de ses règles et techniques ont été empruntées aux instruments universels des droits de la personne.

(vii) La convention sur les droits de l'enfant

Elle est entrée en vigueur en 1990 et ratifiée par le Rwanda en 1991.

(viii) L'applicabilité des conventions internationales

Le processus d'adaptation du système juridique interne aux dispositions légales internationales se fait soit par réception et application directe des normes internationales dans le système juridique interne, ce qui n'implique aucune modification des normes internes, soit par adaptation du droit interne aux dispositions internationales, ce qui implique, au cas échéant, modification des normes internes. La Commission juridique et constitutionnelle devra penser sur les mécanismes d'adaptation du droit interne aux normes de droit international car jusqu'ici la Constitution de 1991 n'y fait aucune allusion.

3.1.2.4. Etat actuel de la législation rwandaise en rapport avec l'égalité des genres

(i) Le nouveau code de la famille du 27 octobre 1988.

a. Evolution par rapport à l'ancien code civil

Il est largement inspirée des conventions ratifiés par le Rwanda. Il contient des principes qui vont favoriser progressivement l'égalité entre l'homme et la femme. Il connaît une évolution par rapport à l'ancien Code sur trois aspects :

- *La capacité de la femme mariée :*

Le principe que le mariage ne modifie pas la capacité des époux est consacré par l'art.212. Toutefois, quelques restrictions subsistent dans l'exercice de certains droits lorsque les époux sont mariés sous le régime de la communauté des biens (art.213). Mais ses restrictions s'appliquent indistinctement à l'homme et la femme.

- *L'égalité des époux dans le mariage :*

Pendant le mariage, la femme a les mêmes droits et les mêmes obligations que son mari. Le Code civil antérieur obligeait la femme au respect de son mari et ce dernier à la protection de sa femme.

- *L'égalité des parents à l'éducation des enfants :*

L'article 345 du Code civil reconnaît au père et à la mère le devoir d'exercer l'autorité parentale sur les enfants communs, et à chacun d'entre eux le droit de l'exercer sur ses propres enfants. Mais l'influence de la coutume a pu dicter au législateur « qu'en cas de dissentiment, la volonté du mari prévaut... ». la mère ne peut que recourir au tribunal pour faire annuler la décision en invoquant l'intérêt de l'enfant ». Une telle disposition est discriminatoire et partant anticonstitutionnelle ; elle ne trouve aucune justification objective et raisonnable. L'intérêt de l'enfant aurait dû être le seul élément d'appréciation.

L'article 325 reconnaît le droit du conjoint de refuser une reconnaissance d'un enfant né pendant le mariage mais en dehors de celui-ci. Seulement, le législateur a oublié que la recherche de paternité ou de maternité peut aboutir au même résultat sans que l'autre époux soit entendu. Dans la plupart des cas la femme sera victime sans compter le nombre d'enfants qui risquent de ne pas avoir des parents légaux. Si le code civil est une amélioration, du statut de la femme, on y relève une résistance de la tradition inégalitaire.

b. La résistance de la tradition dans le nouveau Code de la famille

- Le titre matrimonial

« La dot est nécessaire pour la signature du mariage et non pour la validité de ce dernier » Dans la mesure où « INKWANO » n'est plus une condition de validité du mariage, pourquoi l'officier de l'état civil doit encore s'en occuper ? (art.37) Pourquoi le Ministre de la Justice devrait encore en déterminer la nature et le montant (art.168)? Eu égard à son impact coutumier, cette institution permettra le maintien de la femme sous la dépendance de la famille du mari et du mari lui-même. On constate encore aujourd'hui, des jugements de divorce dans lesquels tous les problèmes sont réglés, sauf celui des enfants parce que certaines juridictions trouvent évident qu'ils appartiennent au mari. Le seul motif invoqué étant celui d'avoir constitué un titre matrimonial. Une telle approche ne trouve aucune justification légale et devrait être abandonné au profit de l'intérêt des enfants.

- L'emprise de la famille sur le ménage

La loi impose des fiançailles préalables au mariage dans lesquelles les deux familles se conviennent de « INKWANO » (art.159). Même si l'accord des époux est nécessaire, ils n'ont qu'un rôle secondaire. Les familles sont obligatoirement représentées pendant la célébration du mariage des parents notamment dans l'organisation et le fonctionnement de la tutelle. Même si le rôle de la famille est bénéfique pour les enfants au décès des parents notamment dans l'organisation et le fonctionnement de la tutelle, il devrait être moins ressenti par les époux eux-mêmes car c'est souvent la femme qui en ressent plus les effets que le mari.

c. Les inégalités légalement consacrées

- Le Code impose la résidence virilocale en obligeant la femme d'avoir son domicile chez son mari (art.83).
- L'article 206 dispose que « le mari est le chef de la communauté conjugale », même si la femme concourt à la direction « morale et matérielle du ménage » (art.207).

- l'article 235 laisse à la loi du mari et non du mariage le soin de régir les effets du mariage. De même, la loi nationale du père détermine les effets de la filiation.
- Selon l'article 250, le Président du Tribunal ne peut ordonner au mari de quitter la résidence conjugale et lui fixer une autre résidence que lorsque la résidence conjugale est fixée dans l'immeuble dont la femme ou l'un de ses parents est propriétaire... ». Et même dans ce cas, le mari doit y rester s'il y exerce un art, une industrie...
- l'article 345 dit que quand les parents ne parviennent pas à s'entendre sur le sort de l'enfant, c'est la décision de son père qui prévaut.
- L'article 352 stipule que le père de l'enfant ou toute autre personne ayant l'autorité parentale sur l'enfant sont les seuls responsables des biens de l'enfant.
- Selon l'article 427, l'émancipation d'un mineur non marié lui est accordée par son père ou à défaut de son père par sa mère.

(ii) Autres lois discriminatoires

a. Le code de la nationalité du 28 septembre 1963

- Ce code élaboré directement après l'indépendance, pour déterminer les personnes qui avaient la qualité de citoyen, a opté pour le « ius sanguinis »; ainsi, aura la qualité de citoyen, toute personne dont le père est rwandais, et dont exceptionnellement toute personne de mère rwandaise et de père dont la nationalité est inconnue ou apatride. Le père est ici préféré à la mère, peut-être que le législateur subit l'influence d'une société patrilinéaire.
- La femme qui épouse un citoyen rwandais acquiert de plein droit la nationalité rwandaise si le Gouvernement ne s'y oppose pas dans un délai d'un an. Même si cet article avantage la femme étrangère, on peut se demander pourquoi la même facilité n'est accordé au mari étranger mariée à une rwandaise.
- Les enfants de mère rwandaise doivent faire une option à 18 ans, alors que ceux qui sont nés de pères rwandais et

de mères étrangères ont automatiquement la nationalité dès la naissance (art.8).

- L'article 20 permet à la femme qui épouse un étranger de répudier la nationalité rwandaise par simple déclaration à condition qu'elle puisse en obtenir une autre. Pourquoi l'homme ne peut-il pas le faire dans les mêmes conditions ?
- L'enfant mineur légitime ou illégitime dont le père acquiert la nationalité rwandaise est rwandais. La mère qui obtient la nationalité rwandaise et désire la donner à ses enfants devra être veuve (art. 2 ,1°). Par ailleurs, l'adoption d'un mineur ne confère la nationalité que si le père adoptif est rwandais (art.9, alinéa 2).

b. *Le décret-loi du 16 janvier relatif au recensement, à la carte d'identité et au domicile.*

- Selon les articles 3,16, 21.6°, un mineur de moins de 16 ans est inscrit dans la carte d'identité de son père qui lui fournit le domicile, à défaut du père, c'est la mère ou toute autre personne ayant l'autorité parentale.
- L'article 17 dit que le mari a le droit de refuser le domicile choisi par la femme, mais la femme n'a pas ce droit.

c. *Le Code Pénal rwandais (décret-loi n°22/77 du 18 août 1977)*

L'article 354 du Code Pénal sanctionne différemment l'infraction d'adultère commise par l'homme ou par la femme.

d. *Le Code du Travail (loi du 28 février 1967).*

- L'article 121 et 122, interdisent d'une part aux femmes le travail de nuit dans les entreprises industrielles, et exigent un repos de 12 heures consécutives entre deux périodes de travail.
- L'article 128, al.2, dit que la femme bénéficie de 2/3 de son salaire pendant la période sur suspension de travail de son accouchement sans qu'il y ait une autre prise en charge sociale.

e. La loi relative à la Sécurité sociale, la partie concernant les associations mutualistes (décret du 15 avril 1958)

L'article 12 stipule que le mari peut refuser à sa femme d'adhérer dans les Associations mutualistes alors que le mari n'est pas limité dans les droits.

f. La loi organique relative aux agents du Ministère accrédités à l'étranger

Les articles 25.1, 28.1, 32,38.2.5, 39.2 et 40, montrent que l'agent envoyé à l'Ambassade ou comme représentant du Rwanda doit être un homme, car parmi les objets de son déménagement, on cite sa femme. On se demande si c'était une femme l'homme ne serait-il pas objet de déménagement ? Cette norme est en contradiction avec le principe d'égalité des époux dans le mariage contenu dans le Code de la famille.

3.2. Défis à relever

3.2.1. Lacunes juridiques et lois discriminatoires et insensibles au genre

Même si des progrès remarquables ont été réalisés, la législation rwandaise fait apparaître certaines dispositions discriminatoires au principe d'égalité entre l'homme et la femme garanti par la loi fondamentale. Des efforts sont nécessaires pour continuer la révision légale de manière à éliminer de toutes les lois les aspects discriminatoires et les rendre davantage soucieuses d'équité entre les sexes.

Les lacunes législatives et réglementaires dans les domaines prioritaires comme la lutte contre la pauvreté, l'éducation et la formation, la prise de décision, la santé et le VIH/SIDA et les droits humains doivent être comblées dans le respect de l'égalité des genres afin de garantir un développement national équitable et durable.

L'élaboration de nouvelles lois s'impose pour combler les vides juridiques et favoriser ainsi la promotion de l'égalité des genres.

3.2.2. Ignorance des lois, système judiciaire inaccessible et attitudes défavorables au genre.

La population en particulier les femmes continuent à éprouver des difficultés qui les empêchent véritablement de se prévaloir de la législation et d'accéder au système judiciaire faute de connaissances et de ressources mais aussi suite aux attitudes traditionnelles et stéréotypées concernant le rôle et les droits fondamentaux de la femme dans la famille et la société.

3.2.3. les violences contre les femmes deviennent un fléau

Le problème de violence à l'égard des femmes et de fillettes au Rwanda mérite qu'on s'y intéresse d'urgence. Le constat est que la législation est insuffisante pour protéger les victimes des violences et punir les coupables. La lutte contre ce fléau exige des efforts accrus et concertés à tous les échelons, national et international. Il faut combattre la violence sur deux fronts en s'attaquant aux racines du mal et en remédiant à ses manifestations. Ce domaine est étroitement lié à celui des droits fondamentaux de la femme.

3.2.4. Environnement défavorable à la promotion du genre.

Un environnement plus favorable à la promotion de l'égalité des genres devra être renforcé par le processus de démocratisation, de décentralisation et de mise en place de la nouvelle constitution. Il sera nécessaire d'envisager des actions affirmatives pour garantir l'égalité des chances entre l'homme et la femme et ainsi garantir la pleine jouissance des droits fondamentaux de la personne et particulièrement ceux des femmes. Aussi une loi fondamentale sur l'égalité des chances est indispensable. Elle devra définir les principes de base à tenir en compte dans toutes les politiques et programmes du pays afin de bâtir une société sensible à l'égalité des genres et ainsi faciliter tous les efforts entrepris par différents acteurs dans cette voie.

3.3. Opportunités existantes.

En dépit des imperfections relevées dans la législation en vigueur au Rwanda, le Gouvernement a fait preuve de volonté politique et d'engagement dans le cadre de la promotion des droits de la personne et plus particulièrement des femmes dans plusieurs domaines. Le but ultime étant la promotion d'un Etat de droit basé sur la démocratisation, l'unité nationale et le respect des droits humains pour un développement équitable et durable. Dans ce cas, l'on peut relever les réalisations suivantes :

Au niveau institutionnel :

- La mise en place du Parlement et de la Cour Suprême comme institutions qui interviennent en toute indépendance dans l'élaboration, l'adoption et la promulgation des lois;
- La création du Ministère du genre et de la promotion féminine comme mécanisme institutionnel chargé de concevoir des politiques et programmes visant à corriger des inégalités existantes entre l'homme et la femme;
- La mise en place de toutes les Commissions prévues par la loi fondamentale :
- Commission de l'unité et de la réconciliation
- Commission des droits de l'homme
- Commission juridique et constitutionnelle
- Commission électorale.

Ces commissions vont contribuer fortement à asseoir une société juste et démocratique qui respecte les droits fondamentaux de chaque personne.

- Les structures organisationnelles des femmes et des jeunes comme mécanisme permettant le renforcement de leurs capacités dans tous les domaines y compris le domaine juridique.

Au niveau juridique :

- La loi organique sur le génocide qui classe dans la première catégorie des personnes coupables des viols;
- La loi complétant le Livre premier du Code Civil et instituant la cinquième partie relative aux Régimes matrimoniaux, libéralités et successions;

- Adoption de la révision de la loi fondamentale pour accorder la représentation aux structures des femmes et des jeunes au parlement
- La révision du Code du Travail
- Adoption de la loi électorale.

Au niveau politique et programme :

- La politique nationale sur la décentralisation
- Le plan d'action national sur la mise en œuvre de la plateforme de Béijing et un mécanisme de suivi et de coordination pour sa mise en œuvre ont été mis en place.
- L'élaboration du plan d'action sur le genre et la loi
- L'étude sur les attitudes socio-culturelles défavorables au genre;
- Le Programme de formation en genre et développement.
- Le Programme de sensibilisation sur les droits de la femme.

3.4. Objectifs et actions stratégiques

Eu égard aux grandes préoccupations identifiées, l'objectif ultime visé est d'instaurer un cadre juridique permettant la pleine jouissance des droits fondamentaux de la personne dans tous les secteurs et plus particulièrement ceux des femmes.

Objectif stratégique 1

Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes en mettant en œuvre intégralement tous les instruments relatifs aux droits de la personne, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme.

- **Actions stratégiques**
- Mettre en place des mécanismes d'adaptation du système juridique interne aux normes du droit international.
- Accélérer la ratification des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne tel que le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme adoptée le 6 octobre 1999 par l'Assemblée Générale des Nations Unies.
- Faire une large diffusion de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

dans la communauté et auprès de tous les intervenants dans la promotion des droits de la personne

- Mettre en place un mécanisme de promotion et de protection des droits de la personne à tous les échelons travaillant étroitement avec la Commission des droits de l'homme et les autres partenaires concernés ;
- Produire un rapport national périodique sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Objectif stratégique 2

Garantir l'égalité et la non discrimination devant la loi et dans la pratique.

Actions stratégiques

- Analyser la législation en vigueur en vue d'identifier les lois neutres et discriminatoires;
- Réviser et réformer les lois discriminatoires et neutres du point de vue genre et les rendre plus sensibles à l'égalité des hommes et des femmes;
- Elaborer des nouvelles lois pour combler des lacunes juridiques qui favorisent la discrimination basée sur le sexe et y intégrer des actions affirmatives pour corriger les inégalités ;
- Elaborer une loi organique relative à l'égalité des chances entre l'homme et la femme ;
- Entreprendre le processus d'élaboration de la nouvelle constitution dans une perspective genre et assurer qu'elle contienne des dispositions garantissant l'égalité des chances aux hommes et aux femmes ;
- Sensibiliser la population sur leur rôle dans la mise en place de la Constitution qui tient compte de genre et plus particulièrement les femmes;

Objectif stratégique 3

Accroître la connaissance des normes juridiques et l'accès au service judiciaire de la population et plus particulièrement les femmes

- **Actions stratégiques**

- renforcer les programmes de sensibilisation sur les droits et plus particulièrement ceux des femmes;
- mettre en place des mécanismes d'aide judiciaire aux plus démunis spécialement les femmes;
- accélérer la mise en place des tribunaux spécialisés pour les affaires matrimoniales et pour les enfants;
- renforcer les programmes de formation des para-juristes.

Objectif stratégique 4.

Réduire toutes les formes de violence basée sur le genre dans la société rwandaise en particulier contre les femmes et les enfants.

- **Actions stratégiques**

- étudier toutes les causes et conséquences de la violence contre les femmes et identifier des mesures préventives à entreprendre ;
- sensibiliser la communauté y compris les agents de l'ordre judiciaire et la police sur toutes les formes de violences basées sur le genre spécialement les violences sexuelles et sur des mesures plus dynamiques à prendre ;
- sensibiliser la communauté sur la législation existante en matière de violence y compris le personnel juridique et la police en vue de protéger les victimes et réprimer les auteurs des violences ;
- introduire une nouvelle législation tenant compte d'ampleur que prend le tant physique, psychologique que sexuelle et contenant des mesures répressives appropriées et leur assurer l'accès facile à la justice ;
- sensibiliser les agents des media à s'impliquer dans la lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre.

Objectif stratégique 5.

Développer les capacités des agents de l'ordre judiciaire à administrer une justice sensible au genre ainsi que les instances impliquées dans la mise en place de la législation.

- **Actions stratégiques**

- intégrer la formation en genre dans les curricula d'enseignement dans le domaine juridique et dans les programmes de formation des agents de justice;
- encourager les femmes à participer davantage dans les instances judiciaires et de police;
- former les membres des commissions juridique et constitutionnelle et de la commission des droits de l'homme sur le genre.

3.5. Acteurs impliqués dans le renforcement du cadre juridique sensible à l'égalité des genres

Le processus de renforcement du cadre juridique visant la promotion des droits fondamentaux dans le respect de l'égalité des genres, va se faire à travers la révision des lois discriminatoires, l'élaboration des nouvelles lois, la vulgarisation et la sensibilisation des textes juridiques et du concept genre mais aussi au niveau de l'élaboration de la nouvelle constitution.

Pour être efficace, la réforme juridique devra aller obligatoirement de paire avec les réformes politique, institutionnelles et administratives qui contribueront à créer un environnement favorable à l'application des nouvelles lois.

C'est dans ce cadre qu'intervient la nécessité de mettre en place une politique nationale du genre qui servira d'instrument stratégique pouvant assurer la reconnaissance des disparités liées au genre dans tous les secteurs de développement national et guider la planification, l'allocation des ressources et la mise en exécution des politiques et programmes dans une perspective genre.

Acteurs

- Les institutions ayant le mandat d'élaborer et de réviser des lois à savoir le Gouvernement, le Parlement, la Cour Suprême et la Commission Juridique et Constitutionnelle.
- Au niveau de l'analyse du cadre juridique, de l'exécution, de la sensibilisation et formation sur les normes juridiques, les

Ministères selon leur domaine d'intervention, la Commission des droits de l'homme, la commission de l'unité et la réconciliation, de la Commission électorale, la Société Civile, essentiellement les médias, les collectifs d'associations de promotion de la femme et des enfants, les Associations de défense des droits de la personne, les Structures Organisationnelles des femmes et de la jeunesse et le Parlement et le Secteur privé, les instances judiciaires, la Police et toute la communauté rwandaise.

- Au niveau de l'appui financier, le Gouvernement et la communauté internationale (les Agences des Nations Unies, la coopération bilatérale et multilatérale, les ONG internationales).

3.6. Conclusion

Les mesures supplémentaires visant à accélérer la réalisation des objectifs définis dans ce cadre juridique devraient continuer de privilégier l'instauration d'un environnement non discriminatoire et des lois soucieuses d'équité entre les sexes.

Les nouvelles mesures visant à appliquer ces lois doivent faire en sorte que les femmes dont les droits sont fréquemment violés aient plus largement et systématiquement accès aux voies de recours juridiques et aux autres moyens d'obtenir réparation.

Pour éradiquer la culture de violence, il faudra privilégier la mise en œuvre des programmes ayant pour objet de mieux sensibiliser tous les membres de la société, et en particulier les enfants sur le respect des droits fondamentaux de la personne et nécessité de résoudre les conflits par des moyens non violents.

Il faudrait également envisager l'instauration des systèmes de suivi d'application des lois, d'incitation au respect des lois et règlements visant à promouvoir la non-discrimination basée sur les genres.

Madame Marie Claire MUKASINE
Secrétaire Générale au
Ministère du Genre et de la Promotion Féminine.

Thème IV

LA CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET LES EFFORTS DE SA MISE EN APPLICATION

4.0. Introduction

Il y a plus de 10 ans, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté la Convention internationale sur les droits de l'enfant.

C'est à juste titre que ladite convention soit adoptée car l'enfant est une créature humaine fragile, nous aurons l'occasion d'y revenir au cours de cet exposé.

Du fait de son immaturité générale, l'enfant a besoin d'une protection spéciale. C'est un privilège qui lui revient tout naturellement car avant même que l'Assemblée Générale des Nations Unies n'adopte ladite convention, les Gouvernements et les organisations diverses de partout dans le monde avait des politiques et des structures mis en place une protection spéciale de l'enfant et une promotion de ses droits.

Seulement ladite convention invite ou plutôt amène le monde entier à y penser constamment et s'investir davantage dans la protection des droits de l'enfant par une subdivision des structures et une décomposition des stratégies coordonnées au niveau de chaque pays et tendant universellement à un objectif unique: le bien-être de l'être innocent qu'est l'enfant.

Notre exposé va d'abord voir qui est le mineur pour parler ensuite de la Convention internationale sur les droits de l'enfant en ses lignes essentielles, puis nous verrons, à titre de partage, les actions accomplis ou en exécution dans le cadre de sa mise en application où on verra d'ailleurs que l'on n'est que dans les débats car rien de satisfaisant n'est encore atteint, nous terminerons par une vision d'ensemble sur les plans à adopter pour une meilleure efficience dans la réalisation des principes des nations unies pour la protection de l'enfant qui sera un thème pour l'atelier.

4.1. Un enfant ou un mineur

Les conventions internationales disent que l'enfant est une personne âgée de moins de 18 ans. Toute personne qui n'a pas encore atteint 18 ans est considéré comme mineur.

Au Rwanda, le mineur est une personne âgée de moins de 21 ans en principe, mais il y a des particularités dans les législations rwandaises différentes.

Ainsi, selon le code pénal, l'enfant est une personne de moins de 14 ans, ce qui signifie qu'une personne de 12 ans par exemple ne peut pas encourir une personne quel que soit l'infraction commise et quelque soit la manière dont cette infraction est commise.

Le code du travail rwandais considère comme mineur une personne âgée de moins de 18 ans; ce qui signifie que les gens qui engagent les enfants de 13 ans employés sur les chantiers vont à l'encontre des dispositions légales.

Les dispositions de la sécurité sociale considèrent comme enfants ceux de moins de 18 ans qui ne travaillent pas, n'étudient pas et ne sont pas mariés ainsi que les enfants de moins de 25 ans au cas où il est encore aux études et n'est pas marié. Ces catégories d'enfants bénéficient des allocations de la sécurité sociale.

Les dispositions sur les élections admettent comme éligible et capable d'élire, un enfant âgée de 18 ans accomplis; mais le principe change d'un poste à l'autre et les conditions ne sont pas les mêmes pour toutes les élections mais l'essentiel est de ne pas aller en dessous de 18 ans.

Selon la loi sur le recensement, un enfant qui atteint 16 ans accomplis obtient sa fiche de recensement dans sa commune de domicile.

Les lois relatives aux impôts voient en une personne de 18 ans accomplis comme capable de travailler et donc d'avoir des revenus imposables.

4.2. La convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant

La Convention relative aux droits de l'enfant a été adoptée par l'Assemblée Générale de Nations Unies le 20 novembre 1989. Cette convention reprend les grandes lignes de la Déclaration Universelles des Droits de l'Homme.

Le Rwanda a ratifié la convention du 20 novembre 1989 relative aux droits de l'enfant en septembre 1990. Ceci est un grand pas franchi par le Rwanda pour montrer la volonté de voir son applicabilité effective.

Les droits de l'enfant sont de plus en plus évoqués depuis l'adoption de la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Les enfants constituent une catégorie de personnes qui nécessitent une attention particulière étant dotés d'une capacité de discernement insuffisante. Ainsi, ils méritent d'être protégés par le respect de cette convention et par des lois en vigueur en la matière dans le pays en vue d'une mise en exécution du respect des droits de l'enfant évoqué dans la convention.

Les lignes essentielles de ces droits sont les suivantes:

- le droit à la vie;
- le droit au nom et à la nationalité dès la naissance;
- le droit à la formation scolaire de base gratuit;
- le droit de connaître ses parents et d'être élevé par eux, et ne pas être séparé d'eux sauf dans les cas où c'est plus avantageux à l'enfant et de les rejoindre dès que possible en cas de séparation involontaire;
- être protégé de toute maltraitance, violence, abandon, et toute négligence ou abus que ce soit pouvant avoir les mauvaises conséquences sur sa vie physique, mentale et son intelligence;
- être protégé de mauvaises influences de toute discrimination;
- le droit de s'exprimer et d'être écouté;
- le droit aux loisirs, jeux et autres divertissements;
- ne faire l'objet de la détention qu'en cas d'extrême nécessité, mettre tout en oeuvre pour écourter autant que

possible cette détention et pouvoir d'urgence à sa défense en justice;

- le procès relatif aux enfants devraient être jugés sans tarder (fixation rapide des dates d'audience, les remises rapprochés...);
- pas de peine d'emprisonnement à perpétuité;
- pas de peine de mort.

4.3. Les efforts de mise en application de la convention sur les droits de l'enfant au Rwanda

Les efforts de mise en application de la convention sur les droits de l'enfant se voit à travers les dispositions de la Législation Rwandaise où on peut avoir une certaine satisfaction mais aussi certains aspects sont à combler; ces efforts se voient aussi à travers d'autres interventions

4.3.1. Les dispositions légales

Les droits de l'enfant sont retrouvés dans la législation rwandaise d'une manière éparpillée. Que ce soit les dispositions constitutionnelles, les dispositions pénales, les dispositions civiles et sociales en général cadrent avec les visées de la Convention internationale sur les droits de l'enfant. Mais il serait bon que le pays se dote d'un code de l'enfance car à travers ce code, les droits de l'enfant serait mieux exprimés et ressortiraient avec plus de cohérence.

Voyons ces dispositions de la législation rwandaise qui reprennent les droits énoncés dans la convention ainsi qu'un parcours dans quelques endroits, de l'absence des prescrits pour libeller ces droits.

4.3.2. Dispositions qui cadrent avec la visée de la convention.

- Le droit à la vie et à l'intégrité physique (art.15 et 16 CC I, 314 CP punissant l'infanticide et 325,326 et 379 CP punissant l'avortement).
- La non discrimination dans le traitement socio-juridique et économique des enfants légitimes (art.16 de la Constitution et art. 323,331,339 CC I).

- La formation de la base gratuite et obligatoire (art 27 de la Constitution).
- Le droit au nom et à la nationalité (art.59 CCI, 253 et 254 CP ainsi que 8 et 23 du code de la nationalité).
- Le droit de garder les avantages acquis comme enfant légitime par le mariage des parents même en cas de séparation de ceux-ci (art. 233 CCI).
- La primauté des intérêts de l'enfant en cas de divorce des parents (249,250,254,283 CCI).
- Le droit d'être éduqué par les parents (art.343-349 CCI et 380 CP punissant l'abandon de famille).
- Le droit à la représentation juridique en cas d'absence des parents(332,361 CCI).
- La diminution des peines pour les mineurs entre 14 et 18 ans (art.77CP).
- La préservation morale de la jeunesse par le décret-loi du 19 novembre 1973
- L'aggravation des peines pour les infractions du fait qu'elles sont commises envers un mineur (271 à 277 CP sur les stupéfiants; 358 à 360 CP sur l'attentat à la pudeur, le viol et la prostitution; 388 CP sur l'attentat à la liberté individuelle).
- Le fait de tenir compte de la grossesse et de l'allaitement (art.30,127 et 129 CT).
- Les dispositions spéciales sur l'apprentissage pour les adolescents apprenant un métier.
- L'âge pour le travail salarié est de 18 ans et 14 ans en cas d'exception et autorisation donnée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions (art 24 et 125 CT).
- L'inspection des travaux donnés aux enfants et aux femmes enceintes pour empêcher de dépasser leur force (art 124 CT et 126).
- Réglementation du travail de nuit des enfants (art.120).
- Accord des jours de congés et le repos supérieurs aux adultes pour les enfants de moins de 18 ans (art.133 CT).
- Droit de l'enfant aux associations de travail et de syndicats (art. 10 CT).
- Quittance valable pour son salaire à son employeur sauf opposition expresse de son représentant (art.93 CT).
- Le droit à la sécurité sociale par voie de ses parents salariés ou par lui même en tant que travailleur.

4.3.3. Quelques dispositions qui exigent encore des adaptations

- L'enfant doit être élevé par ses parents et notamment par sa maman. Au Rwanda la jurisprudence selon laquelle en cas de séparation, les enfants sont remis à leur papa vers sept ans est jugé par plusieurs personnes comme contraire au bien-être de l'enfant. L'âge de sept ans devrait être poussé à 16 ans (réflexion).
- La détention des enfants n'est pas encore faite de manière satisfaisante. Même s'ils ont leur centre de rééducation à Gitagata, quelquefois ils sont dans les prisons des adultes même si ils ont leurs compartiments à part, il fallait que les autorités pensent à agrandir Gitagata ou construire d'autres centres.
- Les procédures de jugement des enfants sont identiques à celles des adultes. Ici vraiment la carence est notoire; ce qui amène les enfants à se sentir complexés et ne pas avoir confiance en soi-même dans l'avenir qui suit son infraction car il n'a pas été entretenu psychologiquement pendant ces moments où un détenu se sent marginalisé par sa culpabilité et se demandant s'il est créé comme les autres. Il est temps que les efforts soient fournis pour instaurer un système judiciaire adapté à l'aspect éducatif et l'insertion social dont l'enfant délinquant a le plus besoin.
- L'âge de la majorité civile est de 21 ans, elle est de 18 ans pour le travail et l'éligibilité, ainsi que 16 ans pour le recensement et 14 ans pour subir une sanction pénale. L'avis de beaucoup de gens est que la majorité soit fixée à 18 ans.

Pour les divertissements des enfants, une commission pour la surveillance des films projetés évoquée dans le décret-loi de 1973 sur la préservation morale de la jeunesse n'est pas mise en place, ce qui est un manquement indispensable.

La peine de mort à une femme enceinte selon le code pénal, les avis portent sur le fait que la peine de mort infligée à une

femme enceinte soit purgée non seulement par l'accouchement mais après le sevrage de l'enfant (réflexion).

4.3.4. Autres interventions

- Le service pour les droits de l'enfant au Ministère de la Justice;
- Le projet Bourgmestre au Ministère de l'Administration Locale et des Affaires Sociales (MINALOC) pour les droits de l'enfant mais il est à déplorer que le projet n'est opérationnel qu'en trois communes sur 154 que compte le Rwanda.
- Les actions des ING et ONG nationales et internationales pour l'enfant comme le Centre de Gatenga, l'UNICEF, etc. dans les domaines d'encadrement social et d'éducation et selon les stratégies d'intervention différentes.

On ne peut qu'en encourager ces efforts fournis et d'exprimer des souhaits pour d'autres réalisations tout en tenant compte des défis à ces réalisations.

4.4. Les défis à la mise en application des dispositions de la convention

Lors du sommet du 30 septembre 1990 auquel le Rwanda a participé, un plan d'action mondial a été adopté avec comme objectif:

- Augmenter le taux et le niveau de scolarisation à tous les niveaux et améliorer la qualité de l'enseignement;
- Améliorer la santé des enfants;
- Assurer une protection juridique de l'enfant par les dispositions spécifiques et structures procédurales appropriées;
- Offrir un cadre familial stable aux enfants non-accompagnés;
- Réinsérer les enfants de la rue dans la société;
- Démobiliser les enfants soldats;
- Créer un cadre de coordination des activités en faveur de l'enfant.

La mise en exécution de ce plan rencontre des obstacles que nous devons tenir en compte à savoir:

- Les handicaps d'ordre socio-économique en l'occurrence le niveau de développement de notre pays qui ne permet pas de couvrir tous les coûts de l'homme et dont les conséquences se répercutent sur tous les domaines.
- Les handicaps d'ordre légal remarqués à travers l'inexistence de la loi et la mauvaise application de celles qui existent ainsi que la lenteur, le coût et l'élongation des procédures y relatives . On ne saurait terminer cet exposé sans avoir attiré l'attention sur les opportunités que notre pays disposent dans l'application de la Convention des Droits de l'Enfant qui ne consistent que dans la bonne volonté des différents partenaires et leur action conjuguée pour l'amélioration de la situation de l'enfant (autorités, organisations et associations diverses...) bien que cette action soit, comme nous venons de le voir, limitée par les moyens.

Madame Marie Claire MUKASINE
Secrétaire Générale au
Ministère du Genre et de la Promotion Féminine

Thème V

STANDARDS DES NATIONS UNIES ET FORCES DE L'ORDRE

5.0. Introduction

Ce séminaire vise à préparer un travail de sensibilisation et de lobbying avec des instances de base au Rwanda. Cette initiative nous semble être importante pour deux raisons: d'abord, parce que la protection des droits humains doit commencer à la base. Ce ne sont pas seulement les leaders politiques et le gouvernement rwandais qui sont responsables de la protection des droits humains, mais également les représentants de l'administration locale dans les communes et secteurs du Rwanda. Deuxièmement, car on a vu pendant le génocide que des responsables locaux peuvent aussi jouer un rôle central dans la violation des droits humains. Il faut donc oeuvrer à ce que de tels actes ne se reproduisent plus jamais.

5.1. Forces de l'ordre au niveau du secteur du Rwanda: "Local Defense Forces" (LDF).

Qui est responsable du maintien de l'ordre dans les différents secteurs du Rwanda? D'abord, c'est le conseiller de secteur accompagné par la responsable des femmes et celui des jeunes. Mais plus spécifiquement, c'est la "Local Defense Force" (LDF) qui a la tâche de garantir la sécurité. Ces forces de l'ordre au niveau local ont alors un rôle important à jouer dans la protection des droits humains.

Lorsque le Gouvernement actuel prit ses fonctions en juillet 1994, il n'existait pas de structure de police locale. Afin de remédier à cette situation, les autorités établirent un corps appelé la "Local Defense Force".

"LOCAL DEFENSE FORCES ": Casernés ou non?

Les membres de la LDF vivent chez eux et travaillent dans la communauté sans être payés. Ils ont souvent une uniforme rouge, mais il y a aussi des cas où les membres de la LDF ne

portent pas d'uniforme. Dans la plupart des secteurs, chaque groupe de dix à douze hommes possède deux ou trois armes à feu, censées d'être gardées dans un entrepôt central et distribuées uniquement lorsque le groupe part pour patrouiller. Sur ce, les membres de la LDF doivent protéger leurs communautés mais hélas dans certaines régions du Rwanda, ils ont commis des abus contre la population. Pour cela, Human Rights Watch a formulé des recommandations suivantes au Gouvernement Rwandais à propos de la "Local Defense Force":

- Garantir que tous les membres de la "Local Defense Force" respectent le droit à la vie et à la sécurité des civils et cessent immédiatement de violer les droits des civils;
- Agir pour que le système de la justice mène des enquêtes et poursuive de manière plus efficace, les membres de la "Local Defense Force" accusés de violations des droits de l'homme;
- Etablir un système simple et efficace permettant de garantir que la Local Defense Force soit tenue responsable de ses actes.

Au niveau international, le problème des abus commis par les forces de l'ordre est le sujet de nombreuses conventions et pactes. Parmi les plus importants est le Pacte International pour les droits civils et politiques et la Convention contre la torture.

5.2. Quelques standards des Nations Unies relatifs aux responsables de l'application de la loi.

En 1979, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté le Code de conduite pour les responsables de l'application de la loi. Ce code définit des principes qui doivent guider la conduite des responsables de lois, c'est-à-dire des représentants de la loi qui exercent des pouvoirs de police. Quoique le Code de conduite n'est pas un traité, l'application est obligatoire selon le droit international, il s'agit d'un texte important qui peut être utilisé pour un travail de lobby.

Dans le même sens, il faut également considérer deux autres textes qui ont été développés dans le cadre de la discussion sur les forces de l'ordre au sein des Nations Unies.

Il s'agit de:

- Principes de base sur le recours à la force et à l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, un texte adopté en 1990 par le huitième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants.
- Conseil Economique et Social des Nations Unies qui a recommandé en 1989 des principes relatifs à la prévention efficace des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires et aux moyens d'enquêter efficacement sur ces exécutions.

Le Code de conduite et les deux autres textes font des recommandations pour une meilleure gestion des forces de l'ordre, et notamment pour la prévention des abus des droits de la personne, et des réponses adéquates de la part des autorités en cas d'abus. Ils peuvent donc former la base d'un travail de lobbying qui vise à faire des propositions concrètes sur la gestion des responsables de la loi, et dans le cas d'espèce, des "Local Defense Force"s au Rwanda.

Voici certains principes fondamentaux qui sont évoqués dans le Code de Conduite:

- Principes sur le recours à la force;
- Principes relatifs à la prévention des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires.

5.2.1. Protection des droits humains

Les responsables de l'application de la loi ont l'obligation de protéger et respecter des droits humains. Cela fait partie de leur éthique de travail. Il leur est expressément interdit d'infliger, susciter ou tolérer un acte de torture ou de traitement cruel, inhumain et dégradant. (*Code de Conduite*, Art.2 et 5; *Principes sur le recours à la force*, Art.20).

5.2.2. Recours à la force comme dernier ressort

Les responsables de l'application des lois doivent recourir à la force seulement quand cela est strictement nécessaire. Les autorités mettent à la disposition des responsables de l'application de la loi, des divers types d'armes qui permettent un usage différencié de la force et des armes à feu notamment des armes non meurtrières neutralisantes et des équipements défensifs.

Les responsables de l'application de la loi ne peuvent faire usage de la force ou d'armes à feu que si les autres moyens restent sans effet. Ils doivent seulement faire usage d'armes à feu en cas de légitime défense ou pour défendre un tiers, et seulement quand des mesures moins extrêmes sont insuffisantes.

Lorsque l'usage de la force ou des armes à feu est inévitable, les responsables de l'application de la loi s'efforcent de ne causer que le minimum d'atteintes à l'intégrité physique, et veilleront à ce qu'une assistance médicale soit fournie aussi rapidement que possible. Les pouvoirs publics et les autorités de police doivent adopter et appliquer des réglementations sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu. Ces réglementations spécifient les circonstances dans lesquelles l'usage de la force est permis, et contiennent des dispositions sur le contrôle et l'entreposage des armes à feu. (*Code de conduite*, Art.3; *Principes sur le recours à la force*, Art.2,3,4,5,9,10,11).

5.2.3. Sélection et formation des responsables de l'application de la loi

Les responsables de l'application de la loi doivent être sélectionnés selon leurs qualités morales et leurs aptitudes psychologiques et physiques par des procédures appropriées. Il convient de vérifier périodiquement s'ils demeurent aptes à remplir leurs fonctions.

Les responsables de l'application de la loi doivent recevoir une formation professionnelle qui doit donner une attention particulière sur l'éthique policière, sur le respect des droits

humains, sur les moyens techniques d'éviter l'usage de la force et des armes à feu et sur le règlement pacifique des conflits.

Les responsables de l'application de la loi qui portent des armes à feu doivent être spécialement formés à leur utilisation. (*Principes sur le recours à la force*, Art.18,19,20; *Principes relatifs à la prévention des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires*, Art.3).

5.2.4. Importance de la voie hiérarchique / responsabilité des supérieurs

Les autorités doivent établir une voie hiérarchique et veiller strictement qu'elle soit respectée. Pourtant, les responsables de l'application de la loi ont le droit et le devoir de refuser d'exécuter un ordre de recourir à la force. (*Principes relatifs à la prévention des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires*, Art.2,3; *Principes sur le recours à la force*, Art.25,26).

5.2.5. Procédures de rapport et d'enquête

Les responsables de l'application de la loi qui ont des raisons de penser qu'une violation s'est produite ou est sur le point de se produire, doivent signaler cela à leurs supérieurs ou au besoin à d'autres autorités. Une enquête approfondie et impartiale sera promptement ouverte dans tous les cas où l'on soupçonnera des exécutions extrajudiciaires, arbitraires ou sommaires, y inclut des plaintes déposées par la famille.

L'enquête aura pour objet de déterminer la cause et les circonstances du décès et le responsable, toute pratique ayant entraîné la mort, ainsi que tous les témoins, les personnes chargées de l'enquête et leurs familles jouiront d'une protection contre les violences et les menaces. Un rapport écrit sera établi et sera rendu public. (*Code de conduite*, Art.8; *Principes relatifs à la prévention des exécutions extra-judiciaires, arbitraires et sommaires*, Art.9,10,11,12,13,14,15,16 et 17; *Principes sur le recours à la force*, Art.22).

5.2.6. Nécessité de poursuivre en justice des auteurs des abus

L'usage arbitraire et abusif de la force ou des armes à feu par les responsables de l'application de la loi doit être puni comme infraction pénale. (*Principes relatifs à la prévention des exécutions extrajudiciaires, arbitraires et sommaires*, Art.18; *Principes sur le recours à la force*; Art.7,23).

5.3. Influencer les responsables politiques au niveau local. Comment faire le lobby ?

Pour bien utiliser ces standards des Nations Unies dans le contexte de la sensibilisation des instances de base, il faut d'abord développer une stratégie de lobbying. Le lobbying, c'est l'ensemble des activités menées pour influencer des responsables politiques (locaux, nationaux et internationaux) dans leurs attitudes et leurs actions. On peut seulement influencer des acteurs politiques quand il y a des relations professionnelles qui permettent le dialogue et l'échange de l'information, cela fait aussi partie du lobbying.

Pour développer une stratégie de lobbying, il faut rechercher et analyser la situation des droits humains, le rôle des différents acteurs et les possibilités d'influencer les acteurs, c'est-à-dire les instances de base et les "Local Defense Force"s. Voici quelques questions essentielles qui peuvent aider à développer une stratégie de lobbying sur les abus commis par les "Local Defense Force"s avec les instances de base:

- Quels cas de violations des droits humains se sont-ils passés dans cette commune? Ce secteur? Date, lieu, chronologie des événements, auteurs présumés, contexte, nombre de victimes.
- Comment est-ce que les autorités locales ont réagi quand il y a eu des abus? Est-ce qu'il y a eu enquête? Est-ce que l'auteur de la violation a été traduit en justice?
- Est-ce qu'il s'agit d'un incident singulier ou d'un phénomène répandu? Pourquoi?
- Est-ce que les forces de l'ordre(LDF par exemple) qui ont commis des abus ont agi sur ordre de leur chefs ou avec leur consentement?

- Est-ce que les forces de l'ordre ont reçu une formation professionnelle et complète?
- Comment s'est fait le recrutement des "Local Defense Force"s, et quels sont les critères de choix?

Les réponses à ces questions vont aider à connaître exactement les faits et de développer des recommandations envers les instances de base. Puis il se pose la question comment et dans quel cadre on approche les autorités. Souvent, il est opportun d'approcher des autorités cibles à part, dans un entretien confidentiel. Pourtant si un cas est très connu, ça peut aussi être intéressant de le discuter dans une session de formation. Les questions suivantes peuvent aider à résoudre cela:

- Comment établir une relation professionnelle à long terme avec les instances de base?
- Quels changements structurels dans les forces de l'ordre et dans le comportement des instances de base sont nécessaires pour améliorer la situation?
- Est-ce que vous pouvez renforcer votre position et soumettre un rapport ou briefing écrit sur l'abus que vous dénoncez?
- Quel le rôle des responsables administratifs et policiers, militaires au niveau du secteur, de la commune, de la préfecture et au niveau national concernant ce cas d'abus?
- Est-ce que les instances de base sont impliquées directement ou indirectement?
- Est-ce que les instances de base ont réagi aux abus (initier une poursuite juridique, licencier les responsables,...)?
- A part les instances de base, est-ce qu'il faut approcher d'autres responsables?
- Est-ce que la sécurité des victimes est garantie dans votre travail de lobbying?

Juliane KIPPENBERG
Human Rights Watch

Thème VI

DROITS HUMAINS ET RECONCILIATION NATIONALE

6.0. Introduction

L'un des souhaits les plus émis au monde est le respect des droits humains. Du même coup, il est le souhait le plus pratiquement bafoué. Des exemples sont multiples du nord au sud, de l'est à l'ouest; un constant amer . Mais certaines contrées paraissent beaucoup plus virulentes que d'autres. L'Afrique en cela nécessite une attention particulière , et c'est dans cet ensemble là que nous abordons le Rwanda.

Nos propos vont jalonner - sans toutefois revenir point par point sur les droits humains fondamentaux tels que ratifiés par les Etats et quelques institutions internationales – les droits que nous jugeons très capitaux à l'heure où le train socio-politique nous embarque vers la réconciliation.

Nous parlons de :

- Droit à la vie ;
- Droit à la patrie ;
- Droit à la propriété ;
- Droit à la parole ;
- Droit à la justice ;
- Droit de chances égales à la participation et à la gestion de la res publica.

6.1. Droit à la vie

Dans un pays où la folie humaine ou mieux encore la folie du pouvoir vient de conduire à l'Achéron plus d'un million de rwandais laissant ainsi derrière elle handicapés, orphelins, veufs... Ceci est le reflet combien éloquent de la banalisation de la vie. Que penser quand pour certains la vie vaut :

- Une vache qu'on va abattre après en avoir abattu le possesseur !

- Une femme qu'on va violer !
- Une maison d'autrui qu'on va occuper !
- Un véhicule qu'on va arracher !

6.2. Droit à la patrie

En Afrique et ailleurs dans le monde, le Rwanda s'affirme comme un grand exportateur de réfugiés, peut être quelques pays voisins commencent à lui emboîter le pas aujourd'hui.

- De 1959 à 1973 un effectif élevé de réfugiés tutsi a fui le pays;
- De 1994 à 1996 un effectif élevé de réfugiés hutu a fui le pays.

Ceci a créé et crée des désarrois intérieurs, des détonations qui, à la longue et par tous les moyens, trouvent satisfaction. On ne reste jamais éternellement réfugié

6.3. Droit à la propriété

Les gens se sont arrogés le droit de possession des biens d'autrui, ceci au su et au vu de tout le monde:

- Les maisons, les magasins, les boutiques que les vrais propriétaires réclament;
- Les réfugiés de 1959 qui réclament leurs terroirs ;
- Les réfugiés de 1994 qui en font le même.

N.B: Corde sensible de tout individu.

6.4. Droit à la justice

Plus de 100.000 personnes en prisons. Jusqu'au mois de mars 1999, mille cas ont été tranchés. Sept mille cas ont recouru à la procédure d'aveu et de plaider de culpabilité. D'aucuns racontent aussi que d'autres bourreaux se trimbalent partout tandis que quelques innocents croupissent dans les geôles.

6.5. Droit à la parole

La crainte de tout détenteur du pouvoir est devenu pour notre population une deuxième nature, un respect automatique et

inconditionnel un véritable confucianisme. Peu de gens oseraient contredire lesdites personnes.

6.6. Droit de chances égales à la participation et à la gestion de la chose publique

Le pouvoir dans certains pays pauvres est devenu comme source de prestige, avoir et savoir. Les gens s'y accrochent et s'y maintiennent s'entourant de leurs familles et de leurs fidèles prétendant constituer leur rempart (régionalisme, népotisme, etc.). Ceci par effet du temps, finisse par rendre la gestion de la chose publique, le monopole d'un groupe foulant au pied ce droit des autres.

6.7. Proposition de solutions, droit et réconciliation

- Droit à la vie;
- Droit à la patrie;
- Droit à la justice;
- Droit à la propriété;
- Droit à la parole ;
- Droit à l'égalité de chances.

Solutions

Education populaire sur la notion de ces droits en commençant par les détenteurs du pouvoir (pouvoir coercitif quelquefois) et la notion d'éducation au niveau du droit réconciliateur.

Conclusion

Réclamer ses droits est quelquefois synonyme de récalcitrant politique dans certains pays d'Afrique avec souvent bien des corollaires. Ne pas les réclamer devient être prisonnier de sa conscience et s'éteindre dans bien des cas.

Oser agir car souvent vous travaillez non pas pour vous mais pour la postérité. L'homme des droits Humains doit être l'homme engagé.

Thème VII

LA RECONCILIATION NATIONALE PAR LES DROITS DE L'HOMME

7.0. Introduction

« Quand je désespère, ainsi disait Gandhi, je me souviens que tout au long de l'histoire, la voie de l'amour et de la vérité a toujours triomphé ; il y a eu dans ce monde des tyrans, des assassins, et pendant un jour, ils peuvent nous sembler invincibles : Pensez toujours à cela ».

Il est vrai, notre histoire a été marquée par des périodes de turbulences et de barbaries qui ont opposé l'homme à ses semblables avec toutes les conséquences destructrices qui s'en sont suivies. De simples disputes entre frères ou voisins en passant par des affrontements entre communautés aux conflits nationaux ou régionaux, le mal a frappé et continue de frapper la famille humaine et ce mal ne vient parfois que de l'homme lui-même. L'évolution scientifique et technologique qui multiplie les rêves des temps modernes, au lieu de rendre cette terre plus humaine, exacerbe la situation et l'on se trouve devant une réalité qu'on ne peut pas expliquer : dans ce monde, la violence règne en souveraine.

7.1. Violence et ses différentes formes

Cette violence apparaît sous différentes formes. Nous sommes habitués à concevoir la violence comme étant uniquement la violence physique mais bien d'autres formes de violence existent. A titre d'exemple, nous pouvons dire que nous sommes victimes de violence morale et/ou socio-culturelle quand le droit de nous exprimer nous est refusé. Nous sommes souvent victimes de la violence structurelle, quand nos gouvernements entreprennent des programmes qui ont des effets néfastes à notre épanouissement socio-économique, etc...

C'est cette violence avec ses multiples formes que sont, entre autres, l'inégalité, l'injustice, l'intolérance, l'intransigeance, etc. C'est cette violence qui engendre les conflits entre les hommes. C'est cette violence qui creuse des fossés entre ceux qui sont sensés agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité (art.1 DUDH). C'est cette violence qui transforme un ami en un ennemi, un frère en un étranger, un être humain en un cancrelat ou vermine, ... c'est cette violence encore qui inspire les guerres fratricides, les génocides, les massacres des civils innocents, les tensions chroniques entre communautés et les déchirements entre différents groupes sociaux.

Ceux qui ont fait des recherches sur la dynamique des conflits font remarquer que des conflits ne naissent pas comme des champignons. Ils sont plutôt le résultat de l'accumulation des séquences de violence qui atteignent le niveau de l'incontrôlable parce que les parties impliquées n'ont pas su gérer cette amalgame.

Alors quand le pire passe, on commence à chercher contre vents et marées des thérapeutiques pouvant aider à soulager la société même si il est très rare que l'on se donne la peine de bien diagnostiquer le mal qu'il faut combattre.

C'est dans ce contexte que toute une litanie de concepts à la mode dans cette époque de conflits incessants entrent en jeu. « Réconciliation nationale », « Résolution des conflits », « Ressouder le tissu social » ... autant de concepts pour signifier un processus de rapprochement des membres ou groupes d'une société qui sort des moments de violence extrême.

7.2. Moyens de réconciliation: les droits de l'homme

Il faut remarquer cependant qu'il serait insensé de prendre la réconciliation nationale en soi comme constituant une thérapeutique en elle-même. Elle apparaît plutôt comme une fin qui nécessite des moyens pour y arriver. Et ces moyens ne se situent nulle part ailleurs que dans le domaine des droits de l'homme. Cela est d'autant plus vrai que l'on reconnaît communément que les obstacles majeurs à l'épanouissement de l'humanité ont toujours été « LA MECONNAISSANCE et LE

MEPRIS des droits humains ». Ne dit-on pas dans le préambule même de la DUDH, en son paragraphe 2, qu'il ne faut pas perdre de vue le fait que, nous citons, **« la méconnaissance et le mépris des droits de l'homme ont conduit à des actes de barbarie qui révoltent la conscience de l'humanité »**

Si l'on se réfère à l'**histoire**, juge impartial des actes de l'homme, on s'aperçoit vite que celle-ci a retenu comme forces réconciliatrices de leurs nations respectives, des figures qui ont défendu des principes allant dans le sens des droits de l'homme.

- Ainsi l'âge d'or de la civilisation sémitique a été marqué par le règne du Roi HAMMURABI, roi de Babylone dans les années 1750 avant JC, pour avoir initié un code de loi, probablement le plus ancien document de droit, un code établissant la justice à travers l'empire mésopotamienne.
- Dans la tradition hébraïque des temps de l'Ancien Testament, c'est-à-dire entre les années 1200 et 300 avant JC, l'histoire a fait ressortir de façon particulière les temps de Moïse dont les lois préconisaient le respect de la vie et de la propriété des étrangers ainsi que celle des voisins à travers des droits exprimés en termes d'obligations. (Ainsi par exemple, dans les dix commandements transmis à Moïse sur le Mont Sinaï, le droit à la vie était exprimé par le commandement « Tu ne tueras pas »)
- Le philosophe CONFUCIUS des années 500 avant JC, l'idéologue le plus influent de l'histoire chinoise et asiatique, qu'a-t-il fait sinon axer ses enseignements philosophiques qui tournaient au tour de «JEN» ou «bienveillance» sur ces principes dichotomiques « Ne fais pas aux autres ce que tu ne voudrais pas que l'on te fasse » et « Fais aux autres ce que tu voudrais que l'on te fasse ».
- Dans les temps du Nouveau Testament, le personnage de Jésus est mis en évidence entrain de reprendre les mots de l'ancien testament, notamment « the Spirit of the Lord is in me ... to preach good news to the poor. He has sent me to proclaim freedom for prisoners and recovery of sight to the

blind, to release the oppressed ..." (« l'esprit de Dieu m'a choisi pour proclamer la bonne nouvelle à ses pauvres, il m'a envoyé pour proclamer la liberté aux prisonniers, remettre la vue aux aveugles, donner du répit aux opprimés, ... ». Et son disciple Paul dira plus tard « there is neither Jew nor Greek, slave nor free, male nor female » (il n'y a ni Juif ni Grec, ni esclave ni libre, ni homme ni femme).

- Par après, et en commençant par le Magna Carta « la Grande Charte » de 1215 en Angleterre, viendra une série de chartes, traités et déclarations qui, eux aussi, seront retenus comme des événements réconciliateurs des nations et des peuples.
- Enfin tout le monde connaît des figures comme Mahatma GANDHI, Martin Luther KING, et autres ; leurs enseignements révolutionnaires liés à ce que le monde contemporain désigne par des concepts de « non-violence » et « droits de la personne » et la contribution de ces derniers à amener leurs communautés respectives à tourner une autre page de l'histoire.

Par ailleurs, la nature elle-même des droits humains fait qu'ils constituent une force émancipatrice redoutable capable de faire des changements réels dans les communautés humaines surtout celles qui sortent des conflits internes.

Primo, si tous dans la communauté s'imprégnaient du caractère premier des droits humains, c'est-à-dire le fait que « **les droits humains sont inhérents** » à chaque individu, en d'autres termes que les droits humains ne doivent pas être octroyés, achetés, gagnés ou obtenus par héritage, qu'ils appartiennent aux gens simplement parce qu'ils sont des êtres humains, à quel niveau s'élèverait par exemple l'harmonie entre les Rwandais malgré la souffrance d'une guerre fratricide, des massacres et du génocide qui a affecté tout le monde ici au Rwanda, certes à des degrés différents, tout en déchirant le tissu social qui faisait l'unité des Rwandais ? (*Différencier Droits et Privilège*).

Secundo, si dans la communauté rwandaise, le rêve comme quoi les droits humains sont les mêmes pour tous les êtres

humains sans considération de la race, du sexe, de la religion, de l'éthnie, de l'opinion politique ou autre ; le rêve comme quoi nous sommes tous nés libres et égaux en dignité et en droits, en d'autres termes que « **les droits humains sont universels** », si donc dans notre communauté ce rêve devenait réalité, combien de plaintes, pensez-vous, qu'une ligue comme la LIPRODHOR recevrait par an ? (Cas de Rubungu où la redistribution des biens fait de remous au sein de la population).

Tertio, si un principe favori du domaine des droits humains qui dit que ces derniers ne peuvent en aucun cas être enlevés – que personne n'a le droit de priver une autre personne de ses droits sous aucun prétexte – en d'autres termes le principe que « **les droits humains sont inaliénables** », si donc ce principe entrait dans le quotidien des Rwandais, et surtout si ce principe était au départ compris par nos dirigeants aux niveaux de base, cela ne serait-il pas un bon début pour la cicatrisation des plaies causées par notre passé troublé ?

Quarto, et c'est là la dernière caractéristique des droits humains, le fait que **les droits humains sont « indivisibles » et « interdépendants »**, c'est-à-dire le fait que tous les êtres humains ont non seulement droit à la liberté et à la sécurité mais aussi à un niveau de vie décent, est un fait qui nécessite une attention particulière dans le processus de rapprochement des gens.

Des fois, nous parlons de « sécurité » pour signifier « absence d'affrontements à caractère militaire » et nous oublions que ce concept a d'autres dimensions. Parlons par exemple de la « sécurité alimentaire » pour affirmer que tous les efforts appelant à une bonne valeur comme la « réconciliation » sont d'office voués à l'échec dans une communauté affamée car bien entendu, « ventre affamé n'a pas d'oreilles ». Parlons également de la sécurité sociale ou plutôt de la justice sociale pour dire qu'il est vain d'espérer une transformation positive de la société s'il n'y a pas de programmes soutenus de lutte contre les injustices sociales que les Rwandais désignent bien dans les termes de « UBWENGE BUCURA UBUNDI, BUGACANIRA BWIHINDUZA ».

De toutes les façons, il faut retenir une chose : ENTRE LES DROITS HUMAINS et LA RECONCILIATION, il existe une relation de CAUSE A EFFET. Cela s'explique rien qu'en considérant les deux résultats principaux (important outputs) que tout programme d'éducation aux Droits de l'Homme devrait s'efforcer d'atteindre :

- Il s'agit tout d'abord d'améliorer la compréhension d'une situation donnée ;
- Il s'agit aussi de favoriser l'empathie à l'égard des personnes confrontées à celle-ci.

Ceci dit, qui dit réconciliation dit en premier lieu « transcender des situations malencontreuses ». Or, cela n'est possible que si il arrive quelque chose qui permet aux individus de « développer leur compréhension et une vision critique de leur vie, c'est-à-dire de remettre en question les barrières et les structures qui les empêchent de profiter pleinement de leurs droits et de leurs libertés ». Ce quelque chose n'est rien d'autre que l'éducation aux droits humains.

Dans certaines situations, la réconciliation suppose « le pardon » et pour que ce pardon vienne naturellement, il faut que les victimes de violations graves des droits de l'homme trouvent clairement qu'il y a de l'empathie à leur égard. Or comme nous l'avons mentionné plus haut, cette empathie est parfois le résultat d'une éducation efficace des droits humains.

Si une Commission de Vérité et Réconciliation (TRC) mise en place en Afrique du Sud, il y a quelques années, tarde à atteindre ses buts, c'est que probablement les programmes d'accompagnement de cette commission n'ont pas suffisamment promu les deux principes déjà énoncés que sont « LA COMPREHENSION » et « L'EMPATIE » avec tout ce qui sous-tend ces principes, à savoir, LA VERITE, LA JUSTICE, LA REPARATION, etc. La même réalité peut se produire dans le cas des multiples commissions de notre pays dont la mission principale est de contribuer à l'avènement de la réconciliation et l'unité nationale.

7.3. Conclusion

En considérant tout ça, on voit qu'on ne peut trouver un moyen efficace de colmater les brèches en dehors de la promotion d'une culture des droits humains. C'est cette culture elle seule qui en conscientisant, en responsabilisant et en transformant les membres des communautés en situation conflictuelle réduit les écarts entre les gens et les rapprochent dans un processus dit de "réconciliation". En acceptant d'être animateurs des droits de la personne, sachons tous que nous nous engageons à jouer des rôles multiples et que nous devenons en même temps facilitateurs, avocats des opprimés, révolutionnaires, rassembleurs, guides et surtout réconciliateurs.

En nous accrochant sur la culture des droits humains, nous pouvons non seulement prévenir le déchirement du tissu social mais aussi le ressouder une fois qu'il est déchiré. C'est à ce prix que nous atteindrons la voie de l'amour et de la vérité dont n'a cessé de parler le sage Mahatma Gandhi, et pourquoi pas la voie de la réconciliation.

Aloys HABIMANA
Coordinateur du Centre CDIPG

Thème VIII

PAIX, JUSTICE ET NON-VIOLENCE

8.0. Introduction

Chacun de ces trois concepts, on s'en rend compte, est un monde. Il ne serait être question de les traiter de façon exhaustive et satisfaisante. Nous nous contenterons d'évoquer et d'esquisser la richesse de ces trois attitudes morales et de montrer les liens vitaux qui existent entre elles. D'emblée il faut dire que la valeur suprême est la Paix, la Justice et la non-violence étant les moyens adéquats pour atteindre et établir cette Paix. Si tu veux la paix, pratique la justice et ne recours jamais à des actes ou paroles de violence.

8.1. La paix

La paix comme on aime le dire et le répéter, n'est pas absence de guerres et de conflits. Ce calme plat est mauvais; il fait penser à l'absence de vents au large du Golf de Guinée. Les gens en mourraient. Il faut du vent et du mouvement, des conflits, des problèmes à gérer ensemble.

La "*traquillitas ordinis*" de S. Augustin; c'est la gestion la meilleur des divergences. Les descriptions du prophète Isaïe (11,5-8) supposent que le loup, la panthère, le lionceau, le scorpion et la cobra ne cessent pas d'être ce qu'ils sont, mais la connaissance du Seigneur les rendra capables de vivre en harmonie avec l'agneau, le chevreau, le petit garçon, le nourrisson et la vache.

Le vieil Héraclite disait que la guerre (*polèmos*) était l'essence de toute chose, matérielle et surtout non-matérielle. Car tout change, tout se meut, tout coule, et, c'est dans ce mouvement perpétuel que se trouve la vie. Le fait, par exemple, que la démission du Président de la République, celui de l'Assemblée Nationale et du Premier Ministre n'ont pas dérangé le cours normal des institutions étatiques, est un signe qu'au Rwanda

nous entrons dans cette gestion raisonnable des conflits. En d'autres temps ça aurait déclenché une révolte.

La paix: recherche incessante d'équilibre: Culture de la paix, négociations de paix, accords de paix... Celui qui refuse ce genre de démarches entre dans la violence mortelle et pour lui et pour l'autre. Il s'en suit que la paix que nous visons est une "paix polémique", au sens noble et héraclitéen du terme. C'est une paix qui exige que les partenaires se respectent, s'écoutent mutuellement et se supportent.

La paix définitive, l'équilibre parfait, n'est pas de ce monde. Elle reste le rêve et l'idéal de toute l'humanité et de tout homme.

La paix extérieure (Umutekano) et la Paix intérieure (amahoro)

On peut, bien sûr, distinguer la paix intérieure (amahoro) de la paix extérieure (umutekano). La paix intérieure est d'ordre psychologique et spirituel et elle peut être indépendante des circonstances extérieures. L'homme qui se sent parfaitement en harmonie avec lui-même, avec Dieu et avec les autres et qui, dans sa transparence, ne se reproche rien, vit dans une grande paix. Il n'a peur de rien. L'exemple que l'on donne dans l'histoire est celui du philosophe Socrate. Condamné à mort par empoisonnement, il a pris la ciguë et calmement il a continué à parler à ses disciples, jusqu'au moment où l'effet du poison l'a fait taire. On connaît des personnes qui, dans des souffrances horribles de maladie, gardent leur sérénité et ne pensent qu'aux souffrances des autres.

Cela veut dire que dans la fidélité à soi-même et à Dieu, on peut se trouver en butte aux persécutions, sans perdre la paix. Le Christ dit: " N'allez pas croire que je sois venu apporter la paix sur la terre; je ne suis pas venu apporter la paix mais le glaive. Car je suis venu opposer l'homme à son père, la fille à sa mère et la bru à sa belle-mère: on aura pour ennemis les gens de sa famille " (Mt 10,34-36). Ainsi donc si le Christ, Prince de la Paix, donne réellement la paix, ce n'est pas comme le monde la donne (voir Jn 14,27).

Cependant, la paix extérieure reste un bien précieux, pour lequel il faut tout faire. En effet la guerre et autres conflits

ouverts causent non seulement la mort de beaucoup d'innocents mais aussi des blessures physiques, psychologiques et morales, ils enfoncent les gens dans la haine et sèment la désolation. Dans un pays en guerre il y a peu d'espace pour la paix intérieure et la sérénité. Nous devons prier sans cesse pour la paix entre les nations et entre les peuples. Il reste cependant compris que la prévention de la guerre et cessation des hostilités (umutekano) ne sont vraiment possibles et durables que là où les hommes ont dominé leurs convoitises et leur orgueil et ont accepté sereinement l'existence de l'autre dans sa différence (amahoro).

8.2. Justice

Pour établir la paix, dans un pays comme le nôtre, il faut qu'il y ait justice. Oui, mais quelle justice? Nous pensons spontanément à la justice judiciaire, celle des tribunaux, qui reconnaît la faute du coupable et lui impose une punition proportionnelle, une réparation. Est-ce vraiment la meilleure solution? Personnellement je considère que la justice des tribunaux est un reste de la vieille loi du talion. "Tout homme qui maudit son Dieu portera le poids de son péché. Qui blasphème le nom de Yahvé devra mourir, toute la communauté le lapidera. Qu'il soit étranger ou citoyen, il mourra s'il blasphème le Nom. Si un homme frappe un être humain, quel qu'il soit, il devra mourir. Qui frappe un animal en doit donner la compensation: vie pour vie. Si un homme blesse un compatriote, comme il fait on lui fera: fracture pour fracture, oeil pour oeil, dent pour dent. Tel le dommage que l'on inflige à un homme, tel celui que l'on subit; qui frappe un animal en doit donner compensation et qui frappe un homme doit mourir. La sentence sera chez vous la même, qu'il s'agisse d'un citoyen ou d'un étranger, car je suis Yahvé votre Dieu." (Lévitique 24,15-22). A ce propos on lira aussi Exode 21,12-25

Mais, il ya 2000 ans, le Seigneur Christ a aboli définitivement cette loi du talion. Il dit "Vous avez appris qu'il a été dit: Oeil pour oeil et dent pour dent. Eh bien moi je vous dis de ne pas tenir tête au méchant, au contraire quelqu'un te donne-t-il un soufflet sur la joue droite, tends-lui encore l'autre." (Mt 5, 38-39). Il ne s'agit plus de chercher comment me venger, dans quelle proportion réclamer ma réhabilitation, mais le Seigneur

demande de pardonner et de pardonner toujours. Ce serait là l'extrême manifestation de la justice.

Nous vivons depuis tant d'années dans la lumière de cette civilisation chrétienne, mais qu'est-ce qui a changé par rapport à la vieille conception mosaïque du talion? L'appareil Judiciaire de l'Etat fait des enquêtes, les juges désignent le coupable et celui-ci est sanctionné: il doit payer une amende, réhabiliter l'offensé dans une proportion que le juge estime raisonnable et juste. La justice judiciaire tranche suivant des lois préétablies, elle ne cherche pas à réconcilier. Quelqu'un a dit que le tribunal n'a pas de sentiments, il ne pleure pas, il ne se réjouit pas, il prononce son jugement de façon quasi mathématique. Et dans les pays qui prônent la peine capitale, c'est vraiment "dent pour dent et vie pour vie".

Heureusement, à côté de cette justice classique, il existe d'autres formes de justice: justice communautaire, appelée aussi relationnelle ou participative. Les deux parties sont prises dans leur milieu, dans la famille. Des sages essayent de faire la part des choses, en visant surtout l'accord des deux familles qui acceptent des actes de réparation, en veillant à ce que l'harmonie soit rétablie entre elles. C'est une justice réparatrice et réconciliatrice. Notre Gacaca est certainement de ce genre et s'il est bien préparé, il pourrait mieux correspondre aux besoins des Rwandais. Il faudra que les "inyangamugayo" soient réellement reconnus comme tels par les deux parties, sans contestation et qu'elles respectent la vérité.

Disons enfin qu'à côté de la justice réparatrice (celle qui intervient après offense), il y a la justice préventive C'est a justice Sociale qui établit des lois de coexistence harmonieuse et exigeant le respect des droits d'un chacun, mais prévoit une plus grande protection pour les minorités et autres groupes vulnérables.

Enfin on peut envisager la justice comme la vertu de droiture, d'intégrité et de probité. Quand la Bible nous parle de "homo justus" elle désigne un homme irréprochable et saint.

8.3. La non-violence

On peut dire que la non-violence est une manière de rester fidèle à la paix et à la justice en temps d'injustice et de grands conflits. En effet, face à l'injustice et à la violence on peut adopter une attitude de passivité, de résignation ou une réaction violente (contre-violence) ou alors une attitude de non-violence.

Nous devons rejeter la passivité ou l'indifférence devant l'injustice, car il faut combattre le mal. Mais nous devons aussi refuser le recours à la contre-violence, car elle ne fait que prolonger et même exacerber la violence. Or la violence est toujours négative, elle est une force de destruction, détruit les autres et nous détruit nous-mêmes. C'est une imposition aux autres et elle ne respecte pas le droit.

Il existe plusieurs formes de violences:

- La violence personnelle (contre soi-même);
- La violence interpersonnelle: celle qu'on exerce contre les autres;
- La violence structurelle: celle qu'on trouve dans les structures et les structures et les institutions d'une société.

Les dictatures militaires, le système judiciaire, le système économique et le système politique peuvent être des instruments permanents de violence. C'est même la pire des violences que celle qui se coule dans des structures et dont on ne perçoit pas immédiatement l'extrême danger:

- La violence physique
- La violence psychologique: manipulation de l'être humain.

Face à la violence, l'homme est tenté de recourir à une contre-violence, c'est la réaction spontanée et souvent "justifiée". En réalité les gens utilisent la contre-violence, parce qu'ils ne se sont pas donnés la peine d'explorer d'autres moyens de lutter contre l'injustice. Guérillas et guerres de libération peuplent l'histoire, mais souvent, une analyse attentive montre que la contre-violence n'a engendré que de nouvelles violences. La violence est un poison; accepter le principe de la violence,

c'est 'accepter d'être empoisonné par la violence. Elle est une force, un pouvoir positif. Le mot lui-même vient de AHISMA utilisé par Gandhi. Il veut dire ne pas tuer, ne pas nuire. Il faut comprendre tuer et nuire, au sens large, car on peut tuer par la langue, les réflexions, le jugement...

Quant à la non-violence comme telle il ne faut pas la confondre avec la faiblesse, la passivité. Il y a un autre mot de Gandhi qui montre que la non-violence est une force, c'est SATYAGRAHA: la force de la vérité. Il faut tenir jusqu'au bout, témoigner de la vérité jusqu'au bout. Car le mensonge est une démission qui ne produit que confusion. La non-violence qu'il faut maintenant appeler "active" est le choix volontaire d'agir toujours dans la vérité. Elle ne peut pas donner les résultats qu'on en attend immédiatement; elle est un processus de conversion et de transformation.

La non-violence active " consiste à lutter contre la violence sous ses diverses formes, directes et/ou structurelles, par des moyens excluant toute forme de violence directe." (Ch. Mellon et J Semelin: *La Non-violence. Que sais-je?* P.U.F., 1994, P.20). La non-violence est donc positive, elle n'est pas une résistance mais un bond en avant. Les Sud-Américains l'appellent "Firmezza permanente",aux Philippines on l'a appelée: "People Power". Quant aux Allemands ils évitent le mot Gewaltlos (sans violence) pour adopter celui de Gewaltfrei (libre de violence)

Il existe maintenant beaucoup d'adeptes chrétiens à la non-violence et eux parlent de la Non-violence Active et Chrétienne. L'on peut trouver des réflexions intéressante, ici chez-nous, dans la Revue 'Ikiguzi cy'amahoro: "Le prix de la paix" Revue du mouvement non-violent dans la Région des Grands Lacs B.P 480 KIGALI.

"Heureux les affamés et assoiffés de justice car ils seront rassasiés...Heureux les artisans de paix, car ils seront appelés fils de Dieu" (Mt 5,6et 9)

Abbé Octave UGIRASHEBUJA
Commission Episcopale Justice et Paix

Thème IX

DROITS HUMAINS ET DEVELOPPEMENT DURABLE

(SITUATION DU MOMENT AU RWANDA)

9.0. Introduction

Le développement humain est le processus d'élargissement des droits des individus, via l'expansion des capacités et des potentialités humaines. Par conséquent, il reflète les avancées dans ces deux domaines et représente à la fois un processus et une finalité.

Trois capacités sont essentielles pour parler du développement humain :

- Vivre longtemps et en bonne santé;
- S'instruire et avoir accès aux ressources nécessaires pour bénéficier des conditions de vie décente;
- Participation, sécurité, viabilité, droit de l'homme garanti...

Ces éléments permettent d'être créatif, productif et vivre dans la dignité et avec un sentiment d'appartenance à une communauté. Le développement humain durable c'est le développement des individus par les individus et pour les individus à l'abri de la pauvreté humaine, (ensemble de manques), pauvreté monétaire, manque de revenu.

Il a été démontré que les droits de l'homme contribuent largement au développement humain avec les caractéristiques que nous venons de citer ci-haut: C'est-à-dire l'élargissement des droits des individus et l'expansion des capacités et des potentialités humaines.

9.1. Cas du Rwanda: situation d'ensemble et problématique genre

Comme il a été dit, le respect des droits civils et politiques et les droits socio-économiques et culturels doivent être indissociables.

Respecter les droits humains et Développement durable.

"Il s'agit de réaliser tous les droits civils, culturels et économiques, politiques et sociaux, pour tous les individus". (Citation de Mary Robinson, Haut Commissariat des Nations Unies pour les Droits de l'Homme). L'accès à l'éducation de base, au service de santé, au logement et à l'emploi est aussi essentiel à la liberté humaine que les droits politiques et civils.

9.2. Dans notre société rwandaise

L'on peut faire une analyse à partir des modèles universels des indicateurs du développement humain:

- En prenant le critère "capacité de vivre longtemps et en bonne santé", la situation est telle que l'expérience de vie est de 50 ans pour les hommes et 48 ans pour les femmes.
 - La possibilité de s'instruire est telle que le taux d'analphabétisme est de 48% pour les hommes et 52 pour les femmes.
 - Le produit intérieur brut par habitant mesuré en parité de pouvoir d'achat est estimé à 250 dollars US par an; ceci pour laisser une grande partie de la population sous le seuil de la pauvreté; on parle de 69% sous le seuil de la pauvreté sans oublier d'autres nouvelles formes de pauvreté. Ici rappelons nous que le Rwanda occupe l'avant dernière place en terme de pauvreté humaine et monétaire.
 - L'indicateur de la participation de la femme est aussi un facteur à considérer dans le développement humain.
- ◆ La situation de la femme dans le monde en terme de droits humains et développement
- Dans le document intitulé "*Plus de pouvoir, moins de pauvreté*"; il nous est indiqué que plus de 2/3 de personnes qui

vivent en état de pauvreté absolue (1,3 Milliard) sont des femmes.

Les femmes constituent également les 2/3 (750 Millions de tous les analphabètes du monde. Elles n'occupent que 10% de tous les sièges parlementaires du monde. Les femmes et les enfants représentent 80% des 25 millions des réfugiés et expatriés du monde.

Au Rwanda, la situation n'est pas non plus bonne, les femmes demeurent à la marge du développement humain suite à beaucoup de barrières.

Nous citons Véreranda NZAMBAZAMALIYA lors de la restitution de l'étude sur l'implication de la femme dans les instances de prise de décision que le Réseau des Femmes a restituée en Août 1999: elle a dit: *"Le Leadership au Rwanda à tous les niveaux devrait se baser sur une vision de développement humain durable, une vision d'ubuntu"*.

Cette vision doit rompre avec la logique de la mort en lui opposant la logique de la vie. N'oublions pas que l'ubuntu n'est pas héréditaire, c'est la plénitude et l'infinitude caractérisant l'être avec un cerveau bien fonctionnel en interaction avec le coeur (centre affectif) qui interagit en interaction avec le centre vital (le ventre où se digère les énergies dont le coeur et le cerveau ont besoin).

L'Ubuntu s'acquiert et se développe par une vision de justice sociale, d'équité et de sécurité socio-économique. *"Plaçons l'homme et la femme au coeur de la problématique de développement, disait-elle; ceci suppose une société libre, égalitaire, pluraliste et plurielle, où l'Etat fixe les règles du jeu, laisse et crée l'espace d'action aux autres acteurs."*

Dans la même étude, il a été dégagé qu'il y a une faible participation des femmes dans les instances de prise de décision, dans différentes structures de gouvernance. On n'atteint pas encore un minimum de participation de la femme tel que prévu par la plate-forme de Beijing 1995 approuvé par 186 pays Etats du monde entier.

Il est très important de comprendre que cette faible participation de la femme est une question de développement de femme. C'est une question qui concerne les hommes et les femmes.

- Il a été démontré une corrélation entre la pauvreté et la qualité de leadership participatif: Certaines des causes majeures de la pauvreté sont la marginalisation et la dépendance des uns sur les autres où le secteur informel semble oublié dans la macro-économie alors qu'il devait en constituer une principale ressource.

- Le faible accès à l'information, le faible niveau d'instruction sont dégagés comme des facteurs limitant le pouvoir de la femme(ici la vision de pouvoir dans la théorie d'analyse genre explicite des rapports de pouvoir homme-femme); cela signifie d'autres pouvoirs que ceux pour lesquels les gens luttent, les uns veulent opprimer les autres un grand écart de capacité d'opportunité entre l'opresseur et l'opprimé.

Ces autres pouvoirs sont:

- Le pouvoir d'augmenter les capacités et les compétences;
- Le pouvoir d'agir: être innovateur et acteurs;
- Le pouvoir avec (organisation):qui entre dans la dynamique associative et dans les collectivités;
- Le pouvoir intérieur (confiance en soi et respect des autres): dignité et respect.

Pour libérer les pouvoirs créateurs du profit de l'ensemble de la société, la nouvelle théorie du Développement présume que l'approche genre serait la troisième voie à emprunter dans la recherche des alternatives du développement humain durable avec tous les principes qui le caractérisent.

9.3. Conclusion et perspectives

Pour conclure cette considération en rapport avec les droits humains et développement durable, nous voudrions souligner que les droits humains politiques et civils sont les caractéristiques d'une vie intègre engagée dans un processus de développement humain durable quand les droits socio-économiques sont pris en compte à part entière. Dans notre pays, nous vivons le contexte de l'après génocide qui a trouvé

le Rwanda à l'avant dernière place des pays pauvres du monde d'où il faut ajuster le tir pour que tous ces droits aillent dans leurs cours normal.

C'est un travail de long haleine où les acteurs dans le domaine de la protection et défense des droits de la personne humaine (droit civil et politique) doivent étroitement collaborer avec les acteurs dans le domaine du développement socio-économique et culturel en se fixant les indicateurs objectivement vérifiables qui ont un dénominateur commun de construire un être qui a un emploi, qui a un toit, qui a une instruction, qui a une appartenance respectée, qui a une sécurité, qui a une reconnaissance et une dignité, qui a un rôle dans sa destiné.

Pour les hommes et les femmes, il y a toujours à faire et spécialement, faut-il que l'approche d'analyse de la problématique genre soit une approche transversale dans différentes planifications de défense des droits de l'homme ou action de promotion du développement socio-économique.

Les budgets prévus doivent tenir compte des moyens pour garantir les services sociaux visant directement les droits socio-économiques et l'épanouissement des individus.

- Construire les capacités des femmes et des hommes en terme de leadership pour permettre de bien gérer les problèmes structurels de l'économie en particulier, le développement social en général (sans emploi...) et proposer des changements tout en influençant la disponibilité des moyens (budgets).
- Alléger le surcharge de la femme par de nouvelles technologies et d'autres pratiques sociales.
- Eradiquer toute forme de violences faites aux femmes.
- Garantir l'accès à l'éducation, formation et information, enseignement formel et informel.
- Intégration de l'approche genre dans les programmes d'enseignement pour assurer une éducation équitable entre l'homme et la femme.
- Représentation et participation des femmes dans les instances de prise de décision pour corriger les inégalités et exclusions qui sévissent aujourd'hui.

- Promotion de la paix et la solidarité entre les gens pour combattre les nouveaux visages de pauvreté.
- Les budgets de développement doivent tenir compte du triple rôle de la femme (reproduction, production, gestion des collectivités) et garantir les services sociaux, ainsi que reconnaître la valeur de ce rôle dans la comptabilité nationale.
- Tout le monde est interpellé à visualiser l'image positive de la femme pour corriger les stéréotypes lui collés.

Nous reprenons les deux citations tirées du rapport mondial de développement humain:

1.Des conditions de vie décente, une nutrition adaptée, la santé et l'instruction, un travail correct et la protection contre les catastrophes ne constituent pas seulement des objets du développement. Ce sont aussi des droits de l'homme et de la femme.

2.Les pays pauvres ont besoin d'une croissance plus rapide afin de générer les ressources qui leur permettront de financer l'éradication de la pauvreté et la réalisation des droits de l'homme et de la femme, et les droits de l'homme et de la femme sont essentiels à la réalisation du développement humain.

Nous vous souhaitons de jouir de six libertés:

1. Liberté de vivre sans souffrir de discrimination, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'origine nationale ou la religion.
2. Liberté de vivre sans souffrir de la peur, de menace sur sa sécurité personnelle, de la torture, d'une arrestation arbitraire et d'autres formes de violence.
3. Liberté de participation à la prise de décision, d'exprimer son opinion et de former les associations.
4. Liberté de développer et de réaliser ses potentialités.
5. Liberté de vivre sans souffrir d'injustice et de violation dans la légalité.
6. Liberté de travailler sans être exploité.

Judith KANAKUZE
Commissaire à la Commission
Juridique Constitutionnelle

Thème X

LA CULTURE RWANDAISE FACE A L'ETHIQUE DES DROITS DE L'HOMME

10.0. Introduction

La présente communication se propose de faire le point sur la relation entre la culture et l'éthique des droits de l'homme et cela dans l'optique de dégager les pistes possibles de l'intégration des droits de l'homme dans la culture rwandaise.

Abordée sous cet angle, la question pose d'emblée toute une série de difficultés. D'abord celle de la définition de ces deux concepts; ensuite celle de leur relation mutuelle et enfin, celle relative à l'angle d'approche. Ceci étant, la présente communication va se limiter à circonscrire le problème de définition d'abord et ensuite statuer sur la place de l'univers-idée « droits de l'homme » dans la culture rwandaise.

10.1. Problème de définition

Par définition, les droits de la personne sont ceux qui appartiennent en propre à la nature humaine et sans lesquels on ne peut pas vivre en tant qu'être humain. Une telle conception repose sur l'exigence de plus en plus affirmée de voir respecter et protéger la dignité et la valeur inhérente à chaque être humain, ce qui «constitue», comme l'énoncent les premières lignes de la DUDH «le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde».

Dans cet ordre d'idée, on distingue les droits fondamentaux que sont le droit à la vie, le droit à la liberté et le droit à la propriété; les autres droits (droit à la santé, droit à l'éducation, droit à l'opinion,...) étant des corollaires de ces derniers.

En matière des principes, les droits de l'homme sont régis par trois principes fondamentaux : la non discrimination, l'égalité de l'universalité. Enfin, sur le plan éthique, les droits de

l'homme ont pour fondement la liberté, l'égalité, la dignité et la fraternité.

Ainsi conçus, les droits de l'homme sont appelés normalement à avoir une même signification dans l'espace et dans le temps pour consacrer le caractère universel, indivisible et interdépendant des droits de l'homme.

Cependant, la pratique est tout autre. La réalité quotidienne montre en effet que ces droits sont compris et vécus différemment sous divers cieux compte tenu de l'environnement social, politique et économique qui les soutendent. Dans ces conditions, les droits de la personne restent «un idéal commun à atteindre par l'humidité». Mais comment ? C'est là alors où intervient le poids de la culture.

En effet, on peut définir la culture comme étant «l'ensemble complexe des solutions qu'une communauté humaine hérite, adopte ou invente pour relever les défis de son environnement naturel et social». C'est donc un processus dynamique par lequel une communauté tente de relever les défis auxquels elle est confrontée.

Et c'est là justement où se pose avec acuité le problème de l'universalité des droits de l'homme. Il importe donc ici de répondre à la question de lieu qui unit les particularités de la culture rwandaises à la dimension «universel» de ce qu'il convient de qualifier de «droits de l'homme» dans la culture rwandaise ; puis celle de cet univers-idée «droits de l'homme» sur la culture rwandaise enfin celle de l'approche d'harmonisation des points de divergence entre les deux mondes (de l'universel au particulier et vice versa).

10.2. Place de l'univers-idée «droits de l'homme» dans la culture rwandaise.

Tardivement mis à l'honneur dans les milieux aussi bien politiques que ceux de la société civile, le concept « droit de l'homme » se retrouve aujourd'hui pratiquement dans tous les discours publics. Pas un officiel en effet, qui n'intervient en public sans se croire obligé de faire étalage de la primauté du

respect des droits de l'homme et d'affirmer par la même occasion son attachement au respect de ces droits.

Malheureusement, l'expérience de la vie quotidienne montre que cette primauté apparaît de plus en plus comme un vœu pieux, voire démagogique. Tant l'hiatus entre le discours et la pratique est grand qu'on serait tenté de se demander s'il ne s'agit là que d'une pure mise en scène des hommes politiques et des acteurs de la société civile dont le but limiterait à décorer leurs péroraisons et à se mettre à la mode. Cette mise en scène est d'autant plus vraie que le concept même « droit de l'homme » trouve difficilement, voire maladroitement, son équivalent dans la dicibilité mentale et orale.

En effet, le concept «droits de l'homme» se traduit en Kinyarwanda «UBURENGAZIRA BW'IKIREMWAMUNTU», terme néologique qui, au mieux prête à confusion, et au pire échappe doublement à l'entendement du commun des rwandais.

Ainsi, le vocable « UBURENGAZIRA », de part sa signification étymologique, donc culturelle, (littéralement le fait de s'écarter du chemin).Kurenga inzira (s'écarter du chemin) rappelle une situation marginale, incompatible aux principes éthiques des droits de l'homme que sont la liberté, l'égalité, la dignité et la fraternité.

En effet, la culture rwandaise veut qu'il y ait des personnes qui jouissent de certaines prérogatives et cela souvent au détriment du reste de la communauté. Ainsi, le Roi avait "Uburenganzira bwo gutanga umuntu" (droit de vie);un chef avait « Uburenganzira bwo kunyaga » (droit de déposséder son vassal) ; l'enfant mâle a « Uburenganzira bwo kuzungura » (droit à l'héritage) ;....

Comme le montrent ces quelques exemples dont on peut allonger la liste, alors que le concept « droits de l'homme » renvoie à une jouissance qui ne souffre pas d'exception, « Uburenganzira » lui se réfère à un privilège basé fondamentalement sur l'exclusion, ce qui pêche évidemment tous les principes énoncés dans la définition de l'univers-idée « droits de l'homme ». Dans ce contexte, y a-t-il vraiment à s'étonner si les activistes des droits de l'homme ont toujours

été tenus à l'écart de la vie sociale du pays jusque dans des années 90 et que depuis lors ils sont considérés comme des « trouble-fêtes ».

Sous un autre aspect et non le moins préoccupant on se heurte à un problème d'« énonciation ». Alors que "ce qui se se conçoit bien s'énonce clairement", rares sont les cas où, quand il s'agit de parler des droits de l'homme et ses corollaires (liberté, démocratie, good governance...), on entend par là l'orateur rwandais s'exclamer : sinzi uko nabivuga mu kinyarwanda (les mots me manquent pour le dire en kinyarwanda). Mais est-ce vraiment les mots qui manquent (dicibilité orale), ou plutôt la représentation mentale parfaite (dicibilité mentale)? Ceci pour dire que l'idée « droits de l'homme » que nous véhiculons ne trouve pas forcément une équivalence sociologique dans l'univers culturel rwandais.

Il importe donc de commencer par clarifier ce concept, puis l'intégrer dans notre dicibilité mentale, avant de statuer sur les possibilités de l'intégrer. Il reste maintenant à parler de cette question d'intégration ; ce qui fait l'objet de la communication suivante intitulée « Approche d'intégration de l'Ethique des Droits de l'Homme dans la Culture rwandaise ».

Noël TWAGIRAMUNGU
Secrétaire Exécutif de la LDGL

Thème XI

APPROCHE D'INTEGRATION DE L'ETHIQUE DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CULTURE RWANDAISE

11.0. Introduction

L'intégration des valeurs universelles et indivisibles des droits de l'homme dans une culture donnée passe nécessairement par des étapes intermédiaires par mon prédécesseur. Pour ce thème, nous limiterons à la présentation des attitudes aussi bien positives que négatives adoptées par le Rwandais devant le problème grave et complexe de la violation des droits fondamentaux de l'homme ainsi que sur les principes d'intégration étant entendu que les orateurs qui vont intervenir sur les aspects méthodologiques et stratégiques de la mise en place d'une pédagogie des droits de la personne pourront nous compléter en définissant les objectifs, le contenu et les méthodes appropriées de nature à permettre la conversion, le changement d'attitudes négatives devant la violence et les injustices de toutes sortes.

11.1. Attitudes devant la violation des droits de l'homme

11.1.1 Attitudes négatives

En réalité les comportements dits négatifs face aux violations des droits humains sont les diverses formes de la violence perpétrée par le persécuteur contre la victime ou favorisée par la victime contre elle-même.

11.1.1.1. Culte de la violence (ubuhonyozi)

Au cours de l'histoire du Rwanda et jusqu'à nos jours, certains Rwandais se sont révélés comme des acteurs irréductibles de la violence et malheureusement d'aucuns continuent à considérer cette attitude comme un comportement héroïque. Les odes guerrières « ibyivugo » encore déclamées dans certaines cérémonies populaires ou officielles illustrent cette culture de la

violence : Le poème ci-après de Gahunde fils de Nyakaja est révélateur :

<p>« Inshyikanya ku mubiri ya Rugema ahica icumu ryera i Kigembe nariteye umuhima kuri Gakirage Akirangamiye ubwiza Ndarimugabiza riramugasha Nk'ubukombe bw'intare Mbonye ko rimubaga ndamushinyagurira Nti : Aho si wowe wenyine, N'uw'i Banyabungo ni ko namugize.»</p>	<p>Le frappeur-de-coups-à-même le corps race du viseur-aux-endroits-mortels. La javeline à la lame blanche Je l'ai projetée contre un Muhima à Gakirage Tandis qu'il en admirait la beauté parfaite, Moi je le livrai à sa merci et elle le dévora, Tel un mal de lion en pleine force. Voyant qu'elle le dépeçait, je me moquais de lui, En disant : « Eh bien ce n'est pas toi seul Celui aussi du Banyabungo je l'ai traité de la même façon. »</p>
--	--

(Kagame, A, *Introduction aux grands genres lyriques de l'ancien Rwanda*, 1969, pp18-19.)

Dans le Rwanda ancien d'avant la colonisation d'ailleurs, le culte des héros était très développé. Ces mêmes héros montaient en garde, suivant qu'ils avaient tué respectivement 7,14,21 ennemis avec leurs génitoires coupés (comme preuves).

11.1.1.2. Passivité, résignation, indifférence (Ubunnyeteri, guharirwa ukanyukirwa, ntibindeba)

Certaines personnes adoptent des attitudes étrangères qui favorisent la persécution contre elles-mêmes et sont soit complètement passives ou se résignent devant l'injustice commise contre eux ou même quand elles ne sont pas directement visées, ferment les yeux devant le malheur d'autrui lorsque l'environnement s'enflamme.

« *Gipfamutima: Bati inzu irahiye ; ati nimunsasire niryamire* »
C'est ainsi que durant le génocide, bon nombre de personnes s'occupaient du pillage des biens des victimes.

11.1.1.3. La fuite (Guhunga, gutoroka, gucika)

Le réflexe de fuite et d'exil est naturel et caractérise tout être humain. Mais une telle attitude, lorsqu'elle devient une habitude, contribue aussi à encourager le persécuteur parce qu'il découvre votre peur et votre lâcheté, ce qui l'amène à redoubler d'énergie dans son ignoble entreprise.

11.1.1.4. L'opportunisme (ubuhunahunnyi)

Au lieu de lutter contre l'injustice et la violence, certains éléments de la société rwandaise préfèrent taire ou cacher la vérité afin qu'ils puissent bénéficier des faveurs des uns et des autres; ce sont d'éternels courtisans à la recherche du « vainqueur » pour s'inféoder : « *Ukuri wabwiye shobuja ukumuhakishwaho* ». Le féodalisme, le clientélisme et le népotisme constituent un blocage sérieux à l'intégration de l'éthique des droits de la personne.

11.1.1.5. La contre-violence (ubukurankota) et la vengeance ou vendetta (guhora)

Umwana utarakura ntahorera se : L'enfant qui n'a pas encore grandi ne venge pas son père. La vendetta non réalisée ne pouvait pas pour autant être abandonnée ni oubliée. « *ugusuriye ntumusubize agira ngo ntunutsa* ». « *Ingoma idahora iba ari igicuma* » : un pouvoir qui ne pratique pas la vendetta est comme une gourde sans résonance.

La loi du Talion (œil pour œil, dent pour dent) est encrée dans la culture rwandaise. Et je pense que c'est cela qui contraint le Gouvernement Rwandais à maintenir la peine de mort dans le code pénal pour que le criminel subisse une proportionnelle à son crime. Les Rwandais écartent la réconciliation en arguant que lorsque tu fais du bien à l'ennemi, cela lui rend plus radical. Faire du bien à l'ennemi est donc une perte de temps « *Inda irimo urwango uyihya amata ikaruka amaraso* ».

Et pourtant, il a été prouvé que la contre-violence même légitime en certaines situations n'arrête pas la violence mais la multiplie. C'est ainsi que les auteurs du génocide et des massacres de 1994 trouvent la justification de leur sale bésogne dans la guerre déclenchée par le FPR, ce qui ne constitue évidemment aucune légitimité pour ces criminels.

11.1.1.6. Tendance à l'isolement, à la solitude (Kwigunga)

« *Uhishe mu nda imbwa ntimwiba* »

« *Iyo amagara atewe hejuru buri muntu asama aye* »

On constate chez bon nombre des Rwandais une certaine tendance à lutter en solitaire où chacun cherche à tirer son plan. Cela rejoint d'ailleurs le dessin du persécuteur ou de l'opresseur qui ne cherche qu'à diviser pour régner.

11.1.1.7. Comportement moutonnier

Les Rwandais ont tellement peur des dirigeants qu'ils sont prêts à les suivre en toute chose : Soumission aveugle.

Les Rwandais se rangent derrière leurs « *Abayobozi* » comme des moutons de panurge. Au lieu de se mettre devant leurs responsabilités, ils passent trop de temps à répéter les formules stéréotypées leurs inculquées par les « autorités ». Vous les entendez répéter aveuglement le mythe fondateur de Gihanga père de Gatwa, Gahutu et Gatutsi et paradoxalement que ce sont les colonisateurs et les missionnaires qui ont inventé ces dénominations respectives.

Vous les entendez les présumés coupables, se justifier en disant : « Ce sont nos dirigeants qui nous ont entraînés dans le génocide », ce qui est vrai, mais d'ajouter: "nous n'y sommes pour rien ». Ils croient que le comportement moutonnier ne va pas seulement constituer une circonstance atténuante dans la violation des droits de l'homme de la personne, mais va tous simplement les déresponsabiliser.

11.1.1.8. Hypocrisie

Certains Rwandais ont l'habitude de demander pardon par pure comédie sans que cela vienne sincèrement du fonds du cœur. Il en est de même lorsqu'ils feignent accorder le pardon. Lorsqu'une situation d'épreuve survient ils font la récidive. Avant le génocide, dans les Eglises chrétiennes, les fidèles s'embrassaient et se donnaient la paix en se disant enfants d'un même père, et plus tard... *uwo mwahanye amahoro wamwituye umuhoro.*

11.1.1.9. Culte de la médiocrité

« *Umugabo ni urya ibye akarya n'iby'abandi* ».
« *Amafuti y'umugabo ni bwo buryo bwe* »

Il s'agit bien de l'homme VS femme. L'homme est dans son droit même quand il commet des bêtises. La femme, quant à elle, n'a pas le droit de parler en la présence d'un homme : *Nta nkokokazi ibika...*

11.1.1.10. Vision dévalorisant la femme

Une certaine vision considère naturellement la femme comme un être inférieur, esclave et survente de l'homme.

« *Nta nkokokazi ibika isake ihari* ».

« *Nta jambo ry'umugore* »

« *Umukobwa aba umwe agatukisha bose* »

« *Umugore agirwa n'umugongo w'umuhoro* »

« *Ushaka umugome ashaka umugore* ».

Malgré le progrès indéniable de la promotion de la femme rwandaise par rapport à d'autres pays africains, il existe encore dans la culture rwandaise des préjugés et stéréotypes reflétés dans certaines attitudes négatives envers les rôles socio-politiques et économiques des femmes.

11.1.1.11. Culte de la personnalité

Les systèmes de gouvernement qui se sont succédés au Rwanda n'ont jamais été des régimes de droits mais bien des régimes de personnes où le pays et la population sont considérés comme le patrimoine d'un chef qui gère selon une constitution taillé sur mesure en sa faveur : "Rubanda rw'umwami; u Rwanda ni urwawe Habyarimana, twese abawe tukuri inyuma..."

11.1.1.12. L'arbitraire, source de l'impunité

L'arbitraire fait que la faute des grands retombe toujours sur les petits et ceux-ci n'ont qu'à se soumettre.

« *aho umuja ari nyirabuja ntasura* » : là où se trouve la servante, la maîtresse ne pète pas.

« *Umwana w'umuja akubitirwa ku mazi nyina yavomye* ».

« *Uterana n'umwana w'umwami intobo bwira akakubaza iyo wiriwe* ».

« *Umwami yica so ukamutura.* » Le roi tue ton père et tu lui offres des cadeaux. »

La lutte contre l'impunité requiert donc le changement d'attitudes face à l'arbitraire.

11.1.2. Valeurs positives favorables à l'intégration de l'éthique des droits de la personne dans la culture rwandaise.

Malgré les tares culturelles ci-haut évoquées, la culture rwandaise regorge des valeurs que l'activiste des droits de l'homme pourrait mettre à contribution pour extirper les racines de la violence et de l'injustice au Rwanda. A cet effet, certaines valeurs traditionnelles rwandaises prennent le contre-pied des mythes et préjugés dégradants.

11.1.2.1. Le respect de la vie

« *Amagara ntaguranwa amagana* »
 « *Amagara araseseka ntayorwa amagana* »
 « *amaraso arasama* »
 « *Akamuga karuta agaturo* »
 « *Urucira muka so rugatwara nyoko* »
 « *Inkoni ikubise mukeba uyirenta urugo* »
 « *Haguma ruseke* »

Ce sont là des éléments de la sagesse rwandaise qui placent « la vie de l'homme au dessus de tous les biens matériels »

11.1.2.2. La sagesse de certaines personnalités de notre passé

« *Aho kwica Gitera uzice ikibimutera* »

N'éliminez pas l'opposant Gitera, liquidez plutôt ce qui le pousse à s'opposer. Cet adage célèbre et heureux fut prononcé par le Roi Mutara Rudahigwa à l'adresse des extrémistes qui cherchaient à se débarrasser physiquement des opposants politiques, tel que Gitera.

Si les Rwandais avaient adhéré aux paroles combien sages de leur Roi, les extrémistes n'auraient pas eu l'occasion de commettre les exactions graves dans les années qui suivirent.

En effet, il a été prouvé que la lutte contre ce qui rend telle personne votre ennemi (et non contre le personnel lui-même) peut transformer cette personne en ami de toujours. Mais lorsque vous choisissez la lutte violente, vous ouvrez la voie à toutes sortes d'exactions terribles et cycliques.

11.1.2.3. Pratique de la vérité

« *Ukuri guca mu ziko ntigushya* » pour signifier que la vérité est éternelle et n'est jamais détruite comme le précise le principe de Pindare* : « Forge ta langue sur une enclume de vérité, ce qui s'envole alors, cela aura du poids, bien que ce soit une étincelle ».

« *Ukuri ntikwica umutumiramo* » ; la vérité ne doit pas affecter l'amitié et le partage. Et ce stoïcisme vis-à-vis de la vérité est caractéristique chez certains Rwandais.

11.1.2.4. La bravoure

Les actes de bravoure sont relatés en grand nombre dans la tradition rwandaise même si on insiste trop souvent sur les hauts faits guerriers (je l'ai torturé, je me suis emparé de ses biens) plutôt que sur des actes d'endurance, d'abnégation et de courage ayant marqué tel homme, telle femme du commun des mortels. La bravoure orientée dans le bon sens peut donc contribuer à la promotion des droits de l'homme.

11.1.2.5. L'Ubupfura

Ubupfura (vertue) ou ubunyangamugayo (intégrité) appelée ubushingantahe en kirundi peut être considérée comme la somme de tous les tempéraments conformes à l'éthique.

11.1.2.6. La langue nationale: Le kinyarwanda

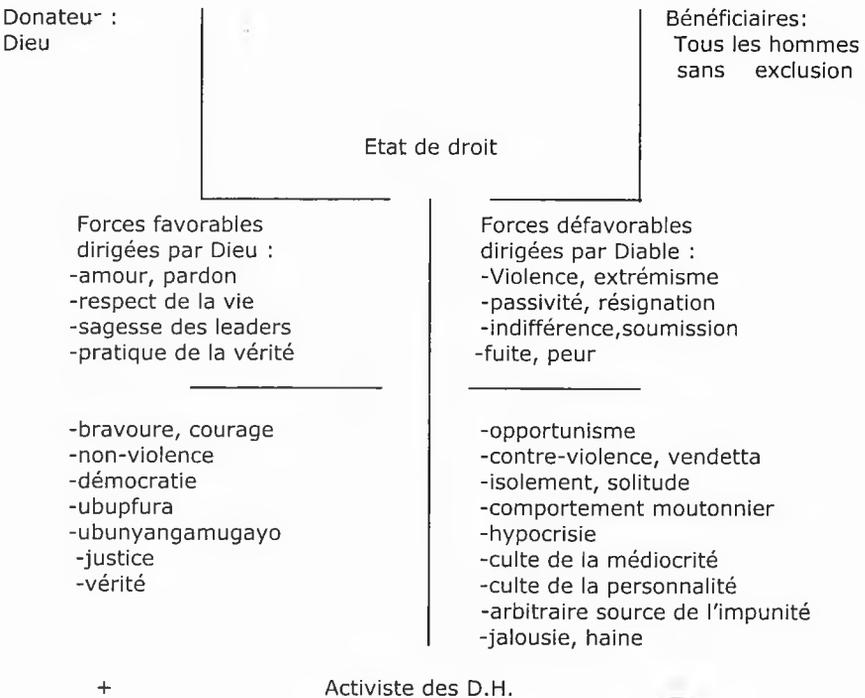
Le fait d'avoir une langue commune parlée et comprise sur tout le territoire rwandais et dans certaines régions limitrophes

* Pindare : poète grec du I^{er} siècle av. J.C. et qui est considéré comme le maître de la forme lyrique. Ces odes célèbrent les athlètes vainqueurs des jeux olympiques de l'époque.

constitue un atout remarquable dans l'intégration de l'éthique des droits de l'homme.

D'autres valeurs dont il faut trouver les illustrations dans nos traditions peuvent être évoquées en passant par: la tolérance, la bonté, la transparence, l'humilité, l'hospitalité...

On peut alors représenter la tâche d'un activiste des droits de l'homme au Rwanda de la façon suivante :



1.1.1.3. Principes d'intégration de l'éthique des droits de l'homme dans la culture rwandaise

La culture universelle des droits de l'homme n'a pas encore trouvé un terrain favorable dans notre société. Les tares culturelles en constituent un blocage sérieux. Aussi son intégration requiert-elle un changement de mentalités que les seuls discours ne peuvent opérer.

Pour réaliser les aspirations de la société rwandaise en matière des droits de l'homme, il faut que les membres de cette société puissent l'accorder au préalable sur le commun dénominateur de leurs options.

Dans les propos du thème précédent, nous avons estimé que les Rwandais n'ont pas un même entendement en matière de respect des droits de l'homme.

- Quels sont les droits à respecter?
- Quels sont les valeurs fondamentales humaines que les parents, éducateurs et dirigeants doivent transmettre?
- Existe-il une code éthique en matière ?

Je pourrais même ajouter que dans la période actuelle de transition et même de confusion pour certains, les Rwandais ne se sont pas encore mis d'accord sur le système politique le plus capable de faire respecter les droits de l'homme au Rwanda. Concernant le système d'éducation au droits de l'homme, nous verrons plus loin si une pédagogie de droits de l'homme définissant clairement les objectifs, le contenu et les méthodes appropriées a été mise en place.

En effet, sans projet de société convenu et légitime, il est difficile d'instituer et préserver une culture des droits de l'homme. Parce qu'en matière d'éthique on ne force pas: « Ntawugorora uwanga ». Le redressement moral ne se fait pas par la contrainte. Les discours, l'animation, les ingando, les meetings, tout cela reste superficiel devant les exigences d'une éducation éthique. Un tel questionnement nous amène à mettre exergue les principes préalables à respecter pour viser l'intégration de l'éthique des droits de l'homme dans notre culture.

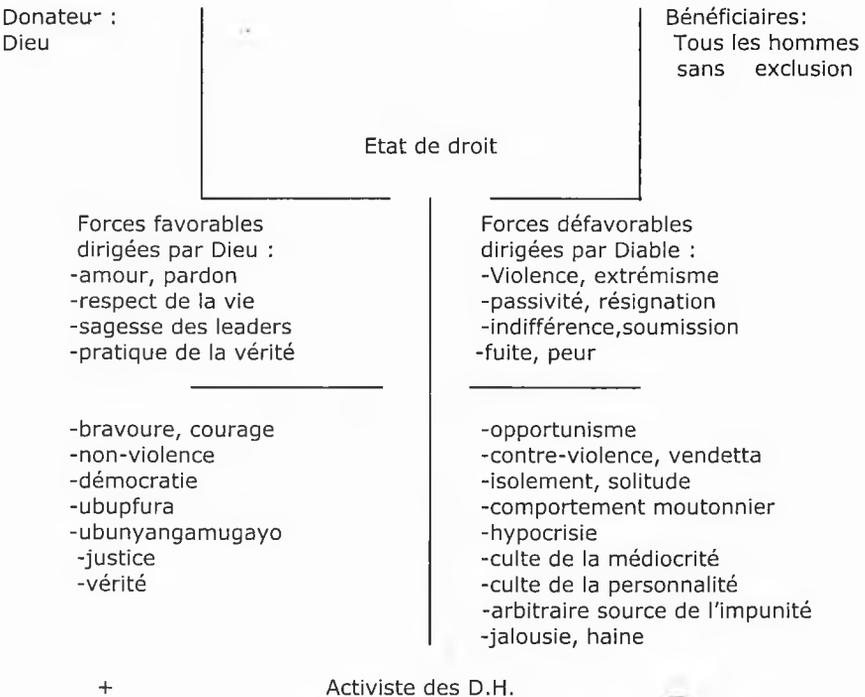
11.1.4. Se convertir à la non-violence active

Même si le processus de conversion est avant tout individuel et personnel, les institutions socio-économiques, politico-idéologiques et militaires rwandaises devraient se convertir véritablement à la non-violence pour pouvoir décourager efficacement tout acte de violation des droits de l'homme. Avant de prêcher, il faut d'abord être couvert. On ne le

constitue un atout remarquable dans l'intégration de l'éthique des droits de l'homme.

D'autres valeurs dont il faut trouver les illustrations dans nos traditions peuvent être évoquées en passant par: la tolérance, la bonté, la transparence, l'humilité, l'hospitalité...

On peut alors représenter la tâche d'un activiste des droits de l'homme au Rwanda de la façon suivante :



1.1.1.3. Principes d'intégration de l'éthique des droits de l'homme dans la culture rwandaise

La culture universelle des droits de l'homme n'a pas encore trouvé un terrain favorable dans notre société. Les tares culturelles en constituent un blocage sérieux. Aussi son intégration requiert-elle un changement de mentalités que les seuls discours ne peuvent opérer.

Pour réaliser les aspirations de la société rwandaise en matière des droits de l'homme, il faut que les membres de cette société puissent l'accorder au préalable sur le commun dénominateur de leurs options.

Dans les propos du thème précédent, nous avons estimé que les Rwandais n'ont pas un même entendement en matière de respect des droits de l'homme.

- Quels sont les droits à respecter?
- Quels sont les valeurs fondamentales humaines que les parents, éducateurs et dirigeants doivent transmettre?
- Existe-il un code éthique en matière ?

Je pourrais même ajouter que dans la période actuelle de transition et même de confusion pour certains, les Rwandais ne se sont pas encore mis d'accord sur le système politique le plus capable de faire respecter les droits de l'homme au Rwanda. Concernant le système d'éducation au droits de l'homme, nous verrons plus loin si une pédagogie de droits de l'homme définissant clairement les objectifs, le contenu et les méthodes appropriées a été mise en place.

En effet, sans projet de société convenu et légitime, il est difficile d'instituer et préserver une culture des droits de l'homme. Parce qu'en matière d'éthique on ne force pas: « Ntawugorora uwanga ». Le redressement moral ne se fait pas par la contrainte. Les discours, l'animation, les ingando, les meetings, tout cela reste superficiel devant les exigences d'une éducation éthique. Un tel questionnement nous amène à mettre exergue les principes préalables à respecter pour viser l'intégration de l'éthique des droits de l'homme dans notre culture.

11.1.4. Se convertir à la non-violence active

Même si le processus de conversion est avant tout individuel et personnel, les institutions socio-économiques, politico-idéologiques et militaires rwandaises devraient se convertir véritablement à la non-violence pour pouvoir décourager efficacement tout acte de violation des droits de l'homme. Avant de prêcher, il faut d'abord être couvert. On ne le

répétera pas assez, il est illusoire de prétendre défendre ou restaurer les droits de l'homme, la paix, la sécurité en utilisant les moyens de violations des mêmes droits. Mahatma GANDHI disait que "le but est dans les moyens comme l'arbre est dans le fruit". Après l'holocauste de 1994, le culte de la violence n'a plus sa raison d'être.

11.1.5. Education des enfants dès le jeune âge

« *Igiti kigororwa kikiri gito* » : l'éducation doit se faire dès le jeune âge. Les parents et les éducateurs devraient aider l'enfant à se connaître, à pratiquer et intégrer ses droits mais aussi les devoirs qu'il a envers les autres. Dans cette optique, en grandissant, l'enfant sera à l'aise avec les autres et sera capable de mener des échanges positifs avec ses camarades et avec les adultes. En effet, un enfant qui n'a pas été socialisé positivement constitue une menace potentielle de la société.

11.1.6. Education du leadership civil et militaire

L'expérience a montré que de part le monde les dirigeants sont les principaux violeurs des droits de l'homme :

- exploitation de l'homme par l'homme dans les institutions socio-économiques;
- tortures, exécution sommaires, disparitions, élimination des opposants politiques par certaines institutions politiques;
- terrorisme, massacres de civils par les armées sous prétexte de défendre la paix, la sécurité et les droits de l'homme.

En vue de préserver le caractère universel des droits de l'homme, l'éducation des dirigeants civils et militaires aux droits de l'homme devrait être faite en toute neutralité sans intention de faire la propagande en faveur du pouvoir en place.

11.1.7. Institutionnalisation d'un régime de droit

Avec le processus d'élaboration d'une nouvelle constitution, la culture rwandaise est sérieusement mise à l'épreuve. Est-ce

que cette fois-ci les Rwandais vont sortir de la torpeur politique pour établir un régime de droit fondé sur les valeurs démocratiques universelles en définissant notamment l'alternance par les élections libres et transparentes ? L'avenir nous le dira.

En conclusion

Les démocraties occidentales qu'on qualifie d'exemplaires dans le respect des droits de l'homme ont elles aussi traversé des périodes de crise et de violation massive de ces droits par le passé.

Les mentalités en cette matière ont changé progressivement avec le développement des systèmes éducatifs, les sciences, les recherches et le développement technologique. Avec le développement des sciences et des techniques, les tares culturelles ont fait place à des démocraties fondées sur les idées, la compétition des projets de société, la mise en place des systèmes administratifs plus forts que leurs dirigeants.

Les Rwandais n'ont donc pas raison de désespérer puisque les mauvais moments que nous traversons devraient nous servir de tremplin pour préparer des temps meilleurs. Toutes les institutions publiques et privées devraient être solidaires dans l'institutionnalisation d'une culture des droits de l'homme tout en sachant que le changement des mentalités est un long processus permanent et que les échecs subis constituent des étapes normales vers le succès. L'intégration des droits de l'homme dans la culture rwandaise ne se fera pas un jour car la culture ne tombe pas du ciel, elle se construit progressivement. « *Buhoro buhoro ni rwo rugendo* » : petit à petit l'oiseau fait son nid.

François-Xavier GASIMBA
Professeur à l'U.N.R

Thème XII

METHODES D'ANIMATION DE GROUPES

12.0. Quelques considérations générales sur le groupe

Deux significations peuvent être données au mot **groupe**. Il peut être un :

- ensemble de personnes constitué selon un critère objectif et/ou subjectif, choisi ou imposé de l'extérieur, qui commande leurs relations;
- rassemblement d'individus fondé sur une interaction mutuelle et au sein duquel s'établissent des relations conduisant à une intégration.

Il existe plusieurs classifications de groupes, celles qui sont classiques sont la distinction entre "groupes primaires" et "groupes secondaires" et la distinction entre "groupe d'appartenance" et "groupe de référence".

- **Le groupe primaire** est le groupe restreint et stable caractérisé par une vie commune, des relations personnelles et intimes entre ses membres.
- **Le groupe secondaire** est un groupe dans lequel les liens entre les individus sont contractuels et motivés par un objectif déterminé; les relations y sont formelles et fonctionnelles (exemple: une entreprise, une administration, un parti, une association,...).

Les groupes primaires et secondaires ont en commun de présenter des structures de fonctionnement constituées par des valeurs, des normes, des règles et une répartition des rôles qui en font des institutions.

- **Le groupe d'appartenance** est celui dont fait effectivement parti un individu.

- **Le groupe de référence** est celui qui fournit à l'individu ses valeurs, ses normes et ses modèles d'attitude, d'opinion et de comportement. Ce peut être le groupe d'appartenance, mais ce peut être aussi un groupe dont l'individu ne fait pas partie, mais auquel il s'identifie.

Généralement, les individus tendent à se construire une identité sociale en se fondant sur les comparaisons favorables qui peuvent être effectuées entre leurs groupes de référence; lorsque l'appartenance n'entraîne pas une valorisation positive, les individus tentent de quitter leur groupe ou de le rendre plus positif.

12.1. Réunion: canal principal ou passe l'animation de groupe

L'animation de groupe passe le plus souvent par l'organisation de réunions.

12.1.1. Types de réunion en fonction de leurs objectifs:

- La réunion visant à faire passer une information vers le groupe: réunion d'information descente;
- La réunion visant à recueillir une information venant du groupe: réunion d'enquête, de sondage;
- La réunion visant à résoudre un problème, à dégager une solution. La solution fait appel à des processus logiques, rationnels ou à l'imagination, à l'invention.
- La réunion où le groupe cherche à analyser son fonctionnement et tente de résoudre ses problèmes internes;
- La réunion où le groupe éprouve du plaisir à se réunir, à échanger. Ici la communication répond à des besoins affectifs.

12.1.2. Préparation de la réunion

12.1.2.1. Objectifs

Ils doivent être spécifiques, mesurables, atteignables et bien circonscrits dans le temps.

12.1.2.2. Qualités des participants

Certains critères peuvent être retenus dans le choix des participants :

- l'expérience générale du problème
- l'intérêt pour le problème
- la compétence interpersonnelle: la capacité à écouter, à communiquer avec autrui.

Ces critères étant suivis, il faut également s'assurer que :

- la relation des participants au thème à débattre ne soit pas problématique. Une personne très compétente peut ne pas vouloir "se mouiller" en raison d'implications sous-jacentes qu'elle est la seule à percevoir;
- la relation de chacun des participants aux autres membres du groupe ne soit pas trop conflictuelle.

Deux éléments peuvent contrecarrer le travail du groupe :

- la différence entre plusieurs niveaux hiérarchiques si elle peut être vécue comme bloquante;
- des différences trop marquées entre les niveaux d'informations.

12.1.2.3. Organisation

Avant la réunion, l'organisateur doit présenter (par un document de travail) le(s) problème(s) à débattre. Cela offre deux avantages :

- certains malentendus se trouvent évités;
- chaque participant peut réfléchir avant la réunion au problème posé.

La présentation du (des) problème(s) doit:

- fournir les données fondamentales sur le(s) problème(s): résumé du(des) cas à débattre;
- inciter à la recherche sans induire de réponse: le problème posé doit laisser ouvertes les alternatives dans le cadre des contraintes fixées;
- préciser les contraintes et le champ de liberté du groupe: celui-ci fonctionnera-t-il comme un organe consultatif ? disposera-t-il du pouvoir de décision ? quels sont les impératifs assignés à cette réunion ?
- fournir un éventuel plan de discussion;
- présenter les participants à la réunion (noms et fonctions et leurs rapports avec le problème à traiter) ainsi que l'animateur et le rôle qu'il jouera.

L'organisateur de la réunion doit mettre tout en œuvre pour que l'organisation matérielle permette un travail optimal:

- préparation du matériel nécessaire: rapports à distribuer, feuilles de brouillon, moyens audiovisuels;
- arrangement de la salle de réunion: attention par exemple à l'aération, l'insonorisation, l'éclairage, aux tables de travail (les participants devraient être assis de manière à ce que tous puissent se voir de face et que l'utilisation du tableau soit possible);
- logistique fonctionnelle: transport, logement, possibilité de prendre facilement des rafraîchissements et/ou des repas,...

12.1.3. Déroulement de la réunion

12.1.3.1. Accueil

L'organisateur de la réunion doit se rendre au lieu de rencontre de 10 à 15 minutes avant l'heure prévue pour l'ouverture. Cela lui permet de vérifier si tout est en ordre et d'être prêt à accueillir les participants. Un accueil chaleureux et une salle bien préparée peuvent faire toute la différence. Si les participants sont familiers, on peut immédiatement commencer la réunion. Si cela n'est pas le cas, une présentation des participants s'impose pour leur permettre de se sentir à l'aise.

12.1.3.2. Présentation du sujet de la réunion

Celui qui anime la réunion présente le sujet à traiter et formule l'objectif de façon concrète. Ensuite, il présente l'ordre du jour et le soumet aux autres membres du groupe.

12.1.3.3. Discussion sur les points inscrits à l'ordre du jour

12.1.3.4. Fonctions de l'animateur

12.1.3.4.1. Fonction de production

Dans les réunions centrées sur un problème, cette fonction est assumée par le groupe. C'est lui qui, à partir des données initiales, s'efforce de faire des hypothèses, d'élaborer des solutions. L'animateur, pour sa part, n'intervient pas à ce niveau, sauf dans le cas exceptionnel où il possède une ou plusieurs informations, généralement techniques recherchées par le groupe.

12.1.3.4.2. Fonction de facilitation

Cette fonction permet à l'animateur de faciliter la progression du groupe vers la production de solutions par des aides logiques. Il s'agit de:

- préparer convenablement la réunion;
- faire le point par rapport au plan et aux objectifs, mettre le groupe face à ses écarts éventuels;
- formuler les synthèses intermédiaires et les conclusions partielles;
- s'assurer auprès des participants que les points débattus sont compris de tous pour l'essentiel;
- favoriser la participation spontanée; veiller à ce que tous ceux qui ont quelque chose à dire sur le problème puissent s'exprimer;
- faire en sorte que les ressources personnelles des participants soient utilisées le mieux possible.

12.1.3.4.3. Fonction de régulation

Elle permet à l'animateur de faciliter la progression du groupe dans sa tâche par une aide psychologique. On sait que dans le groupe on peut ravisser des peurs archaïques, y craindre le jugement d'autrui, les maladroites, le ridicule. Réguler un groupe, c'est essayer d'être toujours attentif à sa vie affective, l'aider surmonter les obstacles psychologiques auxquels il est confronté. Ces obstacles peuvent être inconscients.

Les tensions peuvent naître entre deux ou plusieurs individus membres du groupe. La question que doit se poser l'animateur est la suivante : Cette tension est-elle fonctionnelle ou dysfonctionnelle ? Autrement dit, cette tension est-elle de nature à aider le groupe à progresser tout en évitant que les individus soient trop blessés ? On risque-t-elle de paralyser le groupe ?

Dans le premier cas, il faut qu'une tension puisse s'exprimer et être rattachée à la tâche. L'animateur doit analyser les tensions. Il doit savoir que les conflits existent et qu'ils peuvent être productifs, voire révélateurs de phénomènes très profonds. Il doit éclairer les protagonistes et le groupe dans son ensemble sur la signification des tensions. Il se fonde sur son intuition, sur les remarques qu'il a saisies, parfois au cours des poses où les langues se dénouent et parlent du climat de la réunion.

L'animateur facilite la recherche des causes de blocages par le groupe dans son ensemble. Il est coordinateur des recherches, il mène l'enquête de façon démocratique dans le but de reprendre sa marche.

12.1.3.4.4. Mécanismes de défense à l'œuvre dans un groupe

- **La projection:** un participant attribue à autrui des sentiments qui sont les siens propres.
- **La rationalisation:** un participant ou le groupe cherche des justifications logiques à un processus affectif et refuse ainsi sa propre implication dans le problème.

- **La dénégation et la fuite:** l'un ou l'autre participant refuse de voir la réalité en face; nie même l'existence de phénomènes qui se produisent réellement.
- **La régression:** le groupe peut retourner à un comportement "immature". Les participants plaisantent, chahutent, refusent de vivre et de résoudre le problème.

12.1.3.4.5. Techniques pour débloquer les situations difficiles

- ◆ **Reformulation:** elle consiste à redire en d'autres termes ce qui vient d'être exprimé en apportant les corrections et les éclaircissements nécessaires.
- ◆ **Synthèse:** l'animateur résume ou rassemble des données essentielles énoncées par le groupe.
- ◆ **Renvoi en miroir:** l'animateur n'intervenant pas sur la production, il peut cependant être sollicité directement ("qu'en pensez-vous ?") ou indirectement (je suis sûr que votre animateur a son idée sur ...) par un ou plusieurs participants.

Sauf l'exception, l'animateur n'a pas à répondre personnellement. Il doit s'efforcer de comprendre le sens de cet appel (à un certain moment, un participant peut dire par exemple: "les avis sont tellement divers qu'on préférerait se fier à celui de notre animateur reconnu de tous". Dans ce cas le groupe dans une phase de dépendance) et le refléter au groupe (fonction de régulation). Il renverra la question selon les modalités suivantes:

- ◆ au participants qui la lui a posée, s'il sent que celui-ci a une réponse personnelle à donner: c'est la question-échos;
- ◆ à un autre membre du groupe que l'animateur choisit selon son aptitude du moment à répondre à cette question: c'est la question-relais;

à l'ensemble du groupe, s'il estime que la question doit être examinée par tous: c'est la question-miroir.

- ♦ **Le reflet-élucidation:** c'est une intervention consistant à refléter au groupe ce qu'il vit au niveau sous-jacent.

EXERCICE

Les rôles individuels suivants constituent des obstacles à la cohésion ou à la progression du groupe:

- **L'agressif:** il déprécie les autres, exprime son désaccord quant à la valeur, à leurs actes ou à leurs sentiments, attaque le groupe ou ce que le groupe cherche à faire, est jaloux des propositions des autres et cherche à se les attribuer.
- **Le freineur:** il est systématiquement "contre", s'oppose ou résiste sans raison, tente de revenir sur les décisions acquises ou sur les problèmes dépassés.
- **L'orgueilleux (vantard):** cherche à attirer l'attention sur lui en se vantant, en parlant de ses exploits personnels, en agissant de façon inhabituelle, en luttant pour ne pas être placé dans une position qu'il estime "inférieure".
- **Celui qui prend le groupe comme un tribunal:** il profite de l'occasion d'avoir un public pour exprimer ses "sentiments", ses "idées", ses opinions personnelles, sans rapport avec le groupe.
- **Le négateur:** il plaisante sans cesse et fait étalage de son manque d'intérêt pour le groupe. Cette absence d'implication peut prendre la forme du cynisme, de la nonchalance, de jeu et autres comportements hors du champ. Le négateur ne manque aucune occasion de mettre en évidence que "on ne joue pas le jeu".
- **Le dominateur:** il cherche à prendre le pouvoir ou à exercer une certaine ascendance en "manipulant" le groupe ou certains de ses membres. Cette manipulation peut prendre la forme de la flatterie, d'une tentative d'obtenir l'attention en donnant des ordres d'une façon autoritaire, en interrompant les autres.
- **Le battu d'avance:** il tente d'acquiescer l'aide et la sympathie d'autres participants ou de l'ensemble du groupe en confessant son insécurité, son état intérieur de confusion, en se dépréciant de façon irraisonnée.
- **L'avocat d'intérêts particuliers étrangers au groupe:** il est le défenseur de la "petite propriété", de la mère de famille", des "travailleurs", etc... Il reste généralement dans

ses préjugés et déforme à travers eux les opinions des autres.

QUESTION: Que faire pour neutraliser ces rôles parasites ?

12.1.3.6. Différentes façons de prendre des décisions dans des réunions

- la décision autoritaire
- la décision minoritaire
- la décision par consensus.

On dit qu'une décision est **autoritaire**, lorsqu'une personne qui a de l'autorité utilise son rang, son expérience ou ses connaissances pour faire passer son idée ou sa proposition.

On dit qu'une décision est **minoritaire**, lorsqu'un petit nombre de personnes avancent une suggestion et décident de trancher la question et d'imposer leur décision. Au niveau de l'application, ceci peut donner lieu à des situations où certains membres se retirent en disant qu'ils n'ont rien à voir avec cette proposition. Pour qu'une décision minoritaire soit efficace, il faut envisager un mécanisme de consultation et d'information favorisant l'adhésion de tous.

On dit qu'une décision est majoritaire, lorsque la majorité fait accepter sa décision même si certains membres ont des réserves vis-à-vis de cette dernière. Cette forme de décision passe souvent par le vote.

On dit qu'une décision se fait par consensus, lorsque tous les membres se rallient autour d'une même proposition. Pour obtenir un consensus, il faut que chaque membre voit clairement les avantages de la décision à laquelle il donne son accord. Ainsi, chacun des membres est désaccord fécond est très utile car les différences d'opinions y sont considérées, non pas comme des blocages ou des oppositions, mais comme des enrichissements. Ainsi, tout le monde participe et se retrouve dans la décision. Ce consensus représente un gage de succès.

12.1.4. Conclusion de la réunion

A la fin de la réunion, il faut revoir les décisions et s'assurer que chacun sait ce qu'il doit faire. Il est souhaitable de terminer la réunion sur une note positive. Enfin, il faut annoncer si possible la date de la prochaine réunion.

12.1.5. Note sur le procès-verbal

Le procès-verbal doit contenir l'essentiel de la réunion et suivre fidèlement l'ordre du jour. Le rapporteur doit noter toutes les informations pertinentes. Seules les décisions sont enregistrées mot à mot ainsi que le nom de ceux qui sont chargés de l'exécution et la date à laquelle le travail doit être terminé.

12.2. Méthodes d'animation de groupes

12.2.1. Méthode des cas

- Les participants sont réunis en petits groupes;
- La tâche consiste à commenter un cas écrit, étudié à l'avance par chacun. Ce cas pose un problème concret;
- Il s'agit de discuter entre les membres du groupe animé par un facilitateur;
- Le déroulement de la séance comprend deux temps: une analyse du cas (quels sont les éléments de la situation ? Quel est le problème qui se pose ? Le deuxième temps consiste en une recherche des solutions que l'on peut proposer ou de la meilleur, s'il y en a une qui semble plus adaptée que les autres;
- Cette méthode a le mérite de favoriser une participation active de tout le monde à la discussion et au travail en groupe;
- La méthode des cas est un entraînement à l'analyse d'un problème et à la prise de décision.

12.2.2. Méthode de discussion en phillips 66

L'animateur de la réunion expose un problème précis et délimité, qui doit être soigneusement énoncé.

L'auditoire est invité à se fragmenter en comités de six personnes qui peuvent rester sur place pour discuter. Les gens qui se connaissent à l'avance sont priés autant que possible de ne pas se réunir dans le même comité.

Chaque comité consacre une ou deux minutes à faire connaissance, à élire un président qui assure la participation de chacun sans exception, et à désigner un secrétaire qui sera le rapporteur du groupe auprès de l'assemblée générale.

Chaque comité discute le problème énoncé. Chaque participant exprime d'abord son opinion. Puis le groupe discute de la valeur des opinions ou suggestions émises et retient celles qui lui paraissent les meilleures pour le rapport du secrétaire.

La discussion en comité dure 6 minutes, d'où le nom de la méthode: c'est PHILLIPS qui l'a inventée; un groupe de 6 personnes discutent pendant 6 minutes.

Après l'arrêt des discussions, chaque rapporteur vient présenter les résultats de son comité devant l'assemblée générale.

Le travail peut continuer en assemblée générale soit en adoptant d'autres méthodes de travail, soit un nouveau phillips 66 portant sur un nouveau problème précis.

Variante: On peut augmenter le nombre de personnes (exemple 8) par comité et le temps alloué aux discussions (jusqu'à 15').

Efficacité et limites: exercice aux participants

12.2.3. Discussion en panel

Le terme de "panel" vient de l'anglais et désigne un jury ou un groupe de jurés compétents et représentatifs des opinions, tendances, partis divers.

La technique de discussion en panel repose sur un moyen de participants qui seront les témoins des différents points de vue mis en jeu dans la discussion. Les jurés échangent leurs impressions et leurs avis en présence de l'ensemble des

personnes concernées par l'objet de la discussion. Celles-ci sont là pour être informées, mais aussi éventuellement pour faire part d'une impression, d'un avis personnel.

Elles ont la possibilité de s'exprimer de différentes manières soit en levant une main pour demander la parole que l'animateur leur donne au moment choisi par lui, soit en envoyant des billets (remis en blanc à l'avance) sur lesquels ils inscrivent une impression, une question, une demande de renseignement et en faisant passer ce billet à l'animateur ou à l'un des participants du panel.

EXERCICE: A supposer que vous soyez l'animateur d'une discussion en panel, quels consignes pourriez-vous donner aux membres du panel et à l'assistance au début des discussions ?

12.2.4. Brainstorming ou réunion de créativité

Le brainstorming (littéralement "suractivation du cerveau", tempête sous un crâne) constitue un mode d'atteindre de nouvelles idées. Cette méthode se fonde sur le projet de saisir à l'état naissant les idées, telles qu'elles surviennent à la formation consciente, avant d'être engagées dans les systèmes clos et rigides des processus de la pensée logique.

On s'engage donc à privilégier et à considérer comme un tout la phase imaginative qui, habituellement apparaît de façon diffuse au long d'une séance de travail. On pose en même temps la règle que chacun est capable de produire des idées. Le brainstorming propose une méthode qui préserve l'attitude de chacun, et laisse s'épanouir son aptitude à la création spontanée.

Au lieu de viser tout de suite l'analyse critique des éléments possédés, on invite le groupe des participants à laisser fonctionner son imagination en évitant le contrôle. Les problèmes d'utilisation pratique en matériel ainsi recueilli sont laissés délibérément à une phase ultérieure du travail de groupe qui sera consacrée à une analyse logique du contenu de la production commune, en vue de la sélection des éléments les plus efficaces.

Plusieurs méthodes de brainstorming peuvent être envisagées comme par exemple la méthode d'OSBORN et les méthodes analytiques

12.2.5. Méthode d'OSBORN

Elle est régie par quatre principes:

- Exprimer, en phrases ou en mots courts et concrets toutes les idées suggérées par la question posée, en toute liberté et dès qu'elles jaillissent à l'esprit.
- Eliminer, pour soi-même et pour les autres, toute attitude critique qui conduirait à porter un jugement et à sélectionner ses idées ou celles des autres.
- En exercice d'imagination, on peut émettre des idées originales, mais on ne doit pas s'empêcher de s'imposer des idées émises par d'autres pour les développer, les transformer, en tirer les idées nouvelles; aucune susceptibilité ne peut animer les participants, car ils collaborent.
- L'objectif de la quantité des idées émises ne doit pas être perdu de vue: l'exploitation en commun du capital imagination du groupe doit aboutir au maximum d'efficacité.

La méthode d'osborn propose de travailler en trois temps:

- Temps de préparation
- Temps de recherche en commun effectuée par le groupe avec l'animation d'un spécialiste
- Temps final de dépouillement et de sélection des idées qui doivent avoir deux qualités principales: avoir une mise en œuvre immédiatement possible, être compatibles avec d'autres aspects du problème plus général.

12.2.6. Méthode analytique

Le problème étant posé, ou l'objet à étudier défini, on pose au groupe tout un système catégoriel, afin d'envisager successivement les variations phénoménales dont peut être affecté ce problème ou cet objet.

On peut proposer par exemple une liste de catégories de variations:

- **Utilisation:** à quels autres usages que ceux habituellement connus pourrait servir cet objet?
- **Adaptation, modification:** quels sont les aspects que l'on pourrait modifier et qu'advierait-il à l'occasion de chacune de ces modifications ?
- **Amplification:** que peut-on ajouter et comment et pour quels résultats ?
- **Minimisation, substitution:** que peut-il remplacer, par quoi peut-il être remplacé, dans quelles conditions ?
- **Reclassement:** dans quel autre système physique ou logique peut-on l'inclure et pourquoi? Avec quels effets pour lui-même et pour ce qui l'entoure ?
- **Inversion:** transformation en son contraire
- **Combinaison:** avec d'autres éléments que ceux habituellement connus.

Les méthodes qui viennent d'être signalées concernent en fait les réunions qui visent l'analyse d'un problème donné. On peut également avoir affaire à des réunions d'informations et des réunions de formation.

12.2.7. Pour les réunions d'information

Appelée aussi "briefing", la réunion d'information donne des consignes relatives à une opération déterminée. L'objectif est défini sans ambiguïté et doit être atteint dans un délai rapporté. Celui qui détient l'information la livre et permet ensuite qu'on lui pose des questions, qu'on lui demande des précisions sans plus, parce que sinon la réunion dégénère en une discussion sur une décision qui à déjà été établie.

12.2.8. Pour les réunions de formation

Trois grandes catégories de méthodes peuvent être distinguées: les méthodes directives, les méthodes non-directives et les méthodes semi-directives.

12.2.8.1. Méthodes directives

Elles conduisent les participants à une conclusion prévue. Cela suppose une grande préparation. L'animateur doit tenir compte de la qualité, de l'expérience, des connaissances de son auditoire. L'animateur divise les difficultés en autant d'éléments nécessaires pour que chacun soit compréhension par tous.

Les méthodes directives peuvent s'utiliser chaque fois qu'il s'agit de faire acquérir des notions intellectuelles ou des techniques (formation professionnelle). On y gagne en temp

12.2.8.2. Méthodes non-directives

Elles sont généralement nécessaires pour faire prendre conscience des notions d'ordre affectif. Le thème de la réflexion est souvent choisi par les participants eux-mêmes. L'animateur intervient peu. Il est là pour aider à comprendre les phénomènes qui se sont passés dans le groupe, à analyser certains comportements ou certaines réactions. Les méthodes non-directives qui permettent des prises de conscience, douloureuses parfois, doivent être utilisés avec précaution.

L'animateur doit être suffisamment formé, pour que son intervention ne soit lourde de conséquences néfastes. L'éthique interdit à tout animateur de soulever des problèmes qu'il est incapable de résoudre. Il doit éviter toute action dont il ne peut prévoir les conséquences.

12.2.8.3. Méthodes semi-directives

Elles utilisent à la fois l'expérience du responsable de la réunion et celle des participants. Le responsable assume un rôle plus ou moins directif, intermédiaire entre l'instructeur et l'animateur. Dans tous les cas, il lui faut bien connaître le sujet qu'il propose à la réflexion du groupe.

Parallèlement, il doit oublier cette préparation au cours de la discussion pour ne pas influencer le groupe, profiter des idées émises par les participants et s'adapter à des situations nouvelles. Le but est de susciter la discussion entre les

participants eux-mêmes, de les faire réfléchir sur un problème imposé ou choisi par eux.

Les participants échangent entre eux, mais sont constamment reliés à l'animateur.

12.2.9. Bien préparer les réunions de formation

Si la formation se situe au niveau du comportement personnel ou des phénomènes de groupe, il est recommandé de ne pas réunir des personnes appartenant au même service ni à la même équipe, car elle risquent de reproduire les mêmes clichés que ceux de la vie quotidienne. Comme elles se retrouvent, quotidiennement, avec des statuts différents, certaines de leurs réactions sont retenues et inhibées. Elles ne diront pas tout, car leurs interventions pourraient avoir des retombées désagréables.

Par contre, s'il s'agit simplement d'une spécialisation technique ou scientifique, il y a intérêt à ce que les personnes d'une même équipe se retrouvent car elles cheminent ensemble et les acquisitions seront assimilés en commun.

Il faut faire attention à la formule de formation à adopter. Les résultats les plus productifs apparaissent à l'issue de sessions comportant au moins de 3 à 4 journées. Une absence prolongée peut être mal assumée par des membres ayant des attaches familiales ou affectives.

Dans les sessions de formation, il faut essayer de donner l'image la plus précise possible de ce que sont les conditions de travail réel. Un inconvénient des formations en milieu extérieur et clos réside dans la tentation de vouloir décalquer ou appliquer strictement ce qui a été découvert et révélé, alors que le terrain, le champ opérationnel et les membres sont complètement différents.

Il est nécessaire de résoudre les problèmes créés par l'affectivité du groupe et des membres:

- problèmes de résistance au changement (la formation est un changement)
- problèmes de différences individuelles,...

Au niveau de l'équipe des formateurs, il est nécessaire de:

- assurer une bonne coordination
- maintenir la cohérence et la complémentarité des formateurs.

Référence bibliographique

- AMADO, G., GUILLET, A., La dynamique des communications dans les groupes, Paris, Armand Colin, 1981
- ANZIEU, D., MARTIN, J-Y., La dynamique des groupes restreints, Paris, P.U.F., 1990
- DELAY, P., Psychologie, Paris, Masson, 1984
- GESTON NORDSUD, La gestion des petites et moyennes Organisations africaines, Québec, Gestion Nordsud, 1989
- GOURGANG, P., Les techniques de travail en groupe, Toulouse, Privat, 1969
- LIMBOS, E., Les problèmes humains dans les groupes, Paris, ESF, 1980
- RUANO-BORBALAN, J.C., L'identité, l'individu, le groupe, la société, Auxerre, Sciences Humaines Editions, 1998.

Jean Pierre DUSINGIZEMUNGU
Chargé de Cours Associé, UNR.

Thème XIII

ORGANISATION D'UNE SESSION DE FORMATION ET ROLE DU FORMATEUR

13.0. Introduction

D'emblée, le concept de session de formation retient une attention particulière et désigne, selon DE KETELE, "une action de formation réalisée au bénéfice d'un ensemble de participation pendant une période déterminée" (1989).

Comme technique d'animation de groupe, une session de formation exige la présence des participants qui sont, dans la plupart des cas, répartis en groupes de travail de cinq à dix chacun pour dégager de leur discussion pendant un temps relativement court et très précis un résultat commun sur un thème, un cas ou un problème. Les activités de ces groupes doivent être préparées. Sur ce, une organisation minutieuse s'avère indispensable pour la réussite d'une session de formation.

13.1. Organisation d'une session de formation.

Une session de formation ne se fait pas au hasard, elle exige une organisation ou une planification. Cette opération fait appel à quatre étapes suivantes:

- ◆ Analyse des besoins
- ◆ Préparation de la session
- ◆ Déroulement de la session
- ◆ Après session.

13.1.1. Analyse des besoins

A la première étape on détermine la demande initiale qui implique celui qui demande, à qui il adresse la demande, ce qu'il demande, pourquoi il adresse la demande et enfin le classement des demandes.

L'organisateur de la formation doit déterminer le public cible potentiel: ses statuts, ses fonctions, sa localisation, son effectif, son sexe, etc. Ceci pour pouvoir déterminer à temps les méthodes et les techniques de formation et d'évaluation, le contenu à étudier et les résultats à atteindre. Il faut aussi analyser des contraintes levables et non levables, des ressources directes et indirectes.

13.1.2. Préparation de la session

Le second palier comprend un ensemble d'opération qui relèvent de trois domaines qui sont organisationnel, pédagogique et scientifique.

1° *Éléments du domaine organisationnel*

La préparation d'une session de formation exige tout d'abord la mise en place d'un ensemble de ressources humaines, matérielles et financières en vue de sa réalisation. Toutes ces ressources jouent un rôle important et complémentaire. Si elles sont bien identifiées et maîtrisées par le responsable de la session, le déroulement de celle-ci est pour une large part acquis.

2° *Éléments du domaine pédagogique*

Préparer une session de formation, c'est ensuite réfléchir aux méthodes et techniques adaptées pour permettre aux participants d'atteindre les objectifs pédagogiques définis.

3° *Éléments du domaine scientifique*

Préparer une session de formation, c'est enfin organiser un contenu à donner. Il s'agit, après avoir défini la somme des connaissances et des compétences techniques que l'on souhaite voir acquérir ou développer par les participants, de:

- Décomposer le sujet
- Agencer les séquences
- Définir un ordre de présentation

Bref, il faut assurer rationnellement l'adéquation entre objectifs, thèmes et contenus choisis.

13.1.3. Déroulement de la session

Le déroulement de la session est une étape qui exige au responsable de la session d'avoir présent à l'esprit ces aspects pratiques:

1° La claire vision de la ligne d'arrivée

Les deux principales qualités dont devra faire preuve le responsable (surtout le Conseiller Pédagogique pendant le déroulement) de la session sont paradoxalement la souplesse et la rigueur.

◆ Souplesse: car il s'agit pour lui de réagir immédiatement aux mille et un impondérables d'une session:

- Conférencier indisponible à la dernière minute,
- Matériel en panne
- Intervenant hors sujet;
- Journée annulée en raison d'un événement extérieur;
- Fatigue des participants
- Difficulté de compréhension d'un sujet
- Evolution des attentes des participants
- Désir de modifier le programme
- Etc.

◆ Rigueur: Car il s'agit pour le Conseiller Pédagogique qui coordonne les activités, d'être garant de l'orientation de la session. S'il est appelé à être à l'écoute permanente du groupe et à opérer les ajustements adéquats, il est aussi chargé de rappeler les objectifs fixés à la session et les exigences de l'institution vis-à-vis de l'implication personnelle des participants dans la session.

2° L'organisation du temps

La durée d'une session peut varier d'un ou quelques jours à plusieurs semaines. Mais dans tous les cas, il s'agit de gérer le temps, autrement dit, de répondre à la question " Que fait-on à tel moment?" Les outils de gestion du temps sont: le calendrier, l'horaire et l'ordre du jour.

3° L'intégration des intervenants

Une session de formation n'est pas une succession de conférenciers qui entrent en salle, font leur exposé et se retirent. L'apport de l'intervenant doit être intégré dans le plan de formation pour qu'il constitue une réelle contribution au fonctionnement des participants.

Ainsi, le responsable de la session prendra-t-il soin :

- d'adresser à l'intervenant toutes les informations sur la session: objectifs, programme, méthodes, participants;
- de lui demander de transmettre le canevas de son intervention avant son arrivée;
- de l'accueillir et de l'informer des modifications éventuelles apportées au programme prévu initialement;
- de l'informer également du climat pédagogique, professionnel et humain de la session;
- de le présenter aux participants et d'assurer son intégration dans la dynamique de formation engagée;
- de rappeler au début de l'intervention les objectifs de la séquence,
- d'assurer la logique professionnelle et pédagogique de l'enchaînement des interventions et de restituer la séquence par rapport aux objectifs de la session et au plan général de formation;
- de veiller au respect par les intervenants, des objectifs de formation définis;
- de veiller à instaurer des phases d'échange et de confrontation au cours de chaque intervention et en cas de nécessité de réguler le temps de parole des intervenants ;
- etc..

13.1.4. L'après-session

L'après-session est la partie qui demande de prendre le plus de recul: il importe de sortir du cadre étroit de la session proprement dite pour penser en termes de :

- réajustement de la politique globale de formation;
- rentabilisation des efforts fournis et des ressources mises à disposition.

C'est dans cette direction qu'il faut concevoir l'évaluation de la session, les rapports à rédiger et les activités de suivi.

13.2. Rôle du formateur dans une session de formation

13.2.1. Qu'est-ce qu'on entend par formateur?

Au sens strict, un formateur est une personne désignée ou invitée par le responsable de la formation pour jouer tour à tour ou à la fois, le rôle d'intervenant et d'animateur. Au sens plus large du terme, seront considérés comme formateurs, les intervenants, les animateurs, les organisateurs et les modérateurs.

Dans cette définition, ressortent les qualités du formateur idéal. Celui-ci devrait posséder tout à la fois les qualités d'un organisateur, d'un animateur, d'un modérateur, d'un observateur, d'un évaluateur.

1°. Le formateur comme organisateur

Parfois celui-ci est chargé de définir des objectifs à atteindre; trouver les ressources nécessaires et délimiter dans le temps et dans l'espace le champs d'action. (voir exposé sur les méthodes d'animation de groupe).

2°. Le formateur comme animateur

Il aura, pendant une session de formation, à mettre les participants en situation d'apprentissage et à gérer le déroulement de l'apprentissage.

3°. Le formateur comme modérateur

Celui-ci tend par son action ou ses effets à modérer ce qui est excessif, à concilier les parties opposées lors des débats.

4°. Le formateur comme observateur

Il doit regarder attentivement, c'est-à-dire avoir un coup d'oeil adéquat, et doit contrôler tout geste des participants et lui donner sa valeur.

En fin de compte, le formateur doit avoir un esprit d'initiative, d'analyse, de critique et celui de synthèse et être disponible et responsable, consciencieux et attentif, communicatif et compréhensif, conciliant et juste, cohérent et compétent, modèle et fidèle, ouvert et ferme.

Ces critiques exigés du formateur amènent à établir, de façon concluante, des commandements qu'il est appelé à respecter.

13.2.2. Dix commandements du formateur dans une session de formation.

1. Chercher à communiquer clairement;
2. Pouvoir écouter véritablement;
3. Garder à l'esprit les objectifs précis à atteindre;
4. Choisir les méthodes et techniques les plus appropriées pour atteindre la cible;
5. Prendre soin d'actualiser les connaissances;
6. Dégager l'essentiel dans un océan d'informations;
7. Utiliser la motivation comme levier de la formation;
8. Gérer efficacement les ressources et les contraintes;
9. Evaluer en cours et en fin de formation;
10. Respecter les règles déontologiques du métier de formateur.

Référence bibliographique

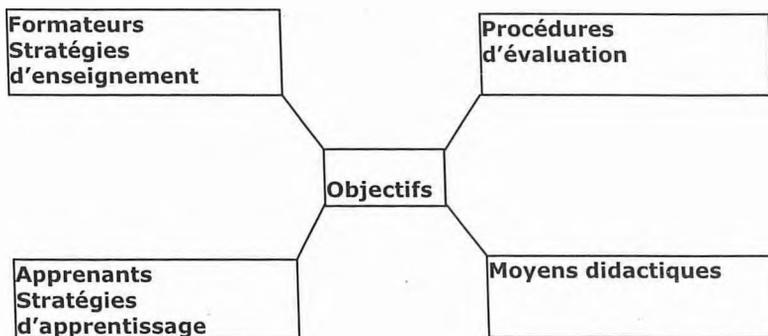
- DE KETELE, J-M. et Coll., **Guide du formateur**;
Bruxelles, De Boeck-Wesmael, 1989.

Jean Bosco SENYABATERA
Conseiller Pédagogique
Programme SIDHO

Thème XIV

DEFINITION DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

14.0. Introduction



Si on admet qu'un objectif est une description d'un ensemble de comportements dont l'apprenant doit se montrer capable pour être reconnu compétent, il est non seulement la base du choix des moyens et des méthodes d'enseignement et d'apprentissage mais aussi un instrument d'évaluation des enseignements et des apprentissages. De surcroît, ils permettent une réflexion sérieuse et approfondie sur le contenu d'apprentissage.

14.1. Comment définir les objectifs pédagogiques ?

La fragmentation du projet pédagogique en objectifs représentés par des comportements observables est loin de rencontrer le consensus des intervenants dans le domaine de la formation. L'objection la plus lourde est que cette opération orienterait les éducateurs vers des objectifs mineurs et techniques ; les comportements les plus nobles échappant à l'observation directe et à la mesure.

Une autre question non moins importante est celle de savoir jusqu'où opérationnaliser (préciser) les objectifs pédagogiques.

A la première objection on pourrait rétorquer que même s'il y a des faiblesses et des difficultés, cela ne devrait pas empêcher tout effort et soin de préciser les objectifs qui se prêtent à une formulation claire. Nous reviendrons sur la seconde question plus loin dans ce document après avoir analysé les caractéristiques d'un objectif « valable ».

Il importe cependant de signaler que la formulation la plus difficile est celle des objectifs du domaine socio-affectif. En effet, on distingue trois grands domaines de classification des objectifs pédagogiques : le domaine cognitif qui se rapporte aux opérations mentales qui s'exercent sur des connaissances, le domaine socio-affectif qui a essentiellement trait au développement des attitudes et enfin le domaine psychomoteur qui est relatif aux mouvements. Nous présentons, en annexe, une classification pour chacun de ces trois domaines.

Il semble plus facile de préciser la compétence attendue de l'apprenant en termes de savoir-faire (être capable de calculer l'aire d'un champ, de sauter 5 m en hauteur) qu'en terme de savoir-être (respecter les biens d'autrui, arrêter de fumer...).

Notons en passant que cette distinction est principalement théorique car dans les faits le comportement humain est complexe et fait souvent appel à des habiletés de ces différents domaines.

14.2. Caractéristiques d'un objectif valable

La formulation exacte d'un objectif opérationnel comprend quatre indications précises qui sont des réponses à quatre principales questions à savoir :

- 1° Quel comportement sera produit ?
- 2° Qui produira ce comportement ?
- 3° Dans quelles conditions ce comportement sera-t-il produit ?
- 4° Quels critères serviront à déterminer si le produit est satisfaisant ?

A. Description du comportement final

Selon GAGNE et MAGER, le comportement final doit être un comportement observable. En effet, il existe des réactions non extériorisées (ex. des opérations mentales mises en œuvre lors de la résolution de problèmes, les sentiments éprouvés quand on écoute une bonne musique...) qu'il est pratiquement impossible d'évaluer. Le comportement final exprimé dans un objectif pédagogique ne doit pas être de ceux-là mais doit être un **signe probant** de tels constructs.

Ex. Qu'est-ce que comprendre un texte ?

L'élève aura compris le texte s'il peut par exemple le résumer de mémoire, répondre à une série de questions portant sur le texte, illustrer les principales idées du texte par des exemples concrets...

La comportement final devra donc être exprimé par un verbe d'action.

On se pose la question suivante : *Quelle est l'action que l'apprenant va poser pour faire preuve qu'il a atteint l'objectif ?*

B. Qui produira le comportement ?

Il est incontestable que c'est **l'apprenant** qui produira le comportement décrit dans l'objectif. C'est lui qui doit être au centre du processus enseignement/apprentissage. Le formateur doit accepter de prendre le rôle de guide, de conseiller, d'animateur...C'est ce qui explique l'habitude de commencer les objectifs pédagogiques par les termes : "*l'élève sera capable de...*"

C. Les conditions

Il s'agit ici de préciser les conditions dans lesquelles l'apprenant sera placée pour produire le comportement. Ces conditions sont de deux ordres :

- **des conditions matérielles** qui portent principalement sur:
 - ◆ les instruments qu'il aura à utiliser ;
 - ◆ l'aide éventuelle qui lui sera apportée ;
 - ◆ le lieu où l'apprentissage se déroulera...

- **des conditions psychologiques** dont

- ◆ les acquis antérieurs (la situation est-elle nouvelle ? familière ?)
- ◆ les stimuli en mettre en place (c'est tout le problème de la motivation)

Généralement les conditions ne sont pas précisées mais certains apprentissages obligent que l'on les précise. Ex. Les travaux de laboratoire.

Voici quelques questions qu'on se pose à ce niveau :

- *A quelles informations est ce que l'élève a droit ?*
- *Qu'est ce qui lui est refusé ?*
- *Quelles sont les conditions dans lesquelles vous comptez voir le comportement final se manifester ?*
- *Y a-t-il certaines aptitudes que vous ne voulez pas que l'élève exerce ?*

D. Les critères de succès

Cette étape sert à préciser les critères minima au dessus desquels on estime que l'objectif est atteint. On parle aussi du seuil minimal de réussite. Ces critères doivent être spécifiés et communiqués aux apprenants. Les apprenants ne doivent pas deviner les intentions du formateur ou de l'enseignant !

On distingue deux types de critères :

- ◆ Les critères qualitatifs : la réussite ou l'échec sont exprimés en termes de tout ou rien ;
- ◆ Les critères quantitatifs : les exigences sont variables en fonction de la complexité de la tâche. De façon générale, le standard minimum précise :

- le nombre minimum de réponses correctes exigées;
- le nombre de principes(lois ou règles) à appliquer;
- le pourcentage de proportion de réussite exigée;
- la déviation (les erreurs) acceptée à partir d'un standard accepté;
- la limite de temps.

On peut aussi spécifier le niveau minimum de performance pour chaque apprenant ou pour l'ensemble de la classe. De là, on peut distinguer deux catégories de critères de réussite :

- Critères de performance individuelle :

- ◆ La limite d'acceptabilité de la réponse : il s'agit de définir de la façon la plus précise possible les limites entre lesquelles une réponse est jugée acceptable. Il faut donc spécifier les erreurs tolérées ou notées différemment
- ◆ Le niveau individuel de succès exigé : c'est le seuil à partir duquel l'objectif sera considéré comme maîtrisé par l'apprenant
- ◆ Le temps individuel d'exécution : le temps laissé au sujet pour manifester la compétence qu'on évalue.

- Critères de performance globale :

Ce qui est envisagé ici est la proportion de sujets qui maîtrisent l'objectif qui compte beaucoup plus que la performance individuelle. Les critères sont définis par rapport au groupe-classe.

Les critères de réussite sont des fois difficiles à préciser surtout quand il s'agit de tâches complexes. Pour KRATHWOHL, le seuil d'acceptation de la performance n'a de sens que pour des objectifs de maîtrise, c'est-à-dire des objectifs qui portent sur un univers entièrement circonscrit et qui, par là même, peut être totalement connu et précisé. Cela s'explique par le fait que ces objectifs tendent à susciter des résultats d'apprentissage précis et homogènes chez tous les apprenants.

On se pose les questions suivantes :

-Quelle doit être la qualité de la performance afin que l'amélioration ne soit plus qu'une question d'entraînement ?

-Quelle doit être la compétence de l'étudiant avant de passer à l'unité suivante ?

Il est clair que le souci de la définition des objectifs en termes de comportements observables et mesurables est de rendre le moins équivoque possible les intentions éducatives. Cependant, plus on se rapproche des exigences de *l'action à faire*, plus on va vers des acquisitions spécifiques et constantes et plus on s'éloigne des compétences complexes. Des lors une question de taille se pose : jusqu'à où spécifier les objectifs ?

14.3. Jusqu'ou spécifier les objectifs pédagogiques

Spécifier un objectif revient à démultiplier une acquisition qui était exprimée sous la forme d'une activité ou d'une attitude encore trop générale. Cette démultiplication donne lieu à une description minutieuse des tâches attendues. Cette décomposition renferme en elle-même le risque de *l'atomisation* de l'apprentissage qui peut aller jusqu'à réduire l'apprentissage à la mise en place de simples réponses conditionnelles ou des automatismes.

Tout en reconnaissant le bien fondé de cette inquiétude il ne reste pas moins vrai que l'adaptation (qui est un comportement complexe) à une tâche très bien définie et peu susceptible de changement appelle une spécification poussée des objectifs.

L'apprentissage de stratégies qui nécessite le passage d'une situation à une autre amène à mettre l'accent sur *les compétences transférables* et par conséquent d'inscrire le savoir-transférer parmi les composantes de l'apprentissage. Dans ce sens il reste possible de préciser les objectifs correspondant à ce type d'apprentissage. Toute chose étant égale, il semble qu'au lieu de se poser la question jusqu'ou spécifier les objectifs pédagogiques, on devrait plutôt se poser les questions ci-après :

- *Quelle (s) compétence (s) veut - on développer ?*
- *Quels sont ses (leurs) indicateurs ?*

Ce sont alors ces indicateurs qui apparaîtront dans la formulation de l'objectif.

Pour conclure, on dira que la définition des objectifs pédagogiques permet, d'une part, de réduire le hasard dans la formation et, d'autre part, de maximiser le rendement de l'acte d'apprendre.

REFERENCES

- BLOOM, B.S et all.(1969). Taxonomie des objectifs pédagogiques, tome I. Domaine cognitif, Montréal : Education nouvelle
- D'HAINAUT, L. (1977). Des fins aux objectifs de l'éducation, Paris, Bruxelles : Nathan, Labor.

- DE LANDSHEERE, V et G.(1989). Définir les objectifs en éducation, Paris : ACCT
- HAMELINE, D. (1983). Les objectifs pédagogiques en formation initiales et continue, Paris : ESF
- MAGER, R.F.(1972). Comment définir les objectifs pédagogiques ? Paris : Gauthier-Villars (1975).
- VANDELDELDE, L. et VANDERELST,P.,Peut-on préciser les objectifs en éducation ? Paris, Bruxelles : Nathan, Labor

ANNEXE

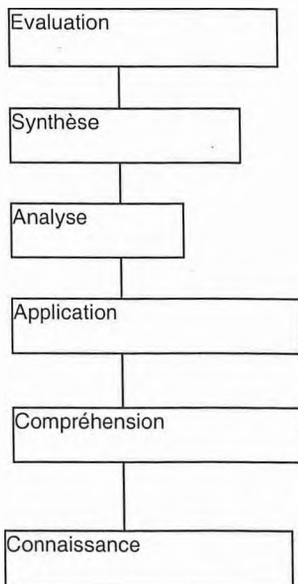
LES GRANDES CATEGORIES COMPORTEMENTALES

♦ *Domaine cognitif*

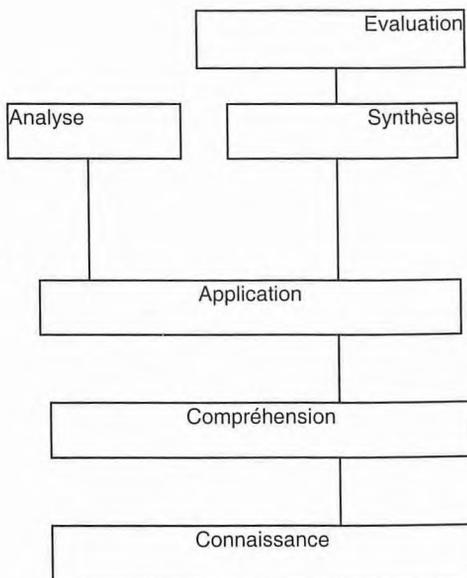
La classification de BLOOM (la plus usitée et facilement manipulable).

Bloom distingue six niveaux d'opérations mentales de degré de complexité croissante. Sa classification a été, par la suite améliorée surtout en ce qui concerne la hiérarchie des opérations. Nous reprenons ci-dessous la structure qu'il a trouvé et celle de ses successeurs.

STRUCTURE SUPPOSEE



STRUCTURE TROUVEE



♦ *Domaine socio-affectif*

La classification de KRATHWOHL (la mieux élaborée).

Catégories	Sous catégories
1.00 Réception	1.10 Conscience 1.20 Volonté de recevoir 1.30 Attention dirigée ou préférentielle
2.00 Réponse	2.10 Assentiment 2.20 Volonté de répondre 2.30 Satisfaction à répondre
3.00 Valorisation	3.10 Acceptation d'une valeur 3.20 Préférence pour une valeur 3.30 Engagement
4.00 Organisation	4.10 Conceptualisation d'une valeur 4.20 Organisation d'un système de valeurs
5.00 Caractérisation par une valeur ou un système de valeurs	5.10 Disposition générale 5.20 Caractérisation

♦ *Domaine psychomoteur*

Nous présentons la classification de DAVE

Catégories	Sous catégories
.....	1.1. Tendance spontanée à l'imitation 1.2. Imitation observable
2.0 Manipulation	2.1. Suivre les instructions 2.2. Sélection 2.3. Fixation d'un pattern d'actions
3.0 Précision	3.1. Reproduction 3.2. Direction
4.0 Organisation	4.1. Séquence 4.2. Harmonie
5.0 Naturalisation	5.1. Autonomisation 5.2. Intériorisation

Thème XV

PSYCHOPEDAGOGIE DE L'EDUCATION DES ADULTES

15.0. Introduction

On a souvent opposé la pédagogie des adultes à la pédagogie des enfants. Cette différence était expliquée, selon différents auteurs, par la différence entre les situations de formation des adultes et celles des enfants qui elle-même tenait à des caractéristiques spécifiques de l'adultes en formation. Après l'analyse de ces différences GOGUELIN (cité par BESNARD,P et LIETARD,B 1990 :40) écrit : « Former un adulte, c'est favoriser le devenir global de sa personnalité et, à partir de son expérience vécue et de ses connaissances acquises, lui permettre d'acquérir les éléments de tous ordres qui lui donneront la possibilité, en modifiant son savoir-être, d'une réalisation plus complète de lui-même dans son adaptation, authentique et réaliste pour lui-même, à son milieu. »

Plus simplement, on peut dire que la pédagogie des adultes repose sur l'hypothèse selon laquelle l'adulte qui entre dans un processus de formation arrive avec un savoir expérientiel et un ensemble de connaissances déjà acquises dont il faut non seulement tenir compte en termes de constat mais qu'il faut savoir utiliser dans sa formation.

C'est donc sur la pratique même et des difficultés rencontrées par les adultes que doit être construit le projet de formation des adultes. Par conséquent, cette formation doit être caractérisée par la participation des formés à tous les niveaux de l'acte de formation. Selon BESNARD,P et LIETARD,B (1990 : 40-41),les principales caractéristiques de cette formation sont :

- faire exprimer les besoins et les faire évoluer en partant de ce qui est demandé et en permettant à chacun de suivre le cheminement qu'il préfère ;

- favoriser les échanges, la discussion, l'éducation mutuelle en partant des représentations des participants eux-mêmes ;
- remplacer le programme imposé par un maître par une progression définie par le groupe en termes d'objectif et en fonction de ses connaissances ;
- faire de l'évaluation des résultats un acte pédagogique privilégié dans lequel le groupe en formation jouera un rôle essentiel. »

L'éducation des adultes apparaît ainsi comme toute activité ou pratique qui vise à aider la personne adulte à accroître sa polyvalence et en même temps à élargir sa culture et ses possibilités en partant de ce qu'il possède déjà. C'est donc dans cette conception qu'il faut situer la problématique de la psychopédagogie de l'éducation des adultes.

Parler de psychopédagogie de l'éducation des adultes revient en quelque sorte à s'interroger sur les caractéristiques de l'adulte apprenant et du formateur d'une part et sur la dynamique de leurs interactions autour d'un (des) objet(s) de formation dans un environnement donné d'autre part.

Dans ce document nous allons surtout revenir sur les caractéristiques de l'adulte apprenant et les mécanismes de l'apprentissage chez l'adulte pour ensuite parler des principes généraux de l'éducation des adultes. Enfin, nous reviendrons sur la question des méthodes et de planification d'une formation des adultes.

15.1. Apprentissage chez l'adulte

La notion d'adulte est d'usage courant sans être pour autant facile à définir. Plusieurs auteurs ont tenté des définitions de la notion d'adulte (FOULQUIE 1971, TITMUS 1979 ; WLODKWISKI 1994 ...) mais aucune ne couvre toutes les acceptions et les nuances que recouvrent ce concept. On peut néanmoins, après l'analyse des différentes définitions relever trois principaux indicateurs de l'âge adulte :

- 1° Un certain âge chronologique ;
- 2° Des tâches développementales permettant des réalisations sociales ;
- 3° Une maturité psychologique pourvoyeuse d'un statut psychologique et, en lien avec ce statut, le sentiment d'être reconnu comme différent de l'enfant et de l'adolescent.

Selon AVANZINI, G. (1996 :50), l'indice de l'adulthood est la capacité de se suffire à soi-même qui se manifeste :

- Dans le domaine économique, par l'acquisition et la possession d'un statut professionnel ou d'une qualification qui permet de prétendre et de s'assurer l'indépendance financière ;
- Sur le plan social, par l'obtention d'une maîtrise du jugement, d'une certaine stabilité de la volonté et d'une relative rationalité des conduites ;
- Sur le plan affectif, par la construction d'un réseau de relations sociales personnelles.

Ce sont, en fin de compte, ces caractéristiques de l'âge adulte qui déterminent et définissent les caractéristiques de l'adulte apprenant.

15.1.1. Les caractéristiques de l'adulte apprenant

L'avance en âge a été et est souvent perçue comme une détérioration des pouvoirs de l'individu, un déclin de ses capacités et un rétrécissement de ses intérêts. Cette représentation de l'adulte a eu, pendant longtemps, comme conséquence la conception que l'apprentissage n'est possible que pendant l'enfance et à la limite pendant la jeunesse. Cependant, il apparaît actuellement que l'adulte est encore capable d'apprendre, mais qu'il présente quelques spécificités par rapport aux apprenants plus jeunes. Parmi ces spécificités on signale le fait que :

- 1° L'adulte apprenant possède une *longue et riche expérience*. Il faut par conséquent en tenir compte lors de sa formation ;

2° L'adulte a de *multiples préoccupations et occupations*. Il ne faut donc pas gaspiller son temps;

3° *Le besoin d'apprendre de l'adulte vient de lui-même*. La formation des adultes est, par conséquent, volontaire. Elle ne doit pas être imposée;

4° *L'intérêt à apprendre chez l'adulte réside dans la résolution des problèmes de la vie quotidienne*. La formation doit ainsi permettre à l'adulte de résoudre un (des) problème(s) réels auxquels il est confronté;

5° L'adulte est *responsable* de sa formation. Il faut donc l'impliquer dans l'organisation et la gestion de sa formation.

Au fait, c'est de ces caractéristiques que découlent les principes généraux de base de l'éducation des adultes.

15.1.2. Les principes de l' éducation des adultes

Les principes généraux de base de l'éducation des adultes peuvent se ramener au nombre de cinq :

1° Définition rigoureuse du but d'apprentissage

Le réel pour l'adultes c'est sa vie et, dans le contexte de cette vie ce sont ses responsabilités professionnelles actuelles et futures, ses aspirations, son propre horizon temporel. Par conséquent, il importe de bien lui fournir les précisions sur les buts de la formation. En principe, c'est par rapport à un type de situation professionnelle concrète, à un comportement pratique bien défini que devra s'organiser la formation.

En conséquence, il faut , avant la formation, *faire une bonne analyse de la situation* professionnelle à laquelle les sujets doivent ultérieurement s'adapter. Il faut en outre faire l'analyse de la demande : au-delà du contenu strict de la demande, il faut comprendre la réalité du problème tel qu'il se pose, le contexte de la demande ou du besoin c'est à dire les conditions dans lesquelles la demande a émergé et l'ensemble des structures constituant le contexte du changement attendu de la formation. On ne peut réellement définir les objectifs qu'en

dépassant les simples dires du client pour l'aider à préciser ce qui se passe car ses idées sur la formation adéquate ne sont pas forcément valables.

- Il faut aussi *organiser méthodiquement l'itinéraire* vers le but. Il s'agit, d'une part de la programmation de la formation et, d'autre part, de l'utilisation finalisée de tous les moyens disponibles.

2° Responsabilisation personnelle et engagement du sujet à toutes les étapes de sa propre formation

L'adulte apprenant doit être impliqué et se sentir responsable de sa propre formation. Il participe à :

- la définition ou la redéfinition du but;
- la détermination des méthodes par une discussion critique de chaque méthode utilisée;
- l'évaluation c'est-à-dire appliquer l'auto-évaluation.

3° Remaniement de la relation formateur-formé

Le formateur a l'autorité fonctionnelle d'un conseiller technique et non le pouvoir autoritaire. Le savoir qu'il possède est une fonction d'aide technique à la disposition de ceux qui en ont besoin pour traiter leurs propres problèmes et non un pouvoir de s'imposer sur les apprenants.

4° Utilisation des énergies du groupe comme tel

Le groupe est riche d'expériences et de potentialités qu'il importe de canaliser vers les fins de la formation.

5° Traiter des problèmes humains liés à la formation

Dans une formation les problèmes humains et interhumains sont inévitables :

- au niveau personnel, on peut signaler les problèmes de motivation, de capacités, de pré-formation nécessaire etc.;
- au niveau interpersonnel, il peut être question des inégalités d'aptitudes, les problèmes de restructuration du réseau de communication dans le groupe...
- au niveau de l'institution de formation dans sa globalité : question de matériel, d'emploi du temps...

15.1.3. Les mécanismes d'apprentissage chez l'adulte

15.1.3.1. Explicitation de la notion d'apprentissage

La notion d'apprentissage est définie différemment en fonction des approches théoriques. Pour les uns, il renvoie à « une modification de comportement provoquée par des stimuli venant de l'environnement » (BERBAUM, J. 1996 : 38)

Pour d'autres, il désigne « un processus dynamique de structuration et de restructuration d'un déjà là expérientiel et informationnel stocké en mémoire sous forme de représentations. » (RAYNAL, F et RIEUNIER, A. 1998 : 32) ou encore « un processus d'appropriation et de changement de représentations qui permet à l'individu de gérer efficacement les sollicitations et les problèmes que ne cesse de lui poser son environnement. » (JONNAERT, LAUWERS, PALTIER cités par PIROT, L; 1996 :50)

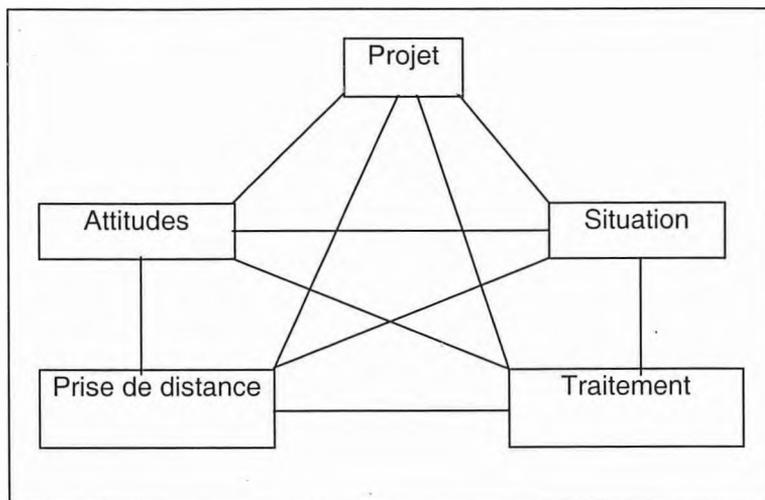
Dans tous les cas, il apparaît que l'apprentissage est *un processus* qui implique *un (des) changement(s)* en vue d'*une meilleure adaptation au milieu*. L'apprentissage suppose donc une situation initiale qui à un moment donné s'avère insatisfaisant et qu'on cherche alors à modifier grâce à un processus d'acquisition de connaissances ou de compétences.

15.1.3.2. Les mécanismes d'apprentissage chez l'adulte

Chez l'adulte, l'apprentissage, quelle que soit sa forme, suppose de la part de l'apprenant la mise en œuvre des mêmes activités. En effet, apprendre suppose *le choix d'une activité* qui est pratiquée pendant un temps donné. Ce choix est sous tendu par *un projet* explicite ou implicite. Le projet lui-même est le résultat *d'un besoin* c'est à dire d'un intérêt et d'un certain degré de *confiance en soi* et dans les autres. L'activité choisie confronte le sujet aux données que lui apporte *la situation d'apprentissage*. C'est à ce niveau que se situe le travail d'élaboration dite de la connaissance nouvelle à acquérir.

Pour parvenir à l'objectif, il importe au sujet apprenant d'ajuster chaque fois le choix de la situation et le traitement de l'information par *une prise de distance* et qu'il élabore sa propre manière de faire autrement dit qu'il développe des *attitudes favorables* à ses acquisitions.

L'apprentissage suppose donc cinq fonctions qu'on peut schématiser comme suit :



Modèle de l'apprentissage selon **BERBAUM**

Le projet correspond aux objectifs que l'apprenant s'est fixés. Dans le meilleur des cas, ces objectifs correspondent aux objectifs de la formation. Dans le cas contraire, un travail d'accommodation s'impose.

La situation d'apprentissage englobe les activités d'apprentissage et les circonstances dans lesquelles elles se déroulent (le temps imparti à la formation, les moyens matériels disponibles etc.).

Le développement des attitudes favorables à ces activités dépend, dans une certaine mesure, de l'objectif et de la situation et détermine la prise de distance qui renvoie aux procédures d'évaluation et de gestion de l'apprentissage.

Le traitement de l'information qui est l'acte même d'apprendre. Concernant spécifiquement ce traitement de l'information, l'adulte possède déjà un ensemble de connaissances plus ou moins structurées à partir desquelles il organise les contenus nouveaux. Par ailleurs, il a eu à assumer des responsabilités au travail, dans sa famille...

De façon générale, son organisation du nouveau savoir et sa mise en relation avec les anciennes connaissances sont fonction de l'usage qu'il en fera dans des situations bien précises. Le processus d'apprentissage chez l'adulte est donc dicté par l'expérience.

Néanmoins, les effets de l'expérience sont ambivalents. L'accumulation des connaissances s'accompagne de celle des stéréotypes et de préjugés qui peuvent jouer le rôle d'écran déformant vis-à-vis de nouveaux apprentissages. Il n'est donc pas surprenant d'observer, chez l'adulte, des attitudes ambiguës face au savoir et à la formation et parfois même un refus du changement qui serait dû au fait qu'il n'arrive pas à restructurer les acquis antérieurs ou à intégrer les nouvelles connaissances dans les anciennes.

La prise de distance renvoie à l'auto-évaluation permanente que le sujet réalise car en principe l'adulte cherche toujours à savoir s'il avance vers la réalisation des objectifs qu'il s'est fixé au départ. Dans la plupart des cas, des écarts entre les objectifs de l'adulte apprenant et les objectifs de la formation sont perçus par l'adulte comme perte de temps. Un des indicateurs de ces écarts c'est l'abandon de la formation par les adultes qui, au départ, avaient manifesté un intérêt sûr pour la formation.

Cette auto-évaluation est soutenue par *des attitudes* de l'apprenant à l'égard de la formation et de soi. On signale particulièrement la confiance que l'apprenant a en lui-même comme attitude importante dans le processus d'apprentissage dans la mesure où elle influence les rapports de l'apprenant au savoir et à lui-même.

Bref, on peut dire que l'apprentissage chez l'adulte consiste surtout en un travail de structuration et de restructuration de

ses représentations facilité par sa capacité d'auto-évaluation et bâti autour d'objectifs pratiques précis. Des méthodes spécifiques doivent alors être utilisées pour faciliter ce processus d'élaboration et de changement de représentations.

15.2. Les méthodes d'éducation des adultes

Il semble impossible d'aider un adulte à se former sans motivation, sans qu'il ait la volonté d'apprendre, sans qu'il ait conscience de pouvoir résoudre un problème personnel grâce à la formation ; sans son implication et un climat de participation et sans faire appel à son expérience et sans relation personnelle avec le formateur.

En effet, chaque adulte vient en formation avec au moins un problème à résoudre : améliorer son statut professionnel, satisfaire sa curiosité, mieux maîtriser son rôle du moment, prouver à soi-même qu'on peut encore faire quelque chose, se situer par rapport aux autres...

Par ailleurs, chacun a presque une expérience, des connaissances inexactes ou incomplètes en rapport avec le sujet sur lequel porte la formation. Il se fait également une idée de la relation pédagogique, une image qui est souvent construite à partir des souvenirs de l'école ou d'une autre expérience de formation vécue. Ces connaissances pré-scientifiques et cette image peuvent être source de blocage. Par conséquent, il faut des méthodes qui permettent le repérage de ces éléments et qui induisent la participation active de l'adulte à la construction du savoir. Ces méthodes sont communément appelées « **les méthodes actives** ». Les plus couramment utilisées sont :

1° *La réunion -discussion*

Elle est utilisée quand on a besoin, pour progresser, d'un échange mutuel d'idées et d'opinions entre les participants et chaque fois qu'on estime que les participants ont au moins autant d'informations à obtenir les uns des autres que de la part du formateur. Elle réunit 7 à 14 participants qui se connaissent et dure d'une à deux heures. Elle facilite la cohésion du groupe et appelle la participation active de chacun.

L'animateur n'intervient que sur les procédures car il est facilitateur. En cas de besoin, il décide d'intervenir sur le fond.

Pour animer une réunion discussion, il faut :

- délimiter le sujet;
- définir les objectifs de la séance;
- poser une question d'amorçage si la discussion ne démarre pas spontanément;
- laisser venir les idées : éviter de vouloir intervenir et exploiter les premières réactions, ne pas porter de jugement de valeur sur "les hors sujets", les noter plutôt sur le cahier pour les exploiter après;
- proposer un plan quand chacun a pu s'exprimer;
- faire discuter chaque point sans trop intervenir mais en régulant l'échange : relancer les questions tombées dans l'oubli, reformuler les interventions longues, relancer au groupe les questions qui vous sont posées, proposer une synthèse partielle...
- conclure en rappelant les principaux résultats et vérifier l'accord de chacun sur les conclusions.

2° Les études de cas

Elle permet d'appliquer ses connaissances à l'analyse de situations spécifiques et à la résolution de problèmes spécifiques. Le cas doit présenter la situation à étudier, le problème à résoudre, les acteurs de la situation et l'événement qui est à l'origine du problème. Il doit avoir certaines qualités :

- c'est une situation concrète puisée dans la réalité de la vie professionnelle (authenticité du cas) ;
- c'est une situation-problème appelant un diagnostic ou une décision ou les deux (urgence de la situation) ;
- c'est une situation exigeant, pour être traitée, une information et une formation dans un domaine particulier de la connaissance ou de l'action (orientation pédagogique ou la centration du cas) ;
- c'est une situation totale c'est-à-dire que, compte tenu des informations supplémentaires éventuelles à chercher, toutes les données de fait disponibles sont présentées (finitude du cas) ;

Pour cela il faut :

- Distribuer le cas à chaque participant quelques jours avant la séance;
- Constituer de petits groupes de trois à cinq participants pour étudier le cas;
- Terminer par une séance plénière.

3° Jeu de rôle

Il consiste à faire « jouer » des situations dont les caractéristiques sont fournies par un texte écrit, un film, un témoignage, etc.

Le jeu de rôle est conduit comme suit :

1. Préparer le groupe : distribuer le texte qui décrit la situation à jouer;
 - Animer une petite discussion;
 - Dès que les participants semblent s'identifier à certains personnages, proposez des rôles.
2. Distribuer les consignes écrites à chaque personnage et demander au groupe d'aider chaque joueur à rentrer dans la peau de son personnage;
3. Faire jouer en mettant les personnages en présence du groupe qui note les observations
4. Exploiter les résultats du jeu : les joueurs expriment ce qu'ils ont ressenti, ce qu'ils ont vécu et les problèmes qu'ils ont rencontrés ; l'animateur reformule les avis exprimés, relance les problèmes soulevés par la discussion et apporte éventuellement des informations complémentaires.

4° La simulation

Elle consiste à répéter en séance c'est-à-dire sans risquer les conséquences d'une erreur, les paroles, les gestes, les tours de main qu'il faudra maîtriser dans les situations de travail futures. Ces paroles ces gestes, ces tours de mains sont codifiés par des règlements ou par des procédures

d'organisation ou de simplification du travail. Les opérations se font avec du matériel réel ou avec un matériel simplifié spécialement conçu par la simulation.

Les opérations se font selon une progression pédagogique qui n'est pas nécessairement calquée sur la progression des opérations réelles. Elle est la technique pour l'apprentissage de procédures complexes et qui laissent peu de place à l'improvisation. Elle est une méthode efficace pour créer des automatismes.

La simulation diffère du jeu de rôle. En effet, dans la simulation il s'agit de répéter les comportements qu'il faudra adopter dans la vie professionnelle et il n'y a qu'une seule façon de simuler, et s'il y en a plusieurs, elles sont toutes codifiées alors que le jeu de rôle fait vivre les situations dont les solutions ne sont pas standardisées, ces solutions dépendent de l'arbitrage personnel de chacun des acteurs.

5° La démonstration

Elle se passe comme suit:

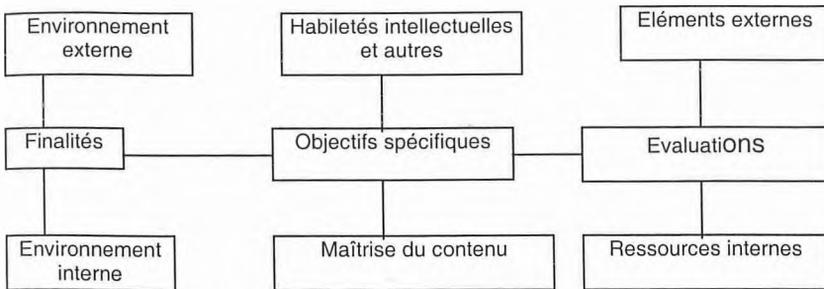
Préparer d'abord les manipulations soi-même en séance :

- présenter l'opération à effectuer;
- montrer comment on effectue l'ensemble des opérations;
- Faire et refaire l'opération à chaque participant et faire corriger des erreurs dès que possible.

15.3. Planifier et organiser une séance de formation

Il n'existe pas encore de théorie achevée qui garantisse une meilleure façon de procéder pour bien planifier et organiser une séance de formation ou un cours. Cependant, on peut dire que planifier une séance de formation revient à spécifier les activités pédagogiques qui se dérouleront dans *un contexte spatio-temporel donné* en vue de réaliser *un (des) objectif(s) préalablement défini(s)*.

Schématiquement on peut présenter comme suit les éléments essentiels d'un plan de cours :

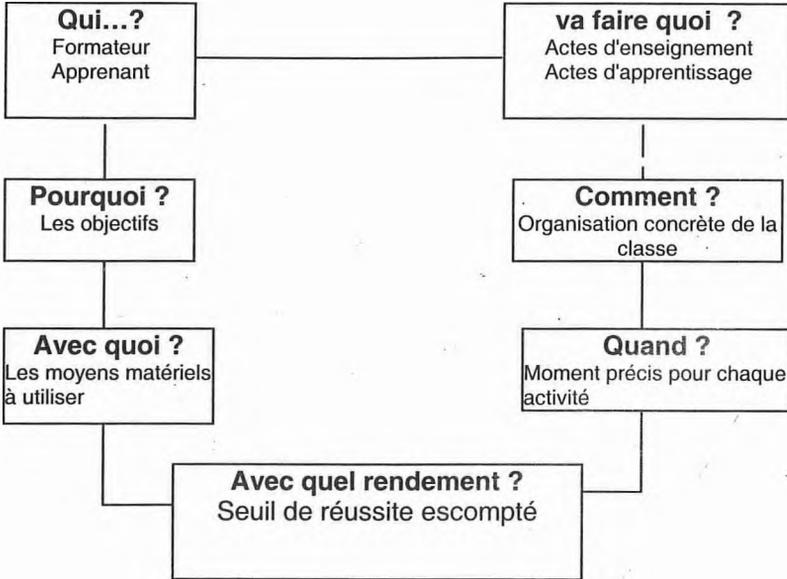


Les finalités du cours sont définies en référence à l'environnement externe c'est à dire l'ensemble des connaissances admises dans le monde scientifique et les valeurs et les finalités de l'institution de formation ici désignées par l'environnement interne. Les finalités doivent être traduites en termes d'objectifs spécifiques. (voir cette opération dans le thème XIII). On peut cependant doré et déjà préciser que cette opération est fonction des habiletés intellectuelles qu'on veut exercer et suppose que le formateur maîtrise le contenu de la formation. Ce sont ces objectifs qui déterminent les activités du cours et même les procédures d'évaluation des acquis. Les activités du cours dépendent aussi des moyens dont disposent le formé et l'institution de formation comme les bibliothèques, les salles de cours, les ressources humaines qualifiées... et aussi des facteurs externes tels les moyens propres dont disposent les apprenants (bibliothèque personnelle et autres moyens éducatifs) et aussi toutes les richesses culturelles qu'offre l'environnement familial et social.

De manière opérationnelle, pour la préparation d'une séance de formation, il faudrait pouvoir répondre le mieux possible à la question suivante :

**QUI VA FAIRE QUOI, AVEC QUOI,
COMMENT, POURQUOI, QUAND ET
AVEC QUEL RENDEMENT ?**

Chacune de ces 7 questions correspond à un (des) élément(s) à préciser si on veut maximiser la relation pédagogique comme l'illustre le schéma ci-dessous :



1. Qui va faire quoi ?

Une séance de formation, peu importe la forme qu'elle prend, suppose deux partenaires : celui qui apprend (l'apprenant ou le formé) et celui qui facilite l'apprentissage (le formateur ou le facilitateur). Répondre à la question "qui va faire quoi?" permet de fournir avec précision *les méthodes d'enseignement et d'apprentissage*. En effet, si on peut facilement se mettre d'accord sur la compétence à faire acquérir, les manières d'y accéder peuvent différer d'un formateur à un autre ou d'un apprenant à un autre. Il faut par conséquent les préciser pour faciliter la relation formateur-formé.

2. Pourquoi ?

C'est la question des objectifs d'apprentissage. Les objectifs généraux de la formation sont généralement donnés par les élaborateurs des programmes de formation. Il appartient au

formateur de les opérationnaliser, c'est-à-dire *les traduire en comportements observables et mesurables*.

3. Comment ?

En fonction des objectifs visés, une organisation spécifique de la classe peut s'imposer. Il faut dans la mesure du possible dresser un aperçu de la classe et prendre les dispositions matérielles nécessaires. On peut par exemple opter pour le travail en groupe. Dans ce cas il faut s'assurer que chaque groupe aura assez d'espace et de matériel pour son travail.

4. Avec quoi ?

Il s'agit d'opérer un choix pertinent des auxiliaires pédagogiques. Ces derniers sont choisis en fonction des objectifs de la séance. On aura toujours à l'esprit qu'il a été démontré que nous nous souvenons de 10 % de ce que nous lisons, 20 % de ce que nous entendons, 30 % de ce que nous voyons, 50 % de ce que nous voyons et entendons, 80 % de ce que nous disons, 90 % de ce que nous disons en faisant quelque chose.

5. Quand ?

Le temps est une variable très importante dans l'action didactique dans la mesure où chaque étape de la séance peut être considérée comme un moment, un point sur un continuum. Chaque perturbation survenue aura des effets négatifs sur les autres étapes. Il faut donc prévoir tout ce qui est prévisible.

6. Avec quel rendement ?

Il s'agit à ce moment de déterminer les modes et les dispositifs d'évaluation des apprentissages. De manière générale, planifier une séance de formation consiste à préciser les objectifs poursuivis au cours de la séance et, évidemment, le contenu correspondant ; à prévoir les méthodes d'enseignement, les auxiliaires d'enseignement et les modes d'évaluation sans oublier que toutes ces activités se déroulent dans une certaine limite de temps.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AVANZINI, G. (1996). L'éducation des adultes, Paris : Anthropos
- BERBEAU, J (1996). Apprendre à...apprendre in Sciences Humaines n°12, p. 37-43
- BESNARD, P et LIETARD, B(1990). La formation continue, Paris : P.U.F QSJ n° 1655
- FOULQUIE, T. (1971). Dictionnaire de la langue pédagogique, Paris :P.U.F
- PIROT, L. (1996). L'engagement académique comme facteur de réussite à l'université, LOUVAIN-LA-NEUVE (mémoire inédit)
- RAYNAL et RIEUNIER. (1998). Pédagogie : dictionnaire des concepts clés, apprentissage, formation, psychologie cognitive, Paris : ESF
- TITMUS et all. (1979). Terminologie de l'éducation des adultes, Paris : UNESCO.

Mme Gaudence UMUTESI
Prof. à l'Université Nationale du Rwanda
Département de Psychopédagogie

Thème XVI

VIVRE LE DEUIL

16.0. Introduction

Remémorez-vous les deuils que vous avez vécus personnellement dans notre vie. Pouvez-vous les raconter ? De qui, de quoi s'agissait-il ? Dans quelles circonstances la **perte** est apparue ? Quelle a été votre réaction ? Quels ont été vos sentiments ? Quels souvenirs gardez-vous de la perte et de votre réaction ? Pensez aux personnes disparues qui vous étaient les plus chères. Comment avez-vous appris leur disparition ? Quelle a été votre réaction alors ? A présent, constatez-vous les différences entre vos réactions d'alors et l'attitude que vous avez aujourd'hui ?

L'accent mis sur la **perte** provient de son caractère irremplaçable.

Pendant le génocide, la guerre et les massacres, qu'est-ce qui a été détruit, d'après vous ? Pendant le génocide les gens ont tué leurs voisins, ont volé et détruit leurs biens et la valeur symbolique des lieux sacrés, ont défié les interdits. D'après vous, quelles sont les conditions d'un pardon authentique ?

C'est à partir de ces questions que j'ai pensé orienter le sujet. Cette orientation provient d'une expérience de plus ou moins trois ans au sens du Programme de Santé Mentale Communautaire à l'UNR, où j'ai pu animer un certain nombre d'ateliers non seulement sur le **deuil**, mais aussi sur la **gestion des sentiments**, le **pardon**, le **projet de vie**, et la **relation d'aide**.

Je faisais partie du "Comité de pilotage" de ce programme. Ainsi, dois-je dire que ce texte est un dérivé des textes que nous utilisons. Cependant, les ateliers que nous animons avaient une approche d'accompagnement personnel que nous ne pouvons pas adopter ici suite à la nature même de ce séminaire.

Je dois aussi signaler que comme délimitation théorique, nous exploitons les ressources de **l'Analyse Transactionnelle**.

Revenons à notre sujet le deuil. Des réflexions aux questions su-posées et les réponses qu'on peut leur réserver peuvent montrer que le deuil est lié à un manque.

Le manque peut être un être, une chose qui a de la valeur pour vous.

Au Rwanda en 1994, les massacres, les pillages et les destructions se caractérise par la perte d'êtres, des valeurs, des biens auxquels l'un ou l'autre était attaché. L'homme étant un être de relations, il a des liens, des attaches, des attachements. Le deuil détruit des relations, coupe des liens et des attaches. Le deuil déstructure un temps de crise ou de rupture et restructure un temps de défi, de renouvellement ou de ressourcement de la personnalité. Le deuil touche chez l'homme, le **corps**, le **mental**, le **culturel** et le **symbolique**.

Le corps est le lieu des sens qui relie l'homme au monde, c'est le lieu du percevoir et du sentir.

Le mental établit le rapport à soi, est le siège de la conscience, de la réflexion et des émotions. C'est le lieu du réfléchir et du sentir.

Le culturel est le lieu du partage des valeurs, des émotions, le lieu du sens, de l'au-delà de soi et des autres et du monde.

Après avoir présenté brièvement le deuil, comme processus d'adaptation lié à une perte ou à un manque, sa relation avec la personnalité de l'homme, voyons maintenant les phases du deuil.

16.1. Les phases du deuil

Il s'agit ici du déni, de la désorganisation, réorganisation, du pardon et du détachement.

16.1.1. Le déni

Il s'agit ici des premières réactions au choc de la perte. C'est une étape où le sujet est **sidéré**. Il n'y croit pas. Il se demande pourquoi c'est à lui que cela arrive et pas à un autre. Il peut réagir par le repli sur soi, l'absorption, la déconcertation, la semi-léthargie.

Au niveau physiologique; il s'opère les modifications hormonales comme la sensation pénible, la bouche sèche, l'inappétence ou grand appétit, la respiration courte, les soupirs, l'engourdissement des sens.

Au niveau psychologique, il peut vivre l'inhibition de l'affect, de l'intellect, l'impact des modifications hormonales qui peut aller à un jusqu'à un accès de dépression ou d'exaltation.

Il a le sentiment d'une confusion individuelle et ambiante (en soi et au tour de soi).

Le déni met en place un système de défense contre le choc de la perte. Il provoque un blocage inconscient des facultés d'informations aussi bien réceptrices qu'émettrices. Il permet à l'individu de se donner du temps, de se préparer pour encaisser le coup. Il peut durer quelques heures comme il peut durer quelques jours. Si le déni se prolonge, la personne perd le contact avec la réalité, avec les autres et sombre dans la folie.

En présence d'une personne qui vit le déni, il faudrait une reconnaissance de son état et permettre qu'il vive cet état. Il faudrait respecter les silences et les autres manifestations de la personne éprouvée, l'accompagner par la présence et le soutien.

Quand le déni se complique, il faudrait recourir à des compétences en la matière.

EXERCICE

Posez des questions sur le déni et essayer de vous donner mutuellement des réponses en vous basant sur votre expérience personnelle.

16.1.2. La désorganisation - la réorganisation

Cette phase correspond à l'acceptation de la situation nouvelle et à la redécouverte de soi et du monde. Elle peut durer une année même jusqu'à trois ans et certains effets de la désorganisation ne disparaissent jamais.

Elle est à la fois désorganisation et réorganisation, destruction de liens forts qui rattachaient à la personne disparue et elle est une recherche persévérante de liens qui peuvent encore rattacher à la vie et aux survivants. Elle touche la dimension sociale, culturelle, l'univers matériel, la structuration du temps ou les émotions ou les sentiments.

Au niveau social et culturel, la désorganisation détruit le lien social et le psycho-social. Elle déstructure le sens des choses et du monde, des valeurs des actes et des êtres, de l'existence individuelle et collective, elle met en cause l'identité sociale et collective et elle recherche une nouvelle organisation.

EXERCICE

D'après vous, les cérémonies d'enterrement en dignité des restes des victimes du génocide et des massacres ont-elles un sens ? (Discussions spontanées, puis le conférencier donne des orientations psychologiques).

Au niveau de l'existence matérielle, cette désorganisation concerne **l'espace vécu**. Elle correspond à la perte des multiples sens que véhiculait l'espace aménagée pour l'existence commune où chacun se reconnaît et se complaît.

Comment sentiez-vous ou sentez-vous votre environnement vécu (maison cellule, secteur, commune...) ? Quels sens positifs avait-on à chaque contenu de votre environnement ?

Pendant la période du génocide et des massacres, certains lieux de partage et de protection sont devenus des lieux de trahison et de mort.

Concernant la structuration du temps vécu, Eric BERNE, le père de l'Analyse Transactionnelle pense qu'elle se fait selon les

modalités suivantes : le retrait, les rituels, les passes-temps, les activités, les jeux et l'intimité. Cette structuration du temps se fait en fonction des besoins d'affection et des reconnaissances privées et sociales. L'utilisation du temps vise la satisfaction de ses besoins, sous une forme ou une autre.

Le Rwandais structurait probablement le temps d'une autre façon. Comment ? (EXERCICE)

La désorganisation des émotions et des sentiments revêt un caractère important car elle conditionne le fonctionnement plus ou moins normal de la personne éprouvée. Les sentiments sont des énergies disponibles pour la satisfaction de nos besoins. Il y a beaucoup de sentiments mais nous nous intéresserons à quatre parmi eux qui sont supposés à être à la base de la vie émotive ou effective. Il s'agit de la peur, de la colère, de la tristesse et de la joie.

Le tableau suivant présente les sentiments, les malaises, les réactions du sujet, ce dont le sujet a besoin, et comment on peut s'y prendre.

Tableau I: Les sentiments et les sens

Le sentiment	Malaise	Réactions	Ce qu'il réclame	Comportement à adopter
Peur	Danger	Eviter, fuite, prudence, soumission	Aide Protection	- Faciliter l'expression - Donner des informations
Colère	Domage	- Défense - Agression - Domination - Attaque	- Réparation - Changement	- Faciliter l'expression
Tristesse	Perte	- Repli - Retrait - Dépression - Paralysie	- Réconfort - Affectation - Consolation	- Faciliter l'expression - Présence et lien
Joie	- Bien être - Plaisir - Satisfaction - Réussite	- Ouverture - Rapprochement	- Partage - Acceptation - Reconnaissance	- Permettre l'expression - Partage

Nous avons souligné ci-haut que ces sentiments sont des sources d'énergie.

La colère qui nous renseigne que nous n'avons pas été respectés est l'énergie du changement. Gérer sa colère c'est d'abord la sentir, la reconnaître, définir une stratégie en se respectant et en respectant les autres.

La tristesse nous renseigne que nous avons une perte. C'est l'énergie de l'approvisionnement. Gérer sa tristesse c'est la laisser s'exprimer pour éliminer les toxines (pleurer par exemple)

La peur nous renseigne que nous avons besoin de la sécurité et de la protection. C'est l'énergie de la réussite.

Malheureusement, le sujet qui traverse le deuil n'a ni la disponibilité psychique, ni les ressources requises pour gérer les sentiments. Ils sont plutôt mélangés.

Exemple de certains sentiments mélangés :

Peur + colère	:	Culpabilité
Joie + peur	:	honte ou gêne
Peur + tristesse	:	souci
Peur + colère	:	jalousie
(d'être abandonné)		
Tristesse + colère	:	Envie

La perturbation des sentiments essentiels menace gravement la vie car elle empêche le fonctionnement normal.

Dans le deuil, les sentiments ont leur sens. La colère est le sentiment de la survie et "du re-vivre". La tristesse est le sentiment du poids d'une vie de l'absence et du vide. La peur renvoie à la menace de nouvelles pertes, la joie à la mémoire du disparu, c'est le sentiment du souvenir et du maintien dans la réalité.

Soulignons aussi que ces sentiments sont de nature naturelle. Il existe d'autres qui ne le sont pas. Nous donnerons à titre d'exemple le sentiment parasite, le sentiment élastique et un timbre ristourne.

Un sentiment **parasite** est une émotion habituelle apprise et encouragée dans l'enfance, vécue dans de nombreuses situations de stress et inappropriée comme moyen adulte de résoudre les problèmes. Ce sentiment est inadéquat, répétitif, manipulateur et substitutif. Ce sentiment est appris et la personne le vit comme sentiment vrai.

Le sentiment **élastique** est un sentiment archaïque stimulé dans l'ici et maintenant à l'occasion des situations d'intensité correspondant à l'événement.

Un **timbre ristourne** se collectionne dans chaque occasion où un sentiment parasite est mis en réserve pour s'en servir plus tard. Les timbres ristournes servent en général à justifier un comportement ultérieur du scénario.

L'on peut mettre ces sentiments au service de son énergie personnelle en :

- Ayant accès à ses sentiments.

Distinguer les sentiments appris et les sentiments authentiques vis-à-vis d'une personne, d'une situation, ...

- Nommant ses sentiments.

Plusieurs sentiments sont ressentis en même temps, sans pouvoir les distinguer. Pouvoir nommer les sentiments, permet de les clarifier et de les gérer séparément avec efficacité.

Développer le rôle positif des sentiments

Se poser la question : est-ce que ce sentiment est utile et adéquat pour développer l'énergie qui va permettre d'obtenir satisfaction?

Les sentiments positifs appellent les réponses spécifiques :

La peur	: de la protection et du secours
La joie	: du maintien et du partage
La colère	: du changement
La tristesse	: appelle le réconfort.

Traiter les circuits à risque

Les élastiques
 Les timbres
 Les parasites.

EXERCICE

Imaginer une situation où vous croyez avoir ressenti un malaise psychologique et faites correspondre les pensées que vous avez eu à ce moment aux sentiments éprouvés et aux comportements adoptés.

Le deuil est un processus dans lequel les émotions se mélangent et se séparent, diminuent et augmentent l'intensité. Le processus d'établissement des responsabilités joue un rôle important dans la décantation des émotions et l'apprentissage de leur contrôle.

Culpabilité et responsabilités

Les personnes éprouvées par la perte sont enclinés à rechercher la cause. Le responsable de la perte est confusément soi-même et autrui. La colère éprouvée contre le responsable peut être dirigée tantôt contre soi-même (**culpabilité**), tantôt contre les autres (**responsabilité**)

Contre les autres, la personne endeuillée manifeste l'agressivité, la violence...et contre soi-même elle manifeste l'angoisse, l'agitation, l'autopunition. Le vacillement entre la colère et la tristesse se nourrit du processus de l'établissement des **responsabilités**.

La pathologie du deuil se produit quand la vie ne prend pas suffisamment bien le dessus sur la mort. Cette pathologie est liée au déni, tantôt à la réorganisation, tantôt à la culpabilité.

Au déni, il se produit une perte de contact avec la réalité : délires de tout genre (persécution par exemple), hallucinations diverses (entendre les bruits, voir les tueurs ...).

A la réorganisation : il se produit des bénéfices secondaires à sauvegarder

Colère : se sentir exister
Tristesse : victimisation (attirer l'attention)
Peur : phobie
A la culpabilité : tristesse sous forme de dépression réactionnelle ou chronique.

La transformation de la culpabilité en responsabilité témoigne du chemin fait pour parvenir à contrôler la colère et à la séparer de la tristesse. Cette étape permet le pardon.

16.1.3. Le pardon

Le pardon dont nous parlons n'est pas celui biblique, coranique... mais c'est un **processus** qui permet progressivement de "vivre en paix avec ..." la personne disparue, la situation du deuil et la blessure cicatrisée afin de pouvoir s'ouvrir à d'autres situations, accueillir et recevoir des choses nouvelles, s'ouvrir à de nouveaux attachements. Ce processus permet l'acceptation non seulement intellectuelle, c'est-à-dire l'acceptation globale. Le pardon n'existe pas s'il correspond à l'oubli, car il est nécessaire de garder en mémoire : les bienfaits liés au deuil, les responsabilités des actes posés et la reconnaissance des valeurs et des normes nécessaires à la vie.

Le pardon soit possible au Rwanda, sans qu'il y ait au préalable la reconnaissance des responsabilités en termes de manquement et de fidélité à des règles nécessaires à la vie commune sans qu'il y ait sanctions, réaffirmation des règles reconnues de tous et réengagement par tous à les respecter.

Une sanction décharge le criminel d'avoir à se faire justice lui-même. La sanction est donc nécessaire, sinon on s'enferme dans sa propre culpabilité ...jusqu'à mourir. Parfois, la sanction permet à la victime de pardonner et au coupable de demander pardon. Celui qui est pardonné se souvient de son péché, de sa propre histoire. Le pardon redonne la dignité de l'homme mais pas au prix de l'oubli.

L'établissement des responsabilités permet l'auto-déculpabilisation et la spécification des parts respectives des responsabilités:

1. Les conditions du pardon

La reconnaissance de la faute : c'est-à-dire la clarification de ce qui a été fait par soi et ce qui ne relève pas de sa propre responsabilité.

2. La demande de pardon

La demande de pardon libère l'envole du temps suspendu, avec l'horizon du temps à venir, annonce des actions autres, différentes, porteuses de bonheur à la place du malheur.

La demande de pardon est une promesse, elle fait progresser le dialogue entamé et donne la parole au "préjudicié", à la personne blessée elle ouvre un nouvel éclairage au sujet du conflit survenu:

3. Réparation

Il faut traduire le désaveu en acte qui est porteur d'un sens différent qui permet de vivre en paix avec le préjudicié Et éviter de s'enfermer dans la culpabilité. Etre au clair par rapport à ce en quoi chacun a grandi et pourra encore grandir.

4. Engagement à ne plus recommencer

Il faut redire les règles pour qu'il n'y ait pas de reproduction de la faute, poser la reconnaissance inconditionnelle réciproque, gérer la réalité, être au clair avec ce qui est arrivé et ce qui se développe, sentir et exprimer les émotions spontanées, vraies et adéquates.

5. Le détachement

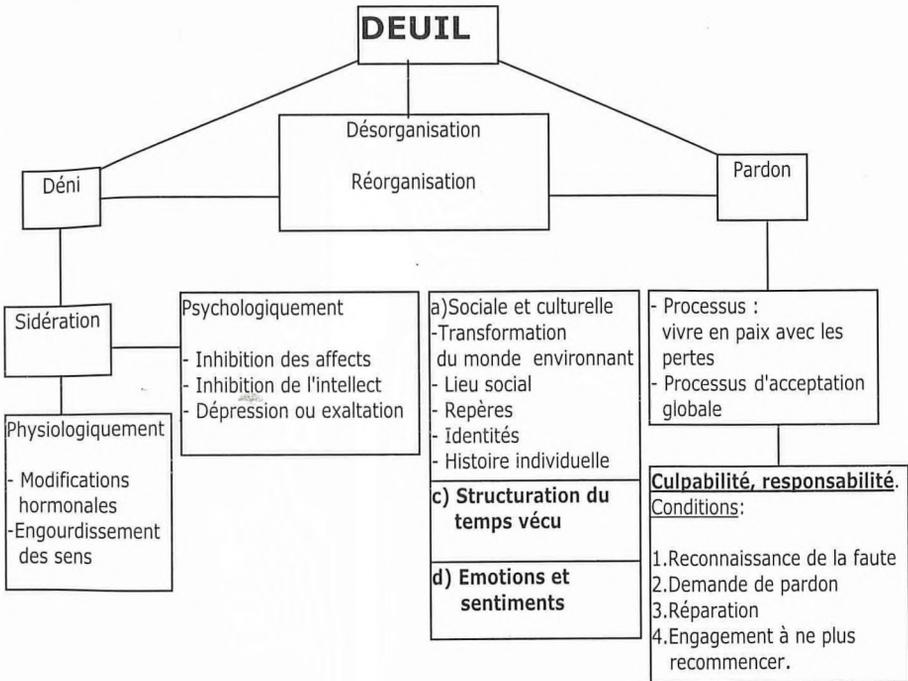
Rester attaché à la perte, c'est continuer à vivre dans le déni, dans le refus de la réalité. C'est la vie continuée qui commande le détachement. Le détachement devient possible grâce à l'instauration d'un nouveau mode d'attachement au disparu. Le pardon rend le détachement possible.

Vivre c'est s'attacher, établir des liens aussi le détachement donne lieu à de nouveaux attachements. Ces derniers ne sont pas concurrents du premier qui a acquis un autre statut. Cela ne vas de soi, car la peur de prendre les nouveaux objets d'attachement engendre la peur de nouvelles situations, même après le pardon.

REFERENCES BIBLIGRAPHIQUES

- ABEL;O., (1991). Le pardon : briser la tête de l'oubli, Paris : Edition, autrement - série morales n°4.
- AUGAGNEUR, M. - France, (1994). Vivre le deuil, Lyon : Editions chronique sociale, 2^{ème} éd. revue et complétée.
- BACQUE, M. - Frédérique, (1992). Le deuil à vivre. Paris : Edition Odile Jacob.
- BOWLBY, J., (1994). Attachement et perte : 3. La perte Tristesse et dépression; Paris : Maloine.
- DELUMEAU A., (1982°). L'aveu et le pardon. Paris : Fayor.
- FROSSARD, A., (1992). La mémoire et le pardon. Paris:Fayard
- HANUS, M., (1994). Les deuils dans la vie; Deuil et séparations chez l'adulte et chez l'enfant; Paris : Maloine.
- JANKELEVITCH, V., (1957). Le pardon; Paris : Aubier.
- JONAS, H., (1990). Le principe des responsabilités; Paris : Cerf.
- WIESENTHAL, S., (1989;). Justice n'est pas vengeance; Paris Robert Laffont.

Annexe : Le deuil



Jean MUTABARUKA
Chargé de Cours Associé, UNR
Département de Psychologie Scolaire.

Thème XVII

EDUCATION AUX DROITS DE L'HOMME PAR DES METHODES PARTICIPATIVES (ACTIVES)

17.0. Introduction

Depuis que le mouvement des droits de l'homme a été élevé au stade de l'internationalisation, la question de l'éducation y relative a été au centre des stratégies visant à établir un nouvel ordre mondial. C'est ainsi que la déclaration universelle des droits de l'homme, elle même dans la partie de son préambule, fait expressément référence à la nécessité d'assurer une éducation continue des droits de l'homme dans les écoles et au public en général. De façon plus précise, ce préambule exhorte « chaque individu et chaque organe de la société » à « s'efforcer par enseignement et éducation de promouvoir le respect de ces droits et libertés ». Par ailleurs, la Convention Internationale sur les Droits Civils et Politiques déclare qu'aucun gouvernement ne devrait faire obstacle à ce que le peuple soit instruit sur ses droits. Ceci dit, il faut retenir que l'éducation aux droits de l'homme constitue en elle-même un droit humain (THE RIGHT TO KNOW YOUR RIGHTS).

17.1. Qui a besoin de l'enseignement en droits de la personne ?

Les droits de la personne devraient faire partie de l'éducation dispensée à tout le monde. Néanmoins, certains groupes éprouvent un besoin particulier dans ce domaine : soit parce qu'ils sont particulièrement vulnérables aux violations des DH, d'autres parce qu'ils occupent des fonctions officielles et que la protection des DH est l'une de leurs responsabilités premières, d'autres encore parce qu'ils peuvent influencer et éduquer.

« Considérant que la méconnaissance et le mépris des droits de l'homme ont conduit à des actes de barbarie qui révoltent la conscience de l'humanité et que l'avènement d'un monde où les êtres humains seront libres de parler et de croire, libérés de la terreur et de la misère, a été proclamé comme la plus haute aspiration de l'homme ... » DUDH

« Proclame la présente Déclaration universelle des droits de l'homme comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les organes de la société, ayant cette déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés ... » DUDH

17.2. Quid est L'éducation aux droits de l'homme ?

Dans les termes les plus simples, l'éducation aux DH peut se définir comme un processus d'apprentissage, de découverte, et d'activités visant à développer et cultiver les connaissances (KNOWLEDGE), les habiletés (SKILLS), les attitudes, habitudes et comportements (VALUES) que toute personne doit posséder pour connaître, affirmer et défendre effectivement les droits que lui reconnaît la Déclaration Universelle des droits de l'homme, et pour respecter également les droits des autres.

Dans le document proclamant la décade qui va de 1995 – 2004 comme « une décade pour l'éducation aux droits humains » (i.e. The United Nations Decade for Human Rights Education) l'on définit ce concept comme étant une combinaison d'efforts de formation, vulgarisation et d'information visant à construire une culture universelle des droits humains à partir de l'acquisition des connaissances et habiletés ainsi que par le moulage des attitudes orientées aux activités spécifiques suivantes :

- Renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- Développement intégral de la personnalité humaine et du sens de sa dignité;
- Promotion de la compréhension, respect, égalité des sexes et amitié entre toutes les nations, les peuples indigènes ainsi que les groupes de différentes races, nationalités, ethnies, langues et religions;

- Emancipation de toutes les personnes humaines de façon à ce qu'elles évoluent de façon effective dans une société libre;
- Soutien des activités des Nations Unies allant dans le sens du maintien de la paix.

17.3. L'objet/pourquoi de l'enseignement des DH

« La tâche immédiate de l'enseignement et de la recherche en matière de droits de la personne devrait être de prévenir ou de diminuer de façon importante les violations de ces droits ... ». Ainsi disait feu José Diokno, avocat philippin pour les droits de la personne.

Contrairement à ce que disent les détracteurs de l'enseignement des droits de l'homme comme quoi cette activité ne fait que propager de belles paroles, il importe de souligner que, par contre, un programme bien mené d'éducation aux droits humains répond aux besoins des plus vitaux de la société humaine :

- Les droits de la personne sont fondés sur une demande croissante de la population mondiale pour une vie décente et civilisée où la dignité de chaque être humain recevra respect et protection ;
- L'éducation en droits de la personne facilite l'acquisition du pouvoir de réaliser des changements dans la société. En d'autres termes, elle incite les gens à acquérir le contrôle de leur propre vie et des décisions qui l'affectent.

Ceci dit, l'objectif primordial de l'enseignement des droits de la personne est d'aider les gens à comprendre et apprécier à leur juste valeur les droits de la personne et surtout d'assumer les responsabilités qui sont les leurs en vue de veiller au respect, défense et promotion des droits de tous à travers l'adoption des valeurs, attitudes et actions appropriées.

17.4. Types et fonctions d'enseignement des Droits Humains

17.4.1. Types d'enseignement des Droits Humains

Il existe trois types d'enseignement des Droits Humains : l'enseignement formel, l'enseignement non-formel et l'enseignement informel.

- Enseignement formel

Une éducation formelle fait référence à celle traditionnellement dispensée par le système scolaire, généralement structurée en trois niveaux (primaire, secondaire et supérieur) et relevant de la responsabilité de l'Etat.

- Enseignement non-formel

Une éducation non-formelle fait référence à une activité pédagogique non traditionnelle, qui, bien qu'organisée et systématique, prend place en dehors du système scolaire, s'adresse à des segments particuliers de la population et engage aussi bien des adultes que des enfants.

- Enseignement informel

Une éducation informelle, organisée ou non, habituellement non systématique, fait allusion aux processus par lesquels une personne, au fil de sa vie quotidienne (discussion autour d'une tasse de café, lecture des journaux, programme de télévision, etc.), acquiert et accumule des connaissances et des compétences, et développe des attitudes et des perceptions ;

Au fil de notre vie, ces trois types d'apprentissage contribuent tour à tour à modeler nos connaissances et notre compréhension des droits humains.

17.4.2. Trois fonctions de l'enseignement des droits humains

Au regard de ce qui précède, il faut noter que l'enseignement bien planifié des droits de l'homme remplit 3 fonctions principales :

17.4.2.1. Conscientisation (domaine cognitif)

- comprendre les concepts de base des droits de la personne
- connaître les développements historiques des DH
- connaître les documents juridiques en matière des droits de la personne
- connaître les institutions liées aux droits de la personne et les mécanismes de protection de ces droits
- connaître certaines atteintes importantes aux droits de la personne
- conscience planétaire

17.4.2.2. Responsabilisation

- reconnaître chacun comme égal en valeur et en dignité
- être sensible aux droits des autres
- développer une acceptation des différences
- faire preuve d'empathie pour ceux dont les droits sont bafoués

17.4.2.3. Transformation

- développer l'esprit critique pour permettre de repérer les préjugés, les stéréotypes et la discrimination ;
- adopter des méthodes de résolution pacifique des conflits
- sociabilité ;
- accepter les responsabilités ;
- pratiquer la démocratie ;
- appliquer les instruments et les mécanismes en matière des DH.

17.5. Approches et méthodes de l'enseignement des droits humains

De part l'expérience, les animateurs des droits humains utilisent 3 approches d'enseignement :

17.5.1. Approche conventionnelle

L'objet principal de cette approche s'efforce de rendre les gens conforme, de les amener à résister au changement et à respecter l'ordre établi. Le souci majeur est d'apprendre aux

gens à s'adapter à la société sans changer ses aspects injustes. Ici l'animateur apparaît comme :

- dominateur
- autoritaire
- oppressif (peu ou pas de participation de l'individu/communauté)
- un chef absolu, omniscient, d'un niveau à part tandis que les participants apparaissent comme :
- passifs (assimilent les connaissances et mémorisent les faits)
- objets d'étude
- récipients vides à remplir de connaissances standard.

La relation entre l'animateur et les participants est celle de la soumission ; les sujets ou concepts abordés portent sur les forces et la droiture de l'ordre social en place, l'histoire du pays qui est remaniée pour mettre les héros de notre côté, ... beaucoup de théorie, données et vocabulaire inutiles, ... L'évaluation est généralement superficielle. Les connaissances et les idées circulent toujours à sens unique.

17.5.2. Approche progressiste

L'objet principal de cette approche est de REFORMER, i.e. changer les gens pour répondre aux besoins de la société. Le souci majeur est d'améliorer la société sans toutefois changer ses aspects injustes. Ici l'animateur apparaît comme :

- pacificateur et se propose de calmer celui que la souffrance amène à manifester
- dominateur bienveillant et paternaliste
- illusionniste (prétend apporter un soutien mais résiste au changement réel)
- une autorité aimable et pleine de gratitude

Les participants apparaissent comme fondamentalement irresponsables (doivent être pris en charge et surveillés de près et peuvent participer à certaines activités s'ils sont pris par la main). Il est parfois question d'apprendre comment utiliser avantageusement les services publics et le secteur privé, apprendre aussi quelle est une discipline exemplaire et des notions pratiques simples mais souvent peu utiles. La circulation des connaissances et des idées se fait généralement à sens unique. L'évaluation est généralement très compliquée

et menée par des experts ; les participants y participent de façon limitée.

17.5.3. Approche libératrice

L'objet principal de cette approche est celui de TRANSFORMER (changer la société pour répondre aux besoins des gens. Il s'agit d'une approche qui utilise comme stratégie l'opposition active à l'injustice sociale, l'inégalité et la corruption. C'est une approche qui vise à LIBERER l'individu de l'oppression, l'exploitation et la corruption (CHANGEMENT SOCIAL). L'animateur apparaît comme :

- humanitaire et démocratique (l'individu est son propre maître) ;
- disposé à aider les gens à trouver des façons de mieux gérer leurs vies ;
- digne de confiance (il est un assistant aidant tous à trouver des solutions ensemble).

Les participants apparaissent comme étant fondamentalement actifs et pouvant se prendre en main et devenir autonome. Cette approche adopte la méthode d'une discussion ouverte durant laquelle maintes réponses proviennent de l'expérience des gens. C'est une approche qui favorise l'échange de connaissances. C'est un apprentissage actif où chacun contribue, un apprentissage par l'action et la discussion. La circulation des connaissances et des idées va dans les deux sens, de l'animateur aux participants et vice versa. Les participants sont intéressés car les notions apprises sont en rapport direct avec leur quotidien et leurs besoins et qu'ils sont écoutés et respectés. L'évaluation est simple et continue.

17.6. Quel modèle préconiser pour l'enseignement non formel des adultes aux Droits de l'Homme ?

Un modèle approprié d'enseignement des droits de la personne est celui fondé sur les principes démocratiques. Un modèle sera considéré comme « démocratique » s'il remplit cinq caractéristiques suivantes :

- ***Il est centré sur ceux qui apprennent***: Ceux qui apprennent doivent être considérés comme des membres actifs de la communauté. Il faut encourager la discussion (e.g. s'asseoir en cercle) et permettre à ceux qui apprennent d'assumer des rôles dirigeants pour la résolution des problèmes.
- ***S'il est branché sur la réalité du quotidien***: tout doit se donner dans un environnement vivant qui reflète les situations sociale, politique et économique du pays.
- ***S'il est imprégné des stratégies d'éducation à la coopération***: cela suppose l'entraide en équipes de participants et encourage l'acceptation et la coopération entre pairs « apprendre à collaborer et collaborer pour apprendre ».
- ***S'il est interactif***: le climat de la classe doit faciliter la discussion, les échanges et le débat. On apprend par l'écoute, mais aussi par l'expérimentation et par l'action (jeux de rôles, exercices de simulation et arts dramatiques nous aident à nous identifier aux autres et à avoir de l'empathie pour eux)
- ***S'il est fondé sur la collaboration***: l'enseignement doit être vu comme une entreprise de collaboration (importance des exercices collectifs). La prise en compte des points de vue des autres est d'une aide inestimable.

Ce modèle correspond donc à l'approche **libératrice** que certains auteurs appellent aussi approche **émancipatrice**.

De ce fait, réaffirmons que le but ultime de l'éducation aux droits humains est bel et bien l'EMANCIPATION des individus et des peuples. L'émancipation est un processus par lequel des individus et des communautés accroissent leur contrôle et leur maîtrise de leur propre vie et des décisions les affectant.

Une éducation qui se veut émancipatrice doit dépasser le stade de l'acquisition des connaissances, et partir du principe que les êtres humains ont, non seulement la capacité de connaître la réalité, mais qu'ils sont aussi capables de réfléchir de façon

critique et d'agir. Par ailleurs, une éducation qui se veut émancipatrice donne aux individus les moyens d'appréhender de façon critique et créative la réalité qui les entoure, et de découvrir une façon d'aider à transformer le monde dans lequel ils vivent.

Ainsi, les animateurs des groupes d'éducation dans le domaine des droits humains doivent utiliser des méthodes et techniques pédagogiques qui permettent aux animateurs et participants de se sentir engagés dans un partenariat de coopération mutuelle dans lequel le concept de « professeur qui sait tout » disparaît.

17.7. Méthodes et techniques participatives couramment utilisées

« J'entends et j'oublie, je vois et je me souviens. J'agis et je comprends ». Proverbe chinois.

Le but visé dans l'utilisation des méthodes participatives est évident : nous apprenons et nous nous rappelons mieux les choses en les exécutants plutôt que d'en entendre parler uniquement. En effet, le fait de vous défaire d'une partie du pouvoir que vous détenez en tant que « formateur » aide les participants à se détendre et améliore leur contribution. Nous présentons ci-après quelques méthodes et techniques qui peuvent faciliter la participation dans les séances de formation aux droits humains.

17.7.1. Briser la glace

Une activité généralement organisée en début de session, qui aide les participants à se détendre et se sentir à l'aise.

17.7.2. Brainstorming (le remue-méninge)

Les participants doivent réfléchir à une question et mentionner toutes les idées qui leur viennent à l'esprit, sans (dans un premier temps) les justifier ou leur assigner de priorité.

17.7.3. Jeux de rôle, psychodrames et simulations

Les participants prennent part à l'action, en assumant un rôle particulier, par exemple celui de la victime ou de l'officier de police. Mais au contraire du psychodrame (court sketch), le rôle n'est pas répété à l'avance. Une activité de simulation, quant à

elle, met en jeu des participants dans une situation ou un cadre hypothétique qui se base sur un modèle simplifié mais opérationnel du « monde réel ». On demande aux participants de réagir à un événement, processus ou problème particulier, qu'on a isolé auparavant afin de l'observer de près dans l'environnement ou le cadre hypothétique.

17.7.4. Psychodrames

un court sketch pour lequel les participants ont répété leur rôle à l'avance.

17.7.5. Tête à tête

Chaque participant se tourne vers son ou sa voisine (de droite ou de gauche), et a avec chacun une courte discussion.

17.7.6. Circuler

Lorsque les participants se divisent en petits groupes pour discuter, l'animateur et autres volontaires circulent discrètement de groupe en groupe pour vérifier que tout le monde a bien compris les questions, et pour rappeler combien de temps il reste pour l'exercice.

17.7.7. Etude de cas

Bref exposé présentant comment un problème a été adressé et résolu. Il peut s'agir d'un cas historique ou hypothétique, mais devrait être en rapport avec l'expérience des participants.

17.7.8. Questions, discussions et débat

Les participants défendent des positions semblables ou opposées sur un problème et débattent des réponses ou solutions différentes de celles du camp opposé. L'enseignement participatif encourage le formateur à utiliser des questions ouvertes et divergentes. Voici quelques exemples :

- Questions hypothétiques : « Que feriez-vous/pensez-vous de... ? » aide à imaginer des situations et stimule la réflexion.
- Faire de la spéculation : « Comment pourrions-nous aider à résoudre ce problème ? »
- Encourager/soutenir : « Ceci est intéressant, mais après ? »
- Rechercher les opinions des participants : « Que pensez-vous ou quel est votre sentiment concernant ... ? » indique

aux membres du groupe que leur opinion est importante et intéressante à vos yeux.

- Clarifier/résumer : « Ai-je raison de dire que vous pensez que ... » les autres pourront se demander s'ils sont d'accord avec ce qui est en train d'être dit.

17.7.9. Tours de table

Tous les participants ont à tour de rôle l'opportunité de parler sans être interrompus. On fait ainsi le tour du groupe en n'omettant personne.

17.8. La méthode participative vue en pratique

Ici nous essayons de donner des exemples de méthodes où l'enseignement des droits humains respecte les règles de la participation :

(1) Aider les participants à définir ce qu'ils attendent du programme et des exercices

Ceci se fait au début du programme et d'un exercice. L'animateur demande alors quelles sont les attentes des participants. L'animateur devrait s'assurer que ceux qui choisissent de parler ne monopolisent pas la parole. Il doit montrer qu'il n'y a pas de « bonne » ou « mauvaise » réponse à la question. Pour montrer qu'il a écouté attentivement, l'animateur devrait brièvement résumer les différents éléments mentionnés par les participants.

(2) Encourager les discussions

Une discussion peut être formelle ou très structurée. Dans une discussion très structurée, le but de l'exercice est pour les participants d'avoir une opportunité de s'entraîner à débattre d'un certain point de vue, puis, une fois qu'ils ont entendu ce que l'autre côté a à dire, d'avoir la possibilité de changer d'avis. On peut adopter une méthode suivante :

- diviser les participants en deux groupes égaux

- demander à chaque groupe de prendre parti dans la discussion (e.g. Groupe A : Avoir accès à un robinet d'eau potable = un droit de l'homme ; une commodité souhaitable tout court (Groupe B)
- donner à chaque groupe le temps de préparer leurs arguments
- chaque équipe tour à tour présente un argument, chaque individu ayant une chance de s'exprimer
- par après ceux qui désirent changer de camp peuvent le faire
- Terminer sur la question de savoir si certains parmi les participants ont changé d'avis du fait de la discussion et quel argument les a convaincu.

(3) Encourager les participants à écouter

Cette méthode vise à encourager les participants à écouter attentivement et à leur apprendre à résumer rapidement les points importants : on peut demander à chaque personne présentant un argument de résumer tout d'abord très brièvement la position de l'orateur précédent.

(4) Encourager les participants à définir un plan d'action

Ceci consiste à demander aux participants d'identifier toutes les solutions que le groupe peut imaginer, et à les ranger ensuite par ordre de priorité.

(5) Entraîner les participants dans un jeu de rôle

L'animateur peut mettre sur pied un jeu de rôle simple en demandant qui, parmi les participants, a été témoin ou victime de brutalités policières, et voudrait bien reproduire la scène pour le reste du groupe, en essayant de transmettre les sentiments éprouvés alors. Ca c'est un exemple d'un jeu de rôle simple.

Un jeu de rôle plus complexe peut mettre en scène des personnages plus nombreux. Exemple : imaginez que vous êtes une jeune femme qui vient d'être diagnostiquée comme étant porteuse du Virus du SIDA. Vous êtes tellement effrayée que vous n'en dites rien à personne. Finalement, vos amis vous

encouragent à parler à votre famille, mais celle-ci réagit de façon hostile, et vous demande de quitter la maison et de partir le plus loin possible. Vous leur dites que vous voulez épouser votre petit ami, mais vos parents refusent. Ils disent qu'ils ne peuvent pas donner leur consentement à un tel mariage. Dans un jeu de rôle de ce niveau d'intensité émotionnelle, l'animateur doit :

- Clairement expliquer ce qui va se passer avant de commencer, et demander que les participants coopèrent pleinement;
- Le jeu de rôle doit être joué posément. Si les choses sont trop pressées, et tout le monde parle à la fois, les gens ne s'y retrouvent plus, et ne retirent rien de l'expérience;
- Après avoir joué la scène, élargissez la discussion en demandant s'ils pensent que des droits humains sont en jeu;
- Demandez au groupe comment ils voudraient que le problème soit traité, en prenant en compte les droits de l'homme.

Quelques lignes directrices pour les animateurs des DH (voir annexe)

Aloys HABIMANA
Coordinateur du Centre CDIPG

*Thème XVIII***POUR MIEUX PRENDRE LA PAROLE EN PUBLIC****18.0. Introduction**

Dans les sessions de formation en D.H. où les organisateurs privilégient les exposés, le choix des conférenciers doit tenir compte des capacités de chacun d'eux. Il ne suffit pas de posséder le savoir, il faut aussi présenter les aptitudes de donner ces savoirs aux autres car la vie sociale implique "l'unicité" des hommes dont il faut prendre conscience. Les relations sociales entre les hommes impliquent aussi que ceux-ci doivent communiquer, échanger. Ainsi le conférencier ne doit pas monopoliser la parole, il doit "dire ce qu'il est utile de dire et rien d'autre" et ce qu'il dit, il doit le dire clairement" et "être capable de le dire à n'importe quel auditoire". Ainsi dit, le conférencier doit "savoir préserver les relations humaines saines." Ces axes de progrès que BERROU présente sont indispensables à chaque conférencier efficace.

18.1. Fond

Pour être efficace évidemment, le conférencier qui est devant un public doit se poser des questions qui portent sur le fond, la forme, son propre comportement et les réactions de l'auditoire. Il est évident qu'un animateur d'une session qui ne maîtrise pas correctement son sujet, qui ne présente pas son plan clairement, plan qui doit être jalonné de synthèses partielles, qui n'accroche pas efficacement l'attention en délimitant son exposé, qui ne conclut pas de façon brève, forte et positive, cet animateur aura des difficultés à réussir son exposé.

Pour accorder l'attention de l'auditoire, l'animateur d'une session de formation doit éviter de commencer par des banalités inutiles. Il commencera plutôt par une anecdote, par un mot ou un sigle inconnu des participants porté au tableau, par des chiffres mis en parallèle ou en opposition, par un dessin

sans légende, par une ébauche d'organigramme qui se complétera au fur et à mesure que l'exposé avancera. Il doit interpeller et non agresser les participants, faire sourire pour accrocher l'attention des participants afin de rendre l'exposé plus efficace d'entrée de jeu et décrocher le trac(peur causé par l'enfièvrement du cerveau, démuni devant une situation dont il pense ne pas maîtriser toutes les données. Cette peur est due au fait que l'on n'est pas sûr d'avoir toutes les réponses aux questions qu'on se pose).

L'animateur d'une session de formation doit aussi veiller à donner une conclusion pertinente; une conclusion qui marque les esprits. Cette conclusion se doit d'être forte pour être mémorisée.

18.2. Forme

L'animateur doit maîtriser non seulement le fond mais aussi la forme. A ce niveau il doit adapter son vocabulaire. Il évitera des litanies de mots abstraits pour préférer le concret. Il évitera des phrases trop longues pour privilégier la simplicité. Il doit illustrer verbalement ou non ses propos et doit manier l'humour vrai. BERROU précise que l'humour vrai n'est pas l'ironie, l'agression, la vulgarité, mais que c'est "cette disposition particulière des esprits sérieux qui refusent de se prendre au sérieux et prennent de la distance avec les événements pour les présenter de façon inattendue, dédramatisée."

La forme implique aussi que l'animateur d'une session de formation par l'exposé doit chasser les parasites en identifiant son ou ses éventuelles parasites, en se rendant compte qu'on les émet, en remplaçant ses parasites par d'autres et en revenant à la case départ, en acceptant le silence pour permettre à l'auditoire: de s'imprégner de ce qui vient d'être dit, de décroiser les jambes, d'achever la prise de note, etc.. L'animateur doit ainsi maîtriser le silence, c'est-à-dire en jouer volontairement, car "les silences sont un élément d'efficacité du discours. Ils servent à émettre un mot en valeur en l'isolant, à ménager l'intérêt juste avant ou juste après la synthèse partielle, à donner plus de poids à la réponse que l'observateur va apporter à une question."

Le formateur doit aussi préparer des notes utilisables pour suppléer sans panique aux possibles défaillances de la mémoire et pour s'assurer que l'on dit tout ce que l'on avait l'intention de dire. BERROU propose que ces notes utilisables doivent être préparées et "rédigées sur un seul côté des feuilles soigneusement numérotées et des mots déclencheurs, écrits en majuscules et soulignés". Il doit aussi mettre au point un code couleurs par exemple les titres en jaune, les chiffres en rouge, les citations en bleu.

Les notes rédigées et bien arrangées permettent au conférencier d'adopter un comportement d'aisance, ce qui permet de progresser vers l'aisance interne et permet ensuite d'utiliser au mieux la voix qu'il faut adapter son volume à la salle, de varier son volume tout en veillant à soigner la diction, en évitant d'avaloir les syllabes, en adaptant et en variant le débit suivant le contenu

18.3. Maîtrise du comportement

La maîtrise du comportement demande aussi à l'animateur d'avoir du rythme, des intonations vivantes qui font parler le corps et qui donnent une impression générale de calme, de dynamisme, d'ouverture à l'échange. L'animateur doit aussi occuper l'espace de façon vivante, avoir des mimiques expressives, libérer sa gestuelle (main, tête;...) et avoir un regard de connivence. C'est en effet en regardant l'interlocuteur, l'auditeur, que l'animateur lui dit qu'il existe pour lui.

Pour atteindre cette maîtrise du comportement, BERROU donne quatre étapes dont: le regard intérieur, le regard qui appelle au secours, le regard passif et le regard de connivence où l'orateur n'a plus de regard. Pour la première étape, l'orateur est très peu sûr du fond et de la forme. Pour la deuxième phase, il n'est pas encore sûr de lui-même sur le fond et la forme tandis que pour la troisième phase, il est plus sûr de lui, mais n'est pas à mesure d'interpréter et de comprendre les messages non-verbaux qui lui sont abondamment adressés.

Pour que cet état ne se présente pas, le coordonnateur pédagogique de la session devrait être un agent de l'association organisatrice chargé du domaine de l'enseignement des D.H. Sa présence lui permettrait de se convenir avec le conférencier sur son plan et sur son contenu à exposer et lui donner des conseils pédagogiques qui lui permettront de réussir son exposé.

18.4. Réactions de l'auditoire

Avant l'exposé, l'animateur doit apprivoiser le lieu, tester le matériel. Il doit aussi avoir le souci permanent de l'information en retour pour mesurer l'efficacité de son message. Il y arrivera en s'assurant du fond de l'exposé, en rédigeant des notes et en préparant des transparents. L'animateur s'y préparera en effet en cherchant à être sûr de ce qu'il dit en regardant l'auditoire sans toutefois être esclave de ses notes et de ses transparents ou sans se perdre dans les notes en essayant de déchiffrer des notes peu lisibles ou à tenter de trouver la page utile parmi un paquet de notes désordonnées.

Pendant l'exposé, l'animateur doit récolter l'information en retour spontanée pour s'assurer de la qualité que les participants attribuent à l'information reçue. L'animateur doit aussi provoquer l'information en retour en posant des questions aux participants s'il n'est pas rapide, s'il est clair, s'ils voient des exemples pour illustrer l'affirmation un peu théorique.

Enfin, l'animateur d'une session de formation doit traiter sérieusement les moments difficiles relatifs aux questions qui anticipent, aux questions hors sujet, aux questions qui se posent dans le sujet et aux questions test qui visent à tester l'orateur soit sur le fond, soit sur la maîtrise de la situation.

Dans les sessions de formation, l'animateur doit maîtriser la situation et traiter les moments difficiles. L'animateur doit savoir traiter des questions qui anticipent. Il doit les accepter comme pertinentes et/ou annoncer leur traitements ultérieurs ou enfin demander aux questionneurs de les rappeler plus tard avant d'enchaîner rapidement. A des "**questions hors sujets**", l'animateur devrait souligner leur intérêts sur le plan général et

faire remarquer qu'elles dépassent les objectifs de la session, raison pour laquelle il doit souhaiter la traiter à une autre occasion. Trois cas peuvent se présenter pour les "**questions dans le sujet**".

Pour le premier cas à réponses brèves, l'animateur soulignera leurs pertinences et y répondra. Il s'assurera de la satisfaction des questionneurs avant d'enchaîner.

Pour le deuxième cas où les réponses sont longues alors qu'il reste peu de temps, l'animateur soulignera leur utilité et montrera en quelques mots qu'il connaît les réponses longues. Il soulignera qu'il manque de temps et souhaiterait pouvoir y répondre ultérieurement par courrier ou sur le téléphone.

Pour le troisième cas où les réponses sont longues mais où on a le temps et où la participation serait la bienvenue, l'animateur soulignera l'intérêt de ces questions et les renvoiera au groupe. Cette technique est dite " du miroir".

Pour les "**questions-test**", l'animateur de la session pratiquera la technique dite "de l'écho" où, après un silence souriant et entendu montrant qu'il n'est pas dupe, l'animateur renverra sa propre question au questionneur.

A part des questions adressées à l'animateur de la session, l'on peut aussi assister à la situation de l'**aparté** (échange qui se prolonge entre 2,3, etc. personnes pendant un exposé). Dans ce cas, l'animateur identifie le groupe qui discute en faisant le silence, puis en disant calmement sans trace d'irritation " oui, messieurs X et Y, je vous en prie". Si l'aparté est hors sujet; il doit enchaîner sans la moindre remarque. Si l'aparté est dans le sujet, l'animateur encouragera l'expression si nécessaire ou remerciera le groupe de l'apport et enchaînera. Quoi qu'on fasse, "l'aparté doit être traité assez rapidement (environ 15 secondes après son début)".

Dans le cas où l'on est devant une situation de **brouhaha** où tout le monde parle et que personne n'écoute, l'animateur doit se taire et identifier les plus passionnés. Il peut se tenir debout et circuler dans le groupe pour obtenir le silence comme il peut distribuer la parole à certains participants après avoir expliqué

qu'ils sont plus occupés à dire des choses intéressantes en même temps et que monsieur ou madame X ou Y veut parler ou a des éléments à apporter et qu'il propose à chacun de parler à son tour.

Au cas où la situation des bavards se présente, il faut les regarder en indiquant que l'on souhaite intervenir. L'animateur peut aussi prendre la parole en formulant synthétiquement les points importants de son intervention, puis enchaîner rapidement ou passer la parole à un participant plus réservé, pour souligner l'opposition.

Dans le cas où l'on est confronté à une situation des participants timides, l'animateur doit donner la parole à un d'entre-eux timide pour discuter sur un thème qu'il maîtrise. S'il ne parvient pas de passer son trac, le formateur ne doit pas insister. Celui-ci doit cependant partir du comportement général de l'apprenant timide pour lui montrer qu'il peut intervenir à tout moment et, dès qu'il manifeste l'intention de parler, l'animateur doit s'arrêter et l'encourager à le faire.

J.M.Vianney MAKOMBE
Coordonnateur du Programme SIDHO

Thème XIX

LE MANDAT DU HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES REFUGIES ET LE RAPATRIEMENT VOLONTAIRE DANS LE CONTEXTE DU RWANDA

19.1. Le statut du HCR

Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) a été mis en place par la résolution 217 A (III) de l'Assemblée Générale du 10/12/1948, à laquelle est annexée son statut. Le HCR, placé sous l'autorité de l'Assemblée Générale des Nations Unies, s'est vu confié les responsabilités d'assurer les fonctions de Protection Internationale aux réfugiés entrant dans le cadre de son statut et de rechercher des solutions durables à leurs problèmes, en collaboration avec les gouvernements.

Dans le cadre de ces fonctions, le HCR s'appuie sur un certain nombre d'instruments juridiques, dont les principaux sont la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, son Protocole de 1967, et dans le contexte africain, la Convention de l'OUA de 1969, régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique. C'est sur la base de ces instruments que le HCR est amené à déterminer qui entre dans le cadre de son mandat.

19.2. Qui est réfugié ?

Pour simplifier, on peut dire qu'il existe deux définitions relations au terme de réfugié. La définition classique est celle contenue dans l'article 1 (A) 2 de la Convention de 1951. Elle pose que le terme de réfugié s'appliquera à toute personne qui "craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité, et qui ne peut, ou du fait de

cette crainte, [...] ne veut se réclamer de la protection de ce pays, ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, et ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner."

La deuxième définition, contenue dans l'article I (1,2) de la Convention de l'OUA de 1969, quoi que reprenant les éléments clés de la Convention de 1951 – une peur fondée, en dehors du pays d'origine, incapable ou non désireux de se réclamer de la protection nationale, critères de persécution – est néanmoins plus large: " Le terme réfugié s'applique également à toute personne qui, du fait d'une agression, d'une occupation extérieure, d'une domination étrangère ou d'événements troublant gravement l'ordre public dans une partie ou la totalité de son pays d'origine ou du pays dont elle a la nationalité, est obligée de quitter sa résidence habituelle pour chercher refuge dans un autre endroit à l'extérieur de son pays d'origine ou du pays dont elle a la nationalité."

19.3. La reconnaissance *prima facie*

Cette définition élargie s'applique en cas d'afflux massif de réfugiés, fuyant notamment en raison des guerres, et permet, non pas sur une base individuelle comme la Convention de 1951, mais une reconnaissance de groupe.

En effet, lorsqu'une entrée massive de réfugiés intervient, comme ce fut le cas notamment vers l'ex-Zaïre en 1994, il n'est pas aisé de procéder sur le champ à l'interview de chaque demandeur d'asile, de s'assurer des raisons qui ont motivé sa fuite, et de statuer sur son cas, sur la base de ces renseignements. Ainsi donc, les Etats d'asile acceptent ces personnes arrivées massivement et les considèrent comme réfugiés sur la base de la Convention de l'OUA de 1969, dans la mesure où elles ont été contraintes à fuir en raison d'une agression étrangère, d'une occupation, d'une domination étrangère, ou d'événements troublant sérieusement l'ordre public.

Dans ce cas, les personnes sont déclarées réfugiés *prima facie*, "en principe". Néanmoins, le HCR en collaboration avec les

autorités du pays d'accueil et les partenaires opérationnels leur fournissent une assistance d'urgence élémentaire, dans la limite de leurs ressources.

19.4. Qui n'est pas réfugié ?

Les conventions de l'ONU de 1951 et de l'OUA de 1969 ne se contentent pas de traiter des clauses d'inclusion dans le statut de réfugiés. Elles envisagent également les raisons pour lesquelles un individu ne peut être considéré comme réfugié. Les deux conventions stipulent ainsi que leurs dispositions ne sont pas applicables aux personnes dont il y a des raisons sérieuses de penser :

- "qu'elles ont commis un crime contre la paix, un crime de guerre ou un crime contre l'humanité, au sens des instruments internationaux, élaborés pour prévoir des dispositions relatives à ces crimes;
- qu'elles ont commis un crime grave de droit commun en dehors du pays d'accueil avant d'y être admises comme réfugiées;
- "qu'elles se sont rendues coupable d'agissements contraires aux buts et aux principes des Nations Unies [de l'OUA dans la Convention de l'OUA]".

19.5. Clauses de cessation

De même, la protection internationale n'ayant pas vocation à être permanente, le statut de réfugié cesse d'être appliqué à toute personne pour laquelle une des dispositions suivantes s'appliquent :

- "si elle s'est volontairement réclamée à nouveau de la protection du pays dont elle a la nationalité; ou
- " si, ayant perdu sa nationalité, elle l'a volontairement recouverte; ou
- "si elle a acquis une nouvelle nationalité et jouit de la protection du pays dont elle a acquis la nationalité ; ou
- "si elle est retournée volontairement s'établir dans le pays qu'elle a quitté ou hors duquel elle est demeurée de crainte d'être persécutée; ou

-“si les circonstances à la suite desquelles elle a été reconnue comme réfugiée ayant cessé d’exister, elle ne peut plus continuer à refuser de se réclamer de la protection du pays dont elle a la nationalité. Etant entendu toutefois, que [c]es dispositions [...] ne s’appliqueront pas à tout réfugié qui peut invoquer, pour refuser de se réclamer de la protection du pays dont il a la nationalité, des raisons impérieuses tenant à des persécutions antérieures.”

19.6. Droits et obligations des réfugiés

Les instruments juridiques pertinents en matière de réfugiés définissent clairement les droits et les obligations des réfugiés, notamment le respect des droits fondamentaux de l’Homme, le droit à un statut juridique, à la sécurité, à l’exercice de leurs droits civiques, économiques et sociaux, ainsi que le droit à posséder des pièces d’identité et de voyage. De son côté, le réfugié doit observer les lois et règlements en vigueur dans son pays d’asile.

19.7. La loi rwandaise sur les réfugiés en cours d’adoption

Comme le disposent les instruments juridiques déjà cités, les Etats ont le devoir d’élaborer des procédures internes pour déterminer si oui ou non la personne qui se requiert le statut de réfugié correspondant aux définitions internationalement acceptées. Le Rwanda, bien que signataire et partie aux Conventions de 1951 et de 1969, qu’elle a ratifiées respectivement le 22/10/1979 et 20/06/1974, n’a pas encore de législation nationale régissant les problèmes des réfugiés. Une loi est sur le point d’être votée dans les prochaines semaines par le Gouvernement du Rwanda, qui devra ensuite prendre les mesures réglementaires nécessaires pour la faire appliquer. Dès 1996, le HCR Rwanda a présenté son avis et ses considérations au Gouvernement du Rwanda, et a fourni son assistance technique et son expertise au cours du processus rédactionnel.

19.8. Le rapatriement volontaire – une des solutions durables

Conformément à son mandat, le HCR assume "les fonctions de protection internationale [...] et de recherche des solutions permanentes aux problèmes des réfugiés, en aidant les gouvernements, et sous réserve de l'approbation des gouvernements intéressés, les organisations privées, à faciliter le rapatriement volontaire". Ces solutions permanentes sont au nombre de trois: le rapatriement volontaire, l'intégration locale et la réinstallation.

Le rapatriement volontaire est un droit fondamental de l'Homme, comme le dispose l'article 13 (2) de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948: "Quiconque a le droit de quitter son pays, notamment le sien, et d'y retourner".

La Convention de l'OUA met un accent particulier sur le rapatriement volontaire, dans le cadre de son article 5 qui pose que:

- "le caractère essentiellement volontaire du rapatriement doit être respecté dans tous les cas et aucun réfugié ne peut être rapatrié contre son gré;
- en collaboration avec le pays d'origine, le pays d'asile doit prendre les mesures appropriées pour le retour sain et sauf des réfugiés qui demandent leur rapatriement.
- Le pays d'origine qui accueille les réfugiés qui y retournent, doit faciliter leur réinstallation, leur accorder tous les droits et privilèges accordés à ses nationaux et les assujettir aux mêmes obligations.
- Les réfugiés qui rentrent volontairement dans leur pays ne doivent encourir aucune sanction pour l'avoir quitté pour l'une quelconque des raisons donnant naissance à la situation de réfugié. Toutes les fois que cela sera nécessaire, des appels devront être lancés par l'entremise des moyens nationaux d'informations ou du Secrétaire Général de l'OUA, pour inviter les réfugiés à rentrer dans leur pays et leur donner des assurances que les nouvelles situations qui règnent dans leur pays d'origine leur permettent d'y retourner sans aucun risque et d'y reprendre une vie normale et paisible, sans crainte d'être inquiétés ou

punis . Le pays d'asile devra remettre aux réfugiés le texte de ces appels et leur expliquer clairement.

Les réfugiés qui décident librement de rentrer dans leur patrie à la suite de ces assurances ou de leur propre initiative doivent recevoir de la part du pays d'asile, du pays d'origine ainsi que des institutions bénévoles, des organisations internationales et intergouvernementales, toute l'assistance possible susceptible de faciliter leur retour.

19.9. Le rôle du HCR dans le rapatriement volontaire

Un certain nombre de conclusions du Comité Exécutif du HCR - notamment la Conclusion 18 de 1980 (XXXI), 40 de 1985 (XXXXVI) abondent dans le même sens et définissent le rôle et les responsabilités du HCR dans le cadre du rapatriement volontaire:

- Promotion, en créant les conditions favorables au retour
- Facilitation du retour spontané
- Encouragement du retour volontaire
- Vérification du caractère volontaire du rapatriement
- Assistance durant les mouvements de rapatriement et la phase de réhabilitation (campagne info, enregistrement, transport, réception)
- Monitoring des rapatriés dans leur pays d'origine.

Le Rwanda a généré dès 1959, et ensuite en 1963/4, 1972/3, 1990/1992 plusieurs vagues de réfugiés qui ont trouvé asile dans les pays limitrophes, principalement au Burundi - où a été ouvert le premier bureau africain du HCR en 1963 - en Ouganda et en Tanzanie.

Suite à l'afflux massif des réfugiés rwandais en 1994 dans les pays limitrophes, le HCR et le Rwanda ont signé des Accords Tripartites avec le Zaïre, le 24/10/1994, le Burundi le 14/12/94 et la Tanzanie le 12/04/1995. L'article I commun à ces Accords confirme le droit au retour des réfugiés Rwandais, ainsi que le caractère volontaire de leur rapatriement. Ces dispositions fondamentales sont également consacrées dans les Déclarations du Caire sur la Région des Grands Lacs du

29/11/1995, et de Tunis du 18/03/1996.

Au cours de la visite du Haut Commissaire en septembre 1995, le Gouvernement du Rwanda a appelé les réfugiés à rentrer dans leur pays d'origine, et le Président rwandais, à cette occasion, a réitéré "le ferme engagement du Gouvernement à faire tout ce qui est possible en vue de permettre le retour en sécurité de tous les réfugiés...sans conditions préalables, [...] ce droit [étant] inaliénable quelles que soient les circonstances".

Entre 1994 et 1999, on estime que plus de trois millions de réfugiés rwandais ont regagné leur pays d'origine. Ce chiffre inclut plus de 800.000 Tutsi rwandais, exilés pour certains depuis 1959, qui sont retourné en masse au Rwanda dès 1994. Le reste comprend des réfugiés qui avait fui lors de la guerre de 1994, et enfin d'autres qui avaient quitté le Rwanda fin 1996, courant 1997, en raison des problèmes d'insécurité et des attaques des rebelles dans les préfectures du Nord-Ouest du Rwanda.

19.10. Le HCR dans les opérations de rapatriement massif

Lors de ces opérations de rapatriement, le HCR a été l'agence leader pour organiser les mouvements et assisté directement plus de deux millions de rapatriés. Le HCR a ainsi établi des centres de transit près des principaux postes d'entrée, où les rapatriés ont ainsi reçu une assistance en documents et transport vers leurs communes d'origine.

Le HCR a étroitement collaboré avec MINIREISO, le JCRRR, et le MINITRASO, leur fournissant notamment des véhicules, du carburant, de l'équipement, des fournitures de bureau, et autres appareils de communication.

Le HCR a donné à chaque famille rapatriée un lot contenant des ustensiles de cuisine, de *jerricans*, des couvertures, des vêtements, des nattes en plastique, des sheetings et du savon. Par ailleurs, les groupes vulnérables ont été identifiés et ont reçu une assistance additionnelle sous la forme de biscuits protéinés et de vêtements.

De plus, durant le rapatriement massif des réfugiés rwandais fin 1996, le PAM a distribué à toutes les familles de rapatriés, des vivres pour six mois, assistance qui maintenant a été ramenée à trois mois.

19.11. Le défi de la réintégration

Afin d'accompagner le Gouvernement du Rwanda dans ses efforts de réintégration, et l'aider à relever le défi de l'après-guerre, le HCR a financé de larges programmes de construction de logements et d'infrastructures et a soutenu dès 1995 la réhabilitation des institutions judiciaires. Pour ce faire, elle a non seulement financé la reconstruction des locaux détruits durant le conflit de 1994, mais également organisé des sessions de formation à l'attention du personnel du MINIJUST et autres autorités.

Afin de parvenir à réaliser effectivement son mandat de protection auprès de ces ex-réfugiés, et conformément aux Accords Tripartites conclus entre le HCR, le Rwanda, le Burundi, Tanzanie et Zaire, le HCR a conduit des activités essentielles de monitoring auprès des rapatriés. Par le biais d'interviews individuelles et collectives, le HCR a collecté de précieuses informations sur les conditions de retour et de réintégration et a soulevé avec le Gouvernement du Rwanda certains points litigieux tenant la sécurité, aux droits de l'Homme, à l'accès aux documents d'identité et au recouvrement de la propriété.

Depuis 2000, notamment par le biais de son partenariat avec la LIPRODHOR, le HCR poursuit ses activités de monitoring et veille à s'assurer des conditions de réintégration des rapatriés rwandais, qui furent plus de 23.000 l'année dernière.

Lisa JONES
Chargée de la Protection au HCR

ANNEXE

PRESENTATION DE LA LIGUE RWANDAISE POUR LA PROMOTION ET LA DEFENSE DES DROITS DE L'HOMME (LIPRODHOR)

1. DATE DE SA CREATION

La Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme, LIPRODHOR en sigle, a été créée à l'issue des travaux de l'Assemblée Constituante tenue le 09 Juin 1991 dans les locaux du Centre National de Pastorale Saint Paul à Kigali.

Elle a acquis sa personnalité juridique en date du 30 Décembre 1991 par arrêté du Ministre de la Justice n° 447/05 accordant la personnalité civile l'Association « Ligue Chrétienne de Défense des Droits de l'Homme - LICHREDHOR ». L'Assemblée Générale du 13/06/1993 a décidé de changer ce nom en vue de « répondre à la dimension » **promotionnelle** des droits et libertés fondamentaux de l'Homme ».

2. STATUT JURIDIQUE

La LIPRODHOR est une « Association sans but lucratif, asbl » qui s'inscrit bien dans l'esprit de l'édit du 25.04.1962 régissant les associations sans but lucratif au Rwanda. Ces textes législatifs ont été revus par la 9ème A.G. pour les adapter aux nouvelles instructions régissant les ASBL au Rwanda.

3. MISSION DE LA LIPRODHOR

La Ligue veut principalement répondre à la dimension promotionnelle dans le domaine des droits de l'homme pour pouvoir atteindre ses objectifs. Ainsi organise-t-elle des activités de formation, des séminaires de perfectionnement,

d'information - éducation, ainsi que de communication en matière des droits de la personne.

Le premier volet vise à mettre sur pied des facilités aux titulaires des droits de l'homme pour mieux maîtriser la connaissance de ces derniers et pouvoir les défendre en parfaite connaissance de cause. C'est dans cette perspective que la Ligue multiplie les dénonciations des violations de toute sorte commises contre les droits humains.

4. OBJECTIFS

Les objectifs sont définis dans l'article 3 des statuts de la Ligue à savoir :

- ◆ Agir en faveur de la Promotion des Droits et Libertés fondamentaux de l'Homme reconnus par la Communauté Nationale et Internationale ;
- ◆ Concourir à ce que les différentes institutions du Pays offrent leur protection physique, morale et judiciaire à tout individu vivant sur le territoire national ;
- ◆ Collaborer étroitement avec les organisations nationales ou internationales oeuvrant à la sauvegarde et à la promotion des droits de l'homme.

5. STRATEGIES DE LA LIGUE

- ◆ Création d'un réseau d'information qui permet la dénonciation rapide des violations commises sur les droits de l'homme en vue de prévenir ces violations ;
- ◆ Diffusion la plus large possible des cas de violations enregistrées ;
- ◆ Observation de la procédure judiciaire en matière des détentions préventives et organisation si possible de la défense en justice ;
- ◆ Enquêtes sur terrain et rapports ;
- ◆ Visites aux sinistrés et rapports ;
- ◆ Accueil et traitement des requêtes diverses ;
- ◆ Contacts avec des autorités à tous les niveaux ;

- ◆ Contacts avec des organismes nationaux et internationaux poursuivant les mêmes objectifs que ceux de la LIPRODHOR ou autres ;
- ◆ Participation à des réunions d'information et de formation ;
- ◆ Organisation des réunions d'information et de formation ;
- ◆ Publications ;
- ◆ Etc..., etc...

6. FONCTIONNEMENT DE LA LIGUE

La Ligue fonctionne grâce à ses organes statutaires à savoir:

- ◆ **L'Assemblée Générale**, l'organe suprême de la Ligue, se réunit ordinairement deux fois par an et autant de fois que de besoin en assemblées extraordinaires pour prendre des décisions de sa haute compétence.
- ◆ **Le Conseil d'Administration** est, quant à lui, l'organe de conception, d'administration et de gestion. Il se réunit une fois par trimestre en réunion ordinaire et autant de fois que de besoin en réunions extraordinaires. Il est élu par un mandat de deux ans renouvelables.

Composition du Conseil d'Administration :

Huit membres dont un Président, un Vice-Président, un Secrétaire et un Trésorier auxquels s'ajoutent les quatre Présidents des Commissions Spécialisées (Commission Juridique, Commission Genre et Affaires Sociales, Commission Economique et Financière et Commission Education et Information).

Le Président du Conseil d'Administration est le Représentant Légal de la Ligue, tandis que le Vice-Président en est le Représentant Légal Suppléant.

◆ **Le Collège des Commissaires aux Comptes :**

Ils sont élus au nombre de trois (3) et au mandat de 3 ans. Ils ont pour mission de contrôle et de surveillance de la gestion financière de la Ligue.

◆ Du Secrétariat Exécutif

Par sa gestion quotidienne, le Conseil d'Administration délègue ses compétences à un Secrétariat Exécutif tenu par un Secrétaire Exécutif nommé par le dit Conseil et qui lui fixe les attributions et avantages.

7. COMMENT DEVIENT-ON MEMBRE DE LA LIGUE ?

La demande est adressée au Représentant Légal de la Ligue par l'entremise du Secrétariat Exécutif. La candidature est ensuite présentée à l'Assemblée Générale qui, après avoir entendu le candidat qui fait sa propre présentation, peut accorder ou refuser la qualité d'être membre de la Ligue.

8. MOYENS D' ACTIONS DE LA LIGUE

- ◆ Bénévolat des membres dont les qualifications couvrent plusieurs domaines ;
- ◆ Cotisation des membres dont l'impact reste vraiment symbolique ;
- ◆ Appuis financiers dans le cadre de son partenariat.

9. NOMBRE DE MEMBRES

250 membres.

10. IMPLANTATION REGIONALE AU RWANDA

Pour l'instant, la Ligue a déjà installé ses antennes dans les Préfectures de Cyangugu, Gitarama, Ruhengeri, P.V.K. (Préfecture de la Ville de Kigali), Kigali- Rural, Butare, Gisenyi et Kibungo. Elle prévoit la création d'autres bureaux régionaux dans les préfectures de Kibuye, Umutara, Byumba et Gikongoro.

Cette décentralisation garantirait à la Ligue des moyens d'action sûrs de rapporter l'information la plus exacte et fiable et le plus rapidement possible. Aussi, les actions de promotion et de protection sont facilement initiées par les membres se trouvant dans les différentes régions du Pays.

11. PROGRAMMES DE LA LIPRODHOR

a) Programmes déjà réalisés

La Ligue a obtenu sa personnalité juridique le 30/12/1991, soit un an et trois mois après le déclenchement de la guerre d'octobre 1990. L'on comprend donc aisément l'atmosphère de tension qui a prévalu pendant cette guerre tant au front (zone de combats) qu'à l'intérieur du pays où régnaient déjà des problèmes de dissensions ethniques, régionales et politiques avec la nouvelle ère de la démocratie.

Ce climat a aggravé la violation des droits de l'homme de la part du pouvoir dictatorial et la population fut la première victime ((arrestations arbitraires et détentions illégales, tortures, viols, exécutions sommaires, massacres inter-ethniques, génocide, etc...)). Par ailleurs, le génocide et les massacres de 1994, ont eu des effets négatifs sur la cohésion des composantes de la société rwandaise et c'est là que se sont situées principalement les actions de la Ligue qui participe activement, aux côtés des autres Associations nationales et internationales de défense des droits de l'homme, à la promotion, à la protection des Droits de l'Homme et à la lutte contre les violations de toute sorte.

a.1. Déclaration et lettres

Dès sa création, la LIPRODHOR s'est employée à décrier les abus de l'autorité en place par de nombreuses déclarations dénonçant le pouvoir dictatorial qui, pour se maintenir, avait dû recourir à la répression. Elle a adressé plusieurs lettres ouvertes à l'ancien Président de la République, Juvénal HABYARIMANA et à toutes les autorités concernées pour dénoncer la criminalité qui ravageait le petit peuple, les opposants au régime, les tutsi, etc...

Actuellement, elle ne cesse de dénoncer et de condamner les cas de violations des Droits de l'Homme dont les assassinats, les massacres, les exécutions extra-judiciaires, etc...

a.2. Enquêtes

La Ligue a effectué de nombreuses descentes sur terrain pour vivre personnellement les réalités. Ainsi par exemple, elle a participé aux enquêtes sur les horribles massacres de l'Histoire rwandaise, d'abord au Bugesera, à l'Est de la Préfecture de KIGALI, à KIBUYE, puis à KIBILIRA, dans la Préfecture de GISENYI.

La Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme fut aussi l'une des cinq associations nationales des Droits de la Personne qui avaient commandité la Commission Internationale venir enquêter en mars 1993 sur la violation des Droits de l'Homme au Rwanda.

Ainsi, a-t-elle participé à l'organisation de la première phase et de l'enquête pilote sur les violations massives des Droits de l'Homme commises au Rwanda à partir du 06 Avril 1994.

Actuellement, la LIPRODHOR mène des enquêtes sur certains cas de violations des Droits de l'Homme qui lui sont signalés. Grâce à ses différents projets notamment: Observatoire des Droits de l'Homme au Rwanda (ODHR), Centralisation, Analyse et Suivi des requêtes de la population(CAS) et des rapports sur la situation des Droits de l'Homme sont régulièrement publiés.

a.3. Défense proprement dite

La Ligue a également participé à l'organisation de la défense en justice des détenus à la suite des luttes inter-ethniques qui ont endeuilé la région du Rwanda. Elle procure aussi des appui-conseils aux différentes personnes lésées dans leurs droits et a établi un programme d'assistance juridique aux accusés et aux victimes du génocide et des massacres. Elle collabore à ce niveau avec l'ONG Avocats Sans Frontières et le Barreau Rwandais.

a.4. Conférences-débats , séminaires-ateliers et sessions de formation organisées

La Ligue organise régulièrement des conférences-débats aux publics variés pour leur parler des violations des droits de

l'homme, pour d'abord éveiller la conscience de la population sur ses droits et ensuite requérir sa coopération en vue de combattre énergiquement cette déplorable situation qu'il faut éradiquer sans plus attendre. La population doit d'abord être informée sur ses droits, les connaître pour enfin pouvoir les défendre et les protéger.

Ainsi, organise-t-elle régulièrement des séminaires de formation de ses membres en matière des droits de la personne humaine.

Dans les différentes préfectures du Pays, la LIPRODHOR a entrepris un programme d'enseignement des Droits Humains à la population locale (Enseignants, autorités civiles et militaires, agents du Service pénitentiaire, membres des ONG et ceux des Organisations d'Initiative de base, confessions religieuses, mouvements de jeunesse, etc...)

b) Programmes en cours

Après les événements tragiques de 1994, la Ligue veut aujourd'hui s'atteler à la mise en exécution de son objectif premier, à savoir la promotion des droits humains. Pour ce faire, elle veut prioriser les séminaires-ateliers, les conférences-débats, les sessions de formation et les troupes itinérantes qui ciblent d'abord les couches de base de la population au niveau des préfectures et communes.

Cette action d'enseignement des Droits de l'Homme s'inscrit dans les plans d'action régulièrement définis lors des Assemblées Générales. Les actions en cours ont trait à la formation et à la sensibilisation de la population rwandaise sur les droits des détenus incarcérés dans les prisons et cachots communaux du pays, faire le point sur la légalité des détentions préventives, assistance juridique aux détenus mineurs et aux enfants et femmes victimes du génocide et des massacres, mise en place des réseaux d'information dans les différentes préfectures, faire mieux connaître la LIPRODHOR par ses publications, sa troupe itinérante d'enseignements des droits humains, ses descentes sur terrain pour le suivi de la situation des droits humains au Rwanda, son suivi des procès du génocide grâce au projet C.D.I.P.G.

La LIPRODHOR doit se faire remarquer par son action de sensibilisation et d'éducation des rwandais à la paix, à la réconciliation nationale, à la coexistence pacifique, à la démocratie, à la tolérance, à la condition de la réintégration sociale des rapatriés, à la condition des victimes du génocide et d'autres massacres, etc...C'est ainsi que le programme de sensibilisation des instances de base aux droits de l'homme (SIDHO), opérationnel depuis septembre 2000, est bien accueilli par la population.

12.PUBLICATIONS

La Ligue a activement participé à l'élaboration du rapport sur les droits de l'Homme au Rwanda publié en décembre 1992 à l'occasion de la semaine de la « Tolérance ». Elle avait entrepris de publier une Revue dénommée « Bulletin d'informations sur les droits de l'homme au Rwanda ». Le premier numéro est sorti en avril 1993, et le deuxième numéro était sous presses quand il y eut la reprise des hostilités en Avril 1994. Avec l'appui de ses partenaires, la LIPRODHOR publie régulièrement à l'intention du public rwandais, des documents de causerie sur les instruments internationaux et nationaux des Droits de l'Homme traduits en Kinyarwanda, « TURUSHEHO KUMENYA UBURENGANZIRA BWACU » (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Convention contre la torture, ...

Les Droits Politiques et Economiques, les Droits Sociaux et Culturels) «TUMENYE BUMWE MU BURENGANZIRA BW'ABAGORORWA (Droits des Prisonniers). Depuis le début de l'année 1999, le Centre de Documentation et l'Information sur les Procès de Génocide (CDIPG) de la LIPRODHOR publie le Journal « LE VERDICT », mensuel sur le procès de génocide ainsi que le rapport trimestriel sur les procès de génocide au Rwanda à l'intention de la population rwandaise et la communauté internationale. Nous envisageons publier dans les jours à venir un journal de liaison entre les membres de la LIPRODHOR dénommé « INDAMUTSO » (Salutations) ainsi que la réalisation des émissions radiodiffusées sur les Droits de la personne à l'Intention du public rwandais. Dans le cadre du programme SIDHO, les participants aux sessions de formation bénéficient d'un manuel dénommé "Inyigisho ku burenganzira

bw'ikiremwamuntu zagenewe abayobozi bo mu nzego z'ibanze". Les personnes de ce programme veut aussi publier le cahier des exposés sur la formation des formateurs en droits humains au Rwanda.

13. LIPRODHOR, MEMBRE D'AUTRES GROUPEMENTS

La Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme est membre du CLADHO, du Forum des ONG Rwandaises (FORWA), de la Ligue des Droits de la Personne dans la Région des Grands Lacs (L.D.G.L.), de la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) et de l'UIDH (Union Inter-Africaine des Droits de l'Homme).

14. RELATIONS DE PARTENARIAT

La Ligue entretient de nombreuses relations avec des partenaires étrangers, notamment dans le cadre de son financement de la formation et des échanges d'information sur la situation des droits de l'homme dans le monde. Il s'agit notamment :

14.1. Agir Ensemble pour les Droits de l'Homme

Comme indiqué supra, c'est grâce à l'appui financier de la Fondation « Agir Ensemble pour les Droits de l'Homme » que la Ligue a pu démarrer ses activités.

14.2. Amnesty International (A.I.)

Amnesty International entretient avec la LIPRODHOR des relations bien suivies sur l'échange des informations relatives aux violations des droits de l'homme au Rwanda et dans le monde.

14.3. Observatoire International des Prisons (O.I.P.)

Il existe une collaboration étroite entre l'O.I.P. et la LIPRODHOR dans le domaine d'échange d'information sur la situation carcérale dans le monde et au Rwanda.

14.4. Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (F.I.D.H.)

La LIPRODHOR est devenue membre correspondant de la FIDH à partir du 15 Janvier 1995.

14.5. Centre International des Droits de la Personne et du Développement Démocratique du Canada (CIDPDD)

Ce Centre a déjà soutenu la LIPRODHOR en lui garantissant une subvention pour le fonctionnement en 1993, en 1996 et en 1998. Le CIDPDD a en plus accordé un autre soutien financier pour l'organisation d'une formation en matière des Droits Humains en 1995.

14.6. La Fondation Canadienne des Droits de la Personne (F.C.D.P.).

La LIPRODHOR bénéficie régulièrement des stages de formation et d'échanges d'informations de la part de cette fondation basée à Montréal (QUEBEC).

14.7. TROCAIRE

Elle finance le projet CDIPG (Centre de Documentation et d'Information sur les Procès de Génocide) et d'autres petits projets relatifs à la Promotion des Droits de l'Homme.

14.8. ICCO-Organisation Inter-Eglises de Coopération au Développement

ICCO a accepté de financer le programme d'amélioration des conditions de vie des détenus mineurs et de faire le point sur la situation carcérale. En co-financement avec le Gouvernement des Pays-Bas, il a appuyé un programme triennal relatif au suivi des détentions dans les cachots communaux. En co-financement avec le HCR, l'Organisation Inter-Eglise de Coopération au Développement (ICCO) finance le Programme de Sensibilisation des autorités des Instances de base aux Droits de l'Homme (SIDHO), Programme de la LIPRODHOR.

14.9. OXFAM-QUEBEC

OXFAM-QUEBEC a financé en 1997-1998 la Troupe Itinérante d'Enseignements des Droits Humains de la LIPRODHOR dénommée RAFIKI.

14.10 Human Rights Watch dont le siège est à New-York
(H.R.W.)

14.11. Unitalian Universalist Service Committee
(U.U.S.C.) dont le siège est aux USA

14.12. Ambassade des Pays-Bas

Les Pays-Bas co-finance le projet « Suivi des Personnes mises en Liberté provisoire accusées de génocide (PSAG) »; le Journal le "Verdict", et finance le projet ODHR.

14.13. Ambassade des U.S.A.

Les Etats- Unis d'Amérique ont financé le projet « Droit des Prisonniers ».

14.14. Ambassade du Canada

La Coopération Canadienne finance le fonctionnement de la Troupe RAFIKI et co-finance le Projet « Journal » du CDIPG-LIPRODHOR (Journal « LE VERDICT »).

14.15. Ambassade de Suisse

La Coopération Suisse co-finance les activités de la Troupe RAFIKI et le Projet « PSAG ».

14.16. Ambassade de France

La Coopération Française accorde quelques bourses et finance des micro-réalisations.

14.17. Ambassade de Belgique

La Mission de Coopération Belge a financé le fonctionnement de la Troupe Itinérante des Droits Humains "RAFIKI »

14.18. Ambassade d'Allemagne

A travers la GTZ, l'Ambassade d'Allemagne a financé le projet de renforcement de la documentation de la LIPRODHOR

14.19. Institut des Droits de l'Homme de Lyon (IDHL)

Cet Institut octroie des bourses d'études aux membres de la LIPRODHOR.

14.20. Pax Christi International

La LIPRODHOR participe aux différentes journées de réflexion organisées par Pax Christi International. Une démarche d'affiliation à cette Organisation est aujourd'hui entreprise par la LIPRODHOR.

La LIPRODHOR est déterminée à garder sa place dans le concert d'autres organisations de Promotion et de Défense des Droits et Libertés fondamentaux de la Personne. Elle évitera d'être une organisation fantoche et sera toujours guidée par les trois principes universellement suivis par les activistes des droits humains à savoir :

◆ L'universalité, la non-sélectivité et l'indivisibilité.

Pour y arriver, elle compte sur la collaboration active avec le Gouvernement Rwandais, notamment les ministères et les Institutions spécialisées concernées, les ONG locales, les organisations d'initiatives de base (O.I.B.), les Institutions religieuses (Catéchistes, Mouvements de Jeunesse Chrétienne et musulmane) et le concours des partenaires et de la Communauté Internationale.

Pour toutes vos informations, adressez-vous à :

REPRESENTATION LEGALE DE LA LIPRODHOR

Maître Jean-Paul BIRAMVU

Représentant Légal

B.P. 1892 KIGALI

Tél. & Fax : (250)575459

Tél.Mobile : (250)08510491

Mailto : lipro@rwandatel1.rwanda1.com

SECRETARIAT EXECUTIF DE LA LIPRODHOR

Florien UKIZEMWABO

Secrétaire Exécutif

B.P. 1892 KIGALI

Tél./Fax.: (250)575459

Tél. mobile : (250)08521299

Mailto : lipro@rwandatel1.rwanda1.com.

OHCHR LIBRARY



7899

LA LIPRODHOR AU SERVICE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme (LIPRODHOR) a été créée le 09 juin 1991 et agréée par l'Arrêté Ministériel N°447/05 du 30 décembre de la même année. Sa zone d'action s'étend sur tout le territoire rwandais. Elle a des membres dans toutes les provinces du pays. Elle compte actuellement plus de 250 membres. La LIPRODHOR est affiliée au Collectif des Ligues et Associations de Défense des Droits de l'Homme (CIADHO), au Forum des ONGs Rwandaises (FORWA), à la Ligue des Droits de la Personne dans la Région des Grands Lacs (LDGL) et à l'Union Inter-Africaine des Droits de l'Homme (UIDH). Elle est membre correspondant de la Fédération Internationale des Ligues de Droits de l'Homme (FIDH) et de l'Observatoire International des Prisons (OIP). Les objectifs de la LIPRODHOR sont de deux ordres :

- ◆ Agir en faveur de la Promotion des droits et libertés fondamentaux de l'homme reconnus par la communauté nationale et internationale;
- ◆ Concourir à ce que les différentes institutions du pays offrent leur protection physique, morale et judiciaire à tout individu vivant sur le territoire national;

Les activités de la LIPRODHOR sont axées sur la Promotion et la Défense des Droits de la Personne.

Au niveau de la Promotion, la LIPRODHOR s'efforce de vulgariser la culture des Droits de la personne et de la Dignité humaine afin de permettre à la population rwandaise de faire siennes ces valeurs et de générer dans ses milieux une dynamique de respect des Droits humains, de paix et de cohabitation harmonieuse.

Les programmes de formation passés et présents ont touché divers groupes dont les membres de la LIPRODHOR et de la Société Civile rwandaise, les responsables religieux, les enseignants, les responsables des lieux de détention, les élus locaux, les rapatriés, les élèves et étudiants, etc.

La LIPRODHOR compte appuyer cette dynamique à la base en formant des animateurs des Droits Humains locaux.

VIVE LA LIPRODHOR, VIVENT LES DROITS DE LA PERSONNE !