

DEBATE CAMEROON



GUIDE DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

DEBATE CAMEROON

GUIDE DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE





« Pour faire la paix avec un ennemi, on doit travailler avec cet ennemi, et cet ennemi devient notre associé »

Nelson MANDELA

RÉDACTION

Adeline Marie TSOPGNI

*Experte, Dialogue Communautaire pour la Paix RHEDAC
Présidente, Club Débat & Leadership de l'Université de Dschang*

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Pr. Alain Cyr Pangop Kameni, Professeur des Universités

Dr. Narcisse Fomekong, Maison de l'orateur, EHES

Christian Ngnaoussi Elongue, C.E.O, Muna kalati

Marius Yannick Binyou-Bi-Homb, Coordonnateur National, PARADES

TRADUCTION

Valdes Roberto PENLAP

Doctorant en Sciences du langage, littérature et culture

Traducteur bilingue F/A

© **Debate Cameroon**

Dschang, Novembre 2021



+237 693 08 04 77/ 653 36 02 28



office@debatecameroon.org



www.debatecameroon.org



139. Dschang-Cameroun

Avant-Propos

Le Cameroun a subi depuis 2017 une crise sociopolitique qui a fragilisé la paix et la sécurité dans l'enceinte de son territoire. Après plusieurs tentatives de solutions à travers le grand dialogue national du gouvernement camerounais, la « Anglophone General Conférence » du Cardinal Christian TOUMI ou encore la médiation Suisse, la crise perdure au Cameroun. Pendant les années, elle s'est métamorphosée et a porté plusieurs formes et appellations. De « crise socio politique », elle est devenue « crise anglophone ». Certains l'ont caractérisé de « problème anglophone », d'autres « question anglophone ». Face à toute la violence déferlante et le nombre de morts causés par cette crise, elle s'est vue nommée « guerre » et jusqu'aujourd'hui, on parle de « guerre dans les zones anglophones du Cameroun ». Une situation qui fait couler beaucoup d'encre et de salive, mais qui attire aussi l'attention de plus d'un. À côté de l'État qui s'évertue à y trouver des solutions appropriées, les organisations de la société civile (OSC) sont entrées dans la course pour le retour à la paix au Cameroun. Ces dernières ont développé des stratégies pour la réconciliation nationale, parmi lesquelles LES DIALOGUES COMMUNAUTAIRES. Décrivant un ensemble de méthodes permettant d'organiser et de réaliser un dialogue communautaire pour la réconciliation nationale, ce manuel présente le *dialogue communautaire* comme moyen essentiel pour le retour à la paix au Cameroun.

TABLE DES MATIERES

Avant-Propos.....	2
INTRODUCTION	4
Chapitre I : L'ORGANISATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE	6
1. Les ressources de l'organisation	6
2. Les étapes de l'organisation.....	7
3. Les principes du dialogue communautaire	14
Chapitre II : L'ANIMATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE	17
1. Principes basiques d'animation	17
2. Cas pratiques et exercices	25
Chapitre III : DIALOGUE COMMUNAUTAIRE : CONCEPTION ET METHODE.....	31
1. Du dialogue au dialogue communautaire ?.....	31
2. Comment se déroule un dialogue communautaire ?.....	33
3. Le suivi-évaluation du dialogue communautaire	35
CHAPITRE IV : QUAND FAIRE RECOURS AU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE ?.....	38
1. L'importance du dialogue communautaire	38
1.1. <i>Le dialogue communautaire comme solution pacifique</i>	38
1.2. <i>Le dialogue communautaire : catalyseur de cohésion sociale</i>	38
1.3. <i>Le dialogue communautaire, un outil peu onéreux</i>	38
2. Quand passer au dialogue communautaire ?.....	40
3. Où organiser un dialogue ?	41
CONCLUSION	42
ANNEXE : LEXIQUE DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE	43
BIBIOGRAPHIE	48

INTRODUCTION

En 2018, lorsque le Gouvernement camerounais avait eu l'idée de trouver une solution définitive (Le Grand Dialogue National) à la crise anglophone éclatée dans les zones du Nord-Ouest et Sud-ouest du pays, les chiffres étaient déjà alarmants. Selon *International Crisis Group*, le Cameroun avait enregistré plus de 1850 personnes décédées de cette crise, 4400 écoles fermées dans les zones suscitées et selon le GICAM¹ (Groupement Interpatronal du Cameroun) dans leur rapport annuel, plus de 269 milliard de FCFA pour 6434 emplois avaient été perdus. Face à cela, le Président de la République, Paul BIYA, a annoncé le 10 septembre 2019 la tenue du Grand Dialogue National pour résoudre cette crise qui avait trop duré. Ainsi, du 30 septembre au 05 octobre 2019, s'est tenu à Yaoundé, le Grand Dialogue National, solution du chef de l'État qui devrait en principe réconcilier les deux parties du Cameroun comme en 1961 après la Conférence de Foumban. Toutefois, après trois ans de la tenue de ce dialogue, les chiffres ne sont plus qu'alarmants. Cette fois-ci, on enregistre de nouveaux morts par centaines, des femmes, des enfants, des soldats meurent régulièrement. Les exactions dans les écoles et dans les familles n'effraient plus. On se rappelle encore du massacre de Ngarbuh du 14 février 2020 où quatorze enfants sont tués sur le coup. Plusieurs centaines de milliers de Camerounais² sont forcées de fuir leur domicile pour soit se réfugier au Nigéria ou se déplacer dans une région voisine du pays. En 2019, selon un rapport de l'UNICEF³, plus

¹ Publié en date du 13 septembre 2018 à 15 :12 <https://www.legicam.cm/index.php/p/une-enquete-du-gicam-revele-l-impact-de-la-crise-anglophone>

² <https://www.unhcr.org/fr/news/press/2020/2/5e455567a/refugies-camerounais-fuient-nombre-croissant-vers-nigeria-nombre-total.html>

³ <https://www.unicef.fr/article/attaques-et-enlevements-dans-deux-regions-du-cameroun-90-des-ecoles-ont-ferme>

de 850 000 enfants ont été privés d'école à cause de cette crise. Au regard des statistiques, on peut dire à juste titre que le Dialogue National du Gouvernement Camerounais n'a pas été la solution adéquate à cette crise. C'est d'ailleurs le constat général des organisations de la société civile. Celles-ci ont opté pour l'organisation des Dialogues Communautaires. En effet, *un dialogue communautaire est un processus de communication et d'échange participatif et interactif qui réunit différentes générations et différents membres d'une communauté dans le but d'apporter des solutions à un problème précis*. Il se distingue donc d'une mobilisation communautaire en ce sens que dans cette dernière, un groupe de personnes apporte l'aide à un autre pour résoudre un problème qui est généralement celui de l'assistance. Or, dans le dialogue communautaire, tout le monde est convié à apporter une solution au problème qui se pose. C'est l'ensemble des solutions évoquées qui constitue une réponse efficace au problème. Depuis 2020, plusieurs organisations ont mis sur pied des programmes de dialogue communautaire pour aider le Cameroun à retrouver la paix. On peut citer le Réseau des Défenseurs des Droits de l'Homme en Afrique Centrale (REDHAC) avec une vingtaine de dialogues communautaires réalisés dans presque toutes les régions du Cameroun. La Cameroon Debate Association (CDA) qui a organisé une dizaine de dialogues communautaires pour la réconciliation entre francophones et déplacés internes de Dschang et ses environs. D'autres organisations s'y investissent également : la Nkafu Policy Institute, la Dynamique mondiale des Jeunes (DMJ), le groupement paix et sécurité, etc. Depuis lors, le dialogue communautaire est prôné comme solution pour la réconciliation nationale et le retour de la paix au Cameroun notamment dans les régions du NOSO. Ainsi, nous convions toute organisation ou toute personne à implémenter cette solution partout où besoin se signalera.

Chapitre I : L'ORGANISATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

L'organisation du dialogue communautaire demande la mobilisation de certaines ressources, suivant un protocole bien défini qui obéit certains principes fondamentaux.

1. Les ressources de l'organisation

La préparation d'un dialogue communautaire comprend en compte plusieurs types de ressources, à la fois humaines et financières.

Ressources humaines – Une équipe (les responsables de la mise en œuvre) ayant de l'expérience dans l'engagement communautaire et le changement social et des comportements, et des volontaires jouissant de bonnes relations avec les communautés. Les facilitateurs volontaires doivent également avoir un niveau d'alphabétisation suffisant pour comprendre et utiliser les outils de dialogue communautaire et produire des rapports réguliers. De ce fait, il est nécessaire que les communautés au sein desquelles sont choisis les volontaires aient un niveau d'alphabétisation minimum. Il sera nécessaire d'adapter l'approche actuelle ainsi que les outils correspondants pour un usage dans des milieux à faible alphabétisation.

Prototype organisationnel :

- **Chef de comité** : Placé à la tête de toute l'organisation, il est responsable de toutes les tâches et se rassure de l'avancée de celles-ci. Il coordonne le travail et se rassure que les autres sont dans les délais.
- **L'assistant du chef de comité** : Celui-ci assure les arrières du chef de comité ; il l'accompagne dans l'exécution des tâches ou le remplace en cas d'indisponibilité
- **Secrétaire du comité** : Il (elle) est chargé (e) de la programmation de toutes les activités prévues avant, pendant et après le dialogue communautaire, mais aussi de la retranscription des activités dans des rapports bien détaillés.

- **Le responsable des finances** : C'est lui qui contrôle les finances, il veille au respect du budget et autorise les entrées et sorties de caisses. Il est tenu de livrer à l'équipe un rapport financier après l'évènement

Ce modèle de comité d'organisation peut être adapté selon les contextes.

Ressources financières – Un budget doit être consacré à la recherche (formative, initiale, bilan, test préalable) ; à la traduction et l'impression des supports visuels; à la formation et aux stages de perfectionnement (selon l'échelle du déploiement, une formation en relais peut être nécessaire); à l'impression des formulaires, des rapports réguliers et des manuels de formation ; aux accessoires d'identification (t-shirts avec logo, cartes d'identification) ; aux réunions de coordination ; aux réunions de rétroaction ; à la formation ; aux visites de contrôle ; et à la diffusion des résultats.

Soutien institutionnel – Pour une bonne intégration dans les programmes plus larges et avec une certaine ouverture d'esprit vis-à-vis d'une approche communautaire visant à déterminer quels problèmes sont importants pour les communautés locales, il est nécessaire d'établir une bonne relation de travail avec les institutions gouvernementales pour en garantir le soutien, la durabilité et l'évolutivité.

2. Les étapes de l'organisation

L'organisation du dialogue communautaire comprend six (06) étapes : la définition d'une vision communautaire, la définition des objectifs SMART, le choix des participants et des partenaires, le déploiement du dialogue, la formation des animateurs et le test préalable.

Etape 1 : Définition d'une vision communautaire

Lorsque le comité d'organisation a été constitué, il doit définir une vision claire, précise et concise du dialogue communautaire à organiser. La vision ici représente le changement qui doit être observé après l'activité. Ce changement doit être communautaire, car le but d'un dialogue communautaire est d'effectuer un changement dans la communauté face à un problème donné. Une vision qui n'a pas pour finalité le changement communautaire est une vision boiteuse pour un dialogue communautaire. Ceci dit, l'organisation des dialogues

communautaires ne doit pas être motivée par des intérêts personnels mais des intérêts généraux, pour un changement général.

Etape 2 : Définition des objectifs SMART

Pour atteindre la vision communautaire qui a été mise en lumière par le comité d'organisation, le comité d'organisation doit définir des objectifs à atteindre desquels ils décèlent les résultats attendus.

Ces objectifs doivent être SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalisables et Temporellement définis.

S= Spécifiques

Les objectifs de chaque dialogue communautaire doivent être spécifiquement énoncés, détachés des objectifs généraux. Ainsi, la cible, le nombre de personnes à toucher et la période de l'activité doivent être connus. Ces éléments permettent d'éviter les erreurs suivantes : biais, égarement, imprécision.

Si de votre côté vos objectifs ne sont pas clairement réfléchis, vous risquerez de perdre du temps et de l'énergie à déployer des efforts inutiles.

M=Mesurables

Les objectifs doivent être mesurables en ce sens où, les statistiques doivent être claires et précises pour permettre de mieux organiser ou reporter.

A=Atteignables

Nombreuses sont les équipes à la recherche de meilleures performances. Cependant, il est nécessaire de garder les pieds sur terre pour éviter d'imposer des objectifs que l'on sera incapable d'atteindre dans les délais. D'ailleurs, pourquoi viser la lune lorsque l'on ne peut s'y rendre ? Les objectifs doivent être accessibles.

R=Réalisables

Il arrive de confondre cette caractéristique à la précédente. En effet, elles sont assez proches. Cependant, si ces critères sont séparés, c'est pour une bonne raison. Pendant que le caractère atteignable permet de savoir si votre objectif est à votre portée, le caractère réalisable fait appel aux ressources nécessaires pour atteindre les objectifs visés.

Un objectif réalisable est donc celui qui répond aux critères suivants :

Objectifs pertinents ou adéquats pour résoudre le problème

Objectifs en adéquation avec les ressources actuelles

On comprend donc que les caractères « atteignable » et « réalisable » d'un objectif smart sont complémentaires.

T=Temps (Temporellement défini)

Ce critère aborde une notion clé de la gestion de projet, il oblige la mise sur pieds des délais. Si les objectifs d'une équipe répondent à l'ensemble des critères présentés ci haut mais ne sont pas cadrés dans le temps, le projet a de grandes chances de tomber à l'eau. Imposer les limites quant à la réalisation des objectifs est un excellent moyen de générer de l'engagement de la part de vos équipes et vous-même. En management, les dates limites permettent de maximiser la productivité et faciliter la gestion d'un projet.

Les objectifs de chaque dialogue communautaire doivent répondre aux critères ci-hauts pour avoir l'impact recherché.

ETUDE DE CAS

Préparation d'un dialogue communautaire par le groupe KALEMBA de l'association TABOU. TABOU est une association pas très stable financièrement qui a l'habitude de recevoir des financements pour ses activités. Pour faire preuve de maturité, elle a décidé de mener un ensemble d'activités sans le financement de ses partenaires habituels. Comment doit-elle procéder pour formuler des objectifs SMART ?

Résolution

La première règle de l'objectif SMART est de se demander QUOI et POURQUOI ? L'équipe d'organisation identifie l'activité qu'elle souhaite organiser et justifie les raisons de son choix.

Hypothèse : quoi ? = dialogue communautaire

La réponse à la question *pourquoi* sera certainement pour restaurer la paix. Si on s'arrête là, cet objectif n'est pas smart car il n'est ni spécifique ni mesurable encore moins réalisable et pas défini dans le temps. Pour qu'il soit spécifique, le groupe KALEMBA doit faire preuve de précision en disant par exemple : « Nous allons organiser des dialogues communautaires avec les femmes déplacées de Foreke-Dschang pour contribuer au retour de la paix au Cameroun ».

Cet objectif est spécifique car il répond déjà aux questions **quoi ? qui ? et pourquoi ?**

Cependant, il n'est pas mesurable car on ne sait combien de dialogues seront organisés, ni combien de femmes seront impliquées.

Pour la mesurabilité, on peut donc dire : « Nous allons organiser 100 dialogues communautaires avec 1000 femmes déplacées de Foréké-Dschang pour contribuer au retour de la paix au Cameroun ». Celui-ci sera donc mesurable et potentiellement atteignable.

Tel qu'il est formulé, il est spécifique et mesurable. Toutefois, l'objectif est-il réalisable ? Compte tenu des moyens financiers très limités de l'association TABOU et aussi du fait que le quartier Foréké-Dschang n'abrite pas 1000 femmes déplacées internes, cet objectif ne sera pas réalisable. Pour le rendre réalisable, on peut le formuler ainsi : *le groupe KALEMBA de l'association TABOU organisera 10 dialogues communautaires avec 50 déplacés internes dans la ville de Dschang afin de contribuer au retour à la paix dans le NoSo.*

Si l'objectif se limite ici, il ne sera pas SMART, il faut donc ajouter la durée.

Exemple final : *Le groupe KALAMBA de l'association TABOU veut organiser 10 dialogues communautaires avec 50 déplacés internes dans la ville de Dschang pendant la période du 1^{er} mai 2021 au 1^{er} juillet 2021 afin de contribuer au retour à la paix au Cameroun.*

Étape 3 : Choisir les participants et des partenaires

A priori, on peut avoir l'impression que tout le monde peut participer à un dialogue communautaire. Toutefois, les exigences extérieures telles que les mesures barrières dues à la Covid 19, les limites dues à l'espace ou encore les contraintes de moyens matériels, financiers ou humains contribuent à ce que tout

le monde ne puisse pas y participer. Ainsi, il faut que les organisateurs soient capables de faire les bons choix de participants. Pour ce faire, il faut prendre en considération deux facteurs importants :

- ✓ **Facteur spatial** : Le choix des participants doit tenir compte du lieu où se tient le dialogue communautaire. Ainsi, seront privilégiées les personnes qui vivent ou ont vécu dans un des lieux de la crise pendant la durée du problème. Ce facteur est capital dans la mesure où les personnes qui vivent ou ont vécu le problème sont en mesure de mieux relater les faits tels qu'ils sont et de mieux proposer les solutions idoines pour les résoudre.
- ✓ **Facteur personnel** : Il a un lien avec la personne et la personnalité du participant. Il faut faire appel à la personne et la personnalité de chacun avant d'en faire des participants. La priorité sera mise sur des personnes capables de prendre des décisions de changements, des personnes influentes qui pourraient contribuer à la mise en application des décisions finales. Ces personnes sont généralement les autorités traditionnelles (chef de quartier, de village, notables etc.), autorités administratives (maire, préfet, délégué, ministre etc.), autorités religieuses (pasteurs, prêtre, sœurs etc.)...

Étape 4 : Le déploiement du dialogue

L'adaptation de l'approche du dialogue communautaire à un programme commence par une série de réunions participatives et une validation par le gouvernement afin de déterminer quelle est la meilleure façon d'intégrer l'approche du dialogue pour soutenir au mieux les programmes choisis par le comité d'organisation. La conception participative permet de s'assurer que l'approche du dialogue communautaire est soutenue par les bons acteurs, intervenant à l'échelle locale, nationale ou régionale. Ce point est crucial pour développer une stratégie durable et évolutive.

Cette stratégie repose sur un élément déclencheur qui incite les participants à identifier une question préoccupante. Ce sont les facilitateurs issus de la communauté qui assurent le rôle de catalyseur. Les volontaires qui remplissent les critères de sélection sont recrutés par leurs communautés et formés sur des sujets de rassemblement et de vivre-ensemble ainsi que sur la médiation. Les volontaires acceptent d'exercer leurs responsabilités sans appui externe et sans motivation financière. Après une rapide formation, ils sont en mesure d'animer des sessions régulières de dialogue communautaire impliquant un large éventail de participants

issus de la communauté. Les volontaires sont dotés d'un ensemble d'outils visuels, d'un guide contenant des informations techniques sur les maladies ciblées et des instructions sur la manière de gérer le processus, ainsi que des accessoires d'identification (comme des t-shirts et casquettes avec logo).

Les animateurs d'un dialogue communautaire ne doivent pas être choisis au hasard. Ce sont des personnes sur lesquelles repose le dialogue. Si elles sont mal choisies, les objectifs ne seront pas atteints. De ce fait, il faut choisir des personnes déjà aptes dans le domaine de la parole, du journalisme ou de la modération car tout dépendra de la façon de présenter les différentes activités. Non seulement ces personnes doivent être éloquentes et dotées d'un sens de la parole facile, elles doivent aussi inspirer de la confiance chez les participants. Dès lors, il est recommandé de choisir des animateurs qui parlent la même langue que les participants, qui ont la même origine ou qui vivent les mêmes réalités. Avec ces conditions réunies, un climat de confiance naîtra entre les participants et les animateurs.

Étape 5 : La formation des animateurs

La formation des médiateurs du dialogue communautaire se fait d'après l'approche de formation en relai, établie dans le cadre du plan de déploiement. Chaque session de formation s'effectue en groupe de **30 volontaires maximum**. Le ratio minimum à respecter est de deux formateurs pour 30 participants. Il peut s'avérer utile de mener une formation de volontaires dans une région donnée avant de finaliser les supports de formation, ou de faire participer tous les formateurs principaux à la première session.

Le programme de formation doit inclure les points suivants :

- les informations techniques sur les notions de crises et conflits
- la planification des activités communautaires
- les techniques de médiation, d'animation, de gestion des réclamations
- le suivi – carnet de bord des décisions, exactitude et exhaustivité des outils de suivi
- le soutien à la supervision et aux réunions de rétroaction – à quoi s'attendre.

Étape 6 : Test préalable

Les tests de connaissances préalables et finaux peuvent permettre de mesurer la pertinence de la formation. Cependant, les données de suivi et les visites de soutien à la supervision permettent de déterminer si une formation de perfectionnement est nécessaire dans une région en particulier. Les indices à étudier sont : une mauvaise performance des volontaires, une faible connaissance au sein des communautés ou des réclamations émises par les participants ou d'autres personnes.

3. Les principes du dialogue communautaire

L'approche du dialogue communautaire est basée sur un ensemble de principes clés. Ces principes sont présupposés, mais les responsables de la mise en œuvre du programme peuvent mettre en place certaines mesures pour s'assurer que ces principes sont maintenus tout au long de la mise en place du programme. La bonne compréhension des six principes suivants permet de tempérer les attentes et savoir si l'approche du dialogue communautaire est adaptée ou non.

Principe 1 : La communauté

Les communautés sont des ensembles complexes et divers, à plusieurs dimensions et différents rapports de force. Une attention particulière doit être portée sur la manière dont la communauté est définie par les responsables de la mise en œuvre du programme, par rapport à la sélection des volontaires, des sujets, et la mobilisation des participants. Les résultats de cet exercice sont plus pertinents s'il est effectué en collaboration avec les communautés mêmes. Cela peut se faire dans le cadre de la recherche formative. Il s'agit d'un élément essentiel à la réussite de l'intégration et pour une réelle efficacité. La prise en compte de tous les segments, en particulier les groupes marginalisés, est d'autant plus importante si l'approche se veut inclusive et que les voix de l'ensemble de la communauté puissent être entendues sur les questions qui concernent leur bien-être.

Principe 2 : Volontariat

La communauté doit être prête à s'investir à la fois dans l'organisation et la participation aux sessions de dialogues communautaires. Cette stratégie étant fondée sur le volontariat, il est primordial de prendre en compte l'intérêt et la volonté de la communauté à adopter cette stratégie, ainsi que la disponibilité et les capacités des volontaires sélectionnés et des participants. Les volontaires doivent être sélectionnés avec soin par la communauté, qui doit également définir des attentes et critères clairs pour les guider dans leur travail.

Le volontaire idéal est une personne motivée, engagée et passionnée. Le volontaire doit avoir un bon rapport avec la communauté et l'énergie nécessaire pour maintenir cette activité sur le long terme. Le processus de planification doit prévoir une stratégie de gestion des volontaires.

Principe 3 : Autonomisation

On considère qu'avec le temps, les communautés vont reconnaître le rôle qu'elles-mêmes peuvent jouer sur les résultats en matière de contribution à la paix et à la réconciliation en identifiant les problèmes et en menant des plans d'action qui conduisent à des résultats positifs. L'autonomisation peut contribuer à une certaine responsabilité sociale, où les membres de la communauté sont engagés en tant que citoyens, exigeant un accès à des services publics ou parapublics efficaces, chacun étant confronté à ses responsabilités selon le plan d'action convenu.

Principe 4 : Processus

Le changement des comportements est un processus. Chaque communauté est unique et ce processus peut varier d'une communauté à l'autre. Parfois il est possible de sauter une étape du processus ou de le réorganiser, et certains aspects de l'approche du dialogue communautaire peuvent être remaniés. D'après le modèle transthéorique⁴, pour qu'un changement comportemental soit complet, un processus doit être mis en place sur une certaine période. Il faut accompagner les responsables de la mise en œuvre des programmes et les communautés pour qu'ils comprennent que les normes sociales sont complexes et que le changement social n'est pas linéaire. En effet, le changement social passe par un engagement à long terme et une certaine flexibilité, et les attentes des différents acteurs doivent être gérées en conséquence.

Principe 5 : Répétition

Pour transformer les attitudes et pratiques, il faut mettre en place des discussions et rappels réguliers. Les habitudes ne s'acquièrent pas en une nuit. Les facilitateurs locaux ont l'avantage d'être tout le temps dans la communauté et peuvent faire ces rappels facilement. Des sessions de dialogue communautaire doivent idéalement être organisées de manière régulière jusqu'à ce que le comportement ciblé soit adopté, et même au-delà, afin de s'assurer que ce comportement est maintenu.

⁴ **Transtheorique** : le modèle de changement est un modèle d'approche comportementale introduite par les psychologues James O. Prochaska et Carlo C. Di Clémente à la fin des années 1970. Selon eux, les personnes aux prises avec un problème de dépendance passeraient de stade de changement suivant : pré-contemplation, contemplation, détermination, action, maintien, rechute.

Principe 6 : Cercle vertueux ou communautés de relai

On estime que même si une partie seulement de la population d'une communauté donnée participe activement aux sessions de dialogue communautaire à chaque fois, l'intervention aura un effet plus large sur les normes sociales, les connaissances, attitudes et pratiques de l'ensemble de la population, par le bouche-à-oreille, la prise de décision collective, et l'élan de bons exemples. Ceci a été démontré au cours des interventions passées, lorsque des participants directs ont fait passer l'information à d'autres membres de la communauté. En effet, un dialogue communautaire organisé dans une localité permet de mettre en place une communauté de relai. Cette dernière, ayant reçu les valeurs inculquées par le dialogue organisera à son tour des petites activités d'échange et de partage pour améliorer le vivre ensemble en communauté et ce processus permettra de cultiver l'esprit de tolérance et de vivre-ensemble.

Ces principes, une fois respectés, préparent le terrain pour une bonne animation réussie des dialogues communautaires.

Chapitre II : L'ANIMATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

1. Principes basiques d'animation

L'animation est un élément clé du dialogue communautaire. Epistémologiquement, « animation » vient du latin « ANIMA » qui signifie « souffle, vie ». C'est l'action de donner vie. Elle fait donc passer du latent au manifeste, du non être à l'être, de l'immobile au mobile, du potentiel au réel. Dans un dialogue communautaire, l'animation vise à remplir les objectifs spécifiques à travers un ensemble de techniques utilisées par des personnes donc le rôle et les qualités sont spécifiques.

1.1. Les objectifs de l'animation

- Amener le groupe à comprendre la situation actuelle et à prendre conscience
- Aider le groupe à s'identifier dans le contexte
- Stimuler le besoin d'information du groupe
- Ecouter les propositions du groupe
- Orienter le groupe vers les ressources disponibles pour améliorer la situation
- Rendre le groupe apte à décider et à agir lui-même, etc.

1.2. Les Techniques d'animation

Il en existe plusieurs parmi lesquelles :

1.2.1. *La conférence-débat*

La conférence-débat est une technique d'animation qui consiste à développer devant un groupe plus ou moins grand un thème choisi généralement en fonction des préoccupations et des activités de l'auditoire. Elle est organisée généralement pour un auditoire instruit ou intellectuel. Il s'agit à partir d'un problème spécifique de donner son point de vue. Elle dure en moyenne deux

heures. En animation, l'indice de réussite d'une conférence se traduit par une décision du groupe qui doit aboutir à l'action. Si le problème a été abordé de façon complexe, il importe d'envisager un débat afin d'élucider les points obscurs. En tout état de cause, le conférencier doit savoir calibrer son intervention et utiliser une argumentation concrète et fonctionnelle, c'est-à-dire qui tire sa force de persuasion dans la vie quotidienne de l'auditoire, dans son histoire et dans son environnement. Cependant, l'animation en conférence débat présente souvent cet inconvénient qu'elle ne favorise pas toujours la discussion, la participation de tout le groupe à la prise de décision devant aboutir à l'action. Cette technique peut être utilisée pour un dialogue communautaire lorsque la cible ou le public a déjà un certain niveau (intellectuel ou expérimental) assez élevé. Si on est face à un public intellectuel ou expérimenté, comment l'organiser ?

L'organisation d'un dialogue communautaire en forme de conférence débat tourne autour des éléments suivants :

- *Le choix du thème* : il doit être fonctionnel. Car ici, c'est le conférencier qui aura beaucoup plus à dire. Il peut être un ambassadeur de la paix, un activiste du *Peace building* reconnu, un chef traditionnel ou une autorité religieuse... le thème doit être choisi en fonction du conférencier principal ;
- *Le lieu du dialogue* : un dialogue communautaire sous forme de conférence-débat doit se faire dans un espace approprié tel une salle de conférence avec table de conférence et chaises de participants. Les deux doivent être face à face et relativement proches pour que la relation entre intervenant et participant puisse mieux se développer.
- *L'heure du dialogue* : avec une technique débat conférence, le dialogue doit durer au maximum 2h30 et doit se tenir soit le matin lorsque les idées sont encore claires (08h-12h), soit le soir quand la tête est un peu reposée (16h-18h).

Voici les précautions à prendre lors de l'organisation d'une conférence :

- S'assurer de la disponibilité du conférencier au jour et heure indiqués ;
- S'assurer que les membres du groupe sont avisés du lieu et heure et qu'ils seront à la conférence une heure avant la rencontre ;
- Être au lieu de la conférence deux (02) heures avant la rencontre ;
- Favoriser la participation de tous en instaurant un débat serein.

Quant à la gestion de l'espace, les chaises sont disposées sous forme d'amphis pour marquer le modèle conférence, mais cela n'empêche que les chaises soient assez rapprochées de la table de conférence pour faciliter les échanges.

N.B.: Cette méthode d'animation est utilisée dans les dialogues communautaires lorsqu'on veut davantage informer la population. Dans ce cas précis, celle-ci est là pour apprendre des experts, poser des questions pour mieux comprendre leur démarche et voir dans quelle mesure appliquer les leçons enseignées pour promouvoir l'harmonie et le vivre ensemble.

1.2.2. La table ronde

En général, la table ronde est une technique d'animation qui rassemble autour d'une table des personnes (10 à 30 personnes), choisies en fonction de leurs compétences, expertise, expérience ou activités professionnelles, pour échanger des points de vue divergents ou convergents sur un problème ou un domaine quelconque. Il s'agit d'une technique d'animation qui permet de présenter un problème sous tous ses angles positifs ou négatifs, de le saisir dans tous ses méandres afin de permettre à chaque participant de l'appréhender le plus exhaustivement possible. C'est une tentative de « neutralisation » d'un problème.

La table ronde se compose d'un animateur, personnage central, des participants ou intervenants (spécialistes du domaine) et d'un rapporteur compétent. Elle dure au maximum deux heures. Ce type de dialogue, comme son nom l'indique, est fait autour d'une table qui peut être ronde ou d'une autre forme. Cependant, elle doit être suffisamment grande pour que tous les acteurs du dialogue puissent s'installer de manière neutre et sans risque que certains se sentent inférieurs que d'autres.

NB : Cette technique d'animation est propice pour un dialogue communautaire qui souhaite entendre tous les acteurs pouvant résoudre un conflit. Elle permet de recenser toutes les possibilités et de pouvoir trouver un compromis.

1.2.3. Les causeries éducatives

La causerie éducative est une méthode d'éducation de groupe. Elle suppose la présence d'un éducateur-animateur qui provoque le débat-discussion, le dirige, en fait une synthèse et transmet son message éducatif et d'un certain nombre de participants (idéalement 15, maximum 30) qui expriment leurs pensées et essaient ensemble de résoudre un problème.

La causerie éducative n'est donc pas un enseignement didactique, mais plutôt un échange entre l'animateur et les participants (animateur/participants, participants/participants). La durée d'une causerie éducative varie en fonction du niveau des participants. Mais en règle générale, elle va de 45 à 90 minutes. Cette méthode demande que l'animateur soit doté de certaines qualités.

En effet, L'animateur d'une causerie éducative doit être un pédagogue, être psychologue et savoir créer de bonnes relations humaines et avoir des qualités d'un organisateur.

L'organisation d'une causerie éducative peut être un échange autour du feu avec une personne âgée. Dans ce cas, il est recommandé de faire ce type de dialogue dans un espace naturel ou traditionnel permettant aux participants de s'asseoir en cercle de la manière la plus rapprochée que possible pour que la séance ne soit pas comme un cours mais plutôt comme un conte de grand-mère.

N.B. : Il est recommandé de commencer la causerie-éducative par une entrée en matière humoristique. L'animateur peut en effet raconter une anecdote en lien avec le thème, tout en veillant à ne pas heurter les sensibilités et les valeurs des participants.

1.2.4. La causerie-débat

La causerie-débat est une technique d'animation au cours de laquelle l'animateur engage un échange à bâton rompu sur des sujets de l'heure ou des problèmes d'actualité intéressant son groupe ou préoccupant son auditoire. Pour qu'elle soit vivante et captivante, elle requiert la participation de tout le monde.

L'objectif de la causerie-débat est de recueillir les points de vue de l'ensemble du public sur les problèmes brûlants qui nécessitent donc l'engagement de tous à

la compréhension et à la recherche des voies et moyens à la résolution du problème.

La causerie-débat est destinée à un public intellectuel de niveau relativement moyen. Cependant, il est difficile d'évaluer l'impact immédiat sur le changement de comportement de l'auditoire. En organisant une causerie-débat comme souligné plus haut, l'animateur doit faire en sorte que le thème soit actuel et corresponde à l'attente du public. S'il se trouve que le thème est pointilleux et très technique, l'animateur ne doit pas hésiter à recourir à l'expertise ou aux spécialistes du domaine pour l'aider à éclairer la lanterne de son auditoire. La causerie devient davantage intéressante et fixe les esprits si elle est soutenue par des supports audio-visuels. C'est pourquoi, il est recommandé aux animateurs de prendre toutes les dispositions techniques et pratiques (avant, pendant et après). La durée maximale d'une causerie-débat est de 1h30mn.

Si la causerie éducative demande à se faire en cercle, l'arc de cercle serait propice pour la causerie-débat. Ici on a des personnes désireuses de vivre ensemble et de se partager des histoires, mais aussi celles qui sont là pour apporter des contributions et trouver la solution idoine au problème qui se pose.

1.2.5. L'interview

C'est un entretien au cours duquel un enquêteur ou un journaliste interroge une personne ressource ou un petit groupe de personnes sur leur vie, leurs opinions, leurs sentiments par rapport à une situation ou une préoccupation donnée. L'intervieweur prépare à l'avance un protocole de questions à l'intention de l'interviewé. L'interview est une formule individualisée et peu médiatisée (calepin, magnétophone). Il s'agit de questionner systématiquement les personnes sollicitées pendant une période de 5 à 30 minutes. Bien que les questions soient le plus souvent mises à disposition de l'interviewé, l'intervieweur a la possibilité d'improviser des questions sur des aspects soulevés par les interviewées et qui méritent des éclaircissements.

L'interview est une formule très importante qui permet de recueillir des informations de dernière heure sur un sujet d'actualité ou de comparer les avis et opinions des différents membres d'un groupe sur une préoccupation commune.

Elle exige l'engagement de l'intervieweur (choix et préparation du sujet, des personnes ressources, des questions, le déroulement, interprétation et l'utilisation des données). Si l'interview est suivie d'un forum (débat avec la participation de l'auditoire), elle est très stimulante et productive. En effet, beaucoup de personnes par manque de temps ou pour des raisons diverses, préfèrent être interviewées plutôt que de réaliser une conférence.

NB : C'est une technique simple à utiliser mais elle requiert la disponibilité, l'adhésion, la sincérité et la fiabilité des informations données par les personnes interviewées. Tout dépend donc de la capacité communicationnelle et relationnelle de l'intervieweur. Il doit savoir ce qu'il cherche, où et avec qui le trouver et convaincre les interviewés de l'usage qu'il fera des informations reçues.

1.3. Les qualités de l'animateur

Si l'animateur n'a pas été formé au préalable, il va falloir choisir un animateur externe qui a les capacités et les qualités suivantes :

- Avoir une vision : savoir où conduire le public cible et identifier les activités appropriées ;
- Savoir communiquer avec le public cible ;
- Savoir responsabiliser et faire confiance aux autres ;
- Etre disponible et à l'écoute des autres ;
- Etre humble, patient et ouvert d'esprit ;
- Etre digne de confiance ;
- Avoir la maîtrise de soi ;
- Etre flexible ;
- Etre enthousiaste et avoir le sens de l'humour ;
- Etre altruiste.

1.4. Le protocole dans le dialogue communautaire

Dans un dialogue communautaire, tout comme dans toute activité, il faut définir un protocole à respecter pour une meilleure organisation. On parle de dialogue mais le dialogue ne se fait pas dans l'anarchie. Pour avoir un ordre, il faut comprendre le rôle de chacun.

- a) **L'animateur** : bien qu'étant le médiateur du dialogue communautaire à travers sa position neutre, c'est la personne la plus importante d'un dialogue. Car il est le premier et le dernier à prendre la parole.

Il est chargé entre autres de :

- Conduire les échanges en fixant le cadre et la conduite à tenir ;
- Susciter et encourager la participation du public cible en accordant une attention particulière à certains groupes tels les femmes et les jeunes ;
- Redire en des mots simples et accessibles les points importants évoqués par les participants ;
- Résumer toujours et faire la synthèse des principales idées émises ;
- Objectiver les propos chargés d'émotivité ;
- Réagir promptement devant toutes les situations imprévues ;
- Adapter son style d'animation selon le groupe et ses besoins ;

b) **Les membres de l'organisation** : il s'agit ici de l'équipe qui a pris l'initiative d'organiser le dialogue communautaire comme le groupe KALEMBA de l'association TABOU du précédant cas pratique. Cette équipe est chargée de la supervision. Cependant, elle doit prendre la parole à travers son représentant légale ou légitime pour souhaiter la bienvenue au participants et aux intervenants, situer le contexte et donner les objectifs et résultats attendus de la rencontre.

c) **Les intervenants** : il s'agit ici de l'expert, du conférencier, de l'interviewé ou des autorités traditionnelles, administratives et religieuses selon la technique choisie. Ils doivent prendre la parole après la présentation du contexte, donner leur exposé et participer à l'échange pendant la phase des questions.

d) **Les participants** : il est vrai que dans la plupart des cas ils sont là pour écouter mais dans le cadre d'un dialogue communautaire, les participants contribuent à la résolution du problème. Ils prennent donc la parole au début de la séance pour se présenter ensuite reprennent la parole après exposé des

intervenants pour donner leurs avis, partager un témoignage, une remarque ou une suggestion.

e) **Les volontaires ou bénévoles** : dans un dialogue communautaire, il faut toujours prévoir des volontaires ou bénévoles qui auront pour rôle de servir le public pendant la séance. Ils sont donc là pour accueillir les participants avec les listes de présence, escorter les intervenants et personnalités invités, gérer le service de renseignement. Pour que ces rôles puissent être bien accomplis, il faut prévoir des badges et/ou T-shirt pour cette catégorie de personnes.

f) **Les rapporteurs** : ils sont également des personnes importantes car leur rôle est de mettre sur papier tout ce qui sera dit pendant le dialogue. Ils ne vont pas transcrire la séance mais plutôt rédiger les grandes lignes de ce qui a été dit et mettre un accent sur les attentes, suggestions, recommandations et difficultés. A la fin du dialogue, ils doivent lire le rapport pour que l'essentiel de ce qui a été fait et dit reste dans les mémoires.

g) **L'interprète ou traducteur** : il est là pour assurer que tout le monde comprenne ce qui se dit pendant le dialogue. Certains dialogues communautaires se font dans les localités et petits villages où les principaux acteurs sont des personnes âgées qui ne parlent ni français ni anglais. Dans ce cas, l'interprète doit faire le résumé de chaque intervention pour que les échanges soient plus fructueux.

2. Cas pratiques et exercices

Cet ensemble d'exercice vise à rendre le dialogue communautaire plus pratique. Le but étant de promouvoir la paix, le vivre ensemble et la tolérance, les participants doivent préalablement apprendre à vivre ensemble avant d'aller enseigner ce vivre ensemble aux autres. Vous pouvez choisir un de ces exercices ou deux pour un dialogue communautaire.

EXERCICE 1 : MESSAGE DES HOMMES

Étapes suggérées :

1. Invitez les hommes à se placer devant le groupe, de sorte qu'ils soient face au groupe de femmes.
2. Expliquez aux femmes le processus que les hommes ont vécu au cours des cinq dernières semaines et comment ce message a été préparé par les hommes : il est le fruit de réflexions menées dans un esprit de reconnaissance et d'honnêteté et n'est que l'amorce d'un nouveau chemin pris ensemble.
3. Soulignez le fait que les hommes de ce groupe sont déterminés et qu'ils souhaitent rendre compte de leurs actes et de leurs comportements ; il s'agit du début d'un processus de transformation et de collaboration ayant pour but la restauration des relations, afin qu'elles redeviennent telles que Dieu les souhaitait lors de la création.
4. Après avoir placé les choses dans leur contexte et introduit le message, présentez l'homme qui va le lire.
5. Demandez-lui de lire le message lentement pour que tout le monde le comprenne. La lecture ne doit pas durer plus de cinq minutes. Lorsque le représentant du groupe d'hommes a lu leur message, demandez au groupe de femmes si elles ont des commentaires ou des réactions.
6. Rappelez-leur qu'il s'agit d'un espace sûr pour tous et qu'il n'est pas question ici de juger, de blâmer ou d'accuser quiconque.
7. Laissez aux femmes environ cinq minutes : invitez-les à faire part de leurs réactions puis demandez à la facilitatrice de les y encourager aussi.
8. Pour conclure cette session, remerciez les hommes de leur honnêteté et de leur engagement à l'égard de ce processus.

EXERCICE 2 : MESSAGE DES FEMMES

Étapes suggérées :

1. Invitez les femmes à se placer devant le groupe, de sorte qu'elles soient face au groupe d'hommes.
2. Expliquez aux hommes le processus que les femmes ont vécu au cours des cinq dernières semaines et comment ce message a été préparé : il est le fruit de leur vécu, de leur honnêteté et de leur volonté de travailler ensemble et n'est que l'amorce d'un nouveau chemin pris ensemble. Ces femmes ont dû faire preuve de courage pour parler de ce qu'elles ont vécu.
3. Invitez donc les hommes à ouvrir leur cœur pour entendre ce qui va leur être exprimé et à y réfléchir. C'est un aspect important du processus, car si la vérité n'est pas admise, il sera impossible d'œuvrer à la restauration des relations.
4. Après avoir placé les choses dans leur contexte et introduit le message, présentez la femme qui va le lire.
5. Demandez-lui de lire le message lentement pour que tout le monde le comprenne. La lecture ne doit pas durer plus de cinq minutes.
6. Lorsque la représentante du groupe de femmes a lu leur message, demandez au groupe d'hommes s'ils ont des commentaires ou des réactions.
7. Rappelez-leur qu'il s'agit d'un espace sûr pour tous et qu'il n'est pas question ici de juger, de blâmer ou d'accuser quiconque.
8. Laissez aux hommes environ cinq minutes : invitez-les à faire part de leurs réactions puis demandez au facilitateur de les y encourager aussi.
9. Pour conclure cette session, demandez au facilitateur de prier pour les femmes et de remettre leur vie entre les mains de Dieu, alors qu'elles entament ce nouveau cheminement vers une vie d'abondance et de joie, libre de la violence, un chemin de confiance et de restauration des relations brisées à tous les niveaux.
10. Remerciez les femmes de leur honnêteté et de leur engagement à l'égard de ce processus. Ces premiers exercices permettent de lutter contre les inégalités sexuelles et la marginalisation de la gent féminine.

Exercice 3 : PRENDS MA MAIN

Le groupe doit former un cercle étroit. Tout le monde doit étendre les bras vers le centre. D'une main, chacun saisit la main d'une autre personne. Puis, avec l'autre main, ils saisissent la main de quelqu'un d'autre. Le but du jeu est de parvenir à se démêler sans se lâcher la main. Les participants pourront créer un grand cercle ouvert ou, parfois, deux cercles distincts en grimpant, en rampant et en se tortillant. S'ils sont complètement coincés, vous pouvez leur dire qu'ils peuvent choisir de lâcher une main, puis de la reprendre une fois que la personne s'est retournée, pour voir si cela fonctionne. Ce dynamiseur est amusant et permet de créer des liens physiques amicaux entre les participants. De plus, il communique subtilement la notion de collaboration pour accomplir une tâche, symbole du cheminement qui les attend. Vous pouvez conclure en disant que, quelle que soit la complexité ou la difficulté d'une situation, si nous travaillons ensemble, que nous communiquons et que nous nous soutenons mutuellement, nous trouverons des solutions. Applaudissez-les !

EXERCICE 4 : UNE COMMUNAUTE IDEALE

(Durée suggérée : 45 à 60 minutes)



Cette session est importante : les participants et les participantes vont pouvoir imaginer ensemble un monde sans violence, pas uniquement avec leur cœur, mais aussi avec leur tête. S'ils ne peuvent rien imaginer de mieux, ils n'auront aucun objectif ou but à atteindre. Il est important de leur communiquer cette vision et de les aider à entrevoir les possibilités. Les deux facilitateurs doivent diriger ensemble cette session et convenir à l'avance des étapes que chacun d'entre eux facilitera. Les participants peuvent s'asseoir en cercle, avec les facilitateurs au centre. Lorsqu'un facilitateur pose une question, l'autre doit noter les réponses données. Pour cette dernière session, vous pouvez inviter les responsables, dirigeants et/ou pasteurs locaux à participer en tant qu'observateurs et à se joindre aux festivités qui suivront. Cette partie a été pensée pour un groupe chrétien, mais elle peut être adaptée pour un groupe musulman ou un groupe mixte.

Étapes suggérées :

1. Expliquez aux participants que vous allez les emmener en voyage, un voyage vers une communauté idéale très différente de celle dans laquelle ils et elles vivent aujourd'hui.
2. Demandez-leur de fermer les yeux pendant quelques minutes et de faire le vide dans leur tête.
3. Expliquez-leur que lorsque vous commencez à parler, ils devront imaginer ce que vous êtes en train de dire et y réfléchir en silence.
4. Dites-leur qu'ils pourront ensuite faire part de ce qu'ils ont imaginé, ressenti ou vécu.
5. **Narration** : Lorsque vous vous réveillerez demain, vous découvrirez que vous vivez dans une communauté dans laquelle il n'y a aucune violence envers les femmes et les filles. Tous les membres de cette communauté jouissent d'une vie abondante, individuellement, dans leurs relations et au sein de la communauté. C'est une communauté où les femmes et les filles sont en sécurité, respectées et peuvent aspirer à être ce qu'elles veulent. Elles n'ont pas à se préoccuper des violences qu'elles, leurs filles ou leurs mères, leurs amies ou leurs sœurs pourraient subir. Les inégalités hommes-femmes, les formes de masculinité préjudiciables et la violence à l'encontre des hommes et des femmes, des garçons et des filles, n'existent plus. Leurs relations avec Dieu et les uns avec les autres sont entièrement restaurées. (Marquez une pause de dix secondes) : Imaginez la vie dans

cette communauté : quelles activités les femmes pratiquent-elles dans cette communauté ? Où se rendent-elles ? Comment sont-elles vêtues ? Que font-elles dans l'église ? Dans leur maison ? (Marquez une pause de dix secondes) : Comment les femmes sont-elles traitées ? Quelle relation ont les femmes avec leur mari, leur père, leurs frères et leurs enfants ? (Marquez une pause de dix secondes) : Comment les hommes se comportent-ils dans cette communauté ? Quelles sont leurs qualités ? Comment les hommes traitent-ils les femmes ? Quel genre de pères sont-ils ? Quel genre de maris sont-ils ? Que ressentez-vous à l'idée de faire partie de cette communauté ? Accueillez pleinement ce que vous ressentez et imprégnez-vous-en.

6. Veillez laisser aux participants suffisamment de temps entre chaque phase pour qu'ils puissent réfléchir et intégrer ce qui a été dit. Demandez-leur à présent d'ouvrir lentement les yeux.
7. Prenez des notes des réponses pendant la discussion qui suit.
8. Demandez-leur de trouver un mot qui symbolise ce qu'ils ressentent à l'idée de vivre dans cette communauté. Commencez par les femmes.
9. Posez aux femmes les questions suivantes : Qu'avez-vous ressenti à l'idée d'être une femme dans cette communauté ? Demandez-leur d'être aussi spécifiques et précises que possible. Comment étaient les hommes dans cette communauté ?
10. Poursuivez en demandant aux hommes de réagir à ce que les femmes viennent d'exprimer.
11. Demandez aux femmes si elles ont dit des choses auxquelles ils ne s'attendaient pas. Posez maintenant aux hommes des questions similaires : Qu'avez-vous ressenti à l'idée d'être un homme dans cette communauté ?
12. Demandez aux femmes d'être aussi spécifiques et précis que possible. Comment étaient les femmes dans cette communauté ?
13. Poursuivez en demandant aux femmes de réagir à ce que les hommes viennent d'exprimer.
14. Demandez aux femmes s'ils ont dit des choses auxquelles elles ne s'attendaient pas.
15. Répartissez les participants en groupes de trois ou quatre et demandez-leur de discuter des questions suivantes, puis de présenter leurs réflexions aux autres.

16. Prévoyez 15 minutes (maximum 20 minutes) pour cette discussion. Notez les réponses des participants et des participantes. Qu'est-ce qui devrait changer pour que cette « communauté idéale » devienne réalité ? Comment les hommes se comporteraient-ils dans ce monde sans VSBG ? Quelles seraient leurs qualités ? Comment traiteraient-ils les femmes ? Comment vivraient les femmes ? Comment se comporteraient-elles ? Quels rôles assumeraient-elles dans leur maison, leur Église, les écoles et leur communauté ? Quelles difficultés cela présenterait-il ? Que ferions-nous pour surmonter ces difficultés ?
17. Après avoir écouté tous les participants, récapitulez leurs commentaires à l'aide de vos notes.
18. Demandez-leur ensuite de mener une réflexion sur les questions suivantes dans leurs groupes respectifs, puis de faire part aux autres de deux points principaux pour chaque question : À partir de maintenant, que ferez-vous personnellement pour œuvrer à la réalisation de cette communauté idéale ? À partir de maintenant, que ferez-vous en tant que groupe pour œuvrer à la réalisation de cette communauté idéale ?
19. Et enfin, concluez en expliquant que pour établir une telle communauté, nous devons tous et toutes travailler ensemble. Nous devons notamment changer les pratiques nuisibles liées aux masculinités négatives et aux inégalités hommes-femmes que nous enseignons à nos garçons et à nos filles, et notre manière d'élever nos enfants. Nous sommes toutes et tous responsables de ce changement et nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour transformer les masculinités, promouvoir des exemples positifs pour les hommes et les garçons, et créer un espace sûr et une vie digne pour les femmes et les filles dans nos foyers, nos églises, nos écoles et nos communautés.

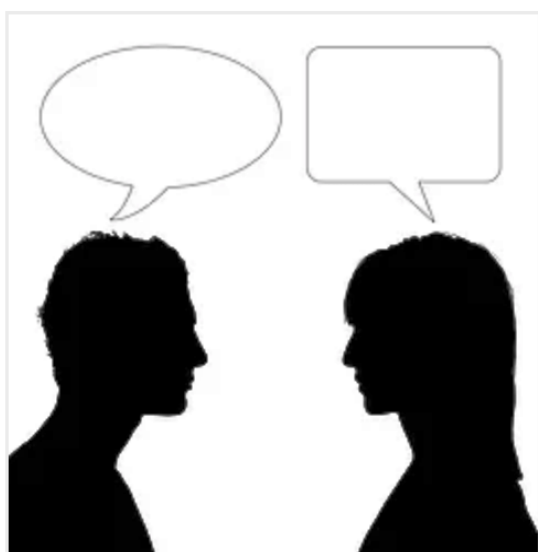
Chapitre III : DIALOGUE COMMUNAUTAIRE : CONCEPTION ET METHODE

1. Du dialogue au dialogue communautaire ?

De la définition la plus prosaïque à la plus complexe, le dialogue est une conversation entre une ou plusieurs personnes sur un sujet défini. Bien loin d'être une simple conversation, le dialogue est une thérapie sociale. En effet, Gandhi disait que « le dialogue est l'arme la plus puissante au monde ». Au-delà d'être considéré comme un moyen



curatif, le dialogue représentait pour lui une arme préventive. C'est par le dialogue et grâce au dialogue que tout se fait dans la société. Il n'y a qu'à observer l'absence de dialogue entre deux ou plusieurs personnes, la communication ne passe plus et tout devient difficile. Cette situation est d'emblée naturelle car chaque être humain est doté d'une capacité à penser et chacun d'eux a sa manière de penser et de voir les choses. Le dialogue est donc une clé indispensable pour la communication et le partage d'idées entre les humains. S'il n'y a pas dialogue, il n'y'a pas de communication efficace, si la communication n'est pas bonne alors naissent des problèmes, des crises ou des guerres.



De même qu'un couple qui ne dialogue pas est voué à la séparation, une société où il n'y a pas dialogue est destinée à se séparer.

Il faut se parler pour pouvoir comprendre les désirs, souhaits et réalités des autres. Il faut échanger pour savoir dans quelle situation l'autre vit ; il faut communiquer pour ouvrir l'œil sur les souffrances de l'autre.

Il faut savoir ce que l'autre est pour pouvoir vivre en paix avec lui. Pour ça il faut dialoguer avec lui constamment.

Les dialogues communautaires sont des échanges entre plusieurs personnes d'une ou de plusieurs communautés axées sur la résolution d'un problème donné. C'est un outil utilisé pour la prévention, résolution des conflits et réconciliation sociale. Défenseurs de l'égalité hommes-femmes, les champions du genre ont longtemps utilisé cette approche pour animer des sessions de réflexion et de dialogue. Leur but ultime est que les personnes qui y participent soient transformées. Les thèmes de discussion sont respectivement adaptés au groupe de femmes et au groupe d'hommes censés se réunir pour une réflexion commune lors de la sixième semaine. Ces thèmes visent à susciter la réflexion

personnelle tout en approfondissant la compréhension des sujets. Les connaissances des champions du genre alimenteront également ce processus. Les sessions sont concrètes et axées sur l'action. À la fin de chaque session, les participants repartent avec



des questions auxquelles ils sont censés réfléchir pendant la semaine pour faire part aux autres, à la session suivante, de leurs réflexions personnelles. Cela les incite à réfléchir plus longuement, renforce leur sentiment de responsabilité et permet de créer des liens forts au sein des groupes; ce qui est important pour que les sessions de dialogue soient un espace sûr qui favorise la transformation. Une approche que l'on peut également observer dans le domaine de la santé, utilisée par les responsables sanitaires pour déclencher des changements sociaux et individuels au sein des communautés afin d'améliorer les résultats en matière de santé. Tout part d'un engagement significatif de la communauté : une collaboration avec les structures communautaires et les systèmes de soins de santé existants. L'approche du dialogue communautaire se base sur une démarche participative pour créer un espace où les communautés peuvent discuter de leurs principaux problèmes et identifier les solutions possibles, les plus adaptées à leur situation. Dans le cas des crises sociopolitiques, le dialogue communautaire a été utilisé pour réconcilier plusieurs parties en désaccord. Pendant les crises de la faim, la misère ou encore les catastrophes naturelles, on a vu faire intervenir le dialogue communautaire.

2. Comment se déroule un dialogue communautaire ?

Quand les différents problèmes ont été identifiés et que les objectifs ont été hiérarchiquement définis, il est important que le comité d'organisation s'accorde sur les différentes actions qu'il faut élaborer pour pouvoir atteindre les objectifs fixés. Il existe donc trois phases d'animation d'un dialogue communautaire.



▪ *L'étude du problème*

Dans cette partie, un ou plusieurs experts en la question sont requis et partagent leurs expériences d'un point de vue théorique pour permettre aux participants de comprendre la problématique et les enjeux du projet de dialogue communautaire. Ici, les intervenants doivent planter le décor avec les notions clés et indispensables pour la compréhension. Ils doivent aussi en analyser les causes, conséquences du problème avant de proposer les solutions. Cette phase, en grande partie théorique, doit susciter de l'interaction entre l'intervenant et les participants.

▪ *L'identification spécifique*

L'identification spécifique est très importante dans la mesure où elle vient non seulement compléter la première phase, mais aussi parce qu'elle y apporte plus de précision aux problèmes et leurs causes. Ici, ce sont les participants qui sont les intervenants. Ils prendront la parole tour à tour pour expliquer les problèmes qu'ils rencontrent au quotidien. Étant sur le terrain, ils devront donner avec des détails précis quel est leur vécu quotidien.

▪ *Décision*

C'est pendant cette phase de décision que les propositions, suggestions, remarques sont notées pour ensuite en faire une déclaration qui tient lieu de décision après le dialogue.

- Porter des projets collectifs de renforcement de la cohésion sociale basée sur la valorisation des mécanismes locaux de gestion et de prévention des

conflits dans le cadre du principe de coproduction avec les autorités communales et les personnes ressources porteurs de projets.

- Adopter et respecter les principales conclusions des rencontres dont la production consensuelle revêt un caractère public et légitime pour le renforcement de la cohésion sociale.
- Veiller à accorder une légitimité aux conventions et aux accords intercommunautaires afin de renforcer la confiance et le rétablissement de la paix durable.
- Veiller à l'implication et la participation active des femmes et des jeunes dans les mécanismes de prévention et de gestion des conflits locaux.

Les solutions ne se valent pas, elles se complètent. Toutefois, le dialogue communautaire en tant que solution à la résolution des conflits ou la restauration de la paix est plus proactif que n'importe quelle autre solution.

3. Le suivi-évaluation du dialogue communautaire

Le suivi-évaluation du dialogue communautaire peut se faire en interne comme en externe.

3.1. Suivi et évaluation en interne

À la fin de chaque dialogue communautaire comme toute autre activité, il est important de faire une évaluation. Cette étape permet à l'équipe de mesurer l'atteinte des résultats. Ceci se fera à partir des objectifs SMART qui ont été définis, le partage des expériences et des résultats. Le partage des expériences permet de maintenir et d'améliorer l'approche du dialogue communautaire. Les ateliers de diffusion au niveau national et au niveau régional sont utiles pour défendre l'adaptation à plus large échelle ou l'élargissement ainsi que d'autres méthodes participatives permettant de renforcer l'appropriation qui est nécessaire à la durabilité. Cela est plus particulièrement indiqué si une stratégie harmonisée est envisagée au niveau national. Il y a maintenant un intérêt mondial pour l'approche du dialogue communautaire. Les nouvelles données, pouvant démontrer sa capacité à provoquer des changements, doivent être partagées, ainsi que les indices portant sur la meilleure façon d'adapter à large échelle l'approche et de la rendre durable.

Pour le dialogue communautaire, il faut concevoir une fiche de présence et une fiche d'évaluation. La fiche d'évaluation est un document conçu et imprimé bien avant le début des dialogues communautaires. Elle permet non seulement d'évaluer la qualité de l'activité menée mais aussi de pouvoir estimer à quel point elle a été bénéfique pour les participants. Cette fiche est un questionnaire très bref avec un ensemble de 03 ou 05 questions maximum et des espaces de réponse. Ces questions sont posées autour de : attentes initiales, qualité de l'activité, qualité de l'accueil & logistique, apport de l'activité sur la résolution du problème, recommandation. Cette fiche d'évaluation doit être anonyme et peut se faire sous forme de tableau comme suit :

FICHE D'EVALUATION

Dialogue communautaire du vendredi 21 nov. 2021 à Foreke-Dschang chefferie

Attentes initiales	Qualité de l'activité			perspectives	
1)	intervenants	logistiques	organisation	suggestions	recommandations
2)					
3)					

Cette fiche devrait être remplie par tous les participants. Pendant le décompte, le rapporteur doit noter les points majeurs de chaque fiche d'évaluation et faire une synthèse des critiques, remarques et recommandations.

3.2. Suivi et évaluation en externe

a) Le Rôle des autorités Traditionnelles



Il s'agit ici des chefs de village, chefs de quartier, notables, représentants légitimes des communautés, gardiens des traditions, etc. D'une importance capitale pendant le dialogue communautaire, ils continuent de jouer ce rôle

bien après le dialogue. Pour assurer un bon suivi et étendre l'impact du dialogue communautaire dans le processus de construction de la paix, ces personnalités doivent :

- Accompagner les jeunes organisations ou jeunes individus qui souhaitent organiser les activités dans le but de promouvoir la paix et le vivre ensemble.

- Organiser eux même des assises ou campagnes de sensibilisation pour pousser les populations à promouvoir les discours de paix et d'harmonie.
- Mettre en avant les outils traditionnels comme socle de la résolution des conflits.
- Enseigner la tradition à la nouvelle génération et mettre sur pied des mécanismes de transmission de génération en génération.

Pour faciliter cette transmission générationnelle de la culture, ces mécanismes peuvent être : les causeries autour du feu avec les anciens en langue maternelle, l'échange sur comment les sages résolvaient les problèmes à leurs époques, etc.

b) Le rôle des autorités religieuses.

Bien que les autorités religieuses ne soient pas toutes convergentes, elles devraient se mettre ensemble pour donner plus d'impact au dialogue communautaire. Prêtre, pasteur, imam, ou autre responsable porteur de la parole de Dieu devrait :

- Prêcher les discours de paix pendant leurs différents discours à leurs fidèles.
- Organiser des campagnes de sensibilisation dans les églises et mosquées.
- Orienter les fidèles vers les activités de médiations et de résolution des conflits.

CHAPITRE IV : QUAND FAIRE RECOURS AU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE ?

Sachant que la solution du dialogue communautaire doit être envisagée pour un engagement communautaire et un changement social, il faut d'abord essayer de comprendre attentivement quels sont les comportements et attitudes à adopter pour qu'il y ait un véritable impact dans la société.

1. L'importance du dialogue communautaire

1.1. *Le dialogue communautaire comme solution pacifique*

Le dialogue a toujours été recommandé en toute circonstance car tous les problèmes naissent du manque de communication. S'il y a manque de communication, le dialogue est la solution pour entendre les parties en conflit et restaurer la paix. De plus, avec cette méthode, il n'y a aucun risque d'aggraver la situation car la violence n'est pas une solution pour résoudre un conflit violent.

1.2. *Le dialogue communautaire : catalyseur de cohésion sociale*

Si le problème soulevé concerne deux parties, ou deux couches sociales de différents modes de vie ou différentes réalités sociales comme c'est le cas au Cameroun avec la crise anglophone opposant les francophones et les anglophones, le dialogue communautaire est la solution idoine pour rebâtir une cohésion sociale. Il est impératif que les deux couches sociales s'écoulent, se parlent et se comprennent pour pouvoir se tolérer et se regarder dans les yeux.

1.3. *Le dialogue communautaire, un outil peu onéreux*

Si on compare le dialogue communautaire à d'autres solutions telles que l'« intervention militaire » ou autre solution similaire répondant à la violence par la violence, on comprendra que même sur le plan financier, le dialogue communautaire est la solution la plus adaptée. S'il faut étudier les dépenses faites pour la méthode de l'intervention militaire, on se rend compte que non seulement on perdra financièrement, matériellement (armes à feu, véhicules, et tout autre gadget), mais aussi humainement avec la mort des soldats chargés d'exécuter la méthode conflictuelle.

Au-delà du rassemblement qu'il apporte, le dialogue communautaire joue aussi un rôle éduicateur et sensibilisateur. Les participants au dialogue communautaire sur une question donnée auront non seulement de nouvelles connaissances sur le sujet, mais aussi seront éduqués sur les conséquences des actes qu'ils pourront commettre à l'avenir.

2. Quand passer au dialogue communautaire ?

La question du QUAND a un lien direct avec le problème. À quel moment du problème doit-on faire appel au dialogue communautaire pour le solutionner ? C'est toujours quand le feu est déjà dans sa maison qu'on essaie de l'éteindre. Pourtant, on aurait dû le faire quand c'était encore chez le voisin ou même le prévenir. On a l'habitude de recourir à la méthode du dialogue communautaire quand le problème a déjà atteint son stade de maturité. Nous recommandons donc d'utiliser le dialogue communautaire dès les prémices d'un problème pour les raisons suivantes :

- À son stade embryonnaire, le problème peut encore être étouffé : Lorsqu'un problème naît, le meilleur moyen de le résoudre c'est de le traiter à l'instant. Le cas de la crise anglophone au Cameroun est un exemple pour montrer comment le dialogue communautaire utilisé aujourd'hui aurait dû être employé dès les premiers instants de la crise en 2016 lorsque les premières revendications étaient en agitation. À ce moment, des dialogues communautaires entre ces personnes et les responsables du gouvernement auraient étouffé cette crise anglophone. Ce n'est qu'en 2019 que le gouvernement a pensé à négocier ou à entendre les réclamations des parties réclamantes.
- Les bonnes solutions sont prises au début du problème : Quand un problème commence, les causes sont généralement restreintes et connues. À ce stade, s'il est organisé un dialogue communautaire dans le but de le résoudre, les solutions aussi seront très faciles à trouver et à mettre en œuvre. Or au fur et à mesure qu'un problème persiste, il évolue et ses causes grandissent avec lui, les conséquences deviennent de plus en plus désastreuses. De ce fait, implémenter un dialogue communautaire devient très difficile et pratiquement impossible.

3. Où organiser un dialogue ?

C'est souvent difficile de choisir le lieu où se tiendra le dialogue. La difficulté intervient quand le dialogue doit réunir les membres de deux ou plusieurs communautés ayant des différends tranchants. Bien que n'étant pas un dialogue communautaire, le Grand Dialogue National a été un dialogue pour résoudre la crise anglophone et le problème de lieu a été longuement discuté. Certaines personnes n'ont pas honoré le rendez-vous à cause du choix du lieu de l'activité. Face à cette expérience, il est recommandé pour l'organisation d'un dialogue communautaire les choix suivants :

- **Choix du lieu où sévit le problème** : Si on veut organiser un dialogue communautaire pour résoudre un problème donné, le lieu idéal serait l'endroit où est né le problème ou encore les endroits qui souffrent du problème. Ceci permettra aux médiateurs de toucher du bout des doigts les réalités vécues sur place. Cela permettra également d'avoir les personnes ressources pour apporter les bonnes solutions au problème.
- **Choix d'un lieu historique/symbolique** : Les espaces historiques ont un pouvoir d'influence grandiose. Ils peuvent effacer le problème en ramenant une situation aux sources de ses causes. Ces lieux sont recommandés pour l'organisation des dialogues communautaires.

CONCLUSION

Bien que faisant partie des solutions adéquates pour résoudre les problèmes et instaurer instituer la paix, il faut admettre que le dialogue communautaire ne fait pas de miracle et mérite l'association d'activités complémentaires. De plus, les changements de comportement ne viendront pas d'un coup de baguette magique. Raison pour laquelle il est recommandé avant la mise sur pied d'un dialogue communautaire d'étudier le potentiel résultat pour savoir si le dialogue est la solution adaptée. Il faut donc savoir à quel niveau est le problème, quelles sont les solutions qui ont déjà été mises sur pied pour le résoudre, qu'est ce qui paraît être la solution ? Il est aussi important de faire un sondage ou une enquête dans la zone ou le dialogue doit se tenir pour avoir ces informations et savoir si les populations sont prêtes à dialoguer. Le Cameroun, comme plusieurs autres pays, sombre sous l'emprise des instabilités et autres menaces non négligeables. Positionner les dialogues communautaires comme outils de réconciliation serait élogieux. Ces dialogues doivent être organisés suivant les étapes et les principes qui ont été développés dans cet ouvrage. Le lexique des termes de dialogue communautaire qui suit est recommandé dans la préparation, la mise en œuvre et l'animation d'un dialogue communautaire.

ANNEXE : LEXIQUE DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

Extrait de 2016-Tearfund-Dialogues-Communautaires-Fr

Cohésion sociale : La cohésion sociale est caractéristique des organisations sociales qui résultent des processus d'intégration sociale et qui rend compte de la stabilité et de la force des liens sociaux à l'intérieur d'un groupe donné, elle se manifeste aussi par l'attachement au groupe. On retiendra que la cohésion sociale est l'état de raffermissement des relations sociales entre les membres d'une société, d'une communauté donnée.

Communauté : Au sens courant, une communauté est un groupe d'individu ayant une même appartenance culturelle, ethnique et religieuse. Il s'agit dans cet ordre d'idée, d'une organisation sociale dans laquelle les relations entre les individus sont fondées sur la proximité (affective, géographique, culturelle, ou sociale). On notera donc avec Ilaria Allegrozzi et Elise Ford (2013) qu'une « communauté est une organisation sociale spatiale ou politique donnant aux personnes un sentiment d'appartenance, basé soit sur un lieu de résidence partagé dans un endroit donné, soit sur une identité commune ».

Conflit : La notion de conflit renvoie généralement aux luttes, aux oppositions entre des personnes, des groupes, aux guerres entre deux ou plusieurs pays. Le terme reflète à cet effet les intérêts contradictoires. Cependant dans le cadre des études sociologiques l'apport positif des conflits dans la vie sociale est mis en évidence. Loin d'être un dysfonctionnement, un accident dans la vie des sociétés, le conflit en fait partie intégrante. Le conflit contribue activement à la production des rapports sociaux et à leur redéfinition cyclique, tissant en même temps qu'il défait des liens entre les êtres humains. (Catherine Foret, 2012). « Si toute interaction entre les hommes est une socialisation, alors le conflit (...) doit absolument être considéré comme une socialisation. Dans les faits, ce sont les causes du conflit : la haine et l'envie, la misère et la convoitise, qui sont véritablement l'élément de dissociation. Une fois que le conflit a éclaté pour l'une de ces raisons, il est en fait un mouvement de protection contre le dualisme qui sépare, et une voie qui mènera à une sorte d'unité, quelle qu'elle soit, même si elle passe par la destruction de l'une des parties. » Le conflit n'est donc pas seulement, (contrairement) à la vision dominante que l'on peut en avoir, un élément destructeur de la vie sociale, il est aussi un facteur constructeur d'unité. (Georg Simmel, 1995).

Culture de la paix : Selon la définition des Nations Unies, la culture de la paix est un ensemble de valeurs, attitudes, comportements et modes de vie qui rejettent la violence et préviennent les conflits en s'attaquant à leurs racines par le dialogue et la négociation entre les individus, les groupes et les États.

De façon pragmatique, le processus de négociation vise à travers les discussions entre les parties en conflit à parvenir à la signature d'un accord, d'une convention. On parle dans ce cas de figure des « négociations d'accords de paix ». On retiendra que (Seydou Kamissoko, 2008) « la négociation est un processus de dialogue structuré entre les parties en conflit sur des questions sur lesquelles leurs points de vue divergent. L'objectif visé est de clarifier les questions ou problèmes et d'essayer d'arriver à un accord portant sur le différend ».

Dialogue communautaire : La littérature sur les expériences de régulation sociale en Afrique montre que le dialogue est un instrument majeur dans le cadre des cultures traditionnelles en vue de la prévention et de la résolution des conflits. Le dialogue est dans ce registre un outil de médiation, d'intermédiation et de gouvernance. Dans ce contexte, le dialogue communautaire devient un instrument au service de différents groupes d'acteurs engagés dans la voie de co-construction et de co-régulation des affaires collectives. Il demeure également du point de vue opératoire un processus qui peut être étalé sur une durée déterminée, sur des échelles territoriales plus ou moins vastes, (plus ou moins homogènes), qui mobilisent diverses ressources techniques et portant sur un ou plusieurs sujets d'intérêts commun.

Garantie de non récurrence. La justice classique permet difficilement d'aboutir à cette garantie du fait des faiblesses, du dispositif, des ressources et du cadre juridique. Pour qu'il ait non récurrence il faut guérir les plaies et ne pas seulement les cicatriser. Des mesures idoines doivent être prises pour que de tels faits ne se reproduisent pas. Les réformes institutionnelles (justice et sécurité) sont nécessaires.

Gestion alternative des conflits : au constat des dysfonctions des méthodes traditionnelles et de l'inadéquation (souvent conjoncturelle) des méthodes étatiques, il a inventé la gestion alternative des conflits. Cette pratique a été promue par les ONG et agents du développement local pour apporter des réponses pragmatiques liées à l'explosion des conflits de tout genre (ressources naturelles, fonciers, etc.). La gestion alternative des conflits se base sur des

démarches innovantes qui s'articulent avec les réalités des communautés en conflit.

Gestion des conflits : Dans les situations de crise politico-sociale, la notion de gestion des conflits est utilisée pour rendre compte tantôt des approches, tantôt des mécanismes ou encore des modes employés à la résolution du différend. À cet effet, la notion de gestion des conflits couvre un champ lexical assez vaste, mais renvoie à un objectif précis. Qu'on parle de gestion ou encore de résolution des conflits, l'on s'inscrit dans une perspective globale de diagnostic des « facteurs moteurs du conflit », de la mise en interaction des différents protagonistes et de la systématisation des voies matérielles et immatérielles qui consacrent la fin du conflit. Dans cette acception, la gestion des conflits est un processus opératoire dont la finalité demeure la transformation d'une problématique sociale donnée. Au réel, on constatera qu'il existe trois formes de gestion des conflits, à savoir : la gestion traditionnelle des conflits, la gestion étatique des conflits et la gestion alternative des conflits.

Gestion étatique des conflits : d'aucuns parlent de gestion administrative ou encore de gestion juridique. Mais, il s'agit ici des modes normatifs de résolution des conflits dans le cadre des institutions républicaines. À ce niveau, les références majeures sont le droit positif, le recours à l'administration locale ou aux structures de justice.

Gestion traditionnelle des conflits : souvent appelée méthode endogène, cette forme de gestion des conflits fait référence à la mobilisation du capital social, du patrimoine culturel des sociétés et des ressources religieuses. Dans ce registre une diversité d'acteurs sont impliqués : les chefferies, les leaders communautaires, les imams, les marabouts, les cadis. Les repères historiques des sociétés, les valeurs symboliques, éthiques et morales, de même que les conventions sociales intercommunautaires établies au fil de l'histoire constituent les références majeures dans la résolution des conflits.

- Il s'appuie sur la responsabilisation des parties en conflit qui savent le mieux quelle solution leur conviendra.
- Il se réalise dans un climat de confidentialité et de non-violence

Justice transitionnelle : La justice transitionnelle est définie comme un ensemble de mesures qui tente de répondre à une demande de justice après des situations de conflits et des violations massives des droits de l'Homme. Elle vise surtout à affronter le legs d'exactions graves en vue de prévenir une réémergence des conflits, d'éviter l'impunité et de soutenir le rétablissement de l'État de droit et la réconciliation nationale. En effet, à la sortie d'un conflit, certains pays se caractérisent par un fort besoin de justice, alors même que leurs capacités de rendre justice sont au plus bas : faiblesse des moyens financiers, fragilité de l'administration, obstacles juridiques, ampleur du nombre de victimes et des responsables, nécessité de la réconciliation. (Carol Mottet et Christiant Pout, 2011).

Pour ce faire, la démarche de dialogue communautaire doit prendre en compte les différents piliers de la justice transitionnelle ci-après :

- **Le droit à la justice.** Il s'appuie sur les poursuites pénales (par les tribunaux nationaux, internationaux ou hybrides. C'est le pouvoir pour les victimes des violations des droits humains (massacres, viols, lapidations, destruction des symboles de l'humanité, etc.) de saisir les juridictions et le devoir de dire le droit.
- **Le droit à la réparation.** Les réparations (compensations, symboliques, sous forme de restitution ou de réhabilitation) sont d'une impérieuse nécessité. Ce pilier est la base fondamentale de la justice transitionnelle.
- **Le droit à la vérité.** Les enquêtes visant à établir la vérité sur des exactions passées (soit via les enquêtes nationales telles que les commissions vérités, soit via les commissions d'enquêtes internationales, les commissions des nations unies ou les efforts des ONG). La recherche de la vérité est une exigence, un droit.

Médiation : La médiation est un « processus mené par une tierce personne » nommée médiateur/médiatrice, « en vue d'amener les parties, enfermées dans leurs monologues, à se rencontrer et à renouer la communication » pour résoudre un conflit. Le médiateur n'est ni un juge, ni arbitre. Il n'impose pas une résolution. Il facilite plutôt la communication entre les personnes en conflit. Il offre un temps, un lieu, une procédure, un savoir-faire qui favorise la communication. En sa présence et avec son aide les personnes en conflit arrivent

à négocier et à trouver une solution, leur propre solution. Le médiateur peut être considéré comme un facilitateur d'une négociation coopérative entre deux personnes ou des groupes en conflit.

Négociation : La négociation est un ensemble de démarches entreprises en vue de parvenir à un accord ou de conclure une affaire.

Paix : La paix fait référence à la situation d'un pays qui n'est pas en état de guerre. Dans ce sens, la situation de paix renvoie à un état dans lequel la plupart des gens, la plupart du temps, n'ont pas peur de la mort violente. (John Crowley, 2000). La notion de paix désigne un contexte politico-institutionnel et sécuritaire suffisamment stable favorisant la bonne fonctionnalité des structures institutionnelles et des interrelations sociales.

Prévention des conflits : La prévention des conflits est une approche par anticipation en vue de la préservation de la paix, de la cohésion sociale. On notera avec Ousmane Kornio (2015, 15) qu'il existe deux méthodes de prévention des conflits :

- **Prévention par consolidation :** cette approche vise à mettre en place des dispositifs afin de consolider la solution apportée au conflit. Il s'agit à cet effet de renforcer le respect du règlement par l'ensemble des parties en travaillant sur les facteurs de la durabilité.
- **Prévention par anticipation :** cette méthode vise à apporter des solutions aux conflits latents. À cet effet, un ensemble de stratégies est mis en œuvre afin d'éviter que le conflit n'éclate.

Réconciliation : La réconciliation est un processus d'acceptation et de déculpabilisation dans l'opinion publique d'une nation, après une période de crise dans le pays.

Vivre ensemble : La notion de « vivre ensemble » est un concept qui n'a pas une définition précise. De nombreux auteurs appréhenderont le terme comme un « objectif » de consolidation des liens sociaux, de résilience en termes de capacité des groupes humains qui ont affronté un conflit et qui s'inscrivent dans des processus de rétablissement du tissu social. (Kornio Ousmane, 2015, 16). On retiendra que le vivre ensemble est surtout une quête, ou encore une volonté manifeste, d'appartenir à un destin commun et d'y construire collectivement les facteurs de préservation de cet idéal.

BIBLIOGRAPHIE

Émilie MATIGNON, *Les instruments extrajudiciaires de la justice transitionnelle*, thèse de doctorat en droit privé et science criminelles soutenue le 06-09-2012 au Burundi, [En ligne] <http://www.lgdj.fr>, consulté le 15 Nov 2021

Jean Baptiste BIKENA TONYE, *Piliers d'une promotion de la Paix*, L'harmattan, France 2020, 394 p.

Jean-Claude MBARGA, Travaux en cercle africain de sémiotique et sociocritique, *Espaces, paix et sémioses, le Cameroun au début du troisième millénaire*, L'harmattan, Yaoundé, 2020

Ousmane KORNIO, *Les conflits communautaires et les mécanismes de médiation et de réconciliation au Mali*, Fondation Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé, 2015

Valentin ABOUNA ABOUNA, *Paix, Unité, Nationalisme et vivre ensemble au Cameroun*. Editions Cheikh Anta Diop, Douala, 2020, 433 p.

Yves ALPE, Jean-Renaud LAMBERT et Alain BEITONE *Lexique de sociologie*, Dalloz 4ème édition, Paris, 2013, 511 p.

Produit par :

AFRICA GAWLO



139-Dschang



africagawlo@gmail.com

© Debate Cameroon, Yaoundé (Cameroun) 2022



139. Dschang-Cameroun



+237 693 08 04 77/ 653 36 02 28



office@debatecameroon.org



www.debatecameroon.org



Produit par :

AFRICA GAWLO



139-Dschang



africagawlo@gmail.com



Africa GAWLO