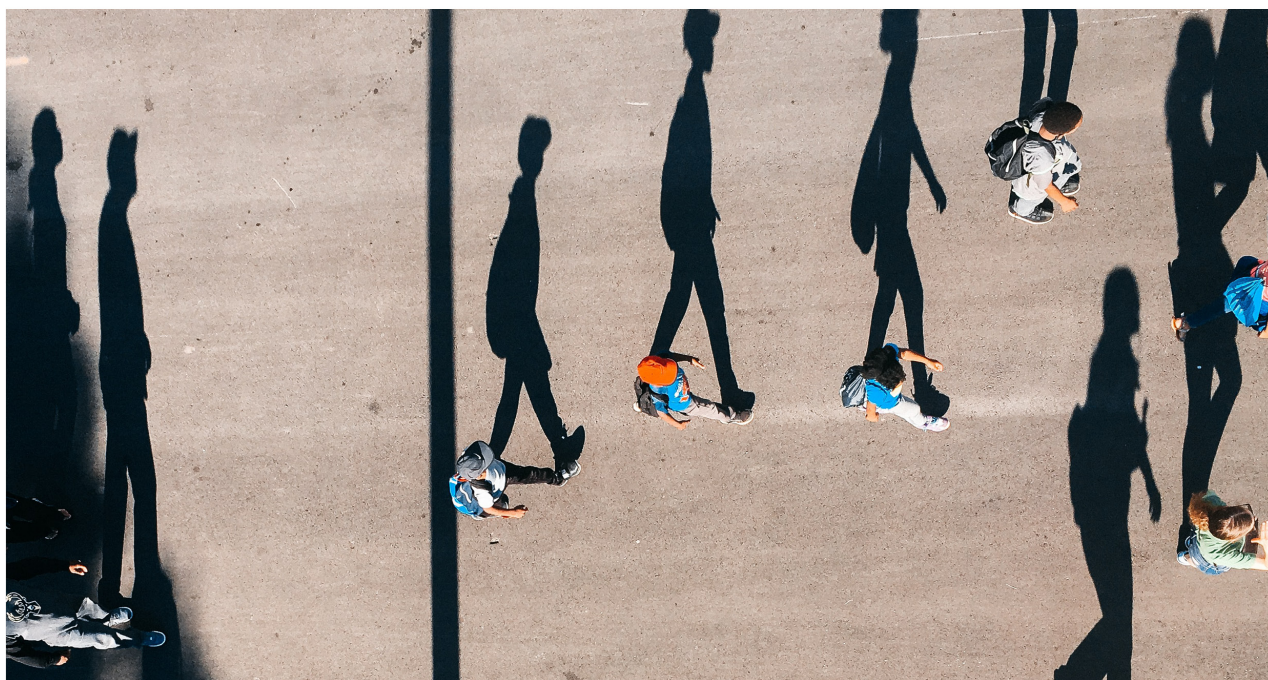


# à propos

Le magazine de  
KOFF pour la  
promotion de la paix



## Identités & positionnalités dans la promotion de la paix

swiss  
peace

Schweizerische Friedensstiftung  
Fondation suisse pour la paix  
Fondazione svizzera per la pace  
Swiss Peace Foundation

1

point fort

S'attarder sur le "comment", sans oublier le "qui"

2

dossier

S'attarder sur le "comment", sans oublier le "qui"

Les médias - miroirs de la société, au défi de l'inclusivité

Réflexion sur notre positionnalité - une mission sans fin

Brésil - Réseaux horizontaux et pluriels pour la paix

3

pour aller  
plus loin

La place de l'amour dans la coopération internationale

Une approche féministe de l'hémisphère sud pour la recherche sur la paix

Une identité universelle pour "positionner" la paix

4

actualité

Inscrivez-vous au cours "Communicating Peace & Conflict"

Retour sur l'Ilanzer Sommer

5

calendrier

Événements



## editorial

Quelles sont les différentes identités et positionnalités représentées au sein de la plateforme KOFF ? Quel impact ont-elles sur les conflits existants et la promotion de la paix ?

Dans un monde polycentrique, les revendications de décolonisation, de justice raciale et de genre ont augmenté et infiltré les préoccupations politiques et civiles. Les domaines de l'humanitaire, du développement et de la consolidation de la paix n'ont pas été épargnés. En conséquence, de nombreuses organisations ont remis en question les dynamiques de pouvoir qui façonnent leur travail et la légitimité qu'elles ont à tenter d'agir pour la paix en fonction de leur positionnalité.

Remettre en question des structures et des modèles opérationnels établis depuis des années exige une autoréflexivité. Ensuite, traduire la prise de conscience acquise dans des programmes de paix concrets, inclusifs et éthiques, exige divers efforts : réévaluation des valeurs, changements structurels (en termes de financement, de personnel, de contextes géographiques à aborder, etc.), ou/et mise en œuvre de méthodes telles que celle de la sensibilité aux conflits.

Dans cette édition, les organisations du KOFF partagent leurs points de vue, leurs préoccupations et leurs expériences sur cette question d'actualité controversée.

Bonne lecture!

Sanjally Jobarteh, rédactrice du magazine de KOFF

*La plateforme suisse pour la promotion de la paix KOFF publie le magazine sur la paix "à propos". Ce faisant, elle crée une plateforme pour les différentes expériences et perspectives de ses membres et partenaires. Les articles du magazine reflètent uniquement les opinions des auteur·e·s et non celles de KOFF ou de swisspeace.*

point fort

# S'attarder sur le "comment", sans oublier le "qui"



Réflexion individuelle sur la sensibilité aux conflits à Osh, Kirghizistan, 2019. Regula Gattiker/Helvetas

Une série de réflexions sur l'impact négatif et involontaire de l'aide humanitaire dans les contextes touchés par les conflits ainsi qu'un projet de recherche à long terme du Collaborative for Development Action mené à la suite des événements du génocide rwandais, ont conduit au développement de l'approche "Do no harm" (ne pas nuire). Cette dernière a considérablement accru la sensibilisation et la réflexion des ONGI sur l'importance de travailler avec tout le monde de façon égalitaire et de se concentrer sur le soutien technique. De nombreuses organisations, dont la notre (Helvetas), s'engagent dans un dialogue et un échange individuels lors des phases d'analyse et de mise en œuvre de leurs projets.

Pourtant, lorsque nous travaillons dans des contextes affectés par des conflits, que ce soit en nous concentrant sur le développement sensible aux conflits, sur l'aide humanitaire ou sur la transformation des conflits et la consolidation de la paix, nous sommes immédiatement confronté·e·s aux positionnalités: comment les gens se positionnent-ils par rapport au(x) conflit(s) en jeu, quels rôles nous attribuent-ils, comment se positionne notre personnel et les partenaires impliqué·e·s dans le projet par rapport au conflit, pour n'en citer que quelques-uns. La plupart du temps, ces positionnalités ne sont ni rendues visibles ni remises en question; sauf celles des princip·aux·ales act·eur·rice·s du conflit, lors de l'analyse.

**Voici quelques situations délicates auxquelles nous avons été confronté·e·s ces deux dernières années:**

En Afrique de l'Ouest, au début d'un atelier, nous avons été interrompu·e·s par un participant qui nous a demandé pourquoi et de quel droit nous étions venu·e·s ici pour leur "apprendre" comment gérer leurs conflits alors que nous – il faisait référence aux Européen·ne·s et à une nationalité en particulier – étions les responsables du désordre auquel ils·elles devaient maintenant faire face.

En Asie du Sud-Est, dans un contexte de conflit âprement disputé, on nous a demandé de remettre en cause les points de vue discriminatoires de certains collaborat·eur·rice·s de notre partenaire sans leur "apprendre" ce qui est bien ou mal. Notre projet aurait été compromis si nous n'avions pas réussi à provoquer un changement d'attitude et de comportement au sein du groupe envers l'une des communautés ethniques d'une manière subtile, efficace et durable.

Lorsque des personnes aux origines et expériences de vie complètement différentes collaborent, il y a souvent des tensions qui, si elles sont ignorées, peuvent mettre en danger une coopération fructueuse.

**Positionnalités, perceptions, préjugés**

Notre expérience de vie façonne nos positions: où et par qui nous avons été élevés, les groupes auxquels nous avons le sentiment d'appartenir, les histoires qu'on nous a racontées et les choses que nous avons vécues. Tout cela influence la façon dont nous pensons aux autres et interagissons avec elles·eux en grandissant. Plus nos mondes se recoupent, plus nous avons un sentiment d'appartenance. Moins nous avons de points communs avec les autres, moins nous avons tendance à leur faire confiance. La perception négative de l'autre par les humains s'intensifie dans les contextes de conflit<sup>[1]</sup>: notre peur augmente, nous considérons les autres comme une menace, nous nous divisons davantage et nos positions se durcissent.

**Les positionnalités dans la pratique: gérer les différences de perception avec sensibilité et bon sens**

Helvetas a fait l'expérience de défis liés à la positionnalité lors de la promotion des droits des femmes en matière de participation politique, d'accès à la justice ou de propriété foncière. Parfois, nous sommes également amené·e·s à remettre en question nos valeurs



concernant les systèmes politiques: dans quelle mesure notre hypothèse selon laquelle les systèmes démocratiques fonctionnent le mieux dans n'importe quel contexte est-elle adaptée? Souvent, ce que nous essayons de réaliser va à l'encontre des normes culturelles. Il est donc délicat d'initier des changements systémiques en matière de "bonne gouvernance". Travailler sur de tels processus de changement de manière sensible prend du temps et doit inclure un large éventail d'acteurs.

Dans les contextes de conflits graves, il est particulièrement difficile pour notre personnel local de travailler de manière impartiale, car il a tendance à ne pas avoir le même niveau d'empathie selon les parties au conflits. Pourtant, les expatrié·e·s peuvent aussi être confronté·e·s à aux problèmes liés à leur positionnalité: nous avons tous tendance à juger, à généraliser et à cataloguer les gens. Il nous incombe alors de remettre en question nos préjugés et de les gérer de manière constructive pour rester professionnel·le et sensibles aux conflits.

**Comment cette vision a influencé notre travail depuis lors, et comment avons-nous géré les situations décrites précédemment?**

Par le passé, la méthodologie Gestion de programmes sensibles aux situations de conflits (CSPM) d'Helvetas avait une orientation plutôt technocratique. Nous avons appris à nos collaborat·eur·rice·s et partenaires à inclure notre organisation et nos projets dans leur analyse des conflits. Cependant, il y a quelques années, nous avons réalisé que le fait de savoir que nous percevons automatiquement les autres et sommes perçu·e·s par les autres d'une certaine manière et d'être conscient·e des conséquences que cela entraîne est une condition préalable pour travailler de manière sensible aux conflits. Nous avons donc mis en place un autre niveau d'analyse dans notre approche: *le niveau individuel*. Voici ce que cela implique:

1. Analyser comment nos attitudes et comportements envers les autres ont été façonnés par notre socialisation et celle des autres.
2. Réfléchir à la façon dont nos attitudes et comportements façonnent nos relations avec les autres.
3. Réfléchir à la façon d'atténuer les tensions potentielles, par exemple en s'engageant auprès des acteur·ice·s qui pourraient avoir une impression négative de nous et en instaurant la confiance ou en étant prudent avec les proximités qui pourraient être perçues comme suspectes.
4. Intégrer toutes ces réflexions dans notre analyse et notre stratégie de sensibilité aux conflits.

Dans la situation décrite précédemment en Afrique de l'Ouest, notre stratégie a consisté à écouter le participant et à faire preuve d'empathie. Nous avons expliqué que toutes les opinions étaient les bienvenues et que c'est précisément en raison de ces questions que nous avons créé un espace afin de discuter des moyens de gérer les tensions de manière plus constructive et de contribuer ainsi au bien-être de la population. À la fin de l'atelier, le

même participant nous a remercié·e·s d'avoir créé une atmosphère conviviale, qui a permis de créer des liens et de la confiance, ce qui lui semblait impossible auparavant.

En Asie du Sud-Est, nous avons invité les collaborateur·rice·s de notre partenaire à un atelier pour créer un terrain commun et une base fructueuse pour notre coopération. Nous avons réalisé des exercices qui les ont aidé·e·s à se mettre à la place de celles et ceux à l'encontre de qui ils·elles avaient des préjugés négatifs. Grâce aux simulations, ils·elles ont été touché·e·s sur le plan émotionnel, ce qui a provoqué un changement de leurs perceptions. Une réflexion approfondie sur les exercices a permis de minimiser leur méfiance envers d'autres groupes et d'accroître leur compréhension des autres. Le groupe a développé une attitude plus pluraliste et équitable, a compris la nécessité de la cohésion sociale et a finalement convenu que tous les groupes ethniques et religieux du pays méritaient les mêmes droits et traitements.

### **Leçons retenues et conclusions**

Nous pensons que les professionnel·le·s de la paix et du développement d'origine occidentale ont considérablement amélioré leur conscience des positionnalités et leur sensibilité aux économies politiques, aux relations de pouvoir et aux conflits.

Chez Helvetas, les défis liés aux positionnalités prévalent surtout dans des contextes marqués par le néocolonialisme, par exemple, par la présence militaire européenne ou américaine, lorsque nous travaillons avec de nouveaux partenaires, jusqu'à ce que nous gagnons une réputation de partenaire équitable faisant un travail pertinent ayant un impact local. Nous positionner comme des générateur·rice·s d'«outils» pour de nouvelles idées et come facilitateur·rice·s de processus d'apprentissage mutuel contribue souvent à favoriser la confiance et à créer de bonnes relations.

Malgré cela, améliorer les méthodes qui traitent des positionnalités dans notre travail sont encore perfectibles. Par conséquent, nous travaillons sur les points suivants:

1. Le développement d'un programme de formation encourageant une *plus grande conscience de soi et une meilleure réflexion* pour notre personnel et nos partenaires, en mettant l'accent sur la *sensibilité aux conflits*. Cette formation a été testée au Mozambique et au Mali et est maintenant demandée dans de nombreux autres pays;
2. Des sessions régulières d'apprentissage et d'échange sur la *sensibilité aux conflits à tous les niveaux pour interioriser la sensibilité aux conflits* dans la tête, le cœur et les mains de notre personnel – et la mise en place de personnes de contact dans tous les pays qui peuvent former et faciliter le soutien à nos partenaires également.
3. Lancement d'un échange interne sur le travail en tenant compte des traumatismes.

Nous avons encore beaucoup à apprendre et à améliorer pour permettre une collaboration sur un pied d'égalité. Explorons ensemble d'autres moyens d'y parvenir et partageons nos expériences!

[1] Le Shan, L. (1992). *The Psychology of War*. Chicago: Noble Press.

[Helvetas](#)

Regula Gattiker

[regula.gattiker@helvetas.org](mailto:regula.gattiker@helvetas.org)

Consultante senior transformation des conflits

[links](#)

- [Helvetas](#)



# Femmes, paix et sécurité: un programme binaire



Rosa Irene Betancourt/Alamy Stock Photo

Partout dans le monde, les personnes LGBT+ et celles qui défient les normes de genre rigides se retrouvent marginalisées, victimes d'abus et désignées comme boucs émissaires en période de conflit. Pour intégrer et ne plus laisser de côté les personnes LGBT+, le programme «Femmes, paix et sécurité» (FPS) doit inclure explicitement les minorités sexuelles et de genre et aller au-delà d'une vision binaire du genre.

Une nouvelle recherche qui sera publiée le mois prochain par International Alert menée auprès des communautés LGBT+ touchées par les conflits au Népal et au Myanmar révèle qu'elles vivent trop souvent dans la peur permanente d'une menace de la part de leur famille, de la société ou de l'État. Très souvent, elles sont exclues par leur famille et de leur communauté et ne trouvent pas d'emploi formel stable. Elles déclarent se voir refuser l'accès aux soins de santé dont elles ont besoin. Elles ne se voient pas représentées dans les espaces de prises de décision politique. Elles sont plus vulnérables à toutes les formes de violence. Leurs droits humains fondamentaux sont menacés tous les jours.

L'homophobie et la transphobie s'intensifient pendant les périodes de conflit. Pendant le coup d'État militaire au Myanmar, les groupes LGBT+ ont signalé le recours à la violence

sexuelle, à la torture et à l'intimidation à leur rencontre, ainsi qu'une augmentation de la violence et des détentions illégales de la part des forces de l'ordre. Les groupes militants LGBT+ ont trouvé qu'il était presque impossible de soutenir leurs membres.

Dans des systèmes dominés par des normes patriarcales et des masculinités, les femmes et les personnes LGBT+ partagent de nombreuses expériences d'exclusion. Au Népal comme au Myanmar, les groupes ont expliqué aux chercheurs comment les hommes hétérosexuels dominent les prises de décision dans les sphères publiques et privées, mais aussi comment une collaboration ou une union plus forte entre les groupes LGBT+ et les groupes de femmes pourrait aider à forger une paix «positive» à plus long terme. Au Népal, les organisations de défense des droits des femmes adoptent des approches intersectionnelles et inclusives dans leur plaidoyer. Au Myanmar, cependant, les groupes de la société civile continuent d'être étroitement surveillés par l'État, ce qui rend la collaboration entre les groupes de femmes et LGBT+ extrêmement risquée.

Un programme plus large de «genre, paix et sécurité» mettant fin aux abus et à la violence dus aux rôles traditionnels de genre pourrait changer la donne. Lorsque les groupes LGBT+ et ceux de femmes collaborent, ils peuvent imposer des discussions transformatrices et apporter un réel changement aux masculinités et aux normes patriarcales. Pourtant, sans aucune mention dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (RCSNU) ni dans huit résolutions ultérieures, les femmes lesbiennes, bisexuelles et trans ont été effectivement effacées du programme FPS de l'ONU.

Le programme FPS est ancré dans le changement national et, s'il était conçu différemment, pourrait se traduire par une réelle inclusion. Au Népal, par exemple, le gouvernement a exprimé son engagement à inclure explicitement les questions et les droits des LGBT+ pour la première fois dans la deuxième version du plan d'action national FPS.

Vingt-deux ans après l'adoption de la résolution 1325, l'inclusion du genre n'arrivera jamais assez tôt pour celles et ceux qui sont exclu·e·s de la réflexion, des discussions et des mesures prises par le monde au sujet du FPS.

Pour obtenir plus d'informations, notamment des recommandations pour les décideur·se·s politiques et les acteur·rice·s de la promotion de la paix, consultez le rapport de recherche d'International Alert à ce sujet, qui sera accessible en octobre 2022.

[International Alert](#)

Ella Irwin

[communications@international-alert.org](mailto:communications@international-alert.org)

Chargée de plaidoyer

[links](#)

- [International Alert](#)

# Les médias - miroirs de la société, au défi de l'inclusivité



Mariam Maiga, journaliste de Studio Tamani, média de la Fondation Hirondelle au Mali, discute avec ses invités lors d'une émission sur la migration, à Kayes, dans l'Ouest du pays. Fondation Hirondelle

Pour les médias, la compréhension et la prise en compte des identités multiples du public auquel ils s'adressent est un défi majeur et permanent à travers le monde. Faire entendre toutes les voix, y compris les plus marginalisées, représente souvent un enjeu important dans les contextes les plus sensibles, notamment lors de conflits violents. Cette inclusivité est pourtant indispensable afin de recréer les bases d'un véritable dialogue, première étape vers un retour à la paix. Afin de relever ce défi, les équipes de journalistes au sein des médias doivent-elles même être représentatives de leur société.

La Fondation Hirondelle s'attèle à cette tâche grâce à ses projets et médias au Sahel (Studio Tamani au Mali, Studio Kalangou au Niger, Studio Yafa au Burkina Faso), en Centrafrique (Radio Ndeke Luka), en RDC, à Madagascar... Elle s'appuie sur des études menées par ses partenaires académiques, qui présentent des approches permettant de mieux comprendre et prendre en compte les identités multiples du public (communautés, ethnies, genres) afin de pouvoir intégrer leurs préoccupations dans ses programmes, mieux les représenter dans les rédactions, et davantage faire entendre leurs voix.



En 2019 et 2020, des études menées au Niger et au Mali par la Dr. Emma Heywood de l'Université de Sheffield, ont démontré que les médias de la Fondation Hirondelle, Studio Kalangou et Studio Tamani, peuvent avoir tendance à parler d'émancipation des femmes, comme d'un processus à long terme qui affecte les femmes en tant que membres d'un groupe. En revanche, selon les auditeurs, l'émancipation doit s'inscrire davantage dans leur vie quotidienne, à un niveau plus personnel. Cette étude a aidé les rédactions de Studio Kalangou et Studio Tamani à adapter leurs programmes au plus près des besoins exprimés par ces femmes nigériennes et maliennes.

Le rôle des journalistes est justement de trouver l'équilibre entre le besoin de satisfaire l'audience et celui d'informer. Comme l'indiquent divers travaux de recherche, il est important que les médias ne se basent pas uniquement sur les "besoins ressentis" dans la conception de leurs programmes, mais qu'ils intègrent aussi une approche prospective pour anticiper des besoins non exprimés.

Par ailleurs, la prise en compte d'une identité ne doit pas être exclusive. Les programmes strictement dédiés aux femmes, bien que nécessaires et bénéfiques, peuvent aussi ne pas être suffisants pour faire évoluer les normes sociales, s'ils ne s'adressent qu'à elles et pas aussi aux hommes. Il peut aussi y avoir des intervenantes féminines, mais qui ne reflètent pas nécessairement une diversité de points de vue et amplifient plutôt une vision traditionnelle et stéréotypée du rôle des femmes dans la société ; ou des hommes occupant la majorité du temps de parole lors de programmes destinés à promouvoir l'égalité des genres.

Pour répondre aux enjeux de l'inclusivité et réussir à représenter au mieux les identités diverses de sociétés fragilisées par des crises, la Fondation Hirondelle s'efforce au sein des médias qu'elle développe de mettre en œuvre des actions concrètes :

- disposer de réseaux de correspondants dans les différentes régions pour éviter de se concentrer uniquement sur la capitale
- assurer une diffusion des programmes en différentes langues, les plus représentatives des diverses communautés du pays
- s'assurer d'une diversité d'intervenant·e·s et de témoignages au sein des programmes, et que les femmes en particulier aient droit à la parole
- tenir compte des différences générationnelles, les jeunes utilisant plus les réseaux sociaux, et adapter les formats et les canaux de diffusion aux publics
- suivre les différentes communautés en lignes (travail entrepris avec des partenaires comme le think-tank Institute for Strategic Dialogue qui a développé avec nous un outil de monitoring de Facebook) et utilisation des technologies digitales pour renforcer nos capacités de *"listening at scale"* (*"écoute à l'échelle"*).
- utiliser des listes de diffusion et messages vocaux Whatsapp pour collecter des retours de l'audience sur ses besoins en information et ses réactions à nos programmes.

## Fondation Hironnelle

Sacha Meuter

sacha.meuter@hironnelle.org

Responsable de la Recherche

## Fondation Hironnelle

Nicolas Boissez

nicolas.boissez@hironnelle.org

Délégué à la Communication et aux Relations Extérieures

## links

- [Fondation Hironnelle](#)
- [Studio Tamani, Mali](#)
- [Studio Kalangou, Niger](#)
- [Studio Yafa, Burkina Fasso](#)
- [Radio Ndeke Luka, République Centrale Africaine](#)
- [Etude du Dr. Emma Heywood: "Evaluation de l'impact du Studio Kalangou sur les droits et l'empowerment des femmes au Niger"](#)

---

dossier

# Réflexion sur notre positionnalité - une mission sans fin



Des équipes de protection des femmes lors d'une réunion sur la sécurité communautaire à Bentiu, au Sud-Soudan, en février 2021. Nonviolent Peaceforce

Un entretien avec Tiffany Easthom, directrice générale de Nonviolent Peaceforce (NP)

## Comment décririez-vous l'identité et la positionnalité de NP ?

NP (Nonviolent Peaceforce) réimagine la sécurité et la protection des personnes civiles dans les zones les plus touchées par les conflits en travaillant aux côtés des communautés engagées à interrompre et prévenir la violence. NP adopte un modèle tourné vers l'avenir et très adaptable permettant de travailler à la fois dans l'espace humanitaire et celui de la promotion de la paix, afin de créer des conditions favorables au développement.

Au cours des vingt dernières années, nous avons continuellement réfléchi à la signification de notre identité, notamment en tant qu'organisation dont le fonctionnement est fondé sur des valeurs vouées à évoluer selon l'acquisition de nouvelles connaissances et du développement des contextes dans lesquels nous travaillons.

Nous avons donc beaucoup réfléchi à notre positionnalité. À la base, NP était



principalement une organisation de promotion de la paix qui a, au fil du temps, intégré une dimension humanitaire à mesure que sa programmation devenait de plus en plus réactive aux besoins de protection de la population lors de crises aiguës et de conflits prolongés.

Il nous a semblé important d'être honnêtes avec nous-mêmes sur certains aspects de notre identité humanitaire. S'il existe des raisons importantes d'investir dans la coordination, les normes minimales, la responsabilité, etc., le revers de la médaille est que la nature descendante et complexe du système de la solidarité internationale rend difficile une participation locale solide. Par inadvertance, nous pouvons finir par reproduire des relations de pouvoir asymétriques entre le Nord et le Sud.

Il nous est important de continuer à évoluer et innover en tant qu'organisation et de nous assurer que nous travaillons de manière collaborative et inclusive à travers une approche de gestion féministe. Nous nous mettons au défi d'aller au-delà du principe de la primauté des acteurs locaux (que nous défendons depuis des années), et tentons d'explorer les pistes d'amélioration afin de centrer radicalement les personnes les plus touchées par la violence dans tous les aspects de notre travail.

### **Comment cette valeur fondamentale se traduit-elle dans votre modèle opérationnel ?**

Toutes les organisations de développement, d'aide humanitaire ou de consolidation de la paix vous diront qu'elles travaillent avec les communautés. Mais soyons honnête, en réalité, elles le font à des degrés différents et "travailler avec" peut faire l'objet de différentes interprétations. Parfois nous le faisons très bien, parfois moins bien. Pour NP, la mise en œuvre de cette valeur fondamentale consistant à centrer radicalement les personnes les plus touchées est largement permise par l'action directe de nos opérations, étant donné que nous vivons et travaillons au sein des communautés que nous soutenons. Le fondement même de notre action est l'établissement de relations, ce qui permet de bien comprendre les besoins locaux, les attentes en matière de paix, ainsi que les différentes positions et identités des parties prenantes. Nous renforçons les espaces de confiance et d'engagement mutuel, nous essayons de trouver des intérêts communs et nous travaillons à partir de pratiques locales existantes. Nous nous engageons à maintenir un certain niveau de flexibilité et d'adaptabilité pour soutenir les ressources locales de manière sensible et durable.

### **Comment gérez-vous la proportion d'expatrié·e·s et de personnel local ?**

Nos équipes sont composées de ressources humaines locales et d'expatriées selon la nécessité du contexte dans lequel nous travaillons. De toute évidence, ce n'est pas aux personnes externes au contexte de s'y rendre et prétendre construire la paix de quelqu'un d'autre. Celles et ceux qui devront vivre dans ce contexte et le maintenir en paix doivent être les bâtisseur·r·se·s de ce qui fonctionne pour elles·ils. Nous nous référons donc largement au contexte, en particulier au stade du conflit, pour déterminer la proportion d'expatrié·e·s et de personnel local nécessaire au lieu donné. Dans les situations de violence aiguë, la présence d'un·e étranger·e peut offrir un élément de dissuasion. Ces dernier·e·s peuvent interrompre et perturber les schémas d'abus ou de violence parce qu'ils·elles ne sont pas originaires de la zone touchée par le conflit. Ils·Elles représentent les yeux d'une communauté internationale préoccupée par la sécurité et le bien-être des personnes à risque. Cela ne signifie pas que ces expatrié·e·s doivent venir de l'hémisphère

Nord ou avoir la peau blanche. Le simple fait que la personne expatriée ne soit pas originaire de l'endroit où elle se trouve peut être effectif.

Lorsque nous constatons qu'une présence étrangère est utile, il y aura davantage d'expatrié-e-s dans notre équipe. Lorsqu'elle apporte une valeur ajoutée unique, nous adaptons le ratio pour faire en sorte que les locaux constituent la majorité, voire la totalité de l'équipe, afin de soutenir la communauté que nous soutenons.

Par exemple, aux Philippines, où nous sommes acti-f-ve-s depuis 2006, il n'y a actuellement aucun besoin d'une présence d'expatrié-e-s, mais cela n'a pas toujours été le cas. Lorsque le cessez-le-feu à Mindanao a été rompu en 2008, le conflit a repris de plus belle. À ce moment-là, comme nos collègues de la région étaient eux-mêmes exposé-e-s à un risque élevé de violence, nous avons eu accru la présence d'expatrié-e-s.

Lorsque la guerre a éclaté au Sud-Soudan, les habitant-e-s étaient ciblé-e-s en fonction de leur identité ethnique. Quel que soit leur engagement à travailler pour la paix et la protection, il était beaucoup plus difficile pour nos collègues locaux d'être perçu-e-s comme non partisan-ne-s, l'un de nos principes opérationnels fondamentaux. L'augmentation du nombre d'expatrié-e-s dans nos équipes a permis d'accroître la sécurité par la dissuasion et de renforcer notre neutralité et notre impartialité.

### **Formez-vous les expatriés avant de partir en mission à l'étranger, et si oui, comment ?**

Notre personnel local et international est formé simultanément. Nous estimons que cela contribue à la création d'une culture organisationnelle commune. Bien sûr, les expatrié-e-s reçoivent des informations supplémentaires, des exercices et des études contextuelles pour les aider à se préparer à vivre dans un nouveau pays, mais une fois arrivé-e-s, ils-elles suivent la même formation de préparation que leurs collègues locaux. Il est essentiel pour nous que chacun et chacune comprenne les mêmes bases de notre culture organisationnelle, des valeurs et des principes fondamentaux du travail de protection civile non armée.

### **Comment gérez-vous les différentes positionnalités et identités de votre personnel, surtout lorsqu'elles peuvent être mises en danger dans certains pays ?**

Selon notre philosophie, vous venez tel que vous êtes, avec toutes vos singularités, afin qu'NP soit un espace brave, accueillant et réconfortant pour toutes et tous. L'idée d'un "espace brave" vient du poème de Micky Scott-Bey Jones, "An Invitation to a Brave Space". Il s'agit d'un travail difficile, alors que, comme le dit un vers du poème, "dans cet espace, nous cherchons à baisser le volume du monde extérieur", dans la pratique, cela peut être incroyablement difficile. Nous travaillons dans une diversité d'endroits où certaines identités sont stigmatisées, ciblées et où considérées comme illégales. Nous devons nous assurer que nos équipes soient conscientes du cadre juridique de l'endroit où elles travaillent et du type d'intolérance auquel elles peuvent faire face en fonction de l'identité de genre, de la religion, etc de chacun-e. Afin que les intéressé-e-s puissent faire des choix éclairés quant à leur adhésion à l'organisation. Nous effectuons un travail considérable en tant qu'organisation, en travaillant sur nous-mêmes et les un-e-s avec les autres, sur le développement des compétences interculturelles, l'inclusion et l'appartenance, en essayant de faciliter un espace où nous pouvons nous épanouir en tant que personnes et

pour une cause commune. Tout est loin d'être parfait, nous profitons des réussites et déplorons quelques échecs – il s'agit d'un travail collectif qui ne s'achèvera jamais. Il incombe à toute personne qui se joint à nous d'être consciente de cela.

### **Avez-vous quelque chose à ajouter ?**

Dans la promotion de la paix, perpétuer des modèles s'apparentant au colonialisme est un risque. Nous (organisations occidentales) devons veiller à ne pas transplanter et imposer notre vision de la paix. Chaque culture adopte des pratiques de non-violence, de dialogue, de médiation, de négociation et de processus de guérison qui peuvent ne pas ressembler aux nôtres, mais si elles fonctionnent pour les personnes les plus touchées par la violence, alors nous devons ouvrir nos cœurs et nos esprits pour apprendre et soutenir les leurs. En tant qu'acteurs externes, nous pouvons mettre à profit notre expérience acquise dans d'autres contextes, comme l'évaluation des risques, la reconnaissance des déclencheurs de violence et les corrélations entre violence interpersonnelle et violence intercommunautaire. Nous pouvons travailler à inspirer la créativité générative et, plus important encore, offrir notre présence pour témoigner et être solidaires de celles et ceux qui travaillent sur la non-violence.

Nous ne pouvons pas supposer que, parce que nous sommes une organisation humanitaire avec toutes nos bonnes intentions, nous n'avons pas nos propres préjugés, erreurs et suppositions. Nous devons avoir des conversations inconfortables et être prêt·e·s à ce que notre impact soit critiqué. Réfléchir à notre positionnalité est un travail qui ne s'achèvera jamais, que ce soit au niveau personnel, de l'équipe ou de l'organisation.

#### [Interview de](#)

Tiffany Easthom

[teasthom@nonviolentpeaceforce.org](mailto:teasthom@nonviolentpeaceforce.org)

Directrice, Nonviolent Peaceforce

#### [Interview avec](#)

Sanjally Jobarteh

Chargée de communication, KOFF/swisspeace

#### [links](#)

- [Nonviolent Peaceforce](#)

# Brésil - Réseaux horizontaux et pluriels pour la paix



Luiz Eduardo Lopes Silva présentant le travail du Réseau d'études de la périphérie (REP - Rede de Estudos Periféricos) lors d'une table ronde de KOFF à Bâle. terre des hommes

Les villes brésiliennes sont marquées par une violence armée excessive prenant souvent la forme d'un "conflit non déclaré" en raison d'opérations policières qui terrorisent des quartiers périphériques entiers. Ces interventions policières s'inscrivent dans des formes de violence économique, culturelle et politique beaucoup plus vastes qui touchent particulièrement les personnes racisées et pauvres des villes.

Dans l'État brésilien du Maranhão, qui présente un taux d'inégalité sociale parmi les plus élevés au monde et un profond héritage esclavagiste, nous constatons un "état d'urgence" au sein des communautés urbaines et rurales. Une grande part de la population, de classe et clivage racial bien défini, est la cible récurrente de la brutalité des agent·e·s privé·e·s et de l'État. Les causes structurelles profondes de cette violence urbaine sont généralement négligées dans le débat public comme dans les réponses politiques.

C'est pourquoi les populations exclues et discriminées de la périphérie sont des acteurs et actrices essentiel·le·s pour approfondir le discours public et changer les perspectives dans l'élaboration des politiques. Le Réseau d'études de la périphérie (REP – Rede de Estudos

Periféricos) prouve la façon dont ces acteur·rice·s peuvent produire des données dans des contextes où les statistiques officielles ne reflètent pas de manière réaliste l'ampleur de la violence, en particulier la violence policière. Cette organisation rassemble des chercheurs et chercheuses issu·e·s de communautés marginalisées pour documenter et révéler des faits de violence urbaine officiellement négligés ou niés. Partant du principe que le savoir se construit à partir de réseaux collaboratifs complexes, le REP met l'accent sur le caractère cumulatif, démocratique et horizontal du savoir. Il mène des recherches basées sur une méthode pluraliste et analytique en engageant les acteur·rice·s des zones périphériques, leurs pratiques et leur forme de représentation.

L'initiative est le résultat d'une politique éducative mise en œuvre entre 2003 et 2016 par le gouvernement brésilien, qui a favorisé l'accès de millions de jeunes noir·e·s, autochtones et personnes de couleur aux universités. Dans de nombreux cas, ces jeunes ont été la première génération de leur famille à en bénéficier. Aujourd'hui, ils-elles génèrent des connaissances dans plusieurs domaines.

Ces réseaux, composés d'act·eur·rice·s ayant une expérience significative en matière de recherche et de pédagogie, échangent des connaissances entre universités et communautés marginalisées, proposent de nouvelles réflexions et de nouveaux points de vue. Avec une approche multidisciplinaire et interinstitutionnelle, ils concentrent leur travail sur la périphérie brésilienne, sont liés à l'Université fédérale (UFMA) et à l'Institut fédéral (IFMA), et ont un intérêt particulier pour le Maranhão, un complexe social marqué par la diversité des phénomènes politico-économiques et culturels.

Afin de critiquer et déconstruire le "paradigme de la guerre" devenu dominant dans le domaine de la sécurité publique au Brésil, le Réseau des observatoires de la sécurité (partenaire du REP) fonctionne comme un réseau de réseaux où se connectent différentes initiatives. Par le biais de l'"activisme des données", il regroupe sept organisations de sept États : Bahia, Ceará, Maranhão, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro et São Paulo pour le suivi, l'interprétation et la publication de données et d'informations sur la sécurité publique, la violence et les droits de l'homme, en dialogue permanent avec la société civile et les mouvements sociaux.

Le REP et le Réseau des observatoires de la sécurité rassemblent celles et ceux qui ont vécu la violence de la vie quotidienne des zones périphériques. Ils·Elles contribuent à réécrire l'histoire du point de vue des opprimé·e·s, avec une analyse critique des récits dominants habituels – de l'État, des médias et des entreprises.

#### [REP - Rede de Estudos Periféricos](#)

Luiz Eduardo Lopes Silva

Membre associé de la Société Maranhense pour les Droits de l'Homme (SMDH), Professeur à l'UFMA et à l'EJA PRISIONAL (seduc - MA)

[links](#)

- [Synthèse de la table ronde "Community-led responses to violence in Brazil" \(juin 2022\)](#)  
[\(en\)](#)
- [Réseau d'études de la périphérie \(REP - Rede de Estudos Periféricos\) \(prt\)](#)
- [Article de terre des hommes "Mon corps noir une cible" \(de\)](#)



---

pour aller plus loin

# La place de l'amour dans la coopération internationale



Locaux de l'ONU Antananarivon, Madagascar. Andrea Grossenbacher/swisspeace

Le livre “all about love” promet de nouvelles visions. Et en effet, l'idée de bell hook d'une “nouvelle éthique proactive pour un peuple et une société privés d'amour” m'a amenée à questionner ce qui changerait si l'“éthique de l'amour” proposée était la base sur laquelle les acteurs et actrices de la coopération internationale travaillaient. Comment les organisations seraient-elles structurées ? Comment la culture du travail changerait-elle ? Quel impact cela aurait-il sur les performances, les résultats et, surtout, sur le bien-être des personnes ?

Dans le domaine de la coopération internationale, les conditions de travail peuvent être difficiles en raison des contextes compliqués dans lesquels les personnes travaillent et vivent, des déplacements fréquents, de la pression exercée pour obtenir le financement des projets, de l'instabilité et de la forte concurrence du marché du travail, et d'un réservoir de ressources de plus en plus limité. En outre, des dynamiques de pouvoir entrent en jeu. Le néocolonialisme, le “white saviorism” (complexe du sauveur blanc), le patriarcat, le capitalisme, le racisme, le sexisme, l'homo- et la transphobie, entre autres, façonnent le mode de fonctionnement de ces organisations de la solidarité internationale. Ainsi, le système perpétue la violence structurelle et culturelle au sein de sa propre communauté et



au-delà, créé des divisions plutôt que des liens. Pour de nombreuses raisons, ce problème n'est pas abordé au niveau individuel et systémique. Bien que des politiques de bien-être du personnel soient élaborées et que l'on puisse s'y référer si nécessaire, cela nécessite souvent un effort individuel proactif. En d'autres termes, ces politiques ne sont pas au cœur de notre culture de travail. En conséquence, les gens deviennent stressés, amers, cyniques et malheureux. Le cynisme est souvent considéré comme un mécanisme d'adaptation nécessaire et les burnouts sont normalisés. Tout cela a un impact sur le bien-être mental, émotionnel et physique des professionnel·le·s du secteur et sur leurs interactions avec leurs partenaires externes. En fin de compte, cela conduit à la frustration et à la déconnexion entre les professionnel·le·s de l'humanitaire et les personnes avec/pour lesquelles ils-elles travaillent.

Dans un tel environnement, il faut du courage pour exprimer ouvertement et honnêtement l'attention, l'affection, le respect, l'engagement et la confiance dans les relations de travail internes et externes – autant d'éléments qu'hooks utilise pour définir l'amour. En conséquence, l'environnement de travail devient – comme la plupart des endroits de la société moderne, selon hooks – un lieu où l'amour fait défaut, et les gens sont encouragés à s'adapter à ces circonstances sans amour. Pour sortir de cette situation, hooks suggère d'adopter une "éthique de l'amour". S'il faut effectivement du courage pour adopter une éthique de l'amour, c'est une voie gratifiante. L'amour jette les bases d'une construction communautaire constructive. Il nous apprend à être généreux·ses et prêt·e·s à faire des sacrifices. Ceci, à son tour, nous rappelle notre interdépendance. Par conséquent, choisir d'adopter une éthique de l'amour nous rapproche des valeurs qui devraient guider ce type de travail en premier lieu. hooks nous encourage à reconnaître l'amour comme une démarche informée par l'intention et la volonté et qui a des conséquences. L'amour devient plus qu'un sentiment sur lequel nous n'avons aucun contrôle, et nous commençons à en assumer la responsabilité. Les principes d'une "éthique de l'amour", à savoir faire preuve d'attention, de respect, de connaissances, d'intégrité et de la volonté de coopérer, sont essentiels à tout type de travail humanitaire.

Ce travail humanitaire est influencé par nos différentes identités et positionnalités. Cependant, il est également ancré dans les valeurs que nous défendons. Si je ne peux rien changer à la première de ces valeurs, la seconde est entre mes mains. C'est à moi, en tant qu'individu, de définir quelles valeurs guident ma vie et mon travail et comment je choisis de les nourrir et de les pratiquer. "All about love" de bell hooks nous propose des idées sur la manière de le faire. À partir de là, nous pouvons construire des communautés et inciter les institutions responsables de leur actes à encourager le développement et le partage de stratégies pour devenir plus aimant.

[KOFF/swisspeace](#)

Andrea Grossenbacher

[andrea.grossenbacher@swisspeace.ch](mailto:andrea.grossenbacher@swisspeace.ch)

Program Officer

[links](#)

- [swisspeace](#)

---

pour aller plus loin

# Une approche féministe de l'hémisphère sud pour la recherche sur la paix



Travail de recherche d'Alanis Bello en Colombie. Alanis Bello

Les féminismes et les théories queer ont souligné l'importance de thématiser le rôle de l'énonciation dans la production des connaissances. Dans les processus de promotion de la paix, on se pose les questions suivantes: D'où vient la paix? Quelles institutions configurent la production de connaissances? Quels acteur·ice·s participent à ce type de configurations? Dans ce cadre, nous souhaitons proposer des réflexions axées sur des perspectives féministes pour envisager l'éthique de la recherche sur les processus de paix dans les pays du Sud.

Dans des pays comme la Colombie, ce domaine de recherche n'échappe pas à la reproduction des relations de pouvoir et de savoir. Dans cet article, nous remettons en question la logique de l'extractivisme épistémique. Les pratiques de recherche qui s'en réclament soustraient des informations aux victimes de la guerre sans plaider pour des améliorations immédiates ou de meilleures conditions de vie et réduisent les victimes à l'état d'"informateur·ice-s", dont les récits et les expériences ne sont recueillis que pour alimenter des expériences théoriques.

La réflexivité ne se limite pas seulement à l'identité du chercheur, à la reconnaissance de ses privilèges ou à un aveu intime de ses marqueurs de différenciation sociale. Dans nos recherches, par exemple, nous abordons les questions suivantes: Quelle est notre approche de la conception de la recherche? Quels engagements et échanges voulons-nous favoriser avec les communautés dans lesquelles nous faisons des recherches? Comment planifions-nous le travail de terrain, le choix des méthodes et la rédaction? Sur la base de ces réflexions, nous envisageons un tournant épistémique et éthique dans la recherche sociale qui suppose un engagement sérieux envers les communautés.

L'anthropologue indienne Richa Nagar (2019) appelle ce type de réflexivité la «situated solidarity» («solidarité situationnelle ou ancrée»). Cela consiste non seulement pour le chercheur à réfléchir théoriquement depuis son lieu d'énonciation, mais aussi à oser tenir compte des inégalités géopolitiques dans le cadre de ses recherches. Richa Nagar nous invite à nous demander comment la recherche avec les communautés du Sud produit de nouvelles théories et contribue à renforcer les processus de paix.

L'éthique féministe dans la recherche implique un engagement envers les communautés touchées par la guerre, une coexistence avec elles, mais surtout, le développement de connaissances qui ne reproduisent pas le colonialisme, le sexisme ni le racisme. La recherche sur la paix requiert de faire preuve de responsabilité et d'attention envers les victimes. Elle implique d'établir des méthodes d'acquisition des connaissances qui ne visent pas à annuler les voix des communautés, ni à les considérer comme des sujets sans capacité d'action, mais plutôt à construire avec elles et non sur elles.

Les féministes plaident pour une recherche sur la paix à travers laquelle celles et ceux qui souhaitent faire des recherches sont mis·e-s au défi de rompre avec la tradition du "témoin modeste", observateur·ice distant·e qui ne s'implique pas et collecte des informations pour ses travaux académiques. Par conséquent, nous défendons des programmes de recherche engagés, collaboratifs, respectueux et horizontaux dans la recherche sur la paix.

[Université de São Paulo](#)

Alanis Bello Ramírez

alanisupn@gmail.com

Doctorante

[Graduate Institute](#)

Gina Marcela Wirz

gina.wirz@graduateinstitute.ch

Doctorante

---

pour aller plus loin

# Une identité universelle pour "positionner" la paix



Mariola Grobelska/Unsplash

1. L'universalité est une position éthique et nécessaire. Elle seule ouvre sur une juste compréhension de ce qu'est l'espèce humaine et de nos enjeux planétaires. Elle ouvre aussi sur la reconnaissance de l'autre, produisant ainsi une alternative, sincère et à concrétiser, à la discrimination, aux préjugés et stéréotypes, au racisme. Ces deux éléments, l'universel et l'individuel, ouvrent aussi sur de possibles rapports d'égalité. Individuellement, l'être humain a autant d'importance que l'espèce ; il a aussi autant d'importance que tout autre être humain. Savoir cette égalité possible, c'est commencer à la créer, mais surtout se donner une base utile et constructive pour partager les positionnements. *Et tout le monde est content !*
2. La paix est une position pratique nécessaire. Il ne s'agit pas tant de la construire – cela viendra à l'usage – que de la vivre, la paix est aussi un sentiment, pour pouvoir la comprendre et l'expliquer, la mesurer, pour pouvoir

mettre en œuvre les outils concrets qu'elle dégage dans sa vie personnelle et sociale, mais aussi par la participation politique, à laquelle chacune et chacun a droit, pour en faire par exemple des politiques publiques de paix. *Et le monde a un avenir !*

3. Une fois posées la nature universelle de l'être humain et la paix comme un préalable et une résultante de toutes les heureuses formes de cohabitation et de coopération humaines, il devient aisé d'aborder les questions d'identité et de positionnement. *Un monde dans lequel chacune et chacun a le droit de vivre et de bien-vivre !*
4. L'identité se travaille, se forme et se gère au gré des connaissances et des apprentissages, mais aussi à l'aune des choix et des circonstances. L'identité est avant tout une question introspective et éthique : le soin et la connaissance de soi et des relations saines se travaillent. Mais l'identité est aussi une question sociale : les influences du milieu environnant et de l'époque orientent nos choix et nos habitudes, parfois nos réflexes et nos instincts. Mais nous pouvons aussi influencer nos cultures, nos cercles et nos avenir, entre autres par la façon dont sont gérées nos identités personnelles, sociales et politiques. *Un monde auquel tout le monde participe !*
5. Le positionnement est d'abord une question de choix. Un choix sans éthique n'est qu'un profit, rarement durable. Un choix basé sur une valeur fondamentale est usuellement plus facile à partager. Non-violence et prévention suffisent largement comme base de conscience ou "valeurs-guides" pour faire ces choix et participer à l'élaboration des comportements. Le dialogue, inclusif, d'égal à égal, ou si besoin la médiation et la réconciliation créent les espaces nécessaires à l'expression des choix et des pratiques, mais permettent aussi la gestion des attitudes si celles-ci produisent des effets contraires à l'universalité et à l'égalité, au bien-être et à la paix. *Un monde où chacune et chacun crée le bien commun !*
6. Sur une planète limitée dans l'espace et en ressources, toute relation est pour une part universelle et tout différend qui pourrait surgir appelle à la continuation et au progrès de la relation, à tous les niveaux et à au retour commun à l'harmonie, si besoin en adaptant les identités et les positionnalités.

APRED

Christophe Barbey

christophe.barbey@unifr.ch

[links](#)



actualité

# Inscrivez-vous au cours "Communicating Peace & Conflict"



Comment les médias de masse façonnent-ils l'opinion publique sur la paix et les conflits ? Quels sont les nouvelles opportunités et les nouveaux risques liés aux technologies numériques ? Comment communiquer de manière éthique ? Rejoignez-nous virtuellement pour participer au cours "Communicating Peace & Conflict " et découvrez les tendances, les défis et les pratiques de la communication dans la consolidation de la paix.

links

- [Postulez maintenant!](#)

---

actualité

# Retour sur l'Ilanzer Sommer



Avec près de 40 activités culturelles, de formation continue et de discussions sur le thème de la culture du dialogue, le second Ilanzer Sommer a eu lieu du 7 au 13 août. La soirée sur la thématique “La paix en Europe : quel rôle pour la Suisse ?”, axée sur le conflit russo-ukrainien, a réuni des personnes actives dans la politique internationale de paix pour un exposé, suivi d’une table ronde. Le directeur du GSPC (Centre de politique de sécurité de Genève), Thomas Greminger, y a donné un aperçu du conflit ukrainien et développé quelques mots-clés sur ce que la Suisse peut faire pour contribuer à une solution pacifique. Ensuite, une table ronde a eu lieu sur le même thème avec Andreas Zumach (journaliste pour le TAZ), Angela Mattli (Public Eye) et Leandra Bias (swisspeace) sous la modération de Laurent Goetschel (swisspeace). Le prochain Ilanzer Sommer aura lieu l’été prochain.

[Forum für Friedenskultur](#)

links

- [Ilanzer Sommer](#)

---

calendrier

# Événements

## **NOUVELLES DES MEMBRES DE KOFF**

Retrouvez les informations et événements relatifs à la plateforme KOFF et ses organisations membres sur notre [page web](#).

---

### **RASSEMBLEMENT POUR UN MOMENT DE SILENCE – Rejoignez-nous !**

Femmes pour la paix

Chaque premier lundi du mois de 18h00 à 18h30 sur la place du marché de Bâle.

Une mobilisation contre la violence armée et pour des investissements dans la vie :

Sécurité sociale et éducation pour tous, production et mode de vie respectueux du climat, commerce équitable, prévention des conflits.

---

### **“CRITICAL REFLECTION, PRACTICES AND ETHICS DAY”**

Iamaneh, terre des hommes schweiz, Fund for Development and Partnership in Africa,  
Centre for African Studies

6.09.2022, 9:00-17:00 au Kollegienhaus, Petersplatz 1, Bâle, salle 111 (“Regenzzimmer”),  
1er étage

L'événement propose une discussion autoréflexive et interdisciplinaire sur la manière dont les partenariats et les coopérations équitables peuvent être repensés et mis en pratique. Dans le but d'atténuer certaines des inégalités actuelles, nous voulons aborder, explorer et établir des approches et des exemples de changements transformateurs.

L'événement aura lieu sous un format hybride (présentiel/en ligne).

Inscription:

[reflectionday-zasb@unibas.ch](mailto:reflectionday-zasb@unibas.ch)

---

### **LA DIVERSITÉ FÉMINISTE – ANCRÉE AU NIVEAU MONDIAL, MARQUÉE PAR LE LOCAL**

cfed – l'organisation féministe pour la paix

7. 09.2022, 18.30-20.00 à Käfigturm, Berne

Quelles sont les causes pour lesquelles les féministes luttent-elles au Maghreb et en Europe du Sud-Est ? A quelles résistances se heurtent-elles ? Quels thèmes font-ils l'objet de controverse ? Dans quelle mesure reflètent-ils les préoccupations des femmes ? Comment abordent-elles les structures patriarcales et les systèmes de pouvoir ? Nous discuterons de ces questions avec trois coordinatrices du cfed issues des pays où nous menons des projets. Elles nous parleront des différents féminismes et des préoccupations en la matière dans leurs pays. Il en ressort d'une part comment la pensée et l'action féministes sont marquées par les discriminations et les défis concrets des femmes dans le quotidien local. D'autre part, les développements globaux influencent le quotidien local, les priorités locales et donc aussi les rapports locaux entre genres.

Événement dans le cadre de la série FeminisTisch de cfed. En anglais, pas de traduction.

## **CONFERENCE SUR LA PAIX 2022**

KOFF, swisspeace, Politesse Publique

21.09.2022, 14:00-21:00

Curieux-se de savoir comment l'art, la paix et l'avenir se rencontrent ? Saisis ta chance et rejoins-nous pour discuter et explorer des expériences, des perspectives, et des possibilités pour un (futur) travail de paix dans des ateliers thématiques. Ceux-ci constitueront le point de départ d'un scénario artistique d'avenir qui nous amènera à l'an 2049, et de retour, à la table ronde qui suivra.

[Inscription](#)

---

## **CAP SUR LES JOURNÉES DE L'AGROÉCOLOGIE**

Swissaid

Octobre 2022

La deuxième édition des Journées de l'agroécologie se tiendra durant tout le mois d'octobre en Suisse. Visites d'exploitations, conférences, production de cidre, ateliers ou encore podiums : 75 événements proposés par 90 organisations sont au programme. L'objectif ? Mieux faire connaître ces méthodes agricoles écologiques et sociales qui portent leurs fruits en Suisse et à l'étranger.

[Programme et informations](#)

---

Ce PDF a été généré automatiquement.  
Lire à propos : [www.swisspeace.ch/apropos](http://www.swisspeace.ch/apropos)

---

Éditeur	KOFF
Contact	kHaus, Kasernenhof 8, 4058 Bâle Tél.: +41 61 551 56 56
Rédaction	Sanjally Jobarteh, Chiara Lanfranchi, Dorothea Schiewer
Traduction	Übersetzergruppe Zürich, Furrer Übersetzungen
Couverture	Tom Barrett/Unsplash

## KOFF

Die Schweizer Plattform für Friedensförderung  
La plateforme suisse de promotion de la paix  
La piattaforma svizzera per la promozione della pace  
The Swiss platform for peacebuilding

---

KOFF est une plateforme d'échange et de dialogue coordonnée par swisspeace. Elle est soutenue par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les ONG suisses suivantes :

ae-centre	Fondation Hirondelle	mission 21
Action de Carême	Fondation Peace Nexus	miva – transporte l'aide
Alliance Sud	Fondation village d'enfants	Organisation suisse d'aide
APRED	Graines de Paix	aux réfugiés
artasfoundation	Green Cross Suisse	Peace Brigades International
Baha'i	Groupe pour une Suisse sans ar-	Suisse
Brücke · Le pont	mée	Peace Watch Switzerland
cfid	HELVETAS Swiss Intercooperation	Quaker United Nations Office
Conseil suisse pour la paix	IAMANEH Suisse	Solidar Suisse
Croix-Rouge Suisse	ICP	SOS Village d'enfants
DCAF	Initiative de Lucerne pour la paix	Stiftung für Integrale
Eirene Suisse	et la sécurité (LIPS)	Friedensförderung
Femmes de Paix Autour du Monde	Interpeace	Swiss Academy for Development
Femmes pour la Paix Suisse	Ligue Suisse des femmes catho-	SWISSAID
Fondation Caux – Initiatives et	liques	Terre des Femmes Suisse
changement	medico international suisse	terre des hommes schweiz
	MIR Suisse	