HEAL AFRICA
Health, Education, Action, Leadership Development
Avenue des Rond-Points Nº 111, B.P. 319, Goma, Nord Kivu
Mailing : B.P. 540 Gisenyi, Rwanda. Tel : (243) 813674587; (243) 8085 92 603
healafrica.lyn@gmail.com, www.healafrica.org

Conflit, genre et changement dans les zones de conflit : Un échange entre l'Est de la RDC et la Casamance/Sénégal

Rapport de la visite de Mme Seynabou Malé Cissé, Coordinatrice du réseau CRSFPC/USOFORAL (Sénégal) à HEAL Africa (RDC) en Novembre 2009

Par Seynabou Male Cissé, Julia Ziegler et Desiree Zwanck

USOFORAL C.R.S.F.P.C

zfd

eed Evangelischer Entwicklungsdienst

wfd. Weltfriedensdienst e.V.

Du 15 au 22 Novembre 2009, Mme Seynabou Male Cissé de la Casamance a visité HEAL Africa pour un échange Sud-Sud. Elle est coordinatrice du Comité Régional de Solidarité des Femmes pour la Paix en Casamance CRSFPC/USOFORAL. Elle a été accompagnée par Julia Ziegler, professionnelle d'appui du WFD (Service Mondial pour la Paix). La visite était appuyée par le Service des Eglises Evangéliques en Allemagne pour le Développement (EED) pendant que le voyage de Mme Ziegler était pris en charge par le Service Mondial pour la Paix (WFD), tout cela dans le cadre du programme Service Civil pour la Paix (SCP). EED et WFD sont des partenaires du SCP, un programme gouvernemental allemand qui œuvre en coopération avec les ONGs locales dans les situations de conflit et post-conflit (www.zfd.de).

USOFORAL lutte pour une paix durable en Casamance et la gestion non-violente des conflits. L'organisation accompagne aussi des activités économiques intégratives et donne un renforcement des femmes pour leur développement organisationnel et leur gestion financière (par exemple, par groupe d'épargnes). Usoforal cherche à ouvrier des espaces de dialogue au sein des communautés et à travers le volet médiation scolaire parmi des élèves des CEM et lycées. USOFORAL privilège l'approche participative qui responsabilise au maximum les cibles. Des recherches actions constituent la base de planification à travers un programme spéciale, encouragent les femmes de s'engager pour leur accès au foncier.

Mme Muliri Kabekatyo, Coordinatrice du programme Genre et Justice Maniema de HEAL Africa était le point focal du lien établi entre USOFORAL et HEAL Africa. Le programme était organisé par Desirée Zwanck, Conseillère en Genre et professionnelle d'appui de l'EED/SCP à HEAL Africa. Stéphane Alimasi, assistant personnel du Program Manager à HEAL Africa, a contribué une assistance logistique qui était essentielle pour la réussite du programme.

Ce rapport contient un aperçu général des activités menées dans le cadre de cette visite ainsi que des restitutions détaillées des deux ateliers. Il a comme objectif de capitaliser les résultats de cet échange panafricain et de les partager avec les participants ainsi que les activistes et professionnels qui n'ont pas pu assister directement à l'encontre.

1. Aperçu général du programme

Le 16 et 17 Novembre, un atelier de formation en transformation des conflits et médiation a eu lieu avec des agents de HEAL Africa. La formation était bien reçue et l'échange a été fructueux, même si le temps était trop bref par rapport aux besoins de formation parmi des participants.

La leçon la plus importante que les participants ont appris, c'est que la formation en transformation des conflits et en médiation est essentielle pour un travail efficace sur terrain. Des telles formations doivent être de longues durées, cycliques et répétitives, pour que les agents apprennent à appliquer les stratégies et outils, et pour qu'ils arrivent à changer leurs propres habitudes et comportements.

Les participants se sont rendu compte que pour qu'un grand nombre d'agents en profite, il faudra établir une équipe des formateurs propre à HEAL Africa : un groupe d'agents venant de tous les projets qui vont recevoir la plupart des formations en transformation de conflit et qui vont ensuite former leurs propres équipes. Ces mêmes personnes pourraient agir comme médiateurs et multiplicateurs de la philosophie et des techniques de médiation au sein de l'organisation (pages 3-7).

Le 18 Novembre, les visiteurs ont fait le tour de HEAL Africa avec Maman Virginie ainsi qu'un tour de ville et une visite en famille chez Maman Muliri. Les visiteurs étaient impressionnés par le travail pour la guérison et le développement holistique réalisé par HEAL. Pendant la visite au grand marché de Virunga, elles ont apprécié la force des Kivutiens d'entreprendre et de tenir bon malgré tout les difficultés, mais elles ont aussi été exposées directement aux problèmes réels dans la région (mauvaises routes, enfants de la rue).

Le 19 Novembre, Mme Cissé a présenté une conférence débat à l'Université Libre des Pays des Grands Lacs (ULPGL) sur le thème : « Les jeunes du Nord Kivu face aux défis de la paix : qu'apprendre de la Casamance/Sénégal ? » La salle était pleine d'étudiants et de professeurs. Après, un débat riche et vivant s'est déroulé. Nous avons compris que même si le contexte de la Casamance est différent qu'à l'Est de la RDC, les souffrances des jeunes sont les mêmes, et ce sont eux qui peuvent effectuer un changement. Mme Cissé a fini par encourager les jeunes de ne pas résigner et de lutter pour leurs droits et pour un meilleur avenir (pages 7-12).

Le 20 et le 21 Novembre, un atelier d'échange a eu lieu à HEAL Africa. Le thème a été « Comment est-ce que les organisations des femmes peuvent avancer dans leur lutte pour les droits de la femme sous les conditions de conflits armés» ? Les participants étaient les agents de HEAL Africa et des coordinatrices et représentantes d'autres ONGs à Goma, comme PAIF, Children's Voice, UWAKI, Action Aid, CFLPO, Dynamique des Femmes Juristes et Alpha Ujuvi, ainsi que RIO de Bukavu et FOMI de Bunia. Pendant l'atelier nous avons travaillé sur trois problèmes principaux : la construction de la paix, la création des mouvements des femmes (le travail en réseaux et synergies), et la coopération avec les hommes.

Le bilan global a été que les ONGs des femmes locales ont bien de potentiels et des connaissances mais aussi plusieurs faiblesses qui les empêchent parfois de bien travailler et surtout de coopérer. Les pistes de solution sont là mais il faut de la détermination pour les suivre. Le comportement des agences internationales amène aussi la division et le découragement. Nous avons constaté qu'il est essentiel de faire un état des lieux de nos synergies et plateformes et réseaux ici au Nord Kivu pour déterminer comment mieux répondre aux besoins des activistes. Cela sera discuté lors d'une prochaine rencontre (pages 12-19).

Le fil rouge que Mme Cissé et Mme Ziegler ont suivi dans toutes les rencontres et activités a été d'encourager ses frères et sœurs Congolais à *se reconnaître les cibles comme partenaires de dialogue à la même hauteur d'œil.* Ça veut dire, de bien comprendre leurs coutumes et leurs identités, sans les juger, sans vouloir les écarter ou dépasser. Mme Cissé nous a rappelé que les discours de développement sont un couteau à deux tranchants – d'une coté, ils peuvent aider à avancer la cause des droits de la personne, mais de l'autre côté, ils peuvent aussi éloigner les personnes de leurs racines, leurs cultures, et faire qu'ils ne se retrouvent plus dans le monde. Elle a plaidé pour puiser dans les cultures autochtones afin de recréer la société, car elles tiennent beaucoup des ressources et outils. Par exemple, c'est ne pas vrai que traditionnellement la femme n'a rien à dire dans la communauté ! Il y a de multiples stratégies et droits propres aux femmes qu'il faut reconnaître et relever comme points fortes des cultures Africaines.

En 2010, il est prévu que Mme Kabekatyo visite le Sénégal avec Mme Zwanck. Nous espérons que pendant les années qui suivent, il y aura beaucoup plus des tels échanges entre HEAL et d'autres organisations Africaines.

2. Atelier de formation en transformation des conflits et médiation

Le 16 et 17 Novembre, un atelier de formation en transformation des conflits et médiation a eu lieu avec des agents de HEAL Africa. La formation était bien reçue et l'échange a été fructueux, même si le temps était trop bref par rapport aux besoins de formation parmi les participants. Les attentes sur ces deux jours étaient grandes et démontraient les besoins de formation au sein des équipes de HEAL Africa. Cette formation amené par Mme Cissé et Mme Ziegler a été surtout une inspiration et a donné des directions pour l'avenir. Il va falloir un approfondissement des connaissances de l'équipe en médiation et surtout beaucoup de jeux de rôle pour permettre au personnel de se retrouver dans l'attitude d'un médiateur et de s'exercer dans l'application des techniques.

2.1. Les attentes des participants : les besoins au sein de HEAL Africa

- Connaître des techniques / stratégies pour la résolution de conflit
- Trouver des techniques pour faire sortir les femmes de leurs coquilles
- Enrichir la formation surtout du point de vue impacts dans les communautés qui risquent de se disperser
- Parler de la liaison micro macro
- Comment travailler dans des zones contrôlées par différents groupes armés
- Comment gérer des conflits communautaires, et des conflits conjugaux
- Technique de médiation qui permet de trouver une solution durable
- Comment appliquer la GNV au sein de l'équipe (feedback, communication non violente)
- « préparer la guerre entre homme et femme » ou aider a l'émancipation féminine ?

2.2. Comprendre le conflit

2.2.1. Le baromètre de conflit : Perceptions d'une situation en tant que conflit

L'exercice du baromètre de conflit nous a amené à la conclusion que ce que constitue un conflit pour une personne n'ai pas nécessairement un conflit pour une autre. Si nous considérons une situation x comme un conflit nous le faisons toujours à travers une certaine interprétation de la situation et du contexte. En plus nous projetons certaines motivations et intentions aux autres - qui peuvent être juste ou fausse.

La "boule" autour de nous

Chaque personne interprète un conflit selon ses expériences, son éducation, milieu, ses informations, connaissances, sentiments, et valeurs et besoins.

C'est comme si nous nous promenons avec une boule autour de notre tête. Et ce qui se trouve dans cette boule ne se trouve pas dans la boule de quelqu'un d'autre - la source de conflit et de la mauvaise compréhension se trouve là !

2.2.2. Brainstorming sur les connotations du mot "conflit"

Espérance, guerre, blessures, méfiance, mésentente, déception, intrigues, nuisance, tension, maladies, tiraillement, enlèvement, intérêts contradictoires, accusation, tueries, violence, rejet d'une personne, rupture de relation, agression, incompréhension

Discussion : Les connotations que nous avons par rapport à un conflit sont surtout des connotations négatives. Comment par contre est ce qu'on pourrait formuler une définition du

terme "conflit" d'une manière qui exprime aussi que dans chaque conflit il y a aussi des potentiels de changements - pour mieux se connaître, pour mieux se comprendre etc.?

Quelques définitions proposées :

- Le conflit est révélateur de la nécessité de résoudre certains problèmes (Luc Reychler, Construire la paix sur le terrain, Mode d'empli, 2000)
- Le conflit fait partie de la vie. Il est souvent un facteur de développement et d'évolution (Guy Boubault, Conflit : Danger ou chance à saisir ? 1993)
- Un conflit est une situation dans laquelle deux points de vue ou actions désirées, apparemment incompatible, s'opposent. (Christoph Besemer, 1999)

Réactions aux conflits
Les réactions à un conflit donné peuvent être très diverses :

- Évitement (le problème est refoulé)
- Accommodation (une partie subit mais peut en souffrir silencieusement)
- Compromis (chacun perd un peu)
- Confrontation (à la fin les deux parties perdent souvent)
- Consensus (gagnant-gagnant)

Dans l'exemple des ânes qui veulent manger de deux tas d'herbe opposés, la scène commence avec la confrontation : Étant lié avec une corde chacun tire de sa côté. Après avoir constaté qu'ainsi ils vont finalement mourir de faim ils se concertent et mangent d'abord un tas ensemble et après l'autre.

Étapes d'un conflit
Les étapes d'un conflit ont été démontré à travers d'une série d'images d'un arbre qui pousse, est coupé, forme un tas de bois qui est allumé, brûle, diminue pour laisser la braise et devient finalement le ceindre froid. De la ceindre, l'arbre repousse.

Cette exercice permet de discuter dans un contexte donné comment les participants perçoivent de la situation actuelle : "À quel étape sommes-nous dans le conflit qui règne ici ?" En plus, ils peuvent réfléchir à quel étapes on peut intervenir dans un conflit, quels sont les antécédents, quel sont les phases difficiles où il faut faire attention "de ne pas mettre de paille dans la braise".

Les types de conflit

- Conflits d'information
- Conflits de considération
- Conflits de valeurs
- Conflits de relation interpersonnelle
- Conflits d'intérêt

Positions, intérêts, sentiments, besoins

Dans chaque conflit les deux parties en conflit ont des positions différentes. Une ne veut pas que l'autre. Elles se battent pour défendre leurs positions. Pourtant, si elles arrivent à regarder et expliquer les intérêts de l'une et de l'autre côté, pas seulement peuvent-t-elles constater que les intérêts peuvent être compréhensibles, mais peut être même qu'il y a des intérêts qu'elles partagent. C'est de même avec les sentiments et les besoins qui se trouvent encore plus "au profondeur" des cœurs.

A la base de chaque conflit sont les besoins des personnes. Dans la plupart des cas, les personnes n'expriment pas leurs besoins, des fois ils ne voient même pas quels sont leurs vrais besoins. En plus, ils ne reconnaissent pas les besoins des autres. Reconnaître les besoins de soi et de l'autre, c'est le premier pas pour trouver une solution d'un conflit. En suite, nous pouvons chercher une façon de répondre aux besoins divers

Un exemple qui illustre bien les différents niveaux d'un conflit est l'histoire du pain de singe : Deux femmes se battent pour un pain de singe, chacune veut l'avoir pour elle (positions). Elles ne se disent pas ce qui est leur intérêt : Une veut avoir l'intérieur du pain de singe pour soigner la diarrhée de son enfant, l'autre veut avoir l'écorce pour chasser les salamandres du canari. Le sentiment au fond sont les mêmes : les soucis pour la santé de la famille. Ainsi le besoin de voir la famille en bonne santé. Si les femmes pouvaient communiquer sur cela, elles pourraient facilement trouver une solution de gagnant-gagnant: une prend l'écorce, l'autre l'intérieur.

Image : Usoforal, Julia Ziegler 2008

La termitière

La termitière peut être un symbole pour un conflit : Ce qu'on voit est seulement une petite partie de la termitière, la plus grande partie est invisible, sous la terre. Si on adresse seulement ce qui est visible, la partie en haut, la termitière va se reconstruire dans quelques nuits. Il faut creuser pour arriver au fond du problème, pour connaître les racines, les causes profondes, les motivations primordiales qui ont fait naître ce conflit.

2.3 Les caractéristiques, le processus et les techniques de la médiation

L'écoute active

L'écoute active est une attitude comme une capacité qu'on peut développer. Elle est à la base d'une communication non-violente et ainsi une base de la médiation

Un exercice à permis aux participants de déceler les facteurs de l'écoute active :

- Voir l'autre
- Être accueillant
- Donner de la considération
- Être disponible ou exprimer son indisponibilité
- Être attentif, intéressé, permettre a l'autre de parler
- Donner du temps
- Poser des questions de clarification, pas de questions dirigeantes
- Manifester de l'empathie
- Demander des questions ouvertes, par exemple : « De quoi as-tu besoin ? »

Les principes de la médiation
Le but c'est que les parties arrivent à séparer le problème des personnes en conflit.

- La médiation est volontaire
- Elle est facilité par une personne neutre / impartiale
- Elle se tient à un endroit choisi par les deux parties qui est sécurisant, discret, et neutre

Le bon médiateur / la bonne médiatrice
Un bon médiateur / une bonne médiatrice est une personne neutre/impartial qui sait écouter, une personne discrète, respectée et acceptée par toutes les parties, avec une grande capacité de compréhension, une personne sage. Il/Elle

- a de l'empathie mais être capable de garder une certaine distance (ne pas être emporté par l'émotion)
- a une autorité sans être autoritaire
- n'impose pas
- ne juge pas
- ne moralise pas
- ne donne pas de conseils
- ne donne pas des solutions
- ne cherche pas la vérité
- est maître du processus
- laisse la liberté d'expression
- doit bien modérer la discussion et être reconnu comme modérateur
- cherche le consensus, le gagnant-gagnant

Les techniques de la médiation :

- Aider à conscientiser
- Écouter activement
- Poser des questions ouvertes qui ouvrent une fenêtre vers un avenir positif
- La transformation des tu-messages dans des je-messages (par exemple, ne pas dire " Tu m'as blessé !" mais « Je me sens blessé » et, en reflétant une partie du conflit dans une médiation, ne pas refléter "il t'a blessé" mais "tu t'es senti blessé parce que...")
- Reformuler les généralisations, les exagérations et les mots qui étiquettent une personne
- Chercher et souligner les points communs
- Transformer un langage violent en un langage non-violent
- Transformer les accusations en demandes

Les éléments d'un message pacifique (selon Marshal Rosenberg)

1) Le constat – observé sans juger
2) Exprimer son sentiment
3) Parler de son besoin qui est la cause du sentiment
4) Exprimer son souhait

➔ Déceler les différents éléments dans les propos des parties en conflit est un bon outil pour la médiation. Cela veut dire que le médiateur / la médiatrice n'applique pas le message pacifique dans son entité mais reformule plutôt les propos des deux partie de manière que l'observation, les sentiments, les besoins et souhaits soient explicites et distingués l'un de l'autre.

➔ Recommandation du livre : Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) par Marshall Rosenberg (à parti de mars 2010 dans la bibliothèque de Genre, Conflit et Développement a HEAL)

Le processus d'une médiation
Dans un arbitrage traditionnel, il y a toujours une partie gagnante et une partie perdante, mais dans la médiation, tous doivent être satisfaits pour arriver à une solution durable et éviter que le conflit reprend.

- Il faut rendre explicite que la médiation doit être discrète et confidentielle
- Fixer ensemble avec les parties en conflit les bonnes « règles » de comportement avant de commencer (les parties en conflits ne se coupent pas la parole, pas de violence (demande de déposer les armes !), pas d'insultes, éteindre les téléphones)
- Réaffirme le rôle de la médiation et du médiateur (confidentialité, le médiateur est modérateur donc il/elle a le droit de couper la parole en assurant que les deux parties peuvent s'exprimer de manière égale)
- Demander qui veut commencer
- Avoir de l'empathie mais être capable de garder une certaine distance (ne pas être emporté par l'émotion)
- Le médiateur, la médiatrice ne s'impose pas, ne juge pas, ne moralise pas
- Donner aux personnes le pouvoir de réfléchir et de décider
- Bien cerner et prioriser les thèmes de conflit
- Assurer que toutes les côtés auront la possibilité de s'exprimer !
- Il n'est pas important de trouver « la vérité » on ne peut jamais la reconstruire, et chaque partie réclame la vérité pour soi – il vaut mieux les réconcilier en cherchant les points communs, et non chercher « qui a raison »
- Refléter ce que les gens disent pour les faire sentir qu'ils sont écoutés
- Transformer un langage violent dans un langage non-violent
- Mettre l'accent sur les points communs, ne pas sur les points qui séparent
- Aider les deux parties à changer la perspective pour pouvoir aussi prendre la perspective de l'autre
- Faciliter que les deux parties trouvent une solution, ne pas proposer des solutions en tant que médiateur
- Orienter les parties vers l'avenir plutôt que de se fixer sur le passé
- Assurer que les décisions prises sont sellés d'une manière culturellement acceptées et fixer un délai pour vérifier si les décisions sont respectées

2.4 Discussion

Reconnaître nos forces
Dans plusieurs ethnies au Sénégal, les femmes ont un pouvoir économique et culturel, mais elles sont peu représentées sur le niveau public. Il y a quelques ethnies en Casamance où les femmes peuvent terminer un conflit violent en se jetant entre les belligérants. Au début les participants ont dit que malheureusement, des telles coutumes n'existent pas à l'Est du Congo, mais petit a petit, ils ont trouvé qu'il y a quand même plusieurs activités que les femmes peuvent mener pour la paix. Par exemple, dans quelques ethnies, si une femme se jette sur une personne, on ne peut plus frapper cette personne. Quand une femme se déshabille de sa propre volonté et se baisse, surtout quand c'est une mère, tout homme qui la voit est maudit –

c'est pourquoi le déshabillement ou la menace de déshabillement est une arme forte des femmes. Cela démontre que dans chaque culture il y a des forces que les femmes peuvent utiliser et renforcer pour arrêter et transformer les conflits. Il faut reconnaître ce qu'on est et être fier de soi, reconnaître sa culture et ne pas la diaboliser.

Nous avons également appris que pour le travail avec la population, il faut utiliser les symboles et exemples avec lesquels ils sont bien familiers, par exemple la termitière ou l'arbre brûlé.

La formation en transformation des conflits et en médiation est essentielle pour un travail efficace sur le terrain. Des telles formations doivent être données de façon cyclique et répétitive, pour que les agents apprennent à appliquer les stratégies et outils partout dans leur vie, et pour qu'ils arrivent à changer leurs propres habitudes et comportements. Il fallait créer une équipe des formateurs propre à HEAL Africa : un groupe d'agents venant de tous les projets qui vont recevoir la plupart des formations en transformation de conflit et médiation et qui vont ensuite former leurs propres équipes. Ces mêmes personnes pourraient agir comme médiateurs au sein de l'organisation.

Participants

USOFORAL :

Seynabou Malé Cissé (Directrice)
Julia Ziegler (WFD-SCP)

HEAL Africa:

Pasteur Bolingo (Zivik)
Desiree Zwanck (EED/SCP)
Espérance ManiMani (GMP8)
Joseph Ciza (GMP8)
Modestine Etoy (Wamama Semameni)
Muliri Kabekatyo (Genre et Justice)
Noella Katembo (Choisir la Vie)
Sifa Shamavu (GMP8)
Stéphane Alimasi (Secrétaire du Programme Manager)

3. Conférence-débat à l'ULPGL

Mme Cissé avait présenté une conférence débat à l'Université Libre et Protestante des Pays des Grands Lacs (ULPGL) sur le thème : « Les jeunes du Nord Kivu face aux défis de la paix : qu'apprendre de la Casamance/Sénégal ? » La salle était pleine des étudiants et professeurs et beaucoup parmi eux ont contribué à la discussion.

3.1 Présentation

Les jeunes du nord Kivu face aux défis de la paix. Qu'apprendre de la Casamance ?

Par Seynabou Male Cissé

Introduction

Les jeunes font face partout dans le monde à des inégalités criardes et à la violence structurelle du néolibéralisme. Dans les pays dits pudiquement du sud ou en voie de développement, où règne le diktat des grandes institutions internationales et /ou de l'ancienne puissance coloniale, ces violences, ces

inégalités sont plus qu'accentuées surtout quand il s'agit d'un pays aussi riche que la RDC où de grands intérêts des pays dits développés se heurtent entre eux et contre de nouveaux venus comme la Chine. Ces inégalités se manifestent dans tous les domaines de la vie elles sont sociales, économiques, politiques et culturelles.

Quand maintenant un conflit violent éclate c'est un coup de massue assené à la famille, à la communauté, à l'école, à la santé, aux relations sociales en particulier de genre et même si on veut aux relations humaines tout court. C'est justement ce qui arrive en RDC en particulier dans cette région du nord Kivu c'est aussi ce que vit la région sud du Sénégal, la Casamance. C'est la tout le sens du titre de cette introduction aux débats : « Les jeunes du nord Kivu face aux défis de la paix. Qu'apprendre de la Casamance ? » Ou plutôt quel apprentissage mutuel ! Plusieurs questions viennent à l'esprit : Qu'est ce que la paix ? Quels sont les défis qu'il faut relever pour la paix ? Pourquoi les jeunes ? C'est qui les jeune ? Qu'est ce que la Casamance peut bien nous apporter ici ?

Pour répondre à ces interpellations, nous articulerons nos propos autour de deux grands points : Les défis qu'il faut relever pour une vraie paix : Quid de ces expériences venues de Casamance ?

I) Les jeunes du Nord Kivu face aux défis de la paix

Remettons nous dans le contexte sans aucune prétention de notre part ! La RDC a connu une histoire mouvementée. Pour ne survoler que l'histoire récente, on parle à partir du début des années 1990 de deux guerre baptisées « la 1ère et la 2ème guerres continentales africaines » dont l'épicentre demeure le nord et le sud Kivu où les violences continuent malgré la signature des accords de paix de SUN CITY de 2003, malgré la conférence sur la paix et le développement dans les provinces du nord et du sud Kivu qui s'est tenue à Goma du 9 au 23 janvier 2008.

La plupart des sources avancent 3 à 4 millions de morts directs mais ne parlent pas assez des centaines de milliers de morts indirects, de morts vivants, de familles disloquées, de sociétés déstructurées, de femmes et d'enfants violés, de valeurs perdues!!

Tout récemment, des spécialistes affirmaient que lors de l'offensive gouvernementale lancée en début d'année, 1000 civils ont été tués, 7000 femmes et enfants violées, 900 000 hts de la région déplacées. Un conflit qui ne finit pas ! Le conflit a détruit beaucoup de fondements moraux, justes de nos sociétés :

- Des familles sont disloquées
- Des villages ont disparu ou du moins sont vidés
- La communauté se fissure
- Les cultures sont piétinées
- La santé devient mourante avec l'effondrement des infrastructures de santé : accès limité à l'eau propre
- L'école qui aurait pu encore être ce lieu de socialisation, d'éducation, est affaiblie, plus d'élèves, plus de classes, plus d'enseignants dans certaines zones, résultat : 67,2% de taux d'analphabétisme, mais si on parlait du nord Kivu spécifiquement, ces chiffres devraient être revus à la hausse,
- Les bras protecteurs des parents se sont desserrés depuis belle lurette, ainsi de nombreux jeunes grandissent dans la rue
- La communauté, villageoise, clanique, familiale s'est depuis longtemps tue devant la loi des armes, de la violence. L'état en dépit de quelques efforts n'est pas toujours très présent. Les organisations de la société civile devant l'ampleur des tâches et malgré un engagement sans failles se découragent devant ce qui semble sans issue. Les jeunes sont laissés à eux mêmes, même si on peut noter des expériences tout à fait positives comme l'ULPGL et son centre d'apprentissage pour la paix et la démocratie Les jeunes sont peu consultés sur ce qui est bon pour eux : plus de maisons ! Plus de sœurs ! Plus de grands parents ! Beaucoup de lieux de cultes ! Désertés s'ils

sont encore debout ! Plus de références !

Dans ces conditions que deviennent les jeunes, nos enfants ? Ils/ elles apprennent à se débrouiller, à la limite tout seul :

- Qui cherchant protection jusqu'au statut d'esclave,
- Qui se servant pour ne pas être serviteur mais plutôt maître ! MAITRE, le mot est lâché
- MAITRE parce qu'on a une arme qui donne l'ascendance sur celui qui n'en a pas
- MAITRE parce qu'on prend ce que l'on veut sans se soucier du propriétaire
- MAITRE parce qu'on terrorise celle qui a l'âge de notre mère ou celui qui a l'âge de notre père

Est-il facile de descendre de ce piédestal, où nous place notre force surtout que des références autres manquent pour redevenir anonyme ? ASSUREMENT NON ! Voilà pourquoi nous parlons de défis à relever pour une paix durable qu'on pourrait résumer ainsi :

- Défi de s'informer vrai pour combattre la rumeur
- Défi de participer activement à la vie politique avec un autre style de leadership
- Défi de la reconstruction économique, de la formation, de la formation professionnelle
- Défi de la reconstruction socio culturelle
- Défi de la reconstruction des individus : quelles valeurs nous parlons aussi de tous les aspects positifs de nos civilisations traditionnelles rasées par le colonisateur ? Quelles croyances ? Quels nouveaux soubassements de la vie en commun ?
- Défi de vaincre la peur qui paralyse et infantilise

Les jeunes, qu'on définit souvent par l'âge sont tous ceux qui ont en dessous de 18 ans, de 25 ans, de 30 ans et même de 35 ans. On les appelle aussi espoir de la nation!, la relève ! Et ils, elles constituent la population majoritaire dans nos états, c'est donc pour tout cela la frange qui a le plus intérêt à la paix avec les femmes ! Les jeunes sont aussi assimilés à la force de la nation, c'est aussi eux qui constituent le gros des contingents d'hommes armés !

C'est aussi pour toutes ces raisons que je vais vous poser cette question : vous jeunes congolais, jeunes du nord Kivu, de Goma, population majoritaire ! Que signifie la paix pour vous ?

(Un jeune casamançais répond « la paix c'est la fin de la guerre », « La paix c'est les armes se taisent », « on se déplace en toute sécurité, se réveiller et voir ses deux parents, aller à l'école, trouver du travail »). Cela me permet d'aborder le deuxième point de mon exposé :

II) Quid de la Casamance ? Ces expériences de Casamance

Casamance, région au sud du Sénégal coincée entre la Gambie au Nord et la Guinée Bissau au Sud connaît depuis 1982, un conflit armé : Les combattants du mouvement des forces démocratiques de Casamance, MFDC, réclament l'indépendance de la région.

Présentation Sommaire de USOFORAL : Le Comité Régional de Solidarités des Femmes pour la Paix en Casamance / USOFORAL « **Entraidons-nous, Unissons-nous »** ; est une association de femmes, elle œuvre pour l'amélioration de la situation socio-économique et le renforcement des capacités des femmes et de leurs organisations en vue de valoriser leur rôle pour l'édification d'une paix durable. Son approche holistique ne pouvait exclure ceux qui constituent la fierté de notre société, les jeunes, cette génération nouvelle qui va nous remplacer ne pouvait nous laisser indifférentes surtout quand on sait que les membres fondateurs de USOFORAL sont essentiellement des enseignantes !

L'intervention au niveau de l'école est un axe seulement mais un axe très important car l'école est un des lieux de formation de la future classe dirigeante, de la génération montante qui prendra en main le destin de notre pays de nos communautés. Un peu partout en Casamance les populations ont vécu les conséquences désastreuses de la dimension violente de la crise. Usoforal qui travaille sur plusieurs

niveaux dans la recherche des pistes et solutions paisibles pour la Casamance, est convaincu qu'un des piliers fondamentaux est le travail avec les jeunes porteurs de l'avenir de cette région. D'où toute l'importance du développement d'une culture de paix à l'école et dans les communautés pour éliminer les préjugés et stéréotypes et nous enrichir de nos différences, pour un partage équitable des responsabilités. Les jeunes sont sensibilisés sur leurs droits, prennent des initiatives, se rencontrent, créent des clubs de la non violence, de volontaires de la paix, de médiation par les pairs

L'éducation à la paix développée par plusieurs acteurs non étatiques a eu plusieurs programmes dont certains sont aujourd'hui inclus dans les curricula des collèges c'est à dire dans l'enseignement moyen WE avec USOFORAL comme association marraine a introduit dans les écoles des modules d'éducation à la paix déroulés par des professeurs formés et agréés par le ministère de l'éducation nationale, USOFORAL a introduit la médiation scolaire ! Elle est apparue aux USA puis a gagné le vieux continent, aux lendemains de MAI 68.

L'idée de base est qu'il n'y a pas de vie sans conflit ; qu'un conflit entre des personnes, n'est ni négatif ni positif. Un conflit, né d'une confrontation de besoins ou de valeurs, vécu comme un danger, une souffrance, est aussi une opportunité de changement. La médiation permet donc de transformer le conflit et, à travers lui, de se transformer 5. Le recours à un acteur tiers, un médiateur, permet de créer l'espace dans lequel les protagonistes du conflit pourront plus facilement retrouver la voie du dialogue, faire évoluer la situation, et rendre au conflit sa fonction positive dans les relations humaines.

La médiation « par les pairs » en milieu scolaire signifie que les médiateurs sont des jeunes du même âge ou à peine plus âgés, formés à la médiation, mais avec le même statut d'élèves. Les élèves-médiateurs vont proposer leur aide lors de disputes ou de bagarres, ou face à des mouvements de grève.

La médiation scolaire est aujourd'hui devenue un outil fondamental de règlement de problèmes au sein des collèges. Apprendre à gérer ses conflits autrement que par la violence est un enjeu fondamental de la culture de la paix. La médiation scolaire part de l'idée que si les élèves arrivent eux même à régler leurs conflits de manière non-violente, cela peut devenir une habitude, une attitude qui peut se prolonger dans les autres sphères de la vie dont ils font partie. Et ils peuvent, disons, grandir avec cette habitude de chercher des solutions qui ne laissent pas de rancunes comme sources potentielles de nouveaux conflits. Nous pouvons faire part d'un exemple intéressant du club de médiation du LDZ : grève des enseignants, le club saisit l'autorité académique, le syndicat enseignant, les parents d'élèves et organisant une table ronde à la radions privée sud FM. Les jeunes médiateurs pendants les grandes vacances et les nombreuses activités de jeunesse sont souvent sollicités dans leurs quartiers, leurs villages pour médire.

Qu'est cette l'éducation au leadership : C'est un programme qui vise à installer chez les jeunes un certain nombre de compétence pour un nouveau leadership ! Le programme contribue à la récupération par l'élève de toutes ses identités, qui font de lui ce qu'il est et l'aide à devenir leader et non juste chef autoritaire, qui maîtrise des capacités organisationnelles, capables d'analyser des

situations, de résoudre pacifiquement es conflits, de s'informer, de communiquer.

Conclusion

Dans nos régions en conflit les jeunes qui constituent la majorité ont le plus intérêt à la paix mais pour y arriver, il s'agit alors de réinventer un autre langage, celui de la communication non violente où il ne s'agit plus de donner des ordres mais de faire des constats, de partager des sentiments, de savoir écouter d'avoir de l'empathie, de réapprendre à écouter les contes de grande mère et de grand père pour y puiser toute les sagesses ancestrales faites d'humanisme mais aussi de règles de vie et de savoir être, de s'ouvrir aux influences fécondes de l'autre pour nous enrichir de nos différences et de se forger un savoir qui permette de se hisser aux postes de commande de sa communauté, de son pays.

Dans « Pourquoi je crois au progrès de l'Afrique » Jean Claude Mazungu (Gouverneur de la banque centrale) étale tout son optimisme : « Les potentialités de l'Afrique ne peuvent devenir réalité que si les africains acquièrent le savoir et le savoir faire », nous ajoutons « et le savoir être »! Cela implique pour nous la formation de la masse de jeunes à travers des écoles techniques et professionnelles pour disposer de personnes qualifiés capables de relever le défi du développement mais nous passerons à coté si nous oublions le savoir être pour que la jeunesse l'avenir de notre pays acquière des comportements porteurs de valeurs de paix, de solidarité dans un autre style de leadership. Il s'agira pour nous les adultes de les reconnaître tels qu'ils sont dans ce qu'ils sont et de leur faire confiance.

C'est alors aux jeunes, ils constituent dans nos pays du sud au moins 50% sinon même 65% de la population totale, de trouver des solutions nouvelles, d'inventer des voies pour relever ces défis car nous pensons avec Dr Konrad von Bonin, EED Allemagne que «L'Afrique n'aura de paix et de prospérité que si la jeunesse africaine peut contribuer à la réinvention de la société africaine ».

3.2 Points relevés dans la discussion

Les auditeurs ont constaté qu'il y a quelques similarités entre la Casamance et l'Est du Congo, comme les richesses naturelles et la longue durée du conflit. Mais certains ont noté que les situations sont aussi différentes : en Casamance, les rebelles intérieurs luttent pour l'indépendance pendant qu'au Congo, le conflit vient de l'extérieur. Néanmoins, cet argument était aussi contesté, car pour que le conflit peut prendre racine au Congo, il faut la terre fertile – les conflits externes ne pourraient pas déchirer le Congo si il n'y avait pas déjà trop des conflits a l'intérieur.

On a trouvé que même si le contexte de la Casamance est différent de celui de l'Est de la RDC, les souffrances des jeunes sont les mêmes, et ce sont eux seuls qui peuvent effectuer un changement. Les jeunes ne devraient pas se laisser décourager et lutter pour leurs droits et pour un meilleur avenir. Ce sont eux qui perdent quand il n y a pas la sécurité, quand les professeurs restent loin de la région et quand il n'y a pas de travail.

Un autre point relevé était la distance entre les étudiants et la réalité sur terrain. On a constaté qu'elle n'est pas grande, car la plupart des étudiants ne sont pas de Goma, ils viennent de l'intérieur. Comme ils viennent des toutes les régions, ils peuvent s'échanger ici, l'université est le meilleur endroit pour fonder des mouvements interprovinciaux et connecter la ville au village.

Les jeunes ont aussi donné expression à leur peur de s'engager parce que les droits de la personne ne sont pas respectés et ceux qui se relèvent courent un grand risque. Mais on s'est aussi rendu compte qu'il faut ne pas se coucher par terre – si on ne trouve pas le courage de se

mettre debout complètement, on doit au moins commencer par se mettre à genoux. Avant tout, la croyance en Dieu peut surpasser la peur.

Un étudiant avait demandé si un fois quand on est dans la politique, est-ce que la jeunesse n'est pas finie ? La réponse de la présentatrice était non, parce qu'on peut s'impliquer dans la politique a chaque moment, même dans sa jeunesse, parce que la politique, c'est simplement s'impliquer dans des affaires de la communauté/cité.

Mme Cissé a motivé les jeunes à trouver les références selon quelles ils peuvent s'orienter - et si des telles références manquent, d'inventer de nouvelles références. Tout d'abord, il fallait « redevenir nous », mais il faut aussi créer le nouveau.

Comme actions concrètes, les étudiants peuvent s'impliquer dans la détraumatisation des rebelles et la prévention de vengeances parmi la population ainsi que dans l'éducation à la paix. Il serait bien que les jeunes de la Casamance et du Congo puissent s'échanger.

4. Atelier d'échange sur l'activisme pour les droits de la femme

Le 20 et le 21 Novembre 2009, HEAL Africa a organisé un 2ème atelier animé par l'activiste pour la paix Mme Seynabou Male Cissé, Coordinatrice du réseau CRSFPC/USOFORAL en provenance de la Casamance (Sénégal). Cet échange « Sud-Sud » était organisée en collaboration avec le Service Civil Pour la Paix et ses partenaires EED et WFD. L'atelier avait pour objectif l'échange sur la question « Comment est-ce que les organisations des femmes peuvent avancer dans leur lutte pour les droits de la femme malgré les conflits armés ? » Les participants incluaient des représentants des programmes de HEAL Africa ainsi que des organisations partenaires dans la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles provenant du Nord Kivu, Sud Kivu et Ituri (voir liste des participants en bas).

Le 1er jour, les participants ont discuté d'abord sur la question « Qu'est-ce qui nous pousse à faire notre travail d'activisme pour les droits de la femme ? » Ensuite elles ont exprimé leurs attentes, ce qui a permis au groupe de définir 3 thèmes/questions centrales pour la discussion. Puis, les participants se sont divisés en 3 groupes de travail pour élaborer sur ces 3 thèmes. Le 2eme jour, les groupes ont restitué leurs résultats et chaque présentation était discutée par tout l'atelier.

4.1 Nos motivations

« Qu'est-ce qui nous pousse à faire notre travail d'activisme pour les droits de la femme ? »
Certaines des participantes ont constaté qu'elles ont grandi dans des familles où régnait l'égalité entre les genres, ce qui les a sensibilisé aux injustices a l'extérieur de leur ménage. Mais il y a aussi ceux qui ont grandi dans les maisons où la femme était opprimée, ce qui leur a fait comprendre comment des femmes souffrent de la discrimination. Pour d'autres, c'était l'expérience de la guerre qui les a poussé à s'impliquer dans ce travail. Certaines se disent simplement motivées par leur caractère, par un idéalisme inné, une qualité de cœur et de compassion.

4.2 Présentations /Discussions

Réflexion sur le travail en groupe

Pour les participants, le travail en groupe était une expérience qui amenait déjà quelques leçons. L'échange sur un certain thème permet de connaître les autres, d'identifier leur caractère et leur perspective. Car si on sait qu'on va présenter des résultats en groupe, on essaie de ce mettre d'accord sur chaque point et on semble parler avec une même voix, mais quand on se met à mettre les pensées en forme écrite, on se rend compte qu'il y a toujours beaucoup d'opinions divergentes et la discussion commence de nouveau.

Groupe 1 : Mouvements, réseaux et synergies des femmes : stratégies et défis

- *Comment arriver à constituer des mouvements des femmes locaux, nationaux et sous régionaux en RDC ? Quelles sont les difficultés des organisations des femmes pour créer des réseaux et synergies ?*

Difficultés

Les réseaux, synergies et plateformes des femmes existent sur le plan local, national, sous-régional et international. Mais souvent ils ne font pas un travail effectif ou de qualité. Il s'agit d'un « **réseau dans la mallette** », ça veut dire, c'est seule la coordinatrice qui porte ce réseau, mais il n'y a pas des véritables structures, membres actives ou projets concrets. Quand des organisations deviennent des synergies ou bien les synergies se transforment en organisations, les membres ne se retrouvent souvent plus.

Les organisations gouvernementales (OGs) et non-gouvernementales (ONGs) sur le plan international ne s'intéressent souvent pas à une coopération avec des ONGs locales. La coopération est souvent limitée aux sous-contrats. Des tels sous-contrats sont très hiérarchiques, car **les Locaux ne sont pas traités comme de véritables partenaires**. Dans beaucoup de cas, le partenariat est empoisonné par la corruption en forme d' « opérations retour ».[1] Très souvent, les Internationaux signent des contrats seulement avec d'autres Internationaux sans qu'on connaisse les critères d'éligibilité. Dans les réunions de coordination (« cluster meetings ») les Internationaux ou les agences des Organisations des Nations Unies (ONU) identifient souvent des besoins d'urgence. Le protocole demande qu'on vote quelle organisation va répondre a ces besoins. L'expérience des participants locaux est que les internationaux ne votent pas pour eux, mais pour d'autres Internationaux. Ce sont des raisons pourquoi les Locaux déplorent qu'**il n y a pas assez de transparence dans le travail des OGs et ONGs internationales.**

Les ONGs internationales mènent les mêmes activités sur le même terrain et sur les mêmes cibles que les ONGs locales. Comme les Internationaux ont beaucoup de fonds à dépenser, la population bénéficie de leurs perdiems et dons. Ensuite, les personnes sur le terrain développent certaines attentes de ce qu'ils devraient gagner de leur participation dans les projets humanitaires. Mais les Locaux ne disposent pas des mêmes ressources financières, et ils n'arrivent pas à répondre aux attentes matérielles exagérées de la population. Cela crée une situation où la population ne s'intéresse plus aux stratégies développées par les activistes Congolaises.

[1]« Opération retour »: une ONG locale reçoit un sous-contrat à la condition qu'elle se met d'accord de coopérer avec 'agent responsable d'une OG ou ONG internationale. L'ONG locale signe ensuite pour un montant de l'argent reçu mais en cachette, elle « retourne » un pourcentage (10-20%) dans la poche de l'agent. La population cible n'en profitera pas, cette pourcentage sera dépensée seulement sur papier.

Il existe aussi des **faillites du côté local**. Les Internationaux accusent des Locaux d'être incompétents - et nous avons admis qu'ils n'ont pas toujours tort. Des ONGs des femmes, par exemple, ont beaucoup des problèmes sur le plan professionnel :

- L'amateurisme (manque de formation)
- Le favoritisme (on inclut seulement des membres de sa famille dans l'organisation)
- Les conflits de leadership (dominance de leadership répressif, agressif et irresponsable)
- Les jalousies (tout le monde veut être chef et prendre le devant)
- Multiplication des organisations fictives (ceux qui « vendent » les victimes)
- Absence d'une autorité de coordination réelle
- Chevauchement des activités entre les réseaux et les organisations membres
- Un manque criant des spécialisations des organisations pour une bonne complémentarité

Pistes de solution

Ce qu'on peut faire, c'est par exemple demander le statut et la vision des certains organisations internationales. La plupart des Internationaux ont aujourd'hui intégré l'idée de la participation locale dans leurs programmes. Les ONGs locales peuvent revendiquer que les Internationaux répondent aux exigences du travail « participatif » et de la gestion cohérente et transparente. Ils devraient soutenir les organisations qui travaillent déjà, coopérer avec les activistes et ONGs locales et renforcer leurs capacités. **Les Locaux devraient devenir plus actifs en réclamant une bonne coopération**, par exemple, auprès de OCHA. OCHA peut aussi diriger les Locaux envers les Internationaux qui ont besoin de leur collaboration.

Des bons exemples pour le travail en réseau

1. *La Commission Provinciale de Protection de l'Enfant*
La Commission réunit chaque mois tous les acteurs de ce domaine pour lutter contre la violation de droits de l'enfant et surtout les promouvoir. C'est en fait un espace de discussion et d'échange où on cherche des solutions aux problèmes des enfants, où on peut trouver des solutions et réponses aux défis qui empêchent l'épanouissement de la femme dans nos milieux.

2. *L'atelier des femmes encadré par Children's Voice*
Elles forment des groupes solidarité. Elles luttent contre la pauvreté, discutent et réfléchissent sur de différents problèmes qui bloquent le développement de la femme dans leur société.

Dans le 2 cas, le point focal est bénévole.
(Merci à Christine Muzaidizi pour ces informations)

Surtout, il faut refuser à participer dans la corruption, lutter contre cette mauvaise habitude dans l'administration à tous les niveaux et les opérations retour. Il faut aussi dénoncer ensemble le comportement non-acceptable de certains bailleurs et agents de l'Etat. Les exemples de plusieurs ONGs locales ont montré qu'il faut beaucoup de courage et de persévérance, mais qu'il est possible de le faire.

En ce qui concerne le professionnalisme, beaucoup des organisations locales auront besoin d'une formation en développement organisationnel. Il faut un centre de formation pour des activistes et les ONGs locales.

Il faut résister à la tentation de travailler seulement avec des personnes qu'on connaît bien. Il est mieux pour l'efficacité et le bon fonctionnement d'une organisation de favoriser des agents qui ne sont pas membres de sa propre famille, et se diriger objectivement vers ceux qui sont les

plus compétents. Une organisation a besoin d'une vision claire et elle doit assurer une bonne comptabilité. Si nos propres organisations sont en ordre, personne ne peut nous attaquer. Il faut montrer à tous les acteurs de quoi on est capable, et qu'on peut réussir.

En plus, il faut inventer des stratégies avancées d'intervention des femmes à la base et faire le plaidoyer des femmes pour une coordination réelle par l'autorité (locale, nationale).

Surtout, il faut se trouver une meilleure façon de travailler en réseau et d'échanger. C'est pourquoi nous avons décidé de formuler les **termes de référence pour la**

Création d'une espace de concertations des organisations des femmes :

Le premier pas sera d'inviter toutes les organisations locales des femmes à se réunir pour discuter sur les points suivants qui peuvent constituer un input pour la discussion initiale sur la philosophie et les principes de l'espace des femmes.

- Faire un état des lieux des espaces existants : est-ce qu'il faut toujours créer quelque chose de nouveau ou juste améliorer ce qu'il y a ?
- Définir une vision, des principes, la philosophie commune
- Le point focal sera une responsabilité à terme, le poste sera tournant
- Le point focal sera perçu comme un modérateur
- Pas de rémunération pour le point focal (= l'organisation dont elle fait partie mettra à disposition les moyens)
- S'entraider en cas de manque de matériel
- Renverser la tendance de la « perdiemisation » - réfléchir sur des solutions durables pour des coûts
- Transparence interne et externe
- Réfléchir sur les nécessites de restituer les débats, informations et décisions du réseau au sein des organisations des femmes. Travailler avec des déléguées fixes des organisations qui seront obligées de restituer
- Faire un effort pour atteindre les groupements féminins à la base
- Établir des critères de qualité pour l'intégration des organisations de femmes
- Rester en contact avec l'extérieur (hommes, autres organisations…)

Groupe 2 : Notre stratégie pour contribuer à la paix
Qu'est ce que nous pouvons contribuer au processus de résolution de conflits / à la paix ? (outils et stratégies des femmes)

Les groupes concernés
Organisations des femmes qui accompagnent des petits groupes des femmes

Principes clés

- Parler le même langage
- Avoir une même vision
- Ne pas se laisser prendre par l'esprit de jalousie et de compétition
- Les objectifs doivent être compatibles

Outils

- Apprentissage par les paires
- Cadres d'échange avec les hommes

- Faciliter les cadres de communication, d'échange et de concertation
- Encourager les femmes à exploiter leurs potentialités, leurs capacités (demander les visions des femmes)
- Relever le niveau de la femme (alphabétisation, renforcement...) ; lutter contre la sous estimation de la femme par elle-même et par les hommes
- Auto prise en charge sur tous les niveaux
- Initier/ encourager des actions qui rapprochent les groupes (par ex : événements sportifs, micro crédit, champs communautaires, etc.…)
- Encourager la participation des femmes dans les initiatives pour la paix
- Réconciliation au niveau des organisations
- Résoudre les conflits en respectant les autorités traditionnelles
- Valoriser le rôle de la femme comme éducatrice (tolérance, valeurs,..)

Groupe 3 : Travailler avec les hommes

Quels sont les effets de notre travail (la lutte contre les violences sexuelles et pour les droits des femmes) sur les hommes ? Comment travailler de manière constructive avec eux ?

Effets positifs

- La complémentarité
- La prise de conscience par l'homme sur les capacités de la femme

Effets négatifs

- Manque d'intérêt pour l'homme par les programmes et bailleurs – les hommes se sentent exclus
- Les hommes se sentent accusés, menacés
- Plus de résistance et violence contre les femmes

Comment travailler avec les hommes

- Il faut prendre « la place d'une maman » - développer un style de leadership féminin, et ne pas copier les hommes avec leurs mauvaises habitudes de leadership agressif
- Être courageuse, ne pas se soumettre ou se sous estimer
- Associer les hommes dans le travail a tous les niveaux, cela nous permet aussi de nous voir dans le miroir
- Valoriser une culture qui donne la liberté d'expression aux femmes – Ce n'est pas vrai que les femmes n'ont rien à dire. Les femmes peuvent souvent intervenir là ou c'est « interdit » pour les hommes. Les femmes peuvent même se lever contre les rebelles. La femme peut être une force, il faut puiser dans les traditions
- Les hommes doivent comprendre aussi ce qu'ils gagnent dans l'égalité de genre
- Les femmes sont aussi actrices de conflit, elles sèment les préjuges envers leurs enfants, c'est pourquoi il ne faut pas les glorifier comme des êtres « naturellement paisibles » mais les éduquer ensemble avec les hommes
- Il faut sensibiliser le pays maison par maison, famille par famille, pour montrer que les femmes peuvent parler calmement avec les hommes
- Il faut privilégier la communication non-violente
- Inviter les hommes à voir les choses de notre coté
- On peut se compléter !

DESSUS : Mme Cissé (à droit) en train de donner les cadeaux a Mme Kabekatyo – elle nous a amené des pirogues en bois, le symbole du Sénégal (le nom vient de la langue Serrer : *sunu gal* signifiait « notre pirogue ») et un pagne qui promut le respect mutuel dans le mariage.
DESSOUS : Mme Cissé et Mme Ziegler avec leurs cadeaux – des tableaux du Volcan Nyiragongo faites des feuilles bananiers dans le centre de formation artisanal de HEAL Africa, *Healing Arts*.

5. Feedback des conclusions des visiteurs par rapport à l'atelier avec les organisations des femmes

Nabou Male et Julia Ziegler

- Il a été bien que le programme de l'atelier n'était pas surchargé, cela a laissé assez de temps pour des discussions
- Les femmes se sont rendues comte qu'elles ont des possibilités et des capacités de travailler sur le grand conflit avec l'existence de "l'espace des organisations des femmes"
- L'atelier a fait qu'elles ont pris conscience de la nécessité de reprendre et de redéfinir leur cadre de concertation/coordination et elles ont posé les premiers jalons (termes de référence pour l'espace idéale) pour se retrouver
- Elles ont réalisé et montré leurs problèmes à se lier aux femmes à la base : Est ce que leurs plaidoyers étaient-adaptés ?
- Les femmes élitistes doivent faire attention à :
    - privilégier l'éducation par les paires
    - responsabiliser les leaders communautaires, renforcer leurs capacités
    - dialoguer avant de sensibiliser
- L'atelier a ouvert à nous les visiteurs des perspectives pour une nouvelle démarche pour adresser les autres organisations de Ziguinchor/la Casamance
- Les femmes étaient soulagées de dénommer les faiblesses et frustrations
- Les femmes ont reconnu des manquements au niveau de leurs capacités en développement organisationnel. On les a encouragé de se professionnaliser et de chercher d'appui. Elles ont constaté
    - la nécessité d'acquérir des fonds
    - qu'elles ne se sont pas organisées sur le terrain
- Les femmes ont lamenté que chaque organisation veut couvrir tous les volets : il faut une spécialisation des organisations
- L'atelier a encouragé les femmes de se présenter aux organisations internationales comme organisation professionnelle.
- Elles ont fait un plaidoyer d'avoir une autorité qui coordonne les activités dans la région et qui appui la lutte contre la corruption et "l'opération retour"

Participants

USOFORAL :

Seynabou Malé Cissé
Julia Ziegler (WFD/SCP)

ActionAid :

Audrey Shematsi (1ère journée)

CECA :

Emanuelle Mopepa

Centre des Femmes Leaders Politiciennes - CFLPO :
Marie-Madeleine Kisoni

Children's Voice :
Christine Muzaidizi

Collectif Alpha Ujuvi :
Sœur Deodata Bunzibiye

Dynamique des Femmes Juristes :
Mireille Ntambuka

Forum des Mamans d'Ituri – FOMI :
Jaquie Dz'ju

HEAL Africa :
Desirée Zwanck
Espérance Manimani
Georgine Kavira
Modestine Etoy (1ère journée)
Muliri Kabekatyo
Sifa Shamavu
Stéphane Alimasi

Promotion et Appui aux Initiatives Feminines - PAIF :
Sylvie Biruru

UWAKI :
Marie-Claire Masika

Reseau d'Innovation Organisationelle – RIO
Celine Lwabandji Bintu
Jessie Bohr (EED-SCP)

Annexe :

« Parce que tu es femme »

Par Sœur Deodata Bunzibiye

Parce que tu es femme
Parce que tu es femme
Tu peux bouleverser les mentalités
Celle de gauche a droite, celle de droit a gauche
Car tu es le cœur.

Parce que tu es femme
Parce que tu es femme
Tu peux, de tes forces, réduire en sable fin
Le rocher qui barre le chemin
Pour donner accès a la postérité
Car tu es la voie.

Parce que tu es femme
Parce que tu es femme
Tu peux, d'un lieu sec et dur, faire jaillir
Une fontaine d'eau débordante porteuse d'espérance
Car tu porte en toi la vie.

Parce que tu es femme
Parce que tu es femme
Tu peux, du bois vert et juteux, faire éclater
Des flammes étincelantes de paix, de joie, d'amour
Car tu es chaleur.

Parce que tu es femme
Parce que tu es femme
Tu peux, à un cœur accablé
De souffrance et d'amertume,
Redonner le goût de vivre
Car tu es tendresse.

Parce que tu es femme
Parce que tu es femme
Tu peux, d'une ville nuageuse, morte de tristesse,
Faire renaître la vie.
Tu peux donner la vie
Car tu es mère !