



international
alert

Curriculum Genre

Manuel pratique de formation sur le genre



Peace
is within
our power

À propos d'International Alert

International Alert aide les populations à trouver des solutions pacifiques aux conflits. Nous sommes l'une des plus importantes organisations de consolidation de la paix au monde et nous bénéficions de 30 ans d'expérience dans ce domaine. Nous travaillons avec les populations locales du monde entier et les aidons à bâtir la paix. Nous conseillons également les gouvernements, les organisations et les entreprises sur la façon dont leurs politiques et activités peuvent soutenir la paix. Nous nous concentrons sur les questions qui affectent la paix, dont le changement climatique, l'économie, le genre et la gouvernance, ainsi que le rôle des entreprises et des organisations internationales dans les régions à haut risque.

La production de ce manuel a été rendue possible grâce au généreux soutien du gouvernement suédois au titre du projet « *Tushiriki Wote : Consolidation de la paix à travers le renforcement économique et la participation des femmes* ». D'une durée de quatre années (2014-2018) et en partenariat avec onze organisations congolaises, rwandaises et burundaises de la société civile, *Tushiriki Wote* vise à promouvoir le renforcement du pouvoir civique, politique et économique des femmes au niveau de l'individu, du ménage, de la communauté et jusqu'à l'échelle provinciale, nationale et régionale. Cela part du principe que des institutions – et donc un État – plus représentatives, inclusives et démocratiques engendreront une coexistence plus pacifique et durable en République Démocratique du Congo et dans la région des Grands Lacs.

Le contenu du présent manuel pratique de formation relève de la responsabilité d'International Alert et ne reflète pas nécessairement les avis du gouvernement suédois.

www.international-alert.org

© International Alert 2017

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, déposée dans un système de recherche ni transmise sous toute autre forme ou moyen – électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre – sans pleine attribution.

Auteur : Lana Khattab

Mise en page : www.NickPurserDesign.com

Traduction : Audrey Langlassé



international
alert

Curriculum Genre

Manuel pratique de formation sur le genre

Table des matières

Remerciements	6
1. Le projet et son contexte	8
2. Introduction	10
Thématique 1. Communication égalitaire	15
Thématique 2. Comprendre les rapports de pouvoir	36
Thématique 3. Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre	51
Thématique 4. Le rôle des médias dans les perceptions sur le genre	72
Thématique 5. Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation	78
Thématique 6. Comprendre les différentes formes de violence	92
Thématique 7. Le leadership	118
Thématique 8. La consolidation de la paix et l'égalité de genre	133
Thématique 9. La planification de projets d'action sociale	151
Annexe 1. Ressources et textes juridiques	163
Annexe 2. Définitions	165

Remerciements

Ce manuel est le fruit des efforts conjugués de plusieurs personnes impliquées dans le changement des dynamiques de genre au sein des groupes de jeunes femmes et jeunes hommes en RDC. Nous tenons en particulier à remercier les partenaires COMEN (Congo Men's Network), Caucus des femmes congolaises pour la paix, SOFAD (Solidarité des Femmes Activistes pour la Défense des Droits Humains) et Afia Mama, qui accompagnent des groupes de dialogue des étudiant/es au Nord-Kivu, Sud-Kivu et Kinshasa, et en particulier Omari Salumu, Anne Bisimwa Faïda, Charles Bokaiya Bangala et Merveille Tawab.

Nos remerciements vont également à l'équipe d'International Alert en RDC, en particulier Anne Marie Kambere, Bertin Bisimwa Kabomboro, Brune Mercier, Tatiana Miralles Sáez et Clara Magariño Manero, membres de l'équipe *Tushiriki Wote*, ainsi que Henri Myrntinen, pour leur relecture attentive et leurs conseils quant à la rédaction du manuel.

En outre, ce manuel n'aurait pas été possible sans l'appui financier du gouvernement suédois à travers le projet *Tushiriki Wote*. Nous le remercions également pour ce soutien.

International Alert remercie par ailleurs les bailleurs de fonds stratégiques suivants pour leur soutien : le département britannique du Développement international (UKAID) ; l'Agence suédoise de développement international ; le ministère néerlandais des Affaires étrangères ; et le ministère irlandais des Affaires étrangères et du Commerce. Les opinions exprimées dans ce manuel relèvent de la seule responsabilité d'International Alert et ne reflètent en aucun cas les opinions ou politiques des bailleurs susmentionnés.

Les auteurs et éditeurs tiennent à remercier les personnes suivantes de leur avoir permis de reproduire et d'adapter en partie les documents suivants protégés par le droit d'auteur :

WorldCom Foundation- LolaMora Producciones (2010-2015), *Guia para Meios de Comunicação sobre a Violência Doméstica em Angola* (Angola, Portugais) ; *Guide pour journalistes et communicateurs/trices : le traitement de l'information sur la violence basée sur le genre* (RDC, Français) ; *Trivial des Femmes, un jeu éducatif* (DRC, French) ; *Plan de formation des formateurs sur la 1325 et la sécurité des femmes au projet Femme au Fone* (RDC, Français) www.lolamora.net

The British Council (2011, version 4 2014). *Globally connected, Locally engaged - Active Citizens: Facilitator's Toolkit*.

F. Cimanuka (2012). *Gender Awareness and Development Manual: Training Material for Gender Trainers*. Search for Common Ground. République Démocratique du Congo.

R. Jewkes, M. Nduna and N. Jama (2010). *Stepping Stones: A training manual for sexual and reproductive health communication and relationship skills*. Medical Research Council. Publié en Afrique du Sud. Disponible sur : <http://www.mrc.ac.za/gender/stepping3rdedition2010.pdf>

D. J. Koch, L. Baroani, F. Cimanuka (2012). *Guide pour les formateurs sur le genre à la base*. Search for Common Ground. République Démocratique du Congo.

L. Michau (2008). "Start, PREP Module". *The SASA! Activist Kit for Preventing Violence against Women and HIV*. Raising Voices. Kampala, Ouganda. Disponible sur : http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA_Activist_Kit/START/Training/Start.Training.PREPmodule.pdf

A. Pana and S. Lesta (2012). *"Youth4Youth: A manual for Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education"*. The Mediterranean Institute of Gender Studies. Disponible sur : http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf

D. Raboy-Picciano and J. Rosario (2005). "The Consent Game". Resources and Instructional Tools. *20:1 Sexual Assault and Prevention Programme*. Binghamton University. Disponible sur : <http://www.binghamton.edu/counseling/services/sexual-assault-peer-education/resources-tools.html>

Les auteurs et éditeurs tiennent également à remercier les personnes suivantes de leur avoir permis de reproduire et d'adapter en partie les documents suivants non protégés par le droit d'auteur :

A. Prvulović (2010). *Exercises on (Sexual and) Gender-Based Violence*. Disponible sur : <http://www.gss-rtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/GBV%20training%20exercises%20by%20Aleksandar%20Prvulovic.pdf>

1. Le projet et son contexte

Depuis 1996, International Alert (Alert) n'a cessé d'améliorer le pouvoir décisionnel et l'autonomisation économique des femmes en les intégrant totalement à la consolidation de la paix. Dans la région des Grands Lacs d'Afrique, notre programme destiné à aider les femmes à participer aux processus de paix et aux processus politiques a démarré en 1996, puis s'est étendu au Rwanda en 1997 et à l'est de la RDC en l'an 2000. Pour ce qui est de la RDC, International Alert travaille depuis 2000 à l'amélioration de la participation des femmes à la prise de décision, et ce, à tous les niveaux de la société. En association avec des organisations partenaires locales, nous avons œuvré à une plus grande implication des femmes dans les structures communautaires de consolidation de la paix, telles que les *baraza* (ces structures de paix à l'échelle du village) et les comités pour la paix, de même qu'au renforcement des capacités de médiation et de négociation des dirigeantes communautaires. Nous avons également encouragé la participation des femmes aux pourparlers de paix de Sun City en 2002 et aux élections présidentielles de 2006, les premières élections de ce type en RDC en près de 40 ans.

Depuis août 2014, Alert, en collaboration avec 14 partenaires, met en œuvre en République Démocratique du Congo (RDC) et dans l'ensemble de la région des Grands Lacs le projet *Tushiriki Wote! (Participons tous !)*¹, avec pour mission de s'attaquer à la vulnérabilité économique des femmes et à leur exclusion des processus décisionnaires, tant au niveau du foyer qu'au niveau local, provincial, national et régional. S'appuyant sur l'expérience d'Alert en la matière, sur une série de consultations officielles avec des antennes régionales (celles d'Ouganda et du Rwanda-Burundi) et sur des partenaires de la société civile, le projet part du constat que le processus d'autonomisation des femmes qui fait d'elles des actrices économiques, politiques et sociales contribue à une meilleure représentativité des institutions, favorisant ainsi une RDC plus rassembleuse et une coexistence pacifique plus durable dans la région des Grands Lacs. Pour y arriver, le projet fait la promotion du statut civique, politique et économique des femmes à tous les niveaux à l'aide du partage de connaissances, de la mise en réseau et d'actions de plaidoyer, en ciblant différents groupes tels que les commerçantes transfrontalières et leur conjoint, les étudiants, de même que des femmes et hommes issus de diverses communautés de l'est de la RDC.

Travailler à la fois avec les hommes et les femmes pour prôner l'égalité de genre à tous les niveaux, tant au niveau des relations interpersonnelles qu'à l'échelle de la politique régionale, est un des éléments clés du projet *Tushiriki Wote!* C'est en nous efforçant tout au long du projet d'aider les femmes à acquérir une meilleure connaissance de leurs droits et les compétences nécessaires pour participer utilement à la prise de décision que nous avons pris conscience de la nécessité de travailler avec les hommes et les garçons pour changer leurs attitudes à l'égard des normes et rôles de genre, et mener ainsi notre projet à bien. Les compétences développées dans le cadre de l'intervention permettent aussi bien aux femmes qu'aux hommes de participer plus activement à la société et à l'économie du pays et d'acquérir des compétences essentielles à la vie courante.

Les étudiants représentent pour Alert en RDC un nouveau groupe cible, car ils jouent un rôle crucial dans le futur leadership du pays, de même qu'au niveau provincial/territorial. Les étudiants vivent souvent avec leur

1. International Alert (2016). *Tushiriki Wote (Let's all participate): Building peace through women's economic empowerment and participation*. Disponible sur : <http://www.international-alert.org/what-we-do/where-we-work/africa/drc/projects/12927>

famille et peuvent influencer leur entourage, et certains d'entre eux sont aussi des futurs parents et pourront jouer un rôle crucial pour la promotion du genre dans leurs familles. Alert accompagne ses partenaires dans l'organisation de douze groupes de dialogue étudiants (soit un total de 360 jeunes de 18 à 25 ans) sur les campus des universités de Bukavu, Goma, Beni et Uvira. Chaque groupe compte environ 30 étudiants avec 60 % de jeunes femmes et 40 % de jeunes hommes. Au sein de ces groupes, 24 étudiants facilitateurs (12 femmes et 12 hommes) reçoivent une formation adaptée tout au long du projet. Ce sont eux qui facilitent les discussions mensuelles, avec le soutien des partenaires de la société civile. Ce projet prévoit de soutenir la création de quatre nouveaux groupes de dialogue étudiants à Kinshasa en 2016.

Les participants des groupes étudiants ont été sélectionnés au cours d'une série d'ateliers ouverts, selon des critères spécifiques. Les partenaires ont élaboré le programme de discussions axé sur les questions de genre, puis l'ont approfondi avec les étudiants des groupes de dialogue. Par exemple, la discrimination sexiste et le harcèlement sexuel dans les universités (y compris le chantage aux examens que pratiquent des enseignants en échange de faveurs sexuelles) sont au cœur des échanges. Les réunions sont régulières, à raison d'une à deux fois par mois pendant deux heures.



2. Introduction

a. Objectif du manuel

Ce manuel propose un programme sur le genre adapté au contexte, spécialement destiné aux étudiants congolais du Nord-Kivu, Sud-Kivu et de Kinshasa. La décision d'élaborer un manuel de formation à l'attention des étudiants a été prise à la suite d'entretiens et de discussions en focus groups avec des organisations internationales travaillant en RDC, des organismes publics, des associations locales de la société civile et des bénéficiaires du projet *Tushirike Wote!* menés durant une mission de terrain de sept jours en février-mars 2016, et à l'issue de discussions avec l'équipe de projet.

Parmi les raisons particulières figurent :

- Les difficultés à surmonter des normes de genre rigides et à aborder la question d'égalité de genre dans les groupes de dialogue étudiants, y compris la résistance imprévue à ces questions en raison du manque de groupes ou de dynamique de communication favorable.
- Les pressions exercées par leur entourage et les moqueries que les étudiants, notamment les hommes, qui prennent part à des activités portant sur l'égalité de genre ont raconté avoir essuyées. En outre, une certaine confusion règne sur la notion d'égalité de genre, qui serait apparemment incompatible avec les valeurs traditionnelles et le christianisme. Cette formation vise à contrer ces tendances et dynamiques et à favoriser l'acquisition de compétences psychosociales générales.
- L'absence de programme sur le genre destiné spécialement aux étudiants de RDC, obligeant les partenaires à recourir à des techniques dont la plus grande souplesse et l'improvisation réduisaient l'impact.
- La conviction que les jeunes sont des acteurs clés de changement.

Une première version de ce manuel a été testée auprès des partenaires du projet durant un atelier d'une semaine à Goma et auprès des groupes de dialogue étudiants en juin et juillet 2016, avant d'être révisée à la lumière des réactions et commentaires recueillis.

b. Public ciblé

Ce programme est destiné à être utilisé par des associations locales de la société civile en RDC, désireuses de changer la dynamique de genre. Il est conçu non seulement pour transformer les attitudes et les pratiques des étudiants et étudiantes, mais aussi pour améliorer leur connaissance de l'égalité de genre.

c. Méthodologie

La méthodologie ici employée se distingue des structures traditionnelles qui ont tendance à commencer par des débats sur les concepts de genre pour ensuite progresser vers d'autres thématiques telles que la violence fondée sur le genre ou le leadership. Au contraire, ce programme considère ces thèmes comme faisant intégralement partie de la formation et les aborde tout du long, permettant ainsi aux participants de les examiner durant des exercices pratiques.

Il s'inspire en partie de programmes élaborés par d'autres, tels que les programmes Stepping Stones² et SASA! « Raising Voices »³, ainsi que des approches mises au point par Alert et ses partenaires en RDC. Les outils de formation qui en résultent mettent fortement l'accent sur les possibilités d'examen par les participants de leurs propres valeurs et attitudes à l'égard du genre et des relations, et sur le développement de compétences qui leur permettront de communiquer leurs besoins et leurs souhaits aux autres. Ces ateliers reposent sur des approches d'apprentissage participatives, puisqu'il est prouvé que l'on apprend mieux quand on peut faire part de ses connaissances et quand on est capable de discuter de problèmes et d'en tirer ses propres conclusions.

Les observations directes de l'équipe de projet, celles des partenaires opérationnels ainsi que leurs rapports, et la mission de terrain spécialement prévue pour ce manuel ont mis en avant les principales difficultés rencontrées dans ces groupes de dialogue étudiants, à savoir le niveau théorique auquel restent les discussions et la tendance des garçons à vouloir dominer les débats. Par conséquent, cette méthodologie s'attache à développer l'intégration et l'égalité dans les pratiques quotidiennes, notamment dans la communication avec autrui, comme des conditions préalables au débat sur les attitudes, les normes et les définitions relatives au genre. Autrement dit, les discussions sur les questions de genre seront plus productives si l'on commence par changer les pratiques de communication et d'interaction.

Le recours au travail en petits groupes qui favorise la prise de parole des étudiantes est très prisé par ce programme. De nombreuses séances ont été spécialement conçues pour créer et utiliser « un espace sûr », qui permet d'avoir des débats plus ouverts. En outre, ce programme emploie des méthodes originales et inventives prônant l'apprentissage par la pratique et par un travail de groupe axé sur l'action. L'un des outils clés est le jeu de rôle : les participants reçoivent un scénario et des personnages à interpréter en petits groupes, avant de retrouver tous les autres pour un débriefing. Le jeu de rôle présente de nombreux avantages pour atteindre l'objectif que le projet s'est fixé pour son groupe cible, à savoir :

- Permettre aux étudiants d'exprimer des sentiments refoulés ;
- Permettre aux étudiants de compatir avec d'autres et de comprendre leurs motivations ;
- Permettre aux étudiants de pratiquer différents types de comportements ;
- Aider les étudiants qui ont du mal à exprimer leur pensée en insistant sur l'importance des réactions non verbales et émotionnelles ;
- Changer les comportements ;
- Équiper les étudiants de compétences essentielles à la vie courante.⁴

Bien que le manuel soit conçu avant tout pour être utilisé par des étudiants, il peut aussi être adapté à d'autres groupes.

2. <http://www.mrc.ac.za/gender/stepping3rdedition2010.pdf>

3. <http://raisingvoices.org/sasa/>

4. A. van Ments (1990). *The Effective Use of Role Play: A Handbook for Teachers and Trainers*. Londres : Biddles Ltd, p. 25.

d. Mode d'emploi du manuel

Le programme proposé a pour objet de transformer l'approche au genre ; chaque activité est prévue pour s'appuyer sur ce qui a été vu précédemment. Autrement dit, les thématiques ne sont pas interchangeables puisqu'elles reposent sur une progression. Toutefois, les séances au sein d'une même thématique peuvent être inversées pour répondre à un besoin spécifique. De même, il est possible d'allouer plus de temps à certains problèmes, le cas échéant, et c'est pour cela que des exercices supplémentaires sont proposés pour certaines séances. Ce manuel s'adresse aux facilitateurs des séances. Toutes les séances des groupes de dialogue étudiants sont animées par deux étudiants (un étudiant, une étudiante) qui ont été choisis au départ par leurs pairs pour remplir ce rôle.

Aperçu des thématiques :

Thématique 1 – Communication égalitaire. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à gagner la confiance des autres et à développer des compétences qui leur permettront de communiquer entre eux de manière plus égale. Elle comprend sept séances qui requièrent entre deux à trois heures de préparation chacune.

Thématique 2 – Comprendre les rapports de pouvoir. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à analyser les rapports de pouvoir dans leur environnement immédiat, tel qu'à l'université ou dans leur communauté, et à comprendre comment ils sont influencés par les dimensions de genre. Elle comprend quatre séances qui requièrent entre deux à trois heures de préparation chacune.

Thématique 3 – Masculinités et féminités. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à examiner en profondeur les normes et rôles de genre qui dominent au sein de leurs communautés et de la société. Elle comprend six séances qui requièrent entre deux à trois heures de préparation chacune.

Thématique 4 – Le rôle des médias dans les perceptions sur le genre. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à prendre conscience et à mener un examen critique de la manière dont les médias perpétuent les normes et rôles de genre dans notre société. Elle comprend deux séances qui requièrent entre une à deux heures de préparation chacune.

Thématique 5 – Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à examiner et à comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation et à la prise de décision, à savoir, les obstacles que rencontrent différentes femmes et différents hommes pour prendre pleinement part à la société. Elle comprend cinq séances qui requièrent entre trois à cinq heures de préparation chacune.

Thématique 6 – Comprendre les différentes formes de violence. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à approfondir leur compréhension des différentes formes de violence sexospécifique qui se manifestent au niveau interpersonnel, familial, universitaire et communautaire. Elle comprend neuf séances qui requièrent entre trois à cinq heures de préparation chacune.

Thématique 7 – Le leadership. Cette thématique a pour objectif d'aider les membres du groupe de dialogue à mieux comprendre le concept de leadership et à développer des compétences en la matière. Elle comprend cinq séances qui requièrent entre trois à quatre heures de préparation chacune.

Thématique 8 – La consolidation de la paix et l'égalité de genre. Cette thématique a un double objectif. Le premier est de permettre aux participants d'approfondir leur compréhension de la consolidation de la paix et de l'importance de l'égalité de genre pour une paix positive. Le second est de récapituler certains enseignements du programme et de conclure ce dernier. Elle comprend six séances qui requièrent entre trois à quatre heures de préparation chacune.

Thématique 9 – La planification de projets d'action sociale. Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à apprendre à planifier une action sociale ou un projet militant au sein de leur communauté ou université. Elle comprend quatre séances qui requièrent entre deux à trois heures de préparation chacune.

Facilitateurs :

Le choix des facilitateurs a lieu une fois que la sélection de tous les étudiants participant au groupe de dialogue est terminée. Chaque groupe de dialogue désigne deux étudiants parmi eux, un étudiant et une étudiante, pour faciliter les séances tout au long de l'année. Non seulement les organisations partenaires accompagnent les étudiants-facilitateurs dans la préparation des séances, mais elles assistent aussi à ces dernières. Outre ce manuel qui leur est destiné, il va de soi que ces étudiants-facilitateurs bénéficieront de la part des organisations partenaires d'une aide adaptée à la conduite de ces séances.

Participants et groupes :

Un groupe de dialogue étudiant doit comprendre entre vingt et trente personnes. Pour les activités nécessitant un travail en petits groupes, le nombre idéal n'excède pas cinq personnes, ce qui signifie qu'il y aura entre quatre et six petits groupes selon la taille du groupe de dialogue. Il est important d'avoir un groupe choisi et fermé de participants, puisque l'objectif est d'établir la confiance et la familiarité entre eux. Tandis qu'il est préférable d'avoir des groupes mixtes d'hommes et de femmes, il est parfois nécessaire de ventiler les groupes par sexe si la dynamique de groupe devient ingérable (exemple : dans le cas où les hommes dominent les réunions). Cette décision, toutefois, reste à la discrétion des formateurs et devra être prise en fonction du groupe. Dans ce programme, quelques séances sont conçues pour mener en parallèle un groupe exclusivement féminin et un groupe masculin. À la fin de ces séances, les deux groupes sont à nouveau réunis.

Lieux :

Les thématiques discutées étant particulièrement sensibles, telles que les violences sexuelles et l'exercice d'un rôle politique par les femmes, l'intimité et la confiance sont cruciales. Il est essentiel que les facilitateurs insistent sur l'importance que les informations échangées au sein de ce groupe de dialogue ne sortent pas du cadre de la pièce, créant ainsi un climat de confidentialité et de confiance. Dans la mesure du possible, un « espace sûr » doit être instauré dans lequel les participants pourront exprimer leurs opinions et leurs émotions sans peur d'être ridiculisés ou d'être critiqués outre mesure.

Il incombe aux organisations partenaires de négocier au préalable avec l'administration de l'université l'attribution d'une salle où les séances auront lieu. Idéalement, le lieu de rencontre doit être propice à la participation et éviter au maximum toute perturbation de l'extérieur. À l'avenir, il est possible de changer le lieu de rencontre si les facilitateurs et les organisations partenaires viennent à constater les effets néfastes de la monotonie. Cependant, la mobilité des étudiants, les frais de transport et autres conséquences négatives sur la participation sont à prendre en compte.

Horaires :

L'horaire exact des séances peut être adapté. Dans l'idéal, une séance ne devrait pas avoir lieu à une heure trop avancée de l'après-midi puisque les étudiants ont du travail à faire et doivent rentrer chez eux. Chaque séance est conçue sur deux heures, à raison d'une à deux fois par mois (il revient au groupe de décider au début de la fréquence des rencontres). Il est essentiel de tenir compte des questions de sécurité en veillant notamment à ce que les étudiants n'aient pas à rentrer chez eux à la nuit tombée.

Divers :

Les séances ont lieu généralement en cercle, en veillant à utiliser tout l'espace disponible. Cela veut dire sur un plan pratique qu'il sera peut-être nécessaire d'agencer la salle en poussant les tables et en disposant les chaises en cercle, ou en regroupant les tables et les chaises pour le travail en petits groupes. Cela peut prendre cinq minutes en début de séance. Cette disposition favorise la communication et l'échange entre les étudiants tout en créant un espace pour les jeux de rôle.

De plus, le travail en petits groupes implique une prise de notes conséquente (sur un tableau de conférence ou sur des feuilles d'exercices). À part cela, il est important de décourager toute autre forme de prise de notes puisque le format de ce programme de formation requiert l'interaction des étudiants et la pratique (plutôt que la théorie). Toute demande d'informations écrites, comme un mini-guide sur le leadership, peut se faire auprès des facilitateurs qui la transmettront aux partenaires ou à l'équipe de projet qui se chargeront de les fournir.

Il est essentiel pour la réussite du projet que les règles fondamentales relatives à une participation ouverte et sûre soient exposées au cours des séances 1 et 2, et qu'elles soient rappelées le cas échéant. Ces séances doivent être un espace où chacun peut s'exprimer librement sans crainte de moqueries ou de conséquences sur sa vie à l'extérieur.

Thématique 1.

Communication égalitaire

Introduction :

L'objectif de cette thématique est d'aider les étudiants à gagner la confiance des autres et à développer des compétences qui leur permettront de communiquer entre eux de manière plus égale. La méthodologie de ce programme s'attache à développer l'intégration et l'égalité dans les pratiques quotidiennes, notamment dans la communication avec autrui, comme des conditions préalables au débat sur les attitudes, les normes et les définitions en matière de genre. L'idée derrière ces séances est de privilégier la pratique de l'égalité de genre avant même de plonger dans des débats théoriques.

Cette thématique représente le fondement méthodologique de l'ensemble du programme, et par conséquent doit figurer au cœur des priorités. Il est donc recommandé de s'attarder si nécessaire sur cette thématique jusqu'à ce que les concepts de communication égalitaire soient bien compris et maîtrisés, plutôt que de la survoler. La communication égalitaire se définit comme « l'interaction avec d'autres personnes de son entourage d'une manière respectueuse, en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ».

Les étudiants étant amenés tout au long de ces séances à passer beaucoup de temps ensemble et à discuter de sujets délicats et personnels, il est essentiel de consacrer le temps nécessaire à ce que tous les participants se sentent en sécurité et à l'aise les uns avec les autres. C'est pourquoi cette thématique repose sur des exercices interactifs qui permettent aux étudiants d'établir un climat de confiance et de confidentialité tout en acquérant les compétences de communications visées. Comme pour les autres thématiques du programme, les séances peuvent être adaptées selon les besoins des groupes de dialogue. Ainsi, les groupes qui n'en sont pas à leur première séance n'ont pas forcément besoin de passer trop de temps sur la Séance 1 et peuvent même décider de la modifier.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 1 : Faire connaissance et clarifier les attentes	- Pour les facilitateurs, apprendre les noms des étudiants et pour l'ensemble des participants, apprendre à exprimer son opinion et à faire connaissance avec les autres. - Clarifier les attentes des participants et leur donner l'occasion d'exprimer leurs sentiments sur le groupe de dialogue. Cela permet aux facilitateurs non seulement d'évaluer la compréhension des participants de certaines thématiques et leur intérêt pour ces dernières, mais aussi de clarifier tout malentendu sur l'objectif du groupe de dialogue.
Séance 2 : Énoncer les règles fondamentales et établir la confiance et la confidentialité	- Pour le groupe de dialogue, s'accorder sur un ensemble de règles à suivre tout au long de l'année. - Comprendre ce que l'on entend par « confiance » et « confidentialité ». Sensibiliser les participants aux valeurs que sont la confiance, la confidentialité et la tolérance (en se gardant bien de tout jugement moralisateur). Réfléchir à la manière dont nous pouvons nous protéger et protéger les autres lorsque nous discutons de questions personnelles durant l'atelier et dans la vie.
Séance 3 : Établir la confiance et le respect de soi	Établir le respect de soi ainsi que la confiance et la confidentialité en aidant les participants à comprendre qu'ils sont tous uniques à leur manière et que tous ont des aspects de leur vie qui comptent pour eux. Certains de ces aspects les rendent heureux et il est important qu'ils s'en souviennent s'ils veulent améliorer leurs relations.
Séance 4 : L'écoute active	Aider les participants à prendre conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle. Les aider à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale et que pratiquer véritablement l'égalité de genre nécessite des compétences de communication positive.
Séance 5 : Le langage corporel	Aider les participants à mieux comprendre le rôle du langage corporel dans les relations avec autrui et son importance dans les interactions quotidiennes avec leur entourage. La pratique de l'égalité de genre nécessite aussi un langage corporel positif.
Séance 6 : Influencer les attitudes et les comportements	- L'objectif de cet exercice est de montrer comment les personnes autour de nous nous influencent dans les façons dont nous agissons comme jeune homme/jeune femme. - À la fin de cet exercice, les participants devraient comprendre les attentes spécifiques que les personnes de notre entourage, telles que les membres de notre famille, nos voisins et amis, ont à notre égard. Par contre, il est important de prendre des décisions personnelles en étant sûr d'elles, car elles vont influencer notre vie.
Séance 7 : La compréhension de la communication égalitaire	Résumer les principaux enseignements appris au cours de la thématique 1 et vérifier que tous les participants maîtrisent les principaux concepts.

a. Séance 1 : Faire connaissance et clarifier les attentes

1. Se présenter

60 minutes

Objectifs : Pour les facilitateurs, apprendre les noms des étudiants et pour l'ensemble des participants, apprendre à exprimer son opinion et à faire connaissance avec les autres.

Matériel : Un bol de bonbons

Déroulement :

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants forment un grand cercle. Asseyez-vous au même niveau qu'eux. Présentez-vous, remerciez tous les participants d'être venus, et expliquez que s'ils veulent participer au groupe de dialogue, ils doivent s'engager à assister à chaque séance. Chaque réunion abordera de nouvelles thématiques en s'appuyant sur ce qui a été vu précédemment. Il est donc très difficile pour le groupe d'avoir des membres régulièrement absents.
- Expliquez-leur qu'il est important d'apprendre le nom de chacun puisque vous allez travailler ensemble pendant plusieurs séances. Pour les mêmes raisons, il est essentiel de faire plus ample connaissance.
- Demandez à chaque participant de penser à ce qu'il aime (ex. : intérêts, loisirs, etc.). Expliquez que vous allez faire passer un bol de bonbons parmi l'assistance. Chaque personne en prend un et se présente en quelques minutes (nom, domaine d'études, origine, nombre de frères et sœurs, etc.) avant de passer le bol de bonbons à son voisin ou à sa voisine.
- Commencez le jeu en vous présentant et en prenant un bonbon.
- Puis faites tourner le bol : les étudiants prennent un bonbon à tour de rôle et se présentent au reste du groupe de la même manière.
- Poursuivez le jeu jusqu'à ce que le récipient soit vide. Veillez à ce qu'il y ait environ deux bonbons par participant.



2. Attentes

50 minutes

Objectifs : Donner l'occasion à chacun d'exprimer son ressenti à l'égard du groupe de dialogue. Cela vous permet de faire le point sur leur compréhension des explications, de voir les thématiques qui les intéressent le plus, et de clarifier tout malentendu sur l'objectif du groupe de dialogue.

Matériel : Tableau de conférence et feutres.

Déroulement :

- Expliquez au groupe que c'est toujours une bonne idée pour les facilitateurs de savoir ce que le groupe pense et que ce serait bien d'en garder une trace afin de constater à la fin le chemin parcouru.
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- En tournant dans le sens des aiguilles d'une montre, demandez aux participants d'exprimer à tour de rôle plusieurs choses qu'ils souhaitent tirer du groupe de dialogue et un point qu'ils ne veulent pas. Encouragez-les à dire « je veux... », puis « je ne veux pas... ».
- **Ne faites aucun** commentaire sur leurs souhaits et leurs inquiétudes à mesure que la parole tourne ; contentez-vous de les noter au tableau.
- Une fois les souhaits et les craintes de chacun exprimés, vous pouvez faire certaines remarques. S'il s'avère que certains souhaits dépassent la portée de l'atelier, il est important de le clarifier tout de suite. Essayez également d'apaiser les craintes des participants. Il est important de discuter à fond des attentes des participants pour s'assurer du bon déroulement et de la réussite des séances suivantes. Si des débats venaient à éclater, veillez à faciliter les échanges et à clarifier tout malentendu.
- L'objectif du groupe de dialogue est d'améliorer notre compréhension de nos droits et de nos responsabilités en tant que citoyens et citoyennes de la RDC, et en tant qu'étudiants respectueux des gens et des lois en apprenant à communiquer efficacement, à discuter de thèmes relevant d'un environnement universitaire et sociétal pacifique (tels que notamment les différentes formes de violence), du leadership et de la participation à la vie politique et citoyenne.
- Demandez à chacun de bien garder en tête ses souhaits et ses craintes tout au long des séances afin qu'il puisse faire le point dessus à la fin du programme.
- Prenez en photo les notes au tableau ou gardez les feuilles avec vous pour évaluer si vous parviendrez ou non à répondre aux attentes, et pour réfléchir à comment dissiper les malentendus.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

b. Séance 2 : Énoncer les règles fondamentales et établir la confiance et la confidentialité

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté (notamment en ce qui concerne les attentes). Clarifiez à nouveau l'objectif de ces séances de dialogue et corrigez le cas échéant les attentes erronées.
- Annoncez qu'au cours de cette séance, vous discuterez du cadre et du fonctionnement de ce groupe de dialogue en mettant en place ses règles fondamentales d'interaction et en abordant les notions de confiance et de confidentialité.



2. Règles fondamentales

30 minutes : 10 minutes pour l'activité en groupes
20 minutes pour le compte rendu

Objectif : S'accorder sur un ensemble de règles à suivre au sein du groupe de dialogue tout au long de l'année.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu'il est important d'avoir un comportement respectueux envers les autres tout au long des séances du groupe de dialogue. Par conséquent, il est essentiel de s'accorder sur des règles fondamentales.

- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Divisez le cercle en deux groupes et demandez à chaque groupe de réfléchir aux règles de base et de les noter sur un tableau. Encouragez les participants qui suggèrent une règle à l'expliquer dans le détail aux autres membres du groupe. Demandez à chaque groupe de désigner un représentant chargé de présenter ses règles lors de la phase de mise en commun.
- Sur un troisième tableau, notez les propositions des deux groupes en laissant de côté les redites.
- Remarque : au cours de l'activité en groupe, observez les participants et remarquez ceux qui s'expriment avec aisance ainsi que les timides qui auront besoin d'encouragement lors des séances à venir.
- Après la mise en commun, s'il reste des oublis évidents, suggérez-leur des thèmes à inclure tels que la ponctualité, le respect des opinions des autres, la politesse, la tolérance (et l'absence de tout jugement moralisateur), la possibilité pour chacun de donner son avis, la non-domination des débats, etc.
- Après avoir noté au tableau toutes les règles suggérées par les deux groupes, revenez sur chacune et discutez-en en détail.
- Encouragez les participants à essayer de respecter ces règles et demandez-leur de rappeler à l'ordre quiconque (y compris vous) y dérogerait.
- Demandez à deux membres, un étudiant et une étudiante, d'accepter la responsabilité de veiller au respect des règles fondamentales tout au long du groupe de dialogue (pour cela, il leur est recommandé de prendre en note le contenu du tableau).

3. Confiance, confidentialité et tolérance

70 minutes : 20 minutes pour l'activité en petits groupes
50 minutes pour le compte rendu

Objectifs : Comprendre ce que l'on entend par « confiance » et « confidentialité ». Sensibiliser les participants aux valeurs que sont la confiance, la confidentialité et la tolérance (en se gardant bien de tout jugement moralisateur). Réfléchir à la manière dont on peut se protéger et protéger les autres lorsque l'on discute de questions personnelles durant ces séances et dans nos relations au quotidien.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres (facultatifs).

Déroulement :

- Répartissez les participants en groupes de 6 à 10 personnes. Demandez-leur de trouver des questions et des exemples spécifiques, en lien avec le genre à l'université, dont ils ont entendu parler ou qu'ils ont vécus (ex. : harcèlement, fiançailles et mariage, conflits ethniques ou tribaux, etc.).
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Une fois que vous avez recueilli quelques exemples, demandez aux participants d'en discuter au sein de leur groupe en répondant aux deux questions suivantes :
 - À qui parleriez-vous de ce problème ?
 - Pour quelle raison choisiriez-vous d'en parler à cette personne en particulier et pas à une autre ?
- Au bout de 20 minutes de travail en petits groupes, rassemblez tous les participants en cercle et demandez à un représentant de chaque groupe de résumer les discussions.
- Débattre sur les différentes réponses et mettez en avant les points communs. Expliquez que la confiance, la confidentialité et la tolérance (en s'abstenant de tout jugement moralisateur) sont cruciales. Dans la mesure du possible, citez des proverbes locaux mettant en lumière ces problématiques. Cet exercice permet de montrer que les gens se tournent vers des personnes différentes selon les problèmes.
- Demandez au groupe :
 - Pourquoi, en cas de problème, évitons-nous de faire appel à certaines personnes au profit d'autres ? Après de qui les jeunes femmes vont-elles trouver conseil ?
 - Quels risques courrons-nous en confiant des histoires personnelles ?
 - Comment travailler au sein de ce groupe pour bénéficier au mieux des avantages tout en limitant les risques ?
- Demandez au groupe de trouver l'objectif de cet exercice, puis discutez-en.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de la confiance :

La ferme conviction de la fiabilité, de la vérité ou de la capacité d'une personne. Avoir confiance en quelqu'un signifie pouvoir fermement se fier au caractère, aux compétences ou à la force de cette personne. Faire confiance à quelqu'un signifie placer son assurance en lui.

Définition de la confidentialité :

La promesse ou accord informel de garder certaines informations entre des parties spécifiques et de ne pas les partager avec un tiers. Cette action se caractérise généralement par l'intimité et par la confiance que quelqu'un place en nous ou que l'on place en quelqu'un. La révélation de ces informations pourrait nuire aux personnes en question.

Pourquoi, en cas de problème, évitons-nous de faire appel à certaines personnes au profit d'autres ? Même si nous avons tous des problèmes, il se peut que nous n'en ayons pas encore parlé à quelqu'un. Expliquez combien il est enrichissant de partager son vécu avec d'autres. Cela peut nous aider à mieux comprendre notre vie, à résoudre des problèmes, à nous sentir mieux et plus forts grâce aux autres.

Quels risques courrons-nous en confiant des histoires personnelles ? Nous ne pouvons jamais être certains que ce qui se dira au sein de ce groupe ne sera pas divulgué. Si le secret d'un des participants venait à sortir du groupe de dialogue, le participant dont le secret a été divulgué risquerait d'être en colère ou blessé. En outre, cela pourrait créer des problèmes pour les personnes impliquées dans ce secret avec leurs amis ou d'autres étudiants à l'université.

Comment travailler au sein de ce groupe pour bénéficier au mieux des avantages tout en limitant les risques ?

Nous avons abordé la confiance, la confidentialité, ce qui nous permet désormais de mieux comprendre les avantages de ce partage. Pour autant, il se peut que certains aient toujours du mal à partager leurs histoires ou leurs sentiments. Nous devons prendre soin des uns et des autres et ne pas raconter ces histoires personnelles en dehors du groupe de dialogue. Il est impératif de discuter des problèmes avec bienveillance sans juger les autres ou se moquer d'eux.

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- D'ici la prochaine séance, demandez aux participants de réfléchir à la question suivante : Votre comportement inspire-t-il la confiance chez les autres ?
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.



c. Séance 3 : Établir la confiance et le respect de soi

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été vu (règles fondamentales d'interaction, confiance et confidentialité au sein du groupe de dialogue).
- Expliquez qu'à l'issue de cette séance les participants en sauront plus sur la manière dont nous sommes différents quoique similaires. Nous avons beau venir de lieux ou d'horizons différents, nous avons des sentiments en commun.

2. Nos similarités et nos différences

100 minutes

(Remarque : il se peut que la séance prenne moins de temps. Toutefois sachant qu'il y aura entre 20 à 30 participants, une séance de 1h30 pourrait bien s'avérer nécessaire.)

Objectif : Établir le respect de soi ainsi que la confiance et l'assurance en aidant les participants à comprendre qu'ils sont tous uniques à leur manière et que tous attachent une importance particulière à certains aspects de leur vie qui les rendent heureux. Par conséquent, il est important qu'ils s'en souviennent s'ils veulent améliorer leurs relations avec les autres.

Matériel : Trois morceaux de papier par personne et des stylos.

Modalités : Exercice individuel suivi d'une discussion en groupe.

Déroulement :

- Distribuez trois morceaux de papier à chaque participant et veillez à ce que chacun ait un stylo.
- Demandez-leur de travailler seul d'abord et de noter cinq choses qu'ils aiment chez eux sur le premier bout de papier (à propos de leur personnalité ou de leur comportement). Précisez que cela peut avoir trait à leur réussite, à leur apparence, à n'importe quoi leur venant à l'esprit. Évitez toutefois de leur donner des exemples, car il est important que les participants aient leurs propres idées sur eux-mêmes et qu'ils se voient sous un jour positif. Soulignez le fait que cela ne doit pas être une liste de ce qu'ils aiment en général, mais bien de ce qu'ils aiment *chez eux*.
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Une fois la liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : *Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ? Avez-vous des choses différentes ?*
- Sur le deuxième bout de papier, demandez aux participants d'énumérer cinq choses qui sont importantes à leurs yeux. Précisez que cela peut être des personnes, des relations, des valeurs, la manière dont ils sont traités ou des objets. Là encore, évitez de faire trop de suggestions.
- Une fois la deuxième liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : *Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ? Avez-vous des choses différentes ?*
- Sur le troisième bout de papier, demandez aux participants d'énumérer cinq choses qui les rendent heureux ou qui les font se sentir bien. À nouveau, précisez que cela peut être des personnes, des relations, des valeurs, la manière dont ils sont traités ou des objets. Là encore, évitez de faire trop de suggestions.
- Une fois la troisième liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : *Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ? Avez-vous des choses différentes ?*
- Dites combien il est important de réfléchir aux choses et aux personnes qui comptent pour nous, et à ce qui nous rend heureux, car très souvent nous acceptons des situations qui nous rendent malheureux.
- Expliquez que dans ce groupe de dialogue, nous explorerons des méthodes et acquerrons des compétences de communication nous permettant de transformer les situations qui nous rendent malheureux en des situations qui nous rendent heureux.

- Notre quête de bonheur et de relations plus satisfaisantes avec notre entourage doit commencer par la prise de conscience que nous sommes tous des êtres spéciaux et uniques et par l'identification de ce qui nous rend heureux. C'est en faisant cela que nous pourrions déterminer le chemin à suivre pour une vie plus heureuse.
- Suggérez aux participants d'emporter leurs morceaux de papier chez eux et de les consulter régulièrement afin de ne pas oublier ce qui fait d'eux des êtres uniques et ce qui les rend heureux dans la vie.



Notes pour les facilitateurs :

L'objectif de cet exercice est de rehausser l'estime personnelle des participants, ainsi que la confiance et la confidentialité envers les uns et les autres.

Définition de l'estime de soi :

Le sentiment d'avoir du respect pour sa personne et ses aptitudes, dont la confiance en soi et la satisfaction personnelle.

Définition de la confiance :

La ferme conviction de la fiabilité, de la vérité ou de la capacité d'une personne. Avoir confiance en quelqu'un signifie pouvoir fermement se fier au caractère, aux compétences ou à la force de cette personne. Faire confiance à quelqu'un signifie placer son assurance en lui.

Définition de la confidentialité :

Promesse ou accord informel de garder certaines informations entre des parties spécifiques et de ne pas les partager avec un tiers. Cette action se caractérise généralement par l'intimité et par la confiance que quelqu'un place en nous ou que l'on place en quelqu'un. La révélation de ces informations pourrait nuire aux personnes en question.

Cinq choses qu'ils aiment chez eux : cela fait référence à leur personnalité et à leur manière de se comporter, de penser et d'être en général. Précisez que cela ne devrait pas être des choses « matérielles », mais des points ayant trait à, par exemple, « j'aime mon sens de l'humour », « J'aime le fait que je suis une personne attentionnée » ou « J'aime ma coiffure ». La majorité des participants auront des réponses différentes à cette question. Profitez-en pour montrer que nous sommes tous différents et dotés de qualités diverses et que nous devons respecter et apprécier notre diversité. Précisez qu'ils doivent citer des choses qu'ils aiment chez eux et qu'ils ne devraient pas avoir de scrupules à en faire part, même si ce n'est pas évident de faire son propre éloge.

Cinq choses qui sont importantes à leurs yeux : cela fait référence à des personnes, des relations, des valeurs, à des objets ou à la façon dont ils sont traités, par exemple : « ma famille est importante pour moi », « ma religion est importante à mes yeux » ou « être traité avec respect est important pour moi ». La majorité des participants auront des points en commun ; c'est le moment de montrer que nous attachons de l'importance aux mêmes choses dans la vie et que même si nous sommes différents, nous avons plus en commun que ce que nous avons tendance à penser.

Cinq choses qui les rendent heureux ou qui les font se sentir bien : cela fait également référence à des personnes, des relations, des valeurs, à des objets à la manière dont ils sont traités, par exemple : « passer du temps avec mes amis me rend heureux », « écouter mes chansons préférées me rend heureux », « manger mon plat favori me rend heureux ». Comme la plupart des participants auront des réponses différentes, montrez qu'il est important de réfléchir à ce qui nous rend heureux dans nos vies et d'en être conscients.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

d. Séance 4 : L'écoute active

1. Introduction

20 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à rappeler les règles fondamentales d'interaction.
- Invitez les participants à se demander si leur attitude est susceptible d'inspirer ou non la confiance chez les autres puis à en discuter ensemble (consacrez 10 minutes à cette activité).
- Expliquez que cette séance sera consacrée à la pratique de l'écoute active qui constitue un aspect clé de la communication égalitaire.

2. Nos similarités et nos différences

80 minutes : 15 minutes pour l'exercice par deux
65 minutes pour le débriefing en plénière

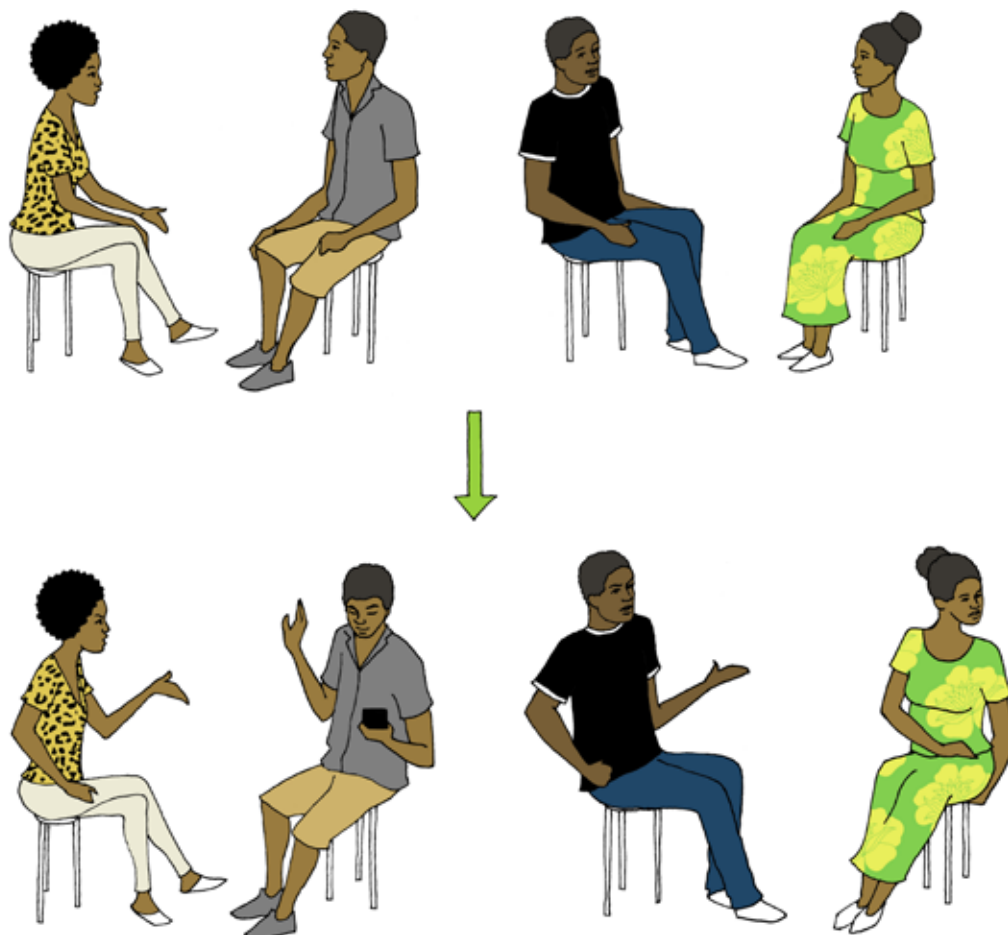
Objectifs : Aider les participants à prendre conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle. Les aider à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale et que pratiquer véritablement l'égalité de genre nécessite des compétences de communication positive.

Matériel : Aucun.

Déroulement :

- Expliquez au groupe qu'apprendre à s'écouter attentivement les uns les autres est très important pour prévenir et résoudre les conflits et augmenter les chances de paix dans son environnement immédiat. Cet exercice porte sur les compétences nécessaires à une bonne écoute.
- Demandez aux participants de se mettre par deux ; l'un parle, c'est le « locuteur », l'autre écoute, c'est « l'auditeur ». Demandez aux locuteurs de réfléchir à un événement de leur vie qu'ils aimeraient décrire puis invitez-les à quitter la pièce.
- Une fois les « locuteurs » sortis, donnez comme instruction aux « auditeurs » de commencer par écouter leur interlocuteur attentivement durant les premières minutes, puis d'arrêter de le faire à votre signal (cela peut être un claquement de mains ou un autre signe).
- Pendant que le « locuteur » poursuit son récit d'expérience, « l'auditeur » doit complètement arrêter d'écouter. Pour cela, il peut bâiller, regarder ailleurs, se retourner, commencer à discuter avec d'autres et faire ce qu'il veut : l'essentiel est qu'il n'écoute plus, même si le locuteur en face continue son récit (la personne qui parle ne sait pas ce qu'il se passe et doit successivement faire face à une écoute active et non active).
- Assurez-vous que les consignes sont bien comprises par les « auditeurs », puis faites entrer les « locuteurs » et commencez l'activité.
- Au bout de 2-3 minutes, donnez le signal pour que les auditeurs arrêtent d'écouter.
- Demandez aux locuteurs : Qu'avez-vous ressenti en racontant votre histoire ? L'expérience était-elle différente selon que votre auditeur était attentif ou dissipé ?
- Demandez aux auditeurs : Qu'avez-vous ressenti en tant qu'auditeurs attentifs et dissipés ?
- Demandez à tout le groupe :
 - Quelles sont les caractéristiques d'une mauvaise écoute ?
 - Pouvez-vous penser à des exemples dans votre vie où vous, ou quelqu'un d'autre avez été un auditeur attentif ou dissipé ?
 - Quelles en ont été les conséquences ?
 - Pourquoi l'écoute est-elle importante ?
 - À votre avis, quel est le lien entre une écoute attentive et l'égalité de genre ?
 - Quelles sont les caractéristiques d'une écoute active ?

- Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande variété d'étudiants puisse s'exprimer.
- Demandez aux participants de citer des façons de communiquer autres que par le langage. Lorsque quelqu'un suggère le « langage corporel », expliquez qu'avoir conscience de son langage corporel permet souvent de le modifier afin de pouvoir communiquer une autre humeur à notre entourage. Ce sera justement la thématique à venir.



Notes pour les facilitateurs :

Qu'il s'agisse des avis, des critiques fortes, des besoins, des retours d'information des partenaires et groupes de dialogue, l'écoute s'effectue sur trois registres :

- **le registre factuel** : les événements, les chiffres tels qu'ils sont perçus ;
- **le registre conceptuel** : les opinions, les arguments, les raisonnements ;
- **le registre émotionnel** : les sentiments, les enjeux, les intentions.

Recueillir des informations nécessite de prendre en compte les filtres personnels qui existent chez l'interlocuteur, par exemple une perception des faits sélective, une généralisation s'appuyant sur une expérience antérieure, un raisonnement fondé sur une hypothèse non pertinente dans le cadre de l'activité ou le dialogue, un sentiment de menace qui pousse à occulter certaines informations.

Définition de l'écoute active :

L'écoute active signifie d'être capable de comprendre une idée ou pensée exprimée par un interlocuteur, tout en prenant en compte ce que voit, pense ou ressent cette personne.

Comment pratiquer l'écoute active :

- **Être en empathie** et soigneusement distinguer ce qu'exprime notre interlocuteur de ce que nous ressentons nous-mêmes en l'écoutant — de la sympathie, de l'antipathie ? — sans toutefois chercher à effacer nos sentiments.
- **Ne pas penser à simultanément interpréter**, évaluer, répondre et interroger.
- **Avancer progressivement** en prenant du temps entre l'écoute et le temps de l'action pour la réflexion, l'analyse et l'évaluation. C'est à nous de comprendre, au-delà des faits relatés ou du raisonnement exposé, leur signification intellectuelle et affective pour notre interlocuteur.
- **Observer ce qui est exprimé « involontairement »** à travers notamment les lapsus, les connotations affectives de certains mots, l'organisation du discours, les gestes et regards, etc.

Écouter activement, c'est d'abord nous taire lorsque notre interlocuteur parle ou cherche la suite de ses idées, respecter les silences de réflexion, de conceptualisation et de mise en confiance.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la séance à venir sera également très interactive.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

e. Séance 5 : Le langage corporel

1. Introduction

20 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à résumer les grandes lignes de l'écoute active, étudiée à la séance précédente.
- Expliquez que cette séance continuera d'être consacrée à la communication égalitaire en dépassant les mots pour s'intéresser au langage corporel.

2. Langage corporel

100 minutes : 10 minutes pour le travail de préparation en petits groupes
40 minutes pour l'activité en petits groupes
50 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Aider les participants à mieux comprendre le rôle du langage corporel dans les relations avec autrui et son importance dans les interactions quotidiennes avec l'entourage. La pratique de l'égalité de genre nécessite, elle aussi, un langage corporel positif.

Matériel : Aucun.

Modalité : Par le jeu de rôle, les participants sont invités à démontrer la manière dont le langage corporel peut aider les autres à comprendre la situation, sans avoir recours aux mots.

Déroulement :

- Pour cette activité, demandez aux participants de se mettre par groupe de 2-4 et de choisir des personnes avec lesquelles ils n'ont pas encore travaillé.
- Demandez à chaque groupe de penser à une situation vécue par l'un de ses participants et de la mimer, **sans recourir aux mots**. Le choix du scénario ne devrait pas prendre plus de cinq minutes.
- Les groupes décident ensuite des personnages et de leurs relations puis répètent le scénario en silence et en s'exprimant uniquement avec leurs corps et leurs visages. Donnez au groupe cinq à dix minutes pour répéter. Chaque scénario devrait durer entre trois et cinq minutes.
- Demandez ensuite à chacun de regagner le cercle. Choisissez deux groupes dont les scènes ont l'air particulièrement claires. Demandez au premier groupe d'interpréter sa scène au centre du cercle, afin que tout le monde puisse le voir.
- Une fois la scène terminée, demandez au reste du groupe de deviner la trame de l'histoire. Peu importe si l'audience ne connaît pas les détails ; montrez toutefois qu'il est facile de comprendre la situation générale grâce au langage du corps.
- Répétez cet exercice avec d'autres groupes (selon le temps disponible, puisque tous les groupes n'auront pas le temps de présenter leur scène).
- Demandez aux participants :
 - *Quel type d'émotion communiquons-nous avec notre corps ?* (ex. : colère, soumission, force, faiblesse, pouvoir, joie, etc.) Invitez-les à continuer la liste et à interpréter ces émotions avec leur corps.
 - *De quelle manière utilisez-vous votre propre corps pour dire les choses aux personnes qui vous entourent et dans des situations différentes ?*
- Encouragez-les à observer leur langage corporel au cours des jours et semaines à venir. Encouragez-les également à réfléchir aux différentes manières dont ils utilisent leur corps selon les contextes de façon à faire passer des messages différents aux autres.

Notes pour les facilitateurs :

La manière dont nous écoutons, regardons, nous déplaçons et réagissons indique à nos interlocuteurs si nous nous intéressons vraiment à eux, si nous sommes honnêtes, et si nous avons une bonne écoute. Lorsque les signaux non verbaux concordent avec les paroles prononcées, ils augmentent la confiance, la clarté et le lien entre les interlocuteurs. S'ils ne concordent pas, ils génèrent au contraire des tensions, de la défiance et une confusion¹.

Il existe de nombreux types de communication non verbale, tels que :

- **Les expressions faciales :** Quel sentiment peut-on lire sur leur visage ? Est-il inexpressif ou au contraire peut-on y lire des émotions et un intérêt ?
- **Les mouvements du corps, la posture et la gestuelle :** Le corps de nos interlocuteurs est-il relâché ou tendu ? Les épaules sont-elles haussées et tendues ou légèrement tombantes ?
- **Le contact visuel :** Y a-t-il un contact visuel d'établi ? Si c'est le cas, est-il trop appuyé ou normal ?
- **Le positionnement et le toucher :** Y a-t-il un contact physique ? Votre interlocuteur est-il trop près ou trop loin de vous ? Son positionnement est-il adapté à la situation ? Cela vous met-il mal à l'aise ?
- **L'intonation de la voix :** La voix de vos interlocuteurs exprime-t-elle de la convivialité, de la confiance et de l'intérêt ou est-elle au contraire tendue, forcée ou bloquée ? Entendez-vous des sons indiquant la bienveillance ou l'inquiétude ?



¹ Ces notes s'inspirent de : Dr. J. Segal, M. Smith, G. Boose and Dr. J Jaffe (April 2016) "Nonverbal Communication: Improving Your Nonverbal Skills and Reading Body Language". Help Guide. Disponible sur : <http://www.helpguide.org/articles/relationships/nonverbal-communication.htm>

Décrypter le langage corporel :

- **Prêtez attention aux incohérences.** La communication non verbale doit renforcer ce qui est dit.
- **Examinez les signaux de la communication non verbale comme un tout.** Évitez de surinterpréter un geste ou une réaction non verbale pris isolément. Envisagez les signaux non verbaux que vous recevez dans leur ensemble et voyez s'ils sont cohérents ou non avec les paroles qui les accompagnent.
- **Faites confiance à votre instinct.** Si vous avez l'impression que votre interlocuteur n'est pas honnête ou que quelque chose « ne colle pas », c'est peut-être que vous avez détecté un manque de cohérence entre la communication verbale et non verbale.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

f. Séance 6 : Influencer les attitudes et les comportements

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté, à savoir l'importance du langage corporel dans notre communication au quotidien et son impact sur les rapports de genre.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à la mise en pratique des compétences acquises jusqu'ici.

2. L'influence des autres

100 minutes : 50 minutes pour l'activité
50 minutes pour le débat en plénière

Objectifs : Montrer comment les personnes de notre entourage influencent la manière dont nous agissons en tant que jeune homme/jeune femme. À la fin de l'activité, les participants devraient être à même de comprendre les attentes spécifiques qu'ont envers eux de nombreuses personnes de leur entourage, comme des membres de la famille, des voisins et des amis. Par contre, il est important de prendre des décisions personnelles en étant sûr d'elles puisque notre vie va s'en trouver affectée.

Matériel : Aucun.

Modalités : Un jeu de rôle et une discussion en groupe. Une personne est assise au centre du groupe et joue son propre rôle (ou une personne du même sexe biologique et du même âge). Le reste du groupe interprète des personnages différents et donne des conseils à cette personne.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes différents et demandez à chaque groupe de s'asseoir en demi-cercle. Dans chaque groupe, faites appel à deux volontaires, un étudiant et une étudiante. Commencez par inviter les étudiantes volontaires à s'asseoir au centre de leur demi-cercle respectif et à adopter un personnage de même sexe et âge qu'elles.
- Demandez aux autres participants de choisir un personnage qui aura une influence sur cette personne. Faites le tour du demi-cercle et demandez aux participants d'annoncer le rôle qu'ils ont choisi. Par exemple, ce pourrait être un autre étudiant, un fiancé, un parent, un enseignant... Préparez une liste de personnages clés que vous pourrez suggérer aux participants en manque d'idées. Il est important d'avoir une variété de personnages et de représenter plusieurs membres de la famille (père, mère, oncle, frère aîné...), de la communauté (prêtre, voisins...) et de l'université (amis, fiancé(e), enseignant...).
- Demandez aux membres du groupe de conseiller, à tour de rôle et en fonction du personnage incarné, l'étudiante ou étudiant assis au milieu du cercle sur sa manière d'agir.
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Encouragez une personne à commencer avec un conseil quelconque, du genre : « Je suis prêtre et je vous dis que la consommation d'alcool est un péché », ou « Je suis ta tante et je te dis qu'il est inapproprié de sortir tard le soir ».
- Faites un premier tour de conseils. Quels sont les trois thèmes qui reviennent le plus souvent ? Demandez au groupe de choisir un thème, et de poursuivre plusieurs tours de conseils. Soyez conscients du fait que quelques personnes auront besoin de plus de temps pour réfléchir à des conseils.
- Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils ont essayé d'influencer le comportement de l'étudiante au centre. Quelles stratégies ont-ils utilisées ?

- Demandez à la personne au centre :
 - D'après vous, quelles sont les motivations respectives des personnes qui vous ont prodigué des conseils ?
 - Que ressentez-vous à recevoir des conseils de toutes ces différentes sources ?
 - Y a-t-il des conseils que vous adopteriez ? Pourquoi ?
- Répétez le même processus avec l'étudiant volontaire, et optez pour les mêmes thèmes choisis pour l'étudiante.
- Questions à poser à la fin :
 - Qu'est-ce que nous apprend cette façon dont nous influençons le comportement des autres ?
 - En quoi ces conseils sont-ils différents selon qu'ils sont destinés aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles ?
 - En quoi avons-nous montré que nos influences peuvent être négatives pour les personnes avec lesquelles nous interagissons ?
- Encouragez les membres du groupe à réfléchir à la façon dont ils conseillent les autres et l'influence qu'ils peuvent avoir sur eux.

Notes pour les facilitateurs :

La façon dont on parle aux garçons est différente de celle dont on parle aux filles. On s'adresse aux garçons d'une manière active, plus directe, qui souligne leur pouvoir de prendre des décisions importantes, d'être ambitieux et de faire preuve de leadership. Par contre, on parle aux filles d'une manière plus douce, plus indirecte ; on leur donne plus de conseils en lien à la vie privée et domestique et on cite beaucoup plus la religion. En fait, les conseils donnés aux filles sont plus durs que ceux prodigués aux garçons.

Les raisons pour lesquelles on parle de manière différente aux garçons et aux filles sont liées aux normes de genre, ainsi qu'au pouvoir et aux rôles présumés. Voici quelques présuppositions qui ne représentent pas l'égalité de genre :

Les hommes :

- Ont l'autorité
- Ont les moyens économiques
- Sont des personnes d'action
- On ne leur mentionne pas la religion
- Prennent des décisions

Les femmes :

- Représentent la fragilité
- Sont dépendantes économiquement
- Sont perçues comme des personnes passives
- On leur rappelle la religion (comme une obligation)
- Ne prennent pas de décisions, mais les exécutent

Voici les enseignements que les étudiants devraient tirer de cette séance :

- Les actes d'une personne sont observés par toute une communauté ;
- Il ne faut jamais sous-estimer les effets d'une relation ;
- Nos comportements influencent toute une société ;
- Une communauté peut contribuer au changement de la société.

g. Séance 7 : La compréhension de la communication égalitaire

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez que cette séance sera l'occasion pour vous de résumer tout ce qui a été discuté et enseigné. Expliquez que pour gagner du temps, vous travaillerez d'abord en petits groupes avant de faire un débriefing en plénière.

2. Qu'est-ce que la communication égalitaire ?

100 minutes :

20 minutes pour l'activité en petits groupes
10 minutes au cours desquelles chaque groupe
présentera ses résultats (soit 30 minutes au total)
50 minutes de questions-réponses

Objectifs : Résumer les principaux enseignements appris au cours de la thématique 1 et vérifier que tous les participants maîtrisent les principaux concepts.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres. Facultatif : Des cahiers pour noter les questions pendant le débriefing.

Modalités : Travail en petits groupes, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Expliquez que vous allez répartir les participants en trois groupes. Chaque groupe s'intéressera à une des activités qui a été menée :
 - Groupe 1 : L'écoute active
 - Groupe 2 : Le langage corporel
 - Groupe 3 : L'influence des attitudes et des comportements
- Demandez à chaque groupe de débattre et de répondre aux questions suivantes en 20 minutes et de désigner deux rapporteurs qui présenteront les résultats lors de la mise en commun :
 - *Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?*
 - *En quoi ces objectifs sont-ils liés à l'égalité de genre ?*
 - *Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?*
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Au bout des 20 minutes imparties, demandez à tous les participants de se rassembler pour la mise en commun.
- Invitez les rapporteurs du Groupe 1 à faire part aux autres participants de leurs réponses aux trois questions. Réservez du temps pour toutes les questions brûlantes, mais demandez toutefois aux autres participants de noter leurs commentaires et questions dans leur cahier ou de les garder en tête pour pouvoir les poser ensuite. Rappelez aux membres du groupe qu'il ne s'agit en rien d'un examen ou d'une évaluation, mais simplement d'un exercice de réflexion et d'apprentissage, pour lequel il n'existe ni de bonnes ni de mauvaises réponses ou questions.
- Invitez les rapporteurs du Groupe 2, puis du Groupe 3 à faire part aux autres participants de leurs réponses aux trois questions. Veillez à ce qu'ils respectent les 10 minutes imparties.
- Une fois les présentations des groupes terminées, encouragez les participants des différents groupes à intervenir, à partager leurs opinions et à poser des questions aux autres groupes. Veillez à être très présents en tant que facilitateurs pour guider les discussions et maintenir leur logique.
- Dans les 15-20 dernières minutes de la séance, relancez le débat autour de la dernière question : *Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?*
- Notez les principaux éléments de réponse au tableau et assurez-vous que tout le monde comprenne et approuve les points mentionnés.

Notes pour les facilitateurs :

Cette partie vise à apporter des conseils sur les concepts et les contenus aux facilitateurs. Veiller à la sérénité du débat est essentiel, l'autoréflexion permettant un bon niveau d'apprentissage. Toutefois, il est essentiel de clarifier tout malentendu et de ne pas laisser les participants partir avec des idées fausses.

Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?

1. Écoute active : apprendre à estimer et apprécier les contributions des autres. Comprendre que son attitude en tant qu'auditeur peut fortement influencer la volonté et l'enthousiasme de ses interlocuteurs à exprimer leur opinion et à partager leurs informations.
2. Langage corporel : prendre conscience du rôle clé que tient le langage corporel dans la communication, et de la manière dont il peut par conséquent la faciliter ou l'empêcher.
3. Influence sur les attitudes et les comportements : reconnaître la pluralité des attentes que les nombreuses personnes de notre entourage peuvent avoir envers notre façon de penser et de nous comporter. Comprendre qu'il est important de faire entrer tous ces conseils dans la balance tout en tenant compte de ses décisions et priorités personnelles.

En quoi ces objectifs sont-ils liés à l'égalité de genre ?

La communication est le principal outil d'interaction sociale. Veiller à écouter chacun à la fois avec la tête, mais aussi avec son corps est vital pour pratiquer l'égalité dans nos échanges sociaux avec autrui. Cela signifie traiter quiconque qui entre en communication avec nous avec respect et égalité, indifféremment de son sexe, son âge ou son statut social.

Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?

Bien qu'il n'y ait pas une seule réponse correcte à cette question et que différentes interprétations soient valables, la communication égalitaire pourrait se définir comme « l'interaction avec d'autres personnes de son entourage d'une manière respectueuse en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». La communication égalitaire se caractérise entre autres par une écoute active, un langage corporel positif et le fait de ne pas imposer aux autres ses attentes personnelles.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance portera sur le thème des rapports de pouvoir.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Thématique 2.

Comprendre les rapports de pouvoir

Introduction :

Cette thématique vise à aider les étudiants à analyser les rapports de pouvoir dans leur environnement immédiat, tel qu'à l'université et dans leur communauté, et à comprendre comment ils sont influencés par les dimensions de genre. Au cours de la thématique précédente, les étudiants devraient avoir gagné la confiance des autres et développé des compétences pour communiquer de manière plus égale entre eux. En outre, ils devraient désormais avoir une idée de la manière dont notre communication est sexospécifique et dont nos attentes sexospécifiques peuvent influencer des décisions personnelles.

Cette thématique introduit le concept de pouvoir qui fonde toute compréhension conceptuelle du genre. Avant d'aller plus loin dans les séances et les thématiques relatives au genre, la compréhension des relations de pouvoir dans la société permettra aux étudiants d'acquérir des bases analytiques solides nécessaires à un examen critique de la dynamique de genre. Ainsi, cette thématique sert en quelque sorte de pont conceptuel entre la première consacrée à la communication égalitaire et les suivantes qui analyseront la dynamique de genre plus en détail.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 8 : La marche du pouvoir	Visualiser et comprendre comment le sexe biologique, la classe sociale, le pouvoir politique, l'âge, le lieu de résidence, le statut marital et d'autres marqueurs sociaux sont interconnectés, et en quoi ils peuvent être un obstacle à une participation utile.
Séance 9 : Les statues du pouvoir	- Examiner les caractéristiques et les comportements généralement associés au « pouvoir », de même que les émotions. - Comprendre que « le pouvoir » peut avoir différentes significations selon les contextes, et qu'il peut s'exercer de différentes manières.
Séance 10 : Les types de pouvoir	- Comprendre les quatre grands types de pouvoir (le pouvoir sur, le pouvoir de, le pouvoir en soi et le pouvoir avec) et ses différentes manières de s'exercer (visible, cachée et invisible). - Comprendre qu'une analyse du pouvoir signifie que l'on peut œuvrer plus efficacement à l'autonomisation et l'acquisition des droits.
Séance 11 : Les cercles d'influence	- Reconnaître l'influence que les pensées, les croyances et l'(in)action des autres ont sur les nôtres. - Prendre conscience que chacun de nous a le pouvoir d'améliorer une situation.

a. Séance 8 : La marche du pouvoir

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez que cette séance et les prochaines porteront sur le concept de pouvoir. Expliquez qu'à l'instar des séances précédentes, celle-ci commencera par une activité en petits groupes et finira par un débriefing avec tout le groupe.

2. La marche du pouvoir

100 minutes

Objectif : Visualiser et comprendre comment le sexe biologique, la classe sociale, le pouvoir politique, l'âge, le lieu de résidence, le statut marital et d'autres marqueurs sociaux sont interconnectés et en quoi ils peuvent être un obstacle à une participation utile.

Matériel : Des cartes personnages pour le jeu de rôle, une par personne (voir les cartes ci-dessous, à photocopier pour les participants). Des accessoires pourraient s'avérer utiles pour aider les étudiants à entrer dans leur personnage ainsi que pour détendre l'atmosphère (ex. : canne, mallette, foulards, lunettes de soleil...).

Modalités : Un jeu simple, mais efficace, qui amène à réfléchir sur le pouvoir et les inégalités. Il nécessite beaucoup d'espace, et se joue idéalement dans une cour ou dans une pièce où toutes les tables et les chaises ont été poussées.

Déroulement :

- Préparez les cartes, à raison d'une par personne (cf. ci-dessous). Assurez-vous d'avoir un nombre égal de personnages masculins et féminins, ainsi qu'une variété de rôles puissants et moins puissants.
- Présentez l'activité en demandant à tous les participants de se tenir debout sur une même ligne horizontale imaginaire. Dites-leur que cette ligne représente l'Article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »
- Distribuez une carte à chacun en leur recommandant de ne pas la montrer aux autres. Demandez-leur d'entrer dans la peau de leur personnage en utilisant leur imagination.
- Expliquez-leur que vous allez lire une série de déclarations. S'ils estiment que leur personnage répondrait « oui » à cette déclaration, ils avancent d'un pas. S'ils estiment que leur personnage répondrait « non » à cette déclaration, ils reculent d'un pas. Et s'ils ne sont pas sûrs de la réponse, ils restent debout sans prendre un pas.
- Lisez les déclarations suivantes au groupe :
 - *J'ai le pouvoir d'influencer les décisions de mon gouvernement.*
 - *J'ai le temps et l'accès aux médias traditionnels et sociaux.*
 - *J'ai le temps et l'accès aux médias sociaux.*
 - *J'ai accès aux services de santé pour ma famille et pour moi-même.*
 - *Je peux m'offrir une éducation ainsi qu'à mes enfants.*
 - *Je peux profiter d'un environnement sain dans ma communauté.*
 - *Je peux obtenir un crédit à la banque.*
 - *Je peux utiliser les services publics sans être ou me sentir défavorisé.*
 - *Je peux manger au moins deux repas complets par jour.*
 - *Je ne suis pas en danger d'être une victime d'agression ou de harcèlement sexuel.*
 - *Je peux épouser la personne de mon choix sans crainte de conséquences.*
 - *Je gagne au moins le salaire minimum.*
 - *J'ai la liberté de mouvement à l'intérieur de ma province.*
 - *J'ai la liberté de mouvement pendant la nuit.*
 - *Je peux voyager à l'intérieur de mon pays.*
 - *Je peux voyager à l'étranger.*
 - *Si je ne veux pas d'enfant, je peux décider de recourir à la contraception.*
 - *Je peux accéder à l'héritage de la terre de mon père.*

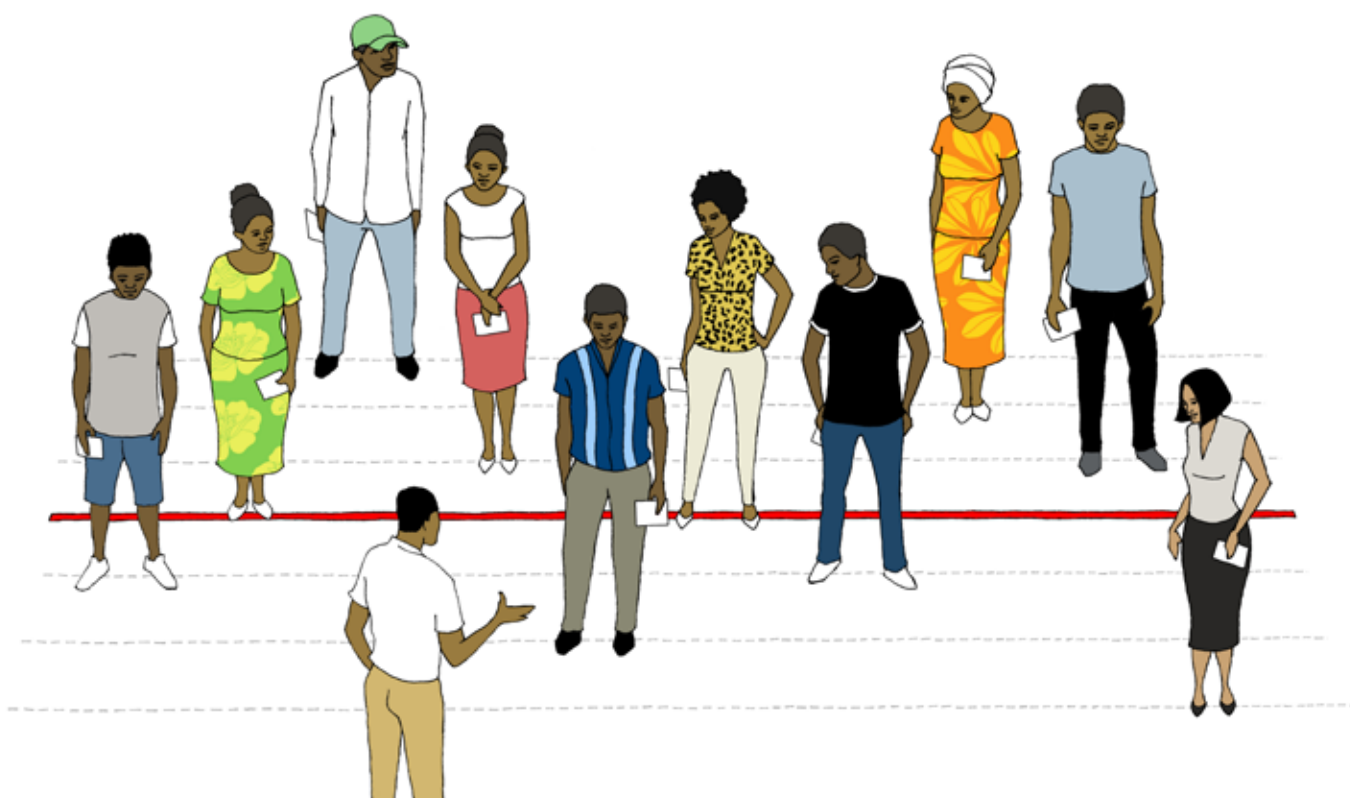
- Je sais et peux conduire une voiture.
- Je n'ai pas à faire le ménage parce qu'une autre personne peut le faire pour moi.
- Une fois que vous avez terminé, demandez aux participants de révéler leur personnage. Demandez-leur de rester à leur place et faites un débriefing. Veillez à ce que chacun entende les réponses des autres (au bout d'un moment, vous pouvez vous rassembler et vous asseoir).
- Débriefez ensemble :
 - Qui est votre personnage ?
 - Pourquoi pensez-vous êtes-vous à cette place ?
 - Qui est en avant, et pourquoi ? En raison de facteurs tels que la classe sociale, le sexe biologique, le lieu de résidence, l'âge, etc.
 - Qui est à l'arrière, et pourquoi ? En raison de leur capacité limitée due à une situation matérielle, à leur sexe biologique, à l'âge, etc.
 - Qu'avez-vous ressenti en reculant d'un pas ?
 - Qu'avez-vous ressenti en avançant d'un pas ?
 - Que vous apprend cet exercice sur le pouvoir ? Le pouvoir est sexospécifique : c'est-à-dire qu'il dépend du sexe biologique, mais aussi d'autres variables sociales telles que l'âge, la profession, la classe sociale et le lieu de résidence. Le genre et le pouvoir vont donc de pair et ne peuvent jamais être dissociés.

Notes pour les facilitateurs :

Cette activité aide à visualiser le pouvoir en montrant l'espace physique qui sépare les plus puissants des moins puissants. Analysez les jeux de pouvoir avec les participants et observez qui est devant et qui est derrière, et pourquoi. Le pouvoir n'est pas uniquement lié au sexe biologique, mais aussi aux réalités socio-économiques qui permettent ou non d'accéder à certains droits.

Cette activité nécessite beaucoup d'espace ; elle peut avoir lieu soit dans une salle où les tables et les chaises auront été poussées, soit à l'extérieur dans une cour. Prenez le temps de bien expliquer l'activité aux participants afin qu'ils se mettent dans la peau de leur personnage.

Veillez noter que certaines cartes auront besoin d'être **adaptées**, car des étudiants à Kinshasa risquent de mal connaître la dynamique de genre de certaines contrées rurales de l'est de la RDC.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Jeu de rôle : cartes personnages

(À photocopier et découper)



1. Homme, ministre national, âgé, Kinshasa, riche
2. Homme, chômeur, jeune, zone rurale de Kalehe, pauvre
3. Homme, boutiquier, âgé, zone rurale de Walungu, classe moyenne
4. Homme, agent de police, jeune, zone frontalière, pauvre
5. Homme, commerçant, âgé, zone urbaine, riche
6. Homme, chômeur, âgé, zone urbaine, pauvre
7. Homme, secrétaire exécutif d'une ONG locale, âgé, zone urbaine, riche
8. Homme, animateur dans une ONG locale, jeune, Beni, pauvre
9. Homme, étudiant, jeune, Kinshasa, riche
10. Homme, étudiant, jeune, Uvira, pauvre
11. Homme, incapacité dans une jambe, zone rurale de Walungu, jeune, pauvre
12. Homme, petit commerçant, banyamulenge, âgé, Bukavu, pauvre
13. Homme, agent de police, âgé, Goma, riche
14. Homme, militaire, âgé, Kinshasa, riche
15. Homme, enseignant, âgé, zone rurale, pauvre
16. Homme, homme au foyer, âgé, zone urbaine, pauvre
17. Homme, activiste, jeune, Goma, riche
18. Homme, docteur, âgé, zone rurale, riche
19. Femme, militante, jeune, Goma, riche



- | |
|---|
| 20. Femme, chômeuse, âgée, Bukavu, pauvre |
| 21. Femme, activiste, âgée, Goma, pauvre |
| 22. Femme, docteur, âgée, zone rurale, riche |
| 23. Femme, agente de police, jeune, zone frontalière, pauvre |
| 24. Femme, enseignante, âgée, zone urbaine, pauvre |
| 25. Femme, femme au foyer, âgée, zone urbaine, riche |
| 26. Femme, femme au foyer, âgée, pygmée, zone rurale, pauvre, incapacité dans une jambe |
| 27. Femme, militante, jeune, banyamulenge, Bukavu, pauvre |
| 28. Femme, petite commerçante, Uvira, pauvre |
| 29. Femme, petite commerçante, Uvira, handicapée d'une jambe, pauvre |
| 30. Femme, secrétaire exécutive d'une ONG locale, âgée, zone urbaine, riche |
| 31. Femme, animatrice dans une ONG locale, jeune, Beni, riche |
| 32. Femme, responsable politique de l'opposition, jeune, Bukavu, pauvre |
| 33. Femme, responsable politique (parlementaire du parti au pouvoir), âgée, Goma, riche |
| 34. Femme, étudiante, jeune, Kinshasa, riche |
| 35. Femme, étudiante, jeune, Uvira, pauvre |
| 36. Femme, militaire, âgée, Kinshasa, riche |

b. Séance 9 : Les statues du pouvoir

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à rappeler les principales conclusions en lien avec les différents types de pouvoir.
- Annoncez que durant cette séance, vous continuerez à travailler sur les rapports de pouvoir en organisant une activité interactive.

2. Les statues du pouvoir

100 minutes: 60 minutes pour l'activité (commentaires compris)
40 minutes pour le débriefing

Objectifs : Examiner les caractéristiques et les comportements généralement associés au « pouvoir », de même que les émotions. Comprendre que « le pouvoir » peut avoir différentes significations selon les contextes et qu'il peut s'exercer de différentes manières.

Matériel : Aucun.

Modalités : Activité physique en petits groupes de 2 à 4 personnes.

Déroulement :

- Divisez les participants en petits groupes de 2 à 4 personnes. Demandez à chaque groupe de créer une scène figée, comme une statue. Elle doit représenter une situation de pouvoir, avec une ou plusieurs personnes en position de pouvoir, et une ou plusieurs personnes en position d'infériorité.
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Donnez à chaque groupe 5 minutes de préparation, de même que la possibilité de représenter sa scène devant les autres. Demandez aux autres participants de commenter la scène à l'aide des questions suivantes :
 - *Qu'observez-vous ?*
 - *Qui a le plus de pouvoir et qui a le moins de pouvoir ?*
 - *Quelles sont les caractéristiques qui vous permettent de faire la distinction ?*
 - *Quel(s) type(s) de pouvoir la scène représente-t-elle ? (ex. : pouvoir physique, pouvoir social, pouvoir économique...)*
- Dans le cas de scènes particulièrement frappantes, demandez si quelqu'un de l'assistance souhaite intervenir dans cette scène et poser.
- Lors du débriefing, demandez aux participants :
 - *Qu'avez-vous ressenti pendant la pose et pour quelles raisons avez-vous choisi de poser de la sorte ?*
 - *Quelles sont les positions dans lesquelles vous étiez le plus à l'aise ou qui vous étaient familières ?*
 - *Pouvez-vous associer certaines de ces émotions à une situation vécue ?*
 - *Que nous apprend cette activité sur les différentes formes de pouvoir ?*

Notes pour les facilitateurs :

Le pouvoir peut avoir différentes significations selon les contextes et s'exercer de différentes manières. Ainsi, le pouvoir peut s'apparenter entre autres à la force physique, au contrôle économique ou financier, à l'influence émotionnelle ou psychologique et à l'autorité politique. Il est important de comprendre ses différentes formes afin d'agir en conséquence dans diverses situations et de communiquer le plus efficacement possible.

Sachez que cette activité peut déclencher rapidement de fortes associations et émotions ; il est donc important que vous en soyez conscients en tant que facilitateurs. Il se peut que les participants ayant vivement réagi aux scènes apprécient l'occasion d'en discuter. Dans ce cas, il peut être une bonne idée de faire la phase de commentaires et réactions en petits groupes.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

c. Séance 10 : Les types de pouvoir

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été vu.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera consacrée au concept de pouvoir et à ses différents types.

2. Les types de pouvoir

100 minutes: 20 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Comprendre les quatre grands types de pouvoir (le pouvoir sur, le pouvoir de, le pouvoir en soi et le pouvoir avec) et les différentes manières de s'exercer (visible, cachée et invisible). Comprendre qu'une analyse du pouvoir permet d'œuvrer plus efficacement vers l'autonomisation et l'acquisition des droits.

Matériel : Des cartes figurant les définitions des différents types de pouvoir. Une carte par type de pouvoir.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Présentez l'activité et demandez aux participants de dire ce qu'ils comprennent par le mot « pouvoir » et les raisons pour lesquelles ce sujet figure dans le programme.
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Expliquez que le concept sera examiné de manière approfondie, car il est à la base de toutes les inégalités, y compris les inégalités de genre.
- Dans la discussion inaugurale, il y a des chances pour que le « pouvoir sur » soit le plus évoqué, notamment l'attitude dominante de personnes, de pays, etc. Commencez par dire aux participants qu'il existe **quatre types de pouvoir** ; demandez-leur d'essayer de les deviner.
- Veillez à avoir écrit à l'avance les quatre types, mais ne les révélez au groupe qu'au fil des bonnes réponses. Lorsque vous montrez les réponses au groupe, présentez-les brièvement selon les informations suivantes :
 - **Pouvoir « sur »** : réfère à la capacité des puissants à influencer sur les actions, voire sur les pensées des autres. Il inclut la domination, la force et la coercition.
 - **Pouvoir « de »** : réfère à la capacité d'agir, notamment l'aptitude à faire valoir ses droits, sa citoyenneté ou son opinion.
 - **Pouvoir « en soi »** : réfère à un sentiment d'identité du moi, à la compréhension de ses droits et de son rôle en tant que citoyen, à la confiance en soi et à la conscience, tous pouvant être une condition préalable à l'action (également appelé « force intérieure »).
 - **Pouvoir « avec »** : réfère à la force qui peut naître d'une collaboration avec d'autres, d'une action collective et de la création d'alliances (l'union fait la force).
- Une fois que les quatre grands types de pouvoir sont bien compris par tous, introduisez l'idée de pouvoir visible, caché et invisible.
 - **Le pouvoir visible** désigne toutes les formes de pouvoir qui peuvent être facilement vues et analysées. Il peut être constaté dans l'espace public via notamment une prise de décision formelle.
 - **Le pouvoir caché** peut limiter, exclure ou marginaliser certains individus ou groupes d'individus « en coulisse ». Cela peut inclure le retrait de certaines questions de l'ordre du jour par des groupes dominants.
 - **Le pouvoir invisible** fait référence à des idéologies, des normes sociales et des discours publics profondément ancrés qui privilégient certains individus et groupes d'individus dans la société. Il englobe également les convictions que les personnes ont à l'égard d'elles-mêmes et qui renforcent les inégalités.
- Répartissez les participants en petits groupes de 4-6 personnes et distribuez les cartes comportant chacune un

type de pouvoir. Demandez à chaque groupe d'échanger des histoires et des expériences sur un type et une forme (visible, caché ou invisible) de pouvoir. Par exemple, un témoignage pourrait porter sur « un pouvoir sur – visible » ou sur « un pouvoir en soi – caché ».

- Au bout de 20 minutes, demandez à chaque groupe de relater une de ces histoires en séance plénière.
- Donnez aux étudiants la possibilité de poser quelques questions sur ces témoignages, puis passez à la discussion en leur demandant de donner leur interprétation d'« autonomisation ». Facilitez ensuite un bref échange sur la question suivante : Quelles sont les implications d'une compréhension approfondie du pouvoir sur le processus d'autonomisation ?
- Terminez la séance en demandant aux participants ce qu'ils ont appris sur le pouvoir et l'autonomisation. Demandez-leur ce qu'ils ressentent maintenant qu'ils saisissent mieux le concept de pouvoir.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de l'autonomisation :

Autonomiser signifie conférer à quelqu'un l'autorité ou le pouvoir de faire quelque chose et rendre quelqu'un plus fort et plus confiant, notamment dans la conduite de sa propre vie et dans la revendication de ses droits.

Les implications d'une compréhension approfondie du pouvoir sur le processus d'autonomisation :

Il existe différentes formes de pouvoir (sur, de, en son sein, avec) qui peuvent être visibles, cachées ou bien invisibles. Il est essentiel de comprendre le type de pouvoir à affronter pour pouvoir s'en affranchir et devenir autonome. Ainsi, l'habilitation des femmes à endosser des rôles politiques d'influence ne peut être efficace que si elle est précédée d'une analyse du contexte dans lequel elles accéderont à ces responsabilités. L'absence de pouvoir visible dans ce milieu où les femmes se mêlent aux hommes n'exclut pas pour autant l'existence de jeux de pouvoir cachés, les hommes prenant des décisions dont les femmes sont exclues, malgré leur présence réelle.

Autre approche possible, et plus créative : au lieu de demander aux groupes d'échanger des histoires de pouvoir, demandez-leur d'illustrer leur exemple par un dessin, une scène figée ou une saynète.

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que vous aborderez un nouveau thème à la prochaine séance : les normes de genre.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

d. Séance 11 : Les cercles d'influence¹

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été vu.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera consacrée à un exercice participatif pour reconnaître l'influence et le pouvoir de chaque personne dans la communauté sur l'égalité de genre.

2. Les cercles d'influence

100 minutes

Objectifs : Reconnaître l'influence que les pensées, les croyances et l'(in)action des autres ont sur les nôtres. Prendre conscience que chacun de nous a le pouvoir d'améliorer les choses.

Matériel : Ruban adhésif pour faire des marquages au sol. 30 cartes personnages numérotées (voir les cartes ci-dessous, à photocopier pour les participants).

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Expliquez aux participants que cette activité vise à explorer la manière dont les réflexions, les convictions et les actions des autres créent des normes collectives et comment ces normes dictent le changement dans la communauté. Les normes sont des règles d'usage implicites qui guident le comportement des gens dans la société. Elles sont amenées à évoluer au fil du temps.
- Poussez les tables et les chaises sur le côté.
- Avec le ruban adhésif, tracez quatre cercles concentriques sur le sol de la salle :
 - Cercle 1 : le plus petit cercle au centre de la salle (pour deux personnes) ;
 - Cercle 2 : un deuxième cercle autour du premier cercle (pour six personnes) ;
 - Cercle 3 : un troisième cercle autour du deuxième cercle (pour 15 personnes) ;
 - Cercle 4 : un quatrième et dernier cercle (pour 8 personnes).
- Les étudiants prennent chacun une carte personnage numérotée. Ils peuvent prendre connaissance de leur personnage sans la montrer aux autres.
- Ils prennent ensuite place dans les cercles de la manière suivante :
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 1 à 2 vont dans le cercle 1.
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 3 à 9 vont dans le cercle 2.
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 10 à 25 vont dans le cercle 3.
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 26 à 30 vont dans le cercle 4.
- Expliquez aux étudiants que chaque carte comporte deux déclarations : (a) et (b).
- Demandez à chaque étudiant de lire à voix haute sa déclaration (a) dans l'ordre croissant, du personnage numéro 1 jusqu'au dernier.
- Après, demandez-leur de lire leur déclaration (b) selon un ordre décroissant, en commençant cette fois-ci par le numéro 30 jusqu'au personnage numéro 1
- Après la lecture de toutes les déclarations (b), asseyez-vous en groupe pour faire le point :
 - À votre avis, quel cercle exerce la plus grande influence sur Papy et Mimy ? Pourquoi ?
 - Y a-t-il des cercles qui n'ont aucune influence sur Papy et Mimy ? Pourquoi donc ?
 - Que nous apprend cette activité sur les normes au sein des communautés et sur le pouvoir ?

¹ Adapté de SASA! « Raising Voices »

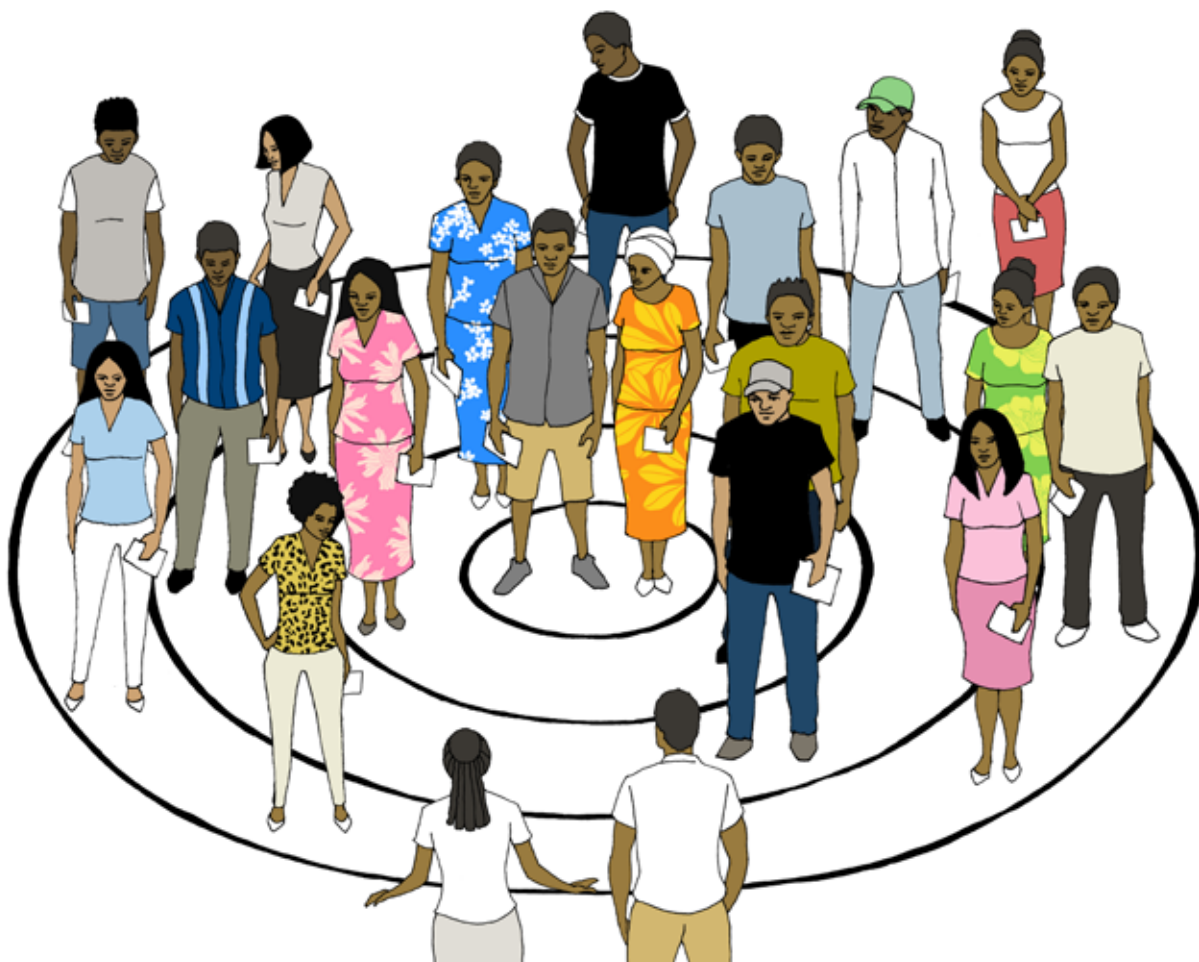
- Récapitulez les principaux points :
 - De nombreux facteurs et individus nous influencent, parfois à notre insu.
 - L'influence la plus forte provient généralement des gens les plus proches de nous. Ce sont eux qui nous influencent au quotidien.
 - Même les membres de notre communauté qui ne sont pas aussi proches de nous que les amis et la famille influent sur nos pensées et nos actions.
 - La société au sens large, par les médias, les lois nationales et les conventions internationales, exerce également une influence sur les personnes, même si elle n'est pas aussi directe ou immédiate.
 - Les cercles d'influence sont partout autour de nous : la famille les amis, les membres de notre communauté et la société.

Notes pour les facilitateurs :

L'objectif de cette activité est d'aider à visualiser le pouvoir et l'influence qu'exercent les gens les uns sur les autres dans la société. Chacun de nous peut par son attitude servir ou desservir l'objectif d'assurer une égalité de genre. Rien ne justifie une attitude passive face à cette forme d'inégalité. Par ailleurs, gardons à l'esprit le rôle que des influences plus lointaines, telles que les médias et les lois, ont sur notre comportement et nos mentalités.

Cette activité montre également que les relations entre deux personnes (ici Papy et Mimy) ne sont pas détachées du reste de la société, mais au contraire sont le fruit des pouvoirs visibles, invisibles et cachés de cette dernière. Ce qui semble être une affaire privée de violence conjugale au sein d'un couple est en fait loin d'être privé, mais bel et bien l'affaire de tous.

Cette activité nécessite beaucoup d'espace ; elle peut avoir lieu soit dans une salle où les tables et les chaises auront été poussées, soit à l'extérieur dans une cour. Veillez à bien expliquer l'activité aux étudiants au départ afin d'éviter toute interruption susceptible de nuire à son bon déroulement.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Cartes personnages

(À photocopier et découper)



- (a)** Je m'appelle Mimy. Je suis mariée à Papy. Avant, nous étions heureux, mais maintenant Papy me crie beaucoup dessus et me frappe parfois. J'ai peur de lui, et mes enfants aussi.

(b) Je m'appelle Mimy. Désormais, mon mari, Papy, me respecte. Nous parlons de nos problèmes et cherchons une solution ensemble. La peur ne règne plus ni dans mon cœur ni à la maison.
- (a)** Je m'appelle Papy. Je suis marié à Mimy. Ces derniers temps, ça va mal à la maison. Ma femme m'embête et je n'ai pas d'autre choix que de lui crier dessus, voire de la frapper. Je suppose que c'est ce qui arrive dans un mariage.

(b) Je m'appelle Papy. Je me suis engagé auprès de ma femme et de mes enfants à ne jamais régler mes problèmes ou mes frustrations par les cris ou les coups. Il fait maintenant bon vivre chez nous et même les enfants sont plus heureux.
- (a)** Je suis ton père. Nous avons grandi en sachant que les hommes peuvent soumettre les femmes. C'est normal, c'est comme ça.

(b) Je suis ton père. La violence n'est pas acceptable dans notre famille ni dans notre clan.
- (a)** Je suis l'ami de Papy. Nous sortons ensemble le soir. Je vois que tu bois beaucoup et après tu rentres ivre et en colère chez toi. Mais c'est normal pour les hommes de boire comme ça.

(b) Je suis l'ami de Papy. Nous sortons ensemble le soir. Je te conseille de boire moins pour ne pas rentrer ivre chez toi.
- (a)** Je suis le sage du village. Tu me respectes et tu suis mon conseil. Les hommes sont les chefs de ménage et doivent prendre toutes les décisions.

(b) Je suis le sage du village. Je te conseille de partager les décisions dans ton ménage.
- (a)** Je suis un membre de ta famille. Je veille à ce que tu respectes les traditions de la famille.

(b) Je suis un membre de ta famille. Chez moi, on n'est pas violent. Pourquoi ne fais-tu pas la même chose dans ton foyer ?
- (a)** Je suis de ta belle-famille. Tu fais maintenant partie de notre famille où les femmes gardent le silence et n'ont pas le droit de se plaindre.

(b) Je suis de ta belle-famille. Les hommes et les femmes ont les mêmes droits et vivent sans violence.
- (a)** Je suis l'amie de Mimy. Ensemble nous discutons de tout. Je suis dans la même situation que toi. Les hommes sont les chefs de ménage. Nous devons donc endurer leur domination.

(b) Je suis l'amie de Mimy. Le ménage ne doit pas nécessairement être dirigé par une seule personne, les couples peuvent et doivent prendre les décisions ensemble.

9. (a) Je suis ton voisin. J'entends les bruits quand vous vous battez la nuit et je ne dis rien. Ce n'est pas mon affaire.
(b) Je suis ton voisin. Je voulais te dire que je suis au courant des violences que tu subis et je t'invite à venir me voir s'il y a un problème.
10. (a) Je suis un adolescent. Je garde silence. Qu'est-ce que je peux faire ?
(b) Je suis un adolescent. J'ai encouragé mon enseignant à organiser un séminaire à l'école sur l'égalité entre les filles et les garçons.
11. (a) Je suis pasteur. Je garde le silence. La bible dit que les femmes doivent se soumettre à leur mari. Dieu va s'occuper lui-même des choses.
(b) Je suis pasteur. La bible dit que les hommes doivent respecter leur femme. J'organise des séances où je conseille tous les couples sur la non-violence et le respect.
12. (a) Je suis employé au centre de santé. Je soigne les blessures sans poser de questions. Ce n'est pas mon affaire.
(b) Je suis employé au centre de santé. Nous organisons un séminaire de sensibilisation aux violences pour le personnel de santé. Maintenant, nous osons interroger les patients sur les violences.
13. (a) Je suis gargotière. Je vois ces violences, mais je garde silence.
(b) Je suis gargotière. Je suis allée dans une association de vendeuses sur le marché pour discuter de la mise en place d'un groupe de parole d'hommes et de femmes.
14. (a) Je suis agent de police. Il arrive que les hommes commettent des violences domestiques. C'est un problème d'ordre familial.
(b) Je suis agent de police. Je prends tous les cas de violence domestique très au sérieux.
15. (a) Je suis agriculteur. Je pense que la femme n'est pas l'égale de l'homme. Une femme doit obéir à son mari.
(b) Je suis agriculteur. J'ai fait un exposé lors d'une réunion d'agriculteurs sur les bienfaits de la collaboration des hommes et des femmes sur la récolte.
16. (a) Je suis chauffeur de moto. Je pense que les violences à l'égard des femmes sont parfois justifiées.
(b) Je suis chauffeur de moto. Dans mon travail, je parle aux gens des droits de l'homme.
17. (a) Je suis vendeur sur les marchés. Les femmes et les hommes ne sont pas égaux. Si un homme souhaite montrer sa puissance et sa domination, c'est le destin de la femme.
(b) Je suis vendeur sur les marchés. Je prône l'équilibre du pouvoir dans les relations entre les femmes et les hommes.
18. (a) Je suis employé d'une ONG. Nous demandons aux gens de cesser d'être violents, parce que la violence est le propre des gens mauvais.
(b) Je suis employé d'une ONG. Nous parlons avec la population locale des liens entre les violences et l'inégalité de genre. Nous l'aidons à voir les avantages de la non-violence et des droits des femmes.
19. (a) Je suis un dirigeant local. La violence domestique est un problème familial. Je n'ai pas de temps pour ça.
(b) Je suis un dirigeant local : la violence dans notre communauté n'est pas tolérée ! Nous luttons contre les violences.
20. (a) Je suis pharmacien. Tu viens acheter des médicaments chez moi pour te soigner et tu me demandes conseil. Je pense que les femmes doivent être patientes et endurantes.
(b) Je suis pharmacien. Quand tu viens acheter des médicaments pour soigner tes blessures, je les signale à un conseiller spécialisé dans la violence domestique.

- 21. (a)** Je suis enseignant. Faire une blague sur les filles, c'est amusant et ça ne fait pas du mal.
(b) Je suis enseignant. J'explique toujours aux étudiants et étudiantes qu'ils ont la même valeur, et que le harcèlement est mal.
- 22. (a)** Je suis ton médecin. Je te conseille sur beaucoup de problèmes, mais je ne dis rien sur les violences domestiques. C'est le droit du mari et une affaire privée.
(b) Je suis ton médecin. Je te pose des questions sur les violences dans ton couple, et j'explique que la violence est une violation du droit de l'homme et de la femme.
- 23. (a)** Je suis agent des services sociaux. Je vois les violences dans la communauté, mais je privilégie les enfants puisque certaines violences entre les hommes et les femmes sont tout à fait normales.
(b) Je suis agent des services sociaux. Je travaille sur les violences à l'égard des enfants et des femmes. Lors des consultations avec les bénéficiaires, j'explique les avantages de la non-violence dans les familles.
- 24. (a)** Je suis juge. Parfois, les femmes portent plainte pour un simple acte de violence. Dans ce cas, je rejette la plainte.
(b) Je suis juge. Dans mon tribunal, je prends tous les cas de violence au sérieux. La violence, qu'elle soit au sein du foyer ou en dehors, est un délit.
- 25. (a)** Je suis parlementaire. Dans mon pays, il n'existe pas de loi relative aux violences domestiques, c'est de l'ordre du privé.
(b) Je suis parlementaire. La loi de ce pays interdit le recours à la violence contre quiconque. Peu importe la nature des relations.
- 26. (a)** Je suis bailleur de fonds. Je finance les programmes d'égalité de genre au Congo. Je finance seulement les programmes simples d'ABC, car ce sont les meilleurs.
(b) Je suis bailleur de fonds. Je finance les programmes qui prennent en compte la vulnérabilité des femmes aux violences et la masculinité positive. Nous devons aller plus loin qu'ABC.
- 27. (a)** Je suis animateur radio. Vous suivez mon émission tous les jours, nous faisons des blagues sur les femmes et les violences. Où est le mal ?
(b) Je suis animateur radio. J'organise des débats en direct dans lesquels différentes personnes viennent témoigner sur les conséquences négatives de la violence à l'égard des femmes.
- 28. (a)** Je suis un agent des Nations unies. Je suis responsable de surveiller les progrès des conventions internationales, mais je ne vois pas de liens entre la discrimination contre la femme et l'inégalité.
(b) Je suis un agent des Nations unies. Les conventions internationales recouvrent les violences à l'égard des femmes et leur vulnérabilité. Je vais demander à tous les gouvernements d'exposer leurs mesures pour lutter contre ces problèmes.
- 29. (a)** Je suis le ministre de la Santé. Je décide des services à offrir dans les centres de santé. Les problèmes relatifs aux droits des femmes ne sont pas du ressort des cliniques. Nous prescrivons seulement des médicaments.
(b) Je suis le ministre de la Santé. Nos agents de santé sont formés pour poser des questions aux patients sur les violences.
- 30. (a)** Je suis rédacteur en chef d'un journal. Nous publions des photos explicites de femmes, car c'est vendeur.
(b) Je suis rédacteur en chef d'un journal. Notre journal souscrit à une charte d'obligation sur le respect des droits et de la dignité de tous dans les histoires et les images que nous publions.

Thématique 3.

Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à examiner en profondeur les normes et rôles de genre qui dominent au sein de leurs communautés et de la société. Au fil des séances à venir, les étudiants et étudiantes auront la possibilité d'examiner, d'évaluer et de remettre en question un certain nombre de stéréotypes de genre relatifs aux comportements que les hommes et les femmes devraient adopter et aux buts qu'ils sont censés atteindre dans la vie. Cette thématique s'emploie notamment à étudier la manière dont nous sommes socialement conditionnés à croire que certains comportements et attitudes sont acceptables pour les hommes (masculinités) ou pour les femmes (féminités). Elle s'appuie sur les thématiques précédentes, à savoir la communication égalitaire et la compréhension des rapports de pouvoir, en s'intéressant au concept même de genre et en s'attaquant aux inégalités de genre.

Le format de cette thématique diffère quelque peu des précédentes. Si les séances mixtes tendent à être la norme et s'avèrent généralement préférables, l'expérience, les observations et les commentaires oraux révèlent toutefois que les groupes de même sexe favoriseraient les discussions approfondies sur des sujets sensibles. Travailler plus étroitement avec les garçons sur les normes de genre et sur la masculinité positive pourrait s'avérer particulièrement bénéfique et induire un changement d'attitude positif. En outre, de nombreux signes indiquent que les groupes exclusivement féminins favorisent la prise de parole, les liens d'amitié et le soutien mutuel. C'est la raison pour laquelle cette thématique prévoit de séparer les étudiants des étudiantes pendant quelques séances. Le facilitateur et la facilitatrice animeront respectivement le groupe masculin et le groupe féminin.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 12 : La différence entre le sexe et le genre (Première partie)	Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.
Séance 13 : La différence entre le sexe et le genre (Deuxième partie)	Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.
Séance 14 : Hommes et femmes, idéal et réalité	- Analyser les images de l'homme « idéal » et de la femme « idéale ». - Prendre conscience que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos intimes, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles donnent diffèrent, elles aussi.
Séance 15.A : À la découverte des masculinités (réservée aux étudiants)	Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.
Séance 15.A : À la découverte des féminités (réservée aux étudiantes)	Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les femmes que pour les hommes.
Séance 16.A : Problèmes liés au genre à l'université et solutions en vue d'une autonomisation (réservée aux étudiants)	- Discuter plus ouvertement entre hommes des problèmes qui se posent respectivement aux étudiants et aux étudiantes. - Réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.
Séance 16.B : Problèmes liés au genre à l'université et solutions en vue d'une autonomisation (réservée aux étudiantes)	- Discuter plus ouvertement entre femmes des problèmes qui se posent aux étudiants et aux étudiantes. - Réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.
Séance 17 : Surmonter ensemble les inégalités de genre dans la société	- Permettre aux étudiants et aux étudiantes de partager leurs réflexions et leurs conclusions sur les rôles de genre dans la société congolaise. - Comprendre que les inégalités de genre s'accompagnent de conséquences négatives différentes tant pour les hommes que pour les femmes. - Réfléchir à des stratégies pour combattre efficacement ces inégalités.
Séance 18 : Stratégies d'autonomisation à l'université	- Permettre aux étudiants et aux étudiantes de partager leurs réflexions et leurs conclusions sur les problèmes que rencontrent les filles et les garçons à l'université. - Comprendre que les inégalités de genre s'accompagnent de conséquences négatives différentes tant pour les hommes que pour les femmes. - Échanger sur des idées de stratégies pour vaincre ces inégalités et réfléchir ensemble à des actions possibles.

a. Séance 12 : La différence entre le sexe et le genre (Première partie)

1. Introduction

15 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Rappelez qu'au cours des séances précédentes vous avez discuté la façon dont le pouvoir se manifeste (à travers ses différentes formes) et les liens étroits entre le genre et le pouvoir.
- Annoncez que les prochaines séances s'intéresseront aux femmes et aux hommes pour découvrir qui ils sont et ce qu'ils sont censés être. Les masculinités et les féminités feront l'objet d'une analyse approfondie au cours de séances non mixtes et mixtes.
- Expliquez que la différence entre le sexe et le genre sera au programme de cette séance.

2. La différence entre le sexe et le genre

95 minutes

Objectif : Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.

Matériel : Tableaux de conférence, notes Post-it (de deux couleurs différentes) et des feutres.

Modalités : Activité suivie d'un débriefing.

Déroulement :

- Placez deux tableaux de conférence côte à côte à la vue de tous. Sur l'un des tableaux, en haut, écrivez les mots « **Genre/Social** », et sur l'autre « **Sexe/Biologie** ».
- Invitez les participants à prendre quatre notes Post-it, deux de la même couleur. Une couleur représente les hommes, et l'autre les femmes.
- Demandez aux participants d'écrire sur les « notes hommes » deux vérités concernant les hommes, et de faire de même pour les femmes sur les « notes femmes ».
- Invitez-les à les coller ensuite sur le tableau qui convient. Au fur et à mesure que les notes arrivent sur les tableaux, regroupez-les (si ce sont des redites), mais ne les déplacez pas d'un tableau à l'autre.
- Une fois toutes les notes collées, commencez par lire dix affirmations. Pour chacune d'entre elles, demandez au groupe : « Est-ce de l'ordre du biologique ou du social ? »
- Sur le tableau « Sexe/Biologie », vous devriez trouver des assertions d'ordre biologique telles que : « les hommes n'enfantent pas », « les femmes peuvent allaiter les bébés ». Il devrait également y en avoir qui relèvent de la culture comme : « les hommes sont forts », « les femmes préfèrent rester à la maison ».
- Débattre des propositions avec l'ensemble des étudiants, et le cas échéant déplacez les notes d'un tableau à l'autre. Lorsqu'il n'y a pas de réponse tranchée, mettez les notes entre les deux tableaux.
- Faites la même chose avec les notes relatives au genre. On constate généralement que la plupart des déclarations ne sont pas sur le tableau de genre.
- Demandez aux étudiants s'il y a des assertions dont ils souhaiteraient discuter, et sur quel tableau ils les placeraient.

Notes pour les facilitateurs :

Définition du « sexe »¹ :

Les caractéristiques biologiques qui définissent les êtres humains comme hommes ou femmes. Généralement attribué à la naissance, le sexe est déterminé sur la base de critères biologiques (les organes génitaux externes, les chromosomes, les hormones et le système reproducteur). Par exemple, les enfants nés avec des organes sexuels masculins (un pénis et des testicules) se voient assigner le sexe masculin. Une fois attribué, le sexe est généralement utilisé comme une étiquette pour éduquer l'enfant selon un genre ou l'autre. Ainsi, les enfants de sexe masculin seront éduqués comme des garçons ; on attendra d'eux qu'ils se conforment à des stéréotypes sur la masculinité.

Définition du « genre » :

Le genre est une identité qui s'apprend, qui évolue au fil du temps et qui varie d'une culture ou d'une société à l'autre. Par conséquent, le genre est à la fois une construction sociale (quelque chose construit par les gens) et une identité personnelle. Il renvoie aux rôles créés par la société, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux qualités qui sont attribués aux hommes et aux femmes et jugés appropriés.

Cela signifie que le genre est relationnel (c'est-à-dire qu'il s'inscrit dans une relation à autre chose). Il ne réfère donc pas uniquement aux hommes ou aux femmes, mais à la relation qu'ils entretiennent. Par exemple, le genre féminin sous-entend non seulement que les femmes sont réservées et douces, et sont censées agir comme telles, mais aussi que leur rôle dans la société du fait de ces caractéristiques doit forcément être moins dominant que les hommes.

Sur le plan personnel, le genre renvoie à des rôles spécifiques, à des traits de personnalité, à des attitudes, à des comportements et à une apparence vestimentaire que les individus utilisent pour exprimer leur propre identité de genre. Celle-ci subit l'influence des représentations sociales de genre, des sentiments personnels, de la manière dont on veut être dans le monde et de l'image que l'on veut projeter.

Si le fait que les femmes peuvent enfanter relève de la détermination biologique, la tendance pour les femmes à s'acquitter de la majorité des tâches ménagères et leur surreprésentation dans des emplois liés au social (ex. infirmières) et moins bien rémunérés s'apparente par contre à une construction sociale. Il est important de souligner que les rapports de genre sont dynamiques, car ils sont façonnés par les liens et échanges sociaux. Ils peuvent évoluer au fil du temps et entre différents groupes de personnes. Ils sont également susceptibles d'être influencés par d'autres facteurs tels que l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique et le handicap.

Ce que cela nous dit sur les idées reçues que nous avons à l'égard des hommes et des femmes et sur leurs possibles effets négatifs.

Notre vision des hommes et des femmes repose principalement sur des stéréotypes d'ordre social et culturel. Ces derniers aident à renforcer les rôles sociaux qui, même s'ils ne sont pas toujours forcément négatifs, peuvent avoir des conséquences néfastes. En effet, ils peuvent rendre les choses difficiles pour ceux ou celles qui ne veulent pas rentrer dans des cases « homme » ou « femme ». Ils peuvent également réduire le champ des possibles (notamment pour les femmes) et favoriser une répartition inégale des pouvoirs.

Le but de cette activité est d'aider les étudiants à prendre progressivement conscience de la façon dont le genre, les normes et valeurs sociales se combinent pour créer des attentes sexospécifiques et inégales dans notre société, qui à leur tour influencent notre vision des choses et le risque d'exposition à la violence. Ainsi, les stéréotypes de l'homme dominant et de la femme soumise peuvent conduire à un jeu de pouvoir inégal et augmenter le risque de violence conjugale et de mauvais traitements.

¹ Ces notes s'appuient sur the Gender Health and Justice Research Unit (2016): "Exercise 1: Sex vs Gender". Exercices en classe et posters. Disponibles sur : http://www.ghjru.uct.ac.za/sites/default/files/image_tool/images/242/schools/Ch1/CH1EX1_Final.pdf



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Prenez les notes Post-it avec vous car vous en aurez besoin pour la session prochaine. Expliquez que vous allez continuer la discussion sur le même sujet pendant la session suivante.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

b. Séance 13 : La différence entre le sexe et le genre (Deuxième partie)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Expliquez que la différence entre le sexe et le genre sera encore au programme de cette séance.

2. La différence entre le sexe et le genre (continuation)

100 minutes

Objectif : Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.

Matériel : Tableaux de conférence, les notes Post-it de la dernière session et des feutres.

Modalités : Continuation du débriefing de la dernière session

Déroulement :

- Placez deux tableaux de conférence côte à côte à la vue de tous. Remplacez les notes Post-it de la dernière session sur les deux tableaux.
- Continuez la discussion de la dernière session et facilitez le débat des propositions avec l'ensemble des étudiants, et le cas échéant déplacez les notes d'un tableau à l'autre. Lorsqu'il n'y a pas de réponse tranchée, mettez les notes entre les deux tableaux.
- Demandez aux étudiants s'il y a des assertions dont ils souhaiteraient discuter, et sur quel tableau ils les placeraient.
- Faites part au groupe de l'affirmation suivante : le sexe est une construction biologique tandis que le genre est une construction sociale et culturelle.
- Lors du débriefing, posez les questions suivantes :
 - À votre avis, qu'est-ce que cela révèle sur notre façon de voir les femmes et les hommes ?
 - D'après vous, quel impact ces idées reçues ont-elles sur les femmes et les hommes ?
 - Comment peut-on lutter contre les effets négatifs de ce type de stéréotypes ?

Notes pour les facilitateurs :

Avoir les notes de la séance précédente.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

c. Séance 14 : Hommes et femmes, idéal et réalité

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à une analyse critique des représentations idéales des hommes et des femmes dans notre société.

2. Hommes et femmes, « idéal » et réalité

100 minutes : 40 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Analyser les représentations de l'homme « idéal » et de la femme « idéale ». Prendre conscience que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos intimes, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles donnent diffèrent aussi.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion en petits groupes.

Déroulement :

- Annoncez que cette séance s'intéressera aux comportements que les hommes et les femmes sont censés avoir dans notre société.
- Demandez aux participants de former des groupes non mixtes de cinq personnes. Demandez aux étudiantes de répondre à toutes les questions du point de vue des filles, et aux étudiants de répondre aux questions du point de vue des garçons.
- Distribuez à chaque groupe des feutres et un tableau de conférence. Demandez-leur de faire deux colonnes et de noter leurs réponses comme suit :
 - Dans la première colonne, demandez-leur d'écrire le comportement qu'ils sont censés avoir avec leur famille, leur communauté, leurs pairs et leurs intimes.
 - Dans la seconde colonne, demandez-leur d'écrire ce qu'ils sont censés faire et dire, ou ne pas faire et ne pas dire devant des membres de leur famille, de la communauté, leurs pairs et leurs intimes.
- Au bout de 20 minutes de discussion, distribuez aux groupes un autre tableau de conférence et demandez-leur de répondre aux mêmes questions, mais pour le sexe opposé cette fois-ci. Les groupes tracent à nouveau deux colonnes et répondent aux mêmes questions en se plaçant du point de vue du sexe opposé : les filles répondent pour les garçons, et les garçons pour les filles.
- Au bout de 20 minutes de discussion, invitez-les à se réunir en cercle et à partager leurs conclusions avec l'ensemble du groupe. Le temps étant limité, tous les groupes n'auront pas la possibilité de présenter leurs résultats. Par conséquent, sélectionnez-en quelques-uns pour présenter une colonne chacun et gardez du temps pour quelques remarques ou questions sur chaque présentation.
- Lors du débriefing, posez les questions suivantes :
 - *La vie dans notre communauté est-elle plus facile pour un homme ou pour une femme ?*
 - *Ces idées et ces attentes nous rendent-elles heureux ou malheureux ?*
 - *Ces différences influencent-elles notre aptitude à atteindre nos objectifs dans la vie ?*

Notes pour les facilitateurs :

Cette activité a pour but de nous aider à prendre conscience que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos intimes, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles offrent diffèrent, elles aussi. Il nous arrive d'être contraints à nous comporter d'une façon que nous ne souhaitons pas, qui ne nous satisfait pas et qui entrave notre capacité à atteindre les buts que nous nous sommes fixés dans la vie. Insistez sur le fait que même s'il existe des représentations idéales de « vrai » homme ou « vraie » femme, tout le monde ne souhaite pas forcément (ou ne peut pas) les atteindre. Ces différences se doivent donc d'être respectées.

En général, la vie en société est plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Par rapport à ces derniers, leurs pouvoirs décisionnels sont moindres, elles participent moins à la vie publique et ont moins l'occasion de se prononcer sur des problématiques qui pourtant les concernent directement. Voici quelques statistiques pour la RDC qui étayent ces points² :

Taux de mortalité maternelle : Pour 100 000 naissances vivantes en RDC, 730 femmes meurent de complications dues à la grossesse.

Éducation : 12,8 % des femmes adultes en RDC contre 32,4 % des hommes ont atteint au minimum un niveau d'éducation secondaire.

Participation politique :

Niveau national : Seulement 8,2 % des sièges parlementaires en RDC sont occupés par des femmes.

Nord-Kivu : Les femmes ne représentent en moyenne que 5,6 % des fonctions politiques des institutions politiques provinciales, et seulement 8,3 % en moyenne des entités territoriales décentralisées de la province.

Sud-Kivu : Les femmes n'occupent en moyenne que 12,1 % des fonctions politiques des institutions politiques provinciales, et seulement 4,7 % en moyenne des entités territoriales décentralisées et déconcentrées de la province.

² Human Development Report (2015) "Work for human development: Briefing note for countries on the 2015 Human Development Report – Congo (Democratic Republic of)". Disponible sur : http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/COD.pdf ; International Alert et l'Observatoire de la Parité en RDC (2016). « État des lieux de la parité dans la province du Nord-Kivu et du Sud-Kivu en République Démocratique du Congo ». Disponible sur : <http://www.international-alert.org/resources/publications/etat-des-lieux-de-la-parite-dans-la-province-du-nord-kivu-et-du-sud-kivu#sthash.mTwLba-Zt.sGsGBhVI.dpuf>

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Rappelez que les étudiants et les étudiants assisteront séparément à la prochaine séance. Précisez-leur la date et l'horaire de leur séance respective et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.



Séance 15.A : À la découverte des masculinités (réservée aux étudiants)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, le facilitateur, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez-leur que les trois prochaines séances se tiendront sans les filles afin d'examiner plus en profondeur les problématiques qui se posent typiquement aux hommes. Après ces trois séances, l'ensemble des participants, étudiants et étudiantes, auront la possibilité de partager leurs conclusions et de faire le point en plénière.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux étudiants de résumer ce qu'ils ont appris.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à l'étude approfondie des rôles de genre pour les hommes dans la société congolaise, des inégalités suscitées et des moyens de lutter contre elles.

2. Comprendre les obstacles que les hommes et les garçons doivent affronter

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en groupes

Objectif : Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Commencez par noter que les hommes et les garçons doivent faire face à des obstacles différents de ceux des femmes et des filles. Les obstacles de ces dernières sont bien souvent plus difficiles à surmonter en raison des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Répartissez les étudiants en deux groupes. Invitez-les à discuter des problèmes auxquels les hommes et les garçons sont actuellement confrontés dans leurs communautés respectives et à noter des mots clés sur les tableaux de conférence.
- Demandez aux étudiants de répondre ensemble aux questions suivantes :
 - *Quels sont les principaux problèmes auxquels font face les hommes et les garçons en RDC ? Pour quelles raisons ?*
 - *Que peuvent faire les hommes pour surmonter ces problèmes ?*
 - *Quels sont les problèmes liés aux inégalités de genre ?*
 - *Dans quelle mesure diffèrent-ils pour les femmes et les hommes ?*
- Au bout de 30 minutes, demandez aux deux groupes de présenter leurs résultats. Demandez aux étudiants de l'autre groupe s'ils souhaitent poser des questions, s'ils ont des réponses similaires ou des conclusions différentes.
- À partir des grandes questions soulevées par les participants, élargissez le débat. Guidez ainsi la discussion vers les différents types d'inégalités et leurs conséquences pour les hommes et les femmes. Demandez aux étudiants de réfléchir à d'autres exemples tirés de leurs expériences personnelles ou de la vie universitaire.
- D'après eux, quelles solutions pourraient mettre fin à ces inégalités ? Quelles stratégies sont susceptibles d'être efficaces pour surmonter ces inégalités et problèmes ?
- À la fin de la séance, rappelez aux garçons de conserver précieusement les notes sur les tableaux de conférence afin d'en discuter ultérieurement avec les étudiantes.

Notes pour les facilitateurs :

Le terme « **inégalités de genre** » désigne le fait de ne pas octroyer aux gens les mêmes chances en raison de différences perçues sur la seule base de critères de genre.

La **discrimination sexiste** réfère au traitement défavorable d'un individu ou d'un groupe en raison de son genre. Si les inégalités de genre et la discrimination sexiste sont généralement discutées en rapport aux femmes, quiconque est toutefois susceptible d'être confronté à des inégalités de genre ou à la discrimination sexiste³.

Bien que **les hommes** soient généralement privilégiés et aient le contrôle de leurs relations avec les femmes, cette position peut cependant les désavantager. Ainsi, le stéréotype d'un homme fort et dur, qui par exemple boit beaucoup et règle les disputes en venant aux mains, n'est pas forcément du goût de tous les hommes qui pour leur part préféreraient passer du temps avec leur femme et leurs enfants, mais craignent les moqueries s'ils n'agissent pas ainsi.

En effet, l'influence de **nos pairs** sur notre vie est grande. Ils peuvent ainsi nous inciter à nous comporter d'une manière que nous n'approuvons pas totalement, ou au contraire nous inspirer et nous pousser à nous surpasser.

Quant aux femmes, elles sont souvent censées être soumises et gérer l'ensemble des tâches domestiques. Elles peuvent soit en tirer une certaine satisfaction, car leur aide est ainsi reconnue et appréciée, soit être malheureuses de voir le peu de contrôle qu'elles ont sur leur vie.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à un ami et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

3 A. Parziale (2008). "Gender Inequality and Discrimination". In R. W. Kolb (ed.) *Encyclopedia of Business Ethics and Society*. Sage Publications.

d. Séance 15.B : À la découverte des féminités : comprendre la réalité d'être une femme et une fille (réservée aux étudiantes)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que toutes les participantes et vous-même, la facilitatrice, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiantes à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absentes.
- Annoncez-leur que les trois prochaines séances se tiendront sans les garçons afin d'examiner plus en profondeur les problématiques propres aux femmes et à leur quotidien. Après ces trois séances, l'ensemble des participants, étudiants et étudiantes, auront la possibilité de partager leurs conclusions et de faire le point en plénière.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant de résumer ce qu'elles ont appris.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à l'étude approfondie des rôles de genre pour les femmes dans la société congolaise, les inégalités suscitées ainsi que les moyens de lutter contre elles.

2. Comprendre les obstacles que les femmes et les filles doivent affronter

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en groupes

Objectif : Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise et comprendre que les inégalités s'accompagnent de conséquences négatives tant pour les femmes que pour les hommes.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Commencez par noter que les obstacles que rencontrent les femmes et les filles sont différents de ceux auxquels les hommes et les garçons doivent faire face. Souvent, les obstacles auxquels elles sont confrontées sont plus difficiles à surmonter en raison des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Répartissez les étudiantes en deux groupes. Invitez-les à discuter des problèmes auxquels se heurtent les femmes et les filles dans leurs communautés respectives et à noter des mots clés sur les tableaux de conférence.
- Demandez aux étudiantes de répondre ensemble aux questions suivantes :
 - Quels sont les principaux problèmes auxquels font face les filles et les femmes en RDC ? Pour quelles raisons ?
 - Comment les hommes tentent-ils d'y remédier ?
 - Que peuvent faire les femmes pour surmonter ces problèmes ?
 - Quels sont les problèmes liés aux inégalités de genre ?
 - Dans quelle mesure diffèrent-ils pour les femmes et les hommes ?
- Au bout de 30 minutes, demandez aux deux groupes de présenter leurs résultats. Demandez aux étudiantes de l'autre groupe si elles souhaitent poser des questions, si elles ont des réponses similaires ou des conclusions différentes.
- À partir des grandes questions soulevées par les participantes, élargissez le débat. Guidez ainsi la discussion vers les différents types d'inégalités et leurs conséquences pour les hommes et les femmes. Demandez-leur de réfléchir à d'autres exemples tirés de leurs expériences personnelles ou de la vie universitaire.
- D'après elles, quelles solutions pourraient mettre fin à ces inégalités ? Quelles stratégies sont susceptibles d'être les plus efficaces pour surmonter ces inégalités et problèmes ?
- À la fin de la séance, rappelez aux étudiantes de conserver précieusement les notes sur les tableaux de conférence afin d'en discuter ultérieurement avec les garçons.

Notes pour les facilitateurs :

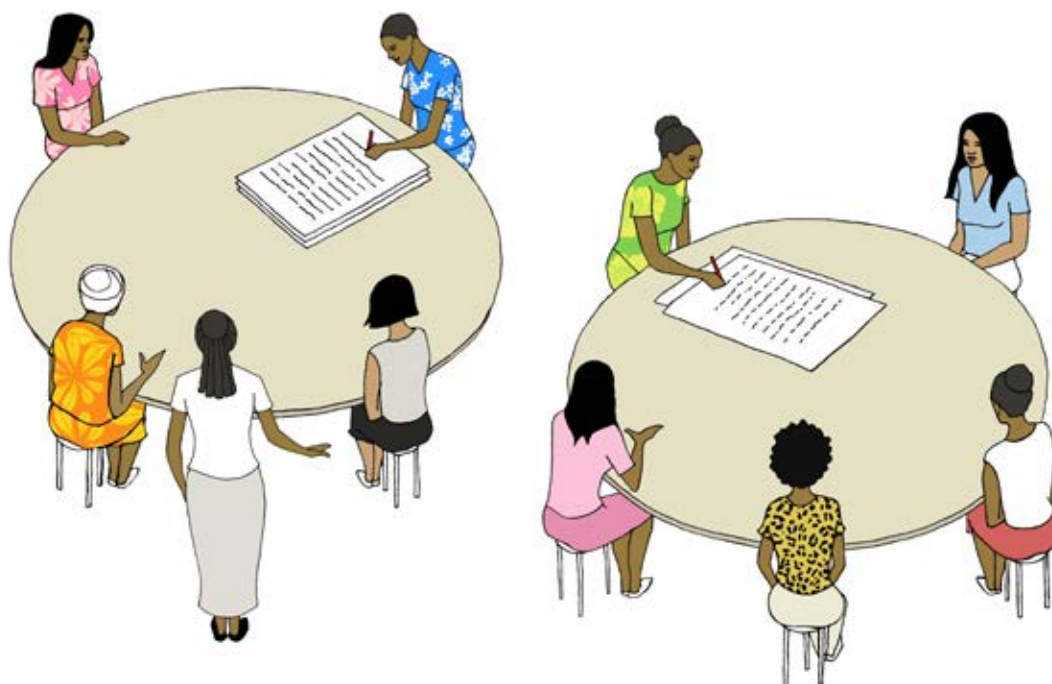
Le terme « **inégalité de genre** » désigne le fait de ne pas octroyer aux gens les mêmes chances en raison de différences perçues sur la seule base de critères de genre.

La **discrimination sexiste** réfère au traitement défavorable d'un individu ou d'un groupe en raison de son genre. Si les inégalités de genre et la discrimination sexiste sont généralement discutées en rapport aux femmes, quiconque est susceptible d'être confronté à des inégalités de genre ou à la discrimination sexiste⁴.

Quant aux femmes, elles sont souvent censées être soumises et gérer l'ensemble des tâches domestiques. Elles peuvent soit en tirer une certaine satisfaction, car leur aide est ainsi reconnue et appréciée, soit être malheureuses de voir le peu de contrôle qu'elles ont sur leur vie.

En effet, l'influence de **nos pairs** sur notre vie est grande. Ils peuvent ainsi nous inciter à nous comporter d'une manière que nous n'approuvons pas totalement, ou au contraire nous inspirer et nous pousser à nous surpasser.

Bien que **les hommes** soient généralement privilégiés et aient le contrôle de leurs relations avec les femmes, cette position peut cependant les désavantager. Ainsi, le stéréotype d'un homme fort et dur, qui par exemple boit beaucoup et règle les disputes en venant aux mains, n'est pas forcément du goût de tous les hommes qui pour leur part préféreraient passer du temps avec leur femme et leurs enfants, mais craignent les moqueries s'ils n'agissent pas ainsi.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participantes d'être venues. Demandez-leur de mentionner une chose qu'elles ont appris aujourd'hui, une chose dont elles feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'elles ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de toutes les retrouver.

e. Séance 16.A : Difficultés liées au genre à l'université et solutions en vue d'une autonomisation (réservée aux étudiants)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que toutes les participantes et vous-même, la facilitatrice, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiantes à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absentes.
- Annoncez-leur que les trois prochaines séances se tiendront sans les garçons afin d'examiner plus en profondeur les problématiques propres aux femmes et à leur quotidien. Après ces trois séances, l'ensemble des participants, étudiants et étudiantes, auront la possibilité de partager leurs conclusions et de faire le point en plénière.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant de résumer ce qu'elles ont appris.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à l'étude approfondie des rôles de genre pour les femmes dans la société congolaise, les inégalités suscitées ainsi que les moyens de lutter contre elles.

2. Le milieu universitaire – vu par les hommes

30 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Discuter plus ouvertement entre hommes des problèmes qui se posent aux étudiants et aux étudiantes. Réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes et demandez-leur de répondre aux questions suivantes (15 minutes pour chaque question) :
 - À quels problèmes les hommes se heurtent-ils à l'université ? Quelles sont les solutions pour les surmonter (le cas échéant) ?
 - À quels problèmes les femmes se heurtent-elles à l'université ? Quelles sont les solutions pour les surmonter (le cas échéant) ?
- Au bout de 30 minutes, demandez à chaque groupe de faire part de ses réponses, et encouragez les membres des autres groupes à poser des questions. En tant que facilitateur, notez sur un tableau les différents points ou problèmes mentionnés.
- Une fois les présentations de chaque groupe terminées, résumez les principaux problèmes les plus cités, ainsi que ceux qui sont les plus frappants.
- Facilitez un débat sur les solutions que les étudiants et les étudiantes pourraient adopter pour y répondre. Rappelez que ce point sera à nouveau débattu avec les étudiantes lors d'une prochaine séance.
- À la fin de la séance, rappelez aux garçons de conserver précieusement les notes sur les tableaux de conférence afin d'en discuter ultérieurement avec les étudiantes.

Notes pour les facilitateurs :

Tout au long de la séance, veillez à corriger tout présupposé erroné. **Il est essentiel de ne pas laisser les participants sortir de cette séance avec de fausses idées reçues**, puisque cela irait à l'encontre de l'objectif même de cette séance. Par exemple, si les étudiants citent le harcèlement sexuel parmi les problèmes vécus par leurs homologues féminines, assurez-vous que les solutions et stratégies proposées ne rejettent pas la faute sur les femmes (du type : porter des vêtements moins suggestifs), mais qu'elles s'attaquent en revanche aux **attitudes et aux inégalités structurelles en matière de pouvoir qui sont profondément ancrées** (ex. : informer le personnel des universités et les étudiants que le harcèlement sexuel constitue un délit défini par la Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 du Code pénal congolais).

En fonction de l'intérêt suscité par cette thématique, il est envisageable de poursuivre le débat sur une autre séance de 2 heures. Pour cela, le facilitateur et la facilitatrice devront en discuter ensemble pour voir s'il y a lieu de prévoir une séance supplémentaire sur ce thème, et dans ce cas il faudra prévoir l'équipe de *Tushiriki Wote*.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

f. Séance 16.B : Difficultés liées au genre à l'université et solutions en vue d'une autonomisation (réservée aux étudiantes)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que toutes les participantes et vous-même, la facilitatrice, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiantes à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absentes.
- Demandez à chacune de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant de résumer ce qu'elles ont appris.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera consacrée aux problèmes spécifiques à l'université et aux stratégies en vue d'une autonomisation.

2. Le milieu universitaire – vu par les femmes

100 minutes au total : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Discuter plus ouvertement entre femmes des problèmes qui se posent aux étudiants et aux étudiantes. Réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participantes en trois groupes et demandez-leur de répondre aux questions suivantes (15 minutes pour chaque question) :
 - À quels problèmes les femmes se heurtent-elles à l'université ? Quelles sont les solutions pour les surmonter (le cas échéant) ?
 - À quels problèmes les hommes se heurtent-ils à l'université ? Quelles sont les solutions pour les surmonter (le cas échéant) ?
- Au bout de 30 minutes, demandez à chaque groupe de faire part de ses réponses, et encouragez les membres des autres groupes à poser des questions. En tant que facilitatrice, notez sur un tableau les différents points ou problèmes mentionnés.
- Une fois les présentations de chaque groupe terminées, résumez les principaux problèmes les plus cités, ainsi que ceux qui sont les plus frappants.
- Facilitez un débat sur les solutions que les étudiants et les étudiantes pourraient adopter pour y répondre. Rappelez que ce point sera à nouveau débattu avec les étudiants lors d'une prochaine séance.
- À la fin de la séance, rappelez aux étudiantes de conserver précieusement les notes sur les tableaux de conférence afin d'en discuter ultérieurement avec les garçons.

Notes pour les facilitateurs :

Tout au long de la séance, veillez à corriger tout présupposé erroné. Il est essentiel de ne pas laisser les participantes sortir de cette séance avec de fausses idées reçues, puisque cela irait à l'encontre de l'objectif même de cette séance. Par exemple, si le harcèlement sexuel vient à être mentionné parmi les problèmes vécus par les étudiantes, assurez-vous que les solutions et stratégies proposées ne rejettent pas la faute sur les femmes (du type : porter des vêtements moins suggestifs), mais qu'elles s'attaquent en revanche aux attitudes et aux inégalités structurelles en matière de pouvoir qui sont profondément ancrées (ex. : informer le personnel des universités et les étudiants que le harcèlement sexuel constitue un délit défini par la Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 du Code pénal congolais).

En fonction de l'intérêt suscité par cette thématique, il est envisageable de poursuivre le débat sur une autre séance de 2 heures. Pour cela, la facilitatrice et le facilitateur devront en discuter ensemble pour voir s'il y a lieu de prévoir une séance supplémentaire sur ce thème.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez toutes les participantes d'être venues. Demandez-leur de mentionner une chose qu'elles ont apprise aujourd'hui, une chose dont elles feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'elles ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de toutes les retrouver.

g. Séance 17 : Surmonter ensemble les inégalités de genre dans la société

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez l'ensemble des étudiants pour de nouvelles séances mixtes et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Expliquez qu'au cours des deux dernières séances, les étudiants et les étudiantes ont débattu des mêmes thèmes, à savoir les problèmes de genre dans la société et à l'université, et ont réfléchi à d'éventuelles stratégies pour les surmonter.
- Annoncez que cette séance et la prochaine seront consacrées à la mise en commun des réflexions et des débats issus des séances non mixtes. Les rôles de genre dans la société et leur impact sur les femmes et les hommes figureront au programme d'aujourd'hui.

2. Comprendre les obstacles que les hommes, les garçons, les femmes et les filles doivent affronter

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en groupes non mixtes

Objectifs : Permettre aux étudiants et aux étudiantes de partager leurs réflexions et leurs conclusions sur les rôles de genre dans la société congolaise. Comprendre que les inégalités de genre s'accompagnent de conséquences négatives différentes tant pour les hommes que pour les femmes. Échanger sur des idées de stratégies pour vaincre ces inégalités et réfléchir ensemble à des actions possibles.

Matériel : Tableaux de conférence et notes prises lors des deux dernières séances. De nouveaux tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes non mixtes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- En guise d'introduction, rappelez que lors des séances précédentes vous avez discuté chacun de votre côté des différents obstacles auxquels sont confrontés aussi bien les hommes et les garçons que les femmes et les filles. Souvent, les obstacles auxquels ces dernières sont confrontées sont plus difficiles à surmonter en raison des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à la mise en commun des conclusions tirées par les deux groupes.
- Demandez aux étudiants de s'asseoir ensemble et de synthétiser leurs notes des deux séances précédentes afin d'en présenter les grandes lignes à leurs homologues féminines. Demandez aux étudiantes de faire de même. Chaque groupe sélectionne ensuite deux rapporteurs.
- Rappelez-leur les questions débattues précédemment, à savoir :
 - Quels sont les principaux problèmes auxquels font face les hommes/femmes et les garçons/filles en RDC ? Pour quelles raisons ?
 - Que peuvent faire les hommes/les femmes pour surmonter ces problèmes ?
 - Comment définissez-vous le terme « inégalités de genre » ?
 - Quels sont les problèmes liés aux inégalités de genre ? Quels problèmes entraîne l'inégalité de genre ?
 - Dans quelle mesure diffèrent-ils pour les femmes et les hommes ?
- Au bout de 30 minutes, demandez aux deux groupes de se rassembler et de présenter leurs conclusions. Demandez aux membres de l'autre groupe s'ils souhaitent poser des questions et s'ils sont d'accord ou pas avec les résultats du groupe intervenant.
- Guidez le débat vers les solutions possibles à ces inégalités. Quelles stratégies sont susceptibles d'être les plus efficaces pour surmonter ces inégalités et problèmes ?

Notes pour les facilitateurs :

Cette séance marquant les retrouvailles entre étudiants et étudiantes, assurez-vous que tous les points clés discutés au cours des séances antérieures soient bien mentionnés, et que les étudiants et les étudiantes bénéficient d'un temps et d'un espace égal pour partager leurs réflexions. Veillez à vous imposer en tant que facilitateurs, car ce débat promet d'être animé.

Voir ci-dessus les notes pour facilitateurs pour plus d'informations sur le contenu.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

h. Séance 18 : Stratégies d'autonomisation à l'université

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez l'ensemble des étudiants pour cette nouvelle séance mixte et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant de résumer ce qu'ils ont appris.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à la mise en commun de vos réflexions sur les problèmes rencontrés par les étudiantes et les étudiants à l'université, et les solutions possibles.

2. Stratégies d'autonomisation à l'université

100 minutes au total : 30 minutes pour l'activité en groupes non mixtes

Objectifs : Permettre aux étudiants et aux étudiantes de partager leurs réflexions et leurs conclusions sur les problèmes que rencontrent les femmes et les hommes à l'université. Comprendre que les inégalités de genre s'accompagnent de conséquences négatives différentes tant pour les hommes que pour les femmes. Échanger sur des idées de stratégies pour vaincre ces inégalités et réfléchir ensemble à des actions possibles.

Matériel : Tableaux de conférence et notes prises lors des deux dernières séances. De nouveaux tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes non mixtes, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- En guise d'introduction, rappelez que lors des séances précédentes vous avez tous discuté des différents problèmes auxquels doivent faire face aussi bien les hommes et les garçons que les femmes et les filles.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à la mise en commun des conclusions tirées par les deux groupes.
- Demandez aux étudiants de s'asseoir ensemble et de synthétiser leurs notes des deux séances précédentes afin d'en présenter les grandes lignes à leurs homologues féminines. Demandez aux étudiantes de faire de même. Chaque groupe sélectionne ensuite deux rapporteurs.
- Rappelez-leur les questions débattues précédemment, à savoir :
 - À quels problèmes les femmes se heurtent-elles à l'université ? Quelles sont les solutions pour les surmonter (le cas échéant) ?
 - À quels problèmes les hommes se heurtent-ils à l'université ? Quelles sont les solutions pour les surmonter (le cas échéant) ?
- Au bout de 30 minutes, demandez aux deux groupes de se réunir et d'exposer leurs résultats. Demandez aux membres de l'autre groupe s'ils souhaitent poser des questions et s'ils sont d'accord ou pas avec les résultats du groupe intervenant.
- Guidez le débat vers les solutions possibles pour remédier à ces inégalités. Quelles stratégies sont susceptibles d'être les plus efficaces pour surmonter ces problèmes et ces inégalités à l'université ?
- Encouragez les membres du groupe de dialogue à mettre en œuvre dans leur université les solutions suggérées (par exemple, veiller à ce que le code de conduite des universités soit connu du plus grand nombre, mener des campagnes de sensibilisation, etc.)

Notes pour les facilitateurs :

Veillez à vous imposer en tant que facilitateurs, car ce débat promet d'être animé.

Assurez-vous que les solutions proposées soient raisonnables et conformes aux définitions mentionnées lors des séances précédentes. Autrement dit, les solutions suggérées pour lutter contre le harcèlement sexuel ne doivent pas rejeter la faute sur les femmes (en recommandant notamment de porter des tenues plus pudiques) au lieu de s'attaquer aux causes profondes du problème. Par conséquent, proposer des activités de sensibilisation à l'université pourrait figurer parmi les stratégies possibles.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la séance suivante sera consacrée aux médias et à leurs liens avec les normes de genre, et que pour cela vous allez leur donner des devoirs.
- **Demandez-leur de chercher deux proverbes, histoires, dictons, chansons, séries télé, films ou publicités qui parlent des hommes ou des femmes, ou qui les représentent.** Précisez que vous disposerez d'un ordinateur et d'un projecteur pour montrer des extraits ou des vidéos.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Thématique 4.

Le rôle des médias dans les perceptions sur le genre

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à prendre conscience de la manière dont les médias perpétuent les normes et rôles de genre dans notre société et à porter un regard critique dessus. Tous les types de médias, que ce soit par le biais des magazines, des chansons, des clips vidéo, des publicités, des feuilletons télévisés et des films, véhiculent des représentations d'un idéal masculin ou féminin. De par leur omniprésence, leur influence est certainement l'une des plus insidieuses et des plus puissantes sur l'image que nous nous faisons des hommes et des femmes¹. Au cours de cette thématique, les étudiants examineront les moyens utilisés par les médias pour créer et imposer des représentations de l'apparence, de la manière d'agir et de penser des hommes et des femmes. Ils seront invités à analyser l'impact que ces stéréotypes de genre véhiculés par les médias ont sur la vie des gens.

Après plusieurs séances consacrées à l'examen des normes et rôles de genre dominants dans leurs communautés et la société, les participants vont découvrir par le biais d'une séquence interactive et créative que le « genre » est en fait omniprésent.

¹ Julie T. Wood (1994) *Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture*. Chapter 9, p. 231-244. Reproduit avec l'aimable autorisation de Wadsworth Publishing, branche de Thomson Learning.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 19 : Déconstruire les normes de genre stéréotypées	- Examiner d'un œil critique les représentations des normes de genre par divers médias. - Comprendre l'influence et les conséquences de ce type de représentations sur la société.
Séance 20 : Proposer d'autres discours — comment bousculer les stéréotypes de genre	- Bousculer les stéréotypes de genre véhiculés par les médias en proposant d'autres discours. - Susciter la participation des étudiants d'une façon plus créative et les inciter à mettre en pratique la théorie des séances précédentes.

a. Séance 19 : Déconstruire les normes de genre stéréotypées

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Dites qu'après avoir discuté la différence entre le sexe et le genre, les inégalités de genre dans la société et à l'université et réfléchi à des solutions pour y remédier, vous analyserez au cours des deux prochaines séances le rôle des médias dans la construction d'un idéal masculin ou féminin, et l'influence que cela a sur nos vies.

2. Déconstruire les normes de genre stéréotypées

100 minutes

Objectifs : Examiner d'un œil critique les représentations des normes de genre par divers médias. Comprendre l'influence et les conséquences de ce type de représentations sur la société.

Matériel : Tableau de conférence et feutres. Un projecteur relié à un ordinateur portable pour projeter des extraits vidéo.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Annoncez le programme de la séance, à savoir : analyser la manière dont les médias fabriquent des représentations d'un idéal masculin et féminin, et les conséquences que cela a sur la vie de chacun, et sur la société.
- Rappelez aux étudiants que vous leur aviez demandé de chercher deux proverbes, histoires, dictons, chansons, séries télé, films ou publicités qui parlent des hommes ou des femmes, ou qui les représentent. Dites que vous disposez d'un ordinateur et d'un projecteur pour diffuser les extraits et les vidéos apportés.
- Demandez-leur de présenter le fruit de leurs recherches aux autres, et facilitez la discussion. Pour chaque exemple proposé, demandez aux participants de répondre aux questions suivantes :
 - *Dressez le portrait-robot de la femme congolaise telle qu'elle est dépeinte dans les médias (radio, télé, internet, magazines, publicité... À quoi ressemble-t-il ?*
 - *Dressez le portrait-robot de l'homme congolais tel qu'il est dépeint dans les médias (radio, télé, internet, magazines, publicité... À quoi ressemble-t-il ?*
 - *Qu'est-ce que ces représentations impliquent ou suggèrent ?*
- Notez les meilleures réponses aux questions sur un tableau de conférence à la vue de tous. Lorsque vous disposez d'un nombre suffisant de réponses, résumez les grandes lignes des remarques et réponses apportées.
- Voici d'autres questions à poser aux participants pour approfondir la discussion :
 - *Quels sont les autres acteurs sociaux (ex. : églises, systèmes d'éducation) qui influencent également les attitudes et comportements à l'égard des femmes et des hommes ?*
 - *Que ressentez-vous personnellement face à ces messages ?*
 - *À votre avis, dans quelle mesure ces stéréotypes ont-ils une influence sur les obstacles sociaux et culturels que les femmes et les hommes rencontrent ?*
 - *Dans quelle mesure ces obstacles influencent-ils les relations entre les hommes et les femmes ?*

Notes pour les facilitateurs :

Partout, que ce soit dans les publicités, les programmes télévisés, la presse, les bandes dessinées, la musique, les jeux vidéo, **les femmes et les filles**, ont de fortes chances d'être représentées : à la maison, en train de s'occuper de tâches ménagères comme les lessives ou la cuisine ; comme des objets sexuels destinés avant tout à servir les hommes ; comme des victimes incapables de se protéger et comme les proies naturelles des coups, du harcèlement, des agressions sexuelles et des meurtres.

Les hommes et les garçons n'échappent pas aux stéréotypes des médias qui les associent souvent au machisme, à l'indépendance, à la compétition, à l'insensibilité, à l'agression et à la violence. Même si les hommes jouissent dans la société d'un pouvoir économique et politique beaucoup plus important que celui des femmes, ces représentations, bien que très différentes de celles qui touchent les femmes et les filles, sont également extrêmement dommageables pour les garçons et les hommes².

L'omniprésence de ces stéréotypes peut avoir un impact préjudiciable sur l'image que les femmes et les hommes ont d'eux-mêmes, ainsi que sur leur confiance en eux. Par exemple, le stéréotype qui veut que les femmes se doivent d'être belles et attirantes pour les hommes n'a de sens que pour celles qui sont jolies et jeunes. Par conséquent, ses effets sont susceptibles d'être dévastateurs sur l'ensemble des femmes.

Cela soulève par ailleurs d'autres questions que le genre, à savoir la race (couleur de peau, yeux, cheveux) et la beauté : discutez ensemble de la manière dont les médias perpétuent les clichés en la matière. Pour vous aider à préparer cette séance, vous pouvez utiliser la vidéo suivante, et même en projeter un court extrait durant la séance: VRÈ le webmagazine des femmes (2013). « Webtélé [VRÈ] Émission Code-barres : la représentation des femmes dans les médias ». YouTube. Disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=olalsL3lQM0>

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la séance à venir fera appel à leur participation active et à leur créativité.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

² Les deux paragraphes ci-dessus s'inspirent de : The Elementary Teachers' Federation of Ontario (2011) "Gender Issues in the Media". Disponibles sur : <http://www.etfo.ca/Resources/ForTeachers/Documents/Gender%20Issues%20in%20The%20Media.aspx>

b. Séance 20 : Proposer d'autres discours — comment bousculer les stéréotypes de genre

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez-leur de récapituler la séance précédente (la représentation des femmes et des hommes dans les médias).
- Annoncez-leur que la séance d'aujourd'hui fera appel à leur créativité et à leur imagination.

2. Proposer d'autres discours — comment bousculer les stéréotypes de genre

100 minutes : 20-30 minutes pour la préparation de projets créatifs

Objectifs : Bousculer les stéréotypes de genre véhiculés par les médias en proposant d'autres discours. Susciter la participation des étudiants d'une façon plus créative et les inciter à mettre en pratique la théorie des séances précédentes.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

- Expliquez que cette séance vise à rebondir sur les discussions de la séance précédente en donnant l'occasion de bousculer les stéréotypes de genre préjudiciables.
- Répartissez les étudiants en 4 à 6 petits groupes. Chaque groupe a pour mission de concevoir un projet créatif sur l'égalité de genre.
- Expliquez que cela peut être une publicité, une petite pièce de théâtre, une chanson ou quelque chose d'autre qui devra être présenté devant le reste de l'assistance.
- Donnez-leur 20 à 30 minutes pour mettre en place leur projet, qu'ils présenteront ensuite devant les autres groupes.
- Veillez à ce que tous les groupes puissent jouer leur projet. Après chaque présentation, demandez aux autres participants de répondre aux questions suivantes :
 - Quel message précis sur l'égalité de genre la prestation a-t-elle mis en scène ?
 - En quoi diffère-t-il des messages habituellement véhiculés dans les médias ?

Notes pour les facilitateurs :

Veillez à être très présents en tant que facilitateurs, et à donner à chacun la même chance de s'exprimer et de présenter son projet. Pour en savoir plus sur le contenu de cette séance, voir les notes de la précédente.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à une nouvelle thématique : la participation égalitaire.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Thématique 5.

Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à examiner et à comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation et à la prise de décision, à savoir, les obstacles qui empêchent différentes femmes et différents hommes de prendre pleinement part à la société. Cela englobe la participation politique, économique et sociale, tant au niveau de la famille, du couple, de l'université, qu'à l'échelle locale, voire nationale. Cette thématique fait la part belle aux discussions sur l'importance de la participation et de la prise de décision des femmes dans les sphères politiques, économiques et sociales. Si tous les membres des groupes de dialogue sont étudiants, les débats pourront alors porter plus particulièrement sur la vie à l'université.

L'égalité de genre signifie que tous les membres de la société peuvent participer équitablement et efficacement à la société. L'Article 14 de la Constitution de la République Démocratique du Congo décrète que :

« Les pouvoirs publics veillent à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et assurent la protection et la promotion de ses droits. Ils prennent, dans tous les domaines, notamment dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, toutes les mesures appropriées pour assurer le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation. Ils prennent des mesures pour lutter contre toute forme de violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée. La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L'État garantit la mise en œuvre de la parité homme-femme dans lesdites institutions. La loi fixe les modalités d'application de ces droits. »¹

Dans la société congolaise, comme dans de nombreux autres pays, certains groupes sont plus marginalisés que d'autres. Les femmes doivent faire face à davantage d'obstacles que les hommes pour prendre part à la société, comme le reflète très bien le milieu universitaire. Cette thématique a donc pour objectif de discuter l'intégration, la participation et la prise de décision des femmes au niveau universitaire et local. En outre, d'autres variables sociales influent sur la marginalisation, telles que la classe sociale, l'origine ethnique, le handicap, l'appartenance religieuse, l'origine géographique urbaine ou rurale et l'origine régionale.

Tandis qu'il est totalement pertinent d'ancrer les discussions dans un contexte précis, les facilitateurs sont aussi encouragés à élargir le débat pour dépasser le cadre strictement universitaire, en comparant notamment les possibilités de participation des étudiants avec celles des diplômés. Quelles sont les occasions de participation politique qui, par exemple, s'offrent aux jeunes diplômés à la sortie de l'université ? Cette thématique étant étroitement liée à la première consacrée à la communication égalitaire, une relecture de celle-ci pourrait être d'une aide précieuse aux facilitateurs pour préparer cette séquence.

¹ Pour accéder au texte intégral, voir : http://democratie.francophonie.org/IMG/pdf/Constitution_de_la_RDC.pdf

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 21 : Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants : analyse d'une journée type	- Sensibiliser les participants aux différentes attentes sexospécifiques auxquelles doivent faire face les hommes et les femmes ainsi que leur manifestation au quotidien. - Comprendre en quoi ces attentes distinctes liées au genre génèrent des obstacles à une participation efficace.
Séance 22 : Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants	- Sensibiliser les participants aux dynamiques de genre à l'université et à son impact sur les chances de participation. - Comprendre l'impact que ces dynamiques ont sur l'apparition d'obstacles sexospécifiques à une participation efficace.
Séance 23 : Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants : conséquences et solutions possibles solutions envisageables	- Identifier les différents types d'obstacles à la participation à l'université. - Comprendre en quoi ces obstacles à la participation sont sexospécifiques. - Analyser et comprendre les conséquences négatives que ces obstacles ont sur l'égalité de genre, puis réfléchir à d'éventuelles solutions.
Séance 24 : Examen des différents types d'obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale	- Déterminer les différents types d'obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale. - Comprendre en quoi ces obstacles sont sexospécifiques, et leur impact sur la société et les individus.
Séance 25 : Obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale : conséquences et solutions envisageables	- Déterminer les différents types d'obstacles à la participation à l'échelle locale. - Comprendre en quoi ces obstacles à la participation sont sexospécifiques. - Analyser et comprendre les conséquences négatives que ces obstacles ont sur l'égalité de genre, puis réfléchir à d'éventuelles solutions.

a. Séance 21 : Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants : analyse d'une journée type

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez que la nouvelle thématique à laquelle vous consacrerez les prochaines séances portera sur les obstacles sexospécifiques à la participation, tant à l'université que dans la communauté. Vous commencerez par vous pencher sur le milieu universitaire avant d'élargir l'examen à l'échelle locale.
- Annoncez que cette séance débutera par une comparaison des journées types d'une étudiante et d'un étudiant afin de pouvoir comprendre les obstacles à la participation.

2. Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants : analyse d'une journée type

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Sensibiliser les participants aux différentes attentes sexospécifiques auxquelles doivent faire face les hommes et les femmes. Comprendre en quoi ces attentes distinctes liées au genre génèrent des obstacles à une participation efficace.

Matériel : Carnets, stylos, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Expliquez qu'avant de définir en détail la notion de participation, vous commencerez par un exercice important en lien étroit avec les séances à venir.
- Répartissez équitablement les étudiants en 4 groupes. Demandez à deux groupes de décrire une journée type dans la vie d'une étudiante et aux deux autres groupes restants d'en faire de même pour son homologue masculin.
- Précisez que cela devrait se faire sous la forme d'un emploi du temps avec des plages horaires d'une heure. Demandez-leur donc d'écrire sur le tableau de conférence des créneaux horaires (ex. : 6 h-7 h ; 7 h-8 h, 8 h-9 h, etc.).
- En outre, demandez aux participants de répondre aux questions suivantes que vous écrirez au tableau à la vue de tous :
 - Qu'est-ce que l'étudiant ou l'étudiante aime dans sa journée ?
 - Qu'est-ce que l'étudiant ou l'étudiante n'aime pas dans sa journée ?
 - En quoi sa journée diffère-t-elle de celle de son frère ou de sa sœur ?
 - Où va-t-il/-t-elle durant sa journée, et avec qui passe-t-il/-t-elle sa journée ?
 - Quels sont les difficultés ou problèmes typiques qu'il ou elle rencontre au cours de sa journée ?
 - Y a-t-il des difficultés auxquelles certains étudiants sont plus confrontés que d'autres (ex. : étudiants issus de familles favorisées/défavorisées, étudiants handicapés) ?
- Au bout de 30 minutes, réunissez les étudiants en cercle, et demandez au rapporteur de chacun des deux groupes chargés de la journée type d'un étudiant de rendre compte de leur travail.
- Demandez aux autres participants s'ils pensent que la description est exacte, et s'ils ont des questions à poser ou des commentaires à faire. Si c'est le cas, veillez à en limiter le temps.
- Ensuite, demandez au rapporteur de chacun des deux groupes chargés de la journée type d'une étudiante de présenter leur compte rendu.

- Demandez aux autres participants s'ils pensent que la description est exacte, et s'ils ont des questions à poser ou des commentaires à faire. Si c'est le cas, veillez à en limiter le temps.
- Puis, faites le bilan avec tous les participants et notez sur le tableau de conférence les grandes lignes :
 - Quelles sont les principales similarités entre les étudiants et les étudiantes ?
 - Quelles sont les principales différences entre les étudiants et les étudiantes ?
 - Dans quelle mesure d'autres facteurs entrent-ils en ligne de compte (ex. : richesse, aptitudes/handicaps, appartenance aux différentes communautés, tribus, ethnies, etc.) ?
 - Quelles en sont les implications sur la participation à l'université ?
 - Pour quel type de travail une personne est-elle rémunérée ? Pour quel type de travail une personne n'est-elle pas rémunérée ? Pourquoi ?
 - Qui, de l'étudiant ou de l'étudiante, a le plus de temps libre ? Qui a la plus grosse charge de travail ?
- Une fois que les participants ont répondu à la dernière question, demandez-leur d'identifier la nature de la participation (ex. politique, économique, sociale, etc.).
- Résumez les principales similarités et différences à partir des grandes lignes notées au tableau. Annoncez que ces notes vous seront utiles au cours des séances à venir pour poursuivre les discussions sur cette thématique.

Notes pour les facilitateurs :

L'analyse du contexte actuel en République Démocratique du Congo montre bien la persistance de ce déséquilibre de genre dans tous les domaines du développement : économique, social, culturel et politique. La population de la RDC est composée à 53 % de femmes dont la visibilité et la contribution à la sécurité alimentaire pour la survie et le fonctionnement de la société congolaise sont indéniables.

En RDC, la responsabilité des inégalités de genre tend à être implicitement rejetée sur les femmes, avec un discours qui leur reproche leur manque de « solidarité » envers les autres femmes ou encore les juge « trop incultes » pour faire valoir leurs droits. Cependant, les femmes ont d'importantes charges de travail, de lourdes responsabilités ménagères et communautaires, et très peu de temps de repos.

Les femmes congolaises sont censées s'occuper des enfants, des membres de la famille malades et de leur conjoint plus que les hommes. La pauvreté, le manque d'aide juridique et de prestations sociales de la part de l'État expliquent pourquoi elles ont plus de mal à accéder à l'éducation ainsi qu'à se défendre contre les discriminations et l'exclusion. En outre, le travail des femmes dépend grandement de la question des services de garde d'enfants.

Lorsque les femmes occupent des postes à responsabilités, on attend d'elles qu'elles soient plus compétentes que leurs homologues masculins, qu'elles résistent à la corruption et qu'elles fassent preuve de solidarité à l'égard des autres femmes. Les attentes à leur égard sont tout simplement trop élevées. Bien que les hommes tiennent un rôle central dans l'égalité de genre, leur action est absente du discours de genre. L'action et le pouvoir des hommes dans la perpétuation des discriminations et de l'exclusion, et dans leur lutte contre ces dernières, doivent être reconnus et pris en compte.²

² Ces paragraphes s'inspirent de : A. M. Mbambi (WILPF DRC) and M-C. Faray-Kele (UK WILPF) (2010). "Gender Inequality and Social Institutions in the DR Congo". Peace Women/WILPF. Disponible sur : http://www.peacewomen.org/assets/file/Resources/NGO/hrinst_genderinequalityinthedrc_wilpf_december2010english.pdf, et Dr L. Davis, P. Fabbri, I. Muthaka Alphonse (2014). "Democratic Republic of Congo – DRC. Gender Country Profile". Disponible sur : http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_22003/cf_347/Gender_Country_Profile.PDF



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

b. Séance 22 : Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Invitez-les à synthétiser la séance précédente (consacrée aux obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants) et les conclusions principales.
- Expliquez que cette séance s'intéressera aux obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants en lien avec les dynamiques de l'université.

2. Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en groupes

Objectifs : Sensibiliser les participants aux dynamiques de genre à l'université et à leur impact sur les chances de participation. Comprendre l'impact que ces dynamiques ont sur l'apparition d'obstacles sexospécifiques à une participation efficace.

Matériel : Carnets, stylos, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière (un jeu de rôle peut être proposé à la place du travail en petits groupes).

Déroulement :

- Commencez par expliquer que cet exercice s'inscrit dans la continuité de la séance précédente. Tandis que cette dernière s'intéressait aux différences de participation efficace à l'université entre les étudiantes et les étudiants, cette séance poursuivra ce travail tout en prenant en compte d'autres dynamiques affectant la participation.
- Rappelez que le genre représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux « hommes » et aux « femmes » ou jugés comme étant appropriés. D'autres variables influencent ces attentes, ces comportements et attitudes. Le genre englobe donc l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique, le handicap, l'appartenance religieuse, l'origine géographique urbaine ou rurale et l'origine régionale.
- Répartissez les participants en deux groupes. Demandez à ces deux groupes de réfléchir aux différentes dynamiques de genre et de pouvoir qui existent dans leur université et à leur impact sur la participation. Voici les questions à poser aux groupes pour guider leur réflexion :
 - Qui a le plus d'occasions de participer à l'université ?
 - Quelle forme cette participation revêt-elle ?
 - Qui a le moins d'occasions de participer à l'université ? Pourquoi ?
 - Quel impact cela a-t-il sur le fonctionnement de l'université ? Et sur les étudiants eux-mêmes ?
 - Quelles solutions pourrait-on envisager pour résoudre ces problèmes ?
- Au bout de 30 minutes, rassemblez les étudiants en cercle, et demandez au rapporteur de chaque groupe de dresser un bilan. Les notes des tableaux de conférence seront mises en évidence à la vue de tous.
- Une fois les présentations terminées, tous les participants devront réfléchir aux questions suivantes :
 - Pensez-vous que cela reflète bien la situation ?
 - Y a-t-il d'autres dimensions qui n'ont pas été mentionnées ?
 - Quelles en sont les implications sur la participation à l'université ?

- Une fois que les participants ont répondu à la dernière question, demandez-leur d'identifier la nature de la participation (ex. politique, économique, sociale, etc.).
- Résumez les principales conclusions à partir des grandes lignes notées au tableau. Expliquez que vous continuerez à discuter cette thématique dans les séances à venir, c'est pourquoi vous garderez les notes prises sur les tableaux pour poursuivre les discussions.

Notes pour les facilitateurs :

Les étudiants ont tendance à avoir plus d'occasions de participation à l'université que les étudiantes. Veillez à ce que les réponses reflètent la réalité. N'hésitez pas à remettre en question le statu quo et à encourager les réponses honnêtes.

Les différentes formes de participation à l'université à mentionner concernent la participation à la politique de l'université, au programme universitaire, aux perspectives de carrières et aux réseaux, de même que la participation à la vie sociale de l'université pendant et en dehors des cours (en soirée, notamment).

Les relations sociales saines peuvent pâtir d'une participation inégale à l'université susceptible d'aggraver la discrimination et la marginalisation. Le risque de marginalisation est particulièrement grand pour les femmes quand les inégalités de genre telles qu'elles existent dans la société et les médias sont reproduites à l'université. Cela peut décourager les étudiantes de s'impliquer dans la vie de l'université ou de se mettre en quête de meilleures perspectives.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

c. Séance 23 : Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants : conséquences et solutions envisageables

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants d'en résumer les principales conclusions.
- Expliquez que cette séance sera consacrée à l'examen de l'impact des obstacles sexospécifiques sur la participation et à la recherche de solutions envisageables.

2. Obstacles sexospécifiques à la participation des étudiants : conséquences et solutions envisageables

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Identifier les différents types d'obstacles à la participation à l'université. Comprendre en quoi ces obstacles à la participation sont sexospécifiques. Analyser et comprendre les conséquences négatives que ces obstacles ont sur l'égalité de genre, puis réfléchir à d'éventuelles solutions.

Matériel : Carnets, stylos, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Commencez par rappeler que vous avez étudié au cours des deux dernières séances les obstacles sexospécifiques à la participation en milieu universitaire. Cela a consisté dans la prise en compte non seulement des différentes attentes auxquelles sont soumis les étudiants et les étudiantes, mais également des facteurs sociaux qui composent son identité de genre, dont l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique, l'aptitude/le handicap, l'appartenance religieuse, l'origine géographique urbaine ou rurale, ainsi que l'origine régionale.
- Annoncez qu'après le récapitulatif des résultats de la séance précédente, les participants réfléchiront en petits groupes à des solutions aux problèmes précédemment mentionnés.
- Présentez les principaux obstacles sexospécifiques nommés lors de la dernière séance en les classant par problème : politique, économique et social.
- Répartissez les participants en trois groupes, chaque groupe étant chargé de réfléchir à des solutions à un type de problème.
 - Groupe 1 : Solutions aux obstacles sexospécifiques à la participation politique à l'université
 - Groupe 2 : Solutions aux obstacles sexospécifiques à la participation économique à l'université
 - Groupe 3 : Solutions aux obstacles sexospécifiques à la participation sociale à l'université
- Chaque groupe désignera un rapporteur. Au bout de 30 minutes de travail en petits groupes, demandez au premier groupe de présenter ses solutions. Invitez les autres participants à faire des commentaires et à poser des questions, et adaptez le tableau et les résultats en fonction.
- C'est ensuite le tour des deuxième et troisième groupes de faire le point sur leur travail. Accordez un peu de temps pour les remarques et les questions. Continuez à adapter le tableau et les résultats.
- Résumez les principales conclusions à partir des grandes lignes notées sur les tableaux.

Notes pour les facilitateurs :

Participation politique :

Le leadership des femmes et leur participation à la vie politique sont partout menacés. Les femmes sont confrontées à deux sortes d'obstacles sur la voie de la participation à la vie politique. D'une part, des entraves structurelles causées par des lois et des institutions discriminatoires qui réduisent encore aujourd'hui leurs possibilités de voter ou de se porter candidates à un mandat politique. D'autre part, faute de moyens, les femmes ont moins de chances que les hommes de suivre une formation, de nouer les contacts et de bénéficier des ressources nécessaires pour devenir des dirigeantes performantes.³

Solutions envisageables :

- Formation pour les femmes politiques candidates afin de les aider à renforcer leurs capacités ;
- Éducation civique et campagne de sensibilisation sur l'égalité de genre ;
- Plaider en faveur d'un quota de femmes auprès de la direction de l'université.

Participation économique :

Sur le plan de l'utilisation du temps, les inégalités de genre sont encore très fortes et persistantes, et ce, dans tous les pays. Si l'on totalise le travail rémunéré et non rémunéré, on voit que les femmes dans les pays en développement travaillent plus que les hommes, ce qui leur laisse moins de temps pour l'éducation, les loisirs, la participation politique et pour elles-mêmes. Si certains progrès ont été constatés au cours des cinquante dernières années, il n'en reste pas moins que dans presque tous les pays du monde, les hommes ont quotidiennement plus de temps de loisirs que les femmes, et les femmes passent plus de temps que les hommes à faire des tâches ménagères non rémunérées.⁴

Solutions envisageables :

- Intégration financière des femmes pour qu'elles puissent avoir accès à des services financiers ;
- Renforcement des capacités des femmes et des filles par la formation et le mentorat pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à leur autonomie économique ;
- Sensibilisation au rôle vital que les femmes jouent dans l'économie de la RDC et à leur droit de l'exercer.

Participation sociale :

Les femmes se heurtent encore à de nombreux obstacles pour participer à la vie sociale. Comme il en a déjà été fait mention, les femmes disposent de moins de temps libre en raison de leurs responsabilités économiques, ménagères et de soins. En outre, elles ont un accès moins facile aux lieux d'interaction sociale, tels que certains cafés ou espaces publics. Ces lieux peuvent être empreints d'une masculinité et soit leur accès est interdit aux femmes, soit ces dernières pourraient y compromettre leur réputation sociale « en y traînant trop souvent ».

Solutions envisageables :

- Création de lieux de socialisation et de réseaux équivalents ouverts aux femmes (et aussi aux hommes) ;
- Lancement de projets relatifs à l'inclusion sociale des femmes ou à des activités pour elles afin de les exposer davantage à la vie sociale universitaire ;
- Campagne de sensibilisation sur les droits des femmes dans tous les domaines (économique, politique et social) à l'échelle de l'université.

3 ONU Femmes (2016). « L'autonomisation économique : quelques faits et chiffres. Les avantages de l'autonomisation économique. » Disponible sur : <http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à un examen approfondi des obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

d. Séance 24 : Examen des différents types d'obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un évènement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant d'en résumer les principales conclusions.
- Expliquez que cette séance portera sur les obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale.

2. Examen des différents types d'obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Déterminer les différents types d'obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale. Comprendre en quoi ces obstacles sont sexospécifiques, et leur impact sur la société et les individus.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

- Commencez par rappeler que vous avez étudié au cours des trois dernières séances les obstacles sexospécifiques à la participation en milieu universitaire.
- Expliquez que les deux prochaines, dont celle d'aujourd'hui, porteront sur les obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale.
- Les participants vont se livrer à un jeu de rôle illustrant les différents domaines de participation.
- Répartissez-les en quatre groupes qui devront préparer deux jeux de rôle.
- Préparez quatre morceaux de papier sur lesquels figureront les quatre types de participation suivants :
 - Participation politique
 - Participation économique
 - Participation familiale
 - Participation sociale/culturelle
- Demandez au représentant de chaque groupe de tirer au sort un papier. Chaque groupe devra composer deux saynètes sur le thème imposé, d'abord sous un angle négatif en mettant en scène un obstacle à la participation, puis sous un angle positif en interprétant une participation égalitaire.
- Après 15 minutes de préparation, invitez chacun des groupes à présenter successivement la version négative et la version positive.
- En guise de débriefing, posez aux autres participants les questions suivantes :
 - Quel type de participation était représentée dans la scène ?
 - Quels sont les obstacles sexospécifiques présentés dans le scénario négatif ?
 - Quels sont les dimensions sexospécifiques présentées dans le scénario positif ?

Notes pour les facilitateurs :

Veuillez vous référer aux notes des séances précédentes pour une définition de la participation politique, économique et sociale/culturelle.

La participation familiale désigne les pouvoirs décisionnels sur le plan familial (notamment financiers, juridiques ou maritaux), ainsi que les relations égalitaires et respectueuses dans le cadre familial.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser sur le contenu d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à la recherche de solutions pour surmonter les obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

e. Séance 25 : Obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale : conséquences et solutions envisageables

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant d'en résumer les principales conclusions.
- Expliquez que cette séance sera consacrée à l'examen de l'impact des obstacles sexospécifiques sur la participation à l'échelle locale et à la recherche d'éventuelles solutions.

2. Obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale : conséquences et solutions envisageables

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en groupes

Objectifs : Déterminer les différents types d'obstacles à la participation à l'échelle locale. Comprendre en quoi ces obstacles à la participation sont sexospécifiques. Analyser et comprendre les conséquences négatives que ces obstacles ont sur l'égalité de genre, puis réfléchir à d'éventuelles solutions.

Matériel : Carnets, stylos, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Commencez par rappeler que lors de la dernière séance, vous avez étudié les obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale en vous intéressant particulièrement à quatre types de participation.
- Durant cette séance, vous analyserez les résultats et en ferez le bilan tous ensemble.
- Répartissez les participants en deux groupes qui devront répondre à une question en particulier :
 - Groupe 1 : *Quelles conséquences négatives les obstacles sexospécifiques ont-ils sur la participation à l'échelle locale ? (ex. : sur l'égalité de genre, sur les dynamiques familiales, sur la société...)*
 - Groupe 2 : *Quelles solutions seraient susceptibles de lever ces obstacles sexospécifiques à la participation à l'échelle locale ?*
- Chaque groupe désignera un rapporteur. Au bout de 30 minutes, demandez au premier groupe de présenter ses réponses. Invitez les autres participants à faire des commentaires et à poser des questions, et adaptez le tableau et les résultats en fonction.
- C'est ensuite le tour du deuxième groupe d'exposer ses solutions. Accordez un peu de temps pour les remarques et les questions. Continuez à adapter le tableau et les résultats.
- Animez ensuite un débat sur ces deux questions en mettant l'accent sur les solutions envisageables. Demandez alors aux groupes de citer d'autres solutions envisageables qui seraient en place dans leurs communautés.

Notes pour les facilitateurs :

Tout le monde est en droit d'avoir une opinion sur les décisions concernant sa société. Certaines personnes seront d'accord avec vos idées et souhaiteront vous aider à les mettre en place, tandis que d'autres ne les approuveront pas. Expliquez aux participants qu'en tant que jeunes Congolais et Congolaises, vous devez prendre des décisions capables d'améliorer la situation de vos concitoyens. L'autre solution serait de ne rien faire, auquel cas vous décideriez de laisser l'avenir de votre société à son propre sort et de laisser les autres prendre des décisions susceptibles d'avoir un impact négatif sur votre vie.

Mentionnez que toute idée d'initiative et d'action sociale peut être discutée avec vous, les facilitateurs, mais également avec les animateurs dont le rôle est de vous accompagner dans ce type d'initiative.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Thématique 6.

Comprendre les différentes formes de violence

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à approfondir leur compréhension des différentes formes de violence sexospécifique qui se manifestent au niveau interpersonnel, familial, universitaire et local. Elle attache beaucoup d'importance à la définition des différentes formes de violence, à savoir : (a) la violence émotionnelle et psychologique, (b) la violence économique et (c) la violence physique et sexuelle. Nous tenons à examiner les différentes formes de violence pour faire comprendre que la violence, en plus de ses formes les plus visibles, se manifeste dans les pratiques ordinaires du quotidien. Ce sujet étant extrêmement sensible, nous l'aborderons seulement dans la deuxième moitié du programme, une fois que les membres du groupe de dialogue auront pu établir un climat de confiance.

Après la définition des différentes formes de violence, les participants discuteront de leur impact sur les individus et les communautés et des mesures à prendre pour y mettre fin. Ce dernier point est particulièrement important, car il donne la possibilité aux participants de discuter des moyens d'action qu'ils peuvent prendre pour transformer positivement leur vie et celle de leurs concitoyens. Une séance consacrée au consentement précédera les séances sur l'analyse approfondie des différentes formes de violence. Il est essentiel que le concept de consentement soit compris par tous les participants pour qu'ils puissent saisir la notion de violence et voir pourquoi le harcèlement sexuel relève de la violence.

Trois séances seront consacrées aux trois différentes formes de violence identifiées. Construites de la même manière, elles reposent sur des jeux de rôle et des discussions en petits groupes. Il est possible d'adapter les séances en fonction de la dynamique de groupe, si, par exemple, il n'y a pas suffisamment de temps ou si le sujet est jugé trop sensible pour être abordé par le jeu de rôle. Les facilitateurs devront toutefois en parler avec les animateurs au préalable. Ils peuvent par ailleurs encourager les étudiants à élaborer des initiatives de sensibilisation à petite échelle, soit dans leur université, soit dans leur communauté. Au cas où le temps viendrait à manquer pour débattre de solutions positives aux différentes formes de violence, il revient aux facilitateurs et aux animateurs de décider ou non d'organiser une séance supplémentaire. Les trois dernières séances porteront tout spécialement sur le problème hautement sensible, mais non moins important, du harcèlement sexuel. Il s'agira de faire comprendre aux participants la définition du harcèlement, sa signification en pratique, les différentes formes qu'il peut revêtir et les moyens de s'en prémunir.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 26 : Comprendre le concept de consentement : quand non veut dire non.	- Comprendre le concept de consentement. - Comprendre l'importance du consentement et les implications s'il n'est pas respecté.
Séance 27 : Définir et examiner les formes de violence ordinaire	- Sensibiliser les participants à reconnaître les formes courantes de violence ordinaire. - Faire réfléchir les participants aux différentes formes de violence et les aider à les distinguer.
Séance 28 : Comprendre la violence émotionnelle et psychologique	Comprendre la violence émotionnelle et psychologique, ses manifestations, son impact sur les individus et les moyens d'y mettre fin.
Séance 29 : Comprendre la violence économique	Comprendre la violence économique, ses manifestations, son impact sur les individus et les moyens d'y mettre fin.
Séance 30 : Comprendre la violence physique et sexuelle	Comprendre la violence physique et sexuelle, ses manifestations, son impact sur les individus et les moyens de la prévenir.
Séance 31 : Qu'est-ce que le harcèlement sexuel et où commence-t-il ?	- Sensibiliser les participants à la question du harcèlement sexuel. - Leur faire prendre conscience des différentes formes sous lesquelles le harcèlement sexuel peut se manifester.
Séance 32 : Le harcèlement sexuel – imaginer la suite (1 ^{re} partie)	- Sensibiliser les participants à la question du harcèlement sexuel. - Reconnaître le harcèlement sexuel ordinaire. - Se montrer plus compréhensifs à l'égard des victimes du harcèlement sexuel ordinaire.
Séance 33 : Le harcèlement sexuel – imaginer la suite (2 ^e partie)	- Sensibiliser les participants à la question du harcèlement sexuel. - Reconnaître le harcèlement sexuel ordinaire. - Se montrer plus compréhensifs à l'égard des victimes du harcèlement sexuel ordinaire.
Séance 34 : Prévenir le harcèlement sexuel – place à l'action	- Résumer les principales conclusions des séances précédentes, notamment sur la définition du harcèlement sexuel, ses différentes manifestations et ses conséquences sur les victimes. - Envisager des mesures de prévention et des solutions possibles au harcèlement sexuel, à l'université et dans la société en général.

a. Séance 26 : Comprendre le concept de consentement : quand non veut dire non.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Rappelez-leur les thèmes que vous avez vus jusqu'à présent : la communication égalitaire, les rapports de pouvoir, les masculinités et féminités, le rôle des médias et la participation égalitaire.
- Annoncez que les séances à venir porteront sur le thème de la violence et qu'ensemble, vous vous pencherez sur ses différentes formes pour voir leurs liens avec le genre, leurs conséquences sur les personnes et la société et les mesures à prendre pour y mettre un terme.
- Pour commencer, la séance d'aujourd'hui portera sur le concept de consentement.

2. Pratiquer et définir le consentement¹

100 minutes : 60 minutes pour l'activité
40 minutes pour le débriefing

Objectif : Comprendre l'importance du concept de consentement et les implications s'il n'est pas respecté.

Matériel : Trois lots de trois cercles de papier de couleur : rouge, jaune et vert. Tableaux de conférence et feutres. Bonbons pour remercier les volontaires.

Modalités : Activité suivie d'un débriefing.

Déroulement :

- Expliquez que vous allez jouer à un jeu qui clarifie le concept de consentement.
- Demandez aux participants d'imaginer la vie comme une longue route avec de nombreuses intersections, certaines grosses et encombrées, d'autres plus petites. Expliquez que nous nous tenons à la croisée des chemins tous les jours et que nous devons prendre des décisions, certaines évidentes et sans conséquence, d'autres plus difficiles.
- Annoncez que pour cet exercice vous lirez à haute voix un récit et que vous vous arrêterez à la fin de chaque phrase pour inviter les participants à demander si le personnage de l'histoire a ou non le consentement de l'autre pour continuer.
- Faites appel à trois volontaires pour venir s'asseoir les uns à côté des autres dans le cercle. Distribuez à chaque volontaire trois cercles de couleur : un vert, un jaune et un rouge, qui signifient :
 - **Vert :** tu as mon consentement, continue.
 - **Jaune :** tu as peut-être mon consentement, ou pas. Ralentis et avance avec prudence, prêt à t'arrêter à tout instant.
 - **Rouge :** tu n'as pas mon consentement, appuie sur le frein et arrête-toi tout de suite.
- Lisez le scénario à voix haute, phrase par phrase. Après chaque phrase, marquez un arrêt et demandez aux volontaires de choisir un feu rouge, jaune ou vert pour indiquer si la personne dispose ou non de votre consentement pour continuer.
- Demandez à chaque fois aux volontaires d'expliquer leur choix de couleur. Après l'explication des volontaires, les autres participants auront la possibilité de commenter ou de poser des questions. Facilitez une discussion courte, mais veillez à bien confirmer la bonne réponse avant de poursuivre.

¹ D. Raboy-Picciano and J. Rosario (2005). "« The Consent Game ». Resources and Instructional Tools". 20:1 Sexual Assault and Prevention Programme. Binghamton University. Disponible sur : <http://www.binghamton.edu/counseling/services/sexual-assault-peer-education/resources-tools.html>

- Répétez l'opération pour chaque phrase du scénario jusqu'à la fin. Récompensez les volontaires par un bonbon.
- Une fois le premier scénario terminé, choisissez trois nouveaux volontaires pour le deuxième.
- Lorsque vous avez passé en revue les deux scénarios, facilitez un débriefing et notez les mots clés au tableau à la vue de tous. Demandez aux participants :
 - Qu'est-ce que le consentement ? Comment le définiriez-vous ?
 - Quelles sont les conditions nécessaires pour que le consentement soit établi ?
 - Est-ce que « non » signifie toujours « non » ?

Notes pour les facilitateurs :

Les scénarios doivent être élaborés conjointement par les animateurs et les facilitateurs étudiants. Deux exemples de scénarios sont donnés ci-dessous.

Définition du consentement :

Le consentement consiste en des mots mutuellement compréhensibles prononcés en toute connaissance de cause, de son plein gré et en toute conscience, ou des actions prises de la même manière, qui indiquent une volonté de prendre part à un acte sexuel approuvé par les deux parties. Le consentement n'est pas valide s'il a été obtenu par la force physique, les menaces, l'intimidation ou la contrainte.

Le consentement NE PEUT ÊTRE ÉTABLI QUE si les cinq conditions suivantes sont réunies :

1. Les deux parties sont pleinement conscientes.
2. Les deux parties jouissent de la même liberté d'action.
3. Les deux parties ont clairement exprimé leur volonté/leur accord.
4. Les deux parties sont positives et sincères dans leurs désirs.
5. Les deux parties ont 18 ans et plus pour consentir (elles sont majeures).

Ce qu'il faut savoir sur le consentement :

- « Non » signifie toujours « non ».
- Si une fille de moins de 18 ans donne son consentement, cela ne compte pas comme un consentement et est considéré comme un crime, car le consentement ne peut être donné que par une personne majeure.
- Le consentement n'est pas l'absence d'un « non », mais la présence d'un « oui ».
- Ce n'est pas parce que quelqu'un ne dit pas « non » qu'il consent pour autant.
- Consentir à un acte sexuel ne signifie pas consentir à un autre acte sexuel.
- Ce n'est pas parce que quelqu'un consent à quelque chose qu'il consent à tout le reste par la suite.
- Votre partenaire ne vous doit pas des faveurs sexuelles si elle ou il n'y consent pas.
- Il revient à la personne à l'initiative de l'action, et non au destinataire, d'établir le consentement.



Histoires sur le consentement² :

Il faut compter 20 minutes pour passer en revue chaque scénario

Les facilitateurs doivent utiliser ces deux histoires. S'il est possible d'imaginer d'autres histoires avec l'aide des animateurs, elles ne pourront toutefois être utilisées dans la séance **qu'après avoir été approuvées par l'équipe de Tushiriki Wote.**

Scénario 1 :

BIJOUX et MERVEILLE sont sœurs jumelles et étudiantes en sciences économiques à l'université de la ville où elles habitent (**vert**).

Majeures, elles aiment étudier et sortir danser avec leurs amies et leurs sœurs aînées (**vert**).

MERVEILLE commence à sortir avec un ami d'enfance et copain de fac (**vert**).

BIJOUX rencontre des difficultés avec une matière au programme et se rend dans le bureau de son professeur pour lui poser des questions et obtenir ainsi des réponses (**vert**).

Un jour, le professeur s'approche d'elle pendant qu'ils parlent dans son bureau et lui dit qu'elle est très belle (**jaune**).

Puis, il lui caresse la joue (**rouge**).

BIJOUX reste figée, confuse, intimidée, sans trop comprendre et sans trop savoir quoi faire (**vert** – comme ce n'est jamais la faute de la « victime » dans le cas d'un harcèlement).

Voyant qu'elle ne bouge pas, le professeur descend ses mains pour caresser d'autres parties du corps de la jeune fille (**rouge**).

BIJOUX réagit soudain, fait un pas en arrière et demande au professeur d'arrêter (**vert**).

Le professeur lui explique que si elle veut ses explications et si elle ne veut pas échouer la matière, elle doit être gentille avec lui puisqu'il lui consacre du temps (**rouge**).

BIJOUX, accompagnée de sa sœur, va expliquer la situation au Comité des étudiants pour essayer de trouver une solution (**vert**).

Scénario 2 :

AUORE a 18 ans et étudie le droit à l'université (**vert**).

Elle est la deuxième d'une fratrie de 10 enfants et participe tous les jours à l'entretien de la maison (**vert**).

Sa maman lui répète qu'il faut surtout qu'elle apprenne le travail ménager, car c'est comme ça qu'elle se mariera et réussira dans son couple, véritable objectif de la vie (**rouge**).

Le fils d'un voisin veut épouser AUORE et a proposé une bonne dot. Les parents d'AUORE essaient de la persuader d'accepter cette offre depuis quelque temps (**jaune**).

Cette semaine, le garçon est venu six fois à la maison et le père d'AUORE a obligé sa fille à rester auprès du garçon qu'elle n'aime pas (**rouge**).

Auore veut étudier et devenir une femme indépendante pour pouvoir choisir ce qu'elle veut faire dans la vie (**vert**).

Mais son père appelle les hommes de la famille et ils en décident autrement : la dot est acceptée (**rouge**).

AUORE est contrainte de quitter l'université et de se marier (**rouge**).

AUORE est aujourd'hui femme au foyer contre son gré (**rouge**).

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que les séances à venir porteront sur le thème de la violence ordinaire.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

b. Séance 27 : Définir et examiner les formes de violence ordinaire

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Invitez-les à récapituler les grandes lignes de la séance précédente consacrée au consentement (ce que c'est, en quoi c'est important et les implications s'il n'est pas respecté).
- Expliquez-leur que cette séance portera sur la violence émotionnelle et psychologique.

2. Définir et examiner les formes de violence ordinaire à l'aide d'un questionnaire VRAI/FAUX.

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en groupes
70 minutes pour le débriefing

Objectifs : Sensibiliser les participants à reconnaître les formes courantes de violence ordinaire. Faire réfléchir les participants aux différentes formes de violence et les aider à les distinguer.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en deux groupes puis réunissez-les au bout de 30 minutes pour un débriefing en plénière.
- Demandez au premier groupe d'approuver ou de désapprouver les déclarations suivantes (que vous avez déjà écrites en avance sur une flipchart) :
 - Les victimes de violence sont des personnes faibles.
 - Les violences physiques sont plus graves que les violences verbales.
 - L'existence d'un règlement intérieur à l'université garantit l'élimination de la violence, notamment du harcèlement.
 - Le fait d'être une femme peut entraver la participation active à la vie sociale (ainsi qu'à la vie politique et économique).
- Demandez au second groupe d'approuver ou de désapprouver les déclarations suivantes (que vous avez déjà écrites en avance sur une flipchart) :
 - Les gens violents sont incapables de contrôler leur colère ; la violence est la perte momentanée de son sang-froid.
 - Une étudiante en situation d'échec à l'université risque davantage d'être victime de violences.
 - Les médisances et les rumeurs malsaines ne sont pas des formes de violence.
 - Il est moins grave de se moquer de quelqu'un sur les médias sociaux (ex. : Facebook) qu'en personne.
- Demandez aux groupes d'y répondre par VRAI ou FAUX et de donner au moins trois justifications pour chaque réponse, le tout en 30 minutes.
- À la fin du temps imparti, commencez par le premier groupe et invitez-le à faire part de ses réponses et de ses justifications pour chaque déclaration. Demandez à l'autre groupe de réagir.
- Veillez à bien donner la solution de chaque déclaration avant de passer à la suivante (voir les notes pour les facilitateurs).
- Faites-en de même avec le deuxième groupe.
- Demandez aux groupes d'identifier les différentes formes de violence mentionnées dans chacune des déclarations, à savoir : la violence émotionnelle/psychologique, la violence physique, la violence sexuelle et la violence économique.
- Vu le temps limité dont vous disposez, veillez à bien vous imposer comme facilitateurs.

Notes pour les facilitateurs :

Assurez-vous de donner la bonne réponse à chaque déclaration avant de passer à la suivante. Pour cela, vous pouvez, si vous le souhaitez, lire la bonne réponse puis vous assurer de sa compréhension par tous les participants.

GROUPE 1 :

1. Les victimes de violence sont des personnes faibles – FAUX

Il n'existe pas un « type » en particulier de personnes plus susceptibles que d'autres d'être victimes d'agression ou de violence : cela peut arriver à tout le monde. Des individus très solides peuvent être harcelés parce qu'ils sont nouveaux à l'université ou dans une entreprise, et qu'ils n'ont pas d'amis ou un réseau d'entraide vers qui se tourner. Ils peuvent avoir été choisis en raison de leurs convictions religieuses ou parce qu'ils sont différents. Au final, il n'y a rien dans la personnalité ou le comportement d'une personne qui peut provoquer les violences dont elle est victime. La violence est toujours le choix de la personne qui la commet.

2. Les violences physiques sont plus graves que les violences verbales – FAUX

Les violences verbales peuvent être tout aussi nuisibles et effrayantes que les violences physiques. Se faire constamment rabaisser ou embêter peut à terme provoquer un traumatisme mental et émotionnel aussi dévastateur pour le bien-être de l'individu que des violences physiques.

3. L'existence du règlement intérieur de l'université garantit l'élimination de la violence, notamment du harcèlement – FAUX

Même si le règlement intérieur de l'université condamne le harcèlement sexuel, il se peut que tous les étudiants ne soient pas au courant. Dans ce cas, on pourrait envisager des séances de sensibilisation et d'information pour faire connaître le règlement intérieur, ou bien une campagne visant à faire inscrire le harcèlement au règlement, si ce n'est pas le cas.

4. Le fait d'être une femme peut entraver la participation active à la vie sociale (ainsi qu'à la vie politique et économique) – VRAI

Nombreuses sont les femmes dont la participation à différents niveaux de la vie sociale, politique et économique fait l'objet de discrimination.

GROUPE 2 :

1. Les gens violents sont incapables de contrôler leur colère ; la violence est la perte momentanée de son sang-froid – FAUX

La plupart des gens qui sont en colère ne règlent pas pour autant leurs problèmes par la violence. Les gens violents ou agressifs ne sont pas « incontrôlables » : ils font le choix rationnel et conscient d'être violents ou agressifs, et choisissent leur victime.

2. Une étudiante en situation d'échec à l'université risque davantage d'être victime de violences – VRAI

Des personnes en position de supériorité, généralement des enseignants ou des employés de l'université, peuvent profiter des mauvais résultats universitaires d'une étudiante. Il existe de nombreux cas documentés de harcèlement et de violences sexuelles infligés par des enseignants, des directeurs d'études, etc. en échange de la promesse de meilleurs résultats.

3. Les médisances et les rumeurs malsaines ne sont pas des formes de violence – FAUX

Colporter des rumeurs et des médisances relève de la violence psychologique et peut avoir des conséquences à long terme sur le bien-être émotionnel et mental des victimes.

4. Il est moins grave de se moquer de quelqu'un sur les médias sociaux (ex. : Facebook) qu'en personne – FAUX

Être victime d'insultes par voie électronique (soit par SMS, emails ou site de réseaux sociaux) est tout aussi grave que d'en être victime en personne.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Expliquez-leur qu'au cours des prochaines séances vous analyserez en profondeur les différentes formes de violence mentionnées aujourd'hui, et ce, de façon interactive.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

c. Séance 28 : Comprendre la violence émotionnelle et psychologique

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Rappelez qu'après avoir vu précédemment les différentes formes de violence ordinaire, vous consacrerez la séance d'aujourd'hui à la violence émotionnelle et psychologique.

2. La violence émotionnelle et psychologique

100 minutes : 10 minutes de discussion en plénière
70 minutes pour le jeu de rôle
20 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Comprendre la violence émotionnelle et psychologique, ses manifestations, son impact sur les individus et les moyens d'y mettre fin.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle et discussion en plénière.

Déroulement :

- Cette séance sera consacrée à la violence émotionnelle et psychologique. Nous en avons tous probablement été témoins, dans notre quartier, mais aussi à l'université.
- Posez aux participants les questions suivantes et discutez-en pendant 10 minutes.
 - *Qu'est-ce que la violence émotionnelle et psychologique ?*
 - *Comment se manifeste-t-elle ?*
- Répartissez les étudiants en quatre groupes et demandez-leur d'inventer un sketch mettant en scène la violence émotionnelle psychologique. Précisez que le scénario peut se passer à l'université ou dans la vie de tous les jours. Donnez-leur quelques minutes pour préparer leur scène.
- Demandez-leur ensuite de la jouer devant tous les autres. Invitez-les à rester dans la peau de leur personnage encore quelques instants pour répondre aux questions que les autres étudiants leur poseront.
- Voici des exemples de questions possibles :
 - *Comment cette personne se sent-elle quand elle fait cela ? De quoi a-t-elle peur ?*
 - *Pourquoi la personne agit-elle comme cela ?*
 - *Que va-t-elle faire par la suite ? Pourquoi ?*
 - *Qu'est-ce que cette personne peut faire pour comprendre la cause de ses problèmes ?*
- Une fois que tous les groupes ont présenté leur scène, tirez-en le bilan en plénière pendant 20 minutes :
 - *Quels peuvent être les impacts de cette forme de violence ?*
 - *Quelles solutions sont envisageables pour lutter contre cette forme de violence ?*
- S'il reste du temps, et des signes d'intérêt, demandez aux participants de rejouer leur sketch en intégrant cette fois-ci certaines de ces stratégies.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de la violence émotionnelle et psychologique :

La destruction systématique de l'estime de soi ou du sentiment de sécurité d'une personne, qui survient souvent dans des relations où il y a des différences de pouvoir et de contrôle. La violence psychologique englobe les menaces de sévices ou d'abandon, l'humiliation, la privation de contact, l'isolement et d'autres tactiques et comportements abusifs sur le plan psychologique³.

La violence émotionnelle et psychologique peut inclure :

- Des insultes comme « Tu es tellement laid(e) », ou « Tu n'es bon(ne) à rien ».
- Se faire rabaisser devant les autres.
- Interdire à son/sa partenaire de quitter le jardin ou la maison, ou de voir sa famille et ses amis.
- Crier, jeter des objets et proférer des menaces.
- Vouloir connaître tous les faits et gestes de son/sa partenaire.
- Refuser d'aider aux tâches ménagères.
- Interdire à une femme de parler à d'autres hommes.
- Faire du mal à quelqu'un ou casser quelque chose qu'il/elle aime afin de le/la punir ou l'effrayer.
- Ne pas prendre soin de la santé et du bien-être de son/sa partenaire, de ses enfants ou d'un membre de sa famille.
- Faire savoir à son/sa partenaire que vous le/la trompez.
- Faire sentir à quelqu'un (partenaire, ami, enfant, membre de sa famille) que vous ne l'aimez pas.

Quelles solutions sont envisageables pour lutter contre cette forme de violence ?

- Parlez de la violence à quelqu'un en qui vous avez confiance — un professionnel de la santé, un chef spirituel ou un ami.
- Dites à la personne qui vous maltraite que vous n'aimez pas son comportement et qu'il n'est pas acceptable.
- Entraînez-vous à vous imposer davantage afin d'être à même de le faire la prochaine fois que vous serez victime de violence émotionnelle et psychologique.³
- Tenez tête à la personne qui vous maltraite, car les auteurs de violences psychologiques n'aiment pas qu'on s'élève contre eux. Ils pourraient très bien revenir sur leur position si vous vous insurgez contre leurs stratégies de dénigrement.

En tant que facilitateurs, veillez à relever toute reproduction de **stéréotypes préjudiciables** dans les jeux de rôle et à **attirer l'attention** dessus durant les discussions. Si vous remarquez une tendance chez certains participants à « vouloir justifier » la violence par des excuses telles que « cette femme a eu un comportement inapproprié et mérite d'être disputée », intervenez immédiatement en expliquant que cette idée est totalement fausse : la violence sexiste ne peut en aucun cas se justifier.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

³ D. Doherty et D. Berglund (2012). « La violence psychologique : un document de travail ». Disponible sur : <http://www.phac-aspc.gc.ca/sfv-avf/sources/fv/fv-psych-abus/index-fra.php>

d. Séance 29 : Comprendre la violence économique

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Encouragez-les à résumer les principales formes de violence émotionnelle et psychologique mentionnées lors de la séance précédente.
- Annoncez-leur que le thème du jour sera la violence économique.

2. La violence économique

100 minutes : 10 minutes de discussion en plénière
70 minutes pour le jeu de rôle
20 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Comprendre la violence émotionnelle et psychologique, ses manifestations, son impact sur les individus et les moyens d'y mettre fin.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'une discussion en plénière.

Déroulement :

- Cette séance sera consacrée à la violence économique. Nous en avons tous probablement été témoins, dans notre quartier, mais aussi à l'université.
- Posez aux participants les questions suivantes et discutez-en pendant 10 minutes.
 - *Qu'est-ce que la violence économique ?*
 - *Comment se manifeste-t-elle ?*
- Répartissez les étudiants en quatre groupes et demandez-leur d'inventer un sketch mettant en scène la violence économique. Précisez que le scénario peut se passer à l'université ou dans la vie de tous les jours. Donnez-leur quelques minutes pour préparer leur scène.
- Demandez-leur ensuite de la jouer devant tous les autres. Invitez-les à rester dans la peau de leur personnage encore quelques instants pendant que les autres étudiants leur posent des questions.
- Voici des exemples de questions possibles :
 - *Comment cette personne se sent-elle quand elle fait cela ? De quoi a-t-elle peur ?*
 - *Pourquoi la personne agit-elle comme cela ?*
 - *Que va-t-elle faire par la suite ? Pourquoi ?*
 - *Qu'est-ce que cette personne peut faire pour comprendre la cause de ses problèmes ?*
- Une fois que tous les groupes ont présenté leur scène, tirez-en le bilan en plénière pendant 20 minutes :
 - *Quelles conséquences cette forme de violence peut-elle avoir ?*
 - *Quelles solutions pourrait-on envisager pour lutter contre cette forme de violence ?*
- S'il reste du temps, et des signes d'intérêt, demandez aux participants de rejouer leur sketch en intégrant cette fois-ci certaines de ces stratégies.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de la violence économique :

La violence économique désigne le refus d'octroyer à quelqu'un le contrôle de ses finances personnelles, familiales ou professionnelles, ainsi que l'utilisation des finances comme un moyen de contrôler le comportement de quelqu'un, sa mobilité ou son accès.

Voici ce qui peut notamment relever de la violence économique :

- S'approprier le revenu de quelqu'un d'autre.
- Ne pas partager l'argent équitablement au sein du foyer.
- Ne pas autoriser quelqu'un à travailler ou à gagner de l'argent.
- Forcer quelqu'un à travailler sans contrepartie financière.
- Exclure certains membres de la famille des décisions financières familiales.
- Refuser de soutenir financièrement ses enfants.
- Interdire à quelqu'un (ex. : son/sa partenaire) de parler à d'autres de sa situation financière.
- Se moquer de la participation financière de quelqu'un en disant qu'elle ne vaut rien.
- Menacer quelqu'un pour une question financière.

Quelles solutions pourrait-on envisager pour lutter contre cette forme de violence ?

- Suivez vos finances de près afin de voir si vous êtes victime de violence économique.
- Séparez votre argent et vos dettes de ceux de votre conjoint(e).
- Conservez des duplicata des documents financiers et juridiques importants (à savoir, documents de crédit foncier ou immobilier, dossiers médicaux, certificats de naissance ou de mariage et les cartes d'assurance sociale) en sécurité en dehors de la maison.

En tant que facilitateurs, veillez à relever toute reproduction de **stéréotypes préjudiciables** dans les jeux de rôle et à **attirer l'attention** dessus durant les discussions. Si vous remarquez une tendance chez certains participants à « vouloir justifier » la violence par des excuses telles que « cette femme a eu un comportement inapproprié et mérite d'être disputée », intervenez immédiatement en expliquant que cette idée est totalement fausse : la violence sexiste ne peut en aucun cas se justifier.

Une **autre activité possible** serait d'imprimer les articles suivants et d'en débattre ensemble au cours de la séance. Sinon, vous pouvez toujours distribuer ces articles en **devoirs** et demander aux étudiants de les lire pour la séance suivante.

E. Polepole (2015). « L'accès à l'héritage pour les femmes reste limité en milieux ruraux au Sud-Kivu ! » *Femmesaufone*. Disponible sur : <http://femmeaufone.net/fr/actualite/item/337-l-acces-a-l-heritage-pour-les-femmes-reste-limite-en-milieux-ruraux-au-sud-kivu>

J. Cuma (2015). « À Karanda, des femmes s'évadent du centre hospitalier de Kavumu ». *Femmesaufone*. Disponible sur : <http://femmeaufone.net/fr/actualite/item/273-a-karanda-des-femmes-s-evadent-du-centre-hospitalier-de-kavumu>



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

e. Séance 30 : Comprendre la violence physique et sexuelle

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Encouragez-les à résumer les principales formes de violence économique étudiées au cours de la séance précédente.
- Expliquez-leur qu'aujourd'hui vous parlerez de violence physique et sexuelle, qui est probablement le type de violence le plus délicat à aborder.

2. La violence physique et sexuelle

100 minutes : 10 minutes de discussion en plénière
70 minutes pour le jeu de rôle
20 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Comprendre la violence physique et sexuelle, ses manifestations, son impact sur les individus et les moyens d'y mettre fin.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'une discussion en plénière.

Déroulement :

- Cette séance sera consacrée à la violence physique et sexuelle. Nous en avons tous probablement été témoins, dans notre quartier, mais aussi à l'université.
- Posez aux participants les questions suivantes et discutez-en pendant 10 minutes.
 - *Qu'est-ce que la violence physique et sexuelle ?*
 - *Comment se manifeste-t-elle ?*
- Répartissez les étudiants en quatre groupes et demandez-leur d'inventer un sketch mettant en scène la violence physique et sexuelle. Précisez que le scénario peut se passer à l'université ou dans la vie de tous les jours. Donnez-leur quelques minutes pour préparer leur scène.
- Rappelez-leur que le sujet est extrêmement sensible et que le jeu de rôle devra rester approprié. Par ailleurs, prévenez-les qu'il est tout à fait possible de décider de ne pas jouer ou d'endosser un rôle plus passif s'ils se sentent mal à l'aise avec cette activité.
- Demandez-leur ensuite de jouer leur scène devant tous les autres. Invitez-les à rester dans la peau de leur personnage encore quelques instants pendant que les autres étudiants leur posent des questions.
- Voici des exemples de questions possibles :
 - *Comment cette personne se sent-elle quand elle fait cela ? De quoi a-t-elle peur ?*
 - *Pourquoi la personne agit-elle comme cela ?*
 - *Que va-t-elle faire par la suite ? Pourquoi ?*
 - *Qu'est-ce que cette personne peut faire pour comprendre la cause de ses problèmes ?*
- Une fois que tous les groupes ont présenté leur scène, tirez-en le bilan en plénière pendant 20 minutes :
 - *Quelles conséquences cette forme de violence peut-elle avoir ?*
 - *Quelles solutions pourrait-on envisager pour lutter contre cette forme de violence ?*
- S'il reste du temps, et des signes d'intérêt, demandez aux participants de rejouer leur sketch en intégrant cette fois-ci certaines de ces stratégies.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de la violence sexuelle :

Tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel ou tout autre acte exercé par autrui contre la sexualité d'une personne en faisant usage de la force, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte⁵.

Voici ce qui peut notamment relever de la violence physique :

- L'agression physique, notamment en giflant, battant, frappant, pinçant, tirant par les cheveux.
- L'agression avec une arme (fusil, batte de baseball, couteau, etc.).
- La menace d'agression physique ou avec une arme.
- Les mauvais traitements.
- Le viol (qui est également une forme de violence sexuelle).

Voici ce qui peut notamment relever de la violence sexuelle :

- Forcer un partenaire ou un(e) ami(e) à un acte sexuel non souhaité.
- Les avances sexuelles non souhaitées ou le harcèlement sexuel, notamment la demande d'un acte sexuel en échange d'un service.
- Les caresses ou attouchements à caractère sexuel non consentis.
- Le viol par son conjoint ou par une connaissance.
- Le viol par un inconnu.
- Le refus de laisser une personne utiliser un moyen de contraception ou de se protéger contre des maladies sexuellement transmissibles.
- Le recours au viol systématique en temps de conflit armé.

Quelles solutions pourrait-on envisager pour lutter contre cette forme de violence ?

- Prendre conscience et reconnaître que l'on est victime de violence.
- Se confier à des amis ou des personnes de confiance.
- Se tourner vers des professionnels (ONG) pour obtenir de l'aide et des conseils.

Conséquences préjudiciables de la violence physique et sexuelle

- la dépression
- l'anxiété
- la peur
- l'agressivité
- la honte
- l'insécurité
- l'auto-accusation
- la haine de soi

Ce n'est jamais la faute de la victime :

La tendance la plus significative dans de nombreuses sociétés est de stigmatiser les victimes et de rejeter sur ces dernières la responsabilité de ce qui leur est arrivé. La stigmatisation et la réprobation augmentent la souffrance psychologique et émotionnelle et influencent souvent le comportement des personnes que nous voulons aider. Les victimes d'agression sexuelle sont généralement plus à risque d'être ultérieurement abusées ou d'être une nouvelle fois victimes (du fait de la déconsidération et de la dévalorisation)⁶.

En tant que facilitateurs, veillez à relever toute reproduction **de stéréotypes préjudiciables** dans les jeux de rôle et à **attirer l'attention** dessus durant les discussions. Si vous remarquez une tendance chez certains participants à « vouloir justifier » la violence par des excuses, telles que « cette femme portait une tenue trop sexy » ou « l'agresseur était simplement fou », intervenez immédiatement en expliquant que cette idée est totalement fausse : la violence sexiste ne peut en aucun cas se justifier.

⁵ Organisation mondiale de la Santé (2010). « Violence d'un partenaire intime et violence sexuelle à l'encontre des femmes ». Organisation mondiale de la Santé, Genève. Disponible sur : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>

⁶ E. Josse (2013). « Accueillir et soutenir les victimes de violences sexuelles : Approche orientée vers la solution ». *Résilience Psy*. Disponible sur : http://www.psycho-solutions.be/IMG/pdf/Victimes_violences_sexuelles.pdf

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Annoncez que les séances à venir seront consacrées à l'analyse approfondie de la question du harcèlement.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

f. Séance 31 : Qu'est-ce que le harcèlement sexuel et où commence-t-il ?

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Encouragez-les à résumer les principales formes de violence physique et sexuelle étudiées au cours de la séance précédente.
- Expliquez-leur qu'aujourd'hui vous approfondirez la question du harcèlement sexuel.

2. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel et où commence-t-il ?

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Sensibiliser les participants à la question du harcèlement sexuel. Leur faire prendre conscience des différentes formes sous lesquelles le harcèlement sexuel peut se manifester.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Rappelez-leur que souvent les points de vue divergent sur la définition du harcèlement et sur son point de départ.
- Écrivez au préalable les assertions suivantes au tableau, à la vue de tous les participants :
 - Fixer du regard le corps de quelqu'un.
 - Faire des plaisanteries ou des commentaires à caractère sexuel.
 - Siffler quelqu'un.
 - Faire des commentaires sur le physique ou les vêtements de quelqu'un.
 - Contact physique occasionnel sur quelqu'un sans avoir obtenu son consentement (enlacer quelqu'un, caresser ses épaules, son dos, etc.).
 - Forcer quelqu'un à des faveurs sexuelles, notamment en échange de meilleurs résultats.
 - Mentir ou colporter des rumeurs sur la vie sexuelle de quelqu'un.
 - Mimer des gestes sexuels avec les mains ou le mouvement du corps.
 - Appeler quelqu'un ou lui envoyer des messages à caractère sexuel sans son consentement.
 - Viol ou agression sexuelle avérés, ou tentative de viol/d'agression sexuelle.
 - Publier des photos/vidéos à caractère sexuel de quelqu'un sur les médias sociaux.
 - Faire des remarques à caractère sexuel sur quelqu'un sur les médias sociaux.
 - Envoyer des messages à caractère sexuel non sollicités, tels que des messages WhatsApp ou SMS.
- Répartissez les participants en trois groupes et demandez-leur de discuter chacune de ces assertions et de les évaluer en les qualifiant de : « harcèlement incontestable », « variable selon le contexte » ou « en aucun cas un harcèlement ».
- Donnez-leur 30 minutes pour cette tâche. Demandez aux groupes de justifier leurs choix par des mots clés.
- Au bout de 30 minutes, rassemblez tous les participants en cercle. Passez en revue, assertion par assertion, les réponses et les justifications des trois groupes.
- Prenez en note sur un tableau les mots clés et les expressions qui sont mentionnées lors du débriefing.
- Attendez-vous à avoir de nombreuses réponses disant que *seul* le contexte peut déterminer si un cas relève ou

non de harcèlement sexuel. Cela ne ferait que confirmer le manque fréquent de clarté des circonstances.

- Pour clarifier ce point, il vous revient d'expliquer que la seule solution pour qualifier un cas de harcèlement sexuel ou non est de voir le point de vue de la personne concernée, et si le comportement en question est bien ou mal accueilli, autrement dit, si la personne concernée y **consent** ou non. Toutes les avances qui se font sans le consentement préalable de la personne relèvent du harcèlement.

Notes pour les facilitateurs :

TOUTES les déclarations ci-dessous relèvent du harcèlement sexuel si la personne concernée n'accepte pas bien ce comportement, autrement dit s'il n'y a pas consentement.

Définition du harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante⁷.

En tant que facilitateurs, veillez à relever **toute reproduction de stéréotypes** préjudiciables dans l'activité de groupe et à **attirer l'attention dessus** durant les discussions. Si vous remarquez une tendance chez certains participants à « vouloir justifier » la violence par des excuses, telles que « cette femme portait une tenue trop sexy » ou « l'agresseur était simplement fou », intervenez immédiatement en expliquant que cette idée est totalement fausse : la violence sexiste ne peut en aucun cas se justifier.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que les discussions sur la question du harcèlement se poursuivront dans les prochaines séances.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

⁷ Direction de l'information légale et administrative (2016). « Harcèlement sexuel ». *Service public français*. Disponible sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

g. Séance 32 : Le harcèlement sexuel – imaginer la suite (Première partie)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Encouragez-les à résumer les grandes lignes des discussions de la séance précédente sur le harcèlement sexuel.
- Expliquez-leur qu'aujourd'hui vous continuerez à approfondir le sujet.

2. Le harcèlement sexuel – imaginer la suite (Première partie)

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Sensibiliser les participants à la question du harcèlement sexuel. Reconnaître le harcèlement sexuel ordinaire. Se montrer plus compréhensifs à l'égard des victimes du harcèlement sexuel ordinaire.

Matériel : Feuilles d'exercices, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes avec les feuilles d'exercices sur le harcèlement sexuel, suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu'aujourd'hui vous travaillerez en petits groupes sur des scénarios différents. Répartissez-les en quatre groupes, et distribuez aux membres de chaque groupe la feuille d'exercice correspondant à l'un des quatre scénarios.
- Voici les instructions à suivre au sein de chaque groupe :
 - Lisez attentivement l'étude de cas.
 - Répondez aux questions sur la feuille, à savoir :
 - *Comment l'histoire pourrait-elle bien finir ?*
 - *Comment l'histoire pourrait-elle mal finir ?*
 - Mettez-vous d'accord sur deux suites possibles à cette histoire et notez-la dans les grandes lignes.
 - Choisissez ensuite deux rapporteurs chargés de raconter chacun une version de l'histoire.
 - Préparez une brève présentation des deux scénarios.
 - Chaque groupe dispose de 30 minutes.
- Une fois le temps écoulé, demandez aux rapporteurs de lire à voix haute le scénario sur leur feuille d'exercice, puis d'enchaîner avec les deux suites.
- Ensuite, demandez aux autres participants :
 - *Pensez-vous que les suites reflètent un dénouement heureux et un dénouement malheureux ?*
 - *Quels éléments ont contribué au dénouement négatif de l'histoire ? Qu'est-ce qui aurait pu empêcher une telle fin ?*
 - *Auriez-vous opté pour une suite différente ?*
- Une fois toutes les présentations terminées, résumez les suites en demandant aux participants :
 - *Quelles sont les erreurs qui ont été commises dans le dénouement malheureux et qui pourraient être évitées ou qui doivent être rectifiées ?*
 - *Quels sont les points communs ou les bonnes mesures prises dans les dénouements heureux qui devraient être suivis plus souvent ou qui devraient être partagés entre les étudiants ?*
- À la fin de la séance, demandez aux participants de conserver leur feuille d'exercice et leurs suites pour la prochaine séance.

Notes pour les facilitateurs :

Cet exercice peut s'avérer extrêmement sensible. Il est donc conseillé aux facilitateurs de faire preuve de beaucoup de délicatesse. Les animateurs devront apporter leur soutien aux facilitateurs dans la préparation de cette séance. En outre, l'équipe de *Tushiriki Wote* assistera les partenaires et les étudiants facilitateurs dans les préparatifs. Toutes les histoires doivent aborder une situation de harcèlement sexuel, à l'université ou dans la communauté, et doivent être inachevées. Il est essentiel que le harcèlement sexuel soit représenté dans un cadre différent dans chacun des scénarios, par exemple : à la maison, à l'université, au point d'eau, au marché, au poste de contrôle militaire, etc.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur qu'ils poursuivront le débat à la prochaine séance, et que pour cela, ils doivent conserver précieusement et rapporter leur feuille d'exercice et les deux suites.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Histoires sur le harcèlement sexuel⁸ :

Les facilitateurs pourront utiliser pour la séance ces deux exemples d'histoires de harcèlement sexuel, à l'université et à la maison, dont la suite est à imaginer.

1. Harcèlement sexuel à la maison :

Pendant les vacances d'été, TINA, âgée de 17 ans, arrive à la grande ville pour vivre chez son oncle paternel. La jeune fille va commencer ses études à l'université à la rentrée et s'installe avant pour aider son oncle au bar qu'il tient dans la ville. TINA rêve de devenir avocate et de défendre les gens qui ont vu leurs droits bafoués. Elle est très belle, gentille et impliquée dans son travail. PACIFIQUE est un client régulier de ce bar. Jeune avocat de 25 ans, il est marié et père de deux enfants. Il commence à regarder TINA avec beaucoup d'intérêt : elle lui plaît. Il l'invite à boire un verre, ce que TINA refuse. Elle n'aime pas son comportement. PACIFIQUE demande à l'oncle de TINA de la convaincre d'accepter ses invitations. L'oncle parle à sa nièce et lui dit que cela pourra lui servir pour trouver du travail à la fin de ses études. TINA refuse toujours. PACIFIQUE annonce à l'oncle qu'il n'est pas à jour dans le paiement de ses impôts et que son bar pourrait être amené à fermer. L'oncle tente à nouveau de convaincre sa nièce d'accepter juste une petite invitation de l'avocat.

Exemple de suite positive :

TINA a confié ses problèmes à ses parents qui la soutiennent. Ils sont allés voir PACIFIQUE pour lui ordonner de laisser leur fille tranquille et de ne plus s'approcher d'elle. Ensuite, la jeune fille et les parents ont porté plainte à l'unité femme et fille de la police et en ont parlé à la femme de PACIFIQUE et à des voisins. L'affaire est rendue publique et l'homme est arrêté et poursuivi en justice.

Exemple de suite négative :

Elle accepte contre son gré.

2. Harcèlement sexuel à l'université :

CLAUDINE est en deuxième année à l'université. Sa mère est présidente d'une organisation de défense des droits des femmes et d'action en faveur de la scolarisation des filles. CLAUDINE aime beaucoup sa mère, avec qui elle a grandi seule après la mort de son père à un très jeune âge. Elle sait que sa mère n'est pas toujours bien vue, notamment par son professeur d'histoire qui, en cours, ne cesse de critiquer sa mère, son combat et son organisation. Un jour, après avoir eu une mauvaise note à un examen alors qu'elle avait répondu correctement aux questions, elle décide d'aller lui parler. Il lui explique que sa mauvaise note est plutôt due à son comportement et que pour remédier à la situation, elle devra se montrer plus gentille et accepter ses avances. En lui disant cela, il l'invite à s'asseoir sur le canapé qu'il a dans son bureau. Son professeur est un des doyens de l'université et il a beaucoup d'autorité.

Exemple de suite positive :

CLAUDINE essaie de parler avec son professeur et arrive à le convaincre d'arrêter immédiatement ce harcèlement. Autre possibilité : n'arrivant pas à le convaincre, elle part dénoncer son attitude aux collègues, à l'organisation de sa mère.

Exemple de suite négative :

Elle se laisse faire contre son gré.

Les histoires doivent être créées avec l'aide des animateurs et pourront **uniquement** être utilisées dans la séance **après** avoir été approuvées par l'équipe *Tushiriki Wote* :

- Fille/source d'eau/hommes armés/hommes en civil/voisins/barrière militaire/harcèlement sexuel/
 - Femme/barrière militaire/champ/cultures/fruits/harcèlement sexuel/chercheurs d'or/militaires
 - Femme commerçante/fille commerçante/marché/policier/marchandises/autorités du marché/taxes/chauffeur/pagne
- Si le contexte s'y prête, il est fortement encouragé d'imaginer une histoire de harcèlement dont la victime serait un étudiant. Les facilitateurs, les animateurs et l'équipe de *Tushiriki Wote* doivent en discuter ensemble et voir si cela est possible.

h. Séance 33 : Le harcèlement sexuel – imaginer la suite (Deuxième partie)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un évènement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez-leur qu'aujourd'hui vous poursuivrez l'exercice sur le harcèlement sexuel pour continuer d'approfondir le sujet.

2. Le harcèlement sexuel – imaginer la suite (Deuxième partie)

100 minutes : 60 minutes pour le jeu de rôle
60 minutes pour le débriefing en plénière

Objectifs : Sensibiliser les participants à la question du harcèlement sexuel. Reconnaître le harcèlement sexuel ordinaire. Se montrer plus compréhensifs à l'égard des victimes du harcèlement sexuel ordinaire.

Matériel : Feuilles d'exercice de la séance précédente, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

- Demandez aux membres du groupe de dialoguer de résumer les grandes lignes de la séance précédente.
- Annoncez que celle d'aujourd'hui poursuivra l'activité de la dernière fois, mais d'une manière plus interactive, car il s'agira d'interpréter ces histoires.
- Demandez aux participants de rejoindre leur groupe de la dernière fois, et d'interpréter les deux suites possibles qu'ils avaient imaginées. L'histoire initiale n'est pas à jouer puisqu'elle sera lue à voix haute.
- Encouragez-les à faire preuve d'imagination et à inclure de nouveaux personnages (tels que des amis et des pairs ou des membres de la famille). Chaque groupe dispose de 10 minutes pour préparer son sketch.
- À la fin du temps imparti, invitez le premier groupe à rejoindre le centre du cercle. Demandez à un membre du groupe de lire l'histoire initiale à voix haute, puis d'interpréter la suite négative avec ses autres partenaires.
- Une fois la scène terminée, posez les questions suivantes aux autres participants :
 - D'après vous, quels sont les points bien traités ?
 - Quelle autre suite peut-on imaginer ?
- Laissez maintenant le même groupe jouer le dénouement heureux de l'histoire en prenant en compte les remarques faites à l'instant. Remerciez l'ensemble du groupe pour sa prestation.
- Faites passer les autres groupes en suivant le même déroulement.
- À la fin, faites un débriefing à l'aide des questions suivantes :
 - Quelles sont les erreurs qui ont été commises dans le dénouement malheureux et qui pourraient être évitées ou qui doivent être rectifiées ?
 - Quels sont les points communs ou les bonnes mesures prises dans les dénouements heureux qui devraient être suivis plus souvent ou qui devraient être partagés entre étudiants ?

Notes pour les facilitateurs :

Cet exercice peut s'avérer extrêmement sensible. Il est donc conseillé aux facilitateurs de faire preuve de beaucoup de délicatesse. Les animateurs devront apporter leur soutien aux facilitateurs dans la préparation de cette séance. En outre, l'équipe de *Tushiriki Wote* assistera les partenaires et les étudiants facilitateurs dans les préparatifs.

En tant que facilitateurs, veillez à relever toute reproduction de **stéréotypes préjudiciables** dans l'activité de groupe et à **attirer l'attention dessus** durant les discussions. Si vous remarquez une tendance chez certains participants à « vouloir justifier » la violence par des excuses telles que « cette femme a eu un comportement inapproprié et mérite d'être disputée », intervenez immédiatement en expliquant que cette idée est totalement fausse : la violence sexiste ne peut en aucun cas se justifier.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée aux mesures de prévention du harcèlement sexuel ordinaire, tant à l'université qu'au sein de la communauté, et aux solutions envisageables. Demandez aux étudiants de réfléchir à trois solutions possibles pour la fois prochaine.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

i. Séance 34 : Prévenir le harcèlement sexuel – place à l'action

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez que cette séance clôt la thématique consacrée aux différentes formes de violence et qu'elle aura pour but de résumer les principales conclusions. Précisez qu'elle sera très pragmatique puisqu'elle consiste à réfléchir aux moyens de lutter contre les problèmes mentionnés précédemment.

2. Prévenir le harcèlement sexuel : place à l'action

100 minutes

Objectifs : Résumer les principales conclusions des séances précédentes, notamment sur la définition du harcèlement sexuel, ses différentes manifestations et ses conséquences sur les victimes. Réfléchir à des mesures de prévention possibles et à des solutions au harcèlement sexuel, à l'université et dans la société en général.

Matériel : Ordinateur portable et projecteur, tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion

Déroulement :

- Commencez la séance en rappelant que vous avez passé beaucoup de temps à discuter ensemble de la violence sexiste, et en particulier, du harcèlement sexuel. L'objectif de cette séance est de synthétiser les principales conclusions des précédentes, de clarifier les questions en suspens ou les malentendus, d'envisager des mesures de prévention et des solutions, et leur conséquence sur l'autonomisation.
- Posez à l'ensemble des participants les questions suivantes et notez-en les mots clés sur un tableau (comptez 40 minutes de discussion) :
 - *Comment définissez-vous le harcèlement sexuel ?*
 - *Comment se manifeste-t-il ?*
 - *Quelles conséquences néfastes peut-il avoir sur les victimes ?*
 - *Quels principaux enseignements avez-vous tirés des dernières séances ?*
- Au bout de 40 minutes d'échanges, résumez les principales réponses à partir des notes prises au tableau.
- Assurez-vous que tout a été bien compris, puis projetez le film suivant avec le projecteur :
ONU Femmes (2014). « Autonomisation des femmes – autonomisation de l'humanité : Imaginez ! ». YouTube. Disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=gVVatI5-ooM>
- À la fin du film, expliquez qu'il appartient à chacun de contribuer à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes. Posez aux participants les questions suivantes :
 - *Que peut-on faire pour favoriser l'autonomisation des femmes et prévenir le harcèlement sexuel à l'université ?* (Il est important ici de mentionner si le règlement intérieur de l'université en question punit le harcèlement sexuel, et quelles sont les dispositions à prendre par la suite selon le cas, par exemple, plaider en faveur de l'inscription du harcèlement sexuel au règlement intérieur, faire connaître le règlement intérieur aux étudiants, etc.).
 - *Que peut-on faire pour favoriser l'autonomisation des femmes et prévenir le harcèlement sexuel à l'université et à l'échelle locale ?*
- Citez et lisez les lois relatives à cette question (vous pouvez également prévoir des exemplaires pour tous les participants).
- Prévoyez suffisamment de temps pour cette discussion, inscrivez les points principaux au tableau et encouragez des solutions et initiatives pragmatiques.

- À la fin de la séance, rassemblez et partagez les solutions qui auront été proposées et jugées applicables à l'échelle de l'université ou de la communauté.
- Rappelez-leur que des personnes ressources, telles que les facilitateurs et les animateurs, sont là pour soutenir les initiatives.

Notes pour les facilitateurs :

Cette séance sert de synthèse à la thématique. Veillez à bien revenir sur les points les plus importants avec les participants. Vérifiez qu'ils ont tous compris les grands concepts de consentement, de violence et de harcèlement sexuel.

Veillez à ce que le **matériel vidéo** et les **photocopies du cadre juridique** soient prêts à l'avance.

Comme lors des séances précédentes, veillez à contrer **les stéréotypes préjudiciables**, notamment la tendance chez certains participants à « vouloir justifier » la violence par des excuses telles que « cette femme portait une tenue trop sexy » ou « l'agresseur était simplement fou », et intervenez immédiatement en expliquant que cette idée est totalement fausse : la violence sexiste ne peut en aucun cas se justifier.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant cette séance.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Thématique 7.

Le leadership

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les membres du groupe de dialogue à mieux comprendre le concept de leadership et à développer leurs compétences en la matière. Elle est structurée de manière à d'abord acquérir des compétences pratiques avant même d'aborder le leadership d'un point de vue théorique, notamment en analysant ses liens avec le genre.

Ainsi, elle abordera en premier les compétences de communication. Si la communication a fait l'objet de la Thématique 1, les deux premières séances à venir proposeront une série d'exercices approfondissant les différents types de communication et renforçant l'affirmation de soi. Elle s'intéressera ensuite aux compétences relatives au travail d'équipe, à la prise de décision et à la négociation, avant de passer en revue les différents styles de leadership, avec leurs avantages et inconvénients propres. Cette thématique s'achèvera sur un débat dédié aux rapports entre genre et leadership.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 35 : Leadership et communication – les types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi	- Nous remémorer les nombreux indices présents dans le langage verbal et corporel qui nous permettent de décrypter les attitudes ou comportements d'autrui. - Repérer également ces indices en nous-mêmes et les exploiter pour découvrir le type de réactions qu'ils provoquent et vérifier par la même occasion son adéquation avec nos intentions.
Séance 36 : Leadership et communication – s'entraîner à s'affirmer	- S'entraîner à s'affirmer dans une situation conflictuelle sans provoquer la personne en face ni éviter le problème. - S'exercer à formuler des assertions qui ne sont ni catégoriques ni moralisatrices et à adopter un comportement propice à des discussions constructives. - S'entraîner à réagir, même sous la pression, de manière affirmée.
Séance 37 : Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions	- Mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d'équipe et de prise de décision. - Prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.
Séance 38 : Les différents styles de leadership	- Découvrir les différents styles de leadership et les mettre en pratique. - Évaluer les avantages et inconvénients de chaque style et voir à quelle situation ils conviennent le mieux.
Séance 39 : Genre et leadership en RDC	- Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership des femmes. - Les sensibiliser à la nécessité pour tout leader responsable d'améliorer l'égalité de genre.

a. Séance 35 : Leadership et communication – les types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez que cette séance clôt la thématique consacrée aux différentes formes de violence et qu'elle aura pour but de résumer les principales conclusions. Précisez qu'elle sera très pragmatique puisqu'elle consiste à réfléchir aux moyens de lutter contre les problèmes mentionnés précédemment.

2. Les types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi

100 minutes : 60 minutes pour le jeu de rôle
60 minutes pour le débriefing en plénière

Objectifs : Nous remémorer les nombreux indices présents dans le langage verbal et corporel qui nous permettent de décrypter les attitudes ou comportements d'autrui. Repérer également ces indices en nous-mêmes et les exploiter pour découvrir le type de réactions qu'ils provoquent et vérifier par la même occasion son adéquation avec nos intentions.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Un exercice en groupes et un jeu de rôle pour se familiariser à l'affirmation de soi et examiner les comportements agressifs, effacés et manipulateurs.

Déroulement :

- Expliquez aux participants que lorsque l'on veut influencer le comportement d'autrui, on peut parfois adopter un mode de communication qui ne fait pas avancer les choses. L'objectif de cette séance est d'examiner en profondeur la manière dont on tente d'influencer les autres et les réactions à avoir quand d'autres tentent de nous influencer.
- Précisez que l'activité portera plus particulièrement sur les modes de communication que sont l'attaque, **l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi**. Expliquez que chacun d'entre nous a recours à ces stratégies à un moment donné.
- Demandez-leur de citer des types de comportements correspondant à ces quatre catégories et notez-les sur un tableau à la vue de tous.
- Demandez à des volontaires d'illustrer un ou plusieurs de ces types de comportements.
- Surtout, rappelez-leur que nous sommes tous amenés à utiliser, de temps en temps, ces attitudes, qui souvent semblent la manière la plus simple de gérer une situation à court terme. Toutefois, sur le long terme, elles peuvent devenir problématiques. Par exemple, quelqu'un qui aura tendance à être effacé risque à terme de ne plus vraiment exister aux yeux des autres. De même, une personne souvent manipulatrice risque de ne pas être appréciée des autres qui se mettront alors à l'éviter.
- Répartissez les participants en quatre groupes. Demandez-leur de réfléchir à une occasion où ils ont adopté un comportement agressif, effacé ou manipulateur et d'en tirer un scénario. Donnez-leur 10 minutes pour préparer leur scène.
- Demandez-leur ensuite de la jouer devant tous les autres, au centre du cercle.
- Après chaque prestation, demandez aux autres participants de répondre aux questions suivantes :
 - *Quels types de comportements avez-vous remarqués ?*

- Pourquoi les personnes ont-elles eu recours à l'attaque/l'effacement/la manipulation ?
- Comment ont-elles manifesté ces comportements (avec des mots, des gestes) ?
- Quelles conséquences leur comportement a-t-il eues sur la situation ?
- Pouvez-vous suggérer un autre comportement possible ?
- Pour poursuivre le débriefing :
 - Quels signes peuvent nous aider à reconnaître, voire à prédire le comportement des autres ?
 - Quels indices dans notre propre comportement sont susceptibles de nous signaler que nous ne nous affirmons pas assez ?
 - Comment pouvons-nous modifier nos réactions automatiques et apprendre à réagir autrement ?
- Pour conclure cet exercice, rappelez que chacun utilise tous ces types de comportements à un moment donné, que ce soit volontairement ou involontairement. Toutefois, la meilleure approche de communication est l'affirmation de soi.

Notes pour les facilitateurs :

Exemple des différents types de comportements :

- **L'attaque** : harceler, crier, interrompre, avertir, corriger, persister, insulter.
- **L'effacement** : se mettre en retrait, contenir sa colère sans rien laisser paraître, éviter le conflit à tout prix, parler de quelqu'un dans son dos, faire l'autruche, ne pas dire ce que l'on pense, prétendre être d'accord, être poli tout en étant en colère.
- **La manipulation** : faire levier avec quelque chose, supplier, plaider en faveur, faire culpabiliser les autres, se livrer au chantage affectif, faire semblant de pleurer, monnayer quelque chose (contre des vivres, une aide conditionnelle, de l'argent).
- **L'affirmation de soi** : comportement qui permet à quelqu'un d'agir avec confiance, de savoir se défendre et d'exprimer sans crainte et en toute franchise ses sentiments, d'affirmer ses propres droits sans menacer ceux des autres.

Comment repérer ces différents types de comportements :

- **L'attaque** : menaces, antécédents de comportement violent, rejet systématique de la faute sur les autres, stress personnel important, très grande susceptibilité, comportement agressif, imprévisible ou agité.
- **L'effacement** : refuser de sortir et rester à la maison, préférer rester seul plutôt que de prendre part à des activités sociales, être rarement contacté par des amis ou connaissances, ne jamais parler au téléphone avec des amis ou ne jamais rendre visite à des amis, ne pas compter d'intimes.
- **La manipulation** : mentir et trouver des excuses, recourir à un humour sarcastique et ironique visant à déresponsabiliser ou à rabaisser autrui, les juger et les critiquer constamment, les ignorer, les culpabiliser.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à la mise en pratique de l'affirmation de soi.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

b. Séance 36 : Leadership et communication – s’entraîner à s’affirmer

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un évènement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez que cette séance clôt la thématique consacrée aux différentes formes de violence et qu'elle aura pour but de résumer les principales conclusions. Précisez qu'elle sera très pragmatique puisqu'elle consiste à réfléchir aux moyens de lutter contre les problèmes mentionnés précédemment.

2. S’entraîner à s’affirmer – utiliser le pronom « Je »

60 minutes

Objectifs : S’entraîner à s’affirmer dans une situation conflictuelle sans provoquer la personne en face ni éviter le problème. S’exercer à formuler des assertions qui ne sont ni catégoriques ni moralisatrices et à adopter un comportement propice à des discussions constructives.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres. Prévoir aussi des carnets et stylos pour les étudiants.

Modalités : Activité suivie d’un débriefing.

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu’ils s’exerceront à la communication affirmée en utilisant le pronom « Je ».
- Utiliser la première personne du singulier permet d’exprimer clairement son point de vue sur une situation, notamment sur la manière dont elle nous affecte et sur les changements souhaités pour la faire évoluer.
- Une bonne assertion à la première personne du singulier ne contient ni demandes spécifiques ni reproches. Elle fait de la place au débat, laissant à son interlocuteur l’entière liberté de sa réponse. Expliquez aux participants que leurs assertions à la première personne du singulier doivent être claires (c’est-à-dire pertinentes) et irréprochables (autrement dit, sans reproche ni jugement).
- Ajoutez qu’il est recommandé de se méfier des propositions à la deuxième personne qui tendent à rejeter la faute sur l’autre, à le tenir responsable, à demander une contrepartie ou à contenir une menace.
- Les assertions ne doivent en aucun cas porter une accusation ; elles doivent être formulées de manière à ne pas gêner l’interlocuteur. Les attentes qu’elles véhiculent ne doivent être ni moralisatrices (évitez « tu dois/vous devez... ») ni accusatrices à son encontre. Ces assertions expriment les attentes et espoirs du locuteur sans pour autant exiger leur réalisation.
- Expliquez la formule de l’assertion à la première personne du singulier et notez les éléments clés sur un tableau, à la vue de tous.
 - **Action :** « Quand... » Veillez à ce que votre phrase soit dépourvue au maximum de jugement. Par exemple : « Quand tu m’as demandé un service l’autre fois... »
 - **Réaction :** « Je me sens... » plutôt que « Je trouve/Je pense... ». De plus, limitez-vous à vos propres sentiments, par exemple : « Je me sens blessé(e)/triste/heureux(se)/déçu(e)/ignoré(e)... ». Surtout pas « Je trouve que tu es méchant ! »
 - **Raison :** « ...parce que... » Si vous jugez qu’une explication est nécessaire, vous pouvez en ajouter une ici. Veillez toutefois à ne pas rejeter la faute sur l’autre. Bon exemple de justification : « ...parce que j’aime passer du temps avec toi. »
 - **Suggestions :** « J’aimerais que... » Affirmez les changements que vous aimeriez voir. Il est totalement acceptable de dire ce que vous voulez sans pour autant l’imposer à votre interlocuteur, par exemple : « J’aimerais que nous discussions de cela ».

- Il s'agit d'un format très structuré qui pourra vous sembler étrange au départ. Cela prend du temps de se familiariser avec de nouvelles compétences avant qu'elles ne deviennent un réflexe.
- Demandez aux étudiants de travailler par deux (avec leur voisin-e) et de préparer chacun une assertion à la première personne du singulier en lien avec une difficulté qu'ils rencontrent actuellement dans leur vie. Ils peuvent s'entraider à rendre leur assertion claire et irréprochable.
- Laissez-leur 5 minutes de temps de préparation, puis demandez à quelques-uns d'entre eux de proposer leur assertion. Donnez la parole aux autres, s'ils ont des questions, des commentaires ou des suggestions d'amélioration.
- Pour poursuivre le débriefing :
 - Dans quelle mesure la formule de l'assertion à la première personne du singulier peut-elle vous être utile ?
 - Dans quelles situations pourrait-elle vous servir ?
 - Demandez à tous les participants de s'engager à s'affirmer face à quelqu'un, d'ici la prochaine séance, en mettant en pratique cette formule.



3. Réactions affirmées

60 minutes

Objectif : S'entraîner à réagir de manière affirmée, même sous la pression.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu'il nous arrive à tous « d'avoir l'esprit d'escalier », c'est-à-dire de ne trouver la bonne répartie que lorsqu'il est trop tard.
- C'est pourquoi le but de cet exercice est de s'exercer à réagir plus rapidement.
- Commencez par passer en revue les quatre types de comportements – l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi – en demandant aux participants de citer ce que l'on dit ou fait dans chacun des cas.
- Invitez quatre participants (deux étudiants et deux étudiantes) à se porter volontaires et à quitter la pièce pendant 5 minutes. Répartissez les participants restants en groupes de 3 à 5 personnes. En tant que facilitateurs, veillez à ce qu'il y ait un volontaire par groupe. Par conséquent, il se peut que vous ayez besoin de plus de quatre volontaires.
- Chaque groupe doit imaginer une situation dans laquelle ses membres interprètent des personnages cherchant à contraindre l'un des volontaires à faire quelque chose qu'il ne souhaite pas.
- Ils ont carte blanche pour le choix de la situation et des personnages à interpréter. Recommandez aux étudiants de commencer leur réplique en se présentant brièvement et en énonçant leur demande à la personne volontaire. Encouragez-les à s'exprimer verbalement et physiquement.
- En voici un exemple : « Je suis votre professeur, et vous avez eu un mauvais résultat au trimestre dernier. Savez-vous que vous êtes très belle ? Et si l'on allait prendre un thé pour mieux faire connaissance ? Cela pourrait améliorer votre note. »

- Une fois que tous les groupes ont leur scénario et que les rôles sont distribués, faites entrer les volontaires et assignez-en un à chaque groupe.
- Demandez au premier groupe de présenter rapidement son scénario, puis à chaque membre d'interpréter son personnage.
- Quant au volontaire, il doit répondre sur-le-champ, en tentant de défendre sa position et son opinion d'une manière affirmée. Ainsi, à la proposition du professeur ci-dessus, il pourrait répondre : « Merci beaucoup, mais je ne veux pas aller boire un thé avec vous. Je vais continuer à travailler dur en espérant améliorer mes résultats la prochaine fois. » Donnez l'occasion à chacun de dire sa réplique.
- Faites le bilan de l'activité en demandant aux volontaires :
 - Qu'avez-vous ressenti en vous affirmant devant vos interlocuteurs ?
 - Était-ce difficile ? Si oui, pourquoi ?
- Puis demandez à tous les participants :
 - Qu'avez-vous pensé de cette activité ?
 - Qu'est-ce qui était le plus difficile ?
 - En quoi trouvez-vous que l'affirmation de soi est utile ? Et comment la définiriez-vous ?



Notes pour les facilitateurs :

Définition de l'affirmation de soi :

S'affirmer signifie défendre ses droits personnels – exprimer son avis, ses sentiments et ses convictions d'une manière directe, honnête et appropriée. S'affirmer veut dire toujours respecter l'avis, les sentiments et les convictions d'autrui, en plus des nôtres. L'affirmation de soi englobe l'expression des sentiments, souhaits, volontés et désirs d'une manière adéquate. C'est une compétence personnelle et interpersonnelle fondamentale. Dans l'ensemble des rapports avec autrui, l'affirmation de soi contribue à s'exprimer ouvertement, clairement et raisonnablement sans bafouer ses propres droits ou ceux d'autrui.

Caractéristiques d'un comportement affirmé :

- Exprimer ouvertement ses souhaits, pensées et sentiments en encourageant les autres à faire de même.
- Écouter le point de vue des autres et y réagir, en y souscrivant ou pas.
- Accepter des responsabilités et savoir les déléguer aux autres.
- Exprimer régulièrement son appréciation des actions passées ou présentes des autres.
- Être capable d'admettre ses erreurs et de présenter ses excuses.
- Garder son sang-froid.
- Se comporter comme l'égal des autres.

En tant que facilitateurs, assurez-vous que tous les participants aient bien compris les activités de cette séance. Vu que cette dernière compte deux activités au programme, veillez à bien respecter le temps imparti, d'une manière ferme, mais néanmoins polie et courtoise. Vous pouvez encourager une discussion sur les normes de genre et l'affirmation de soi en leur demandant si les garçons et les filles sont conditionnés par la société à adopter des comportements différents, et quelles en sont les causes et les conséquences. Si vous avez des doutes ou des questions sur la préparation et la facilitation d'un tel débat, demandez conseil à des animateurs ou à l'équipe de *Tushiriki Wote*.

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à la pratique des compétences de travail d'équipe et de prise de décision, ainsi qu'à l'analyse du rôle des émotions dans le leadership.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

c. Séance 37 : Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Encouragez-les à résumer les séances précédentes de cette thématique consacrée aux différents types de comportements et à la pratique de l'affirmation de soi.
- Demandez-leur s'ils sont parvenus à s'affirmer en utilisant la première personne depuis la dernière fois, et si l'un d'entre eux aimerait partager son expérience avec les autres.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à la pratique des compétences de travail d'équipe et de prise de décision, ainsi qu'à l'analyse du rôle des émotions dans le leadership.

2. Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions

100 minutes

Objectifs : Mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d'équipe et de prise de décision. Prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.

Matériel : Cartes personnages.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

- Répartissez les participants en deux grands groupes de taille égale.
- Distribuez-leur une carte personnage chacun, en veillant à ce que les deux groupes reçoivent les mêmes personnages.
- Lisez ensuite le contexte suivant à chacun des groupes : « Vous êtes à bord d'un navire. Soudain, il se fracasse contre un rocher et se met à couler. Il n'y a qu'un canot de sauvetage d'une capacité de neuf personnes (adaptez la capacité selon le nombre de participants dans chaque groupe). Il n'y a ni gilets de sauvetage sur le navire ni d'autres moyens de sauver tous les passagers. Vous devez décider des personnes à faire monter en priorité dans le canot, même si chaque passager souhaite survivre et monter à bord. »
- Les participants disposent de 20 minutes pour faire cette activité ; encouragez-les à utiliser tout l'espace possible.
- Une fois le temps imparti écoulé, invitez-les tous à se réunir en cercle. Faites remarquer que l'objectif de l'activité n'était pas de savoir qui sauver de la noyade, mais plutôt de pratiquer la négociation et de prendre conscience du rôle des émotions.
- En guise de débriefing, posez-leur les questions suivantes :
 - À quels problèmes vous êtes-vous heurtés ?
 - Comment les avez-vous résolus ?
 - Quelle était la meilleure manière de les résoudre ?
 - Comment auriez-vous pu vous y prendre pour mieux les résoudre ?
 - Quel rôle les émotions ont-elles tenu dans la prise de décision ?
 - Pourquoi ces problèmes surviennent-ils ?
 - En quoi cette activité reflète-t-elle vos rapports quotidiens avec les autres ?
 - Quels points communs y a-t-il entre ce que vous venez de vivre et les négociations que vous menez chez vous ou à l'université ?
- Synthétisez les conclusions principales de cette discussion à la fin de la séance. Soulignez l'importance que les émotions peuvent avoir sur notre prise de décision et notre capacité à négocier. Il est fondamental de bien garder cela à l'esprit lorsque l'on tente de s'affirmer et qu'à la place, on dérive vers un comportement manipulateur ou effacé.

Notes pour les facilitateurs :

Le rôle des émotions dans la prise de décision

Les émotions tiennent une place fondamentale dans la prise de décision. Contrairement aux idées reçues, les opinions rationnelles n'existent pas. En tant qu'êtres humains, nous ne pouvons pas nous soustraire à notre contexte culturel et social immédiat. Nos expériences personnelles et nos personnalités influent toujours nos décisions, d'une manière ou d'une autre. De nombreux autres facteurs ont également une influence, tels que notre humeur, notre état d'esprit et la rapidité avec laquelle nous nous décidons.

Deux psychologues¹ ont mis au point un cadre expliquant le rôle des émotions dans la prise de décision, montrant ainsi qu'elles font partie intégrante des émotions. Selon leur cadre, **les émotions jouent 4 grands rôles dans la prise de décision** :

- 1. Les émotions apportent les informations nécessaires** : Lorsque l'on doit prendre une décision, des émotions positives et négatives naissent des options envisagées, représentant ainsi « l'information » par rapport à laquelle se fera l'évaluation. Ce rôle est particulièrement probable lorsque l'émotion peut se résumer à une opposition binaire (joie-tristesse ; attraction-répulsion).
- 2. Les émotions aident à prendre des décisions rapides** : Il est fréquent de se retrouver dans des situations nécessitant une décision rapide, y compris l'activité proposée dans cette séance. Les émotions aident à se décider plus rapidement ; cela vaut tout aussi bien pour les émotions négatives telles que la peur et la colère, que pour les émotions positives, comme la joie.
- 3. Les émotions contribuent à évaluer la pertinence d'une décision** : Lorsque l'on prend une décision, les émotions peuvent aider à voir si un aspect précis de la décision se rapporte à sa situation en particulier. Ainsi, l'état d'esprit et les expériences personnelles de chacun peuvent conduire à des informations pertinentes très différentes.
- 4. Les émotions ont une influence sur les bénéficiaires de la décision** : Elles contribuent à décider qui sortira gagnant ou perdant de la décision en question. Les valeurs morales, les obédiences à certaines personnes ou à certains groupes, et d'autres considérations (financières, sociales ou politiques) peuvent influencer une décision et faire bouger le curseur de l'intérêt personnel stricto sensu à l'intérêt commun.

En tant que facilitateurs, veillez à ne pas tolérer les remarques mettant les différences entre décisions émotionnelles et rationnelles sur le compte des différences biologiques entre hommes et femmes. Il est primordial d'expliquer clairement que les femmes ne sont pas plus émotives que les hommes. Par contre, elles ont été conditionnées par la société à exprimer davantage leurs émotions.

Comme il en a déjà été fait mention dans la Thématique 3 consacrée aux masculinités et aux féminités, le genre est une construction sociale. Les émotions influencent tout autant les hommes que les femmes dans leur prise de décision. Il nous arrive parfois de remarquer et d'analyser ces émotions, mais la plupart du temps, ces influences émotionnelles passent inaperçues et se font inconsciemment.

¹ H.-R. Pfister et G. Boehm (2008). "The multiplicity of emotions: A framework of emotional functions in decision making". *Judgement and Decision Making*. 3(1):5-17. Disponible sur : <http://journal.sjdm.org/bb1.pdf>



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée aux différents styles de leadership.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Liste des passagers sur le navire : (À photocopier et découper)



1. Un homme politique	7. Un imam	13. Un policier
2. Un étudiant	8. Une femme enceinte	14. Un petit garçon
3. Un ex-prisonnier	9. Un jeune homme	15. Une commerçante
4. Un médecin	10. Une enseignante	
5. Une étudiante	11. Un vieil homme	
6. Un pasteur	12. Une petite fille	

d. Séance 38 : Les différents styles de leadership

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Invitez les participants à résumer la séance précédente consacrée au travail d'équipe, aux négociations et à l'influence des émotions.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à l'examen et à l'évaluation des différents styles de leadership.

2. Styles de leadership

100 minutes : 60 minutes pour le jeu de rôle
60 minutes pour le débriefing en plénière

Objectifs : Découvrir les différents styles de leadership et les mettre en pratique. Évaluer les avantages et inconvénients de chaque style et voir à quelle situation ils conviennent le mieux.

Matériel : Tableau de conférence et feutres.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

- Demandez aux participants de citer les différents styles de leadership auxquels ils peuvent penser et notez-les au tableau à la vue de tous.
- Expliquez qu'il existe quatre grands types de leadership :
 - autoritaire
 - participatif
 - serviteur
 - transformationnel
- Regroupez ensuite toutes les propositions des participants dans l'une de ces quatre catégories.
- Répartissez les étudiants en quatre groupes et demandez-leur d'inventer une saynète mettant en scène un de ces styles de leadership. Chaque groupe a 10 minutes pour la préparer.
- À la fin du temps imparti, invitez les groupes à se réunir en cercle et à jouer leur scène à tour de rôle.
- À la fin de chaque prestation, posez les questions suivantes aux autres participants :
 - D'après vous, quel style de leadership le groupe a-t-il décidé d'illustrer ?
 - Ce style de leadership convenait-il à la situation donnée ?
 - Comment aurait-on pu améliorer ce style de leadership ?
- Une fois toutes les scènes présentées, faites un débriefing à l'aide des questions suivantes :
 - Quel style de leadership trouvez-vous le plus approprié ? Pourquoi ?
 - Quel style de leadership trouvez-vous le moins approprié ? Pourquoi ?
 - Avec quels scénarios auriez-vous potentiellement besoin d'utiliser les différents styles de leadership ?
- Concluez l'activité en résumant les principaux points mentionnés et en définissant les quatre grands styles de leadership.

Notes pour les facilitateurs :

Définition des quatre types de leadership :

- **Autoritaire** : Le leader fournit des instructions claires sur ce qui doit être fait, la manière dont cela doit être fait et quand cela doit être fait. Les membres du groupe n'ont aucun rôle dans les décisions et doivent s'y soumettre.
- **Participatif** : Le leader propose des solutions aux membres du groupe qui font partie du processus décisionnel. Il/Elle n'est plus une personne qui dit « quoi faire » ; à l'opposé, il/elle facilite les conversations et les actions qui permettent aux gens, au peuple ou au groupe de décider par eux-mêmes.
- **Serviteur** : Le leader place les besoins du groupe avant ses propres besoins. Il/elle voit son rôle au service des autres et est prêt(e) à faire des sacrifices pour le groupe.
- **Transformationnel** : Le leader vise à motiver et inspirer les membres du groupe pour qu'ils atteignent leurs propres objectifs. En fin de compte, il/elle veut qu'ils deviennent eux-mêmes des leaders.

En tant que facilitateurs, veillez à ce que tous les participants aient bien compris les définitions des différents styles de leadership. Vous pouvez encourager une discussion sur les normes de genre et les différents types de leadership en leur demandant si les garçons et les filles sont conditionnés par la société à recourir à des styles de leadership différents, et quelles ont sont les causes et les conséquences. Si vous avez des doutes ou des questions sur la préparation et la facilitation d'un tel débat, demandez conseil à des animateurs ou à l'équipe de *Tushiriki Wote*.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine examinera de plus près les rapports entre le genre et le leadership.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

e. Séance 39 : Genre et leadership en RDC

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Invitez les participants à résumer la séance précédente consacrée aux différents styles de leadership.
- Annoncez que cette séance portera sur les rapports entre genre et leadership en RDC.

2. Genre et leadership en RDC

100 minutes

Objectifs : Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership des femmes. Les sensibiliser à la nécessité pour tout leader responsable d'améliorer l'égalité de genre.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion en plénière.

Déroulement :

- Demandez aux participants de fermer les yeux et d'imaginer un leader. Demandez à ceux qui ont visualisé un homme de lever la main. (Attendez-vous à ce que ce soit la majorité.)
- Animez une discussion avec tous les participants :
 - *Les femmes peuvent-elles être tout autant leaders que les hommes ?*
 - *Si oui, cela s'applique-t-il à tous les niveaux (familial, universitaire, local et national) ?*
 - *Pourquoi cela n'est-il pas applicable à tous les cas ?*
 - *À quels obstacles le leadership des femmes se heurte-t-il ?*
 - *Quelles solutions pourrait-on envisager pour les surmonter ?*
 - *Connaissez-vous une femme leader ?*
 - *Quels effets négatifs sur la société l'absence d'un leadership des femmes suffisant a-t-elle ? Quels sont les avantages associés à un nombre plus important de femmes leaders ?*
 - *D'après vous, est-il de la responsabilité des hommes d'améliorer l'égalité de genre ?*
- Tout au long du débat, notez les points clés sur le tableau de conférence. À la fin de la séance, résumez les points clés mentionnés par les participants. Veillez à avoir répondu à toutes les questions et à ce que les réponses soient bien comprises.

Notes pour les facilitateurs :

En tant que facilitateurs, gardez à l'esprit que cette thématique est à la fois très sensible et très importante. Il est crucial que les étudiants ne quittent pas la séance avec de fausses idées ou de mauvaises impressions. Veillez à bien insister sur l'égalité de genre dans la prise de décision et le leadership, à tous les niveaux (familial, universitaire, local et national). Les femmes peuvent être d'aussi bons leaders que les hommes pour peu qu'elles bénéficient des mêmes chances éducatives et professionnelles. Tous les membres de la société doivent agir en faveur de l'égalité de genre, et à plus forte raison les leaders, que ce soient des hommes ou des femmes.

Genre et leadership en RDC :

Les femmes et les filles rencontrent des obstacles différents par rapport aux hommes et aux garçons. Souvent

leurs obstacles sont plus gros et plus difficiles à surmonter en raison de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Le genre joue un rôle dans la vie de chaque personne.

Dès le plus jeune âge, les enfants sont conditionnés par l'assignation à des rôles sociaux spécifiques liés au fait d'être né(e) fille ou garçon, d'être un homme ou une femme. Certaines de ces normes sont intégrées inconsciemment comme étant naturelles, mais peuvent être source de discrimination et d'inégalité entre les sexes. En tant que jeunes leaders, c'est votre responsabilité de reconnaître la discrimination et l'inégalité qui sont liées au genre et d'œuvrer à les éliminer.

Nous savons ce qui arrive quand les hommes disposent seuls d'un pouvoir total de décision, parce que c'est la réalité en République Démocratique du Congo (et dans de nombreux pays). Toutefois, quand les femmes partagent les prises de décision, la société change.

D'après les Nations Unies :

- Les femmes sont fortement engagées pour la paix, parce qu'elles souffrent des conséquences des conflits armés. La reconstruction et la réconciliation se produisent plus tôt et durent plus longtemps lorsque les femmes sont impliquées. Il y a moins de conflits dans les pays où les femmes politiques sont plus nombreuses².
- Les femmes sont efficaces dans la promotion d'un gouvernement « honnête ». Le niveau de corruption est moindre dans les pays qui comptent des femmes aux postes à responsabilité³.

Les femmes s'engagent à relever les défis sociaux, économiques et politiques affectant les femmes, les enfants et les groupes défavorisés. Elles sont liées à des progrès dans l'éducation, les infrastructures et le domaine de la santé. Les taux de développement sont plus élevés dans les pays où il y a davantage de femmes leaders.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

² Onu Femmes (2016). « Leadership et participation des femmes à la vie politique ». Disponible sur : <http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation>

³ Ibid.

Thématique 8.

La consolidation de la paix et l'égalité de genre

Introduction :

Cette thématique a un double objectif. Le premier est de permettre aux participants d'approfondir leur compréhension de la consolidation de la paix et de l'importance de l'égalité de genre pour une paix positive. Le second est de récapituler certains enseignements du programme et de conclure ce dernier. Cette thématique renvoie au but principal de *Tushiriki Wote! (Participons tous)*, qui est de favoriser l'intégration de tous dans la société de l'est de la RDC et l'établissement d'une paix durable dans la région des Grands Lacs d'Afrique.

Ce projet inclut également un travail avec les étudiants, car le rôle qu'ils peuvent jouer dans le futur leadership du pays, de même qu'au niveau provincial/territorial, est perçu comme crucial. Cette dernière thématique vise non seulement à synthétiser les enseignements délivrés tout au long du programme, mais aussi à exhorter les participants à l'autonomisation afin d'agir et de faire avancer les choses. Elle s'inscrit dans la lignée et la continuité de la Thématique 7 au cours de laquelle ils ont pu développer leurs compétences en matière de leadership en plus de renforcer les acquis de toutes les thématiques précédentes.

Le projet de *Tushiriki Wote!* a pour mission de tendre vers la vision suivante : ***une République Démocratique du Congo unie dans un contexte régional stable où règnent la justice sociale et l'intégration, dirigée par des institutions transparentes et efficaces qui permettent aux citoyens de participer aux prises de décision et où le développement économique profite équitablement à tous ses citoyens.***¹ S'appuyant sur cette dernière, cette thématique s'articule autour de cinq grands thèmes avant de s'achever sur une séance récapitulative.

Voici les cinq thèmes reprenant les points clés de cette vision d'avenir pour la RDC :

- **L'intégration** qui s'appuie sur la Thématique 1 – La communication égalitaire
- **La justice sociale** qui s'inspire de la Thématique 2 – Comprendre les rapports de pouvoir et de la Thématique 6 – Comprendre les différentes formes de violence
- **La citoyenneté** qui s'appuie sur la Thématique 3 – Masculinités et féminités
- **La participation** qui développe la Thématique 5 – Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation
- **La prise de décision** qui poursuit la Thématique 7 – Le leadership

Comme nous ne cesserons de le démontrer tout au long de cette thématique, l'égalité de genre est une composante essentielle de la paix. Le genre est un des facteurs qui influencent, tant favorablement que défavorablement, la capacité des sociétés à gérer et maîtriser les conflits sans avoir besoin de recourir à la violence². C'est dans les rapports de pouvoir entre les groupes d'hommes et de femmes, mais aussi en leur

¹ International Alert. *Stratégie pays pour la RDC 2013-2017*

sein, que les rôles et identités de genre se construisent. Les identités, rôles et attentes de genre n'existent pas séparément d'autres marqueurs d'identité tels que la classe sociale, l'âge, le statut marital, le handicap, la sexualité, etc., mais y sont au contraire étroitement liés. La prise en compte du genre dans les efforts d'instauration et de consolidation de la paix signifie qu'il est possible d'améliorer la situation de tous les citoyens.³

La paix règne lorsque les gens anticipent et gèrent les conflits sans violence et prennent part à des processus inclusifs de changement social qui améliorent la qualité de vie de tous.⁴ L'idée d'une paix « positive » et durable implique non seulement la résolution constructive et la prévention des conflits, mais aussi l'établissement d'institutions sociales qui pérennisent la paix et soutiennent le bien-être individuel et social.⁵

2 International Alert (2010). *Cadre de programmation*. Disponible sur : http://www.international-alert.org/sites/default/files/library/Programming_Framework_2010.pdf.

3 Paragraphe inspiré de H. Myrntinen, J. Naujoks et J. El-Bushra (2014). *Re-thinking Gender in Peacebuilding*. International Alert. Disponible sur : http://www.international-alert.org/sites/default/files/Gender_RethinkingGenderPeacebuilding_EN_2014.pdf

4 International Alert (2010). *Cadre de programmation*.

5 J. Galtung (1996). *Peace by Peaceful Means: peace and conflict, development and civilization*, PRIO, Oslo.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 40 : L'intégration	• Résumer les principaux enseignements de la Thématique 1 – La communication égalitaire. • Faire prendre conscience aux participants de l'importance de la communication égalitaire pour l'intégration. • Les faire réfléchir au rôle crucial de l'intégration à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.
Séance 41 : La justice sociale	• Résumer les principaux enseignements de la Thématique 2 – Comprendre les rapports de pouvoir et de la Thématique 6 – Comprendre les différentes formes de violence. • Faire prendre conscience aux participants qu'une bonne analyse des rapports de pouvoir et des différentes formes de pouvoir est essentielle pour appréhender la justice sociale et y œuvrer. • Faire réfléchir les étudiants au rôle crucial de la justice sociale à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.
Séance 42 : La citoyenneté	• Résumer les principaux enseignements de la Thématique 3 – Masculinités et féminités. • Faire prendre conscience aux participants que les normes et rôles de genre sous-tendent la citoyenneté. • Les faire réfléchir au rôle crucial de l'égalité de genre en droits et devoirs à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.
Séance 43 : La participation	• Résumer les principaux enseignements de la Thématique 5 – Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation. • Faire prendre conscience aux participants de la nécessité d'une égalité de genre pour qu'il y ait une participation efficace. • Les faire réfléchir au rôle crucial de la participation égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.
Séance 44 : La prise de décision	• Résumer les principales conclusions de la Thématique 7 – Le leadership. • Faire prendre conscience aux participants que la paix n'est réalisable que si la prise de décision repose sur l'égalité de genre. • Les faire réfléchir au rôle crucial de la prise de décision égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.
Séance 45 : Vision pour la paix et l'égalité de genre	• Résumer cette thématique consacrée à la consolidation de la paix et à l'égalité de genre et conclure le programme. • Motiver les participants et les faire réfléchir à la manière dont ils aimeraient contribuer au bien de leur pays et de leur communauté à l'issue de ce groupe de dialogue.

a. Séance 40 : L'intégration

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Rappelez aux participants que la fin du groupe de dialogue approche et que vous abordez la dernière thématique du programme, à savoir celle dédiée à la consolidation de la paix et à l'égalité de genre.
- Invitez-les à récapituler les nombreuses thématiques abordées jusqu'ici, puis notez-les sur un tableau de conférence.
- Ensuite, expliquez-leur que les principales conclusions des thématiques précédentes seront reprises et rappelées au fil des prochaines séances afin de les relier à la consolidation de la paix et à l'égalité de genre.
- La présente séance sera consacrée à l'intégration et à la communication égalitaire.

2. Intégration et consolidation de la paix – communication égalitaire

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes
70 minutes pour le débriefing

Objectifs : Résumer les principales conclusions de la Thématique 1 – La communication égalitaire. Faire prendre conscience aux participants de l'importance de la communication égalitaire pour l'intégration. Les faire réfléchir au rôle crucial de l'intégration à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes puis réunissez-les au bout de 30 minutes pour un débriefing en plénière.
- Rassurez-les en précisant qu'il ne s'agit en rien d'un examen et que les réponses ne seront pas évaluées. Il s'agit plutôt de réfléchir et d'imaginer des solutions originales aux problèmes débattus. Demandez aux groupes de répondre aux questions suivantes :
 - Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?
 - Quelles sont les principales composantes de la communication égalitaire ?
 - Comment définiriez-vous l'intégration ?
 - En quoi la communication égalitaire est-elle liée aux problèmes d'intégration ?
 - En quoi l'absence de communication égalitaire entrave-t-elle la réussite de l'intégration ?
 - Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?
 - Que peut-on faire pour améliorer l'intégration au sein des familles, de la vie locale et de l'université ?
- À la fin du temps imparti, demandez aux trois groupes de regagner le cercle et de présenter leurs résultats.
- En tant que facilitateurs, notez les principaux points et les similarités des réponses au tableau. Une fois les présentations terminées, facilitez un débat sur les grands problèmes cités tout en extrayant les principaux arguments mentionnés qui méritent à vos yeux d'être discutés. Essayez d'orienter les discussions sur ces arguments.
- Enfin, expliquez aux participants le rôle essentiel de l'intégration dans une société en paix. Cette dernière ne peut exister si en son sein des groupes ou des voix sont tenus à l'écart. C'est la raison pour laquelle il est vital d'œuvrer à l'intégration de tous à tous les niveaux de la société. Communiquer d'une manière égalitaire constitue la première étape vers l'intégration. La communication égalitaire se définit comme « l'interaction avec d'autres personnes de son entourage d'une manière respectueuse, en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». En la respectant, on jette automatiquement les bases de l'intégration.

Notes pour les facilitateurs :

En vue de la préparation de cette séance, les facilitateurs sont invités à réviser les définitions et les notes de la Thématique 1.

Comment définir la communication égalitaire ?

Bien qu'il n'y ait pas une seule réponse correcte à cette question et que différentes interprétations soient valables, la communication égalitaire peut se définir comme « l'interaction avec d'autres personnes de son entourage d'une manière respectueuse en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». Elle se caractérise notamment par une écoute active, un langage corporel positif et la non-imposition aux autres de ses attentes personnelles.

Les principales composantes de la communication égalitaire sont :

1. L'écoute active : apprendre à estimer et apprécier les contributions des autres. Comprendre que son attitude en tant qu'auditeur peut fortement influencer la volonté et l'enthousiasme de ses interlocuteurs à exprimer leur opinion et à partager leurs informations.
2. Le langage corporel : prendre conscience du rôle clé que tient le langage corporel dans la communication, et de la manière dont il peut par conséquent la faciliter ou l'empêcher.
3. L'influence sur les attitudes et les comportements : reconnaître la pluralité des attentes que les nombreuses personnes de notre entourage peuvent avoir à l'égard de notre façon de penser et de nous comporter. Comprendre qu'il est important de faire entrer tous ces conseils dans la balance tout en tenant compte de ses décisions et priorités personnelles.

Définition de l'intégration :

L'intégration consiste à faire cas de tous les individus, à leur offrir les mêmes chances et à éliminer toute forme de discrimination et tous les obstacles à leur implication et participation.

En quoi la communication égalitaire est-elle liée à l'intégration ?

La communication égalitaire soutient les efforts en faveur de l'intégration en permettant de mieux apprécier chacun à sa juste valeur, en améliorant leurs chances et leur accès aux services et en réduisant les discriminations et les obstacles à leur implication et participation. Pour cela, la communication égalitaire repose sur une écoute plus intense et plus active, une compréhension du langage corporel ainsi que des stéréotypes et normes de genre. En prenant conscience des différences de traitement que nous faisons entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons, nous pouvons commencer à modifier nos comportements en faveur de l'intégration.

Une communication égalitaire insuffisante peut entraver les tentatives d'intégration pour plusieurs raisons : en n'écoutant pas les autres, en ne nouant pas le dialogue directement avec eux, en ne remettant pas en question les normes sociales et en n'étant pas naturellement favorable à l'égalité, on crée facilement des hiérarchies de pouvoir, incluant de cette manière certains groupes pour mieux en exclure d'autres.

Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?

L'intégration est essentielle aux initiatives de consolidation de la paix puisqu'elle requiert l'adhésion de tous. La paix tend à être plus pérenne lorsque les femmes sont impliquées à tous les niveaux, que ce soit les accords de paix, les opérations humanitaires ou le redressement économique.



4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver

b. Séance 41 : La justice sociale

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez-leur de récapituler les principales conclusions de la séance précédente dédiée à l'intégration et à la communication égalitaire.
- Annoncez qu'au programme de cette séance figurera la justice sociale, qui fait écho non seulement aux relations de pouvoir, mais aussi à la violence.

2. Justice sociale et consolidation de la paix – l'analyse des pouvoirs et des différentes formes de violence

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes
70 minutes pour le débriefing

Objectifs : Résumer les principaux enseignements de la Thématique 2 – Comprendre les rapports de pouvoir et de la Thématique 6 – Comprendre les différentes formes de violence. Faire prendre conscience aux participants qu'une bonne analyse des rapports de pouvoir et des différentes formes de pouvoir est essentielle pour appréhender la justice et y œuvrer. Les faire réfléchir au rôle crucial de la justice sociale à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes puis réunissez-les au bout de 30 minutes pour un débriefing en plénière. Veillez à ne pas reformer les mêmes groupes qu'à la dernière séance pour qu'il y ait un véritable brassage des étudiants.
- Rassurez-les en précisant qu'il ne s'agit en rien d'un examen et que les réponses ne seront pas évaluées. Il s'agit plutôt de réfléchir et d'imaginer des solutions originales aux problèmes débattus. Demandez aux groupes de répondre aux questions suivantes :
 - *Qu'est-ce que le pouvoir ?*
 - *Quels sont les liens entre le pouvoir et la violence (sous ses différentes formes) ?*
 - *Comment définiriez-vous la justice sociale ?*
 - *Quel est le lien entre la justice sociale et les rapports de pouvoir ? (À envisager particulièrement en rapport avec la violence.)*
 - *Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?*
 - *Que peut-on faire pour améliorer la justice sociale au sein des familles, de la vie locale et de l'université ?*
- À la fin du temps imparti, demandez aux trois groupes de regagner le cercle et de présenter leurs résultats.
- En tant que facilitateurs, notez les principaux points et les similarités des réponses au tableau. Une fois les présentations terminées, facilitez un débat sur les grands problèmes cités tout en extrayant les principaux arguments mentionnés qui méritent à vos yeux d'être discutés. Essayez d'orienter les discussions sur ces arguments.
- Enfin, expliquez aux participants le rôle essentiel de la justice sociale dans une société en paix. La justice sociale signifie qu'il existe une relation juste et équitable entre un individu et la société dans laquelle il vit. Cette relation se mesure notamment à l'aune des chances d'accès aux activités sociales, économiques et politiques. Les rapports de pouvoir qui se manifestent ainsi dans les différentes formes de violence constituent l'un des principaux obstacles à la justice sociale. La justice sociale est donc la base pour vaincre toutes les formes de violence sexiste.

Notes pour les facilitateurs :

En vue de la préparation de cette séance, les facilitateurs sont invités à réviser les définitions et les notes des Thématiques 2 et 6.

Définition du pouvoir :

Le pouvoir peut avoir différentes significations selon les contextes et s'exercer de différentes manières. Ainsi, le pouvoir peut s'apparenter entre autres à la force physique, au contrôle économique ou financier, à l'influence émotionnelle ou psychologique et à l'autorité politique. Il est important de comprendre ses différentes formes afin d'agir en conséquence dans diverses situations et de communiquer le plus efficacement possible.

Les 4 différents types de pouvoir :

- Pouvoir « sur » : réfère à la capacité des puissants à influencer sur les actions, voire sur les pensées des autres. Il inclut la domination, la force et la coercition.
- Pouvoir « de » : réfère à la capacité d'agir, notamment l'aptitude à faire valoir ses droits, sa citoyenneté ou son opinion.
- Pouvoir « en soi » : réfère à un sentiment d'identité du moi, à la compréhension de ses droits et de son rôle en tant que citoyen, à la confiance en soi et à la conscience, tous pouvant être une condition préalable à l'action (également appelé « force intérieure »).
- Pouvoir « avec » : réfère à la force qui peut naître d'une collaboration avec d'autres, d'une action collective et de la création d'alliances (l'union fait la force).

Les trois formes de pouvoir :

- Le pouvoir visible désigne toutes les formes de pouvoir qui peuvent être facilement vues et analysées. Il peut être contesté dans l'espace public via notamment une prise de décision formelle.
- Le pouvoir caché peut limiter, exclure ou marginaliser certains individus ou groupes d'individus « en coulisse ». Cela peut inclure le retrait de certaines questions de l'ordre du jour par des groupes dominants.
- Le pouvoir invisible fait référence à des idéologies, des normes sociales et des discours publics profondément ancrés qui privilégient certains individus et groupes d'individus dans la société. Il englobe également les convictions que les personnes ont à l'égard d'elles-mêmes et qui renforcent les inégalités.

Quels liens le genre, le pouvoir et la violence entretiennent-ils ?⁶

Le genre façonne les rapports de pouvoir à tous les niveaux de la société. En fait, l'ensemble des rôles, comportements et attitudes jugés appropriés pour les hommes et les femmes (« le genre ») par les sociétés pourraient bien être la cause, la conséquence et le mécanisme des rapports de pouvoir parmi les plus persistants, et ce, de la sphère intime du foyer aux plus hauts niveaux de la prise de décision politique.

Les rôles de genre sont des rapports de pouvoir. Le genre n'est pas seulement une cause, il est également une conséquence, un instrument et une incarnation du « pouvoir sur ». Les structures à un niveau plus large et les institutions façonnent la distribution du pouvoir en s'appuyant sur les rôles de genre et en les renforçant. La sphère privée est une arène du pouvoir et de la politique qui façonne les rapports de pouvoir à tous les niveaux de la société. Ainsi, il est fort probable que nos conceptions du pouvoir découlent du pouvoir des hommes sur les femmes, et sur le même modèle, du pouvoir des hommes plus puissants sur des hommes moins puissants ainsi que du pouvoir des femmes plus puissantes sur d'autres moins puissantes, nous faisant négliger par là même les formes et sources de pouvoir propres aux femmes.

Cela est notamment visible si l'on problématise les façons dont les sociétés définissent les comportements appropriés pour les femmes et les hommes. Nombreux sont les contextes où la condition féminine se définit par l'impuissance. En effet, se taire, être arrangeante et obéissante est considéré comme des qualités « féminines ». Par opposition, le masculin se caractérise par l'exercice d'un « pouvoir sur », c'est-à-dire forcer les autres à faire ce que l'on souhaite. Conséquence de ces associations, les rôles de genre peuvent augmenter le pouvoir des hommes sur les femmes.

6 D. Koester (2015). "Gender and Power. Concept Brief", *Development Leadership Programme*. Disponible sur : <http://publications.dlprog.org/Gender&Power.pdf>

Ainsi, les hommes et les femmes en viennent souvent à considérer l'absence de pouvoir de ces dernières comme quelque chose de « naturel » et de normal. Cela réduit alors l'accès des femmes aux prises de décision, soit parce qu'elles n'ont pas suffisamment confiance en elles-mêmes, soit parce qu'on les empêche réellement de s'exprimer lors de réunions publiques. En prenant acte de ces dynamiques, le travail relatif à l'autonomisation des femmes a souligné combien l'estime de soi et la connaissance de soi (« pouvoir en son sein ») étaient des aspects fondamentaux du processus de changement.

Comment définiriez-vous la justice sociale ?

La justice sociale peut se définir comme un terme générique englobant tout type d'action visant à créer réellement l'égalité, l'équité et le respect entre les individus. Le droit à un traitement équitable, la défense de ses droits humains et une allocation juste et équitable des ressources communes forment le socle de la justice sociale.

Quel est le lien entre la justice sociale et les rapports de pouvoir ?

Les rapports de pouvoir et les hiérarchies créent les conditions d'apparition des formes de violence – économique, sexuelle, physique et psychologique. Il n'y a donc pas de justice sociale possible tant que les niveaux de violence et d'inégalité des pouvoirs sont élevés. C'est pourquoi œuvrer pour l'intégration et l'égalité signifie également œuvrer pour la justice sociale.

Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?

Pour avoir une République Démocratique du Congo plus pacifique, il faut que la justice sociale règne. S'atteler à éradiquer la violence et les inégalités, notamment entre les hommes et les femmes, signifie la garantie d'une paix plus durable.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

c. Séance 42 : La citoyenneté

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Invitez les participants à rappeler les principales conclusions de la séance précédente consacrée à la justice sociale, aux relations de pouvoir et aux formes de violence.
- Annoncez que le thème d'aujourd'hui est consacré à la citoyenneté et ses liens avec l'égalité de genre et la consolidation de la paix, thème qui renvoie aux normes et rôles de genre (masculinités et féminités).

2. Citoyenneté, égalité de genre et consolidation de la paix : l'analyse des normes et rôles de genre

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes
70 minutes pour le débriefing

Objectifs : Résumer les principaux enseignements de la Thématique 3 – Masculinités et féminités. Faire prendre conscience aux participants que les normes et rôles de genre sous-tendent la citoyenneté. Les faire réfléchir au rôle crucial de l'égalité de genre en droits et devoirs à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes puis réunissez-les au bout de 30 minutes pour un débriefing en plénière. Veillez à ne pas reformer les mêmes groupes qu'à la dernière séance pour qu'il y ait un véritable brassage des étudiants.
- Rassurez-les en précisant qu'il ne s'agit en rien d'un examen, que les réponses ne seront pas évaluées, et qu'au contraire l'originalité des commentaires est privilégiée. Demandez aux groupes de répondre aux questions suivantes :
 - Comment définiriez-vous la citoyenneté ?
 - Comment définiriez-vous les droits et devoirs des citoyens ?
 - Pensez-vous que les hommes et les femmes sont des citoyens égaux en RDC ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
 - Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?
 - Que peut-on faire pour améliorer l'égalité de genre au sein des familles, de la vie locale et de l'université ?
- À la fin du temps imparti, demandez aux trois groupes de regagner le cercle et de présenter leurs résultats.
- En tant que facilitateurs, notez les principaux points et les similarités des réponses au tableau. Une fois les présentations terminées, facilitez un débat sur les grands problèmes cités tout en extrayant les principaux arguments mentionnés qui méritent à vos yeux d'être discutés. Essayez d'orienter les discussions sur ces arguments.
- Enfin, démontrez aux participants le rôle essentiel de l'égalité de genre dans une société en paix. Expliquez que les normes et rôles de genre déterminent les droits et devoirs des hommes et des femmes dans la société. Bien que l'égalité homme-femme soit inscrite dans la constitution, cela ne veut pas dire pour autant qu'elle est une réalité. S'il est essentiel d'œuvrer à mettre en place des lois favorables à l'égalité de genre dans la société, il est tout aussi important de plaider pour que cette égalité devienne un droit et un devoir légal si ce n'est pas déjà le cas.

Notes pour les facilitateurs :

En vue de la préparation de cette séance, les facilitateurs sont invités à réviser les définitions et les notes de la Thématique 3. Imprimez les chapitres 1, 3 et 4 de la Constitution de la RDC pour les distribuer aux étudiants.

Comment définiriez-vous la citoyenneté ?

La citoyenneté renvoie à l'appartenance à une communauté à laquelle des droits et des devoirs sont attachés. C'est à la fois un statut – ou une identité – et une pratique ou un processus de relation au monde social à travers l'exercice de certains droits/protections et le respect d'obligations. La théorie de la citoyenneté trouve ses racines dans la pensée politique occidentale et se fonde sur un « citoyen universel », à savoir : un individu doté de droits qui s'engage avec les institutions de gouvernance ou l'État sur la scène publique du débat politique.

Or, les formes de citoyenneté changent en fonction du contexte culturel et historique. Les individus définissent leur citoyenneté de multiples et diverses façons, en lien avec la communauté locale, nationale ou mondiale. Les droits et devoirs construits autour de l'individu dans la pensée occidentale peuvent, dans d'autres sociétés, être fondés sur les besoins familiaux ou communautaires. En introduisant un point de vue de genre, on permet un important recadrage de la citoyenneté, et l'inflexion de nombreuses interprétations du statut et de la pratique de la citoyenneté.

La citoyenneté du point de vue du genre

De nombreuses interprétations de la citoyenneté s'inscrivent dans la tradition des idéaux de citoyenneté universelle – droits égaux pour tout un chacun. Par contre, cette vision masque les inégalités de pouvoir sur la base de l'appartenance « raciale », ethnique, sociale ou sur la base du genre ; des inégalités susceptibles de représenter une double discrimination pour les femmes. Elles mènent en réalité à l'exclusion de certaines personnes, du fait de leur différence, des droits et devoirs de la pleine citoyenneté. L'exclusion de la citoyenneté sur la base du genre est liée au clivage public/privé qui attribue aux hommes le rôle d'intervenir dans le domaine public de la politique et de subvenir aux besoins du ménage par un travail rémunéré, et aux femmes celui de la prise en charge et de l'éducation des enfants à la maison.

Comment définiriez-vous les droits et devoirs des citoyens ?

La citoyenneté s'accompagne de droits et de devoirs. Les droits humains et les devoirs des citoyens et de l'État sont inscrits dans la Constitution de la RDC (Titre II, Chapitres 1, 3 et 4). En tant que facilitateurs, vous pouvez demander aux participants de lire les extraits imprimés de la Constitution relatifs aux droits et devoirs des citoyens avant d'en discuter tous ensemble.

Pensez-vous que les hommes et les femmes sont des citoyens égaux en RDC ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

Analysez les articles de la Constitution pour voir si celle-ci considère les Congolais et Congolaises égaux, puis voyez ensemble si cela se confirme dans la pratique. Animez un débat sur la réalité de la loi dans la pratique et sur les raisons de ce décalage, dont notamment le déséquilibre des pouvoirs et l'inégalité des normes de genre.

Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?

Il est essentiel de connaître et d'appliquer la loi pour être de bons citoyens. La loi ne reflète pas nécessairement la justice. Ainsi, la ségrégation raciale était inscrite dans les lois de nombreux États des États-Unis (on les appelait les Jim Crow Laws) jusqu'à ce qu'elles soient jugées inconstitutionnelles par la Cour Suprême en 1968. Bien que légales, ces lois n'étaient pas « justes ». Pour avoir une société en paix, l'égalité de genre doit être institutionnalisée, y compris dans le système judiciaire.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

d. Séance 43 : La participation

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez-leur de récapituler les principales conclusions de la séance précédente dédiée à la citoyenneté et à l'égalité de genre.
- Annoncez que le thème d'aujourd'hui porte sur la participation et ses liens avec l'égalité de genre et la consolidation de la paix, un thème qui fait référence à la Thématique 5 – Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation.

2. L'analyse de la participation et de l'égalité de genre

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes
70 minutes pour le débriefing

Objectifs : Résumer les principaux enseignements de la Thématique 5 – Comprendre les obstacles sexospécifiques à la participation. Faire prendre conscience aux participants de la nécessité d'une égalité de genre pour qu'il y ait une participation efficace. Les faire réfléchir au rôle crucial de la participation égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes puis réunissez-les au bout de 30 minutes pour un débriefing en plénière. Veillez à ne pas reformer les mêmes groupes qu'à la dernière séance pour qu'il y ait un véritable brassage des étudiants.
- Rassurez-les en précisant qu'il ne s'agit en rien d'un examen et que les réponses ne seront pas évaluées. Il s'agit plutôt de réfléchir et d'imaginer des solutions originales aux problèmes débattus. Demandez aux groupes de répondre aux questions suivantes :
 - *Comment définiriez-vous la participation ?*
 - *Est-ce que toute participation est forcément efficace ? Pourquoi ?*
 - *Quels sont les principaux obstacles à la participation égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté ?*
 - *Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?*
 - *Que peut-on faire pour renforcer la participation efficace au sein des familles, de la vie locale et de l'université ?*
- À la fin du temps imparti, demandez aux trois groupes de regagner le cercle et de présenter leurs résultats.
- En tant que facilitateurs, notez les principaux points et les similarités des réponses au tableau. Une fois les présentations terminées, facilitez un débat sur les grands problèmes cités tout en extrayant les principaux arguments mentionnés qui méritent à vos yeux d'être discutés. Essayez d'orienter les discussions sur ces arguments.
- Expliquez que la participation consiste à prendre part à quelque chose ou à s'y impliquer. Au cours de la Thématique 5, vous avez abordé les différents types de participation, dont la participation politique, économique, familiale, sociale et culturelle. Précisez bien que toute forme de participation n'est pas forcément efficace. Par exemple, les femmes peuvent prendre part à la vie politique sans parvenir à s'exprimer ou à faire entendre leur voix. Par conséquent, il est important de ne pas se limiter aux aspects superficiels ou à la quantité (tel que le nombre de femmes présentes à certains événements), mais de se concentrer sur le contenu ou la qualité (à savoir les femmes exprimant leurs idées et parvenant à être écoutées). Pour une société durablement en paix, la participation efficace de tous ses membres est fondamentale. C'est la raison pour laquelle l'égalité de genre, la participation et la paix sont indissociables.

Notes pour les facilitateurs :

En vue de la préparation de cette séance, les facilitateurs sont invités à réviser les définitions et les notes de la Thématique 5.

Comment définiriez-vous la participation ?

Participer veut dire s'impliquer dans quelque chose avec d'autres, prendre part à une activité ou un événement avec d'autres. La participation peut prendre différentes formes et avoir lieu dans toutes sortes de contextes.

Elle peut être soit passive (assister à une réunion sans prendre la parole), soit active (assister à une réunion et y prendre part activement). Il est utile de souligner les différents degrés de participation, car ils peuvent influencer grandement le résultat final. Par exemple, faire une allocution augmente les chances de transmettre son message et de convaincre une assemblée. Par contre, si l'on se contente d'assister à une réunion, l'impact sera différent. Tout au plus, on pourra parvenir à influencer ses voisins. La participation s'applique à tous les espaces sociaux et englobe entre autres les sphères éducative, politique, économique, familiale, sociale, etc.

Est-ce que toute participation est forcément efficace ? Pourquoi ?

Il existe différents degrés de participation, et selon les gens, la conception de participation peut varier grandement. Assister à une réunion de village en restant assis au fond relève d'une participation différente de la contribution active à un débat à l'université avec d'autres étudiants. La participation efficace consiste à s'impliquer activement dans une activité de manière à avoir des chances de contribuer et d'endosser des responsabilités.

Quels sont les principaux obstacles à la participation égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté ?

Il existe de nombreux obstacles à la participation qui relèvent tous des jeux de pouvoir. Parmi les éléments à prendre en compte figurent les moyens financiers, la garde d'enfant, l'alphabétisation, l'accès et la mobilité, l'âge, l'identité de genre, etc.

Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?

La participation efficace peut augmenter les chances d'intégration et de justice sociale. Par ailleurs, son rôle est essentiel pour améliorer la responsabilité démocratique et renforcer la cohésion sociale puisque différentes communautés reconnaissent les bienfaits des échanges et de la collaboration pacifiques. La participation efficace peut également contribuer à soutenir les efforts économiques et les chances d'emploi puisqu'elle permet aux gens de développer leurs compétences, leurs contacts et réseaux dans la société.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

e. Séance 44 : La prise de décision

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez-leur de récapituler les principales conclusions de la séance précédente dédiée à la participation et à l'égalité de genre.
- Annoncez qu'au programme d'aujourd'hui figurera la prise de décision, qui non seulement est associée au thème du leadership, mais qui s'inscrit également dans la continuité de la séance sur la participation.

2. Prise de décision, égalité de genre et consolidation de la paix

100 minutes : 30 minutes pour l'activité en petits groupes
70 minutes pour le débriefing

Objectifs : Résumer les principales conclusions de la Thématique 7 – Le leadership. Faire prendre conscience aux participants que la paix n'est réalisable que si la prise de décision repose sur l'égalité de genre. Les faire réfléchir au rôle crucial de la prise de décision égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Répartissez les participants en trois groupes puis réunissez-les au bout de 30 minutes pour un débriefing en plénière. Veillez à ne pas reformer les mêmes groupes qu'à la dernière séance pour qu'il y ait un véritable brassage des étudiants.
- Rassurez-les en précisant qu'il ne s'agit en rien d'un examen, que les réponses ne seront pas évaluées, et qu'au contraire l'originalité des commentaires est privilégiée. Demandez aux groupes de répondre aux questions suivantes :
 - Comment définiriez-vous le leadership ?
 - Comment définiriez-vous l'égalité de genre appliquée à la prise de décision ?
 - Quels sont les principaux obstacles à la prise de décision égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté ?
 - Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?
 - Que peut-on faire pour améliorer la prise de décision égalitaire au sein des familles, de la vie locale et de l'université ?
- À la fin du temps imparti, demandez aux trois groupes de regagner le cercle et de présenter leurs résultats.
- En tant que facilitateurs, notez les principaux points et les similarités des réponses au tableau. Une fois les présentations terminées, facilitez un débat sur les grands problèmes cités tout en extrayant les principaux arguments mentionnés qui méritent à vos yeux d'être discutés. Essayez d'orienter les discussions sur ces arguments.
- Enfin, expliquez aux participants le rôle essentiel de la prise de décision en matière de leadership. Afin de faire avancer les choses, le leadership doit non seulement être égalitaire, mais en plus doit se donner comme mission de continuer à faire progresser l'égalité de genre. Autrement dit, le droit d'être leaders appartient tout autant aux femmes qu'aux hommes. Cependant, tous les leaders (hommes et femmes) ont le devoir de favoriser et de renforcer l'égalité de genre dans l'ensemble de la société, car sans elle une paix durable ne peut exister.

Notes pour les facilitateurs :

En vue de la préparation de cette séance, les facilitateurs sont invités à réviser les définitions et les notes de la Thématique 7.

Comment définiriez-vous le leadership ?

Bien qu'il n'existe pas de définition unique du leadership, il peut se définir comme la capacité à influencer les gens en vue d'atteindre un but commun. Cette influence se manifeste par quatre types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi. On distingue également différents styles de leadership : autoritaire, participatif, serviteur et transformationnel.

Comme il en a été fait mention précédemment, un leader doit s'affirmer, c'est-à-dire défendre ses droits personnels, soit : exprimer son avis, ses sentiments et ses convictions d'une manière directe, honnête et appropriée. S'affirmer veut dire toujours respecter l'avis, les sentiments et les convictions d'autrui, en plus des nôtres. L'affirmation de soi englobe l'expression des sentiments, souhaits, volontés et désirs d'une manière adéquate. C'est une compétence personnelle et interpersonnelle fondamentale. Dans l'ensemble des rapports avec autrui, l'affirmation de soi contribue à s'exprimer ouvertement, clairement et raisonnablement sans bafouer ses propres droits ou ceux d'autrui.

Comment définiriez-vous l'égalité de genre appliquée à la prise de décision ?

Les hommes et les femmes peuvent être de bons ou de mauvais leaders. L'égalité de genre appliquée à la prise de décision signifie que quiconque, indépendamment de son identité de genre, jouit des mêmes chances de décider de sa propre vie, que cela concerne le mariage, l'envie ou non d'avoir des enfants, l'éducation, le travail ou l'engagement politique.

Quels sont les principaux obstacles à la prise de décision égalitaire à l'échelle de la famille, de l'université et de la communauté ?

Parmi les obstacles divers et variés figurent notamment les normes de genre, les hiérarchies de pouvoir, les revenus financiers, l'âge et l'origine géographique urbaine ou rurale.

Quelles conséquences cela a-t-il sur la consolidation de la paix en RDC ?

Chacun a le droit de s'impliquer et d'exprimer son opinion sur les décisions relatives à sa vie, à plus forte raison celles qui touchent la vie personnelle comme le fait d'aller à l'école, de se marier ou non. Cependant, la réalité sociale est toute autre et ne favorise pas ce processus. Il est en effet mal vu de s'opposer aux choix que la société a faits à notre place. Cela est également valable pour la participation des femmes à la vie sociale, politique et économique, bien que leur implication à tous les niveaux de la société soit une condition vitale à la pérennisation de la paix. Par conséquent, le leadership doit être envisagé comme un ensemble de compétences que les hommes et les femmes doivent posséder. Ce n'est pas le genre qui définit un bon leader, mais ses compétences.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Pour cela, vous avez des devoirs à leur donner pour la prochaine séance. Demandez-leur de réfléchir à *trois choses qu'ils aiment le plus à propos de la RDC*, ainsi qu'à *la vision qu'ils ont pour son avenir*.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

f. Séance 45 : Vision pour la paix et l'égalité de genre

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez-leur de récapituler les principales conclusions de la séance précédente dédiée à la prise de décision et à l'égalité de genre.
- Annoncez-leur que la dernière séance du programme portera sur leur vision de la paix et de l'égalité de genre.

2. Vision pour la paix et l'égalité de genre en RDC

100 minutes

Objectifs : Résumer cette thématique consacrée à la consolidation de la paix et à l'égalité de genre et conclure le programme. Motiver les participants et les faire réfléchir à la manière dont ils aimeraient contribuer au bien de leur pays et de leur communauté à l'issue de ce groupe de dialogue.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion

Déroulement :

- Rappelez aux étudiants les devoirs que vous leur aviez donnés : *réfléchir à trois choses qu'ils aiment le plus à propos de la RDC, ainsi qu'à la vision qu'ils ont pour son avenir.*
- Donnez-leur cinq minutes pour rassembler leurs pensées, puis invitez-les à lire à voix haute les trois choses qu'ils aiment le plus en RDC. Notez les réponses les plus fréquentes au tableau, à la vue de tous.
- Lorsque chacun a terminé de lire ses déclarations, résumez-en les grandes lignes.
- Puis, demandez-leur de partager leur vision pour l'avenir du pays. Là encore, notez au tableau les points communs récurrents.
- Lorsque c'est fait, posez-leur les questions suivantes :
 - Pourquoi avez-vous opté pour cette vision ?
 - Y a-t-il des visions vraiment différentes ?
 - Y a-t-il des points communs dans les visions proposées ? Si oui, lesquels ?
- Expliquez aux participants que toutes les séances de cette dernière thématique avaient pour but non seulement de résumer les conclusions de ce programme, mais également de former les principes fondamentaux d'une vision d'avenir plus globale pour la RDC.
- Montrez-leur un tableau de conférence portant la vision suivante : *une République Démocratique du Congo unie dans un contexte régional stable où règnent la justice sociale et l'intégration, dirigée par des institutions transparentes et efficaces qui permettent aux citoyens de participer aux prises de décision et où le développement économique profite équitablement à tous ses citoyens.*
- Rappelez-leur que les cinq dernières séances ont porté sur les différents éléments de cette vision, à savoir : l'intégration, la justice sociale, la citoyenneté, la participation et la prise de décision.
- En guise de débriefing, posez à l'ensemble des participants les questions suivantes :
 - Êtes-vous d'accord avec cette vision ?
 - Est-elle semblable à celle que vous aviez pour votre pays ? Quelles sont les similitudes et les différences ?
 - En tant que jeunes leaders congolais, que peut-on faire individuellement pour réaliser cette vision ?
- Notez au fur et à mesure les principaux points mentionnés sur un tableau de conférence à la vue de tous afin de pouvoir les résumer en fin de séance.

Notes pour les facilitateurs :

Profitez de cette dernière séance du programme pour vous assurer que tous les concepts ont bien été compris. Prenez le temps de discuter de toutes les questions soulevées et facilitez une discussion en proposant aux autres participants d'y répondre et d'y contribuer. Rappelez-leur que les animateurs et l'équipe de *Tushiriki Wote!* seront disponibles pour répondre à d'autres questions et pour suivre leurs actions.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre à la fin de la séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Remerciez-les bien de leur participation active tout au long du programme et dites-leur que vous espérez que vos chemins viendront encore à se croiser.

Thématique 9.

La planification de projets d'action sociale

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à apprendre à planifier une action sociale ou un projet militant au sein de leur communauté ou université. De nombreuses séances du programme sont pragmatiques et visent à encourager les étudiants à ne pas se limiter à comprendre les implications de l'égalité de genre, mais au contraire à réfléchir à ce qu'ils peuvent faire pour minimiser et lutter contre les inégalités de genre.

Ces activités peuvent être utilisées à tout moment dans le programme même s'il est préconisé d'y recourir après la Thématique 5. Il revient aux facilitateurs et aux animateurs de décider ensemble du meilleur moment pour enseigner cette thématique. Les animateurs des organisations partenaires et l'équipe de *Tushiriki Wote!* seront très présents tout du long pour guider les étudiants.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 46 : Décider d'un projet d'action sociale	• Définir un projet d'action sociale et comprendre son utilité. • Former des groupes de projet et choisir des problèmes auxquels devront s'attaquer les projets d'action sociale.
Séance 47 : Définir les objectifs de l'action sociale	• Réfléchir aux problèmes que ciblent les étudiants à travers leur projet d'action sociale. En déterminer les causes et imaginer désormais ces dernières comme les objectifs de l'action sociale.
Séance 48 : Comprendre les idées reçues et identifier les risques	• Réfléchir aux idées reçues qui jalonnent la vie quotidienne, y compris celles présentes dans les discussions et la planification de projets. • Déterminer les risques du projet d'action sociale et les méthodes pour les éviter.
Séance 49 : Rédiger un plan de projet d'action sociale	• Réfléchir à toutes les informations recueillies jusqu'ici pour remplir le plan d'action sociale.

a. Séance 46 : Décider d'un projet d'action sociale

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez-leur que les séances à venir seront consacrées à la planification d'un projet d'action sociale de leur choix. Leur but est de mettre en pratique les connaissances acquises jusque-là sur l'égalité et de contribuer à faire évoluer la société.
- Précisez le programme d'aujourd'hui, à savoir la définition d'un projet action sociale, puis le choix du thème d'action et la formation de groupes de travail.

2. Qu'est-ce qu'un projet d'action sociale ?

30 minutes

Objectif : Définir un projet d'action sociale et comprendre son utilité.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion

Déroulement :

- Demandez aux participants leur définition de « projet d'action sociale » et notez leurs réponses sur un tableau de conférence.
- Expliquez-leur qu'un projet d'action sociale est une initiative destinée à améliorer la vie à l'échelle locale. Pour cela, elle implique de travailler avec différentes personnes sur la base du bénévolat.
- À votre tour d'expliquer les caractéristiques d'un projet d'action sociale :
 - **Doté de principes** : qui reflète les principes de la communication égalitaire ;
 - **Participatif** : qui est planifié, organisé et mis en œuvre avec d'autres membres de la communauté ;
 - **Éclairé** : qui s'appuie sur les compétences et les connaissances acquises tout au long du programme ;
 - **Durable** : qui s'appuie sur des ressources locales telles que des réseaux des personnes, de compétences et d'installations.
- Précisez que bien que le projet doive être fondamentalement local, il doit se faire l'écho des préoccupations globales sur l'égalité de genre et contribuer aux initiatives internationales en faveur des droits humains, de l'égalité et de l'intégration.
- Expliquez aux participants qu'il existe de nombreuses manières de planifier une action sociale selon son ampleur, sa nature et son échelle géographique. Une action sociale positive est guidée par les divers besoins et objectifs de ceux qui y seront directement impliqués. Il est donc important de prendre en compte les aspects de participation et d'intégration. Voici les principaux aspects à envisager lorsque l'on prévoit une action sociale :
 - Mettre en pratique les enseignements.
 - Déterminer les actions à entreprendre personnellement.
 - Déterminer l'opportunité stratégique d'une action sociale de groupe.
 - Mettre à profit les compétences et intérêts des membres du groupe et s'entraider.
 - Nouer un dialogue avec les autres et tisser des alliances.
 - Impliquer le groupe cible (membres de la communauté, étudiants) dans la prise de décision et la mise en œuvre.

3. Choisir un problème social sur lequel travailler

70 minutes : 20 minutes pour l'activité des notes Post-it et pour le choix des groupes
50 minutes pour l'activité en groupes de projet

Objectif : Former des groupes de projet et choisir des problèmes auxquels les projets d'action sociale devront s'attaquer.

Matériel : Grands Post-it, tableaux de conférence, feutres et grilles de plan d'action à remplir (une par participant).

Modalités : Discussion suivie par la formation des groupes et un travail en groupes de projet.

Déroulement :

- Annoncez aux étudiants que l'objectif de cette activité est de réfléchir au problème social relatif à l'inégalité de genre sur lequel ils aimeraient travailler.
- Distribuez à chacun des Post-it et demandez-leur d'y inscrire la réponse à la question suivante : Quel problème/Quelle question souhaiteriez-vous voir évoluer favorablement dans votre université/communauté ? Expliquez-leur bien qu'ils doivent pour cela trouver un objectif réaliste sur lequel ils pourraient avoir une certaine influence.
- Allouez-leur 5 minutes pour trouver et noter jusqu'à trois problèmes, un par Post-it. Invitez-les ensuite à les coller sur le mur à la vue de tous.
- En tant que facilitateurs, prenez connaissance des notes à mesure que les étudiants les affichent et regroupez celles qui traitent d'un même sujet.
- Une fois que tout le monde a terminé, lisez à voix haute les différents problèmes mentionnés par les participants. Demandez-leur d'exprimer leurs préférences, puis aidez-les à former des groupes de projet. Chaque groupe devra compter entre 2 et 8 étudiants.
- Distribuez à tous une grille de plan de projet à remplir (disponible à la fin de cette séance).
- Passez en revue le document avec les étudiants en lisant chaque partie.
- Demandez-leur de passer le reste de la séance à réfléchir en groupes aux questions suivantes :
 - *Quel problème essayez-vous de résoudre ?*
 - *À quelles difficultés risquez-vous de vous heurter ?*
 - *De quelles ressources aurez-vous besoin ?*
- Invitez les groupes à profiter de tout l'espace disponible et à travailler en autonomie.
- À la fin de la séance, demandez aux étudiants de conserver leur plan de projet et toutes les notes qu'ils ont prises.
- Encouragez les groupes à poursuivre la préparation de leur projet, surtout s'ils ont besoin de clarifier des aspects pratiques, notamment les équipements nécessaires ou les dates du projet.



4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur qu'ils continueront à travailler en détail sur les problèmes qu'ils tentent de régler.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

b. Séance 47 : Définir les objectifs de l'action sociale

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises par groupe de projet. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez-leur que cette séance sera consacrée à l'acquisition de compétences de planification et à la poursuite de la préparation des projets d'action sociale choisis.

2. Analyse à partir d'un arbre à problèmes

100 minutes : 40 minutes pour l'activité en groupes de projet
60 minutes de présentation et de discussion

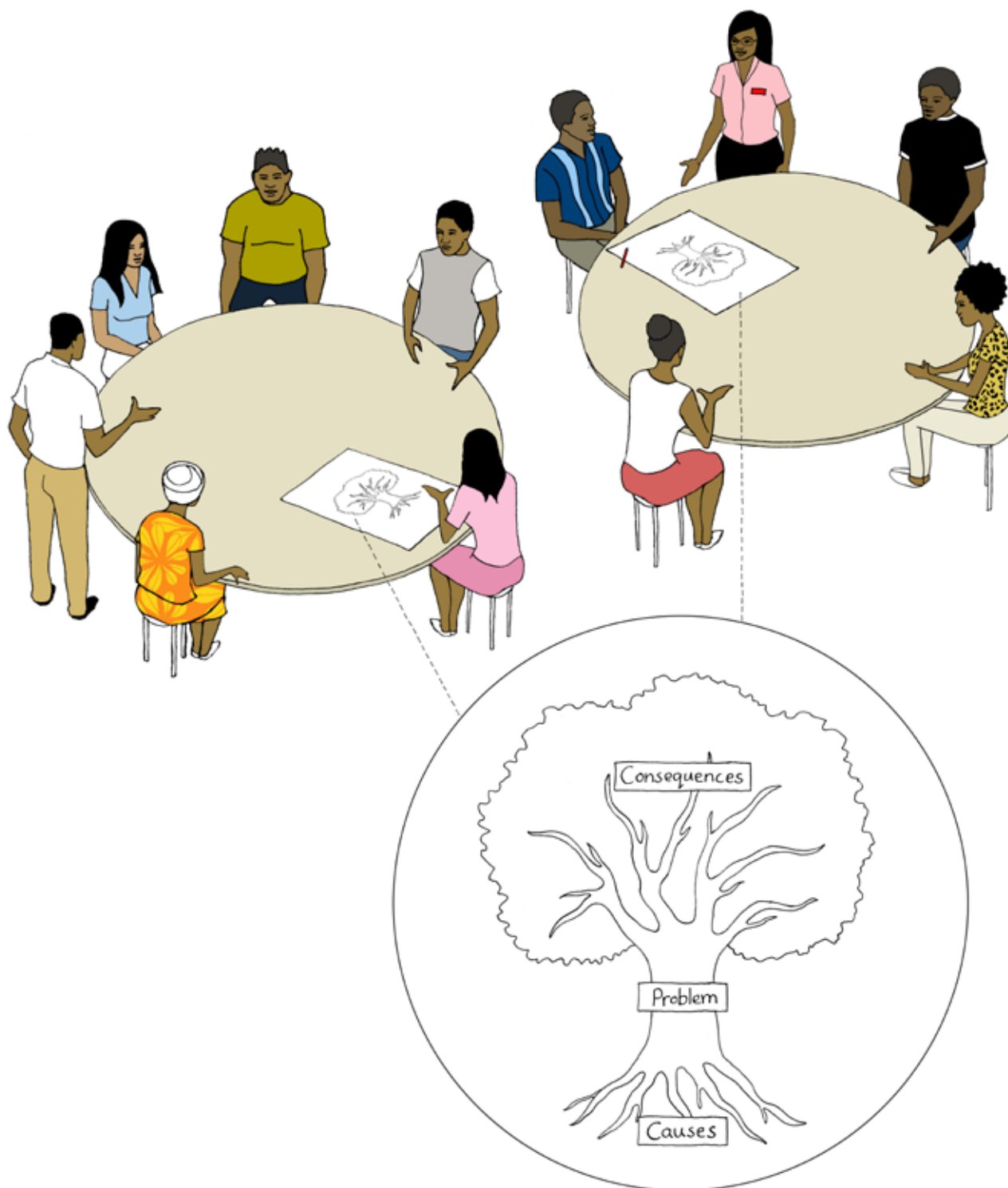
Objectifs : Réfléchir aux problèmes auxquels s'attaqueront les étudiants au cours de leur projet d'action sociale. Déterminer les causes du problème et les imaginer désormais comme les objectifs de l'action sociale.

Matériel : Grands Post-it, tableaux de conférence, feutres et grilles de plan de projet datant de la séance précédente (les facilitateurs peuvent imprimer des exemplaires supplémentaires au cas où des étudiants auraient égaré le leur).

Modalités : Travail en groupes de projet, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Expliquez aux groupes de projet que l'objectif de cette séance est de réfléchir à des problèmes identifiés lors des séances précédentes et de s'y attaquer dans le cadre d'un projet d'action sociale.
- Montrez-leur **une image d'un arbre à problèmes** qui consiste à représenter simplement les causes et les conséquences d'un problème spécifique. L'arbre à problèmes permet aux étudiants de fractionner un problème spécifique en tronçons plus facilement gérables, ce qui les aidera ainsi à repérer des domaines propices à une action sociale.
- Précisez que la première étape consiste à s'accorder sur un vaste problème à analyser. Demandez à chaque groupe de projet de se mettre d'accord en 10 minutes sur la **définition de leur problème**.
- Une fois le temps écoulé, invitez les groupes à écrire leur problème au centre de leur tableau.
- Demandez-leur d'en écrire **les causes** sur des Post-it d'une même couleur qu'ils placeront dessous, puis de faire de même pour **les conséquences** sur une autre couleur, qu'ils mettront au-dessus. Donnez-leur 30 minutes pour cette activité. Il est important que les animateurs supervisent, conseillent et accompagnent les groupes durant l'édification de leur arbre à problèmes.
- Rappelez aux participants qu'il est possible de réécrire et réorganiser les causes au fur et à mesure que les idées apparaissent et progressent. Pour cela, les groupes devront faire appel à leurs **compétences de dialogue et de travail en équipe**, puisque la réalité s'avère souvent plus complexe que l'on ne l'imagine et qu'il n'y a pas de bonnes réponses.
- Au bout des 30 minutes, demandez aux groupes **de présenter** brièvement à tour de rôle leur arbre à problèmes et invitez les autres participants à donner leur avis sur la représentation des causes et des problèmes ou à suggérer des informations à ajouter.
- Incitez les groupes à prendre en note ces remarques, car la consultation tient une place importante dans la bonne planification d'une action sociale, que l'on approuve ou non les commentaires.
- Durant leur présentation, les groupes devront décrire brièvement **l'action sociale** qu'ils ont choisi de mettre en place à l'issue de cette activité.
- Insistez sur la nécessité de bien comprendre l'objectif exact de l'action sociale, de l'ensemble de ses causes et de ses effets lorsque l'on planifie une intervention de manière à déterminer sa nature (quel type d'activité), sa durée, ses destinataires, ses partenaires et son but.
- Demandez aux participants **de conserver les feuilles du tableau de conférence** et encouragez un volontaire par groupe à taper les notes et à les distribuer à tous ses partenaires de projet.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur qu'ils continueront à travailler en détail sur les problèmes qu'ils tentent de régler.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

c. Séance 48 : Comprendre les idées reçues et identifier les risques

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises par groupe de projet. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez aux participants qu'ils continueront dans cette séance à développer leurs compétences de planification de projet en se concentrant plus particulièrement sur l'analyse de risques.

2. Comprendre nos idées reçues

50 minutes : 20 minutes pour l'activité en groupes de projet
30 minutes de présentation et de débriefing

Objectif : Réfléchir aux idées reçues qui jalonnent la vie quotidienne, y compris celles présentes dans les discussions et la planification de projets.

Matériel : Assertions imprimées séparément sur des feuilles de papier, tableaux de conférence, feutres et grilles de plan de projet datant de la séance précédente (les facilitateurs peuvent imprimer des exemplaires supplémentaires au cas où des étudiants auraient égaré le leur).

Modalités : Travail en groupes de projet, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Faites remarquer aux groupes de projets que lorsque l'on exprime son avis sur une question ou que l'on suggère des idées pour un projet, ces idées et opinions sont fondées sur des idées reçues.
- Demandez aux groupes de projet de travailler sur une assertion en répondant aux questions suivantes :
 - Quelles sont les idées reçues dans cette assertion ?
 - Existe-t-il d'autres points de vue possibles que ceux présentés dans l'assertion ?
 - Que pourraient faire les porteurs de projet d'action sociale pour recueillir les preuves confirmant ou infirmant la réalité de ces assertions ? Précisez que le but ici n'est pas de prouver si l'assertion est vraie ou fausse, mais de déterminer des méthodes permettant de recueillir des informations d'une manière juste et objective.
- Les animateurs et les facilitateurs devront préparer pour chaque groupe une assertion parfaitement adaptée au projet d'action sociale envisagé. Voici des exemples : « En formant une vingtaine d'étudiantes à la participation politique à l'université, nous pourrions compter sur une vingtaine d'étudiantes motivées et qualifiées pour s'impliquer dans la vie politique de l'université » ou « En sensibilisant davantage l'opinion sur les droits des femmes nous réduirons la violence domestique. »
- Une fois les 20 minutes écoulées, invitez les groupes de projet à partager leurs réflexions. Allouez-leur 5 minutes chacun.
- Concluez en faisant remarquer que même lorsque l'on recueille des preuves, on continue de travailler sur des idées reçues. C'est pourquoi l'interrogation doit continuer de rester au cœur du processus d'apprentissage.
- Recommandez aux participants de se méfier des idées reçues et d'être prêts à les remettre en question en faisant des recherches sur les problèmes et en consultant ceux qui sont concernés par l'intervention. Pour cela, il faut chercher des preuves et trouver un moyen de les recueillir de manière constructive.

3. Identifier les risques

50 minutes : 20 minutes pour l'activité
30 minutes de débriefing et de travail sur les grilles de plan d'action

Objectif : Déterminer les risques du projet d'action sociale et les méthodes pour les éviter.

Matériel : Grands Post-it et grilles de plan d'action datant de la séance précédente (les facilitateurs peuvent imprimer des exemplaires supplémentaires au cas où des étudiants auraient égaré le leur).

Modalités : Travail individuel, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Demandez à tous les participants de réfléchir chacun de leur côté aux risques relatifs à l'organisation et à la mise en œuvre de leur action sociale puis de les écrire sur des Post-it séparés.
- Invitez-les à les coller sur le mur en les regroupant par groupe de projet.
- Demandez aux participants de lire les notes concernant leur groupe et de choisir deux risques qui sont à leur avis les plus difficiles à surmonter. Invitez-les à écrire sur des Post-it d'une autre couleur des méthodes pour les surmonter et à les placer à côté du risque associé.
- Lancez une discussion sur les risques et les méthodes suggérées par les participants pour les gérer ou les éviter.
- Expliquez-leur qu'il est essentiel d'envisager les conséquences involontaires susceptibles de découler de leur action sociale. Il arrive que des actions sociales aient un effet négatif sur la communauté. Il faut donc garder cela à l'esprit et préparer soigneusement son action en prenant en compte les éventuelles conséquences à court et long terme et en prévoyant des moyens de les éviter et de les gérer.
- Demandez aux groupes d'intégrer les informations mentionnées lors de cette activité dans leur plan de projet.

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur qu'ils continueront à remplir leur grille de plan de projet lors de la prochaine séance.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

d. Séance 49 : Rédiger un plan de projet d'action sociale

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises par groupe de projet. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez aux participants qu'ils continueront dans cette séance à développer leurs compétences de planification de projet en se concentrant plus particulièrement sur la rédaction du plan de projet.

2. Rédiger un plan de projet d'action sociale

100 minutes : 70 minutes pour le travail en groupes de projet
30 minutes pour le débriefing

Objectif : Réfléchir à toutes les informations recueillies jusqu'ici pour remplir le plan d'action sociale.

Matériel : Grilles de plan de projet datant de la séance précédente (les facilitateurs peuvent imprimer des exemplaires supplémentaires au cas où des étudiants auraient égaré le leur).

Modalités : Travail en groupes de projet avec les facilitateurs, les animateurs et idéalement des membres de l'équipe de *Tushiriki Wote!* allant d'un groupe à l'autre pour proposer leur aide.

Déroulement :

- Annoncez aux participants que la séance d'aujourd'hui sera consacrée à remplir la grille de plan de projet. Même s'ils ont commencé à la remplir au cours des séances précédentes, c'est maintenant le moment d'y apporter des changements, d'ajouter des informations nouvelles et de la finaliser en profitant de l'aide proposée.
- Après avoir envisagé les objectifs avec l'arbre à problèmes, les idées reçues et les risques, les participants seront amenés à réfléchir au cours de cette séance aux activités qu'ils envisagent.
- Les facilitateurs, les animateurs et les membres de l'équipe de *Tushiriki Wote!* pourront passer du temps avec les différents groupes et leur donner des conseils sur les points à prendre en compte.
- Au bout de 70 minutes de travail en groupes de projet, demandez à chacun des groupes de partager ses réflexions sur ce processus, puis facilitez une discussion informelle durant 30 minutes à l'aide des questions suivantes :
 - Dans quelle mesure les activités des trois dernières séances vous ont-elles aidés à remplir votre grille de plan de projet ?
 - Quelles activités prévoyez-vous dans le cadre de votre action sociale ?
 - Comment vous êtes-vous réparti les rôles et les tâches au sein du groupe pour réaliser cette action ?
- Enfin, expliquez aux étudiants que les animateurs et l'équipe *Tushiriki Wote!* les aideront à mettre en œuvre leur projet d'action sociale et les dirigeront vers les personnes clés à contacter au sein des organisations partenaires. De même, chaque groupe de projet devra donner aux animateurs et à l'équipe de *Tushiriki Wote!* les coordonnées d'une personne en charge de les tenir au courant du déroulement de l'action sociale.



3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Souhaitez-leur bon courage pour leur projet en leur rappelant de ne pas hésiter à demander conseil aux experts en cas de besoin.

Plan de projet d'action sociale (À photocopier)

Titre du projet d'action sociale
Quel est l'objectif global du projet ? <i>La grande vision ou le changement auquel le projet contribue.</i>
Qui bénéficiera du projet ?
Site(s) des activités du projet
Quelles sont les étapes concrètes et la chronologie pour réaliser les activités du projet et atteindre votre objectif ? <i>Incluez les rôles et tâches que chaque membre du groupe de projet va effectuer.</i>
Matériel nécessaire et comment vous pouvez vous le procurer (par exemple : un ordinateur, l'Internet, un téléphone...)
Autres ressources nécessaires et comment vous pouvez les trouver (par exemple : le transport, une salle, l'aide des autres...)
Risques et défis
Comment saurez-vous que votre action sociale a été un succès ? Quelles preuves allez-vous recueillir ?
Comment faire face à des problèmes émotionnels et comment prendre soin de vous ?

Annexe 1 : Ressources et textes juridiques

1. Les lois nationales

République Démocratique du Congo, Assemblée Nationale (Février 2006). Constitution de la République Démocratique du Congo. Kinshasa. Disponible sur : http://democratie.francophonie.org/IMG/pdf/Constitution_de_la_RDC.pdf

En janvier 2011, la Constitution a été révisée et 8 articles sur les 229 sont amendés.

Modifications : articles 71, 110, 126, 149, 197 et 198, 218, 226, disponible sur : <http://www.leganet.cd/Legislation/JO/2011/JOS.01.02.2011.pdf>

Code pénal congolais, Décret du 30 janvier 1940 tel que modifié et complété à ce jour. Disponible sur : <http://www.wipo.int/edocs/lex-docs/laws/fr/cd/cd004fr.pdf>

Loi n°004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux Associations sans but lucratif et Etablissements d'utilité publique disponible sur : <http://www.leganet.cd/Legislation/Droit%20Public/loi0042001.20.07.2001.asbl.htm> ou *Journal Officiel* de la République Démocratique du Congo, 42ème année, n° spécial, 15 août 2001, Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2004 sur les Associations Sans But Lucratif et les établissements d'utilité publique

Loi n° 04/024 du 12 novembre 2004 relative à la nationalité congolaise, sur : <http://leganet.cd/Legislation/Code%20de%20la%20famille/LIVRE%20I%20DE%20LA%20NATIONALITE.htm>

Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail et innovations dans la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant le code du travail, disponible sur : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---ilo-kinshasa/documents/genericdocument/wcms_323484.pdf

Loi n° 5/001 du 12 février 2015 modifiant et complétant la loi n°06/006 du 09 mars 2006 portant organisation des élections, présidentielles, législatives, provinciales, urbaines, municipales et locales telle que modifiée par la loi n°011/003 du 25 juin 2011. Disponible : http://www.droitcongolais.info/files/1.16.42.-Loi-du-12-fevrier-2015_loi-electorale-du-9-mars-2006_Modifications.pdf

Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité

Ordonnance-Loi no 82-020 du 31 mars 1982 portant Code de l'organisation et de la compétence judiciaires

Loi n° 04/002 du 15 mars 2004 portant organisation et fonctionnement des partis politiques

Loi n°87-010 du 1er août 1987 portant Code de la famille, mise en vigueur le 1er août 1988, in J.O., 44ème année, n° spécial et la loi n°16/008 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°87-010 du 1er août 1987 portant Code de la famille

Charte congolaise des droits de l'homme et du peuple (juin 2001), disponible sur : www.metafro.be/grandslacs/grandslacsdir700/2062.pdf

2. Instruments internationaux

La Charte des Nations Unies, disponible sur : <http://www.un.org/fr/charter-united-nations/>

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies, par sa Résolution 2200A (XXI), disponible sur : <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, disponible sur : http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/d_icerd_fr.htm

Nations Unies, Résolution 1325 du Conseil de sécurité visant à protéger les femmes et les jeunes filles des violences sexuelles dans les conflits armés. Disponible sur : [http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))

Convention sur les droits politiques de la femme, du 20 décembre 1952, disponible sur : http://www.unch.ch/french/html/menu3/b/22_fr.html

Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 10 décembre 1984, disponible sur : http://www.unchr.ch/french/html/menu3/b/h/cat39_fr.html

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, adoptée à Nairobi le 26 juin 1981, disponible sur : <http://www.achpr.org/fr/instruments/achpr/>

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, disponible sur : http://www.francophonie.org/IMG/pdf/Conv_elimination_discrimination_raciale.pdf

3. Ressources additionnelles

Adéquations (2013). *Définitions de l'approche de genre et genre & développement*. Disponible sur : <http://www.adequations.org/spip.php?article1515>

Association nationale Femmes et Droits (2016). « La violence économique dans les relations ». Disponible sur : <http://www.nawl.ca/fr/money/economic-abuse-in-relationships>

Direction de l'information légale et administrative (2016). « Harcèlement sexuel ». *Service public français*. Disponible sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

D. Doherty et D. Berglund (2012). « La violence psychologique : un document de travail ». Disponible sur : <http://www.phac-aspc.gc.ca/sfv-avf/sources/fv/fv-psych-abus/index-fra.php>

G. Gordon (2002). « Le guide du plaidoyer. Conseils pratiques pour approcher un plaidoyer ». *Tearfund*. Disponible sur : <http://tilz.tearfund.org/~media/Files/TILZ/Publications/ROOTS/French/Advocacy/ADVKIT2F.pdf>

International Alert (2015). Rien Sans Les Femmes. Disponible sur : <http://www.international-alert.org/news/rien-sans-les-femmes#-French>

E. Josse (2013). « Accueillir et soutenir les victimes de violences sexuelles : Approche orientée vers la solution ». *Résilience Psy*. Disponible sur : http://www.psycho-solutions.be/IMG/pdf/Victimes_violences_sexuelles.pdf

E. le Roux. « Un Aperçu de la situation des violences sexuelles en République Démocratique du Congo. Le rôle de l'église dans la lutte contre les violences sexuelles dans les pays qui sont ou ont été dans les conflits armés, dans un sens préventif et comme une institution de prise en charge ». *Tearfund*. Disponible sur : http://tilz.tearfund.org/~media/Files/TILZ/HIV/DRC_Report_-_FINAL_French.pdf?la=en
M. d'ALMEIDA (2016). « Comprendre le concept genre ». *Genre en Action*. Disponible sur : <http://www.genreenaction.net/COMPREDRE-LE-CONCEPT-GENRE.html>

Onu Femmes (2016). « Leadership et participation des femmes à la vie politique ». Disponible sur : <http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation>

Organisation mondiale de la Santé (2010). « Violence d'un partenaire intime et violence sexuelle à l'encontre des femmes ». Organisation mondiale de la Santé, Genève. Disponible sur : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>

Sarah Saint-Michel (2013). « Les femmes dirigeantes sont des leaders comme les autres ». *Le Monde*. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/03/04/les-femmes-dirigeantes-sont-des-leaders-comme-les-autres_1842162_3234.html

Annexe 2 : Définitions

L'affirmation de soi :

S'affirmer signifie défendre ses droits personnels – exprimer son avis, ses sentiments et ses convictions d'une manière directe, honnête et appropriée. S'affirmer veut dire toujours respecter l'avis, les sentiments et les convictions d'autrui, en plus des nôtres. L'affirmation de soi englobe l'expression des sentiments, souhaits, volontés et désirs d'une manière adéquate. C'est une compétence personnelle et interpersonnelle fondamentale. Dans l'ensemble des rapports avec autrui, l'affirmation de soi contribue à s'exprimer ouvertement, clairement et raisonnablement sans bafouer ses propres droits ou ceux d'autrui.

L'autonomisation :

Autonomiser signifie conférer à quelqu'un l'autorité ou le pouvoir de faire quelque chose et rendre quelqu'un plus fort et plus confiant, notamment dans la conduite de sa propre vie et dans la revendication de ses droits.

La confiance :

La ferme conviction de la fiabilité, de la vérité ou de la capacité d'une personne. Avoir confiance en quelqu'un signifie pouvoir fermement se fier au caractère, aux compétences ou à la force de cette personne. Faire confiance à quelqu'un signifie placer son assurance en lui.

La confidentialité :

La promesse ou accord informel de garder certaines informations entre des parties spécifiques et de ne pas les partager avec un tiers. Cette action se caractérise généralement par l'intimité et par la confiance que quelqu'un place en nous ou que l'on place en quelqu'un. La révélation de ces informations pourrait nuire aux personnes en question.

Le consentement :

Le consentement consiste en des mots mutuellement compréhensibles prononcés en toute connaissance de cause, de son plein gré et en toute conscience, ou des actions prises de la même manière, qui indiquent une volonté de prendre part à un acte sexuel approuvé par les deux parties. Le consentement n'est pas valide s'il a été obtenu par la force physique, les menaces, l'intimidation ou la contrainte.

L'écoute active :

L'écoute active signifie d'être capable de comprendre une idée ou pensée exprimée par un interlocuteur, tout en prenant en compte ce que voit, pense ou ressent cette personne.

L'estime de soi :

Le sentiment d'avoir du respect pour sa personne et ses aptitudes, dont la confiance en soi et la satisfaction personnelle.

Le genre :

Le genre est une identité qui s'apprend, qui évolue au fil du temps et qui varie d'une culture ou d'une société à l'autre. Par conséquent, le genre est à la fois une construction sociale (quelque chose construit par les gens) et une identité personnelle. Il renvoie aux rôles créés par la société, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux qualités qui sont attribués aux hommes et aux femmes et jugés appropriés.

Le harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante¹.

¹ Direction de l'information légale et administrative (2016). « Harcèlement sexuel ». Service public français. Disponible sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

L'intégration :

L'intégration consiste à faire cas de tous les individus, à leur offrir les mêmes chances et à éliminer toute forme de discrimination et tous les obstacles à leur implication et participation.

Le leadership :

La capacité à influencer les gens en vue d'atteindre un but commun. Cette influence se manifeste par quatre types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi. On distingue également différents styles de leadership : autoritaire, participatif, serviteur et transformationnel.

Le pouvoir :

Le pouvoir peut avoir différentes significations selon les contextes et s'exercer de différentes manières. Ainsi, le pouvoir peut s'apparenter entre autres à la force physique, au contrôle économique ou financier, à l'influence émotionnelle ou psychologique et à l'autorité politique. Il est important de comprendre ses différentes formes afin d'agir en conséquence dans diverses situations et de communiquer le plus efficacement possible.

Le sexe² :

Les caractéristiques biologiques qui définissent les êtres humains comme hommes ou femmes. Généralement attribué à la naissance, le sexe est déterminé sur la base de critères biologiques (les organes génitaux externes, les chromosomes, les hormones et le système reproducteur). Par exemple, les enfants nés avec des organes sexuels masculins (un pénis et des testicules) se voient assigner le sexe masculin. Une fois attribué, le sexe est généralement utilisé comme une étiquette pour éduquer l'enfant selon un genre ou l'autre. Ainsi, les enfants de sexe masculin seront éduqués comme des garçons ; on attendra d'eux qu'ils se conforment à des stéréotypes sur la masculinité.

La violence économique :

La violence économique désigne le refus d'octroyer à quelqu'un le contrôle de ses finances personnelles, familiales ou professionnelles, ainsi que l'utilisation des finances comme un moyen de contrôler le comportement de quelqu'un, sa mobilité ou son accès.

La violence émotionnelle et psychologique :

La destruction systémique de l'estime de soi ou du sentiment de sécurité d'une personne, qui survient souvent dans des relations où il y a des différences de pouvoir et de contrôle. La violence psychologique englobe les menaces de sévices ou d'abandon, l'humiliation, la privation de contact, l'isolation et d'autres tactiques et comportements abusifs sur le plan psychologique³.

La violence sexuelle :

Tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel ou tout autre acte exercé par autrui contre la sexualité d'une personne en faisant usage de la force, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte⁴.

2 Ces notes s'appuient sur the Gender Health and Justice Research Unit (2016): "Exercise 1: Sex vs Gender". Exercices en classe et posters. Disponibles sur : http://www.ghjru.uct.ac.za/sites/default/files/image_tool/images/242/schools/Ch1/CH1EX1_Final.pdf

3 D. Doherty et D. Berglund (2012). « La violence psychologique : un document de travail ». Disponible sur : <http://www.phac-aspc.gc.ca/sfv-avf/sources/fv/fv-psych-abus/index-fra.php>

4 Organisation mondiale de la Santé (2010). « Violence d'un partenaire intime et violence sexuelle à l'encontre des femmes ». Organisation mondiale de la Santé, Genève. Disponible sur : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>

International Alert

info@international-alert.org

www.international-alert.org



/InternationalAlert



@intalert

Registered charity no. 327553

ISBN: 978-1-911080-49-7