



ÉGLISE ET
ÉGALITÉ
DES SEXES



PMU

RESSOURCES ET
BOÎTE À OUTILS

**EGLISE ET EGALITÉ DES SEXES
RESSOURCES ET BOITE À OUTILS**



Église et égalité des sexes
Ressources et boîte à outils

Auteurs : Jenny Bergh et Fredrika Uggla

Contributions de : Emelie Nestor, Bassem Maher et Mikael Jägerskog

Traduction : Isabelle Henrion

Copyright© 2017 by PMU

Publié par PMU

PO Box 151 44, SE-167 15 Bromma, Suède

Tous droits réservés

Conception graphique : LOFT Reklambyrå, Jönköping

Illustrations : Maria Almkvist, LOFT Reklambyrå, Jönköping

Photo : Mikael Jägerskog, PMU

Imprimerie : Skilltryck, Sweden 2018

ISBN: 978-91-639-6003-1

www.pmu.se

La production de ce livre a été financée par une subvention octroyée par l'Asdi, l'Agence Suédoise d'Aide au Développement International. L'Asdi ne partage pas nécessairement les opinions présentées dans cet ouvrage. PMU assume entièrement la responsabilité du contenu.

TABLE DES MATIÈRES

La conception de PMU sur les genres et l'égalité des sexes	4
PARTIE 1 – L'ÉGLISE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES	5
L'Héritage de Azusa Street	6
Lire la Bible avec une nouvelle optique	9
Créés égaux à l'image de Dieu.....	12
Le Christ sauve et réconcilie	14
Passages « difficiles »	14
PARTIE 2 – DÉFINITIONS	17
Glossaire	18
PARTIE 3 – ANALYSE DE GENRE DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT ET HUMANITAIRES	21
Différentes formes de violence	22
Étude de cas : mutilation génitales féminines	25
Privilèges, discrimination et stéréotypes liés aux genres.....	27
L'égalité commence avec nous.....	29
Sept techniques de domination et stratégies de contre-mesures.....	30
Édification d'une culture pacifique.....	32
Faire prospérer chaque don	34
Intégration de l'aspect de genre	35
Travailler de fond pour remettre en question la limitation des rôles des femmes.....	38
Suivi et évaluation du travail sur l'égalité des sexes	39
PARTIE 4 – RÉCITS	40
Jane Angom.....	41
Kirion Mhazo.....	45
Magdalene Kelel.....	47
Madhu Thapa.....	49
PARTIE 5 – BOÎTE À OUTILS POUR LE DIALOGUE ET L'ACTION	53
Directives pour les ateliers de discussions – facilitateurs/facilitatrices.....	54
Ateliers - Exercices	56
Analyse de genre	65

La conception de PMU sur les genres et l'égalité des sexes

L'ÉGALITÉ DES SEXES EST une question de vie ou de mort. Chaque jour, des femmes et des filles, des hommes et des garçons, partout dans le monde, souffrent des conséquences de l'inégalité. Partout où PMU est présente, nous constatons des différentes formes de discrimination liées aux genres, à une répartition inégale du pouvoir, de l'influence et des ressources ainsi que des actes de violence sexuelle et sexiste. Les stéréotypes sexistes et les attentes de la société limitent aussi bien les possibilités des femmes que celles des hommes de décider de leur propre vie, et empêchent ainsi les procédures de développement et l'épanouissement des sociétés.

Faisant partie du mouvement pentecôtiste mondial, PMU reconnaît l'importance de l'Église comme étant un porte-parole et un acteur actif pour l'égalité des sexes dans la société. Ce livre est conçu comme un complément aux mesures de PMU relatives à l'égalité des sexes. Il confère une perspective théologique au travail sur l'égalité des sexes, fournit des outils concrets pour mener des actions en matière d'égalité des sexes dans les associations et les églises, et donne des exemples tout en partageant des expériences recueillies dans notre réseau d'acteurs basés sur la foi.

Les pensées des gens peuvent aller dans différentes directions lorsqu'ils entendent parler de genres et d'égalité des sexes et nous espérons que le contenu de ce livre saura canaliser votre réflexion en vous apportant de nouvelles perspectives et une compréhension plus approfondie de la signification de l'égalité des sexes. En lisant et en réfléchissant avec ouverture d'esprit, ce livre, espérons-le, vous lancera des défis, dans le sens positif du terme.

L'égalité femmes-hommes pourrait être définie comme le fait de bénéficier des mêmes possibilités pour les hommes et les femmes pour diriger leurs propres vies et la société dans laquelle ils vivent. Pour y parvenir, une répartition juste du pouvoir, de l'influence et des ressources dans la société doit être mise en place et la discrimination envers les femmes et les filles doit être enrayerée.

En tant qu'organisation chrétienne basée sur la foi, PMU considère donc l'égalité femmes-hommes comme nécessaire à l'édification d'une société durable et juste. L'égalité femmes-hommes constitue, en premier lieu, les droits humains pour chacun et chacune mais également un prérequis pour un développement durable et pacifique du monde. Si nous souhaitons voir une évolution positive, le travail sur l'égalité des sexes n'est nullement facultatif mais devrait bel et bien être une priorité absolue dans le travail de développement de l'Église.



NICLAS LINDGREN
DIRECTEUR, PMU

PARTIE 1

L'ÉGLISE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES



L'Héritage d'Azusa Street

6

LE REVEIL PENTECÔTISTE a commencé à Azusa Street à Los Angeles et s'est diffusé dans le monde entier par différents mouvements chrétiens, recensant à ce jour plus de 600 millions d'adeptes. Tout a débuté en 1906 avec un petit groupe de fidèles, dirigé par le prédicateur Afro-Américain, William Seymour. Après des semaines de prière, Seymour demanda que son mentor, la Pasteur Lucy Farrow, de Houston, lui accompagne. C'était une dirigeante expérimentée et plus âgée que le jeune Seymour. Madame Farrow suggéra de continuer la prière et le jeûne, et après 10 jours, l'un après l'autre reçurent le baptême de Saint Esprit.

Quatre hommes et quatre femmes d'origines sociales et raciales différentes furent à la tête d'Azusa Street. Parmi les Afro-Américains, l'égalité des sexes à l'Église était courante, alors que pour les Nord-Américains blancs, cela a dû être quelque chose d'extraordinaire. L'entête d'Azusa Street cite les huit responsables et les femmes se voient attribuer des titres ayant la même dignité que pour les hommes. Elles n'étaient pas de simples secrétaires, mais des missionnaires des villes et des pasteurs, et animaient l'office, prêchaient des sermons et rédi-

geaient des articles pour des magazines. William Seymour et Frank Bartleman sont souvent évoqués mais Lucy Farrow, Clara Lum, Florence Reed, Lillian Anderson Garr et de nombreuses autres femmes jouèrent un rôle important dans le réveil d'Azusa Street¹.

Dans l'un des premiers numéros du magazine « The Apostolic Faith » (la foi apostolique), les termes suivants peuvent être lus : « Aucun outil que Dieu ne puisse utiliser pour son but ne peut être dévié en raison de la couleur de peau, du genre ou du manque d'éducation ». Le mouvement pentecôtiste était, à ses débuts, une voix progressiste dans la société, prônant, de par son discours et ses actions, l'égalité parmi les personnes de couleur et de sexes différents. Mais avec le temps, le mouvement a adapté les valeurs et les structures patriarcales héritées de la société. Une publication théologique suédoise de 1918 déclarait clairement, et malheureusement, que les femmes ne devraient pas être responsables d'église².

Ceci, ainsi que d'autres événements, a eu de lourdes répercussions sur le mouvement ; une inégalité accrue était un fait et les femmes ne furent pas en

1 Alexander, Estrelida (2005). *The women of Azusa Street*. Cleveland, Ohio: Pilgrim Press

2 Oskarsson Nyberg, Gunilla, "Kvinnorna marginaliserades när väckelsen etablerats", in Pingströrelsen Verksamhet och särdrag under 1900-talet. Libris förlag.



mesure de diriger des églises en Suède avant 1980, époque à laquelle Vasti Feldt fut ordonnée pasteure à l'église Gilead, à Göteborg. Cela eut également un énorme impact sur la mission suédoise en Afrique, en Asie et en Amérique Latine. Bien que de nombreux missionnaires étaient des femmes, le message des nouveaux Pentecôtistes dans différentes parties du monde était que les femmes ne devaient pas être pasteures. Nous en subissons encore les conséquences, à ce jour, avec un très faible nombre d'entre elles ordonnées pasteures ou membres du conseil dans notre réseau mondial d'églises. Cela implique des opportunités et un potentiel manqués puisque les femmes et les hommes sont nécessaires pour refléter l'image

de Dieu. À présent, de nombreuses églises pentecôtistes évoluent vers un mouvement dans lequel chacun est, de nouveau, considéré comme l'égal de l'autre. Mais il reste encore beaucoup à faire. Au lieu de nous concentrer sur l'égalité dans la création et le salut, nous sommes souvent rattrapés par des hiérarchies au pouvoir destructeur et nos perceptions sur les genres limitent les personnes à l'Église. Comment un mouvement, qui assurait la promotion et la pratique de l'égalité, à ses débuts, a-t-il pu s'enliser dans les structures patriarcales de la société ? Revenons à Azusa Street et interrogeons-nous sur ce que nous pouvons faire afin de changer la situation dans nos églises et sociétés.

8 Questions de réflexion

- D'après vous, qu'est-il advenu du mouvement pentecôtiste en termes d'égalité femmes-hommes ?
- Pensez-vous qu'un seul dirigeant puisse refléter l'image de Dieu ou avons-nous besoin d'une variété de personnes de sexe, de classe sociale et d'âge différents ?
- En quoi l'Église serait-elle différente si les femmes et les hommes avaient des possibilités et des rôles égaux.

Lire la Bible avec une nouvelle optique

UNE FEMME PRÉPARAIT un gigot d'agneau. Elle en coupa les deux extrémités, les plia et mit le rôti au four. La fille demanda à sa mère : « Pourquoi coupes-tu les extrémités et les plies-tu ainsi ? ». Sa mère lui répondit : « C'est ainsi que ta grand-mère m'a appris. » Alors la fille attendit sa grand-mère et demanda : « Mamie, pourquoi coupe-t-on les extrémités de l'articulation et les plie-t-on avant d'enfourner la viande ? ». Elle répondit également que sa propre mère procédait ainsi. Finalement, elles découvrirent que l'arrière-grand-mère de la fille cuisait le gigot d'agneau de cette façon car le four était trop petit.

Il existe de nombreuses choses que nous faisons dans la vie par tradition ou d'après ce que nous avons appris de nos parents, professeurs ou d'autres personnes de notre entourage. Souvent, nous nous interrogeons peu sur les raisons pour lesquelles procédons, croyons, enseignons ou prêchons certaines choses. S'agissant des questions femmes-hommes au sein de l'Église, il nous faut commencer à remettre en cause nos croyances et nos traditions.

L'optique que nous avons déterminera notre manière de lire les Saintes Écritures, ce qui signifie que nous lirons toujours la Bible dans une

certaine perspective qui teintera notre perception. Dès leur plus jeune âge, les femmes tendent à développer l'aptitude à se mettre à la place des autres et de voir les choses sous différents angles. Les personnes, exerçant le pouvoir, et notamment dans l'Église, sont fréquemment des hommes. Cela signifie qu'en grandissant, une fille apprendra à s'identifier à des dirigeants de sexe masculin. Les garçons et les hommes n'ont pas besoin de s'identifier de la même manière avec des femmes.

Parce que la plupart de nos églises ont des pasteurs-hommes, nous écoutons la plupart du temps des interprétations masculines des Écritures Saintes, ce qui

L'optique que nous avons déterminera notre manière de lire les Saintes Écritures

revient à lire des textes dans une optique masculine, même si nous sommes des femmes. L'optique que nous avons en lisant peut avoir un énorme impact. Prenez l'exemple du texte sur Abraham et Sarah. Si nous le lisons dans une perspective féminine peut-être l'expérience de Sarah se verrait-elle accorder davantage d'importance.

Dans ce même passage de la Bible,



nous trouvons une autre histoire qui n'est presque jamais racontée dans son intégralité. Il s'agit du récit de Hagar, l'esclave, qui porte le fils d'Abraham. Porter le fils d'Abraham dans son corps doit avoir modifié son rang et la façon dont elle se voyait. Elle n'était plus une chose possédée par Abraham, un objet parmi d'autres objets. Elle devenait une personne. Peut-être ce changement a-t-il déclenché le conflit entre Hagar et Sarah. À la demande de Sarah, Abraham envoie Hagar et leur fils dans le désert. Mais au lieu de rencontrer une mort certaine, Hagar et le garçon sont sauvés par la

voix de Dieu, et elle le nomme « celui qui me voit ». Une femme esclave et réfugiée dans le désert est la seule personne dans la Bible à donner un surnom à Dieu. Ceci est révolutionnaire et constitue un exemple montrant un Dieu mettant au défi les hiérarchies humaines reposant sur l'éthnicité, les genres et les classes sociales.

Il reste encore beaucoup à apprendre sur le récit de Hagar, pourquoi ne pas essayer de le lire par vous-même avec une nouvelle optique ? Voir exercice de la page 58.

Questions à garder à l'esprit lors de la lecture de la Bible :

Voici quelques questions qui peuvent être posées afin de lire la Bible sous une nouvelle optique, dans une tentative de percevoir les textes sous un autre angle.

- Comment était le monde à l'époque où cela a été écrit ?
- Quel type de situation ou d'incident est décrit, dans quel contexte cela a-t-il eu lieu ?
- Pourquoi était-il important de l'écrire cela ? Pourquoi le texte est-il écrit de cette manière ?
- Quelle était la culture dans ce contexte particulier ?
- Que nous apprend ce récit sur la façon dont les gens considéraient et comprenaient Dieu en ces temps ?
- Quels possibilités/chances/choix les gens avaient-ils dans ce récit ?
- Qu'en serait-il si vous étiez une autre personne lisant ce texte ? Quelqu'un de couleur, de sexe ou d'âge différent ?

Créés égaux à l'image de Dieu

LE PREMIER CHAPITRE de la Genèse décrit comment Dieu a créé Adam et Ève à son image, ne faisant aucune distinction entre eux mais en les traitant comme égaux. « Dieu créa l'homme à son image, il le créa à l'image de Dieu, il créa l'homme et la femme. » (Genèse 1:27)

Cependant, comme nous l'avons vu dans le précédent chapitre, nous avons tendance à lire la Bible à travers le prisme de notre culture. La culture de l'Église étant fortement influencée par des valeurs patriarcales héritées de notre société, de nombreux passages du récit de la Création ont été interprétés comme l'établissement d'un ordre selon lequel les hommes sont censés être supérieurs aux femmes : « L'Éternel Dieu dit : Il n'est pas bon que l'homme soit seul ; je lui ferai une aide semblable à lui. » (Genèse 2:18) « Et Adam dit : Voici cette fois celle qui est os de mes os et chair de ma chair ! On l'appellera femme, parce qu'elle a été prise de l'homme. » (Genèse 2:23).

Afin de comprendre la signification de ces versets, il nous faut nous astreindre à voir les choses sous un

autre angle que celui de notre culture. En créant la femme, Dieu l'appelle « une aide semblable à l'homme ». Contrairement à ce que nous pourrions penser, ce passage ne contient aucune indication d'infériorité. De par notre vision culturelle, nous tendons à interpréter le terme « aide » comme inférieur, un synonyme de « bonne », voire d'« esclave ». Si l'on examine le terme hébreu « ezer », utilisé dans le texte d'origine, l'on peut constater que le terme apparaît à 21 reprises dans l'Ancien Testament. Dans la plupart des cas, il réfère à un supérieur, et pas une seule fois, cela réfère à une subordonnée. 16 fois, l'aide en question est Dieu, lui-même³.

Une aide de Dieu ne peut être considérée comme inférieure. Fort de ce constat, il est évident que la femme a été créée pour être l'égal de l'homme. Ève est également décrite comme étant « les os des os d'Adam et la chair de la chair d'Adam ». En examinant la situation dans son ensemble, notre interprétation est que cela devrait être compris comme une manière de montrer

3 Voir par exemple: Hewitt, Alan (2016), *The Gender Revolution, Emancipating Women and Empowering the Church*, River Publishing Media Ltd.

comment les femmes étaient destinées à avoir la même valeur et le même statut que les hommes. La raison de la création d'Ève des « os et de la chair » d'Adam est l'unité, pour souligner dans quelle mesure les hommes et les femmes avaient été créés égaux.

Dans le récit de la Création, rien n'est dit sur la création de la femme avec des caractéristiques spécifiques au sexe, la rendant différente de l'homme. Il n'y a pas davantage d'allusion aux différences de rôles ou de responsabilités entre les femmes et les hommes. Au

contraire, la Genèse met en évidence que les femmes et les hommes ont été créés égaux, à l'image de Dieu. Mais lorsque le péché est venu au monde, il s'est accompagné des conséquences de relations interrompues entre l'humanité et Dieu, et entre l'homme et la femme, apportant également la violence, l'inégalité et des hiérarchies malsaines. Tant que l'inégalité entre les femmes et les hommes subsistera, l'image de Dieu que nous sommes censés avoir sur Terre sera déformée et incomplète.

Questions de réflexion

- En quoi, selon vous, la culture affecte-t-elle notre lecture de la Bible ?
- Que signifierait aujourd'hui le récit de la Création égalitaire pour les Chrétiens ?

Le Christ **sauve et réconcilie**

« Car Dieu a tant aimé le monde qu'il a donné son Fils unique, afin que quiconque croit en lui ne périsse point, mais qu'il ait la vie éternelle. » (Jean 3:16)

LORSQUE JESUS S'EST SACRIFIÉ sur la croix, Il a ouvert la voie pour nous réconcilier avec Dieu et les uns avec les autres. Non seulement la réconciliation nous permet de nous rétablir en tant qu'êtres humains, mais elle rétablit également l'image de Dieu. La croix permet de rétablir les relations. En Jésus Christ, nous pouvons devenir ceux que nous étions destinés à devenir. Par conséquent, dans une perspective chrétienne, la réalité de la croix est le seul événement important dans l'histoire humaine.

Dans la Bible, il est clair que Jésus a toujours traité les femmes et les hommes comme égaux. Il a rencontré, écouté et

s'est soucié des personnes de manière égalitaire. Marie, Madeleine, Jeanne et Marie, la mère de Jacques ont été les premières personnes à voir Jésus après sa résurrection. Dans un contexte où les femmes n'étaient pas autorisées à témoigner à la cour, ces trois personnes étaient celles à qui incombait la tâche de transmettre le message aux disciples que leur maître était vivant. Trop souvent, les gens ont été réprimés au nom de la religion. Mais la croix ne confère à personne le droit de réprimer un autre être humain et le Christ ressuscité non plus.

14

Passages « **difficiles** »

COMME NOUS VENONS de le voir plus haut, il est important de penser dans quelle perspective nous lisons la Bible. Cela fait une immense différence si nous la lisons dans le prisme de notre perception culturelle ou dans celui du récit de l'égalité de la création, à l'image de Dieu.

Dans le Nouveau Testament, se trouvent quelques passages que nous qualifions de difficiles, problématiques ou préjudiciables en termes d'égalité femmes-hommes. Lus au sens littéral et hors de leur contexte, ces textes peuvent effectivement être préjudiciables. Cependant, si nous revenons au sens

originel des mots, au contexte et à l'objet du texte, nous découvrirons qu'ils peuvent dire quelque chose de bien différent de ce que nous pensions en premier lieu.

Comme point de départ, nous devons garder le récit de la Création à l'esprit, en pensant que les femmes et les hommes ont été créés égaux, à l'image de Dieu, dans l'intention que nous devrions vivre dans l'égalité. Il nous faut également nous souvenir que le principal message du Nouveau Testament est que Jésus rétablit les relations, entre les êtres humains et Dieu mais également parmi les êtres humains.

Dans la tradition juive, une prière courante dite par des hommes libres était : « Merci à toi, ô Créateur, de ce que tu ne m'as pas fait un païen ; de ce que tu m'as créé homme et non pas femme ; de ce que tu m'as créé libre et non pas esclave⁴ ; » Paul fait référence à cette prière lorsqu'il écrit qu' « il n'y a plus ni Juif ni Grec, il n'y a plus ni esclave ni libre, il n'y a plus ni homme ni femme ; car tous vous êtes un en Jésus Christ. » (Galates 3:28)

Cela signifie qu'en Jésus Christ nous sommes tous égaux, indépendamment du sexe, de l'ethnicité, du statut social, des titres etc...

Par ailleurs, il nous faut garder à l'esprit que la Bible est constituée de nombreux types de textes. Il y a par exemple des textes historiques, des prophéties, des poésies et des lettres. Chaque texte était rédigé par une certaine personne, à un certain moment. Concernant les lettres de Paul, il ne faut pas perdre de vue qu'elles étaient destinées à une certaine congrégation, à un moment spécifique et dans un but précis. En gardant cela à l'esprit, nous pouvons examiner de plus près ces deux exemples de passages considérés comme problématiques dans la perspective d'égalité des sexes.

Dans le 1 Corinthiens 11:3, nous lisons « Je veux cependant que vous sachiez que Christ est le chef de tout homme, que l'homme est le chef de la femme, et que Dieu est le chef du Christ. » Que cela signifie-t-il réellement ? Cela ne semble pas correspondre à ce que nous savons de la création divine des femmes

comme les égales des hommes à l'image de Dieu et avec celle de Jésus rétablissant les relations brisées. Si nous reprenons le mot grec utilisé à l'origine par Paul et qui a été traduit par « tête », nous voyons que ce terme pourrait également signifier « début » ou « racine ». À cet égard, nous voyons que ce verset n'évoque pas la hiérarchie mais plutôt l'unité. Nous sommes faits pour être ensemble. La manière dont cela est écrit reflète également l'ordre de la Création, que l'homme fut créé en premier. Cela a fréquemment été instrumentalisé en faveur de la supériorité de l'homme par rapport à la femme, mais si, de nouveau, l'on y réfléchit bien, en faisant valoir cet argument, cela signifierait que les animaux sont supérieurs aux êtres humains puisqu'ils ont été créés avant l'homme.

Dans le 1 Corinthiens 14:34–35, nous lisons : « que les femmes se taisent dans les assemblées, car il ne leur est pas permis d'y parler ; mais qu'elles soient soumises, comme le dit la loi. Si elles veulent s'instruire sur quelque chose, qu'elles interrogent leurs maris à la maison ; car il est malséant à une femme de parler dans l'Église. »

D'après d'autres passages bibliques, nous savons que Paul est généralement favorable aux bavardages des femmes à l'église ; comme l'exemple dans lequel il écrit sur les femmes qui prient et prophétisent dans les 1 Corinthiens 11:5. Cela semble également être en contradiction avec les dires de Paul dans les Galates 3:28, lorsqu'il déclare que nous sommes tous un en Jésus-Christ, comme nous

4 Hewitt, Alan (2016), *The Gender Revolution, Emancipating Women and Empowering the Church*, River Publishing Media Ltd. P. 34.

l'avons vu précédemment. Ceci est une déclaration générale sur le rétablissement des relations en Jésus Christ, et s'agissant des Corinthiens 14, il nous faut examiner le contexte dans lequel cela a été écrit.

Une explication plausible concernant la raison pour laquelle Paul a écrit cela, est qu'en ces temps, à Corinthe, les hommes étaient assis à l'avant et les femmes au fond de l'église. Si une femme n'avait pas entendu des propos prononcés depuis la chaire, elle criait à son mari du fond de l'église pour lui demander de lui expliquer. Comme nous pouvons l'imaginer, cela a dû occasionner beaucoup de bruit et d'agitation et, dans ce contexte, il est tout à fait logique que Paul ait écrit pour demander aux femmes de garder le silence dans l'église et de poser la question à leur mari par la suite. Ce verset a souvent été utilisé comme argument en faveur de l'interdiction des femmes à enseigner ou prophétiser dans les églises. Cependant, comme nous le voyons ici, ce verset n'indique rien à propos de l'enseignement mais évoque l'apprentissage et l'ordre.

Il nous faut lire ce genre de textes, au regard du contexte, de l'intention de l'auteur et des mots utilisés dans la version d'origine. Si l'on ignore le contexte d'une époque et d'un lieu spécifique, il nous faut revenir à la perspective de la Création et du rétablissement des relations. Si le sens littéral d'un verset particulier ne s'accorde pas avec le récit de la création égalitaire et du salut, il nous faut persévérer dans nos recherches.

A PMU, nous sommes convaincus que l'égalité femmes-hommes est la clé de voûte pour l'édification d'églises, d'organisations et société durables. A la lecture de la Bible, nous voyons de magnifiques récits de création et de salut dans lesquels Dieu souhaitait que femmes et hommes vivent ensemble égalitairement. Les hiérarchies, la discrimination et l'inégalité ne proviennent pas de Dieu, et en tant qu'Église Chrétienne et acteurs au développement basés sur la foi, l'une de nos priorités absolues devrait être la promotion de l'égalité des sexes, afin de refléter l'image de Dieu, comme cela était supposé l'être.

2 See for example Hewitt, Alan (2016), *The Gender Revolution, Emancipating Women and Empowering the Church*, River Publishing Media Ltd. P. 111 ff.

Questions de réflexion

- Pensez-vous que notre contexte culturel ait une influence sur notre façon de lire la Bible ? Dans l'affirmative, laquelle ?
- Considérez votre propre église. Y a-t-il de la place, à sa tête, pour différents types de personnes ?

PARTIE 2

DÉFINITIONS



Glossaire

LES MOTS SONT D'IMPORTANTES outils pour nous permettre de comprendre le monde et de nous engager les uns avec les autres. En nous informant davantage sur les genres et l'égalité femmes-hommes, nous rencontrerons de nouvelles expressions et de nouveaux concepts. Beaucoup de ces expressions ont été mal comprises ou utilisées à mauvais escient. Lorsque nous ne connaissons pas la signification d'un mot, nous pouvons nous sentir incertains et au lieu d'apprendre de nouvelles choses, nous nous refermons sur nous-mêmes. Ci-après, nous avons dressé une liste de termes, qui, à notre sens, vous seront utiles pour d'autres lectures et travaux dans ce domaine. Lorsque l'on maîtrise la signification d'un mot, l'on peut l'utiliser, se l'approprier et apprendre davantage.

À noter : un mot en **caractères gras** dans la description signifie qu'il a sa propre définition dans le glossaire.

Altérisation L'altérisation consiste à donner la définition que l'on a de soi-même ou de son propre groupe en établissant la différence par rapport aux autres. Par exemple, nous savons ce que signifie être « un homme » parce que c'est le contraire d'être « une femme ».

Analyse de genre L'analyse de genre signifie qu'une situation, un contexte ou des textes sont analysés dans une perspective **d'égalité des sexes**.

Blâmer la victime Le blâme de la victime se produit lorsque la victime d'un acte criminel ou d'un acte préjudiciable en est considérée comme entièrement ou partiellement responsable. Cela se produit fréquemment lorsqu'une femme est victime d'un abus sexuel.

Contrat social des genres Le contrat social des genres est une notion utilisée

pour décrire les règles implicites, les obligations mutuelles, les droits et les **rôles liés aux genres** définissant les **stéréotypes** des relations entre les femmes et les hommes. Ces règles, obligations et droits semblent immuables mais sont négociables et modifiables.

Discrimination La discrimination est le fait de désavantager ou d'offenser un individu sur des critères de sexe, d'ethnicité, de handicap, de religion, d'orientation sexuelle ou d'âge.

Égalité des sexes (ou égalité hommes-femmes) L'égalité des sexes traite de l'égalité entre les femmes et les hommes qui devraient disposer des mêmes possibilités pour façonner la société ainsi que leur propre vie. Cela concerne des domaines tels que le pouvoir, l'influence, l'économie, l'éducation, le travail et l'intégrité physique.



Féminisme Le féminisme est la conviction que les femmes et les hommes devraient bénéficier des mêmes droits et possibilités.

Genre Le genre est l'interprétation culturelle et sociale des différences biologiques entre les sexes. Cela signifie que la notion de genre repose sur les perceptions sociales des comportements des hommes et des femmes. Les attentes et les rôles liés aux genres ne sont pas statiques et évoluent au cours du temps et selon les lieux.

Intégration de l'aspect de genre

L'intégration de l'aspect de genre consiste à inclure la notion d'égalité des sexes dans les activités principales d'une organisation, c'est-à-dire d'envisager l'égalité entre les sexes dans toutes les actions et prises de décision.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité nous aide à établir le lien et l'interactivité de différents systèmes de **discrimination** (par exemple sur des critères de sexe, d'ethnicité, de déficience, de religion, d'orientation sexuelle ou d'âge). Par exemple, des différences existent selon que l'on est une jeune fille ou une femme âgée ou encore un homme riche ou un homme pauvre.

Normes La notion de normes décrit les règles d'interaction sociale et les idées de « normalité ». Par exemple en Suède, avoir deux enfants par famille constitue la norme. Une famille de 6 ou 7 enfants brise la norme et est considérée comme anormale.

Optique de genre L'optique de genre consiste à examiner différentes situations dans une perspective paritaire en ayant à l'esprit les **structures du pouvoir**, les rôles et les **stéréotypes** sexistes et à analyser leur impact sur la situation.

Oui, c'est oui représente un nouveau paradigme sur la façon dont nous considérons le viol, à savoir le passage du « non c'est non » à l'idée que le consentement doit être explicite avant des relations sexuelles – y compris dans le cadre du mariage.

Patriarcat Le patriarcat est une société à structure hiérarchique dans laquelle les hommes détiennent davantage de pouvoir que les femmes.

Privilège Un privilège signifie que, dans la société, certaines personnes sont avantagées par rapport aux autres sur des critères de sexe, d'ethnicité, d'âge, ou pour d'autres motifs.

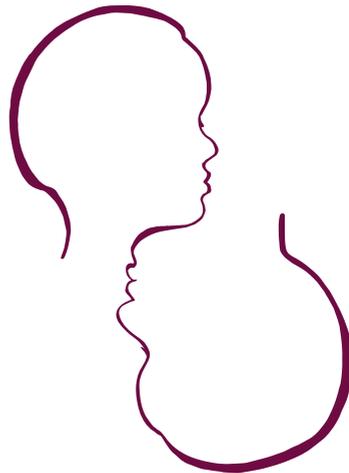
Rôles liés aux genres Les rôles liés aux genres font référence aux différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes, par exemple les attentes par rapport aux comportements et aux vêtements, ce que à quoi nous sommes supposés nous intéresser et ce avec quoi nous sommes censés travailler.

Sexe Le sexe désigne les différences biologiques entre les femmes et les hommes. Par exemple, nous avons différentes hormones, les femmes peuvent enfanter et les hommes, pas.

Sexisme Le sexisme décrit la **discrimination**, l'oppression ou l'exploitation des personnes en raison de leur genre, leur identité sexuelle ou de leur sexe.

Stéréotype Le stéréotype est une représentation simpliste des « autres » réduisant les personnes à quelques caractéristiques en fonction du sexe, de l'ethnicité, de la couleur, de l'âge, de la sexualité, du handicap ou d'un autre motif. Par exemple, lorsque nous déclarons : « tout le monde sait comment sont les femmes » ou « c'est typique pour l'homme », il s'agit des stéréotypes.

Structure du pouvoir La structure du pouvoir est une notion décrivant la répartition du pouvoir ou de l'autorité parmi les personnes d'un contexte défini.



PARTIE 3

**ANALYSE DE GENRE
DANS LES PROJETS
HUMANITAIRES ET
DE DÉVELOPPEMENT**



Dans cette partie, nous allons approfondir la notion de genre et d'égalité des sexes selon différentes approches. PMU a la conviction que l'égalité des sexes est la clé de voûte pour l'édification de sociétés, d'organisations et d'églises durables. Cela signifie qu'une perspective égalitaire devrait être intégrée dans la totalité des projets auxquels PMU apporte son concours. Afin d'analyser la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans nos sociétés, il est pertinent d'élaborer des mécanismes et des cadres théoriques pouvant nous aider à réfléchir et à aborder la situation sous différents angles.

Différentes formes de violence

PENSEZ À une jeune fille dans une région rurale pauvre. Prenez un instant pour vous la représenter et essayez de répondre aux questions suivantes :

- À quel type de violence cette fille risque-t-elle d'être exposée ?
- Encourt-elle le risque d'être exposée à d'autres formes de violence que les garçons du même âge ?

Accordez-vous quelques minutes de réflexion avant de poursuivre votre lecture. Peut-être souhaiteriez-vous noter vos réponses. De nombreux scénarii vous sont peut-être venus à l'esprit en pensant à cette fille. Peut-être comprenaient-ils des châtimements corporels de la part de ses parents ou de ses enseignants, le harcèlement sexuel ou le viol. Peut-être pensiez-vous à une jeune fille victimes de brimades ou de coups de la part des élèves de sa classe. Il n'y a pas de réponses vraies ou fausses ici, mais probablement, les types de violence vous

venant à l'esprit en premier lieu étaient différentes formes de violence ouverte ou visible. Et vos réponses à la deuxième question ont pu inclure certaines formes de violence sexuelle.

À présent, imaginez que notre jeune fille apprenne de ses parents qu'ils ne sont plus en mesure de la scolariser. La famille a seulement les moyens de payer les frais scolaires d'un enfant et, de plus, la mère a réellement besoin d'aide pour le travail aux champs. La fille adore l'école et rêve d'aller à l'université pour devenir médecin mais, dorénavant, tous ses rêves sont brisés. Elle supplie ses parents de la laisser aller à l'école. Peut-être qu'elle et son frère peuvent aider au travail des champs après leur journée d'école ? Mais les parents ont déjà pris leur décision. Il est, de toute façon, très peu probable que la jeune fille poursuive des études universitaires. Plus grande, elle se mariera. Bientôt, elle sera mère de famille à son tour et n'aura pas le temps

de penser ni aux livres et ni aux études. Ils lui disent qu'une fille est supposée devenir une épouse et une mère de famille, ce qui n'est pas compatible avec le travail de médecin.

En silence, la fille se résout à accepter sa situation. Il n'y a plus de discussion et il n'est plus nécessaire de l'empêcher par la force de se rendre à l'école. Elle aide sa mère aux champs sans se plaindre mais n'oubliera jamais, pour autant, son rêve.

Aucune violence ouverte n'a été utilisée pour arrêter notre fille de se rendre à l'école. Pourtant, nous pourrions dire qu'elle a été exposée à la violence. Un chercheur sur la paix, Johan Galtung a défini trois différents types de violence. Nous tendons à ne percevoir que la première forme mais les deux autres formes n'en sont pas moins graves ou néfastes.

Premièrement, il y a **la violence directe** référant aux formes visibles de violence, telles que les sévices ou les

abus sexuels. Elle peut être exercée en public ou plus discrètement, mais il s'agit d'une forme tangible de violence, avec un auteur d'actions concrètes, et elle est souvent facile à définir.

Deuxièmement, il existe **la violence structurelle** pouvant être définie comme les structures sociales entravant le plein épanouissement des personnes ou la jouissance de leurs droits fondamentaux. Cette forme de violence n'émane pas d'un auteur particulier mais se manifeste dans l'exploitation et l'abus perpétué par le biais des normes, des lois, des systèmes, des institutions, des hiérarchies sociales, des systèmes politiques et de la situation économique. En l'occurrence, pour notre jeune fille, le manque d'argent au sein de la famille est la manifestation d'une violence structurelle.





24

Troisièmement, il s'agit de la **violence culturelle**, définie comme tout aspect culturel pouvant être retenu pour justifier ou légitimer la violence dans ses formes directes ou structurelles et entraver ou supprimer la réponse des victimes. Elle ne prive pas directement de droits, mais est préjudiciable dans la mesure où elle normalise la violence et la rend acceptable, voire nécessaire. Dans le cas de notre jeune fille, la conviction qu'elle ne pourra pas suivre des études universitaires et que sa maternité conjugquée à une carrière de médecin ne sera pas viable, représentent une forme de violence culturelle.

Ces différentes formes de violence peuvent être illustrées par un iceberg flottant dans l'eau. La violence directe est la partie émergée de l'iceberg, alors

que la violence structurelle est la partie la plus importante, la partie immergée, plus difficile à détecter mais qui n'en est pas moins préjudiciable. La violence culturelle peut être représentée par l'eau froide, maintenant l'iceberg en place et l'empêchant de fondre.

Afin de lutter contre les différentes manifestations de violence dans la société, cela devient, par conséquent, un défi de taille de trouver les moyens de mettre un terme à la violence culturelle. Par exemple, une femme battue par son mari, un exemple flagrant de violence directe, pourra être convaincue par sa famille et des pairs qu'il faut voir dans les coups le signe de l'amour et de l'affection que lui porte son mari. Ou l'on pourra lui dire que la religion ou la tradition donnent à son mari le droit

de la battre et qu'une bonne épouse doit patiemment supporter de telles formes d'abus. Un autre exemple concerne la pratique du mariage précoce, à nos jours très largement répandu, et qui est interdit par la loi dans un certain nombre de pays. Une telle pratique présente des aspects de violence culturelle et structurelle et est maintenue et préservée par la violence culturelle qui la justifie et la normalise. De tels arguments sont ancrés dans les traditions, la compréhension de la religion et même de la science. De tels arguments pourraient être que le mariage précoce est bien pour les filles afin de les protéger et de garantir leur « pureté », ou que c'est une pratique justifiée reposant sur un fondement religieux ou que les filles grandissent et mûrissent plus rapidement que les garçons.

Ce cadre théorique est très utile pour

établir l'analyse du contexte pour l'action de l'Eglise dans la société telle que la planification de projet. Ces questions peuvent être pertinentes pour l'analyse des différentes formes de violence.

1. Quel type de violence voyons-nous aux niveaux direct et structurel ?
2. Quelle violence culturelle justifiant la violence directe et culturelle pouvons-nous identifier ?
3. Quelles méthodes peuvent être utilisées afin de lutter contre la violence à ces différents niveaux ?

Pour des exemples plus approfondis des différentes formes de violence à l'encontre des femmes, voir l'étude de cas sur les MGF ci-après. Essayez de la lire dans l'optique de la théorie des différentes formes de violence.

Étude de cas sur les mutilations génitales féminines

UN EXEMPLE DE violence à caractère sexiste concerne les mutilations génitales féminines (MGF). Ces pratiques sont très douloureuses et constituent une violation des droits des filles-enfants pour le reste de leurs jours avec des effets physiques, psychologiques et sexuels. Un exemple de violence à caractère sexiste concerne les mutilations génitales féminines (MGF). Ces pratiques

sont extrêmement douloureuses et constituent une violation des droits des femmes-enfants avec des effets physiques, psychologiques et sexuels pour le reste de leurs jours. Ces mutilations présentent un risque considérablement plus élevé pour leur santé et leur vie lors d'un accouchement.

L'acte de mutilation génitale féminine (MGF) est une expression de violence

directe. Quelqu'un a décidé que la lésion devrait être effectuée, quelqu'un l'effectue et quelqu'un va probablement tenir l'enfant de force. Il en résultera des conséquences dommageables sur les plans physique et psychologique, tout au long de la vie de l'individu.

Dans le même temps, les MGF illustrent bien la violence structurelle. Dans de nombreuses sociétés et communautés, des structures sociales existent et rendent le mariage quasiment impossible pour une fille n'ayant pas subi de MGF. Dans une situation où les femmes sont économiquement dépendantes des hommes, la lésion semble être une nécessité. En considérant les MGF comme une forme de violence structurelle, aucun auteur de cette pratique n'est identifié, seules les structures perpétuent cette forme de violence.

Nous avons donc une manifestation flagrante de violence directe ainsi que des structures perpétuant la pratique des MGF. Ce qui est plus difficile à percevoir, c'est la violence culturelle justifiant la violence structurelle et directe envers les filles et les femmes dans la pratique des MGF. Ces aspects culturels englobent des croyances sur la sexualité féminine et le rôle des MGF comme un rite de passage à la féminité.

Bien que les MGF ne soient pas appuyées par l'Islam ou le Christianisme, la religion est utilisée pour justifier cette pratique. Par conséquent, si nous voulons mettre un terme à cette violation inacceptable des droits des filles et des femmes, il nous faut réaliser une analyse couvrant tous les aspects de la violence. Nous pourrions alors concevoir

notre tâche pour envisager et prévenir les différentes formes de violence que représentent les MGF.

Un exemple de la façon de traiter les MGF peut être trouvé dans un projet mis en œuvre par un des partenaires de PMU. Le projet a débuté par un dialogue à propos des idées et des croyances culturelles dans les communautés ciblées et comment celles-ci ont pu être transformées pour le soutien des droits des filles et des femmes et non leur violation. Le dialogue est parvenu à la conclusion que de nouvelles cérémonies d'initiation, excluant la pratique de MGF, devaient voir le jour afin de célébrer le passage des filles à la féminité. Dans ce but, le projet travaille avec des modèles à suivre, c'est-à-dire, des femmes adultes de la communauté n'ayant pas subi de MGF et leurs maris. Un autre aspect important de ce travail a consisté à travailler avec les jeunes garçons et les hommes pour discuter de la norme des MGF comme condition au mariage. Des clubs de défense des droits au sein des écoles constituent d'importants forums pour les activités du projet, puisque des élèves de tous les âges s'y côtoient. Ils travaillent également avec des groupes d'autonomisation économique afin d'atteindre les parents. Trouver des activités génératrices de revenus comme alternative à la pratique des MGF est la clé pour un résultat durable. L'organisation travaille dorénavant à différents niveaux et sur différents groupe-cibles afin de couvrir l'ensemble des aspects de la violence dans les MGF.

Privilèges, discrimination et stéréotypes liés aux genres

UN PRIVILEGE SIGNIFIE QUE certaines personnes au sein d'une société sont avantagées par rapport à d'autres. Ces avantages peuvent reposer sur des considérations liées au sexe, à l'ethnicité, à l'âge ou à d'autres motifs. Il peut être difficile pour les personnes dans une situation privilégiée de réaliser l'existence des avantages dont elles bénéficient et de l'inégalité des structures confortant ces avantages. Avez-vous déjà entendu quelqu'un dire : « la discrimination n'existe pas car je n'en ai jamais fait l'expérience » ? Cela est en fait une

manière très courante d'argumenter mais bien peu convaincante.

Un proverbe chinois dit que « les poissons sont les derniers à découvrir l'océan ». Dans ce contexte, cela signifie qu'un homme ne voit peut-être pas à quel point les femmes subissent la discrimination en société ou qu'un Blanc peut ne pas nécessairement voir le racisme car il n'en fait pas l'expérience. Une personne tout à fait bien portante devrait faire preuve de beaucoup d'imagination pour réaliser à quel point il est difficile pour une personne dans un



fauteuil roulant de se déplacer en ville. Cela dit, le fait qu'une ou de nombreuses personnes n'aient pas connaissance d'une certaine chose, cela ne veut pas dire que cette chose n'existe pas. Par conséquent, il nous faut commencer par examiner nos propres privilèges pour découvrir la discrimination.

Dans la société, nous voyons souvent la discrimination sexiste. Alors que le sexe fait référence aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire que les femmes peuvent enfanter et les hommes ne le peuvent pas, les genres désignent les idées que nous nous faisons sur le comportement attendu des hommes et celui des femmes. Cela peut concerner les idées sur la manière dont nous devrions nous habiller, le type de film ou de musique que nous devrions aimer, la nourriture que nous devrions manger et les caractéristiques que nous devrions avoir. Il s'agit également des idées reçues selon lesquelles les femmes sont « casanières » et les hommes « le principal soutien financier de la famille », des idées disant quels

emplois conviennent aux hommes et quels autres conviennent aux femmes, quels types de cultures devraient être développés par des femmes et telles autres par des hommes et quels rôles assurer à l'Église.

Les rôles et les attentes liées aux genres ne sont pas statiques et changent avec le temps et selon les endroits. Dans l'Église aussi, les rôles stéréotypés sur les genres nous limitent, bien que cela n'ait rien de biblique, comme nous avons pu le voir plus haut, l'histoire de la Création ne dit rien sur la création de la femme avec des traits spécifiques liés aux genres afin de la différencier de l'homme. Il n'y a d'ailleurs pas non plus d'indication selon laquelle les femmes et les hommes se voient confier des rôles et des responsabilités différentes. Au contraire, la Genèse souligne que la femme et l'homme ont été créés égaux à l'image de Dieu.

C'est pourquoi, en tant que Chrétiens, nous devrions faire tout notre possible pour remettre en question les rôles des genres, lutter contre la discrimination et rétablir les relations et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Questions de réflexion

- Quand êtes-vous un « poisson » ?
C'est-à-dire quand êtes-vous privilégié ?
- Quels genres de stéréotypes sexistes pouvez-vous identifier dans votre contexte ?
- Que pouvez-vous faire au quotidien pour remettre en question les rôles des genres et lutter contre la discrimination ?

L'égalité commence avec nous

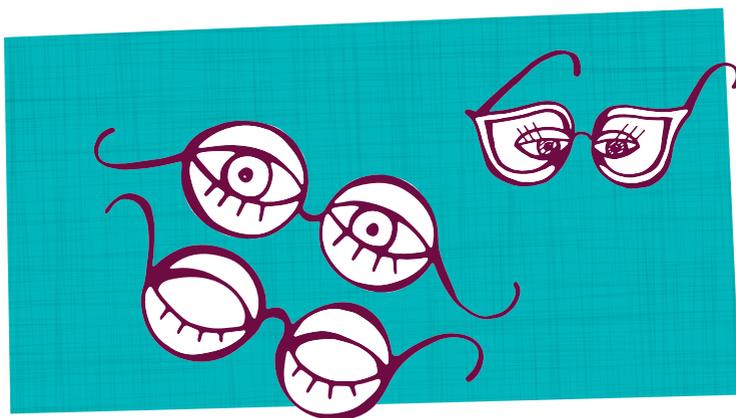
TOUTES LES RELATIONS SONT d'une manière ou d'une autre, définies par le pouvoir et donc, dans toutes les relations humaines, il nous faut affronter un pouvoir. En étant conscients des manières d'utiliser et de comprendre le pouvoir, nous pouvons activement façonner la culture de nos églises et de la société.

« Ou comment peux-tu dire à ton frère : Frère, laisse-moi ôter la paille qui est dans ton œil, toi qui ne vois pas la poutre qui est dans le tien ? Hypocrite, ôte premièrement la poutre de ton œil, et alors tu verras comment ôter la paille qui est dans l'œil de ton frère. » (Luc 6:42)

Nous avons vu plus haut qu'il est difficile d'identifier ses propres privilèges au sein de la société. Il peut en aller du même défi pour ôter la poutre de notre œil lorsqu'il s'agit de notre exercice du pouvoir. De manière à identifier notre exercice destructif ou du pouvoir destructeur et malsain, la

socio-psychologue norvégienne Berit Ås a identifié sept techniques principales de domination (décrites plus amplement dans le chapitre suivant). Une technique de domination est la stratégie de domination utilisée pour obtenir ou maintenir son pouvoir aux dépens des autres, en les traitant en inférieurs, en les ignorant ou en les ridiculisant. Lorsque les personnes d'une société ressentent ces choses, cela n'apporte rien de bon. Nous préférierions plutôt que les gens se sentent forts, heureux et créatifs de façon à contribuer à l'épanouissement de la société.

Certains individus recourent sciemment à des techniques de domination afin de gagner en influence sur les autres. Mais, le plus important est que bon nombre d'entre nous y recourent inconsciemment. Nous pouvons nous sentir mal à l'aise à notre poste et essayons donc tenter de nous affirmer



aux dépens des autres. Ou encore, nous avons peut-être appris à utiliser ces stratégies en imitant les autres, sans en voir les conséquences qu'elles pourraient entraîner. C'est pourquoi il convient de commencer à nous

pencher sur notre propre cas dans le cadre de ces techniques. Cela

signifie que, lors du choix d'une stratégie d'influence, l'humilité est à retenir.

Dans le même temps, la prise de conscience des techniques de domination pourrait nous permettre d'identifier les situations dans lesquelles d'autres

personnes recourent à ces techniques pour, nous ou d'autres personnes de notre entourage, nous traiter en inférieurs, nous ignorer ou nous ridiculiser. Si cela se produit, des stratégies existent

pour y faire face.

Ces contre-mesures sont présentées ci-après avec les techniques de

domination. Dans la partie suivante, se trouvent sept techniques de confirmation nous permettant d'adapter notre comportement et de participer à la création d'une culture pacifique.

Lors du choix d'une stratégie d'influence - choisissez l'humilité

Sept techniques de domination et contre-mesures

30

1 L'invisibilisation. L'invisibilisation est la marginalisation des personnes en les ignorant. Lorsque quelqu'un a la parole lors d'une réunion, nous commençons, par exemple, à discuter avec un/-e collègue ou à lire nos papiers au lieu d'écouter.

contre-mesure : Prendre place.

Prenez place en posant des questions ou en affirmant des faits. Par exemple : « Est-ce que, vous deux, pourriez, s'il vous plaît, cesser de parler pendant mon intervention ? » ou « Il m'est difficile d'effectuer cette présentation si vous lisez vos papiers en même temps ».

2 La ridiculisation. Lorsque nous ridiculisons, tournons en dérision les personnes ou leurs arguments de manière à les ridiculiser. Au lieu

d'écouter une personne s'exprimer, peut-être se moque-t-on de son accent et le compare-t-on à un personnage comique d'une série télévisée.

Contre-mesure : Le questionnement.

Demander pourquoi le plaisantin trouve-t-il cela si amusant lorsque les gens pourraient être clairement offensés ?

3 La rétention d'information. En dissimulant l'information, nous excluons des personnes de la procédure de prise de décision ou les rendons moins à même de prendre une décision éclairée ou de participer au travail. Par exemple, d'importantes décisions peuvent être prises au domicile d'une personne lors de réunions informelles, auxquelles ne sont pas conviées toutes les personnes concernées.

Contre-mesure : Jouer cartes sur table. Demander à ce que toutes les cartes soient « posées » sur la table en insistant sur le fait que vous n'avez pas été informé/-e de tous les éléments.

4 L'injonction paradoxale. Pratiquer la double contrainte est la dépréciation ou la sanction des actions d'une personne, quelles qu'elles soient. On reproche à une femme de ne pouvoir participer à une réunion tardive car elle souhaite passer du temps avec ses enfants. La fois suivante, si elle assiste à la réunion et laisse ses enfants à la maison, on lui reproche d'être une mauvaise mère ou une mauvaise épouse. D'une manière ou d'une autre, elle aura tort.

Contre-mesure : Briser le modèle. Briser le modèle en demandant des directives claires et en informant les personnes de vos priorités.

5 La culpabilisation/la honte. Lorsque des personnes soulèvent un problème, nous pouvons réagir en les mettant dans l'embarras or en insinuant qu'elles ne peuvent s'en prendre qu'à elles-mêmes. Une personne peut se plaindre de ne pas avoir été informée d'une réunion et s'entend répondre qu'elle n'avait qu'à consulter le planning du bureau et que les autres ne sont pas censés l'en informer. Une femme peut s'entendre dire que si elle portait des vêtements moins provocants, elle n'aurait pas été victime de harcèlement sexuel.

Contre-mesure : Intellectualiser. Essayez de faire abstraction de vos sentiments et de réfléchir aux raisons

pour lesquelles vous ressentez de la honte ou des reproches vous sont adressés. Comment réagirait une autre personne dans une telle situation ?

6 La réification. Il y a réification, lorsque nous discutons ou nommons l'apparence physique d'une personne dans une situation inappropriée. Par exemple, lors de la présentation d'une interlocutrice à une audience, l'accent est mis sur sa beauté et non sur ses connaissances.

Contre-mesure : Le questionnement. Demander ce que l'apparence physique ou vestimentaire a à voir dans cette situation ?

7 La violence ou la menace de violence. L'usage ou de la menace de violence est également une technique de domination. Les menaces peuvent revêtir différentes formes. Souvent, elles ont lieu en aparté, à l'abri des regards.

Contre-mesure : Informer. Parlez-en à d'autres personnes dans l'organisation et informez-les de la situation.

Depuis que Berit Ås a défini ces sept principales techniques de domination, d'autres techniques sont venues allonger la liste. Certaines d'entre elles consistent à demander à quelqu'un de faire quelque chose en ayant pris le soin auparavant de lui faire des louanges afin qu'il lui soit difficile de refuser. Ou encore de renvoyer une personne en lui disant qu'elle est trop âgée/jeune pour cerner la question. Peut-être pouvez-vous également songer à d'autres techniques.

Édifier une culture pacifique

Mais le fruit de l'Esprit, c'est l'amour, la joie, la paix, la patience, la bonté, la bénignité, la fidélité (Galates 5:22-23)

UNE APPROCHE JUSTE et équitable du pouvoir commence et se termine avec amour, générosité et serviabilité. En étant conscient des différentes façons d'utiliser les techniques de domination, nous pouvons sciemment essayer de changer de comportement afin d'être plus constructifs. La Bible nous donne les outils et les principes pour nous guider, en tant que disciples du Christ, dans nos interactions indépendamment de l'appartenance ethnique, du genre ou des antécédents. Les techniques de confirmation citées ci-après constituent une façon de décrire ces outils. Les cinq premières concernent directement les cinq premières techniques de domination précédemment citées.

Valider. Veillez à ce que chacun soit vu et entendu. Saluez tous les participants au début d'une réunion. En revendiquant votre place et votre position, faites preuve de respect. Ne coupez pas la parole et ne parlez pas à d'autres personnes ou ne lisez pas vos papiers lorsque quelqu'un d'autre a la parole.

Faire preuve de respect. Écoutez de manière courtoise et manifestez un intérêt. Si vous ne comprenez pas, posez des questions. L'information est souvent donnée dans une perspective.

En posant des questions respectueuses, il est possible de s'entraider à voir d'autres perspectives et à mieux cerner l'ensemble de la situation.

Informer. Communiquez de façon professionnelle. Assurez-vous de ne pas retenir ou d'oublier de partager l'information. Optez toujours pour la transparence et l'honnêteté.

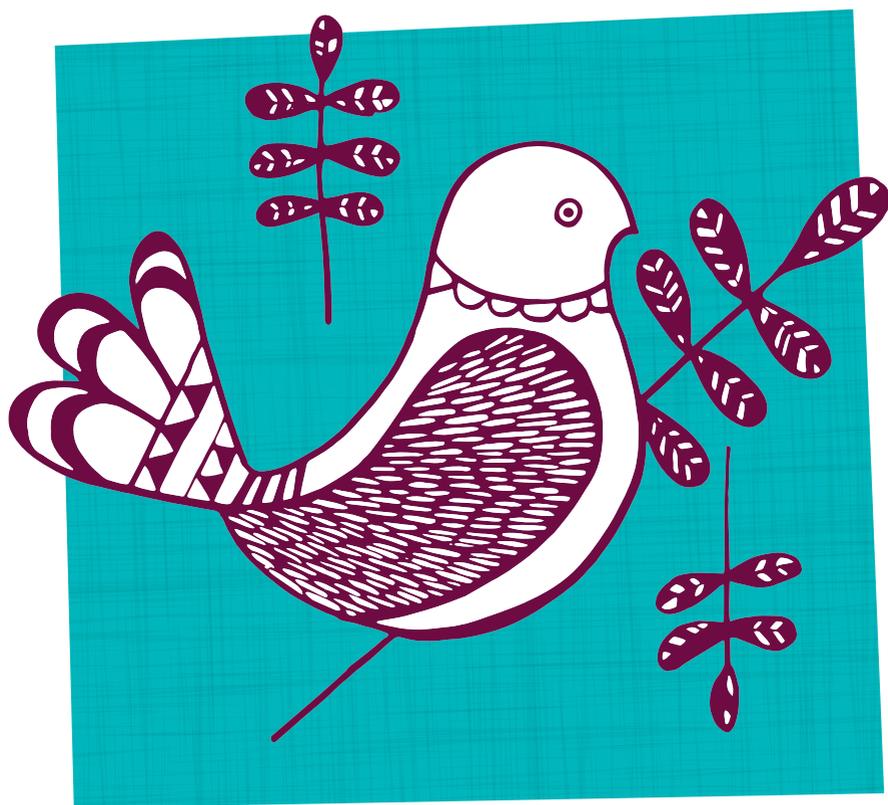
Gratifier doublement. Ayez une approche positive des personnes avec lesquelles vous communiquez, considérez qu'elles font de leur mieux. Efforcez-vous de confirmer un comportement positif au lieu de critiquer ce que vous trouvez négatif. Si des personnes font des choix que vous ne comprenez pas, demandez-leur de les justifier et efforcez-vous d'écouter la réponse.

Confirmer des normes raisonnables. Essayez de comprendre les raisons et les motivations derrière les choix que font les personnes. Ne supposez pas qu'elles désirent provoquer ou faire des problèmes. Évoquez les normes et les responsabilités au sein de l'organisation ou du groupe et assurez-vous que toutes les parties sont d'accord et ont la même vision des attentes mutuelles de chacun.

Traiter d'égal à égal. Vous pouvez occuper différents rôles dans votre organisation ou au sein de la société. Cependant, même si une personne est votre subordonnée dans la hiérarchie professionnelle ou sociale, sachez-vous qu'elle est toujours votre égale en tant qu'être humain et mérite d'être traitée avec respect. .

Si quelqu'un recourt à des techniques de domination à votre égard ou celui d'autrui, essayez de faire remarquer ce que vous constatez, avec calme et respect. La personne n'a pas forcément

conscience du fait de se montrer dominante. Souvent, mettre des mots sur ce que l'on voit et montrer au grand jour un comportement dominant suffit amplement. L'abus de pouvoir est souvent perpétué car les personnes l'acceptent silencieusement. A la page 60, vous trouverez un exercice d'identification des techniques de domination, en utilisant des contre-mesures et des techniques de validation pour une culture pacifique.



Faire prospérer chaque don

EN ÉTANT CONSCIENTS de la manière dont nous agissons et de notre comportement à l'égard des autres, nous pouvons réussir à créer une culture où chaque don pourra prospérer. Il s'agit d'une culture dans laquelle les dons et les aptitudes de chacun sont valorisées et dans laquelle personne ne se voit empêcher, par des structures ou les hiérarchies, d'atteindre pleinement son potentiel.

« Heureux ceux qui procurent la paix, car ils seront appelés enfants de Dieu ! » (Matthieu 5:9).

Dans le Sermon sur la Montagne, Jésus partage les bénédictions et nous lance des

défis concernant de nombreux domaines de nos vies. Lorsqu'Il déclare : « Heureux ceux qui procurent la paix » dans le verset ci-dessus, dit-Il que nous ne devons jamais être impliqués dans des conflits ? Non, observez de nouveau le mot utilisé. Jésus ne dit pas : « Heureux ceux qui sont pacifiques ». Il parle de procurer la paix, c'est-à-dire d'œuvrer activement pour la paix.

Même Dieu est impliqué dans des

conflits. Comme nous l'avons vu dans la partie consacrée aux différentes formes de violence, il nous faut parfois mettre au défi le statu quo afin de transformer la société en un lieu plus pacifique et plus juste pour chacun. En travaillant sur l'égalité des sexes et les questions relatives au pouvoir, un risque de conflit existe car certains peuvent y voir une menace à leurs propres privilèges. Par conséquent, procurer la paix ne consiste pas à éviter le conflit mais plutôt gérer le conflit de manière constructive.

Aucun verset de la Bible ne dit que les

conflits peuvent être éliminés

par la prière. Par contre, si nous prions pour obtenir la sagesse

Heureux ceux qui procurent la paix, car ils seront appelés enfants de Dieu !

de Dieu, Il nous accordera la sagesse nécessaire. « Si quelqu'un d'entre vous manque de sagesse, qu'il la demande à Dieu, qui donne à tous simplement et sans reproche, et elle lui sera donnée. » (Jacques 1:5)

Avec la sagesse et l'amour de Dieu, vous irez loin pour apporter la paix. Vous pourrez établir une nouvelle culture, une culture du royaume.

Intégration de l'aspect de genre

SI NOUS VOULONS RÉELLEMENT œuvrer pour l'égalité des sexes, il nous faut prendre en considération les genres dans tous les aspects du travail de nos organisations. L'intégration de l'aspect de genre consiste à porter la notion des genres dans l'activité centrale de l'organisation.

Une fois intégré, l'aspect de genre est pris en considération dans chaque prise de décision et dans chaque action. Cela signifie aussi bien dans les décisions internes de nos églises et organisations que dans les décisions quant à nos actions externes, telles que les projets de développement et des interventions humanitaires.

La base de l'intégration de l'aspect de genre repose sur la connaissance de notre théorie de l'égalité et sur ce que dit la Bible sur l'égalité des sexes (voir la partie I). Lorsque nous aurons cette connaissance, nous pourrions alors examiner différentes situations à travers des lunettes de genre. Cela revient quasiment à dire d'examiner les situations dans une perspective de l'égalité des chances, afin de pouvoir voir autour de nous ce qui se passe en termes d'inégalité et d'égalité. Par exemple, lors de la conception d'un projet, qu'il soit de développement ou humanitaire, nous devons garder à l'esprit l'impact des relations femmes-hommes sur ce projet

mais également l'impact du projet sur les relations femmes-hommes.

L'approche intégrée de l'égalité est importante dans tous les types de projets, indépendamment de l'objet principal du projet. Dans l'un des pays où œuvre PMU depuis de nombreuses années, nous avons eu des discussions fort intéressantes avec notre partenaire, en travaillant sur les droits des enfants. Comment nos idées sur les hommes et les femmes influencent-elles un projet sur les droits des enfants ? Un exemple est que, dans ce pays, les filles sont considérées comme étant des femmes à l'âge de 12-16 ans, alors que les garçons ne sont pas considérés comme des hommes avant l'âge de 18 ans⁷.

Le fait que les filles soient forcées à se marier et à enfanter à l'âge de douze ans est, bien évidemment, une grave violation du droit des enfants. Mais si ces filles sont considérées comme des femmes par les communautés locales, nous pouvons passer à côté dans notre analyse. Cela nous a alors permis de constater, qu'en travaillant pour les droits des enfants, il est extrêmement important de connaître les idées du contexte local sur les genres et les âges. En l'occurrence, il nous est paru évident que, pour travailler sur les droits des enfants, le besoin de dialogue au sein de la communauté sur les idées sur les

7 Selon la loi, les filles ainsi que les garçons sont considérés comme mineurs jusqu'à leur 18ème anniversaire.

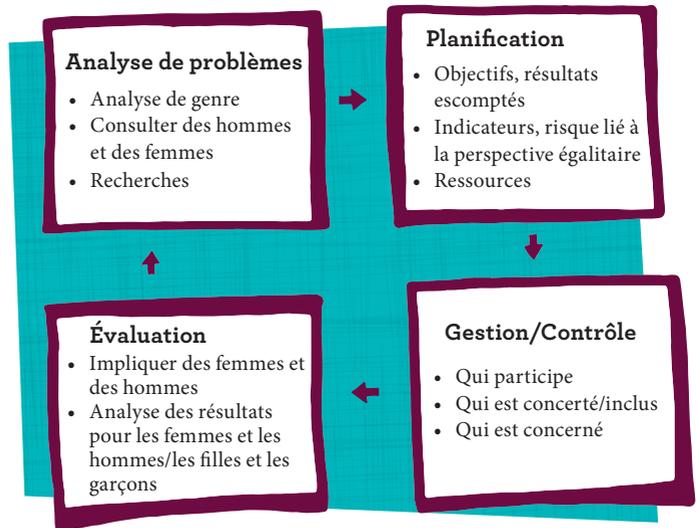
genres s'est fait ressentir.

Dans un autre cas, PMU apportait son concours à un projet humanitaire, avec des distributions alimentaires aux personnes déplacées internes, comme principale tâche. Lorsqu'il s'agit de distribution alimentaire dans le cadre d'une crise, la pratique habituelle consiste à inclure les personnes les plus vulnérables et à distribuer la nourriture depuis un point de distribution d'où les gens viennent retirer les paniers de provisions. Dans ce cas, l'équipe de l'organisation de la mise en place a effectué une analyse approfondie du groupe-cible pour savoir quels différents groupes le constituaient. Dans le groupe-cible, il y avait différents types de ménages. Il y avait les ménages avec soit des hommes, soit des femmes ou soit des enfants à leur tête ou encore des foyers avec des membres de la famille atteints de différents handicaps. Cette analyse a montré clairement que les possibilités de se rendre au point de distribution

variaient d'un ménage à l'autre. Pour certains ménages, une marche de cinq kilomètres s'imposait pour se rendre au point de distribution, ce qui impliquait qu'une femme seule ou un homme seul pourrait rencontrer des difficultés à laisser ses enfants seuls pendant ce temps. De même, une personne avec un handicap ne pouvait ni venir, ni porter le panier de provisions. Dans certains cas, la route était dangereuse et les femmes étaient particulièrement vulnérables, compte tenu du risque d'abus sexuel sur la route. Dans le cas des ménages ayant des enfants à leur tête, les colis alimentaires étaient parfois trop lourds pour être portés par un enfant.

Une analyse a clairement montré que les personnes les plus vulnérables n'auraient pas eu un accès égalitaire aux distributions alimentaires puisqu'en fait, leurs possibilités d'y accéder étaient différentes. Cela a résulté en des solutions variées, comme par exemple, de plus petits colis alimentaires plus faciles

Gender perspective in PME&R



à transporter ainsi que la livraison à domicile dans le cas où les bénéficiaires n'étaient pas en mesure de se rendre au point de distribution. Cet exemple montre à quel point il est important d'effectuer une analyse détaillée des différentes possibilités pour que le groupe cible puisse, en fait, profiter des bénéfices du projet sur un pied d'égalité.

Une bonne analyse de genre s'avère importante dans le cadre du suivi et de l'évaluation. Dans un cas donné, PMU finançait un projet de forage dans une communauté qui manquait d'eau et dont la population devait parcourir à pied une longue distance pour aller chercher de l'eau. L'analyse de genre a révélé que les femmes et les filles étaient affectées à l'eau, ce qui leur prenait 10 heures de marche quotidienne, alors que les hommes et les garçons étaient chargés d'amener le bétail à pâturer. Cela signifiait que les hommes et les garçons partaient plusieurs jours avec le bétail. Dans cette situation, les filles et les garçons n'avaient pas la possibilité de

se rendre à l'école. Ainsi, une conséquence positive de ce projet de forage plus proche de la communauté fut que la distance pour aller chercher de l'eau fut considérablement réduite, passant de 10 heures à 30 minutes, tout au plus. De plus, les nouveaux points d'eau ont permis au bétail d'obtenir de l'eau plus près de la communauté. Les filles et les garçons ont alors pu retourner en classe car ils avaient dorénavant du temps pour aller chercher de l'eau, faire pâturer le bétail et se rendre à l'école. Ceci est un excellent et important résultat à côté duquel nous aurions pu passer si pour la mise en place du projet, il n'avait pas été procédé à une étude des genres adéquate pour le suivi. Il nous faut donc toujours avoir une optique égalitaire à l'esprit : lors de la planification, du contrôle, de l'évaluation, du compte-rendu afin de s'assurer qu'aucun projet n'ignore l'égalité des chances. Voir à la page 65 un exemple d'une analyse de genre pouvant être utilisée lors de la planification d'un projet.

Liste de vérification pour l'intégration de l'aspect de genre dans la conception de projet

Voici une liste de vérification pour nous assurer de l'intégration de la notion de genre. Il s'agit d'une liste satisfaisante ou minimale, ce qui veut dire qu'elle peut être utilisée pour s'assurer que rien d'essentiel n'ait été omis – mais que nous ne devrions pas nous limiter à celle-ci et chercher à avancer et à apporter des améliorations.

- L'analyse de genre est effectuée.
- Les résultats de l'analyse influencent la conception du projet.
- Au moins un des objectifs et un indicateur ciblent spécifiquement l'égalité des sexes.
- Lorsque cela est possible, les données et informations sont réparties par sexe.
- Le contrôle et l'évaluation permettent de suivre les résultats relatifs à égalité femmes-hommes.

Travailler en profondeur pour remettre en question les rôles liés aux genres

38

COMME NOUS L'AVONS vu précédemment, les genres désignent des perceptions sociales sur les comportements des hommes et des femmes résultant en des rôles stéréotypés limitant les possibilités des femmes ainsi que celle des hommes. Cependant, trop souvent, le terme « genre » a été utilisé comme un synonyme de « femmes », y compris dans le travail de développement, dans lequel nous avons concentré nos efforts pour l'autonomisation des femmes, l'accès des femmes à l'éducation et aux ressources ainsi que le soutien à la création d'entreprises des femmes. Cela est, il va de soi, important, mais nous semblons également oublier nos préjugés sur le comportement des hommes. Ces idées limitent autant les hommes et les garçons que les filles et les femmes. Par exemple, dans de nombreuses parties du monde, beaucoup d'hommes ne sont pas supposés s'occuper des enfants et passer du temps avec eux. Il en résulte de mauvaises relations entre les pères et leurs enfants. L'idée reçue qu'un homme doit assumer le rôle de soutien de famille peut occasionner des conflits dans les cas où l'homme n'est pas en mesure de subvenir aux besoins de sa famille et que la femme travaille et subvient aux besoins de la famille. Dans un tel cas, il sera également attendu de la femme qu'elle assume toutes les tâches ménagères, parce que les hommes ne sont pas supposés s'en charger, ce qui représente une double charge de travail. Cela

veut dire qu'il y a un grand besoin de résoudre non seulement l'accès défaillant des femmes aux ressources mais aussi d'œuvrer pour la transformation des rôles traditionnellement attribués aux deux sexes et des perceptions sociales concernant aussi bien les hommes que les femmes.

Donc, comment pouvons-nous transformer et remettre en question les rôles liés aux genres nous imposant des limites ? Magdalene Kelel, responsable de projet à l'église « Free Pentecostal Fellowship of Kenya », dit, à la page 47, que la principale stratégie dans son travail pour l'égalité au niveau communautaire est d'instaurer le dialogue entre les hommes et les femmes afin qu'ils puissent se rencontrer et discuter de leur idées sur les rôles traditionnellement attribués aux deux sexes. Elle insiste sur le fait qu'il est nécessaire et très important que femmes et hommes discutent ensemble de ces sujets. Cela peut aussi être une bonne stratégie que les hommes puissent parler avec d'autres hommes et que les femmes puissent parler avec d'autres femmes. Des exemples couronnés de succès relatent des hommes se rendant ensemble aux discussions pour évoquer ce que cela signifie pour eux d'être un homme, un père et un mari et de relater ce dont ils rêvent. En venant à plusieurs, il est plus facile de se soutenir mutuellement pour effectuer des changements de comportement.

Questions de réflexion

- Pour vous, comment les hommes et les femmes devraient se comporter ?
- Que pouvez-vous faire au quotidien pour remettre en question les limitations des rôles femmes-hommes ?

Suivi et évaluation du travail sur l'égalité des sexes

POUR DE NOMBREUSES RAISONS, il est toujours essentiel de suivre et d'évaluer les activités que nous menons. Nous recourons à l'évaluation afin d'en savoir davantage et pour nous assurer que les choses se déroulent comme prévu. L'évaluation est également importante dans le sens où elle permet à chacun la responsabilisation mutuelle dans le développement des organisations, des projets et des activités. C'est pourquoi, lorsqu'il s'agit du travail sur l'égalité femmes-hommes, l'évaluation est primordiale.

Afin de tirer le meilleur parti d'une évaluation, il est crucial de suivre le projet ou l'activité pendant son déroulement. Ainsi, il est possible de procéder à quelques réajustements ou changements afin d'atteindre les objectifs fixés. Dans une évaluation, il est possible de s'interroger sur les objectifs, le calendrier, l'utilisation des ressources et les défis auxquels nous devons faire face. Qu'avons-nous réalisé à ce jour ? Quels leçons apprises en tirer ? Quels changements doivent être apportés ?

Différentes méthodes peuvent être appliquées pour effectuer l'évaluation. L'une consiste à recourir aux statistiques, par exemple, combien d'hommes et de femmes trouvons-nous aux postes de direction et au conseil d'administration ? Il est également possible d'effectuer le suivi et l'évaluation en étudiant le déroulement des réunions ou des messes à l'église. Par exemple, on peut prêter attention à qui s'exprime et de quel temps de parole se voient accorder les intervenants-hommes et les intervenants-femmes.

Évaluation – Pourquoi cela s'est-il produit ?

Dans une évaluation, il est important de se pencher sur ce qui s'est produit, comment cela s'est passé et pourquoi cela a-t-il eu lieu. Ceci est important tant pour procéder à la clôture du projet en question, que pour l'ouverture d'une discussion sur la phase suivante, de nouvelles activités ou de nouveaux projets.

Réfléchir sur les objectifs du travail sur l'égalité femmes-hommes

Sommes-nous parvenus à atteindre notre objectif dans les délais impartis et les résultats ont-ils été à la hauteur des attentes ? Si un objectif n'a pas été atteint, assurez-vous de réfléchir aux causes. Réussir à atteindre un objectif nous donnera une indication sur la manière de travailler avec des objectifs à l'avenir.

Travailler avec des évaluations concerne aussi la manière d'atteindre l'objectif. Comment s'est déroulée la procédure ? Il est primordial d'examiner ce qui a bien fonctionné et comment nous pouvons transposer cette procédure dans de futurs projets. Afin de travailler de façon plus performante, s'efforcer d'identifier ce qui a bien fonctionné est souvent une bonne méthode pour trouver des solutions adéquates et des idées pour l'avenir.

Qu'importe-il d'évaluer ?

Il convient d'analyser de nombreux aspects afin de faire évoluer notre travail. En voici quelques exemples :

- Objectifs et résultats – les objectifs fixés ont-ils été atteints ? Quels leçons apprises en tirer ?
- Procédure – Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans notre travail ? Quels changements devons-nous apporter ?
- Organisation – comment les tâches et les responsabilités ont-elles été réparties ?
- D'un point de vue personnel – qu'ai-je appris ? Sur un plan personnel, cela m'a-t-il enrichi et épanoui ?
- D'un point de vue externe – Quelle différence cela fait-il pour notre communauté ? Quelle valeur avons-nous créée ?

Une évaluation personnelle

Afin de suivre votre développement personnel et d'en tirer des leçons pour l'avenir, vous pouvez vous poser quelques questions pour élargir votre réflexion.

- Que devrais-je continuer à faire ?
- Que devrais-je faire plus souvent ?
- Que devrais-je faire moins souvent ?
- Que devrais-je cesser de faire ?
- Que devrais-je commencer à faire ?

PARTIE 4

RÉCITS





Jane Angom

Ministères pentecôtistes
d'Ouganda

Responsable du projet
d'alphabétisation pour
adultes et membre du
conseil d'administration

42

“Nous devons augmenter le nombre de femmes à la tête de l'Église”

Qu'est-ce qui vous motive dans le travail pour l'égalité des sexes ?

Ma motivation dans le travail pour l'égalité des sexes repose sur deux aspects : le premier est que la société ougandaise, fortement patriarcale, est tout simplement injuste. Hélas, de nombreux partisans de cette société n'ont même pas connaissance de ces injustices envers les femmes car elles sont perpétuées et semblent normales. Malheureusement! Certains en ont connaissance et en profitent.

Deuxièmement, je crois qu'il existe une rare forme de démocratie au sein de l'Église qui a besoin d'être remise en question. À cet égard, la plus grande majorité de fidèles et de croyants de

l'Église sont des femmes, et pourtant elles sont dirigées par une minorité, les hommes. Et cela est accepté pour des raisons structurelles et des interprétations bibliques. Le développement général nécessite l'implication de l'ensemble de la société. Je suis persuadée que nous devons œuvrer pour qu'à la tête de l'Église, il y ait une augmentation du nombre de femmes et que davantage de places soient accordées aux jeunes et aux personnes handicapées, l'arène de l'Église ne fait pas exception.

Pourquoi tout le monde devrait se soucier de l'égalité des sexes ?

Tout le monde devrait se soucier de l'égalité des sexes car c'est le seul moyen

de parvenir à un développement durable. Plus de la moitié de la population mondiale est constituée de femmes. Cette plus grande moitié devrait être incluse à tous les niveaux des instances décisionnelles et dans la participation pour trois raisons principales.

Premièrement, l'égalité femmes-hommes est une obligation morale. C'est tout simplement une bonne chose à faire. Si Dieu a créé l'homme et la femme comme égaux, qui sommes-nous pour penser et agir autrement ? Il n'y a plus ni Juif ni Grec, il n'y a plus ni esclave ni libre, il n'y a plus ni homme ni femme ; car tous vous êtes un en Jésus-Christ (Galates 3:28). Deuxièmement, les femmes apportent un ensemble de perspectives inédites aux choses. En vertu de qui elles sont, les aspirations et les priorités des femmes sont cruciales. Elles aiment préserver ce qu'il y a de bien et savourer la même chose dans toutes les situations. Préserver signifie durable !

Troisièmement, les femmes sont bien plus liées aux ressources naturelles que les hommes et sont affectées par les changements climatiques de façon bien plus concrète que les hommes. Comme les femmes accomplissent leurs tâches non-rémunérées de procurer de la nourriture à leur famille, en particulier dans les milieux ruraux, il leur faut de l'eau, du feu de bois et des terres cultivables. Ces éléments doivent être utilisés de manière durable.

Quel conseil donneriez-vous à une personne voulant commencer à travailler pour l'égalité des sexes ?

L'égalité des sexes est un domaine rempli de conceptions erronées. Beaucoup pensent qu'il s'agit seulement de travailler pour les femmes. Avec cette idée préconçue, beaucoup de personnes pensent déjà que vous avez tort avant même que vous ayez énoncé le premier mot. Vous êtes certain de vous faire écraser et d'être blessé au plus profond de vous. Ne répondez pas par des mots. Laissez du temps au temps et continuez de soulever cette question.

Expliquez que l'égalité des sexes est une bonne chose, qu'il ne s'agit pas de priver les hommes de leur pouvoir, comme beaucoup le craignent, mais plutôt de chercher à avoir les mêmes possibilités pour les hommes et pour les femmes et un appel à travailler ensemble. Faire changer les gens d'attitudes et d'idées demande du temps. Ayez une communauté de semblables auprès desquels vous demandez conseil, apprenez les meilleures pratiques et parfois pleurez ensemble. Lisez autant que possible et essayez de comprendre et d'adapter au contexte dans lequel vous travaillez afin de ne pas être hors sujet.

Quelles stratégies se sont révélées efficaces pour travailler sur l'égalité des sexes dans vos organisations ?

Savoir qu'il faut du temps pour faire changer les attitudes des gens nous a aidés. Nous nous armons de patience. Avec le temps, nous avons expliqué l'importance de travailler ensemble pour la direction de l'organisation. Une fois que nous avons eu l'occasion de faire certaines choses, nous nous sommes,

nous-mêmes encouragés à effectuer, comme les femmes, les tâches avec excellence. Ainsi les femmes ont été écoutées et davantage de possibilités se sont offertes à elles.

Laissez-moi vous dire ceci : à l'heure actuelle, pour être valorisée, une femme doit travailler deux fois plus dur qu'un homme. Bien sûr, il ne s'agit que d'une autre injustice parmi celles que subissent les femmes.

Quel est selon vous, le défi le plus important dans le travail sur l'égalité des sexes ?

Le plus grand défi repose sur la méconnaissance, les préjugés et la rigidité. Pour le promoteur de l'égalité des sexes, il y a tant d'obstacles à surmonter, de connaissances erronées à effeuiller et de préjugés à éliminer. D'abord, il faut accroître la prise de conscience qu'existent des notions telles que l'injustice due aux disparités femmes-hommes et ensuite souligner les arguments pour l'égalité femmes-hommes avant de pouvoir prendre des mesures dans le sens d'une société plus égalitaire.

Les inégalités femmes-hommes sont tellement ancrées dans nos culture et traditions. Malheureusement, un certain nombre d'hommes et de femmes ne voient aucun problème ou aucune inégalité dans le théâtre de la vie quotidienne, même si les manifestations d'inégalités sont nombreuses. Cela est en grande partie le résultat de la socialisation et de l'influence culturelle. Un fâcheux exemple venant à l'esprit est qu'il y a des femmes croyant qu'il est acceptable que

leurs maris les battent lorsqu'elles ont commis une erreur car c'est une preuve d'amour.

Quel mensonge ! Ce mensonge, et de nombreux autres, paralysent la femme qui n'est pas consciente que la violence conjugale, comme battre une épouse, est une injustice qui ne devrait jamais avoir lieu. A l'heure actuelle, il y a deux phases sur lesquelles nous devons nous pencher dans le cadre du travail pour l'égalité femmes-hommes. D'abord, il a été inculqué à ces femmes de croire, sans poser de question, que cette culture est correcte, juste et respectée. Cela veut dire que les injustices envers les femmes sont tellement ancrées dans les pratiques culturelles, que les femmes se résignent à les accepter. Par conséquent, un travail substantiel de désapprentissage s'avère nécessaire parmi les femmes et avec les femmes.

Deuxièmement, chez les hommes – ainsi que dans le reste de la société – les convictions générales quant à l'égalité des sexes et l'agenda des partisans de l'égalité des sexes, sont fréquemment criblés de fausses idées. L'élimination de ces préjugés requiert de gros efforts.



Kirion Mhazo

Assemblées de Dieu
Zimbabwe
Pasteur



“Sans égalité, l’Église ne réalisera pas son plein potentiel”

Qu’est-ce qui vous motive dans le travail pour l’égalité des sexes ?

Ma motivation provient en premier lieu de mes études théologiques et de ma conception de la Parole de Dieu. Dans la Bible, je constate que Dieu ne soutient aucune forme d’injustice ou de violence et les genres n’y font pas exception.

Pourquoi tout le monde devrait se soucier de l’égalité des sexes ?

Tout le monde devrait se soucier d’égalité femmes-hommes car il est juste de le faire et que cela est soutenu par la Parole de Dieu. Si les femmes ne sont pas intégrées, l’Église ne réalisera pas son plein potentiel alors que lorsque les femmes sont intégrées et autorisées

à participer à part entière, l’Église sera enrichie des dons et des talents de tous.

Quel est selon vous, le défi le plus important dans le travail sur l’égalité des sexes ?

Le défi le plus important est de faire face aux traditions et aux cultures qui ont été acceptées dans les Églises et les communautés et qui vont à l’encontre de l’égalité des sexes. À tort, l’Église a, pendant des années, évincé des femmes à des postes de pasteurs, d’anciens et de diacres, mais enfin, cela commence progressivement à changer.

Quel conseil donneriez-vous à une personne voulant commencer à travailler pour l'égalité des sexes ?

Changer des cultures profondément enracinées demande de la patience et ne peut se produire du jour au lendemain. Donc pour ce faire, de l'engagement en termes de temps et de dévouement ainsi que de la persévérance sont primordiaux. Vous aurez également besoin d'impliquer différentes personnes et partisans vis-à-vis des personnes-clés.

Quelles stratégies se sont révélées efficaces pour travailler sur l'égalité des sexes dans vos organisations ?

De par mon rôle au sein de la direction nationale des Assemblées de Dieu au Zimbabwe, j'ai pu influencer et contribuer aux changements sur la façon de considérer le leadership féminin. Aujourd'hui, il est possible pour les femmes de devenir pasteurs, anciens et diacres dans les Assemblées de Dieu. Un déséquilibre entre les genres persiste encore et il y a encore du chemin à parcourir mais cela montre qu'il est possible de faire évoluer les attitudes et les mentalités.



Magdalene Kelel

Église Pentecôtiste
Libre du Kenya

Responsable de projet sur
les genres et l'environnement

“Changer le monde des femmes me tient très à cœur”

47

Qu'est-ce qui vous motive dans le travail pour l'égalité des sexes ?

J'ai grandi dans une culture où la voix des femmes n'était pas entendue. Il m'a été dit que ma valeur se réduisait à être une bonne mère de famille et une bonne épouse. Travailler à l'extérieur de la maison était une tâche réservée aux hommes et par conséquent, considérée comme un tabou social pour les femmes. J'ai eu la chance de m'échapper et de poursuivre une carrière et d'acquérir mon autonomie financière. Lorsque je pense aux nombreuses femmes de ma communauté, à leurs situations et aux ambitions qu'elles n'ont jamais pu oser formuler, faire changer leur monde me

tient très à cœur et mobilise toute mon énergie. Qu'elles osent rêver et devenir tout ce qu'elles peuvent être.

Pourquoi tout le monde devrait se soucier de l'égalité des sexes ?

L'inégalité des sexes est au cœur de la pauvreté mondiale. Si nous voulons changer le cours de l'histoire pour les futures générations, il nous faut alors changer la définition de leur monde. Personne ne devrait être contraint d'être classifié dans la catégorie « tu es une fille » ou « tu es un garçon ». Toutes les filles et tous les garçons devraient se voir accorder la liberté d'être ce qu'ils peuvent être.

Quel conseil donneriez-vous à une personne voulant commencer à travailler pour l'égalité des sexes ?

Comprendre le contexte de l'endroit où elle travaille et essayer de combler le fossé entre les femmes et les hommes à cet endroit. La principale stratégie consiste à instaurer le dialogue au sein de la communauté. Dans les communautés-cible, les hommes et les femmes se rencontrent, discutent et identifient les écarts, les stéréotypes, les mythes et les inégalités qui existent là où ils vivent. Ensemble, ils essaient de trouver des solutions et des domaines qui doivent changer pour atteindre l'égalité. Les femmes subissent la discrimination depuis longtemps et ainsi le projet encourage les femmes à se donner les moyens de rêver et de réaliser leurs rêves.

48

Quel est selon vous, le défi le plus important dans le travail sur l'égalité des sexes ?

L'inégalité présente dans la communauté est ancrée dans un processus de socialisation précoce, ce qui la rend difficilement modifiable. Le changement arrive lentement. Une autre difficulté majeure est que des défis liés aux genres, tels que la violence sexiste, sont perçus comme un problème que les femmes doivent résoudre par elles-mêmes. Les femmes participent à perpétuer la tradition, ce qui rend la discussion difficile car les femmes ne sortiront pas pour discuter du problème. Elles culpabilisent et subissent leur douleur.

Un système à fort ancrage culturel perpétuant l'inégalité entre les femmes et les hommes représente également un défi de taille. Parvenir aux changements culturels, mettre en place des systèmes, des politiques et des lois garantissant l'égalité n'est pas une mince affaire.



Madhu Thapa

Mission des Nations Unies au Népal
Responsable de l'Équipe chargée de
l'Apprentissage, de la Politique
et des Stratégies

“L'Égalité des sexes devrait être à l'ordre du jour de tous”

Qu'est-ce qui vous motive dans le travail pour l'égalité des sexes ?

Ma motivation provient principalement de deux sources : la conviction que Dieu ne se réjouit pas de système empreint de préjugés sexistes et du fait que ce système inégalitaire est en train de changer. Dieu doit être fort attristé qu'un être humain créé à son image soit traité si terriblement, soit privé de justice, d'amour et d'attention. Je suis persuadé qu'Il l'est encore davantage lorsque nous négligeons et ignorons cette réalité. C'est pourquoi en remettant en question l'inégalité du système et en encourageant l'égalité femmes-hommes, j'espère contribuer à une société juste et

pacifique et plaire à Dieu. C'est aussi une façon d'être son serviteur sur terre. De même, le système empreint de préjugés sexistes et les mentalités patriarcales évoluent différemment à l'échelle planétaire. Différentes personnes à différentes époques ont contribué à ces changements au prix de leur labeur et de leurs efforts. Cela signifie que le changement est destiné à se produire si nous agissons avec persévérance et conviction. C'est ce en quoi je puise l'espoir et la motivation de continuer à me consacrer à l'égalité femmes-hommes.

Pourquoi tout le monde devrait se soucier de l'égalité des sexes ?

Il y a des raisons sociologiques et théologiques pour que chacun se préoccupe de l'égalité femmes-hommes. Pour les croyants, agir de façon juste et marcher humblement avec la présence de Dieu sont des mandats de l'Église. La discrimination liée au genre est injuste. Par amour pour Dieu, nous devons aimer et traiter tout le monde équitablement. Ceux qui ne croient pas en Dieu doivent également se soucier de l'égalité des sexes car c'est une question relevant des droits humains. En bafouant ce droit ou en ignorant la violation de ce droit, nous encouragerons une société d'injustice, de violence et de haine. Cela nous affectera tous et personne n'échappera aux conséquences néfastes. Donc, si nous souhaitons vivre dans une société saine, nous devons nous soucier de l'égalité des sexes – ce qui est personnel est politique. L'égalité des sexes est un projet pour tous : les hommes, les femmes, les filles, les garçons ou les personnes ayant d'autres identités liées au genre.

Alors que les femmes constituent le groupe le moins bien loti, les hommes également subissent considérablement l'inégalité liée aux genres. Par exemple, dans un système patriarcal, les hommes ne sont pas libres d'exprimer ouvertement leurs émotions relevant de la douleur. Leur identité « masculine » sera remise en question. Cela crée un déséquilibre émotionnel et psychologique très difficile. Par conséquent, à moins de modifier ce système inégalitaire, les hommes ne pourront pas non plus

pleinement exercer leurs droits humains.

Quel est selon vous, le défi le plus important dans le travail sur l'égalité des sexes ?

Il existe plusieurs défis dans notre travail pour l'égalité femmes-hommes. Comme nous travaillons dans le cadre de partenariats, les priorités des différents partenaires peuvent parfois différer et ne sont pas toujours cohérentes au regard de la démarche de la promotion de l'égalité des sexes. Les communautés avec lesquelles nous collaborons sont très diverses et les questions de genre complexes. Cela relève donc d'un défi de faire preuve de créativité et d'innovation pour traiter ces questions efficacement. Cependant, la plus grande difficulté est de réaliser le changement des mentalités, au sens propre du terme. Parmi les experts du développement, la notion de genre est devenue une expression à la mode. Il en résulte que de nombreuses « actions liées aux genres » se résument à simplement compter les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Ils échouent dans leur tâche de traiter le cœur des problèmes, perpétuant des systèmes et des pratiques inégalitaires des genres. Les personnes ayant une vision superficielle des questions sur les genres ne voient pas l'intérêt des actions de sensibilisation car elles pensent avoir fait le tour de la question. Surmonter les difficultés résultant de ces mentalités représente un énorme défi sur le lieu de travail. Dans les communautés, lorsqu'un comportement inégalitaire devient visible, vivre dans un système où règne l'égalité femmes-homme constitue

un énorme défi car cela est fondamentalement contraire à la culture en vigueur.

Quel conseil donneriez-vous à une personne voulant commencer à travailler pour l'égalité des sexes ?

Tout d'abord, l'égalité des sexes est une valeur et un style de vie. Cela doit émaner de soi. Nous sommes tous liés aux genres. Cela est profondément enraciné dans nos mentalités. L'égalité des sexes commence par l'adoption de la mentalité adéquate quant à l'ensemble des genres, la connaissance de l'Amour de Dieu pour tous et que nous sommes tous créés à la ressemblance de Dieu, avec des talents et des dons. Si Dieu ne pratique pas la discrimination, nous n'avons pas le droit de le faire. Deuxièmement, le système lié aux genres se manifeste sous différentes formes dans différents contextes. Souvent, cela est très ancré dans de profondes croyances, valeurs et cultures. Plutôt que des solutions miracle, des stratégies à long terme s'imposent. Par conséquent, la conviction, la persévérance et la patience sont indispensables pour voir des changements significatifs et durables en termes d'égalité des sexes.

Quelles stratégies se sont révélées efficaces pour travailler sur l'égalité des sexes dans vos organisations ?

Nous avons réalisé que des actions simultanées aux niveaux des mentalités et des systèmes s'avèrent nécessaires pour susciter des changements de comportements. L'apprentissage et la sensibilisation des gens aux questions d'égalité des sexes et à leurs conséquences ne

produisent pas d'impact durable. Il faut que cela soit soutenu par l'institutionnalisation grâce à des politiques, des structures et des systèmes adéquats. D'un autre côté, le changement des politiques, des structures et des systèmes sans travailler sur le changement des mentalités des gens sera inefficace. Cela consistera seulement en une mise en conformité plutôt qu'un changement de comportements. Lorsque les actions sont menées aux niveaux des mentalités et des systèmes, elles se complètent entre elles, entraînent des changements comportementaux et produisent un effet durable de ces transformations. Dans notre organisation, nous avons d'abord mis l'accent sur les mesures de développement, la mise en place de plans et l'intégration de l'aspect de genre dans les structures et dans tous les aspects de notre travail. Nous n'avons pas attaché une grande importance au fait d'éveiller les consciences et de changer les mentalités et cela n'a pas marché. Forts de ce constat, nous avons organisé des ateliers de sensibilisation suivis de l'élaboration de plans d'actions à mettre en place dans les structures et politiques existantes. Cela a bien fonctionné et commence à faire une différence. Le plan d'action doit émaner des gens eux-mêmes et des équipes elles-mêmes afin que le développement se produise naturellement. C'est pourquoi, la stratégie engageant, de concert, les mentalités, les systèmes et les actions s'est révélée efficace dans le contexte de notre organisation.



PARTIE 5

BOÎTE À OUTILS POUR LE DIALOGUE ET L'ACTION



Dans cette partie, vous trouverez des exercices qui vous aideront à amorcer la discussion sur l'inégalité et l'égalité des sexes et d'autres exercices vous permettant de planifier votre travail pour l'amélioration de l'égalité des sexes. Vous pouvez utiliser tous ces exercices ou sélectionner ceux que vous jugerez les plus pertinents dans votre travail. Mais tout d'abord, quelques mots sur le rôle de facilitateur/facilitatrice.

Directives pour les ateliers des facilitateurs/facilitatrices

EN TANT QUE FACILITATEUR/FACILITATRICE, votre rôle consiste à aider le groupe à avancer. Vous n'êtes pas nécessairement là en tant qu'expert sur le sujet de la discussion ou de la formation mais plutôt pour faire en sorte que chacun soit entendu, que l'espace soit sûr et que la conversation se déroule dans un climat de respect.

Règles

Avant de présenter les exercices que vous aurez planifiés, il vous faut en vérifier la conformité à certaines règles de base. Laissez les participants discuter les questions suivantes en binômes :

- Dans quelle atmosphère aimerions-nous que se déroule cet atelier de discussion ?
- Lors de notre interaction, afin que chacun se sente à l'aise pour partager ses propos, qu'est-il, selon nous, important de décider ?
- Y a-t-il d'autres règles que nous aimerions décider avant de commencer ?

Si la durée est limitée, vous pourriez suggérer quelques règles sur lesquelles s'accorder. Quelques règles simples à observer pourraient être :

- Chaque personne dans la salle est autorisée à finir d'exprimer ce qu'elle veut dire.
- Les téléphones doivent être éteints.
- Nous ne rions pas des autres mais avec les autres.
- Ce qui a été dit dans cette salle, reste dans cette salle. (Cela peut être important dans certains ateliers de discussions, mais pas tous. Si cette règle s'avère nécessaire pour mettre tout le monde à l'aise et profiter de la réunion, alors elle s'impose.)
- Aucun propos ne doit être considéré comme stupide ou ridicule, la contribution de chacun et chacune est tout aussi importante et doit être tout autant respectée.

Mise en garde

Lors d'une réunion sur des questions épineuses, on peut s'attendre à ce que

les gens trouvent cela difficile. Les discussions sur les genres peuvent être sensibles, personnelles et culturelles et avoir également trait à l'identité. D'anciennes plaies peuvent se rouvrir ou des traumatismes refaire surface et il nous faut être préparés et prêts à gérer cette situation. Une suggestion est de souligner, en début de séance, que ces questions seront abordées. Par exemple, vous pouvez déclarer :

Cette séance peut se révéler très sensible selon vos antécédents et expériences passées. Ne vous connaissant pas tous individuellement, ni vos expériences, cette séance pourra évoquer des expériences antérieures et des émotions pouvant vous mettre mal à l'aise. Au cours de cette discussion, il n'est pas dans nos intentions de vous offenser ou de soulever des problèmes personnels. Si vous sentez que vous devez quitter la salle à un moment donné, n'hésitez pas à le faire.

De même, si cette discussion évoque des expériences pour lesquelles vous avez besoin d'une aide supplémentaire, je vous suggère de parler à quelqu'un en qui vous avez confiance, dans les meilleurs délais. Nous nous plongeons au fin fond de nos cultures et nos cultures façonnent une grande partie de nos visions du monde et de nos identités.

Créer une atmosphère chaleureuse

Tous les participants devraient pouvoir se présenter. Cela pourra être effectué en laissant simplement chacun se nommer et dire quelque chose de bref sur eux. Vous pourriez les aider en leur donnant

une question à laquelle répondre, comme par exemple :

- Pourquoi êtes-vous reconnaissant aujourd'hui ?
- Dites-nous quelque chose d'une personne que vous admirez (un modèle, un exemple) ?
- Si vous étiez un animal, quel animal préféreriez-vous être ? Pourquoi ?
- Si vous aviez un billet gratuit pour vous rendre dans un nouvel endroit dans le monde, où aimeriez-vous aller ?
- Quelles sont vos attentes par rapport à cet atelier de discussions ?

Exemple de présentation :

Avant de commencer, nous aimerions que chacun d'entre vous se présente en disant son nom et en répondant à la question suivante : – Quelles sont vos attentes par rapport à cet atelier de discussion ? (Accordez une minute de réflexion avant d'entamer les présentations)

Si tous les participants se connaissent déjà, priez-les de répondre à l'une des questions ci-dessus.

Traitez les acquis informels

Fournissez à tous les participants une feuille blanche de papier ou un bloc et un stylo et encouragez-les à noter les choses qu'ils ont apprises ou qui leur ont été rappelées lors de l'atelier de discussion. Il est également judicieux de noter les questions, qui pourront être abordées plus tard au cours de la discussion. Pour gagner du temps, il peut être pratique de

prévoir les questions en fin de séance, mais c'est au facilitateur/à la facilitatrice de décider.

Questions

En tant que facilitateur/facilitatrice, votre rôle principal consiste à aider le groupe à créer un espace de réflexion ouverte. Poser des questions est un outil important pour ce faire. Poser des questions ouvertes et non fermées. Les questions fermées sont des questions auxquelles les réponses sont oui ou non. Les questions ouvertes requièrent

souvent une réponse pensée, ce qui est positif. Les questions ouvertes nous invitent à raconter une histoire, nous aident à réfléchir et à nous motiver entre nous. Nous apprenons en parlant, en formulant nos propres pensées et en écoutant les autres. Il est important que le facilitateur/la facilitatrice s'assure que tous les participants soient entendus et que le silence ne soit imposé à personne et que personne ne décide d'observer le silence. Encouragez le groupe à mener une conversation participative et ouverte, en toute sérénité.



Workshop Exercises

56

Exercice: QU'EST-CE QUI EST FEMININ ET QU'EST-CE QUI EST MASCULIN ? Objectif : Illustrer que ce qui différencie les hommes des femmes est d'ordre biologique et que les genres désignent les perceptions sur ce que nous devrions être en tant qu'hommes ou en tant que femmes.

Matériel : tableau blanc (ou tableau à feuillets mobiles)

Séparez le tableau en deux parties, une pour représenter ce qui se rapporte à la femme et une autre à l'homme. Laissez les participants suggérer des mots qu'ils considèrent spontanément comme ayant trait à la femme. Il n'y a pas de réponses vraies ou fausses ; tous les mots cités par les participants devront être notés. Des exemples de mots caractérisant la femme évoqués dans des groupes de participants venant de différentes parties du

monde sont : douce, imprudente, femme de ménage, aimante, attentionnée et allaitement. Si nécessaire, rappelez aux participants d'inclure des mots décrivant des caractéristiques biologiques.

Demandez ensuite des mots généralement associés aux hommes. Des exemples de mots caractérisant l'homme évoqués dans des groupes de participants venant de différentes parties du monde sont : soutien de famille, agressif, égoïste, énergique, combattif et barbe.

Une fois tous les mots notés, passez

à la discussion : Une femme peut-elle être égoïste ? Y a-t-il des hommes attentionnés ? Avez-vous déjà rencontré des hommes imprudents ? Les femmes ont-elles déjà subvenu aux besoins de la famille ? Au fur et à mesure, vous biffez les mots qui ne sont pas uniquement masculins ou uniquement féminins, jusqu'à ce que ne restent plus que des termes biologiques tels que seins et barbe. Le groupe peut alors voir le

résultat : ce qui différencie les femmes des hommes est d'ordre biologique, c'est-à-dire que les femmes enfantent et allaitent et c'est la raison pour laquelle nos corps sont différents.

Questions à se poser en fin d'exercice :

- Qu'avons-nous appris ?
- Quelles nouvelles pensées et idées cela évoque-t-il pour nous ?

Exercice: VOICI CE QUE JE SAIS

Objectif : Cet exercice invite tous les participants à participer dans la présentation de la discussion sur l'égalité femmes-hommes. Pendant qu'ils travaillent, vous en saurez davantage sur leurs connaissances, leurs intérêts ainsi que leurs interrogations.

Matériel : Papier, stylo, tableau (ou chevalet à feuillets mobiles)

Reproduisez le tableau suivant sur le whiteboard et demandez aux participants de le recopier et de le remplir. Les participants souhaitent peut-être

travailler en binômes. (Vous pouvez également photocopier le tableau avant et le distribuer.)

	--- sur l'égalité des sexes
Ce que je sais...	
Ce que je crois...	
Ce que j'aimerais savoir...	

Lorsque le tableau est complété, tous les groupes sont invités à faire part de ce qu'ils savent, ce qu'ils croient et ce qu'ils aimeraient savoir. Vous pouvez exploiter les résultats de l'exercice de différentes manières, selon la taille du groupe et l'objet de l'atelier de discussion/du séminaire ou du discours. Voici quelques suggestions :

- Cela pourrait servir à trouver de nouveaux thèmes de discussion ou

d'ateliers.

- Vous pouvez l'utiliser afin de vérifier quelles sont les éventuelles lacunes du groupe afin de vous assurer de traiter les points adéquats lors de votre présentation/atelier.
- Élaborez plusieurs ateliers à plusieurs occasions sur les différents thèmes que les personnes du groupe ont souhaité approfondir.

Exercice: AYEZ CONSCIENCE DE VOTRE ETAT D'ESPRIT

Objectif : mettre en évidence le rôle des femmes dans la Bible et s'entraîner à lire la Bible dans une optique différente.

Matériel : Une Bible pour chaque groupe, papier et stylos.

58

Constituez des groupes de deux ou trois et confiez à chaque groupe l'étude d'une femme de la Bible. Accordez 45 minutes au groupe pour se consacrer à la lecture, la discussion et la préparation d'une présentation.

La présentation devra apporter les réponses aux questions suivantes :

- Qu'avez-vous appris sur la personne en question ?
- Cette histoire, que nous dit-elle de Dieu ?
- Avez-vous trouvé des principes auxquels nous pourrions adhérer de nos jours ?
- Quel enseignement en tirez-vous sur l'optique que vous avez à la lecture des Saintes Écritures ?

Une fois les présentations des groupes terminées, accordez à chacun un peu de

temps pour noter ses réflexions, pensées, sentiments et questions. Invitez tout le monde à participer à une conversation de groupe ouverte. Veillez à ce que chacun soit entendu.

Exemples de femmes dans la Bible et des passages où les trouver :

Hagar : *Genèse 16, Genèse 21:9-21, Proverbes 30:21,23*

Marie, mère de Jésus : *Matthieu 1*

Marie Madeleine : *Matthieu 27*

Marthe : *Luc 10*

Ruth et Naomi : *Livre de Ruth*

Déborah : *Juges 4*

Esther : *Livre d'Esther*

Jokébed, mère de Moïse : *Exode 6*

Miriam : *Exode 15*

Rahab : *Josué 2*

Questions pour guider votre lecture :

- Qui est cette femme ? Quels sont ses antécédents ? Quelle est son histoire ?
- Dans quel contexte, quelle culture et société vit-elle ?
- Quels sentiments éprouve-t-elle ?
- Quelle vision a-t-elle du monde qui l'entoure ?
- Décrivez ses relations
- Qu'arrive-t-il à cette femme et quels choix est-elle amenée à faire ?
- Quel est le message principal de ce récit ?
- Quel enseignement en tirons-nous sur Dieu ? Sur nous, en tant qu'êtres humains ?
Sur nous, en tant que croyants ?

Exercice : POURQUOI RESTE-T-ELLE ?

Objectif : montrer que la violence conjugale est une question complexe et compliquée, aussi bien les problèmes que les solutions, car de nombreux facteurs sont étroitement liés et que chaque cas est unique.

Matériel : une pelote de laine et une paire de ciseaux

Debout, le groupe formera un cercle et vous désignerez une personne (ce pourra être vous) qui se tiendra au centre.

Expliquez la situation : que lorsque nous découvrons qu'une femme est victime de violences domestiques à son domicile, la question qui vient le plus fréquemment à l'esprit des gens est : « pourquoi ne met-elle pas un terme à la relation ? »

Remettez une pelote de laine à l'un des participants et demandez-lui de donner une raison pour laquelle la femme reste. La personne tient alors le fil et lance la pelote à quelqu'un d'autre dans le cercle, qui donne un autre motif et passe la pelote à la personne suivante. Continuez ainsi jusqu'à ce que tout le monde ait énoncé une cause. À présent, la personne au centre est coincée dans les fils/les raisons pour lesquelles elle reste.

Prenez alors une paire de ciseaux et demandez aux personnes de réfléchir à ce qu'il faudrait faire pour aider cette

personne à s'extraire de cette situation. Une personne cite une chose pouvant être effectuée et coupe l'un des fils. Continuez ainsi de suite jusqu'à ce que toute la laine ait été ôtée.

Important : terminez l'exercice en expliquant aux participants que, même en ayant beaucoup appris grâce à cet exercice, nous nous sommes cependant posé la mauvaise question.

En nous demandant pourquoi elle reste, nous blâmons la victime. La question que nous devons nous poser est bien sûr : « pourquoi recourt-il à la violence ? » Si vous le souhaitez, vous pouvez refaire l'exercice en vous posant la bonne question, cette fois.

Conseil ! Essayez de refaire le même exercice mais en remplaçant « partir » par « prêcher » ou « diriger » et vous obtiendrez une autre discussion, tout aussi intéressante.

Exercice : LES TECHNIQUES DE DOMINATION

Objectif : une compréhension approfondie des techniques de domination, des contre-mesures et des techniques de confirmation.

Matériel : Aucun

Avant de faire cet exercice, les participants doivent se familiariser avec les sept techniques de domination ainsi que les principes d'édification d'une culture pacifique. (p. 30)

Former des groupes de trois à cinq personnes, attribuez-leur une technique de domination et demandez-leur de ne pas la révéler aux autres groupes. Accordez 20 à 30 minutes aux groupes pour préparer une brève scène dramatique dans laquelle ils illustreront « leur » technique de domination et ce qui pourrait être fait pour contrer. Pour chaque scène, faire identifier par l'audience la technique et la contre-mesure. Puis demander à l'audience d'identifier et suggérer une technique de confirmation pouvant être utilisée à la place d'une technique de domination. Faire rejouer la scène avec ces nouvelles instructions. (Cela ne devrait pas demander de préparation de la part des membres du groupe, il suffit

qu'ils improvisent.)

Avant de passer au groupe suivant, discuter de la scène. Qu'a ressenti « la victime » dans la première et dans la deuxième version ? Qu'a ressenti « l'intimidateur » ? Y avait-il d'autres manières de gérer cette situation ?

À discuter en fin d'exercice :

- Qu'en est-il ressorti ?
- Avons-nous reconnu certaines de ces situations par rapport à notre propre expérience ?
- Voyez-vous la possibilité d'identifier des techniques de domination et d'appliquer des contre-mesures et des techniques de confirmation dans vos propres contextes ?

60

Exercice : À MON AVIS ...

Objectif : entamer une discussion sur les genres et commencer à réfléchir sur les perceptions culturelles sur les attentes concernant les femmes et les hommes.

Matériel : Aucun

Expliquer au groupe qu'un thermomètre se trouve au sol, d'un bout à l'autre de la pièce, un côté est chaud et l'autre froid. Le côté chaud est pour ceux qui

approuvent et le froid pour ceux qui désapprouvent.

Lire une des affirmations ci-après (ou trouver vos propres affirmations)

et laissez les participants se placer sur l'échelle du thermomètre, reflétant ainsi dans quelle mesure ils approuvent ou pas l'affirmation.

Après chaque déclaration, tout en restant neutre, demandez à quelques participants pourquoi ils ont choisi de se tenir là où ils sont. Demandez aux autres

de donner des raisons d'avoir un autre point de vue. Écoutez l'activité si la discussion s'éternise.

Rassemblez les principaux points de discussion pour la fin plutôt que de débattre après chaque affirmation. Il est permis de changer d'opinion au cours de l'activité.

Exemples d'affirmations

- Une femme battue devrait quitter son mari au premier bleu.
- Au travail, je peux influencer ma situation.
- Je décide de mon/notre ameublement chez moi/nous.
- Les hommes et les femmes devraient partager équitablement les tâches ménagères.
- Certaines tâches ne peuvent être accomplies que par des personnes d'un même sexe.
- Les femmes s'occupent mieux des enfants que les hommes.
- Les décisions financières doivent être prises par la personne gagnant l'argent.
- Lors de dispute avec mon partenaire, c'est souvent moi qui cède.
- Si j'en avais le choix, je resterais à la maison pour m'occuper des enfants.
- Les petits garçons sont différents des petites filles.

Exercice : VERT OU ROUGE

Objectif : être aimé et inclus est l'un des principaux besoins humains. Cet exercice met en évidence le besoin d'appartenance.

Matériel : Deux grandes feuilles de papier (une rouge et une verte), des stylos, des post-it et un tableau (ou un chevalet à feuillets mobiles)

Être aimé et inclus font partie des principaux besoins humains. Cet exercice met en évidence le besoin d'appartenance. Accrochez les papiers vert et rouge sur le mur derrière vous. Demandez au groupe de penser à des mots décrivant leur ressenti lorsqu'ils se sentent inclus. Priez-les d'écrire ces mots sur des post-it, un mot par post-it, et ensuite de les coller au mur, sur la feuille verte.

Procédez de la même manière mais cette fois, les participants doivent décrire ce qu'ils éprouvent lorsqu'ils sont exclus, et coller les post-it sur la feuille rouge.

Demandez au groupe de se rassembler autour de la feuille verte. Lisez tous les mots décrivant ce que nous ressentons lors nous sommes inclus. Engager la conversation avec le groupe en leur posant les questions suivantes :

- Quelles sont, pour vous, en tant qu'individu, les conséquences d'être inclus ?
- Quelles en sont les conséquences dans votre contexte ?
- Comment cela affecte-t-il votre entourage ?
- Quelle est l'atmosphère dans un groupe dans lequel chacun peut appartenir ?

Invitez tout le monde à vous accompagner jusqu'au papier rouge. Lisez tous les mots décrivant ce que nous ressentons lors nous sommes exclus. Engager la conversation en posant les questions suivantes :

- Quelles sont, pour vous, en tant que personne, les conséquences d'être rejeté ?
- Quelles en sont les conséquences dans votre contexte ?
- Comment cela affecte-t-il votre entourage ?

Laissez les papiers de côté et chacun regagne sa place. Avec le groupe, discutez comment ils souhaiteraient créer une culture d'inclusion. Encouragez les participants à être concrets dans les actions qu'ils pourraient mener. Vous pourriez, par exemple, leur demander de proposer trois activités qu'ils auront au cours du mois suivant. Poursuivez la discussion en laissant les participants échanger deux par deux, pendant cinq minutes.

- Que devons-nous faire plus souvent ?
- Que devons-nous faire moins souvent ?

Partagez vos conclusions avec l'ensemble du groupe. Résumez le tout au tableau.

Des questions à discuter en fin d'exercice :

- Qu'en ressort-il ?
- Si, dorénavant, vous faisiez une chose différemment, quelle serait-elle ?

Exercice : DISCUSSION EN RELAIS

Objectif : C'est un bon exercice pour clôturer un atelier de discussion et pratiquer l'écoute mutuelle tout en créant un terrain de discussion où chacun dans le groupe peut s'exprimer et prendre part.

Matériel : Aucun

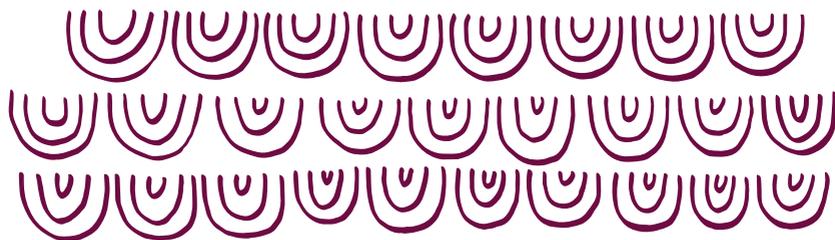
Cet exercice permet à un bon nombre d'être impliqués dans les conversations et donne à chacun l'occasion d'écouter. Formez de petits groupes de trois à six personnes. Placez tous les participants en cercle ou devant une scène, de façon à ce que tout le monde puisse s'entendre.

Tournez-vous vers le premier groupe. Attribuez-leur un sujet de conversation, comme « comment atteindre l'égalité femmes-hommes dans notre organisation ? » Les autres groupes écoutent sans intervenir. Laissez le premier groupe discuter pendant environ 3 minutes, puis interrompez-le et demandez-leur d'arrêter la conversation là où elle en était, sans y apporter de conclusion.

Invitez, à son tour, le groupe suivant à continuer la conversation là où le groupe précédent l'a interrompue. La conversation est supposée reprendre sans encombre dans le deuxième groupe qui n'est pas autorisé à citer ce qui a été dit par le groupe précédent. Les autres groupes écoutent attentivement et ne sont pas autorisés à prendre part.

Poursuivez ainsi jusqu'à ce que tous les groupes aient leur chance de participer à la discussion.

Important : en tant que facilitateur/facilitatrice, il vous faudra éventuellement intervenir dans la discussion du groupe pour encourager tous les membres du groupe à participer.



Exercice : EVITER, ATTEINDRE, PRÉSERVER – UN OUTIL DE PRÉPARATION AU CHANGEMENT

Objectif : Si vous êtes sur le point de changer la manière de faire les choses dans votre organisation, ce modèle pourra être un formidable outil pour bien réfléchir à ces changements.

Matériel : Papier, stylos, tableau blanc (ou chevalet à feuillets mobiles)

Pour chaque changement envisagé, demandez-vous :

- Que souhaitons-nous éviter avec ce changement ?
- Que souhaiterions-nous préserver ?
- Que voulons-nous réaliser ?

QUESTION/ THÈME	ÉVITER	PRÉSERVER	RÉALISER
Ex/La vieille chaire de l'église doit être remplacée par une nouvelle, plus moderne.	Un énorme conflit avec la famille dont le grand-père a fabriqué la chaire.	De bonnes relations. La valeur de nos récits personnels liés à cette chaire.	Une chaire avec une meilleure hauteur et un support de microphone.
Ex/ Les femmes comme anciens dans l'église.	Que les gens quittent notre église pour d'autres églises plus conservatrices. Blesser ou exclure les femmes qui seraient parfaites à cette fonction d'anciens.	La fonction et le respect pour les anciens. Tout ce qui a été fait jusqu'à présent dans le domaine de l'égalité.	L'égalité à la direction pour faire de notre église une église pour tous.

Analyse de genre

LORS DE LA PLANIFICATION D'UN PROJET, l'une des premières étapes consiste à procéder à une analyse de genre du contexte dans lequel nous souhaitons œuvrer. Afin d'inclure cette analyse de genre dans la planification, les domaines et questions suivants sont de précieux outils. Plus nous aurons d'informations sur ces domaines, plus nous serons à même de concevoir un projet pouvant réellement changer la situation et contribuer à l'égalité des sexes.

Répartition du travail

- 1 a. Quelles tâches non rémunérées sont accomplies par des femmes dans le groupe-cible ?
- 1 b. Quelles tâches non rémunérées sont accomplies par des hommes dans le groupe-cible ?
- 1 c. Quelles tâches rémunérées sont effectuées par des femmes dans le groupe-cible ?
- 1 d. Quelles tâches rémunérées sont effectuées par des hommes dans le groupe-cible ?
- 1 e. Quel type de tâches communautaires sont effectuées par des femmes ?
- 1 f. Quel type de tâches communautaires sont effectuées par des hommes ?
- 1 g. En quoi la charge de travail diffère-t-elle entre les hommes et les femmes ?
- 1 h. Les filles accomplissent-elles des tâches non-rémunérées ? Si oui, lesquelles ?
- 1 i. Les garçons accomplissent-ils des tâches non-rémunérées ? Si oui, lesquelles ?
- 1 j. Les filles effectuent-elles des tâches rémunérées ? Si oui, lesquelles ?
- 1 k. Les garçons effectuent-ils des tâches non-rémunérées ? Si oui, lesquelles ?
- 1 l. Les filles participent-elles aux tâches communautaires ? Si oui, lesquelles ?
- 1 m. Les garçons participent-ils aux tâches communautaires ? Si oui, lesquelles ?



Prise de décision

- 2 a. Dans quels domaines, au sein de la famille, les femmes exercent-elles un pouvoir décisionnel ?
- 2 b. Dans quels domaines, au sein de la famille, les hommes exercent-ils un pouvoir décisionnel ?
- 2 c. Au sein de la communauté, dans quels domaines, les femmes exercent-elles un pouvoir décisionnel ?
- 2 d. Au sein de la communauté, dans quels domaines, les hommes exercent-ils un pouvoir décisionnel ?

Accès et contrôle des ressources

- 3. En termes d'accès aux ressources, quelles différences existe-t-il entre les hommes et les femmes dans les domaines suivants ?
 - 3 a. Économique (c'est-à-dire le revenu du ménage)
 - 3 b. Productif (c'est-à-dire le terrain, l'équipement, les outils, le travail, le crédit)
 - 3 c. Politique (c'est-à-dire les postes de dirigeants, l'information, le vote aux élections politiques, les candidatures aux élections politiques)
 - 3 d. Soins de santé et planning familial
- 4. En termes de contrôle des ressources, quelles différences existe-t-il entre les hommes et les femmes dans les domaines suivants ?
 - 4 a. Économique (c'est-à-dire le revenu du ménage)
 - 4 b. Productif (c'est-à-dire le terrain, l'équipement, les outils, le travail, le crédit)
 - 4 c. Politique (c'est-à-dire les postes de dirigeants, l'information, le vote aux élections politiques, les candidatures aux élections politiques)
 - 4 d. Soins de santé et planning familial
- 5. En termes d'accès aux ressources, quelles différences existe-t-il entre les filles et les garçons dans les domaines suivants ?
 - 5 a. Éducation
 - 5 b. Soins de santé

Systèmes légaux et religieux, normes and attitudes

- 6 a. Existe-t-il des systèmes légaux restreignant l'égalité des chances et les droits des femmes, des hommes, des filles et des garçons ?
- 6 b. Existe-t-il des systèmes religieux restreignant l'égalité des chances et les droits des femmes, des hommes, des filles et des garçons ?
- 6 c. Existe-t-il des normes sociales restreignant l'égalité des chances et les droits des femmes, des hommes, des filles et les garçons ?
- 6 d. Existe-t-il des attitudes courantes à l'égard des femmes, des hommes, des filles et les garçons, restreignant l'égalité des chances et les droits pour tous ?

Vulnérabilité

7. Existe-t-il des vulnérabilités spécifiques aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons dans ce domaine ? Telles que des risques de violence, de harcèlement sexuel ou sexiste, ou de violence à caractère sexuel ou sexiste, la vulnérabilité économique et/ou des traditions néfastes (par exemple les MGF, le mariage précoce ou des rites de passage) ?

Causes profondes, initiatives et changement

- 8 a. Quelles sont les principales causes des inégalités que vous avez relevées précédemment ?
- 8 b. Quelles possibilités de changement voyez-vous ?
- 8 c. Quelles initiatives voyez-vous dans les groupes de femmes, hommes, filles et de garçons ?
- 8 d. Quels besoins d'ordre pratique devez-vous cibler dans votre projet afin de contribuer au changement de la situation ?
- 8 e. Quels besoins d'ordre stratégique devez-vous cibler dans votre projet afin de contribuer au changement de la situation ?

Risques

- 9 a. Un des aspects du travail sur l'égalité femmes-hommes est d'œuvrer pour l'autonomisation des femmes et des filles. Quels sont les risques si, au regard du statut des hommes, la condition féminine est améliorée ?
- 9 b. Comment gérer ce risque et éviter le conflit ?

Ne perdez pas de vue que :

les femmes, les hommes, les garçons et les filles ne sont pas des groupes homogènes. C'est pourquoi il est primordial, lors d'une analyse de genre, d'intégrer une perspective intersectionnelle. L'intersectionnalité nous permet de voir comment les différents systèmes discriminatoires (par exemple les genres, l'ethnicité, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge) sont liés et opèrent entre eux. Par exemple, une différence existe entre une jeune fille et une femme âgée ou entre un homme riche et un homme pauvre.

Au sein de PMU, nous sommes persuadés que l'égalité des sexes est la clé de l'édification d'Églises, d'organisations et de sociétés durables. A la lecture de la Bible, nous voyons un magnifique récit de la Création et du salut dans lequel l'intention de Dieu était de faire vivre les femmes et les hommes égaux entre eux. Les hiérarchies, la discrimination et l'inégalité n'émanent pas de Dieu, et en tant qu'Églises chrétiennes et acteurs au développement basés sur la foi, l'une de nos priorités majeures devrait être la promotion de l'égalité des sexes afin que se reflète l'image de Dieu, comme cela était censé l'être.

Ce livre donne une perspective théologique au travail sur l'égalité des sexes, apporte des outils concrets afin d'agir dans le sens de l'égalité des sexes dans les organisations et dans les Églises, et présente des exemples en partageant des expériences de notre réseau d'acteurs basés sur la foi.

